

Universidad de Granada

Facultad de Ciencias de la Educación

Departamento de Didáctica y Organización Escolar



TESIS DOCTORAL

**La Formación Permanente del Profesorado
su incidencia en la mejora de la calidad
educativa: la realidad en el ámbito del
Centro del Profesorado Granada 2**

Directores de la tesis: D. Manuel Lorenzo Delgado
D. Fernando Peñafiel Martínez

Autor: José Antonio Gutiérrez Rodríguez

“Casi ningún área de la actividad humana ha sido más resistente al análisis científico y al cambio que la educación”

B.F. Skinner

Agradecimientos:

A los Doctores D. Manuel Lorenzo Delgado y D. Fernando Peñafiel Martínez, directores de esta tesis, por su ayuda, motivación y orientación permanente

A todos los que me ayudaron a llegar hasta aquí, y de forma particular a: Juanjo Ayala, Paqui Cara, Ángeles Fernández, Francisco Javier Fernández José Miguel Fernández, M. Ángeles García, Ana Jerez, M. Carmen Jiménez, Rocío Paniza, Manuel Prados, Juan Serrano y Teresa Serrano.

A las 242 compañeras y a los 168 compañeros que amablemente dedicaron su tiempo a contestar el cuestionario.

A Francisco J. Hernández por su generosidad sin límite.

Índice

Agradecimientos	3
Índice	5
Primera Parte	9
Relevancia y pertinencia del tema	11
Capítulo Primero: <i>Concepto, características y modelo de formación permanente del profesorado</i>.....	20
1.1 Origen de la formación permanente del profesorado en nuestro País	22
1.2 Claves para el desarrollo de una política de perfeccionamiento	25
1.3 Concepto y características de la formación permanente del profesorado	34
1.4 Modelos de formación permanente del profesorado.....	37
Capítulo Segundo: <i>La formación permanente del profesorado en Las diferentes Comunidades Autónomas</i>.....	54
2.1 Aragón, Extremadura, La Rioja, Ceuta y Melilla.....	56

2.2 Asturias	69
2.3 Islas Baleares.....	70
2.4 Islas Canarias	71
2.5 Cantabria.....	90
2.6 Castilla La Mancha.....	107
2.7 Castilla León	126
2.8 Cataluña.....	138
2.9 Galicia	155
2.10 Comunidad de Madrid.....	162
2.11 Comunidad de Murcia	192
2.12 Comunidad Foral de Navarra.....	217
2.13 País Vasco	230
2.14 Comunidad Valenciana	259
Capítulo Tercero: La formación del profesorado en Andalucía	265
3.1 La formación permanente del profesorado en Andalucía ...	267
3.2 Los Centros de Profesorado en el Decreto 194/97	271
3.3 El II Plan Andaluz de Formación Permanente del Profesorado	281
3.4 El actual Sistema Andaluz de Formación Permanente del Pro- fesorado	290
Capítulo Cuarto: Descripción de la oferta formativa del cen- tro del Profesorado Granada 2.....	311
4.1 Curso 1997/1998.....	314
4.2 Plan Bienal 1999 – 2000	323
4.3 Año 2001	334
4.4 Curso 2001/2002.....	339
4.5 Curso 2002/2003.....	352
4.6 Curso 2003/2004.....	375
4.7 Resumen de las actividades realizadas en el periodo com- prendido entre el 1/09/97 el 31/08/2004	391

Segunda parte	393
Capítulo Quinto: <i>Diseño de la investigación</i>.....	395
5.1 Planteamiento del tema a investigar	397
5.2 Objetivos de la investigación	402
5.3 Determinación del problema	403
5.4 Metodología de la investigación	405
5.5 Muestra representativa de la investigación	411
5.6 Instrumentos para la recogida de datos	413
Capítulo Sexto: <i>Análisis de los datos cuantitativos</i>	423
6.1 Datos descriptivos	427
6.2 Conocimiento y valoración de la oferta formativa del profesorado	433
6.3 Implicación del profesorado en las acciones propuestas por el CEP	559
6.4 Valoración de la incidencia de la formación permanente del profesorado en la mejora de la práctica docente	653
6.5 Resumen de las diferencias estadísticamente significativas	689
6.6 Análisis de la fiabilidad de la escala.....	692
6.7 Análisis factorial	693
6.8 Valoración global de los datos obtenidos.....	712
Capítulo séptimo: <i>Análisis de los datos cualitativos</i>.....	714
7.1 Estructura de códigos.....	720
7.2 Asignación de códigos al texto por apartados.....	723

7.3	Análisis cualitativo de los datos obtenidos	750
Capítulo octavo: Conclusiones de la investigación.....		766
8.1	Conclusiones del análisis cuantitativo	768
8.2	Conclusiones del análisis cualitativo	775
8.3	Conclusiones finales	782
Anexos		788
Anexo I		790
Anexo II		807
Anexo III		823
Anexo IV		838
Anexo V		853
Anexo VI		878
Anexo VII		893
Anexo VIII		1142
Anexo IX		1174
Bibliografía		1182

Primera Parte

Relevancia y pertinencia del tema

Una educación de calidad exige un profesorado con una permanente actitud de innovación en su actividad profesional. Para ello debe disponer de los elementos y recursos necesarios que le permitan, partiendo de la reflexión sobre su práctica docente, detectar y satisfacer las necesidades formativas que de ella se deriven, desarrollando su cultura profesional, así como en la medida que es miembro de un equipo dentro del centro educativo favorecer el desarrollo de la cultura del mismo facilitando la consecución de los fines y objetivos de este. El centro debe ser tomado como unidad de referencia para desarrollar un conjunto de acciones formativas que ayuden a construir un proyecto común al conjunto del profesorado que lo integra, a la vez que se establecen en su práctica dinámicas de cambio e innovación que permitan mediante el análisis conjunto incorporar nuevos elementos que mejoren su labor docente.

El modelo de formación en centros es el más adecuado para un profesorado que tiene que dar respuesta a las demandas de una sociedad en permanente cambio. Este modelo exige dentro de los propios centros, dinámicas de trabajo colaborativo que conduzcan, de forma conjunta, a encontrar ámbitos de mejora en su práctica educativa.

La realidad de los centros, es una realidad compleja, que no solo proviene de las mayores cotas de autonomía curricular, sino también de otros hechos como son: los rápidos cambios que se producen en el conocimiento, la demanda social cada vez más exigente con la educación, la ampliación de la escolaridad obligatoria y la instauración de una escuela para todos lo que conlleva un incremento de la diversidad de motivaciones, intereses y capacidades del alumnado.

Paralelamente a los cambios que afectan al profesorado y a la escuela en su contexto, y que con frecuencia desbordan al profesorado, se ha producido una progresiva ampliación de las funciones atribuidas a las instancias de asesoramiento, supervisión y formación sin contar siempre con las competencias ni los medios adecuados, así como con una delimitación clara de sus responsabilidades.

El sistema, en su conjunto, sufre estas consecuencias negativas; ya que sus recursos no son suficientemente rentabilizados, bien por falta de claridad en la atribución de funciones, bien por la escasa coordinación existente entre los distintos estamentos dedicados, en cierta forma, al asesoramiento y mejora de la calidad educativa con los centros. Estas deficiencias deben ser subsanadas si se pretende que estos servicios, constituyan un verdadero apoyo a los centros educativos.

Que los centros esperen más o menos de las diversas instancias que configuran los servicios de apoyo, depende tanto de la representación que poseen en torno a ellas, como de la historia concreta que en ese centro se ha ido configurando en relación a las tareas de inspección, asesoramiento y formación. En definitiva, no parece, que el análisis de lo que pueden aportar asesores y asesoras de formación, Inspección educativa y Equipos de Orientación a los centros, pueda realizarse al margen del análisis de las necesidades ligadas a la gestión de la autonomía de los mismos para elaborar sus propios Proyectos Curriculares. Análisis que requiere, entre otras condiciones, apoyo especializado; pero, a la vez, teniendo en cuenta lo que esos apoyos pueden dar de sí.

En general, se ha considerado que la tarea de los inspectores y las inspectoras de educación consiste en evaluar los centros y su funcionamiento; a los orientadores y orientadoras se les ha atribuido competencias fundamentalmente centradas en la atención al alumnado con necesidades educativas especiales y las tareas consideradas propias de los asesores y asesoras de formación suelen ser, entre otros, los grupos de trabajo, los cursos y los procesos de formación en centros. Por supuesto, estas atribuciones son correctas; lo que ya es más discutible es que se interpreten en su auténtica dimensión.

La asunción y ampliación de nuevas responsabilidades por los centros educativos ha originado una mayor cantidad y variabilidad de las demandas que los distintos servicios de apoyo deben afrontar. Los centros presentan un conjunto de necesidades, entre las que destacaríamos:

- a) Encontrar sentido a la propia tarea, esto es, a elaborar y revisar el Proyecto Curricular.
- b) Establecer un plan de acción realista que ayude a la toma de decisiones, y que tenga en cuenta las condiciones materiales, los aspectos organizativos, y los recursos de asesoramiento y formación de que se dispone.
- c) Establecer instancias que tengan a su cargo la dirección, dinamización, seguimiento y evaluación del proceso.
- d) Encontrar estrategias dinamizadoras y eficaces de trabajo en grupo, que contribuyan a afrontar los problemas y a regular las relaciones interpersonales.
- e) Explicitar progresivamente la práctica y las decisiones que son patrimonio del centro, y poder contrastarlas con los referentes psicopedagógicos, curriculares y didácticos adecuados.
- f) Progresar en la estrategia del consenso para tomar decisiones y encontrar formas efectivas de sistematizarlas.
- g) Encontrar estrategias para hacer realidad en la práctica las decisiones que se van tomando, y para ir revisándolas y ajustándolas.

- h) Formación específica en determinadas áreas y en determinados componentes del currículum, así como en los referentes en que éste se sustenta.
- i) Identificar los aspectos para los que se requiere mayor profundización, formación adicional o cambio en las estrategias de elaboración y revisión utilizadas.

En cada centro, estas necesidades se concretan de forma distinta, en función de sus características, de su historia, de su tradición de trabajo en equipo. La existencia de estas necesidades, no implica la conciencia de las mismas por parte del profesorado, desgraciadamente, muchas de ellas no son sentidas como tales en una mayoría de centros.

Esas necesidades deben convertirse en acciones positivas de enseñanza y aprendizaje, es decir en buenas prácticas docentes, debe posibilitarse el contraste con instancias de apoyo especializado que puedan ofrecer una nueva visión, un impulso necesario a un proceso que ya se encuentra en marcha, este sería el papel fundamental a jugar por los Centros del Profesorado

Este apoyo, debe ser capaz de establecer un espacio en el que, gracias a la acción conjunta y complementaria de los profesores y profesoras y del profesional o profesionales que lo ofrecen, se observa un cambio cualitativo en las prácticas de los y las profesionales y en la institución en la que trabajan. Lo que caracteriza la labor de los centros del profesorado es, por una parte, que sin su presencia y acción; y, lógicamente, sin la presencia y acción del profesorado, ese cambio no se podría producir (construcción conjunta); y por otra, que, una vez producido, ya forma parte del bagaje del equipo, o lo que es lo mismo, su presencia no se encuentra supeditada a la del asesor o asesora. Esta construcción conjunta posibilita la autonomía y autorregulación de los equipos.

Esta visión del asesoramiento es la que se debe tener en los Centros del Profesorado, pero en general, no es una visión compartida por los centros y es

necesario que los equipos asesores y los centros compartan, al menos en parte, una forma de entender el asesoramiento como construcción conjunta. Esta perspectiva tiene unas ventajas:

- a) No se añaden más tarea a las que, inspectores/as, orientadores/as y asesores/as de formación tienen ya atribuidas. Tal como se ha definido, el asesoramiento se produce cuando las tareas que son propias a cada uno de esos colectivos adoptan una determinada dimensión.
- b) Su dimensión es la de su utilidad para los objetivos del centro, de tal modo que no es posible concebir intervenciones que no puedan situarse, cada una en los niveles que corresponda, en un proyecto común que conduzca a una enseñanza más reflexiva e individualizada, más respetuosa con la diversidad, más coherente en su continuidad.
- c) No tiene sentido una intervención evaluadora que no redunde en un análisis de las condiciones en que se ha desarrollado el proceso evaluado para optimizarlas; o no se puede pensar que atender seriamente a la diversidad, en un sistema complejo como es el centro educativo, pueda limitarse a incidir en uno de sus elementos, ni que el asesoramiento general consista en explicar la concepción psicopedagógica subyacente a las propuestas curriculares.
- d) Las tareas de orientación, asesoramiento y supervisión deben coordinarse necesariamente si se quiere que constituyan un apoyo para el centro en el que se concretan. Pero deben coordinarse también como un medio para facilitar el trabajo de cada uno, para rentabilizar recursos y para compartir criterios que redunden en una oferta más coherente que las que suelen recibir los centros.

Estas tareas corresponden, además de a los orientadores/as y a las inspección, de forma muy particular a los asesores de formación. El asesoramiento es una atención fundamental que se presta para que el centro avance. Está claro que es el centro el que avanza, por lo que dicha concepción lleva de la mano la necesidad de que los centros se doten de estructuras que lideren los procesos de cambio y que combinen la necesaria dirección de dichos procesos con la imprescindible participación de todos los implicados.

Esto, que es indispensable para funcionar, es también una condición necesaria para que pueda existir asesoramiento y que éste sea una ayuda, para que pueda centrarse en los aspectos fundamentales de la tarea y para que, ésta, se pueda ir regulando.

Las actuaciones de orientadores/as, asesores/as de formación e inspectores/as puedan contribuir a que los equipos de profesorado que deben estar inmersos en procesos continuos de revisión de sus Proyectos de Centro se sientan competentes en el desarrollo de esta tarea, y puedan percibir no sólo los conflictos, los atolladeros y el desconcierto, sino también, y sobre todo, los avances y los acuerdos.

Eso no se consigue sólo con las palabras de aliento, sin duda necesarias; requiere actitudes de respeto por lo que hacen, que permitan poner de manifiesto sus aspectos positivos, así como procedimientos que sirvan para redefinir los objetivos de trabajo, recapitular, ayudar a recoger, y, especialmente, ayudar a que lo que se discute y acuerda se transforme en hechos

Los Centros del Profesorado elaboran sus planes de actuación a partir del diagnóstico realizado en la zona, definiendo y priorizando objetivos, programando las actuaciones encaminadas para lograrlos, organizando los recursos que se utilizarán para el desarrollo de esas actuaciones y estableciendo los mecanismos para su seguimiento y evaluación. Un plan de actuación tiene sentido en la medida que da respuestas a las necesidades y demandas detectadas en el profesorado y

en los centros. Diagnóstico, Formación y Evaluación son elementos de un mismo proceso. Tenerlos presentes permite optimizar los recursos personales y materiales, ya que, difícilmente, se podrá intervenir sin un conocimiento de las realidad y los problemas que atañen a los centros. El plan debe dar respuestas a la diversidad del profesorado, debe tener en cuenta las edades, los niveles de compromiso, las distintas expectativas del profesorado, la variedad en los perfiles docentes...etc. Por todo ello, las intervenciones han de cubrir un amplio abanico de demandas, desde atender las necesidades de un profesor /a, un grupo, un departamento, un ciclo, un claustro, etc., hasta, promover dinámicas que generen procesos de Innovación y mejora.

Con este estudio pretendemos comprobar si realmente los Planes de actuación de los Centros del Profesorado cumplen sus objetivos, si la oferta formativa de los mismos satisface las necesidades del profesorado, si este participa activamente en las mismas, si aporta al Centro del Profesorado demandas para su formación permanente y lo que nos parece más importante, si la formación que reciben incide en la mejora de su labor como docente

Capítulo Primero

Concepto, características y modelo de formación permanente del profesorado

1.1 Origen de la formación permanente del profesorado en nuestro país

La formación permanente tiene su fundamento en el análisis y reflexión de la práctica docente y la posterior incorporación a la cultura profesional de elementos enriquecedores para la misma. Constituye una obligación y un derecho del profesorado, ya que una enseñanza de calidad exige una actitud de innovación, que responda a los retos de una sociedad en cambio continuo.

En los años setenta, debido a la explosión demográfica, las políticas educativas se orientaban más a la solución de problemas relacionados con la cantidad de la oferta que con la calidad. Durante estos años cobran auge los Movimientos de Renovación Pedagógica, los cuales entienden que la formación debe darse a través de la colaboración entre iguales, es decir, grupos que intercambian experiencias y recursos con objeto de mejorar la práctica cotidiana, y lo que comienza como encuentros ocasionales termina por generar equipos estables. En gran parte del territorio español estos movimientos serían el germen de las actuales Redes de Formación del Profesorado.

Centrándonos en la dinámica generada por las Administraciones, se puede afirmar que su primer gran paso, en la línea del fomento de la formación continua, fue el Real Decreto 2112/84 (BOE de 24-XI-1984), por el que se crean los Centros de Profesores, en adelante (CEPs), en el territorio MEC, como estructuras de participación y planificación de la formación continua del profesorado.

Inmediatamente se crearon estructuras análogas en las restantes Comunidades Autónomas con competencias en materia de educación, a veces con una simple medida de reconversión de estructuras anteriores, como los Centros de Recursos. Esta estructura administrativa, en principio de carácter provincial, fue creciendo a lo largo de los años, alcanzando ámbitos más reducidos.

Con ello se afirma que se ha conseguido, no sólo la estructura apropiada para esta misión (denominada red de formación), sino que se ha alcanzado ese antiguo objetivo de acercar al máximo las instituciones de formación a los centros de trabajo de los profesores y profesoras. Esta tendencia fue algo diferente en Cataluña, donde se optó por proseguir con las instituciones universitarias (ICEs) que tradicionalmente venían protagonizando la formación del profesorado, además de dar un nuevo cometido a los Centros de Recursos Pedagógicos (CRPs).

En todas las Comunidades se formularon mecanismos de apoyo a otras instituciones no vinculadas a las Administraciones (movimientos de renovación pedagógica, asociaciones de profesorado, sindicatos de enseñanza, ...), para que, contando con su caudal humano y su tradición renovadora, permitieran desplegar acciones paralelas de formación del profesorado. En resumen, un sistema amplio cuyo destino es, la difícil pero necesaria, tarea de la formación de la plantilla más numerosa de todas las empresas estatales.

Si nos centramos en las acciones de las Administraciones, que por su envergadura revisten el mayor interés, la medida más importante que se ha tomado en este aspecto ha sido la creación de los Centros de Profesorado, una idea surgida hace varias décadas en medios ajenos a nuestra realidad social, aunque, en algunos casos, similar en sus planteamientos a otras iniciativas más tradicionales de nuestro contexto. Hasta 1984 la vanguardia de la formación continua se desarrollaba en torno a las Escuelas de Verano, una estructura nacida en 1966 en Cataluña a partir de la I Escola d'Estiu de Barcelona y que posteriormente se generalizó en toda España, apoyadas por estructuras permanentes englobadas en los Movimientos de Renovación Pedagógica (MRP).

La apuesta ministerial de José M^a Maravall (ministro de educación entre los años 1982 y 1988) por la formación del profesorado, condujo a un solapamiento de iniciativas que ya venían desarrollándose de forma autónoma, y que no todas las Comunidades Autónomas supieron resolver. Así, mientras que en el territorio MEC la creación de los CEPs se realizó fundamentalmente de forma vertical, con o sin el apoyo de colectivos de profesores renovadores, en otras Comunidades, como la Valenciana y la Andaluza, la creación de los CEPs se realizó inicialmente, tras una fase de gestión, a partir de la iniciativa de grupos de profesores (MRPs, Seminarios Permanentes, etc.), lo que facilitó la rápida aceptación y sintonía por parte del profesorado que los utilizaba. A pesar de ello, amplios sectores de los MRPs reconsideraron posteriormente su posición ante la pérdida de identidad que suponía una vinculación excesiva de sus efectivos en el aparato administrativo. Este proceso ha sido cuestionado desde diversas instancias. Angulo Rasco (1992) plantea que tal proceso de descentralización ha sido finalmente frenado con disposiciones que de hecho vienen a controlar la diversidad inherente a estos procesos y aseguran el desarrollo de una determinada política concebida centralizadamente. Por otra parte, Martínez Bonafé (1993) plantea la existencia de una incoherencia entre el nuevo perfil profesional y la proletarización del docente que, por otro lado, se potencia, especialmente a partir del papel meramente ejecutivo que se concede a este profesional de la enseñanza, y en el que los Diseños Curriculares aparecen como elementos claves para el control tecnocrático de la enseñanza. Finalmente, Sánchez Martín y otros (1992) ponen de manifiesto la enorme contradicción entre el perfil objetivo del nuevo profesorado, y las estrategias desplegadas por las Administraciones en materia de formación permanente del mismo, incluso desde los CEPs, a pesar de estar al frente de éstos el propio profesorado.

1.2 Claves para el desarrollo de una política de perfeccionamiento

Asegurada esta estructura, también llamada “red de formación” de casi setecientos centros por toda España, con el objetivo de dar respuesta a ese reto que es la formación permanente del profesorado, las Administraciones supieron dinamizar y destacar oportunamente a figuras y colectivos conocedores del panorama de la renovación pedagógica, de los que se obtuvo elementos que posteriormente marcarían la política de formación del profesorado. Algunas de estas claves, a modo de grandes fines, son:

Primera clave: descentralizar la gestión

Cuando la Administración dio un primer impulso a la creación de los Centros de Profesores (CEPs), no hizo más que recoger una vieja reivindicación de los MRPs de descentralizar la gestión de la formación permanente del profesorado, siguiendo principios de acercamiento a la realidad singular de cada centro, la democratización de la gestión y el impulso de la profesionalidad. Durante todo este periodo se produjo un crecimiento importante de tales estructuras, con matices diferenciadores en cada Comunidad Autónoma, aunque siguiendo principios similares, y se fue alcanzando una “red de formación” estimada en unos seiscientos veintisiete centros.

Sin embargo, las posiciones de la Administración, inicialmente cercanas a estas connotaciones renovadoras, han ido evolucionando conforme se acercaba la implantación de la Reforma Educativa. De este modo, de una primera etapa de descentralización casi total, se ha llegado a la situación actual en la que se ha creado un dispositivo para conseguir que estas estructuras de gestión no se apartaran excesivamente de los grandes fines de la política de formación del profesorado y las exigencias derivadas de la implantación curricular, aunque la realidad de la Red Andaluza de Formación del Profesorado, concretada en treinta y dos Centros del Profesorado, es que estos tienen un alto grado de autonomía para elaborar sus planes de actuación. La consejería establece unas líneas prioritarias, que en ningún caso suponen menoscabo para esta autonomía.

Segunda clave: generalizar el perfeccionamiento

La creación de una red de formación, geográficamente y participativamente más cercana a los usuarios, debería garantizar una progresiva adscripción y participación del profesorado de los centros no universitarios en actividades de formación que, o bien proponían ellos mismos o bien la propia Administración, según la marcha de su política educativa.

Si nos atenemos a las cifras que dan las Administraciones en sus memorias, es evidente que la red de formación ha conseguido un nivel de participación en actividades de formación de una envergadura jamás conocida en la historia de la educación en España, y se observa que este nivel ha ido aumentando progresivamente en los últimos años. Para conseguir este nivel de participación, la Administración puso en marcha varios dispositivos:

- a. *Crear una red de formación permanente*: ya comentada anteriormente y que conlleva dotación económica, recursos y una plantilla de profesionales adecuados, y una serie de programas institucionales a desarrollar por ésta.
- b. *Creación de un sistema de incentivación*: dirigidos a compensar o a motivar extrínsecamente a amplios sectores del profesorado. Entre estas medidas se encuentran las ayudas económicas individuales, las bolsas de asistencia previstas en cada actividad convocada, y la recalificación de las actividades de formación como valor para concursos de méritos, en traslados, acceso a determinados puestos e incluso para el cobro de determinados complementos (sexenios). Por otra parte, y aunque en proporción ínfima, y lógicamente para ciertas actividades institucionales, algunas administraciones previeron la sustitución total o parcial del profesorado, permitiéndole participar en horario lectivo. Se une a esto, aunque presumiblemente en menor importancia, la propia necesidad (motivación intrínseca) de recibir información y/o formación ante la desazón que crea entre determinados sectores del profesorado, la implantación curricular.

Estas medidas se han demostrado como ineficaces. La Administración no alcanza con ellas los objetivos reales que pretende. Si el profesorado participa en una actividad formativa, por otros motivos distintos del interés real por su formación permanente, a lo mas que se puede llegar es a que asista una serie de horas a una determinada actividad, pero no a que realmente se forme en algo que le sirva para mejorar su práctica como docente. Al profesorado, como a cualquier profesional, se nos deben exigir buenas prácticas, y será la necesidad de llevar a cabo estas buenas prácticas profesionales, las que nos harán sentir como imprescindible la formación adecuada para llevarlas a cabo

c. *Crear sistemas de colaboración con otras instituciones:* como sistema complementario a la iniciativa gubernamental, se arbitraron medidas consistentes en aprovechar estructuras dinamizadoras ya creadas, y frecuentemente ya implantadas entre los profesores, firmando convenios de colaboración con entidades tales como la Universidad, asociaciones de profesores, sindicatos de Enseñanza, MRPs, así como destinar fondos de ayuda para la organización de actividades coyunturales y determinadas: (Sexismo, Educación Ambiental, Prensa y Radio, Congresos, Jornadas etc.).

A pesar de estas cifras y estas medidas, muchas de ellas demandadas por los MRPs, sindicatos, etc., cualquier encuesta que se haga entre el profesorado mostrará que existen insatisfacciones. La asistencia a actividades de formación con una motivación de fuerte componente extrínseca provoca un lógico malestar por actividades que se desarrollan en horario no lectivo, y en ocasiones exigen del profesor algo más que mera asistencia.

En determinadas ocasiones, esta tensión ha provocado distorsiones en la dinámica de las actividades, y ha favorecido el mencionado divorcio entre el profesorado y la red de formación. Por otra parte, y tal como se pone de manifiesto en el estudio de Sánchez Martín y otros (1992), en su afán de cumplir con todos, de dejar satisfechos tanto a usuarios como a Administración, esta red de formación

suele hacer una propuesta mas o menos alejada de los intereses o deseos que motivaron la adscripción inicial del profesorado. Este aspecto no se manifiesta tanto en las evaluaciones internas previstas por los Centros de Profesorado, como en el proceso de abandono que se suele producir en el inicio de una determinada actividad, especialmente si ésta se plantea con un grado de compromiso que no se esta dispuesto a aceptar.

Tercera clave: unificar y coordinar las actuaciones

Al principio de esta década, los MRPs debatían su papel en la iniciativa de la Administración en una dinámica que hasta ahora, y con muchos menos recursos, habían protagonizado ellos. En este debate se enfrentaban tesis opuestas al colaboracionismo con otras que preconizaban una coordinación en los esfuerzos, ante el hecho indiscutible de que todos estamos en el mismo barco. Esta última posición fue inicialmente llevada a la práctica en forma de Planes Unitarios por ciertas Comunidades Autónomas, como Madrid y Murcia.

Una vez mas, las Administraciones recogieron esta exigencia y les dieron forma adecuada a sus intereses, dando lugar a medidas legislativas que se apartan notablemente de la idea original, pero que sirven bien a los intereses de control del sistema educativo. En efecto: tras una etapa de relajación legislativa, en la que los CEPs utilizaron su potencialidad creadora, sobrevino una avalancha de medidas legislativas que acabaron por homogeneizar el panorama del perfeccionamiento. El interés político de homogeneizar la formación del profesorado, que se opone claramente a otros discursos aperturistas de la LOGSE., se debe a dos motivaciones:

- a. *El control del contenido de la formación*, para que se ajuste a las exigencias del desarrollo de una determinada política educativa.

- b. *El control del poder de creación*, en tanto que se advierte que los CEPs son lugares apetecidos para el ejercicio de una determinada forma de poder.

La actividad desplegada por la red de formación y por los colectivos y asociaciones de profesorado es mantenida por una doble actuación: por una parte, el apoyo institucional, que destina grandes sumas para este fin, y por otra, la incentivación del profesorado. Centrándonos en este último aspecto, es evidente que esta situación no sería posible sin el abanico de incentivos que ha desplegado la Administración educativa.

Que la incentivación es necesaria se desprende del hecho de que el perfeccionamiento no puede hacerse en horario lectivo, por causas presupuestarias, y por tanto no puede ser obligatorio. Al tan criticado *voluntarismo* se le compensa con un sistema de incentivos que abarca desde los méritos para concursos de diverso tipo, a la justificación para el cobro de nuevos complementos.

Otras medidas consisten en las ayudas por la asistencia a actividades, es decir, se ha encontrado un sistema económico para realizar algo que a cualquier empresa le costaría mucho más. Como consecuencia, se ha llegado a configurar un sistema en el que las actividades de formación tienen un “valor de cambio”, tanto por su vertiente económica como por su vertiente competitiva en los concursos de méritos. En esta situación, la Administración adquiere la responsabilidad del control y registro, las actividades entran a formar parte de un sistema burocrático más, sujeto a derecho. De aquí se desprende la necesidad de las Administraciones de homologar las actividades, para evitar la malversación de los méritos ante una red de formación sumamente diversificada (y por tanto incontrolable), no sólo por la descentralización administrativa, sino por la colaboración de muchas otras instancias particulares. Atrapados por esta situación, las actividades han de reunir los mismos requisitos mínimos para ostentar ese “valor de cambio” que comentamos, por lo que este panorama favorece a la homogeneización y a la aceptación de la autoridad de la Administración como árbitro en todo este complejo sistema de oferta / demanda que se ha edificado en pocos años.

Cuarta clave: centrar la formación en la escuela

La más reciente de las medidas importantes que las Administraciones han presentado proviene de la tesis de que la unidad de formación debe ser el centro educativo. Dicha tesis sale al paso de la iniciativa individualista que ha caracterizado siempre al ejercicio de la profesión docente, poniendo especial énfasis en la colegialidad y en los problemas singulares de cada centro como motivación principal de la formación permanente. Esta tesis ha cristalizado en diversos países de nuestro entorno en las últimas décadas, y ha llegado a nuestro país, en momentos de expansión del perfeccionamiento, como una opción de calidad que se opone radicalmente a las inercias consumistas que caracterizan el panorama español.

Esta tesis, conocida como Formación Permanente Centrada en la Escuela (en la Comunidad Autónoma de Andalucía se llama Formación en Centros), fue inicialmente puesta en práctica en nuestro país por determinados colectivos de profesoras y profesores renovadores, cristalizando en experiencias emblemáticas. Todas las valoraciones que se han hecho sobre estas experiencias muestran el enorme potencial que representan, si bien también muestran las dificultades y limitaciones inherentes del propio modelo, algunas de las cuales ya hemos comentado con ocasión del llamado *modelo de equipo docente*, y que demuestran que, lejos de ser un paradigma de formación del profesorado, constituye un elemento más, ciertamente importante, dentro de la oferta, necesariamente diversificada en cuanto a modelos, que puede darse al colectivo de enseñantes.

Asumidas institucionalmente, todas estas experiencias vinieron a desembocar administrativamente en sucesivas convocatorias de *Proyectos de Formación en Centros*.

Es pronto todavía, para hacer una valoración de la incidencia real de este modelo en las aulas, pues faltan indicadores. De la evaluación, aún pobre, de estas actividades, se observa que, con ser evidentes los aspectos positivos de este

modelo de formación y que remarcan la oportunidad de ser potenciado institucionalmente, hay aspectos críticos que conviene apuntar:

- a. Los proyectos de formación han de gestarse con grandes dosis de flexibilidad, con vistas a conseguir el máximo consenso en el equipo docente. Precisamente esta flexibilidad provoca indefinición en un tiempo muy prolongado y a menudo desemboca en una reflexión poco profunda.
- b. La formación que se consigue por este modelo apunta más hacia la mejora de la comunicación en el centro, por el énfasis en lo deliberativo, que en un auténtico replanteamiento de la rutina del quehacer diario del aula.
- c. Está por ver la permanencia de los logros conseguidos, generalmente con mucho esfuerzo, en las relaciones de comunicación, una vez desaparecido el apoyo externo, en tanto que no sólo es necesario como experto sino como moderador o catalizador de las tensiones corrientes en los equipos docentes.
- d. Los procesos de formación son extremadamente lentos, sin duda por necesidad, especialmente al principio, cuando se busca el consenso y la delimitación del problema. Esto puede provocar cansancio, desánimo y finalmente deserción.
- e. La existencia de diferentes niveles de formación y/o compromiso con la profesión, entre los componentes del equipo docente, constituye un serio obstáculo para la sintonización de ritmos y compromisos de acción, así como para la creación de equipos basados en la corresponsabilidad (sólo una parte del equipo es el que finalmente introduce la innovación en su aula, con lo que no hemos avanzado nada en relación a los objetivos de este modelo).

- f. Un énfasis excesivo hacia el centro educativo como eje de la formación y de la innovación educativa puede generar el peligro de incomunicar al centro respecto de otras experiencias en otros centros.
- g. De la misma manera, un énfasis excesivo sobre lo colegiado, por encima de lo individual, pudiera llevar a soluciones inviables. Es decir: no se ha de perder de vista que el último agente (y no por ser el último es el menos importante) responsable de la introducción de la innovación en el aula es el profesorado, considerado como persona individual, con sus creencias y su experiencia, sin cuyo cuestionamiento es imposible alcanzar grandes fines, por muy colegiadamente que se asuman.
- h. La atención prestada a los aspectos globales del centro hace que las temáticas suelen girar en torno al PCC y todo lo relativo al proceso coyuntural de la implantación curricular, lo que puede hacer primar lo informativo sobre lo reflexivo, y convertir el proyecto de formación en una plataforma de instrucción en torno a unas determinadas consignas pedagógicas procedentes de elementos externos del centro educativo.
- i. La formación en el centro aspira a la suplantación de la cultura del individualismo característico de los centros, en una nueva cultura más orientada hacia el trabajo compartido. Sin embargo, este esquema es precisamente el contrario del que se auspicia con medidas administrativas tales como la creación de niveles de concreción curricular anteriores al momento de la toma de decisiones de los profesores, una organización escolar concebida como elemento didáctico rígido e incuestionable, así como todo un sistema de incentivos aparejado a la carrera docente y administrativa.
- j. La formación en el centro ha de provenir del deseo de la mayor parte del equipo docente. De nada sirve que este sentimiento lo comparta sólo el equipo directivo y/o algunos más. Por otra parte, es importante que, antes

de embarcarse en un proyecto de formación, se delimite el *para qué*, un sentido que la oriente, pero un sentido que provenga de necesidades reales.

1.3 Concepto y características de la formación permanente

Una adecuada formación permanente está en la base de una mayor calidad de la enseñanza y del profesorado, un sistema educativo tenderá a la calidad en la medida en que sea capaz de:

- a) Propugnar una educación comprensiva (que posea un programa común para todos, pero que respete profundamente las diferencias individuales) y de calidad. (L.O.G.S.E.).

- b) Para que esta calidad sea posible debemos tener en cuenta:
 - 1. Que la administración educativa elabore las leyes y normas más adecuadas y dote de los recursos necesarios para que la educación pueda ofrecer calidad.
 - 2. Que los centros educativos elaboren un Proyecto de Centro basado en los valores democráticos y las aportaciones de la investigación psicopedagógica.
 - 3. Que el profesorado ofrezca su calidad humana y su organización para trabajar en común el proyecto educativo.

Es necesario que la acción de estas variables sea coherente para que pueda darse una educación de calidad para toda la población y no solo para las clases privilegiadas.

Para esta coherencia, la L.O.G.S.E. hace referencia a la importancia de la orientación educativa, la programación docente, la innovación y la investigación educativa, los recursos educativos y a la cualificación y formación permanente del profesorado.

Como respuesta a esto último, al concepto de descentralización, participación curricular, asesoramiento entre iguales, gestión y cogestión compartida, investigación del aula, institución social, etc. surgen los *Centros del Profesorado* que tienen como objetivos, entre otros, ser cauces para la participación, la interacción, la investigación y las necesidades del profesorado, posibilitando la existencia de programas de formación elaborados por los propios docentes. En resumen, y como dice (Pereyra, 1984) *que el profesorado sea sujeto activo de su propia formación.*

El Centro del Profesorado se convierte así en un instrumento mediador entre el profesorado y puede realizar una importante tarea como agente dinamizador entre la investigación educativa y el desarrollo curricular. Como institución de formación gestionada por el propio profesorado puede convertirse también en un potente medio formativo. Esto repercutirá en su equipo pedagógico (asesores/as, etc.) y en su relación con el resto del personal docente de ámbito de actuación.

No se puede perder de vista que la función del Centro del Profesorado es potenciar una formación entre iguales mediante compañeros asesores y /o asesoras, que no son expertos infalibles, sino colegas que perteneciendo al mismo origen formativo, ayudan y colaboran con sus compañeros/as en los procesos de formación permanente. Esta figura de asesor/a no está exenta de críticas en el momento en el que, abandonando el aula se incorpora a labores formativas con sus compañeros/as desde otra institución diferente a un centro educativo: el Centro del Profesorado. También, porque al abandonar el trabajo directo en el aula, se puede crear una imagen falsa de “poder” que puede desvirtuarlo y convertirlo en un diseñador tecnocrático. El asesor/a debe salir de ese papel y pretender acercar la formación a la realidad de los centros educativos; conectando con los proyectos educativos desarrollados en el aula, haciendo un seguimiento de los mismos y propiciando la reflexión. El/la profesional dedicado al asesoramiento debe formar parte importante de la labor educativa e integrarse de lleno en la institución escolar.

La formación permanente tiene que fundamentarse en los procesos de reflexión que sobre su práctica docente, lleve a cabo el profesorado de cada centro, el sistema de formación debe actuar a través de sus asesores dinamizando estos procesos. De forma resumida, el trabajo consistiría en ayudar a analizar necesidades de formación, colaborar en proyectos de formación en Centros, aconsejar la implantación de innovaciones, ayudar a diagnosticar obstáculos, etc., como mediador del proceso formativo y en las confrontaciones. Para ello, la confidencialidad, la negociación, la facilitación de la comunicación y de la toma de decisiones y la accesibilidad a la información que sea necesaria para el profesorado son tareas y temas claves. El asesor debe tener capacidad de práctica innovadora, compañerismo y de amistad crítica (Eisner, 1995).

Paralelamente a la labor formativa del Sistema de Formación en los centros, este debe de implicarse en un proceso de autorrevisión e innovación de las prácticas educativas en las que también puede experimentar y compartir con los demás.

Podemos decir, finalmente, que los asesores y asesoras de formación son unos agentes capaces de participar a través del diálogo junto a un colectivo docente, con la intención de mejorar la práctica escolar a partir de un proceso de indagación compartida sobre los problemas y necesidades que afectan a la realidad educativa de los involucrados en el proyecto.

1.4 Modelos de Formación permanente del profesorado

- *Modelo de Observación/Evaluación:* El profesorado manifiesta la necesidad de saber cómo están afrontando la práctica diaria para prender de ella. Este modelo se fundamenta en la reflexión y análisis como medios fundamentales para el desarrollo profesional. Si el profesorado acepta que de la observación puede aprender, ira viendo que el cambio es posible. Puede realizarse tanto con un asesor como en un intercambio entre iguales.

- *Modelo De Formación Orientada Individualmente:* Se caracteriza por ser un proceso en el cual el mismo profesor es el que planifica y sigue las actividades de formación, que creen pueden satisfacer sus necesidades. Parte de la observación de sentido común. En todas las situaciones aprende sin la presencia de un programa formal y organizado permanente
- *Modelo de desarrollo y mejora:* Tienen lugar cuando el profesorado está implicado en tareas de desarrollo curricular, diseños de programas, mejora de la institución educativa mediante proyectos didácticos u organizativos, trata de resolver cuestiones problemáticas, relacionadas con la enseñanza en su contexto. Los conocimientos se obtienen mediante lecturas, discusión, observación, formación y por ensayo y error. Supone combinación de modos y estrategias de aprendizaje que resulta de la implicación del profesorado en tal proceso. Las personas que están próximas a su trabajo tienen mejor comprensión de los que se requiere para mejorarlo. La evaluación y la investigación sobre el impacto que tiene este modelo en el conocimiento y las estrategias del profesorado son escasas.
- *Modelo de investigación o Indagativo:* Este modelo requiere que el profesorado identifique un área de interés, recoja información y basándose en la interpretación de éstos, realice los cambios necesarios en la enseñanza. Dicho modelo aúne teoría y práctica. La investigación es importante para el profesorado, ya que a través de ella se detectan y resulten problemas. “El proceso de investigación-acción es cíclico y contienen los siguientes momentos: reflexión, planificación, acción, observación, reflexión, replanificación, etc. Mediante este proceso el profesor aprende conocimientos concretos a partir del análisis de la práctica y, al mismo tiempo, modifica y/o mejora dicha práctica estableciéndose así una relación dialéctica entre teoría /práctica (León, 1997:418)
- *Modelo de formación y cultura profesional:* El currículo del aprendizaje debe consistir en el estudio de situaciones prácticas reales que sean

problemáticas y la adquisición de conocimientos ha de tener lugar de forma interactiva y reflexionando sobre situaciones prácticas reales (Elliot,1991: 76-80). Los programas de desarrollo y el perfeccionamiento profesional del profesorado enmarcados en procesos autónomos institucionales son la clave para mejorar el cambio en la educación.

- *Modelo SIPPE*: Busca la institucionalización del profesorado, al igual que el modelo de desarrollo profesional centrado en la escuela, plantea la necesidad de que el perfeccionamiento del profesorado parta del lugar real de trabajo del profesorado. Entre los elementos y momentos operativos del SIPPE destacan: Renovación educativa, Perfeccionamiento del profesorado, La investigación en el aula, Profesionalización de los docentes, La documentación e información pedagógica.
- *Modelo de entrenamiento o institucional*: El formador es quien selecciona las estrategias metodológicas formativas que se supone han de ayudar al profesorado a lograr los resultados esperados. La concepción básica es que hay una serie de comportamientos y técnicas que merecen que los profesores las reproduzcan en clase. En este modelo los objetivos, el contenido y el programa de formación los establece la Administración, los centros de formación o los formadores. Los profesores pueden cambiar su manera de actuar y pueden aprender a reproducir comportamientos en sus clases que no tenían adquiridos previamente. Sparcks se refiere a la importancia que tiene la discusión y observación entre iguales en la actividad de formación por entrenamiento y considera que el primer paso en el proceso de formación debería ser el diagnóstico mediante observación, de las formas de actuación del profesorado en sus clases (Sparcks 1983: 65-72)
- *Modelo transmisivo*: Consiste en la transmisión de información que abarcan los tradicionales cursillos temáticos. El éxito se debe a su facilidad de organización y a que son rápidos. Tienen el inconveniente de que deja a un

lado el pensamiento del profesor, favoreciendo la separación entre teoría y práctica.

- *Modelo autónomo:* Este modelo se caracteriza básicamente por la realización del perfeccionamiento desde una dinámica no dirigida por elementos externos procedentes de instituciones, aunque admite asesoramiento y apoyo en los que puede reproducirse alguno de los modelos anteriores. En este modelo tiene cabida el autoperfeccionamiento personal.
- *Modelo implicativo:* Introduce en su diseño la reflexión del profesorado sobre su práctica, estas actividades se alinean a estrategias de investigación.

1.4.1 El Modelo colaborativo de Formación Permanente

Creemos que el trabajo colaborativo está en la base de una formación permanente, entroncada con la mejora de la práctica docente, por ello proponemos como prioritario, aunque no de forma excluyente, este modelo que tiene como meta, básicamente, la profundización en la autonomía profesional del profesorado, pero esto, sin embargo, no quiere decir que se opte por un modelo que se apoye exclusivamente en el equipo de docentes que están en el proceso de formación, que de la espalda a quienes quieran y puedan colaborar con la escuela

La formación compartida, para su correcto desarrollo necesita precisamente de agentes externos que, dentro de un marco colaborativo, posibiliten diversas ayudas que de no darse resultarían un obstáculo para el proceso seguido. Pero en este modelo la intervención externa habrá que situarla dentro de un marco colegiado y simétrico, es decir, que apoye y facilite, pero que ni lidere procesos, ni transmita soluciones. La responsabilidad deberá estar en manos de los asesorados, y aunque esto no siempre resulte fácil, sí deberá ser una consigna deseable, pues de otra forma el modelo colaborativo puede llegar a generar más

dependencia que autonomía a causa de una sobrestimación de la figura del agente externo ya sea como líder, y no como experto (Pozuelos, 1996, p. 183).

Desde esta consideración, los colaboradores externos, representan una influencia positiva cuando su actuación tiene como meta el impulso de la reflexión crítica, cooperativa y comprometida con una mejora progresiva de la realidad docente; es decir, cuando asisten a los profesores y las profesoras en el desarrollo de habilidades y hábitos de representar, analizar y comunicar sus experiencias y comprensión ,en contexto, esto es, sobre necesidades y problemas prácticos identificados por ellos mismos (Nieto, 1992,p. 80).

Su implicación, según ponen de manifiesto distintas experiencias, tendrá especial relevancia cuando los asesores y las asesoras cumplan los siguientes requisitos:

- a) Deben ayudar a seleccionar y delimitar los problemas que son realmente importantes y merecedores de ser investigados. Pero, en todo caso, no se valdrán de la imposición o, como expone Rodríguez Romero (1996, p. 76), hay que evitar que la opción del asesor/a se convierta en una pauta aceptada ciegamente por el profesorado.
- b) Una vez conocido, acotado y sentido el problema que se va a investigar, deben facilitar diversos recursos y la información necesaria para un mayor conocimiento y profundización en el objeto de trabajo concreto, y así evitar con su intervención interminables disgregaciones y rodeos.
- c) Su presencia será cada vez más necesaria en cuanto a la autoformación, para evitar lo que se ha dado en llamar el aprendizaje plano (cuando ya todo está dicho), que en tantas ocasiones es la causa del desánimo y el aburrimiento que conducen finalmente, conducen a la desaparición de muchas e interesantes experiencias de formación.

- d) Deben promover procesos de regulación y revisión y participar en ellos. Ésta es otra de las aportaciones que los colectivos y las experiencias colaborativas demandan con más insistencia, porque necesitan de otras perspectivas e interpretaciones que ayuden a evaluar y mejorar el proyecto (amigos críticos).

- e) Su presencia ha de tener un papel significativo a la hora de establecer redes de contactos; es decir, canales de comunicación entre los distintos equipos o centros, de manera que se puedan optimizar y expandir ideas y recursos. Y en todo caso, como expone Nieto (1992), la participación colaborativa de agentes externos tiene sentido en tanto que su acción contribuye a que los procesos de mejora y cambio no se traduzcan siempre en esfuerzos heroicos realizados por un profesorado ya de por sí saturado de tareas y responsabilidades.

El modelo de formación que se propone, estará dentro de la corriente reflexiva, crítica y contextual, que surge como alternativa a la corriente técnica, abstracta y clínica (expertos que identifican y resuelven los problemas, presentando las soluciones a los profesores, que se limitan a adoptarlas y llevarlas a la práctica).

Plantear un cambio, promover una actividad innovadora o iniciar cualquier proceso dirigido a la mejora y transformación de la práctica educativa son hechos que conducen necesariamente a la consideración de una formación del profesorado que rompa con la creencia racionalista, tecnológica y simplificadora. Ésta reduce todo a una elemental aplicación lineal de técnicas, procedimientos o ideas elaboradas por instancias (expertos, normativas...) ajenas al contexto singular en el que se quiere iniciar la experiencia. Si no se tiene en cuenta este aspecto, se corre el riesgo de promover sólo sencillos cambios coyunturales que tienden a desaparecer en un corto período de tiempo, o bien a fijarse en dimensiones exclusivamente formales y administrativas con la intención de contentar básicamente a la autoridad que lo proyectó.

En coherencia con esa perspectiva contextual de la mejora de la enseñanza, el centro escolar, el profesorado y las necesidades, intereses e interrogantes que genera la práctica cotidiana serán los que se conviertan en el auténtico germen de la innovación y el cambio educativo. Y si partimos del hecho de que no existen problemas genéricos para todos los contextos, ni soluciones mágicas para cada uno de los problemas, habrá que reconocer que cualquier cambio, mejora o conocimiento por desarrollar tendrá que llevarse a cabo de la forma más interactiva posible y reflexionando sobre situaciones prácticas reales.

En ese sentido, la Formación Centrada en la Escuela se perfila como la estrategia idónea para un desarrollo progresivo, sin saltos en el vacío, pues de acuerdo con el principio de aprendizaje significativo, aplicado a los procesos de formación del profesorado, se parte de las ideas y posibilidades que el equipo posee para plantearse, sólo aquellos saltos cualitativos que puedan ser entendidos y asumidos dentro del bagaje de experiencias anteriores de que se dispone. Esta consideración procesual, inherente a la Formación Centrada en la Escuela, pone de relieve que cualquier cambio que se pretenda será producto de aproximaciones progresivas, de avances y transformaciones paulatinas que, poco a poco, van conformando una propuesta cada vez más elaborada, y no el resultado de cambios radicales de un día para otro.

Esta evolución, es el resultado de un proceso de experimentación y análisis reflexivo de la práctica concreta, es la que nos lleva a considerar el cambio y la mejora educativa desde una perspectiva básicamente formativa, en tanto que los nuevos conocimientos es decir, los sucesivos avances o etapas son consecuencia del contraste entre idea y acción (teoría y práctica) y las reconstrucciones que con ello se producen, y no el resultado de una mera aplicación mecánica de ciertos recursos, fruto de la rutina, transmitidos por la tradición institucional. Centrar la formación en la escuela aporta otro matiz muy importante en relación con el profesorado. Éste deja de ser objeto de la formación para pasar a ser el protagonista del proceso. Tomar decisiones, negociar y regular la experiencia, y sus

consecuencias, acciones que estarán estrechamente relacionadas con los docentes.

Desde esta óptica, cambio y mejora de la práctica, formación y acción crítica, conducen inevitablemente a la emancipación y calidad de la vida escolar.

Ubicar los procesos de formación en los centros educativos se está convirtiendo en una realidad cada vez más extendida. Y si bien esto, en general, parece una idea fértil de cara a propiciar cambios y mejoras reales en la práctica, no por ello está exento de contradicciones, sobre todo cuando, a veces, por parte de la Administración se utiliza de forma propagandística mediante el lanzamiento de proyectos, decretos... basados en esta concepción, aunque luego no se adopten las medidas necesarias (recursos materiales, humanos y presupuestarios) para su puesta en práctica. Ello ocasiona en el profesorado una actitud de incredulidad hacia los nuevos modelos de formación, y a su vez fomenta la utilización de procesos de maquillaje con objeto de adquirir ciertas mejoras, sin buscar la puesta en marcha de verdaderos proyectos colaborativos, responsables y rigurosos.

A la hora de hablar de propuestas colaborativas se deben tener en cuenta algunos aspectos importantes:

- I. El enfoque colaborativo no puede caer, a causa de una simplificación absurda, en un sencillo traslado físico de la actividad formativa; es decir, llevar las experiencias externas al lugar de trabajo (cursillos o formación a domicilio).
- II. La formación colaborativa no es una estrategia que tenga como objetivo el tratamiento y resolución de necesidades urgentes (perspectiva clínica). La incidencia episódica tiene poco que ver con esta modalidad formativa.

- III. La implicación de asesores y asesoras colaborativos en procesos de formación en centros no puede fomentar la desunión del colectivo docente. La reclusión en el centro y la mejora de la productividad para, de esta forma, acomodarse al mercado y conseguir una mayor cota de clientela, son actitudes que deben combatirse y que se han de evitar; y para ello nada mejor que constituir redes de centros que funcionen con una lógica cooperativa y de apoyo mutuo.

- IV. La contribución de los asesores y las asesoras no puede ser una estrategia para que los docentes trabajen juntos con el fin de facilitar la divulgación y puesta en funcionamiento de ideas externas u oficiales.

- V. El modelo de formación que estamos considerando fomenta el desarrollo y la mejora de las prácticas, tanto en el sistema de apoyo externo como en el escolar. Se plantea desde el prisma de mutua influencia y enriquecimiento, y no sólo en la dirección asesor-centro.

La implicación de agentes externos desde el enfoque que se propone se distingue de cualquier otra modalidad porque, es el propio colectivo docente el que, a partir de las necesidades e intereses, realiza análisis colaborativos con el fin de abordar aproximaciones tanto de carácter teórico como práctico para aprender a través de la reflexión colectiva. Esta característica obliga a que el proceso en sí sea voluntario y demandado, y no el resultado de una imposición.

Por lo tanto, la idea de este modelo de formación, surge de la confluencia de dos estrategias centradas en el desarrollo de la escuela como organización. La primera es el Desarrollo organizativo, basado fundamentalmente en las ciencias de la conducta y realizado únicamente por expertos externos al Centro. La segunda es la revisión basada en la escuela, en adelante, basada

principalmente, en la autoevaluación o autorrevisión institucional como un proceso iniciado en el Centro escolar, llevado a cabo por el profesorado del Centro, normalmente con apoyo externo, con el propósito de encontrar respuestas a problemas del Centro y no a cuestiones planteadas por agentes o instancias externas.

La unión de estas dos estrategias organizativas nos lleva a proponer como modelo de formación una forma de trabajo que es cooperativa, por una parte, ya que todos los aspectos han de ser negociados en el interior del grupo y con él, los agentes de apoyo o colaboradores externos (asesor/a). Por otra, el proceso de trabajo es evolutivo, sin un desarrollo prefijado.

El marco de trabajo comenzaría con la revisión y diagnóstico (en un proceso de discusión, deliberación y decisión conjunta) del estado actual del funcionamiento del centro escolar (por parte del grupo de profesores y profesoras y con el apoyo de algún asesor/a), para emprender acciones de mejora en aquellos aspectos que se consideren prioritarios. Partimos acordando un “mapa” de logros y necesidades, fruto del autodiagnóstico / evaluación de la situación del centro, en un compromiso por revisar, concretar y sistematizar nuestras ideas educativas, de modo continuo y en espiral, en un plan de acción en el que aparecen cuatro aspectos contextuales precisos, en mayor o menor medida, para que el proyecto pueda funcionar:

- a) Colaboración y trabajo en equipo.
- b) Proceso evolutivo y cíclico.
- c) Un cierto grado de autonomía.
- d) Un compromiso ético por mejorar lo que se hace.

“ la construcción de una dinámica de trabajo cooperativo en los centros, que permita la propia autoevaluación, la formación desde la práctica de los profesores, y, de este modo, la mejora de aquellas facetas organizativas y pedagógicas de su

trabajo que fueran definidas como susceptibles de mejora por los centros y los profesores” (Escudero y Bolívar, 1.994.144).

La autorrevisión escolar se puede convertir así en proceso y plataforma para el desarrollo y mejora interna de la escuela, mediante el desarrollo de proyectos integrados de innovación y formación.

1.4.2. Fases y procesos del modelo colaborativo

Las fases de que consta este modelo de formación son flexibles en tanto que cada centro escolar las puede adaptar en función de sus tiempos y circunstancias.

El modelo desarrolla seis fases que a continuación se detallan y que se esquematizan, al final del capítulo:

I. **Fase primera:** Construcción conjunta de condiciones previas para iniciar un proceso de mejora.

En primer lugar hay que crear un clima inicial de compromiso para iniciar un proceso de mejora. Es el momento en que los miembros del centro (por determinadas cuestiones internas o propuestas surgidas por el asesor/a) deciden implicarse en un proceso de mejora interna de su realidad escolar, iniciando algún proyecto de formación / innovación.

Las actividades a realizar serían:

- a) Reuniones de debate por grupos para esclarecer y concretar los compromisos, tiempos, organización y responsabilidades.
- b) Lograr la implicación de la mayoría del profesorado en la línea en la que va el proyecto de trabajo/innovación.

- c) Concretar tipos de apoyos, compromisos mutuos, quiénes (profesorado, asesor/a,...) van a coordinar el proceso.
- d) Superación de posibles reticencias sobre la viabilidad.

II. **Fase segunda:** Autorrevisión de la práctica.

Una vez implicados y comprometidos, se establece en qué situación se está y a dónde se quiere ir de cara a mejorar. Para la recogida de datos se pueden utilizar desde instrumentos formalizados (escalas, cuestionarios, etc.) a, simplemente, procedimientos de discusión o diálogo (reuniones por grupos, debates, etc.) como medios para explorar colegiadamente los aspectos de la escuela. El grupo decidirá que instrumento es el más interesante. Normalmente los problemas que salen a la luz son múltiples y diversos y por ello deben de categorizarse en grandes grupos.

Las actividades de autorrevisión que se pueden emplear son:

- a) Técnicas e instrumentos de recogida de información que dinamicen el análisis en torno a lo que está ocurriendo.
- b) Cuales son los factores implicados y como se relacionan: ¿Qué se tendría que hacer, manteniendo algunas cosas como están y mejorando otras?, ¿En qué dimensiones o aspectos se podría mejorar?

III. **Fase tercera:** Identificar problemas/necesidades, priorizar y clarificar ámbitos preferentes de mejora.

Una vez que se comparte el mapa de la situación, se avanza poniéndose de acuerdo en los logros y necesidades que pueden afectar al currículum o a la organización del centro. Después, el centro se pone de acuerdo (el asesor/a puede o no estar implicado ahí) para seleccionar que ámbitos de la vida escolar van a constituirse en prioritarios de acción. Esta es una fase que implica la identificación y definición del problema, clarificando las necesidades.

Las actividades a realizar podrían ser:

- a) ¿Qué se considera que hay que mejorar preferentemente este curso?
- b) ¿Es posible acotar algunos aspectos que deberían constituir el objeto preferente de mejora?
- c) ¿Se podría determinar específicamente qué habría que cambiar?
- d) ¿Está bien definido lo que se quiere hacer?
- e) ¿Qué prioridades, dentro de nuestras posibilidades, se pueden tomar?, etc.

IV. **Fase cuarta:** Elaboración progresiva de planes para la acción.

Se basaría en los recursos humanos y materiales que necesitamos para desarrollar la acción. Estos recursos pueden ser internos y externos. Podrán tener lugar acciones formativas específicas, coordinadas por el asesor/a que contribuyan a la reconstrucción, por el profesorado, de sus concepciones, métodos pedagógicos, relaciones escolares, o compromisos con valores educativos. El asesor/a podrá intervenir, si fuese necesario, de forma que el profesorado entienda esta planificación como un proceso que se sitúa en la reconstrucción de la acción desde su pasado (qué se ha hecho hasta ahora), presente (qué se hace actualmente) y futuro (qué se va a hacer) por parte del profesorado.

Las actividades a realizar serían:

- a) Discutir y deliberar, a la luz de los criterios, principios y valores acordados. ¿Cómo llevar a cabo un plan de acción?
- b) ¿Con qué conocimientos y recursos se cuenta o son precisos tener para llevarlo a cabo?, etc.

V. **Fase quinta:** Desarrollo y puesta en práctica del proyecto.

Analizar coordinada y reflexivamente, que va sucediendo en la práctica con el proyecto y con los acuerdos tomados, qué impactos está teniendo, en qué aspectos conviene corregir, etc. El desarrollo práctico es formativo por el aprendizaje compartido de la enseñanza, al modificar las líneas de trabajo planteadas y por la reflexión sobre ellas.

También se van recurriendo a los recursos y los apoyos pertinentes.

VI. **Fase sexta:** Evaluación y seguimiento del plan y del proceso de trabajo.

El seguimiento y evaluación se refiere conjuntamente a como está funcionando el proceso de trabajo conjunto. Como tal, es un acto de vigilancia y revisión de lo que se está haciendo. En este sentido es una forma de promover el desarrollo organizativo del centro y profesional del profesorado, al tiempo que del desarrollo curricular en las experiencias educativas ofrecidas al alumnado. Se va autorrevisando colegiadamente lo conseguido para generar, si los hubiese, nuevos problemas o prioridades y líneas de acción, convirtiéndose el proceso en cíclico o en espiral. La evaluación no es pues, una fase final, como modelo en espiral de mejora, es una evaluación del desarrollo, inmersa en el proceso de puesta en práctica, para ver en que aspectos los planes específicos deben ser mejorados o corregidos, así como el seguimiento del propio proyecto de trabajo.

Las actividades de evaluación se orientan a preguntas como:

- a) ¿Qué necesidades no se habían previsto y se están planteando actualmente?
- b) ¿De qué cosas se está satisfecho?
- c) ¿Cuáles deben ser los cambios que se deberían producir?
- d) ¿Qué métodos y materiales están siendo útiles?, etc.

Desde los Centros del Profesorado se debe estar presentes en este proceso de cambio como negociadores/ dinamizadores guiados por un conjunto de valores, preferentemente educativos y no instrumentales, partiendo de las demandas que el profesorado entiende que constituyen sus problemas, sin imponer a priori, sus puntos de vista, y en un proceso de colaboración sugiriendo posibilidades de acción. Unos y otros (asesores/as, centro, profesorado, ...) quedan comprometidos en el proceso de mejora. No es por lo tanto, un trabajo *sobre* los centros; sino *con* los centros escolares. El objetivo último de esta forma de trabajo es lograr una institucionalización de la nueva cultura “desde dentro” que a la larga, por la capacitación del centro para resolver por sí mismo sus propios problemas en colaboración, si fuese necesaria de los asesores/as externos.

1.4.3 Reflexiones sobre el modelo de formación diseñado

Este modelo colaborativo, para que su aprovechamiento sea óptimo requiere de una serie de condiciones adicionales que se podrían concretar de la siguiente forma:

- a) Los procesos de este tipo se realizarán mejor si se dispone de un tiempo y espacios dedicados a esta tarea, a parte de una cierta estabilidad de los miembros del centro educativo.
- b) No se debe olvidar que el objetivo último de este modelo o de cualquier otro relacionados con la mejora escolar es el aprendizaje de los alumnos y el trabajo cotidiano en el aula.
- c) No tomar el modelo de forma rígida, como conjunto de pasos fijos en el tiempo. Se debe tender a que cada centro construya su propio proceso de trabajo.
- d) Cada escuela es única, con su propia cultura, contextos e “incidencias”, lo que impide trabajar con fórmulas o contenidos similares. Esto no quiere decir que no se proponga un modelo guía de trabajo.
- e) El asesor/a en estos procesos de mejora ha servido de *potenciador* apoyando la formación, revisión o innovación en la escuela. Es un *facilitador*

de los procesos de desarrollo de la misma, estando llamado a ser el/la *dinamizador/a* de la acción didáctica.

- f) El asesor/a debe de intentar la reconstrucción de los lugares y formas de trabajo individualistas de los centros escolares, por un trabajo en colaboración.

Esto no es tarea fácil, requiere de un compromiso por parte del profesorado y de la comunidad educativa por una regeneración educativa y cambio social. Es en el seno de estos grupos renovadores, apoyados coyunturalmente por el Centro del Profesorado donde cabe ir intentando un cambio educativo institucionalizado, cambio complejo y no exento de dificultades , que debe hacerse partiendo de la realidad de los centros e ir incorporando a la misma aquellos elementos necesario para esa transformación fundamentada en el diálogo de todos con todos y en acuerdos que impliquen compromiso con la mejora de la calidad educativa.

Capítulo Segundo

La formación permanente del profesorado en las diferentes Comunidades Autónomas

En este capítulo resumiremos los diferentes sistemas de formación permanente del profesorado en todas las comunidades autónomas españolas a excepción de la comunidad autónoma de Andalucía.

2.1 Aragón, Extremadura, La Rioja, Ceuta y Melilla

Las Comunidades Autónomas de Aragón, Extremadura, La Rioja y las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, no poseen normativa propia y por lo tanto, la formación permanente se desarrolla bajo la misma normativa que tenían cuando pertenecían al territorio del Ministerio de Educación (en adelante MEC). Normativa que a continuación pasamos a referenciar y que consideramos importante como sustento teórico para esta investigación.

Aclarar que la Comunidad Autónoma de La Rioja, solamente ha legislado una orden (Orden 44/2001 de 7 de mayo de 2001- BOR nº 57 de 12-5-2001) relacionada con la normativa de certificaciones de las acciones formativas; pero que no consideramos relevante para el tema que nos ocupa.

La Comunidad de Extremadura, en la orden de 26 de abril de 2001 (DOE del 10 de mayo de 2001) copia literalmente de la anterior del MEC todo lo relacionado con la creación, organización y funcionamiento de los Centros de Profesores y Recursos. A partir de ahí, no ha legislado nada a la fecha de conclusión de esta tesis; pero está en borrador todo lo relacionado con la creación y funcionamiento de los Centros de Profesores y Recursos. Igual Ocurre con Aragón.

Las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, no tienen en este momento ninguna normativa propia. Ni siquiera como borrador y se rigen por la normativa del territorio MEC. En estas ciudades autónomas, los Centros de Profesores y de Recursos, son las instituciones preferentes de formación permanente del profesorado de la enseñanza no universitaria de centros públicos, así como del personal que realiza tareas educativas en servicios técnicos de apoyo a los mismos. Los “Centros de Profesores y de Recursos” dependen de la Dirección Provincial del M.E.C.. Su promoción, creación, coordinación y supervisión están bajo el control de la Subdirección General de Formación del Profesorado del MEC.

Para concretar las funciones y tareas que el asesoramiento externo desarrolla en estas comunidades autónomas, y puesto que todas se rigen por la normativa MEC, vamos a basarnos en ella para reflejar cómo se desarrolla la formación permanente del profesorado y, especialmente.

2.1.1 Los Centros de Profesores y Recursos (C.P.R.s.)

La normativa básica se centra en dos reales decretos y una orden:

- a) Real Decreto 2112/84 (BOE de 24-XI-1984), por el que se crean los Centros de Profesores (CEPs) en el territorio MEC.
- b) Real Decreto 1693/1995, de 20 de octubre, por el que se regulan la creación y el funcionamiento de los Centros de Profesores y Recursos (B.O.E. 9.11.95).
- c) Orden de 18 de marzo de 1996, por la que se desarrolla y aplica el Real Decreto 1693/1995, de 20 de octubre, por el que se regulan la creación y el funcionamiento de los Centros de Profesores y Recursos Real Decreto 1693/1995, de 20 de octubre, por el que se regulan la creación y el funcionamiento de los Centros de Profesores y Recursos(B.O.E. 26.3.6).

Así pues, en el ámbito territorial de gestión del Ministerio de Educación, y que en la actualidad mantienen las Comunidades Autónomas anteriormente mencionadas, los programas de formación permanente del profesorado se han venido desarrollando a través de instituciones especializadas entre las que ocupan un lugar preferente los Centros de Profesores (C.E.Ps.), creados en 1984, así como los Centros de Recursos y Servicios de Apoyo, creados en 1983.

La nueva ordenación del sistema educativo y la implantación de las enseñanzas establecidas por la L.O.G.S.E. exigían una actualización de la normativa reguladora de los Centros de Profesores y los Centros de Recursos, para dar una respuesta más eficaz a la formación permanente del profesorado, hecho que constituye un derecho y una obligación de todos los profesores. Por ello, en 1995 el M.E.C. promulga el Real Decreto 1693, por el que se regula la creación y el funcionamiento de los Centros de Profesores y de Recursos (C.P R.s.).

Los Centros de Profesores y de Recursos son las instituciones preferentes para la formación permanente del profesorado de las enseñanzas de régimen general y especial que ejerce en niveles educativos previos a la enseñanza universitaria. El carácter preferencial de estos centros se entiende sin perjuicio de la participación, en las condiciones que se determine, de las Universidades y otras instituciones, empresas o centros especializados en actividades de formación permanente.

Los Centros de Profesores y de Recursos se crean para promover el encuentro profesional de los docentes en un marco de participación y colaboración y tendrán como finalidad la mejora de la calidad de la enseñanza.

A tal fin, competen a los Centros de Profesores y de Recursos, planificar y desarrollar la formación permanente del profesorado; apoyar el desarrollo del currículo en los centros educativos; promover la innovación y la investigación educativa y la difusión y el intercambio de experiencias pedagógicas y didácticas; informar y asesorar a los centros docentes y al profesorado sobre la utilización de

materiales y recursos didácticos y curriculares; y participar en actividades de dinamización social y cultural en colaboración con los centros docentes.

Estos Centros son regulados por el Real Decreto 1693/1995, en el ámbito territorial de gestión del M.E.C.

2.1.1.1 Creación y ámbito de actuación

En cada provincia existirá un número de Centros de Profesores y de Recursos que permita el adecuado cumplimiento de las funciones que tienen asignadas.

Los Centros de Profesores y de Recursos ejercerán sus funciones en el ámbito geográfico que les sea asignado por el M.E.C., atendiendo al número de centros docentes, su dispersión geográfica, las enseñanzas que en ellos se imparten, así como al profesorado y al personal de otros servicios de apoyo existentes en la zona.

La reestructuración y modificación de los ámbitos geográficos de actuación de los Centros de Profesores y de Recursos se realizarán a propuesta de la Dirección Provincial correspondiente y previo estudio en las instancias de negociación con las Organizaciones Sindicales.

Los Centros de Profesores y de Recursos se clasificarán según la extensión y características de su ámbito geográfico de actuación y su plantilla de personal docente, fijada por el M.E.C., teniendo en cuenta las necesidades específicas de cada uno de ellos.

Será considerado personal docente adscrito a un Centro de Profesores y de Recursos, con derecho preferente a participar en sus actividades, el profesorado de centros docentes públicos y privados concertados, que ejerza sus

funciones dentro del ámbito territorial del Centro de Profesores y de Recursos, así como el personal que realice tareas educativas en servicios de apoyo a los mismos.

2.1.1.2 Constitución de la plantilla

La plantilla de personal docente de los Centros de Profesores y de Recursos estará integrada por el Director y los Asesores de formación permanente, todos ellos funcionarios docentes nombrados, previa convocatoria pública de méritos, por el M.E.C., quien determinará los criterios de selección, forma de acceso, cese y condiciones de permanencia. Los Centros de Profesores y de Recursos estarán también dotados de personal de administración y servicios.

2.1.1.3 Dependencia administrativa

Los Centros de Profesores y de Recursos dependerán de la Dirección Provincial de Educación y Ciencia en cuyo ámbito estén localizados, en los casos de Ceuta y Melilla y de las Consejerías de Educación de las diferentes Comunidades Autónomas , para el resto de Comunidades que forman parte del Estado Español.

Corresponde a las Direcciones Provinciales y a las Consejerías de Educación el desarrollo y coordinación de las actuaciones relativas a las actividades y programas que se realicen en los Centros de Profesores y de Recursos, sin perjuicio de aquellas otras funciones de dirección, planificación y seguimiento, control, asesoramiento y homologación que puedan ser competencia exclusiva de los órganos centrales del M.E.C.

3.1.1.4 Planes provinciales de formación

Cada Comunidad Autónoma, elaborará una Plan Provincial/Regional de Formación que será aprobado por las Consejerías de Educación respectivas. Las ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, no obstante, como dependen del Territorio MEC, su Plan se elevará a la Dirección General de Renovación Pedagógica del M.E.C. para su aprobación, de acuerdo con las normas que se establezcan. En el Plan Provincial/Regional de Formación irán incluidos los planes de actuación de los Centros de Profesores y de Recursos de las Diferentes Comunidades Autónomas.

2.1.1.5 Plan de actuación

Los Centros de Profesores y de Recursos deben de elaborar y ejecutar un plan de actuación anual que deberá responder a las prioridades e instrucciones establecidas por las Diferentes Consejerías de educación de las comunidades autónomas y por el M.E.C., a través de la Dirección General de Renovación Pedagógica, Subdirección General de Formación del Profesorado, así como a las demandas específicas del profesorado de la zona para las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla.

Las actividades incluidas en el plan de actuación deben estar presididas por los principios y orientadas al cumplimiento de las funciones que a continuación se detallan:

- a) Estimular la participación del profesorado y los centros docentes en las actividades que desarrollen, estableciendo con ellos los vínculos necesarios y recogiendo sus iniciativas en relación con la formación permanente y los procesos de innovación educativa.

- b) Promover la adecuación de los contenidos de los planes y programas generales y provinciales a las particularidades de su entorno, así como canalizar y elevar las propuestas del profesorado relativas a su formación y perfeccionamiento.
- c) Proporcionar asesoramiento a los centros docentes para el desarrollo curricular, promoviendo acciones que favorezcan la reflexión sobre la práctica docente, den lugar a una mayor participación en las actividades, motiven la innovación en el aula, posibiliten la interrelación del profesorado y contribuyan a estimular la autonomía profesional y el trabajo en equipo.
- d) Promover el desarrollo, la difusión y el intercambio de experiencias e investigaciones educativas aplicadas.
- e) Ofrecer a los centros docentes información y asesoramiento sobre materiales y recursos didácticos y curriculares.
- f) Potenciar la realización y el intercambio de experiencias comunes a varios centros en el campo de la organización escolar e investigación educativa, así como promover la coordinación de dichos centros.
- g) Contribuir a la dinamización social y cultural, especialmente en las zonas rurales, con el fin de enriquecer los proyectos educativos de la zona.

En los Centros de Profesores y de Recursos deben de existir los libros y registros que los órganos competentes determinen a efectos de su funcionamiento. En todo caso, existirá una delegación del Registro General de Formación Permanente del Profesorado en cada comunidad y en las ciudades autónomas, en

donde se procederá a inscribir las certificaciones expedidas a los participantes en las actividades de formación que organizaban dichos centros.

2.1.1.6 Los órganos de gobierno

Los Centros de Profesores y de Recursos tendrán los siguientes órganos de gobierno:

- a) *Unipersonales*: El Director/a y el Secretario/a.
- b) *Colegiados*: El Consejo del Centro y el Equipo Pedagógico.

a) Unipersonales

Director/a

El Director/a: era nombrado por el M.E.C., a propuesta del Consejo, ahora lo nombra el Consejero o Consejera de la comunidad autónoma, por un período de tres años, previa selección por concurso público de méritos en el que pueden participar funcionarios docentes de carrera que pertenezcan a los Cuerpos de Maestros, Profesores de Enseñanza Secundaria, Profesores Técnicos de Formación Profesional y a los correspondientes de Enseñanzas de Régimen Especial. Durante este período de tiempo, permanecerá en situación de comisión de servicios. En los centros de nueva creación o cuando se produjese una vacante en la dirección del centro, se podrá nombrar un Director/a provisional hasta la cobertura del puesto mediante concurso.

Son funciones del Director/a:

- a) Ostentar oficialmente la representación del centro.

- b) Cumplir y hacer cumplir las leyes y demás disposiciones en materia educativa.
- c) Dirigir y coordinar el plan de actuación del Centro de Profesores y de Recursos, de acuerdo con las disposiciones vigentes, sin perjuicio de las competencias del Consejo y del Equipo Pedagógico.
- d) Representar al Equipo Pedagógico en cuantas instancias sea requerida su participación, y muy especialmente en el proceso provincial de detección de necesidades y planificación de actividades de formación.
- e) Articular mecanismos estables de relación con los centros docentes del ámbito geográfico de actuación del Centro de Profesores y de Recursos, de modo que se vea favorecida la participación plena del profesorado en sus actividades.
- f) Ejercer la jefatura de todo el personal adscrito al Centro.
- g) Convocar y presidir los actos académicos y las reuniones de todos los órganos colegiados del Centro.
- h) Autorizar los gastos y efectuar los pagos de acuerdo con el presupuesto del Centro.
- i) Visar los certificados y documentos oficiales del centro.
- j) Proponer el nombramiento del Secretario.
- k) Ejecutar los acuerdos de los órganos colegiados en el ámbito de su competencia.
- l) Una memoria anual a los servicios correspondientes del M.E.C. sobre las actividades y situación general del Centro.
- m) Facilitar la adecuada coordinación con el resto de Centros de Profesores y de Recursos y otros Servicios Educativos de su demarcación y suministrar la información que le sea requerida por las instancias educativas competentes.
- n) Realizar funciones de asesor de formación permanente, en los Centros de Profesores y de Recursos que se determinen mediante Orden del Ministro de Educación y Cultura.

Secretario/a

El Secretario/a será nombrado por la Dirección Provincial de entre los asesores de formación permanente, a propuesta del Director/a del Centro y previo informe del Consejo, por un período de tres años. No obstante, podrá cesar antes de dicho plazo si, con motivo del nombramiento de un nuevo Director/a, éste/a propusiera su sustitución.

Son funciones del Secretario/a:

- a) Las del Director/a, en caso de ausencia o enfermedad del mismo, excepto presidir los órganos colegiados del Centro.
- b) La organización administrativa del centro de conformidad con las directrices del Director/a.
- c) Actuar como Secretario/a de los órganos colegiados del centro, con voz y voto, levantar actas de las sesiones y dar fe de los acuerdos con el visto bueno del Director/a.
- d) Custodiar los libros y archivos del Centro.
- e) Expedir certificaciones.
- f) Confeccionar el inventario general del Centro y mantenerlo actualizado.
- g) Ejercer, por delegación del Director/a y bajo su autoridad, la jefatura del personal de administración y servicios del Centro.

b) Colegiados

El Consejo del Centro

Estará integrado por los siguientes miembros:

- a) El Director/a del Centro, que será su Presidente.
- b) El Secretario/a del Centro.
- c) Entre dos y ocho Consejeros/as, según la clasificación del Centro de Profesores y de Recursos. Serán electores y elegibles los representantes

de los claustros de profesores de los centros públicos y privados concertados adscritos al mismo, de acuerdo con las normas que se establezcan.

- d) Uno o dos asesores/as de formación permanente, según la clasificación del centro, elegidos por los miembros del Equipo Pedagógico.
- e) Uno o dos representantes de la Administración Educativa, según la clasificación del centro, designados por el Director Provincial.
- f) Un/a representante de las Administraciones Autonómicas o locales, si existiera convenio de creación o funcionamiento del Centro de Profesores y de Recursos, designado por las autoridades competentes.
- g) Un/a representante de la Universidad designado por el Rector, cuando así se establezca mediante convenio suscrito con la misma.

Los miembros electivos del Consejo se renovarán cada tres años. La duración en el cargo de los restantes miembros se establecerá en las normas de desarrollo del Real Decreto 1693/1995.

En el seno del Consejo existirá una comisión económica presidida por el Director/a y de la que formarán parte, al menos, el Secretario/a y un Consejero/a electivo. Además, podrán constituirse las comisiones técnicas que el propio Consejo determine.

Son funciones del Consejo de Centro, las siguientes:

- a) Proponer el nombramiento del Director/a previa selección por concurso público de méritos.
- b) Aprobar el proyecto de presupuesto del centro, tramitarlo para su autorización por la Dirección Provincial y controlar su ejecución.
- c) Elaborar y aprobar el proyecto del Reglamento de Régimen Interior del centro y elevarlo para su autorización a la Dirección General de Renovación Pedagógica.
- d) Contribuir a la detección de las necesidades del profesorado de la zona.

- e) Aprobar el proyecto del plan de actuación anual del centro teniendo en cuenta las directrices del M.E.C.
- f) Aprobar la memoria anual de actividades del Centro.
- g) Informar sobre la propuesta de nombramiento del Secretario del Centro de Profesores y de Recursos.
- h) Supervisar la actividad general del Centro en los aspectos administrativos y académicos.

El Equipo Pedagógico

Estará compuesto por los siguientes miembros:

- a) El Director/a del Centro que será su Presidente/a.
- b) Los asesores y las asesoras de formación permanente del Centro de Profesores y de Recursos.

En caso de ausencia o enfermedad del Director/a del Centro, la presidencia de los órganos colegiados recaerá en el Asesor/a de formación permanente que cuente con mayor antigüedad como funcionario/a docente de los miembros del Consejo elegidos en representación del Equipo Pedagógico.

El régimen de funcionamiento de los órganos colegiados se atenderá, para lo no dispuesto en el Real Decreto 1693/1995 o en sus normas de desarrollo, a lo establecido con carácter general en la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Son funciones del Equipo Pedagógico:

- a) Elegir de entre sus miembros a quienes le representen en el Consejo.
- b) Detectar necesidades e intereses del profesorado de la zona en el marco del plan provincial de detección de necesidades y planificación de actividades de formación.

- c) Elaborar el proyecto del plan de actuación anual del centro, así como, una vez aprobado, ejecutarlo, llevar a cabo la evaluación correspondiente y realizar la memoria de actividades.
- d) Impulsar la participación del profesorado y los centros docentes de la zona en todas las actividades del Centro.
- e) Elaborar el proyecto de presupuesto del Centro.

2.1.1.7 Los asesores y asesoras de formación

Los asesores y asesoras de Formación serían nombrados en comisión de servicios por el M.E.C., ahora por las respectivas Consejerías de Educación, previo concurso público de méritos en el que podrán participar funcionarios docentes de carrera que pertenezcan a los Cuerpos de Maestros, Profesores de Enseñanza Secundaria, Profesores Técnicos de Formación Profesional y a los correspondientes de Enseñanzas de Régimen Especial. Los criterios de selección, forma de acceso, cese y condiciones de permanencia se determinarán por Orden de las Diferentes Consejerías de Educación. Según lo estipulado por el Ministro de Educación y Cultura. Son funciones de los Asesores/as de Formación de los Centros de Profesores y de Recursos:

- a) Participar en la elaboración, desarrollo, gestión y evaluación del plan de actuación anual del centro.
- b) Apoyar y asesorar a los centros docentes según se determine en los planes de actuación provincial y del propio Centro.
- c) Participar en todos aquellos programas que establezca la Dirección General de Renovación Pedagógica, Subdirección General de Formación del Profesorado, especialmente en aquellos que guarden relación con su propia formación como asesor.
- d) Asumir la Secretaría del Centro cuando fueran propuestos para ello.
- e) Formar parte del Consejo cuando fueran elegidos para representar al Equipo Pedagógico.

- f) Colaborar en la gestión administrativa y en la organización del Centro.

2.1.2 Convenios

El M.E.C. y, en este caso, las Comunidades Autónomas, pueden establecer convenios con entidades públicas o privadas para la creación y funcionamiento de Centros de Profesores y de Recursos.

Asimismo, para el desarrollo de planes de formación del profesorado o para la realización de programas a través de uno o varios Centros de Profesores y de Recursos, el M.E.C y las Comunidades Autónomas mencionadas con anterioridad, podrá suscribir convenios específicos de colaboración con otras Comunidades Autónomas, las Universidades, las empresas y otros centros especializados.

2.2 Asturias

La Red Institucional de Formación Permanente del Profesorado del Principado de Asturias está compuesta por el Área de formación del Profesorado e Innovación del Servicio de Innovación y Apoyo a la Acción Educativa de la Dirección General de Ordenación Académica e Innovación y por los Centros del Profesorado y de Recursos.

Se establece una oferta diversificada de actuaciones formativas para responder a las condiciones, intereses y necesidades de formación permanente del profesorado y de los centros educativos. Esta oferta de actividades se programa en dos semestres (octubre-marzo y abril-septiembre) y se organiza, en función del ámbito geográfico de los destinatarios, en:

- Actividades de carácter regional, dirigidas al profesorado de los centros sostenidos con fondos públicos de niveles educativos no universitarios del ámbito del Principado de Asturias.
- Actividades de carácter comarcal, que responden a la programación y a la oferta semestral de cada Centro del Profesorado y de Recursos para el profesorado de su ámbito territorial, de acuerdo con las líneas prioritarias establecidas en el Plan Regional de Formación Permanente de Profesorado.

Estas acciones formativas se recogen en El Plan Regional de Formación Permanente del Profesorado que es el instrumento específico y preferente de planificación, desarrollo y evaluación de aquellas actividades que contribuyan a mejorar la preparación científica, didáctica y profesional del profesorado. Se trata de un programa marco para la formación continua del profesorado basado en la proximidad de los recursos, la fundamentación de la práctica profesional, la consideración del centro educativo como eje de la formación y la utilización de estrategias diversificadas.

El Plan Regional de Formación Permanente del Profesorado se sustenta en una determinada consideración de la sociedad, de la educación y del tipo de profesorado necesario para dar término al proceso de enseñanza-aprendizaje en el marco de una educación de calidad. A través de él se definen, entre otras cuestiones:

- Los objetivos y las líneas prioritarias la formación permanente del profesorado en función de las necesidades detectadas.
- Las actuaciones y los programas específicos de formación continua para los distintos ámbitos docentes.

Sobre el perfil profesional de los asesores y asesoras de formación, los órganos de gobierno y sus funciones, etc., coincide con el desarrollado anteriormente para las Comunidades de Aragón, Extremadura, La Rioja y Ceuta y Melilla

2.3 Islas Baleares

La Consejería de educación y Cultura del gobierno balear ha diseñado un Plan de formación permanente del profesorado que tiene una duración de cuatro años y que comenzaba en el año dos mil y durará hasta el año dos mil cuatro.

Este plan pretende, como algo fundamental y entre otras cosas, hacer realidad la elaboración del currículo propio de la Comunidad Autónoma y el bilingüismo.

La función asesora, representada en los Centros de Profesores y Recursos (C.P.R.), por tanto, adquiere una serie de funciones prioritarias que consisten en participar en la detección de las necesidades más acuciantes en cuanto a la formación del profesorado, asumir tareas de organización, gestión, ejecución, seguimiento y evaluación de las actividades formativas y asesorar a los centros y al profesorado en todo aquello que esté relacionado con la formación permanente.

Sobre el perfil profesional de los asesores y asesoras de formación, los órganos de gobierno y sus funciones, etc., como coincide con el desarrollado anteriormente para las Comunidades de Asturias, Aragón, Extremadura, La Rioja y Ceuta y Melilla, es preferible no repetirlo al objeto de no extenderse y así, no ser reiterativo en demasía.

2.4 Islas Canarias

Los Centros de Profesorado de Canarias cuentan con una estructura organizativa muy parecida a la de Andalucía y demás comunidades autónomas. No obstante existen algunas diferencias relacionadas con los cargos directivos. Así el director o directora es elegido por el Consejo General del Centro de Profesorado. Lo mismo ocurre con el vicedirector o vicedirectora.

Por otro lado, el Consejo de Dirección está formado por representantes del profesorado de la zona en la que esté ubicado el CEP y varios miembros que representan a los movimientos de renovación pedagógica y diferentes asociaciones de profesorado.

Respecto a los asesores y las asesoras, los aspirantes a este trabajo deben de reunir una serie de requisitos que están relacionados con la formación, con la antigüedad, con los méritos, y con la presentación de un proyecto en el que deben de expresar las intenciones que se pretenden con el desempeño del cargo.

Las funciones que deben desempeñar los asesores y las asesoras de la Comunidad Autónoma de Canarias, son bastante parecidas a las del resto de las demás comunidades; no obstante llama la atención el énfasis que se hace en la función de dinamizar la formación en centros, asesorar al profesorado, apoyar el desarrollo de los temas transversales y detectar necesidades y recursos de formación. Los asesores y asesoras de formación de Canarias, son evaluados con una periodicidad de dos años y en su proceso intervienen el Consejo de Dirección del CEP, el Consejo General, los centros educativos y las agrupaciones del profesorado (grupos de trabajo, formaciones en centros, etc.). Las cuestiones claves de la evaluación se desarrollan en torno a las capacidades de comunicación y de organización de los asesores y asesoras, de sus actitudes, de su formación científica y de su capacidad de promover el interés del profesorado hacia la formación permanente.

La base legislativa en la que nos hemos basado para llevar a cabo esta reflexión sobre el asesoramiento y la formación permanente del profesorado; así como los centros y/o equipos que intervienen en la misma es la siguiente:

- a) Decreto 821/1994, de 13 de mayo, por el que se regula la creación, organización y funcionamiento de los Centros del Profesorado (B.O.Can. 27.5.94). Modificado parcialmente por el Decreto 80/1998, de 28 de mayo (B.O.Can. 5.6.98).
- b) Orden de 1 de agosto de 1994, por la que se regula la estructura y funcionamiento de los Centros del Profesorado (B.O.Can. 2.9.94).
- c) Resolución de 28 de julio de 1997, de la Dirección General de Ordenación e Innovación Educativa, por la que se dictan instrucciones sobre el funcionamiento de los Centros del Profesorado (B.O.Can. 18.8.97).
- d) Resolución de 12 de abril de 2004, por la que se convocan elecciones a la Dirección de Centros del Profesorado (CEP) de Canarias. (B.O.C. Nº 80 de 27.4.04).
- e) Resolución de 24 de marzo de 2004, por la que se hace pública la convocatoria para cubrir, en régimen de comisión de servicios, plazas de asesoría de Centros del Profesorado. (B.O.C. nº 71 de 24.4.04).
- f) Resolución de 27 de enero de 2004, por la que se constituyen las Comisiones de Evaluación de los miembros de los Equipos Pedagógicos de los Centros del Profesorado. (B.O.C. nº 30 de 13.2.04).
- g) Resolución de 24 de septiembre de 2001, por la que se convocan la constitución de los Consejos Generales y la elección de representantes en los Consejos de Dirección de los Centros del Profesorado (CEP). (B.O.C. nº 131 de 8.10.01).
- h) Decreto 80/1998, de 28 de mayo, por el que se modifican determinados preceptos del Decreto 82/1994, de 13 de mayo, que regula la creación, organización y funcionamiento de los Centros del Profesorado (B.O.C. nº 65, de 27.5.94). (B.O.C. nº 69, de 5.6.98).

2.4.1. Los Centros del Profesorado (CEP s).

Los Centros del Profesorado de la Comunidad Autónoma de Canarias, en adelante (C.E.P.s), tienen como objetivos primordiales la formación permanente del profesorado de niveles educativos no universitarios, el intercambio de experiencias y reflexiones sobre el hecho educativo, la dinamización pedagógica de los centros de enseñanza y, en general, la renovación pedagógica de todo el sistema educativo.

Los Centros del Profesorado realizarán sus funciones dentro del ámbito geográfico que, para cada uno, determine la Administración educativa, pudiéndose configurar con carácter insular, comarcal o de zona.

La tipología de los Centros del Profesorado será:

- a) Tipo A: Centros con más de 1.800 profesores en su ámbito geográfico de actuación. Son éstos: La Laguna, Santa Cruz de Tenerife, Las Palmas de Gran Canaria I y Las Palmas de Gran Canaria II.
- b) Tipo B: Centros que tengan en su ámbito geográfico de actuación entre 500 y hasta 1.800 profesores. Son éstos: Gáldar, Granadilla, Icod de los Vinos, Santa Cruz de La Palma, Santa Lucía de Tirajana y Telde.
- c) Tipo C: Centros de menos de 500 profesores. Son éstos: Fuerteventura, Gran Tarajal, Guía de Isora y Los Llanos de Aridane.
- d) Insulares: Lanzarote (Tipo B), La Gomera y El Hierro (Tipo C).

Corresponde a la Administración educativa la planificación, creación y supresión de los Centros del Profesorado, así como garantizar su coordinación en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Las funciones de los Centros del Profesorado son las siguientes:

- a) Desarrollar los planes e iniciativas de perfeccionamiento del profesorado aprobados por la Administración educativa.

- b) Recoger, elaborar y desarrollar iniciativas de perfeccionamiento del profesorado.
- c) Canalizar y ejecutar las iniciativas de formación e innovación educativa propuestas por el profesorado y centros docentes de su ámbito de influencia.
- d) Establecer y propiciar cauces de coordinación con los Servicios Educativos de la Administración Educativa.
- e) Favorecer la creación de equipos, seminarios y grupos de trabajo.
- f) Proporcionar infraestructura, servicios técnicos de apoyo y recursos pedagógicos al profesorado y centros docentes de la zona.
- g) Elaborar, custodiar, disponer y difundir fondos de documentación y materiales escritos, audiovisuales e informáticos que sean de interés para el perfeccionamiento del profesorado.
- h) Fomentar entre el profesorado la concreción curricular que posibilite la adecuación del proyecto curricular del centro a las peculiaridades del entorno.
- i) Relacionarse con los departamentos, escuelas e institutos universitarios, corporaciones locales e instituciones públicas o privadas y organizaciones con fines educativos para fomentar la cooperación en la formación del profesorado y la innovación educativa.
- j) Servir de lugar de encuentro al profesorado de su ámbito de influencia, con objeto de facilitarles un foro en el que puedan intercambiar y discutir los diferentes puntos de vista, experiencias y proyectos de las respectivas prácticas docentes.

El uso de las dependencias para las finalidades previstas en este último epígrafe estará subordinado al resto de las funciones, precisará autorización del Consejo de Dirección del Centro del Profesorado y será incluido en su programación anual.

En los Centros del Profesorado existirán, además del Director/a, el personal de Administración y Servicios y el Equipo Pedagógico que reglamentariamente será fijado por la Administración Educativa.

2.4.1.1 Órganos de gobierno

Los Centros del Profesorado tendrán los siguientes órganos de gobierno:

Unipersonales: Director/a y, en su caso, Vicedirector/a y Administrador/a; estos dos últimos sólo en los Centros de tipo A y B.

Director/a

Las funciones del Director/a serán:

- a) Ostentar oficialmente la representación del centro y la presidencia del Consejo General y del Consejo de Dirección.
- b) Dirigir el trabajo del Equipo Pedagógico y participar en las tareas de asesoramiento.
- c) Dirigir, dinamizar y coordinar todas las actividades del centro encaminadas a promover el perfeccionamiento del profesorado.
- d) Cumplir y hacer cumplir los planes e iniciativas de perfeccionamiento y formación del profesorado aprobados por la Administración Educativa.
- e) Convocar y presidir los actos académicos y las reuniones de los órganos colegiados y cumplir y hacer cumplir los acuerdos de los órganos colegiados.
- f) Ejercer la jefatura de todo el personal del Centro.
- g) Autorizar los gastos y ordenar los pagos del Centro.
- h) Elaborar, con los demás miembros del Equipo Pedagógico, la programación anual de actividades del Centro.
- i) Elevar una memoria anual a la Administración Educativa.

- j) Facilitar la adecuada coordinación con el resto de los Centros del Profesorado, servicios concurrentes de la zona y centros educativos.
- k) Proponer el nombramiento del Vicedirector/a del centro.
- l) Visar las certificaciones y demás documentos oficiales.
- m) Formar parte de la Comisión de evaluación de los miembros del Equipo Pedagógico.

Serán requisitos para desempeñar el cargo de Director/a de un Centro del Profesorado los siguientes:

- I. Ser funcionario/a docente de carrera en servicio activo.
- II. Poseer experiencia docente directa de, al menos, ocho años.
- III. Tener destino definitivo en un centro de la zona de influencia del C.E.P a cuya dirección se aspire en el momento de la convocatoria.
- IV.

El Director/a será elegido por el Consejo General del Centro y nombrado por la Administración educativa entre el personal docente no universitario que tenga los requisitos antes enumerados, conforme al siguiente procedimiento de elección:

- a) La Administración Educativa determinará la fecha en que deba efectuarse la elección por el Consejo General.
- b) Los candidatos habrán de presentar un escrito ante el Consejo General, con una antelación mínima de diez días a la fecha de elección, un programa de trabajo sobre la planificación, organización y gestión de las actividades del C.E.P, así como una relación de las actividades de formación y perfeccionamiento y demás méritos.

- c) Con una antelación no inferior a cuarenta y ocho horas a la fecha fijada para la elección, los candidatos habrán de exponer ante el Consejo General su proyecto de trabajo.
- d) La elección se producirá por mayoría absoluta de los miembros del Consejo General. La votación será nominal, directa y secreta. Si en la primera votación ningún candidato obtuviera la mayoría absoluta, se procederá a una nueva convocatoria en el plazo de cuarenta y ocho horas dirimiéndose la votación por mayoría absoluta. Si ningún candidato obtuviera la mayoría absoluta, la Administración Educativa nombrará Director con carácter provisional por el período de un año a un profesor que reúna los requisitos indicados al principio de este punto.
- e) La mesa electoral se constituirá en el seno del Consejo General y estará integrada por el miembro de más edad que actuará como presidente, el miembro de menor edad que actuará como secretario y un vocal elegido mediante sorteo entre el resto de los miembros.
- f) La candidatura que obtenga la mayoría absoluta será remitida por el secretario/a de la mesa electoral, con el visto bueno del presidente, a la Dirección General de Ordenación e Innovación Educativa.
- g) En ausencia de candidatos, la Administración nombrará un Director/a con carácter provisional por el período de un año, oído el Consejo General.

El mandato del Director/a será de cuatro años. Cesará en sus funciones al término de su mandato o al producirse alguna de estas causas:

- I. Traslado voluntario o forzoso a un centro docente ubicado fuera de la zona de influencia del Centro del Profesorado, o pase a otra situación distinta del servicio activo.
- II. Renuncia motivada, informada por el Consejo General y aceptada por la Administración.
- III. Revocación por la autoridad que lo nombró a propuesta razonada del Consejo General, previo acuerdo de sus miembros adoptado por mayoría absoluta.

IV. Pérdida de la condición de funcionario público.

El Vicedirector/a

En aquellos centros en que exista Vicedirector/a (los de tipo A y B), sus funciones serán las siguientes:

- a) Sustituir al Director/a en caso de ausencia, enfermedad o vacante. En este último supuesto la sustitución se prorrogará hasta la nueva elección del Director/a.
- b) Las que expresamente le delegue el Director/a.
- c) Cuantas otras le atribuya el Reglamento de Régimen Interior.

El/la Vicedirector/a será nombrado por la Administración Educativa y elegido por el Consejo de Dirección a propuesta del Director/a, de entre los miembros del Equipo Pedagógico. La elección se realizará por sufragio nominal, secreto y directo, siendo precisa la mayoría absoluta de los miembros del Consejo de Dirección. En segunda votación bastará la mayoría simple.

En los Centros donde no exista Vicedirector/a y en ausencia, enfermedad o vacante del Director/a, la Administración designará a un miembro del Equipo Pedagógico para desempeñar tales funciones. El Vicedirector/a cesará en sus funciones por las mismas causas que el Director/a.

El Administrador /a

En aquellos Centros en que exista Administrador/a (los de tipo A y B), sus funciones serán:

- a) La organización y gestión administrativa del Centro.
- b) Actuar como secretario/a del Centro, del Consejo de Dirección y del Consejo General.
- c) Custodiar los libros, archivos y documentación oficial del centro.

- d) Expedir las certificaciones que se soliciten.
- e) Confeccionar el inventario general del Centro.
- f) Elaborar el anteproyecto de presupuesto del Centro.
- g) Gestionar y administrar los recursos del C.E.P.
- h) Cualquier otra que le encomiende el Director/a o establezca el Reglamento de Régimen Interior.

El/la Administrador/a será nombrado/a por la Administración Educativa entre el funcionariado de carrera docente no universitario en servicio activo, en las condiciones y por el procedimiento que reglamentariamente se establezcan.

Colegiados: el Consejo General del Centro del Profesorado, el Consejo de Dirección del Centro y el Equipo Pedagógico.

Los órganos colegiados se constituirán dentro del plazo de veinte días naturales siguientes a la finalización del proceso de elección de los miembros de los mismos. Si alguno de los sectores representados en el Consejo de Dirección no eligiera a sus representantes por causas no imputables a los mismos (hecho que no invalidará la constitución de dicho órgano), estos representantes se incorporarán en el momento en que sean elegidos.

El Consejo General

El Consejo General estará constituido por:

- I. Los Coordinadores/as de Formación de los centros públicos y privados concertados de Enseñanza Secundaria y los de Infantil-Primaria de más de dieciséis unidades, elegidos por sus respectivos claustros.

- II. Los/las representantes de los Coordinadores/as de Formación de los centros públicos y privados de Educación Infantil-Primaria de menos de dieciséis unidades e incompletos.
- III. Los/las representantes de los Centros de Apoyo y Recursos y agrupaciones de escuelas unitarias, todos ellos de la zona de adscripción del C.E.P.

Ostentará la presidencia del Consejo General el Director/a del centro y su secretaría el Administrador/a.

La duración del cargo de los miembros del Consejo General será de dos años, salvo revocación de los mismos por sus respectivos órganos de dirección. En el seno del Consejo General podrán constituirse comisiones técnicas que realicen trabajos específicos propios de las funciones asignadas al Consejo, las cuales serán las siguientes:

- a) Elegir al Director/a del Centro y, en su caso, proponer su revocación.
- b) Fijar criterios para la elaboración de la programación anual de actividades y ratificarla, una vez aprobada por el Consejo de Dirección.
- c) Constituir comisiones de trabajo con capacidad de ejercer el enlace entre el profesorado y el Equipo Pedagógico del Centro.
- d) Ratificar el Reglamento de Régimen Interior propuesto por el Consejo de Dirección, que deberá ser aprobado por la Administración.
- e) Detectar y concretar necesidades formativas del profesorado de la zona y trasladarlas al Consejo de Dirección.
- f) Ratificar la memoria final de la programación anual de actividades.
- g) Cuantas otras le atribuya el Reglamento de Régimen Interior.

El Consejo de Dirección

El Consejo de Dirección del Centro del Profesorado estará integrado por los siguientes miembros:

- a) El Director/a del centro que ostentará la presidencia.
- b) El Administrador/a que actuará como secretario/a, con voz y sin voto.
- c) Uno (Centros tipo C) o dos profesores/as (Centros tipos A y B), miembros del Equipo Pedagógico elegidos por dicho órgano.
- d) Un miembro elegido en representación de los Movimientos de Renovación Pedagógica y las Asociaciones de Profesorado.
- e) Entre tres y ocho (8, tipo A; 6, tipo B; 3, tipo C) profesores/as miembros del Consejo General, elegidos por el profesorado en activo de centros públicos y privados concertados del ámbito de influencia del C.E.P.
- f) Uno o dos (tipos A y B) representantes de agrupaciones, elegidos por los miembros de Grupos Estables, Seminarios Permanentes y Grupos de Trabajo de la zona de influencia.
- g) Un miembro representante de los Equipos Psicopedagógicos de la zona.
- h) Un miembro representante de la Dirección General de Ordenación e Innovación Educativa.

En aquellos centros en los que no exista Administrador/a el Director/a designará para desempeñar tales funciones a un miembro del Equipo Pedagógico. El profesorado de los centros educativos del ámbito de cada C.E.P. procederá a elegir a sus representantes en el Consejo de Dirección, mediante sufragio universal, directo y secreto. Serán requisitos para optar a la representación del profesorado en el Consejo de Dirección:

- I. Ostentar la condición de miembro del Consejo General del C.E.P.
- II. Pertenecer al cuerpo o nivel docente al que corresponda representar.
- III. Presentar la correspondiente candidatura.

La duración del cargo de los miembros del Consejo de Dirección será de dos años, excepto en el supuesto del Director/a. En el seno del Consejo se constituirá

una comisión económica, además podrán constituirse comisiones técnicas que realicen trabajos específicos. Las funciones del Consejo de Dirección serán las siguientes:

- a) Aprobar, dirigir, supervisar y evaluar la ejecución y desarrollo de la programación anual de actividades del centro.
- b) Facilitar la coordinación de las actividades propuestas en los planes de formación de la Administración Educativa.
- c) Aprobar y ejecutar el presupuesto del Centro y la memoria económica anual.
- d) Ratificar la propuesta de nombramiento del Vicedirector/a.
- e) Elaborar y elevar al Consejo General el Reglamento de Régimen Interior.
- f) Establecer acuerdos y relaciones de colaboración, que tengan por finalidad la formación del profesorado, con departamentos universitarios, corporaciones locales y otras instituciones públicas y privadas.
- g) Aprobar la memoria final de la programación anual de actividades y su evaluación.
- h) Supervisar la actividad general del Centro en los aspectos administrativos y académicos.
- i) Elegir representante del Consejo de Dirección en la Comisión de evaluación de los miembros del Equipo Pedagógico.
- j) Participar en las comisiones de selección de los miembros del Equipo Pedagógico.
- k) Participar en las comisiones de selección de proyectos y actividades de innovación.
- l) Cuantas otras le atribuya el Reglamento de Régimen Interior.

El Equipo Pedagógico

El Equipo Pedagógico, presidido por el Director/a del Centro, estará integrado por los siguientes miembros:

- I. El Director/a del Centro.
- II. El personal docente de asesoramiento pedagógico destinado en el Centro.

Los miembros del Equipo Pedagógico serán seleccionados por concurso de méritos, en régimen de comisión de servicios, mediante convocatoria pública, excepto el Director/a. El período de permanencia de los miembros del Equipo Pedagógico será inicialmente de dos años, tras el cual una Comisión de evaluación evaluará el trabajo realizado por cada uno de los miembros. A aquéllos que superen dicha evaluación, les será prorrogada la permanencia en la forma y plazos que se determinen en las respectivas convocatorias de selección. Los miembros del Equipo Pedagógico, incluido el Director/a, una vez cumplido el período de permanencia o de mandato, podrán participar en nuevas convocatorias tras haber ejercido la docencia directa en un centro educativo al menos durante dos años.

Las funciones del Equipo Pedagógico serán:

- a) Participar en la elaboración del proyecto de la programación anual de actividades del Centro.
- b) Desarrollar los planes e iniciativas de perfeccionamiento y formación del profesorado elaborados por la Administración.
- c) Establecer y ejecutar una plan de actividades de asesoramiento a los centros educativos.
- d) Cumplir y desarrollar la programación anual de actividades.
- e) Dinamizar y asesorar procesos de formación en los centros.
- f) Asesorar en el área, especialidad o ámbito en los centros educativos, así como propiciar el intercambio de experiencias.
- g) Realizar el seguimiento de las agrupaciones de profesorado.
- h) Coordinarse con los Servicios Educativos de la zona.
- i) Realizar la evaluación de la programación anual de actividades y elaborar la memoria final del curso.

- j) Detectar recursos y necesidades de formación en los centros educativos de la zona.
- k) Cuantas otras le atribuya el Reglamento de Régimen interior

2.4.1.2. Juntas Electorales de los Centros del Profesorado

Con el objeto de ordenar los distintos procesos electorales que en su seno han de realizarse, en los Centros del Profesorado se constituirá una Junta Electoral integrada por los/las siguientes miembros:

- I. Un/a representante de la Dirección General de Ordenación e Innovación Educativa que actuará como Presidente/a.
- II. Cuatro vocales elegidos por sorteo, con sus correspondientes suplentes, entre el profesorado con destino en la zona de influencia del C.E.P.
- III. Actuará como secretario/a el/la más joven de los cuatro vocales.

Serán funciones de esta Junta Electoral:

- a) Supervisar el proceso electoral en el ámbito del C.E.P
- b) Aceptar las candidaturas y proclamar a los candidatos/as electos.
- c) Resolver las reclamaciones que en primera instancia se presentaran durante el proceso electoral en el C.E.P Las Juntas resolverán estas reclamaciones en un plazo no superior a 48 horas.

2.4.1.3 Coordinadores/as de Formación de los centros docentes

Los centros públicos y privados concertados de educación secundaria y los de primaria (excepto las agrupaciones de escuelas unitarias) procederán a la elección de los Coordinadores/as de Formación en sesión de Claustro extraordinario.

En el caso de que algún centro docente no haya elegido Coordinador/a de formación, las funciones atribuidas al mismo serán desempeñadas por el miembro que la Junta Directiva designe de entre el Director/a, Jefe/a de Estudios o Vicedirector/a, si existiese. Será requisito para desempeñar el cargo de Coordinador/a de Formación prestar docencia efectiva en el centro docente al que se pretenda representar. Los Coordinadores/as de Formación serán elegidos entre quienes presenten su candidatura en la forma y plazo que determine la convocatoria.

La Administración Educativa convocará a los Coordinadores de Formación de los centros públicos y privados concertados de educación infantil-primaria de menos de dieciséis unidades e incompletos, al objeto de que elijan, de entre ellos, un representante por cada 20 profesores o fracción que correspondan al conjunto de los centros afectados, para que los represente en el Consejo General del Centro del Profesorado.

2.4.1.4 Participación

Tendrán derecho a asistir y participar en las actividades de un Centro del Profesorado el personal docente que ejerza sus funciones en centros escolares, públicos o privados concertados o en servicios técnicos de apoyo a los mismos, que pertenezcan al ámbito geográfico de actuación del Centro del Profesorado.

El profesorado no incluido en el párrafo anterior podrá participar en las actividades del mismo siempre que exista oferta suficiente.

2.4.1.5 Programación anual del Centro de Profesorado

El plan de actuación de cada Centro del Profesorado vendrá reflejado en la Programación Anual. Este documento, a efectos de su divulgación entre los centros educativos y agrupaciones del profesorado del ámbito de influencia, ha de caracterizarse por su objetividad, concreción y agilidad informativa.

La Programación Anual deberá contener los siguientes aspectos de organización:

- a) Organigrama.
- b) Horario de apertura.
- c) Horario del personal (asesorías y P.A.S.).
- d) Horario de los diferentes servicios (biblioteca, recursos, etc.); Equipo Pedagógico; Consejo General; Consejo de Dirección; Profesorado y Centros del ámbito del C.E.P, con expresión del tipo de centro y profesorado, en cuanto a enseñanza y etapas que se imparten, adscrito a cada uno.

En la programación se incluirán, al menos, las siguientes cuestiones:

- a) Asesoramiento a los centros educativos y agrupaciones.
- b) Otras actividades de formación.
- c) Plan de trabajo individualizado de los miembros del Equipo Pedagógico.
- d) La coordinación con los otros servicios de apoyo.
- e) Asimismo, se deberá recoger información sobre cauces de comunicación con los centros y agrupaciones, difusión de materiales, calendario de asesoramiento, coordinación con otros C.E.P.s., coordinación con Programas Educativos y con entidades e instituciones en virtud de acuerdos previamente establecidos.

- f) Y por último, la memoria final. Esta memoria debe ser un instrumento para evaluar el C.E.P. desde la práctica partiendo de la Programación Anual y para ello han de tenerse en cuenta: los objetivos planteados en la Programación Anual, las acciones realizadas y una valoración con expresión del análisis de logros y dificultades y abarcará, al menos, los siguientes niveles: evaluación general, evaluación del Plan de Actividades, valoración de las actuaciones de asesoramiento, evaluación de las acciones realizadas por los/as directores/as y asesores/as y evaluación de otros aspectos incluidos en la Programación Anual.

Cada C.E.P debe recoger en la Programación Anual los objetivos generales del Plan de formación permanente del profesorado, el intercambio de experiencias pedagógicas y la dinamización de la formación en los centros de su zona. Los objetivos generales de cada C.E.P se comunicarán a los respectivos representantes de los Centros de Profesorado en la Comisión Canaria de Coordinación de la Formación del Profesorado.

Las directrices que han de ser tenidas en cuenta a la hora de la elaboración y fijación de los objetivos generales de la Programación Anual son:

- a) Continuar difundiendo todos los elementos del nuevo sistema educativo.
- b) Profundizar en el nuevo modelo educativo.
- c) Propiciar dinámicas de trabajo en los centros educativos.
- d) Apoyar acciones de formación permanente del profesorado.
- e) Dinamizar proyectos de formación en centros y agrupaciones del profesorado.

Estas directrices deberán concretarse, con preferencia, en las siguientes actuaciones:

1. Asesoramiento y seguimiento a los centros y distritos educativos para el desarrollo de los respectivos proyectos curriculares.
2. Apoyo para el desarrollo del Plan de Calidad de Primaria.
3. Atención a la Educación Secundaria Obligatoria y a los centros del Programa de Calidad Educativa.
4. Participación, en su caso, en el asesoramiento a Proyectos de Formación en centros y grupos de trabajo.
5. Asesoramiento y coordinación de las Pruebas de Aptitud para el Acceso a la Universidad.
6. Coordinación con los Programas de Innovación Educativa.
7. Propuesta y desarrollo de acciones de formación destinadas a centros educativos y al profesorado.
8. Asesoramiento a la Formación Profesional de Base y Específica.

2.4.1.6 Organización del plan de actividades

Las actividades de cada C.E.P se articularán en un Plan de Actividades que ha de formar parte de la Programación Anual.

La planificación de las actividades de formación que se determinen se realizará en coordinación del C.E.P con los Servicios de Perfeccionamiento e Innovación.

2.4.1.7 Calendario de trabajo y horario

El calendario de trabajo del personal destinado en el C.E.P es del 1 de septiembre al 31 de julio. Cada C.E.P hará público un horario de actividades donde figurarán las horas del personal del C.E.P que están relacionadas con los distintos aspectos de atención al profesorado.

El horario del profesorado con destino en el C.E.P se establece en 37,5 horas semanales, de las que se detraen 7,5 horas para el desarrollo de actividades no periódicas.

2.4.2 Asistencia externa del personal docente del Centro de Profesorado y control de asistencia

Los miembros del equipo pedagógico, en el ejercicio de las funciones que requieran desplazamiento, tendrán derecho al cobro por indemnizaciones por razón de servicio. Asimismo, podrán participar en actividades de asesoramiento y de formación del profesorado a solicitud expresa de otros Centros del Profesorado y fuera de su ámbito o zona de actuación.

La asistencia del personal del C.E.P será controlada por el sistema que cada Centro crea oportuno, con la debida aprobación del Consejo de Dirección, siempre que haya constancia de la hora de entrada y salida, y del lugar donde se encuentra cada miembro del personal del Centro cuando realice actividades fuera del mismo.

El Director/a remitirá antes del día 20 de cada mes un parte de incidencias al Servicio de Innovación.

2.4.3 Recursos didácticos del Centro de Profesorado y dotación económica

La dirección del C.E.P. establecerá los medios adecuados para informar a los centros educativos y al profesorado de su ámbito sobre los recursos disponibles, horario de los diversos servicios (asesoramiento, recursos, información general, espacios y horario para reuniones, etc.).

La dotación económica anual para gastos de funcionamiento y mantenimiento ordinarios de cada uno de los Centros del Profesorado se establecerá según los siguientes criterios:

- a) Característica del CEP según tipología (A, B y C).
- b) Número de profesorado del ámbito del CEP
- c) Número de agrupaciones adscritas al ámbito.
- d) Gastos fijos estructurales previamente determinados.

2.5 Cantabria

El Estatuto de Autonomía de Cantabria, en su artículo 28, asigna a esta Comunidad Autónoma la competencia del desarrollo legislativo y ejecución de la enseñanza en toda su extensión, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 27 de la Constitución y leyes orgánicas que, conforme al apartado 1 del artículo 81 de la misma, lo desarrollan, y sin perjuicio de las facultades que atribuye al Estado el número 30 del apartado 1 del artículo 149 de la Constitución Española y de la Alta Inspección para su cumplimiento y garantía.

Pero ha sido con el Real Decreto 2671/1998, de 11 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria en materia de enseñanza no universitaria con el que se le confiere a Cantabria la dependencia, la titularidad administrativa y demás derechos reales que el Estado ostentaba sobre los edificios e instalaciones de todos los centros públicos dependientes del Ministerio de Educación y Cultura ubicados en esta Comunidad Autónoma, entre otros, los Centros de Profesores y Recursos. Así mismo, atribuye a la Comunidad Autónoma de Cantabria las funciones relativas a la creación, puesta en funcionamiento, modificación, transformación, clasificación, traslado, clausura, supresión, régimen jurídico, económico y administrativo de las unidades, secciones y centros referidos.

Finalmente con el Decreto 7/1999, de 28 de enero, de asunción de funciones y servicios transferidos y su atribución a órganos de la Administración Autonómica en su artículo primero acepta y asume las competencias de desarrollo legislativo y ejecución en materia de enseñanza no universitaria, las cuales se atribuyen a la Consejería de Educación y Juventud en su artículo segundo.

2.5.1. Los Centros de Innovación Educativa y Formación del profesorado

Teniendo transferidas las competencias en materia educativa, la Administración Educativa de la Comunidad Autónoma de Cantabria percibe las necesidades que el momento histórico y la aparición de nuevas funciones profesionales suscitan, todo lo cual exige una formación continua y flexible que ayude al profesorado a dar respuesta a los desafíos tecnológicos, científicos, pedagógicos, profesionales y culturales que se le plantean. En este sentido, en el ámbito de la planificación de la enseñanza y de los servicios complementarios de apoyo a la acción educativa en la Comunidad Autónoma, se ha regulado por Decreto (Decreto 51/2002, y 52/ 2002 de 16 de mayo) la creación de los Centros de Innovación Educativa y Formación del Profesorado de Cantabria, así como la estructura, organización y funcionamiento de los mismos. Estos centros sustituyen a los anteriores Centros de Profesores y Recursos.

Se inicia así una nueva etapa en la que, para los responsables educativos, el centro educativo es el eje de la formación permanente basada en el fundamento de la práctica profesional.

Se hace igualmente necesaria una revisión, actualización y ordenación de los contenidos fundamentales de la formación del profesorado, incluyendo nuevas áreas de interés, encaminadas fundamentalmente a atender las demandas que la evolución de la sociedad actual exige al Sistema Educativo en general y por tanto

al profesorado como fundamental agente profesional del mismo. El desarrollo del Decreto expone y concreta los contenidos básicos considerados como imprescindibles para conseguir una formación permanente del profesorado, que se caracterice por su calidad, innovación y adaptación a la sociedad actual. Dichos contenidos, deberán ordenarse y distribuirse de forma coherente, siguiendo los principios de eficacia y máximo aprovechamiento de los recursos, tanto humanos como materiales. Para ello, y con la redacción de los decretos 51/2002 y 52/2002 se propone una nueva estructuración de los Equipos de Formación, mediante la constitución de nuevas asesorías, que atiendan a los contenidos propuestos en el presente Decreto. El diseño de esta nueva estructuración pretende, además de facilitar la consecución de los objetivos de formación permanente ya planteados, fomentar el trabajo en equipo en el seno de los Equipos de Formación, de forma que cada actividad de formación planificada, se vea reforzada por la atención aportada desde varias asesorías diferentes simultáneamente. Este nuevo enfoque precisa además cierta reestructuración geográfica de los Centros de Innovación Educativa y Formación del Profesorado, en adelante CEIFP, encaminada fundamentalmente a constituirlos como centros de trabajo en los que sus Equipos de Formación se vean claramente potenciados, sirviendo de referencia y apoyo a todos los centros educativos de su ámbito geográfico asignado. Igualmente se pretende favorecer una doble vía de comunicación entre los Centros de Innovación Educativa y Formación del Profesorado y los centros escolares, para lo cual ha de promoverse el acercamiento de los asesores y asesoras a dichos centros.

La nueva reestructuración geográfica de los CEIFP queda de la siguiente forma:

- I. Laredo (Zona oriental de Cantabria).
- II. Santander (Zona central de Cantabria).
- III. Viérnoles (Zona occidental de Cantabria).

Estos tres CEIFP sustituyen a los anteriores seis Centros de Profesores y Recursos que eran los siguientes:

- Centro de Profesores y Recursos de Santander,
- Centro de Profesores y Recursos de Camargo-Alceda,
- Centro de Profesores y Recursos de Torrelavega-Reinosa,
- Centro de Profesores y Recursos de San Vicente de la Barquera,
- Centro de Profesores y Recursos de Laredo.
- Centro de Profesores y Recursos de Castro Urdiales.

2.5.2. Estructura, organización y funcionamiento de los Centros de Innovación y Educativa y Formación del Profesorado.

La estructura, organización y funcionamiento de los Centros de Innovación y Educativa y Formación del Profesorado viene regulada en el decreto 52/2002 de 16 de mayo y parte de la consideración de la innovación educativa como un objetivo fundamental, que debe estar presente en todos aquellos aspectos relevantes para asegurar una educación de calidad. Entre los cuales es imprescindible considerar la preparación de los formadores de formadores, la atención y asesoramiento del profesorado, la aplicación de la mencionada innovación en acciones directas con el alumnado, y la aplicación de medidas de actuación en el funcionamiento cotidiano de los centros escolares. Se trata, en suma, de iniciar una nueva etapa que, partiendo de la práctica profesional y de la consideración del centro educativo como eje de la educación, ordene y actualice la formación permanente del profesorado. Se tiene en cuenta para ello y se valora la experiencia acumulada, utilizando toda la información y conocimiento generado tras años de reconocido trabajo y esfuerzo por parte de toda la estructura de formación continua vigente, se hace necesario que el inicio de esta nueva etapa suponga un cambio importante en la mencionada estructura para la formación.

Los Centros de Innovación Educativa y Formación del Profesorado, están adscritos a la Dirección General de Ordenación e Innovación Educativa, son centros en los que se realizarán funciones de planificación, desarrollo y ejecución de actividades de formación permanente del profesorado, así como todas aquellas actuaciones dirigidas a fomentar la dinamización pedagógica en los centros educativos, garantizar la realización de los planes de formación del profesorado y promover la innovación educativa.

Los Centros de Innovación Educativa y Formación del Profesorado tienen como finalidad la formación permanente del profesorado, la colaboración en la elaboración y difusión de materiales curriculares, la promoción de la innovación educativa, la dinamización pedagógica de los centros y el apoyo a la acción educativa en los niveles no universitarios.

Corresponde al Consejo de Gobierno, a propuesta de la Consejería de Educación y Juventud, la creación, modificación y supresión de los CIEFP de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

La planificación, coordinación, determinación y reestructuración del ámbito territorial de actuación de los Centros de Innovación Educativa y Formación del Profesorado se realizará por la Consejería de Educación y Juventud, a propuesta de la Dirección General de Ordenación e Innovación Educativa.

La plantilla del Centro de Innovación Educativa y Formación del Profesorado estará integrada por el Director y los Asesores de Formación, todos ellos funcionarios de carrera en servicio activo en la Comunidad Autónoma de Cantabria, que reúnan los requisitos establecidos en los Artículos 12 y 16 del Decreto 52/2002. Así mismo, el Centro estará dotado de personal de administración y servicios que se regirá por su propia normativa.

La Consejería de Educación y Juventud asignará anualmente la dotación económica que permita la realización de las funciones atribuidas a los Centros de Innovación Educativa y Formación del Profesorado.

2.5.3. Funciones de los CIEFP:

Son funciones de los Centros de Innovación Educativa y Formación del Profesorado:

- a) Detectar y recoger las necesidades de formación en los centros de su ámbito de actuación y proponer iniciativas y acciones formativas que satisfagan esas necesidades o demandas.
- b) Informar al profesorado de las líneas de actuación del Plan de Formación aprobado por la Consejería de Educación y Juventud.
- c) Organizar y desarrollar la formación permanente del profesorado de acuerdo con el Plan de Formación y otros programas que establezca la Dirección General de Ordenación e Innovación Educativa.
- d) Asumir las tareas de coordinación, gestión y organización de la programación anual de actividades y también realizar la ejecución, seguimiento y evaluación de las actividades programadas.
- e) Colaborar, apoyar y participar en las iniciativas de formación que surgen del análisis de la práctica docente desde los propios centros educativos, posibilitando tanto el desarrollo curricular y profesional de los docentes, como los procesos de innovación educativa.
- f) Asesorar a los centros escolares en aquellos proyectos concebidos como una actuación colectiva.
- g) Asesorar al profesorado en todo lo relativo a la mejora de su práctica docente.

- h) Promover la innovación, el intercambio y la difusión de experiencias pedagógicas y didácticas
- i) Impulsar y apoyar la participación del profesorado en las diferentes modalidades de formación.
- j) Fomentar la elaboración de materiales pedagógicos y de apoyo a la acción educativa.
- k) Apoyar el desarrollo y la aplicación de los proyectos pedagógicos de los centros.
- l) Favorecer el desarrollo de proyectos de uso y aplicación de las tecnologías de la información y la comunicación.
- m) Colaborar en el desarrollo de proyectos interinstitucionales con fines educativos, promovidos por la Consejería de Educación y Juventud.
- n) Participar en actividades de dinamización social y cultural en colaboración con los centros de su ámbito de actuación.
- o) Colaborar con otras instituciones, en acciones relativas a la formación permanente e innovación educativa, previstas en el Programa de Actuación Anual o, en su defecto, autorizadas por la Dirección General de Ordenación e Innovación Educativa.
- p) Aquellas otras que le sean encomendadas por la Dirección General de Ordenación e Innovación Educativa.

2.5.4. Ámbitos de actuación de los CIEFP

Cada Centro de Innovación Educativa y Formación del Profesorado ejercerá sus funciones en el ámbito geográfico que establezca la Consejería de Educación y Juventud, atendiendo al número de centros docentes, su dispersión geográfica, las enseñanzas que en ellos se imparten, y al profesorado existente en la zona.

Las acciones formadoras que se desarrollen podrán exigir que el personal adscrito a un determinado Centro de Innovación Educativa y Formación del

Profesorado realice actividades en el ámbito geográfico correspondiente a otros Centros de Innovación Educativa y Formación del Profesorado, atendiendo a los principios de corresponsabilidad, complementariedad y eficiencia.

Para ello, los CEIFP elaborarán y ejecutarán un Programa de Actuación Anual que deberá responder a lo establecido en el Plan de Formación y demás líneas prioritarias e instrucciones emanadas de la Administración Educativa.

Los Centros de Innovación Educativa y Formación del Profesorado elaborarán una Memoria Anual de Actividades que contendrá la evaluación de las actividades desarrolladas a lo largo del curso.

La Consejería de Educación y Juventud aprobará, a través de la Dirección General de Ordenación e Innovación Educativa, con carácter previo, el Programa de Actuación Anual de cada Centro y evaluará su realización.

Se podrán establecer convenios de colaboración en materia de formación del profesorado para el desarrollo de programas de formación del profesorado, a través de uno o varios Centros de Innovación Educativa y Formación del Profesorado, la Consejería de Educación y Juventud podrá suscribir convenios específicos de colaboración interinstitucional con la Administración del Estado, las universidades, las empresas y otras instituciones.

Las actividades de formación permanente llevadas a cabo y dirigidas al profesorado de los centros docentes radicados en la Comunidad Autónoma de Cantabria estarán recogidas en un Registro de actividades permanentes, que se centralizará en la Consejería de Educación y Juventud.

En cada Centro de Innovación Educativa y Formación del Profesorado existirá un registro de carácter auxiliar.

2.5.5. Órganos de gobierno de los CIEFP

Los Centros de Innovación Educativa y Formación del Profesorado tendrán la siguiente estructura orgánica:

Órganos unipersonales: Director y Secretario.

Órganos colegiados: Consejo del Centro y Equipo de Formación.

a) Órganos Unipersonales: Director/a y Secretario/a

Director/a

Al frente de cada Centro de Innovación Educativa y Formación del Profesorado habrá un Director o Directora nombrado por el/la titular de la Consejería de Educación y Juventud, en régimen de comisión de servicios con reserva del puesto de trabajo, previa convocatoria pública, a propuesta de la Dirección General de Ordenación e Innovación Educativa que determinará los criterios de selección, forma de acceso, cese y condiciones de permanencia.

En el caso de centros en los que haya ausencia de candidatos que reúnan los requisitos exigidos, y hasta se proceda a la cobertura del puesto mediante convocatoria pública, el titular de la Consejería de Educación y Juventud.

Son funciones del o de la titular de la Dirección del CIEFP, las siguientes:

- Representar oficialmente al centro.
- Ejercer la jefatura de todo el personal adscrito al mismo.

- Cumplir y hacer cumplir las leyes y demás disposiciones vigentes, así como las normas de funcionamiento interno del centro y los acuerdos de los órganos colegiados en el ámbito de sus competencias.
- Dirigir y coordinar el Programa de Actuación Anual y las actividades del Centro de acuerdo con las directrices del Plan de Formación y las pautas de la Dirección General de Ordenación e Innovación Educativa, así como el funcionamiento general del Centro.
- Coordinar y dirigir la actuación de los asesores/as.
- Articular procedimientos y medios estables de relación con los centros docentes de su ámbito para favorecer la participación del profesorado del mismo en las actividades formativas.
- Coordinar la evaluación de los programas que se realicen en el ámbito del Centro de Innovación Educativa y Formación del Profesorado.
- Convocar y presidir las reuniones de todos los órganos colegiados del Centro de Innovación Educativa y Formación del Profesorado.
- Aplicar, en el ámbito del Centro, las instrucciones y actuaciones encomendadas por la Dirección General de Ordenación e Innovación Educativa.
- Facilitar y potenciar la coordinación con el resto de los Centros de Innovación Educativa y Formación del Profesorado
- Dinamizar el trabajo en equipo de los asesores/as como herramienta de formación permanente.
- Dinamizar la formación permanente de todo el personal que trabaja en el Centro de Innovación Educativa y Formación del Profesorado.
- Elevar el Programa de Actuación Anual y la Memoria Anual sobre las actividades y situación general del Centro para su aprobación por la Dirección General de Ordenación e Innovación Educativa.
- Elaborar y facilitar la documentación que le sea requerida por la Dirección General de Ordenación e Innovación Educativa.
- Visar los certificados y la documentación oficial del Centro.

- Confeccionar y ejecutar el presupuesto anual del Centro en función de la asignación presupuestaria consignada por la Consejería de Educación y Juventud.
- Proponer el nombramiento del Secretario/a.
- Otras funciones que, en su caso, le sean encomendadas por la Dirección General de Ordenación e Innovación Educativa, en el ámbito de sus competencias.

La permanencia en el cargo de Director o Directora tendrá una duración de tres cursos académicos. Podrá ser renovado su nombramiento potestativamente por el titular de la BOC - Número 98 Jueves, 23 de mayo de 2002 Página 4759 Consejería de Educación y Juventud, por otro período improrrogable de otros tres cursos, previa evaluación positiva realizada en las condiciones que se determinen en la normativa de desarrollo del presente Decreto. Al finalizar el período de desempeño de la función directiva, para poder optar de nuevo a ella, el Director deberá incorporarse al ejercicio de la docencia en su centro de destino durante al menos tres cursos académicos.

El Director/a cesará en sus funciones al finalizar su mandato o por alguna de las siguientes causas:

- I. Paso a situación de servicios especiales, excedencia voluntaria o forzosa y suspensión de funciones, provisional firme.
- II. Por resolución del titular de la Consejería de Educación y Juventud, mediante expediente administrativo con audiencia del interesado, cuando incumpla gravemente sus funciones.
- III. Por renuncia motivada aceptada por el/la titular de la Consejería de Educación y Juventud.

En caso de cese, ausencia o enfermedad prolongada del Director/a, será sustituido/a provisionalmente, y hasta que se resuelva la convocatoria de un nuevo concurso público de provisión de plazas, o tenga lugar su reincorporación, por un

asesor/a de formación nombrado por el titular de la Consejería de Educación y Juventud.

El Secretario/a

El Secretario/a del Centro de Innovación Educativa y Formación del Profesorado, será nombrado de entre los Asesores/as de formación, por el titular de la Dirección General de Ordenación e Innovación Educativa, a propuesta del Director del Centro de Innovación Educativa y Formación del Profesorado.

Las funciones del Secretario/a son las siguientes:

- a) La organización administrativa del Centro de acuerdo con las directrices del Director.
- b) Actuar como secretario de los órganos colegiados del Centro, con voz y voto, levantar actas de las sesiones y dar fe de los acuerdos con el visto bueno de la dirección.
- c) Custodiar los libros y archivos del Centro.
- d) Expedir certificaciones.
- e) Confeccionar el inventario del Centro y mantenerlo actualizado.
- f) Actualizar el Registro auxiliar de actividades de formación.
- g) Ejercer, por delegación de la dirección y bajo su autoridad, el control del personal de administración y servicios del Centro.
- h) Llevar la gestión del presupuesto del Centro.
- i) Sustituir al Director/a en los casos de ausencia provisional.
- j) Cualquier otra función que le encomiende la dirección dentro del ámbito de su competencia.

La permanencia en el cargo de Secretario/a tendrá la misma duración que la del Director/a. Puede cesar antes de este plazo, por renuncia voluntaria o si el Director/a propone su sustitución a la Dirección General de Ordenación e Innovación Educativa.

b) Órganos colegiados: Consejo del Centro y Equipo de Formación

El régimen de funcionamiento de los órganos colegiados se atenderá, para lo no dispuesto en este Decreto o en sus normas de desarrollo, a lo establecido con carácter general en la Ley 30/1992 , de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por Ley 4/1999, de 13 de enero.

Consejo del Centro

El Consejo estará constituido por:

- El/la titular de la Dirección del Centro de Innovación Educativa y Formación del Profesorado, que será su Presidente.
- El Secretario del Centro.
- Hasta un máximo de 4 Consejeros/as, elegidos entre los Coordinadores/as de Formación del profesorado.
- Hasta un máximo de 4 Asesores/as de Formación, elegidos de entre los miembros del Equipo de Formación.
- Dos representantes de la Administración Educativa.

Los centros educativos participarán en los Centros de Innovación Educativa y Formación del Profesorado, a través de sus Coordinadores/as de Formación. Serán electores y elegibles para formar parte del Consejo del Centro, los Coordinadores/as de los centros educativos de su ámbito geográfico, nombrados a tal efecto, de acuerdo con las disposiciones que establezca la Administración Educativa.

Los/las miembros electos del Consejo se renovarán cada tres cursos académicos, salvo que dejen de reunir las condiciones que dieron lugar a su

nombramiento en cuyo caso se procedería a cubrir, hasta dicho término, las vacantes que se produzcan.

Son funciones del Consejo del Centro de Innovación Educativa y Formación del Profesorado:

- a) Contribuir a la detección de las necesidades formativas del profesorado de la zona y a la elaboración y difusión de su programa.
- b) Aprobar la propuesta del Programa de Actuación Anual del Centro, teniendo en cuenta las directrices de la Dirección General de Ordenación e Innovación Educativa.
- c) Aprobar la propuesta de Memoria Anual de actividades del Centro y los informes de evaluación pertinentes.
- d) Aprobar el presupuesto, la ejecución de los gastos y la liquidación de los mismos.
- e) Efectuar el seguimiento de la actividad general del Centro, tanto en los aspectos administrativos como en el desarrollo del Programa de Actuación Anual.
- f) Cualquier otra que le atribuya la Administración Educativa.

La Consejería de Educación y Juventud dispondrá las medidas para la elección y nombramiento de los Consejeros/as y para la constitución de los Consejos de los Centros de Innovación Educativa y Formación del Profesorado.

Equipo de Formación

De conformidad con lo establecido en el artículo 15 del Decreto (52/2002) que regula la estructura, organización y funcionamiento de los Centros de Innovación Educativa y Formación del profesorado de Cantabria, en cada Centro de Innovación Educativa y Formación del Profesorado se constituirá un Equipo de Formación, que estará compuesto por el titular de la dirección del centro, que será su presidente, y por los Asesores de Formación.

Sus funciones son:

- a) Elegir, de entre los miembros del equipo, a sus representantes en el Consejo del Centro de Innovación Educativa y Formación del Profesorado.
- b) Detectar las necesidades de formación en los centros de su ámbito de actuación y las demandas formativas del profesorado.
- c) Elaborar la propuesta del Programa de Actuación Anual del Centro de Innovación Educativa y Formación del Profesorado y cualquier otra documentación solicitada por la Dirección General de Ordenación e Innovación Educativa.
- d) Ejecutar y evaluar el Programa de Actuación Anual del Centro de Innovación Educativa y Formación del Profesorado, una vez aprobado por la Dirección General de Ordenación e Innovación Educativa, así como realizar la Memoria Anual.
- e) Impulsar la participación del profesorado y los centros de la zona en las actividades de formación.
- f) Proponer, desde la reflexión sobre su tarea asesora, actividades de formación permanente para Directores y Asesores de Formación.
- g) Aquellas otras funciones referidas a la formación que le asigne la Dirección General de Ordenación e Innovación Educativa.

2.5.6. Asesores y Asesoras de Formación

Podrán ser Asesores y Asesoras de Formación cualquier funcionario/a de carrera en servicio activo en la Comunidad Autónoma de Cantabria que pertenezca a los cuerpos docentes que impartan enseñanzas no universitarias, con un mínimo de tres años de antigüedad como funcionario/a de carrera en alguno de los cuerpos de la función pública docente.

Los funcionarios/as docentes que soliciten desempeñar un puesto de Asesor/a de los Centros de Innovación Educativa y Formación del Profesorado accederán, mediante convocatoria pública, de conformidad con el baremo que se

establezca en el que podrán incluirse, entre otros, los siguientes apartados: la adecuación del perfil profesional al puesto de trabajo, curriculum profesional, proyecto y entrevista personal y otros méritos relacionados con la Asesoría correspondiente.

Los Asesores y/o Asesoras serán nombrados por el/la titular de la Consejería de Educación y Juventud, a propuesta de la Dirección General de Ordenación e Innovación Educativa, en comisión de servicios, con reserva del puesto de trabajo de origen, por un período de tres cursos académicos, pudiendo ser prorrogado potestativamente por la Administración Educativa, previa evaluación positiva, por un máximo de otros tres cursos. Al finalizar el período de desempeño de la función asesora, para poder optar de nuevo a ella, los Asesores deberán incorporarse al ejercicio de la docencia en su centro de destino durante al menos tres cursos.

Las funciones de los Asesores/as de Formación son:

- a) Formar parte del Consejo del Centro de Innovación Educativa y Formación del Profesorado cuando fueran elegidos/as para representar al Equipo de Formación.
- b) Realizar el proceso de detección de necesidades formativas.
 - a) Participar, bajo la coordinación del Director, en la elaboración, desarrollo, aplicación y evaluación del Programa de Actuación Anual y las actividades del centro, así como en la elaboración de la Memoria final y de cualquier otra documentación requerida por la Dirección General de Ordenación e Innovación Educativa.
- d) Apoyar y asesorar a los centros docentes, según se determine tanto en el Plan de Formación como en el Programa de Actuación Anual del Centro.
- e) Realizar tareas de asesoramiento al profesorado en los centros educativos.
- f) Coordinar y gestionar la formación del profesorado prevista en el Plan de Formación y en el Programa de Actuación Anual.

- g) Participar en todos aquellos programas que establezca la Dirección General de Ordenación e Innovación Educativa, especialmente en aquellos que guarden relación con su perfil profesional.
- h) Asumir la Secretaría del Centro de Innovación Educativa y Formación del Profesorado cuando fueran propuestos para ello.
- i) Formar parte de las comisiones establecidas por la Consejería de Educación y Juventud.
- j) Colaborar en la gestión administrativa y en la organización del Centro.
- k) Desarrollar funciones de formadores en las actividades correspondientes al Programa de Actuación Anual de su Centro y al Plan de Formación.
- l) Trabajar en equipo con el resto de los Asesores de su Centro de Innovación Educativa y Formación del Profesorado, así como con los Asesores de los demás Centros de Innovación Educativa y Formación del Profesorado.
- m) Aquellas otras funciones referidas a la formación que les atribuya la Dirección General de Ordenación e Innovación Educativa.

La Consejería de Educación y Juventud determinará el número de Asesores/as de Formación que formarán parte de cada Centro de Innovación Educativa y Formación del Profesorado, causas del cese y condiciones de permanencia.

La Consejería de Educación y Juventud, en el marco del Plan de Formación del profesorado, organizará un programa específico de formación para los Directores/as y los Asesores/as de Formación nombrados/as tras el proceso de selección.

El Equipo de Formación de los Centros de Innovación Educativa y Formación del Profesorado se estructurará en las siguientes Asesorías:

Tecnologías de la Información y la Comunicación.
Transversalidad.

Ámbito Científico y Tecnológico.
Ámbito Lingüístico y Social.
Lenguas Extranjeras y Asuntos Europeos.
Orientación, Tutoría y Atención a la Diversidad.
Educación Infantil.
Educación Primaria.
Enseñanza Secundaria Obligatoria y Bachillerato.
Formación Profesional.
Educación de personas adultas.
Ámbito artístico y psicomotriz.
Renovación Pedagógica.
Desarrollo Profesional.
Organización Escolar y Acción Comunitaria.

2.5.7. La figura del Coordinador/a de Formación

El Coordinador de Formación del profesorado de un centro educativo será un profesor con destino definitivo en el centro, elegido por el claustro de profesores.

Desempeñará sus funciones durante un período de un curso académico, pudiendo ser prorrogado por períodos sucesivos. Cuando se produzca la renuncia voluntaria o el cese del Coordinador/a de Formación, antes de finalizar el plazo para el que fue elegido/a, el claustro de profesores elegirá un nuevo Coordinador/a.

Corresponde al Coordinador/a de Formación, bajo la dirección de la Jefatura de Estudios, la realización de las siguientes funciones:

- a) Promover la reflexión, el intercambio de experiencias y la resolución de problemas relacionados con la formación entre el profesorado de su centro.

- b) Recoger las necesidades de formación detectadas en el centro y canalizarlas a los Centros de Innovación Educativa y Formación del Profesorado.
- c) Colaborar con el Centro de Innovación Educativa y Formación del Profesorado en la planificación y realización de las actividades de formación en su centro escolar.
- d) Planificar y organizar las actividades de formación del profesorado realizadas en su centro.
- e) Ser elector y elegible en el Consejo del Centro de Innovación Educativa y Formación del Profesorado de su ámbito, como representante del profesorado.

2.6 Castilla-La Mancha

Los Centros de Profesorado y Recursos (en adelante CPR) de Castilla-La Mancha se regulan por el Decreto 1693/1995 de 12 de octubre, por la Orden de 18 de marzo de 1996 que desarrolla el Decreto anterior y por la Orden de 3 de abril de 2003 por la que se definen las funciones y se regula la organización de los Centros de Profesores y de Recursos de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha. También, por las Resoluciones de 12 y 28 de julio de 2004 de la Dirección General de Igualdad y Calidad en la Educación por la que se establecen las prioridades de actuación y se regulan el funcionamiento de los Centros de Profesores y de Recursos en el curso 2004-2005.

El nuevo funcionamiento de los CPRs está relacionado con un Plan de Innovación y Mejora en los Centros Públicos de Infantil y Primaria en la Comunidad de Castilla-La Mancha. Antes de hablar de los CPR, veamos como quedan y cuales son sus funciones en este nuevo Plan.

2.6.1 Plan de Innovación y Mejora de los Centros Públicos de Infantil y Primaria en la Comunidad de Castilla-La Mancha

Según el Plan, a los Centros de Profesores y de Recursos les corresponde desarrollar, en el marco de las orientaciones y prioridades establecidas por la Consejería de Educación y Cultura, y dentro de su ámbito geográfico de actuación, las siguientes actividades:

a) La formación permanente del Profesorado y la Inspección Educativa en relación con los ejes de contenido establecidos en el Plan Regional de Formación Permanente del Profesorado:

1. El desarrollo de planes estratégicos de la Administración educativa: Plan de Lectura; Plan de Atención a la Diversidad y Plan de Acción Tutorial (Eje I).
2. La actualización y perfeccionamiento científico y didáctico en las distintas áreas y materias, con especial relevancia para la competencia en idiomas, atendiendo a los siguientes aspectos (Eje II):
 - Estrategias de programación.
 - Incorporación de nuevos contenidos científicos y profundización en los que se manejan de forma habitual.
 - Reflexión sobre el uso de estrategias metodológicas que den respuesta a la diversidad, permitan el crecimiento individual y el trabajo cooperativo.
 - Enseñanza de valores de calidad de vida personal y ambiental y al desarrollo de modelos de convivencia positivos.
 - Uso en los procesos de enseñanza y aprendizaje de las tecnologías de la información y la comunicación.
 - Competencia profesional en técnicas de evaluación.
 - Planificación de innovaciones e investigaciones en el aula.

3. La formación para el desarrollo de la competencia personal: seguridad y salud en el trabajo y habilidades personales (Eje III).

4. La formación para la mejora de la organización y la participación (Eje IV):

- La formación inicial y permanente de los equipos directivos.
- La formación en los procesos de evaluación de centros.
- La participación de la Comunidad Educativa.

b) El asesoramiento a los centros en relación con:

1. La elaboración, desarrollo y revisión del proyecto educativo.
2. La elaboración, desarrollo y revisión de las programaciones didácticas.
3. La planificación, desarrollo y revisión de los planes estratégicos.
4. Los procesos de evaluación interna y externa.
5. La planificación y desarrollo de proyectos de innovación, investigación educativa y programas de formación en centros.
6. La colaboración con las AMPAS y otras instituciones, para desarrollar actividades de dinamización social y cultural en los centros docentes.

c) La colaboración en las políticas promovidas por la Administración educativa:

1. La colaboración en el seguimiento de los proyectos de innovación e investigación promovidos por las convocatorias de la Consejería.
2. El análisis, para su difusión en los centros, de materiales científicos y curriculares.
3. La elaboración de materiales adecuados a las necesidades, objetivos y directrices de los programas estratégicos de la Consejería. Para el desarrollo de este contenido, el Director o Directora nombrará un asesor o asesora responsable de coordinar las acciones relacionadas con el Plan de Lectura con el fin de canalizar las iniciativas de los Centros en este aspecto y de

colaboraren las acciones que la Consejería emprenda para desarrollar dicho programa.

4. La organización de intercambios de experiencias docentes.

5. Cualquier otra que la Administración educativa le encomiende dentro de los ámbitos de actuación propios de los Centros de Profesores y Recursos.

d) Prioridades que se deben incorporar en la Programación de los Centros de Profesores y de Recursos que participan en el Plan de Innovación y Mejora de la Orientación en los Centros Públicos de Infantil y Primaria de la zona rural.

1. Los Centros de Profesores y de Recursos participantes en el Plan de Innovación y Mejora de la Orientación en los Centros públicos de educación infantil y primaria, incorporarán, además como contenidos prioritarios: la evaluación psicopedagógica, el dictamen de escolarización, el asesoramiento en el Plan de Acción Tutorial, en el Plan de Atención a la Diversidad y la orientación a familias. Estos contenidos serán desarrollados de forma específica por los orientadores y orientadoras.

2. Asimismo, el Equipo pedagógico del Centro de Profesores y de Recursos, en su actuación dará prioridad a:

a. El apoyo activo, participando con alumnos, profesorado y padres, en el desarrollo de los planes institucionales estratégicos establecidos periódicamente por la Administración Educativa.

b. El desarrollo de un servicio de documentación y recursos didácticos, que informe de forma periódica y actualizada de la normativa y de las publicaciones científicas y pedagógicas.

c. La elaboración o adaptación de materiales curriculares, especialmente aquellos que permitan un mejor conocimiento de la zona y de los recursos específicos que ésta ofrece.

d. La organización de espacios para el intercambio de experiencias, la coordinación entre los centros educativos y la convivencia entre el alumnado y profesorado de la zona.

e. La colaboración con las Administraciones locales y con las asociaciones existentes, especialmente con las de padres y madres, en la planificación, desarrollo y evaluación de actividades extracurriculares y planes de apertura para la dinamización sociocultural y educativa de la zona.

3. La concreción y desarrollo de estas prioridades quedará reflejada en la Programación General Anual y las conclusiones se recogerán en la Memoria Anual del centro.

2.6.2 Los Centros de Profesores y de Recursos de Castilla-La Mancha

El Decreto 1693/1995 de 20 de octubre en su ámbito territorial de competencia legal desarrolla la creación de los Centros de Profesores y de Recursos. Por otra parte, el Decreto 24/2001 de 27 de febrero (de DOCM de 1 de marzo) establece para la Conserjería de Educación y Cultura competencias para la planificación estratégica y de ejecución de la política educativa para la Comunidad Autónoma de Castilla La Mancha. Pero es con la Orden de 3 de abril de 2003 con la que se definen las funciones y se regula la organización de los Centros de Profesores y Recursos en la Comunidad Autónoma de Castilla La Mancha.

La Consejería de Educación y Cultura de la Comunidad Autónoma de Castilla La Mancha es a quien corresponde la creación, planificación, modificación, supresión y coordinación de los CPR. Estos centros tienen como finalidad desarrollar los planes de formación permanente del profesorado aprobados por la administración educativa, prestando especial relevancia a los programas de formación en los centros como vía de mejora de su práctica y el desarrollo de la competencia profesional, científica y didáctica del profesorado.

También deben asesorar a los centros docentes y al profesorado en el desarrollo de la práctica docente asociada a la relación de procesos y proyectos de

innovación e investigación, en la elaboración y difusión de materiales curriculares así como en la dinámica de actuación de la comunidad educativa.

Los Centros de Profesores y Recursos tienen las siguientes funciones:

- a) Planificar, coordinar, gestionar, evaluar y certificar el Plan de Formación Permanente del Profesorado, estimulando la participación del profesorado y de los centros docentes en todos los procesos.
- b) Asesorar a los centros docentes y al profesorado, en colaboración con otros servicios de su zona educativa, en el desarrollo del proyecto educativo y las programaciones didácticas, con especial relevancia para los procesos de uso y aplicación de las tecnologías de la información y la combinación en el ámbito de la educación.
- c) Impulsar iniciativas y colaborar en el desarrollo de proyectos de innovación investigación educativa y formación.
- d) Favorecer actividades de intercambio, debate y difusión de experiencias educativas y didácticas y contribuir, en colaboración con las campañas y otras instituciones, a desarrollar actividades de dinamización social y cultural en los centros docentes.
- e) Promover la elaboración y la publicación, en su caso, de materiales pedagógicos, informar, asesorar y facilitar al profesorado de los centros educativos un servicio de documentación y recursos didácticos.
- f) Cualquier otra que la administración educativa le encomiende dentro de los ámbitos de actuación propios de los Centros de Profesores y Recursos.

Los CPR de la Comunidad Autónoma de Castilla La Mancha pueden ser de tres tipos:

- Tipo I: son centros para ámbitos de carácter rural cuya población está distribuida en pequeñas localidades y que cuenten con un máximo de 200 unidades escolares de educación primaria y secundaria.

- Tipo II: son los centros designados para ámbitos geográficos organizados en torno a núcleos urbanos que tienen uno o más centros de educación primaria y de secundaria y que sirven de referencia a otros núcleos rurales hasta alcanzar un número de centros escolares de entre 17 a 45, y un número de unidades que supere las 200 unidades de educación primaria y secundaria.
- Tipo III: centros para capitales de provincia y ámbitos geográficos con un número de centros superior a 45.

Los CPR de la Comunidad Autónoma de Castilla La Mancha tendrán una plantilla que dependerá del tipo de centro que sea pero que estará constituida por personal docente y personal de administración y servicios. El personal docente estará formado por la dirección y las diferentes asesorías de formación. El personal de administración y servicios será fijado en función de las necesidades del Centro de Profesorado y de Recursos.

- Si el centro es de tipo I, estará formado por un director o directora y tres asesores o asesoras de formación .
- Si el centro es de tipo II estará formado por un director o directora y entre cuatro y seis asesores o asesoras de formación.
- Si el centro es de tipo III estará formado por un director o directora y entre 8 y 14 asesores o asesoras de formación.

Las plantillas docentes se cubrirá mediante concurso público que incluirá una fase de méritos y la presentación y defensa de un proyecto.

2.6.2.1 Estructura, organización y funcionamiento de los Centros de Profesores y Recursos

El director o directora del Centro de Profesores y de Recursos, oídos todos los miembros del Equipo Pedagógico, asignará al comienzo de cada curso los centros docentes a cada uno de los asesores o asesoras, y los responsables de

orientación, para garantizar de forma continuada el desarrollo de las funciones de asesoría de referencia.

A la hora de la distribución tendrá en cuenta los criterios establecidos por el propio equipo, que en todo caso habrán de contemplar:

- Las necesidades específicas de los centros docentes de la zona en función de las prioridades establecidas por la Consejería de Educación y Ciencia.
- El reparto operativo y equilibrado.
- La continuidad de los asesores y responsables de orientación.

Respecto al funcionamiento del CPR, su actividad se iniciará el 1 de septiembre y concluirán el 30 de junio de cada curso escolar. El director o directora garantizará, en todo caso, la apertura del Centro de Profesores y de Recursos, desde el 1 de septiembre al 15 de julio. El horario será de mañana (de 9 a 14 horas) y de tarde (de 16 a 20 horas) salvo en los meses de septiembre, junio y julio en los que el horario de tarde se podrá flexibilizar.

La jornada de trabajo de los componentes será la correspondiente a su categoría profesional. El horario de trabajo se ajustará a lo establecido en la legislación vigente y, sobre todo, debe asegurar el desarrollo de las funciones establecidas, adaptándolas a la jornada de trabajo de los centros docentes y a la disponibilidad del profesorado. El horario de trabajo será remitido a la Delegación Provincial para su aprobación antes del 15 de septiembre. Esta jornada de trabajo se distribuirá de forma flexible, no obstante, se deberán de completar veintinueve horas de obligado cumplimiento para todos los miembros del Equipo Pedagógico.

Las Delegaciones Provinciales de Educación y Ciencia podrán autorizar zona educativa o de las particulares exigencias de un plan concreto de trabajo.

En lo referente a faltas, permisos y su justificación se seguirá lo dispuesto con carácter general por la normativa. En cada centro el Director o la Directora

elaborará un parte mensual (Artículo 15. 6º de la Orden de 3 de abril de 2003) de incidencias donde se recojan las modificaciones del horario previsto.

Respecto de los aspectos organizativos, los Centros de Profesores y de Recursos contarán con un día a la semana, los viernes, para el desarrollo de tareas de coordinación interna, formación y evaluación. Las reuniones de coordinación interna tendrán una frecuencia, al menos, quincenal.

La Delegación Provincial de Educación y Ciencia, en el marco del plan provincial de formación organizará sesiones mensuales de trabajo para la planificación, seguimiento y desarrollo de los planes provinciales de formación.

Los directores de los Centros de profesores y Recursos y los de los Equipos de Orientación, mantendrán reuniones periódicas con el Inspector coordinador de la zona al objeto de establecer pautas de actuación conjunta en los centros de su demarcación.

Para el buen funcionamiento y la organización de los CPRs se elaboran una serie de documentos como son la Programación Anual y la Memoria, que concretan las actuaciones y revisan los resultados de las mismas para su mejora. A continuación hablamos de los más relevantes:

Los Centros de Profesores y de Recursos elaborarán la Programación Anual, bajo la coordinación del Director o Directora, en las que desarrollarán los distintos apartados recogidos en la Orden de 3 de abril de 2003.

Para la elaboración del mismo y con carácter previo, el director/a, en coordinación con la Inspección Educativa y los responsables de orientación, analizará las líneas prioritarias y las necesidades de los centros docentes, y concretará las actuaciones preferentes de zona, estableciendo un calendario de trabajo para definir junto a los equipos directivos el plan de actuación.

En sesiones de trabajo con los centros docentes se determinarán las acciones, los objetivos específicos, el contenido de las actuaciones, los responsables y el calendario de intervención y de revisión del Plan de Actuación en los centros. El citado Plan se incorporará a la Programación General Anual del Centro y del Centro de Profesores y de Recursos.

La Programación Anual será remitida para su aprobación a la Delegación Provincial de Educación y Ciencia y a la Dirección General de Igualdad y Calidad en la Educación antes del 15 de octubre.

Asimismo elaborarán, al finalizar el curso, la Memoria Anual en el cumplimiento de las citadas Órdenes y será remitida a la Delegación Provincial de Educación y Ciencia y a la Dirección General de Igualdad y Calidad en la Educación antes del 30 de junio de cada curso escolar.

Junto a los documentos anteriores contarán con un libro de actas de las reuniones, el libro–registro de inventario, los libros de contabilidad, los expedientes de las actividades o del alumnado y un expediente por cada uno de los centro docentes donde se recoja información relevante sobre el mismo: datos generales de plantilla y alumnado, antecedentes de programas de orientación, formación e innovación.

Para una mejor calidad en la formación permanente, los CPRs elaboraran sus planes de evaluación y formación. orientándolos a la mejora del desarrollo de sus funciones, según establece el apartado decimonoveno de la citada Orden de 3 de abril de 2003. La Dirección General de Igualdad y Calidad en la Educación elaborará las instrucciones y calendario para el desarrollo de los mismos.

Respecto al plan de formación, y dentro del marco de lo previsto en el Plan Regional de Formación de Castilla-La Mancha y de las prioridades establecidas, los componentes de los equipos pedagógicos de los Centros de Profesores y de

Recursos, se constituirán en Seminarios y Grupos de trabajo de ámbito regional y provincial.

2.6.2.2 Órganos de participación y gobierno de los Centros de profesores y Recursos

Los centros de profesores de recursos cuentan con los siguientes órganos de gobierno:

- a) unipersonales:* en la Dirección y la Secretaría
- b) colegiados:* el Consejo y el Equipo Pedagógico

a) Unipersonales

Dirección

Son funciones de la dirección las siguientes:

- a) Representar oficialmente al centro en el que desempeña sus funciones.
- b) Dirigir y coordinar la planificación, desarrollo y evaluación de la programación anual y todas las actividades del centro de acuerdo con las directrices establecidas por la dirección general de coordinación y política educativa, y elevar la memoria anual a los servicios correspondientes.
- c) Convocar y presidir las reuniones del Equipo Pedagógico y del Consejo, y ejecutar los acuerdos adoptados.
- d) Realizar las funciones correspondientes a la asesoría de formación.
- e) Articular mecanismos estables de relación con los centros docentes, favoreciendo la participación plena del profesorado en sus actividades.
- f) Facilitar la coordinación con el resto de los Centros de Profesores y Recursos, con los demás servicios educativos que intervienen en la misma

zona educativa, así como con otras instituciones que puedan favorecer el desarrollo del plan de actuación.

- g) Ejercer la jefatura de todo el personal adscrito al centro, cumpliendo y haciendo cumplir las leyes y demás disposiciones en materia educativa, y suministrar información que pueda ser requerida por la Administración Educativa.
- h) Autorizar los gastos y efectuar los pagos de acuerdo con el presupuesto del centro.
- i) Proponer el nombramiento de la persona que ha de desempeñar las funciones de la secretaría.
- j) Cuantas otras le atribuya el reglamento de régimen interno del centro o sean establecidas por la Consejería de Educación y Cultura.

Los directores y las directoras de los CPR para optar a estas plazas deben de reunir los siguientes requisitos: tener una antigüedad como funcionario de carrera como mínimo de cinco años y estar destinado o en comisión de servicio en centros no universitarios de la Comunidad de Castilla La Mancha.

Para presentarse a las plazas de Director o Directora de CPR convocadas por la Administración, los candidatos y candidatas deberán presentar los méritos correspondientes y elaborar y defender un proyecto ante una comisión de selección.

La secretaría

El Secretario/a del Centro de Profesores y Recursos tiene las siguientes funciones:

- a) Desarrollar la tarea de la dirección, en el caso de ausencia o enfermedad, excepto la función de presidir los órganos colegiados del centro. .
- b) Organizar administrativamente el centro.

- c) Actuar como secretario/a de los órganos colegiados con voz y voto. Levantar actas de las sesiones y dar fe de los acuerdos con el visto bueno del director o directora.
- d) Custodiar los libros y archivos del centro.
- e) Expedir las certificaciones.
- f) Confeccionar el inventario general del centro y mantenerlo actualizado.
- g) Ejercer, por delegación, y bajo la autoridad de la dirección, la jefatura del personal de administración servicios.
- h) Cuantas otras le atribuya el director o directora, el reglamento de régimen interno del centro o sean establecidas por la Conserjería de Educación y Cultura.

La persona responsable de la secretaría será nombrada por la Delegación Provincial de Educación y Cultura de entre los componentes del Equipo Pedagógico, a propuesta de la Dirección, previo informe del Consejo, y ejercerá las funciones que anteriormente hemos enumerado.

b) Colegiados

El consejo.

Es un órgano colegiado de asesoramiento y participación que cada Centro de Profesores de Recursos debe de tener. Sus funciones son las siguientes:

- a) Analizar, aprobar y supervisar la programación, memoria anual y el presupuesto del centro.
- b) Aprobar el proyecto pedagógico y elaborar y aprobar el reglamento de régimen interior.
- c) Proponer el nombramiento de la dirección, previa selección por concurso público de méritos, e informar sobre la propuesta de nombramiento de la Secretaría.

d) Cuantas otras se le atribuyan reglamentariamente.

El consejo estará formado por los/las siguientes miembros:

- a) El titular o la titular de la dirección, que será presidenta del consejo.
- b) EL/La titular de la secretaría del centro.
- c) Un número consejeros/as, según el tipo de centro, en representación de los centros docentes sostenidos con fondos públicos, de los asesores y asesoras de formación y de la administración educativa. Podrá incorporarse, en su caso, también, un/a representante de otras administraciones o instituciones con las que exista convenio de colaboración si así es establecido.

Los consejeros/as electivos se renovarán cada tres años a través de elecciones que convocará la Consejería de Educación y Cultura en el último trimestre correspondiente a la finalización del periodo de tres años para el que fueron elegidos. El resto de consejeros/as quedará en su cargo mientras dure su situación en el CPR

El Consejo debe de reunirse al principio y al final de curso y una vez, al menos, en cada trimestre.

El Equipo Pedagógico.

Está integrado por la dirección y las asesorías es de formación. Las funciones del Equipo Pedagógico son las siguientes :

- a) Colaborar en la elaboración, desarrollo y evaluación de los documentos relacionados con la programación anual, la memoria anual y del plan de formación permanente del profesorado.
- b) Participar en la toma de decisiones sobre planificación, presupuesto y estrategias de formación y asesoramiento, a impulsar la participación del profesorado.

- c) Elegir de entre sus miembros a los/las representantes en el Consejo.
- d) Cuantas otras le atribuya el reglamento de régimen interior y la Conserjería de Educación y Cultura.

Para desarrollar estas funciones el equipo pedagógico deberá reunirse de manera periódica. Asimismo este equipo podrá incorporar como colaboradores/as, en las circunstancias que la normativa determine, a otros/as profesionales que cumplan las condiciones fijadas para el desempeño de la asesoría de formación.

2.6.2.3 Los Asesores y Asesoras de Formación

Como hemos dicho antes, el Equipo Pedagógico está formado por los asesores y asesores de formación de los CPRs. Las funciones que deben desempeñar los asesores y las asesoras de formación son las siguientes:

- a) Participar en la elaboración, gestión, desarrollo y evaluación del plan de formación permanente del profesorado.
- b) Asesorar y apoyar en el ámbito de sus competencias, a los centros docentes y al profesorado según se determinen los pertinentes programas de actuación establecidas en el ámbito regional y del propio centro, estimulando las iniciativas de innovación e investigación educativa.
- c) Participar en la planificación, desarrollo y evaluación de actividades de intercambio, debate y difusión de experiencias educativas y didácticas y contribuir, en colaboración con otras instituciones, a desarrollar actividades de dinámica acción social y cultural en los centros docentes.
- d) Participar en la elaboración de materiales pedagógicos que sirvan para informar, asesorar y facilitar al profesorado de los centros docentes un servicio de documentación y recurso didáctico.
- e) Participar de forma activa en la gestión del centro, en el Equipo Pedagógico, en el Consejo, si fuera nombrado, y en su caso, a ejercer la Secretaría.

- f) Cualquier otra que la Administración Educativa de encomienda de dentro de los ámbitos de la formación permanente del profesorado y del asesoramiento.

Los asesores y asesores de formación de los CPRs de la Comunidad Autónoma de Castilla La Mancha dedicarán una jornada laboral de 29 horas de obligado cumplimiento distribuidas de la siguiente forma:

- 20 horas semanales, de las cuales, al menos diez, se dedicarán al desarrollo de tareas de asesoramiento a centros.
- 5 horas semanales en la sede para el desarrollo de las tareas de coordinación interna y externa, de evaluación, de formación y de trabajo individual o en equipo de programación.
- 4 horas que comprenderán los desplazamientos a los centros de intervención y la asistencia, en su caso, al Consejo de Centro..

La Consejería de Educación y Cultura de Castilla La Mancha con objeto de favorecer la calidad en el desarrollo de las funciones de asesor y/o asesora de formación apoyará a los mismos/as realizando las siguientes actuaciones:

- Desarrollar procesos de formación inicial y de actualización y perfeccionamiento para el desarrollo de las funciones.
- Establecer una serie de complementos en indemnizaciones de acuerdo con los procedimientos legalmente establecidos.
- Estimular las actuaciones como formador en el ámbito de actuación propio, y el reconocimiento económico y de méritos cuando se desarrollen en acciones formativas de colaboración en otros ámbitos de actuación de carácter provincial o regional.
- Evaluar la práctica asesora y directora e incluirla como mérito en el desarrollo de la función docente.
- Aplicar, junto con el Comité de Seguridad y Salud la normativa de la Ley de Riegos Laborales.

- Considerar el desarrollo de las tareas de la asesoría de formación (y e la Dirección, también) a todos los efectos como servicios docentes.

Para ser asesor o asesora de formación en la Comunidad Autónoma de Castilla Mancha se deben de reunir los siguientes requisitos:

- a) Ser funcionario/a de carrera docente en servicio activo y tener un mínimo de dos años de antigüedad como funcionario/a de carrera docente a la finalización del plazo de la presentación de solicitudes.
- b) Tener destino un centro o docente de Castilla La Mancha o haber estado desempeñando funciones de asesoría de formación o dirección en comisión de servicio en el mismo Centro de Profesores y de Recurso durante el curso anterior.
- c) Justificar, en el caso de las asesorías de Educación Infantil, la especialización o la habilitación para impartir dicha etapa. De manera excepcional en los CPRs de tipo I, y en ausencia de vacantes, esta plaza puede ser cubierta por un maestro o maestra no especialista.
- d) Estar impartiendo docencia en un IES o en un IESO, si se solicita acceder a las asesorías de formación de Educación Secundaria..
- e) Estar impartiendo las tareas a materias de matemáticas, ciencias naturales, física y química, biología, geología, tecnología y cualquier materia de formación profesional para acceder al ámbito científico-tecnológico de las asesorías de educación secundaria.
- f) Estar impartiendo áreas socio lingüísticas o artísticas para acceder al ámbito socio-lingüístico de las asesorías de educación secundaria.
- g) Justificar, en el caso de las asesorías con perfil de idiomas, la licenciatura en cualquiera de las filologías en lengua extranjera o la especialización o habitación del idioma extranjero en caso de educación primaria. Cuando existan dos plazas, una será cubierta necesariamente por especialistas en idiomas del cuerpo de maestros.
- h) Justificar, en el caso de las asesorías de tecnologías de la información y la comunicación, la competencia del dominio de las herramientas informáticas.

Dicha justificación podrá hacerse a través de la titulación oficial, la certificación de tareas como responsable competente de puestos institucionales relacionados con las TIC, o el ejercicio de la citada asesoría en un Centro de Profesores y Recursos.

En ausencia de candidatos y ceses, las plazas vacantes que se produjeran, una vez iniciado el curso escolar, podrán ser cubiertas en régimen de comisión de servicio de carácter anual por la Dirección General de Recursos Humanos, a propuesta de la Delegación Provincial de Educación y Cultura y previo informe de la Dirección General de Coordinación y Política Educativa.

2.6.3 Los responsables de orientación en los Centros de Profesores y Recursos

La resolución del 12 de julio de 2004 de la Consejería de educación y Cultura de la Comunidad Autónoma de castilla-La Mancha, establece un Plan de Innovación y Mejora de la Orientación en los Centros Públicos de Infantil y Primaria en la Comunidad de Castilla-La Mancha que se concreta en la incorporación de orientadores y orientadoras y profesores/as técnicos de servicios a la comunidad, a un número determinado de centros y, en la zona rural, a algunos Centros de Profesores y de Recursos.

Los responsables de orientación y, en su caso, los profesores técnicos de servicios a la comunidad dependerán de la dirección del Centro de Profesores y de Recursos, formarán parte del Equipo Pedagógico y desarrollarán, como miembros del mismo y con carácter general, las funciones de asesoramiento y de colaboración en el desarrollo de los planes estratégicos.

Los responsables de Orientación en los Centros de Profesores y de Recursos tienen como funciones comunes y específicas las siguientes:

A. El asesoramiento en la programación, desarrollo y evaluación de todas las acciones relacionadas con el Plan de Acción Tutorial, en especial aquellas que conllevan:

- Las actuaciones con el alumnado en los programas de aprender a aprender, aprender a convivir y ser persona, aprender a emprender y aprender a tomar decisiones.
- La evaluación del alumnado y las decisiones relativas promoción.
- La orientación a familias.

B. El asesoramiento y la colaboración en la programación, desarrollo y evaluación de todas las acciones relacionadas con el Plan de Atención a la Diversidad en especial aquellas que exigen:

- La identificación y evaluación psicopedagógica de las necesidades educativas específicas del alumnado.
- Las decisiones de escolarización asociadas la elaboración de los dictámenes de escolarización para su remisión a la Delegación Provincial de Educación y Ciencia antes del 28 de febrero de cada curso escolar.
- Las medidas de anticipación y prevención de los problemas de aprendizaje.
- Las decisiones sobre la individualización de los procesos de enseñanza y aprendizaje y la adopción de medidas ordinarias o extraordinarias de apoyo y refuerzo.
- La elaboración y adaptación de materiales y recursos técnicos.
- La continuidad de los programas con las familias.

C. La organización de la intervención en los centros.

La Consejería de Educación y Ciencia pondrá en marcha, a través de las Delegaciones provinciales, un conjunto de medidas para los orientadores y orientadoras dirigidas a facilitar el desarrollo de un Plan de Intervención en los centros y especialmente en los de ámbito rural. Estas medidas serán las siguientes:

1. La organización de un proceso inicial de intercambio de información con los componentes de los Equipos de Orientación que venían realizando la intervención en los centros.
2. La presentación del Plan y sus prioridades a todos los centros en la primera quincena del mes de septiembre.
3. La organización de dos sesiones para el intercambio de información sobre la escolarización del alumnado con necesidades educativas específicas con los Departamentos de Orientación y los Equipos de Orientación. Estas sesiones se realizarán durante los meses de diciembre y marzo.
4. La planificación de un Seminario de trabajo, de frecuencia mensual, para el estudio de casos, el intercambio de materiales y experiencias, y el asesoramiento sobre los distintos Planes estratégicos de la Administración Educativa, incluido el propio Plan.
5. La participación, en su caso, en las actividades de formación de orientadores noveles y de perfeccionamiento sobre contenidos específicos que se programen dentro del Plan de Formación permanente del profesorado.
6. La organización de unas jornadas anuales de buenas prácticas e intercambio de experiencias sobre orientación a celebrar en el ámbito regional.
7. La evaluación del propio Plan para recoger información relevante de la comunidad educativa y de los profesionales implicados, de cara a tomar decisiones sobre el futuro del mismo.

2.7 Castilla – León

A lo largo de los años 1999, 2000 y 2001 se han producido cambios y ajustes en los Centros de Profesorado y Recursos de la Comunidad Autónoma de Castilla - León. Estos hechos han venido motivados por la concesión de competencias, en materia educativa, que el Estado ha traspasado a la Consejería de Educación y Cultura de esta Comunidad Autónoma a través del Real Decreto 1340/1999, de 31 de julio.

Fue en septiembre del año 2001 cuando empiezan a desaparecer los entonces C.P.R. de varias localidades para integrarse en los de las capitales de provincia. Pero fue en el año 2002 cuando se reestructuran los centros de profesorado, en particular y la formación permanente, en general con el decreto 35/2002 de 28 de febrero. A partir de la entrada en vigor del mismo, los Centro de profesorado y de Recursos pasan a denominarse Centros de Formación e Innovación Educativa (en adelante CFIE). Desde este momento ha sido labor de estos centros la de dar respuesta a las necesidades de formación del profesorado castellano-leonés.

Como hemos comentado en el párrafo anterior, es con el Decreto 35/2002, de 28 de febrero, por el que se regula la organización y funcionamiento de los Centros de Formación del Profesorado e Innovación Educativa como centros preferentes para la formación de los docentes de enseñanza no universitaria de Castilla y León. Los Centros de Formación del Profesorado e Innovación Educativa, se crean como núcleos de dinamización pedagógica cuya misión es facilitar a los y las docentes la renovación y la actualización en métodos, estrategias y dinámicas de trabajo, con el objetivo de conformar un perfil del profesorado en la línea de la filosofía educativa que la LOGSE ha diseñado.

Son a estos Centros a los que corresponde promover el encuentro profesional de los docentes en un marco de colaboración, de tal modo que éstos participen en el diseño y desarrollo de actividades que garanticen la integración de todos los agentes educativos en el centro y el conocimiento de la realidad en la que se desarrolla la labor docente.

La base legislativa en la que nos hemos basado para llevar a cabo esta reflexión sobre el asesoramiento y la formación permanente del profesorado; así como los centros y/o equipos que intervienen en la misma es la siguiente:

- DECRETO 35/2002, de 28 de febrero, por el que se regula la organización y funcionamiento de los Centros de Formación del Profesorado e Innovación Educativa para docentes de enseñanza no universitaria de Castilla y León.
- ORDEN de 8 de abril de 2002, de la Consejería de Educación y Cultura por la que se aprueba el ámbito geográfico de actuación de los Centros de Formación del Profesorado e Innovación Educativa, y se delega la competencia para su modificación.
- ORDEN de 12 de abril de 2002, de la Consejería de Educación y Cultura, por la que se regula el procedimiento para el nombramiento de los Directores, Secretarios y Asesores de Formación de los Centros de Formación del Profesorado e Innovación Educativa.

2.7. 1. Los Centros de Formación del profesorado e Innovación Educativa (CFIEs)

A los Centros de Formación del Profesorado e Innovación Educativa les corresponde desarrollar, en el marco de las orientaciones y prioridades establecidas por la Consejería de Educación y Cultura, y dentro de su ámbito geográfico de actuación, las siguientes funciones y actividades:

- a) Certificar actividades formativas.
- b) Desarrollar la formación permanente del profesorado, organizando desarrollando los Programas de Formación del Profesorado de su Plan de Actuación Anual que den respuesta a las necesidades detectadas.
- c) Apoyar el desarrollo del currículo en los centros educativos.
- d) Promover la innovación, la investigación educativa, la difusión y el intercambio de experiencias pedagógicas y didácticas.
- e) Asesorar e informar a los centros docentes y al profesorado de enseñanza no universitaria sobre la utilización de materiales y recursos didácticos y curriculares.

- f) Fomentar actividades de dinamización social y cultural en los centros docentes.
- g) Mantener reuniones con los profesores responsables de formación de los centros que posibiliten un mejor desarrollo de los programas de formación.
- h) Participar en acciones formativas con otras instituciones en el marco de los convenios que la Consejería de Educación y Cultura establezca con ellas.
- i) Cualquier otra actuación que le sea encomendada por la normativa vigente.

Los Centros de Formación del Profesorado e Innovación Educativa tendrán autonomía de gestión conforme a lo dispuesto en la normativa vigente, contarán con los recursos necesarios para el ejercicio de sus funciones y estarán dotados de personal de administración y servicios.

El ámbito geográfico de actuación del Centro se define en función del número de profesores, las peculiaridades de los centros y las características del entorno. Este ámbito de actuación viene regulado en la ORDEN de 8 de abril de 2002, de la Consejería de Educación y Cultura por la que se aprueba el ámbito geográfico de actuación de los Centros de Formación del Profesorado e Innovación Educativa, y se delega la competencia para su modificación. Dependerán administrativamente de la Dirección Provincial de Educación en cuyo ámbito estén localizados.

Las actividades de formación permanente realizadas y certificadas por los Centros de Formación del Profesorado e Innovación Educativa radicados en la Comunidad de Castilla y León deben de inscribirse en el Registro de Actividades de Formación Permanente adscrito a la Consejería de Educación y Cultura.

La Consejería de Educación y Cultura puede establecer las vías de colaboración necesarias con otras entidades con incidencia en la formación del profesorado y cuya participación sea considerada de interés.

2.7.2. Órganos de gobierno

Los Centros de Formación del Profesorado e Innovación Educativa tienen los siguientes órganos de gobierno:

- a) Órganos de gobierno unipersonales: el Director/a y el Secretario/a.
- b) Órganos de gobierno colegiados: el Consejo de Centro y el Equipo Asesor de Formación.

a) Órganos de gobierno unipersonales:

El Director/a.

El Director/a del Centro de Formación del Profesorado e Innovación Educativa, perteneciente a la función pública docente, dirige el funcionamiento del mismo, correspondiéndole las siguientes funciones:

- a) Coordinar el Plan de Actuación anual.
- b) Promover el desarrollo de acciones formativas y fomentar cauces de intercambio, comunicación y difusión de experiencias entre el profesorado de su ámbito.
- c) Autorizar los gastos y ordenar los pagos de acuerdo con el presupuesto del centro.
- d) Convocar y presidir las reuniones de los órganos colegiados, así como ejecutar los acuerdos que éstos adopten.
- e) Visar las certificaciones expedidas en el centro.
- f) Proponer el nombramiento y el cese del Secretario/a.
- g) Elevar a la Dirección Provincial de Educación la memoria anual del centro.
- h) Cualesquiera otras que le sean encomendadas por el Reglamento de Régimen Interno del Centro o se le atribuya normativamente.

Su nombramiento se realizará según la ORDEN de 12 de abril de 2002, de la Consejería de Educación y Cultura, por la que se regula el procedimiento para el nombramiento de los Directores, Secretarios y Asesores de Formación de los Centros de Formación del Profesorado e Innovación Educativa. Este nombramiento requiere los siguientes requisitos:

- a) Ser funcionario/a de carrera en servicio activo, perteneciente a alguno de los Cuerpos docentes no universitarios.
- b) Tener destino en un centro docente público no universitario ubicado en el ámbito territorial de la Comunidad de Castilla y León.
- c) Acreditar un mínimo de cinco años completos de servicios como funcionario docente de carrera, siendo dos de ellos de docencia directa.
- d) En caso de haber ocupado previamente alguna plaza de dirección en Centros de Formación del Profesorado e Innovación Educativa obtenida mediante convocatoria pública durante cuatro años consecutivos, haber transcurrido un período de otros cuatro años en los que no se haya ejercido función directiva en estos Centros.
- e) Si se estuviera desempeñado previamente a la convocatoria alguna plaza de Director/a de Centro de Formación del Profesorado e Innovación Educativa, haber superado la correspondiente evaluación, de acuerdo con lo establecido en la convocatoria respectiva.

El acceso a los puestos de dirección de los Centros de Formación del Profesorado e Innovación Educativa se realizará mediante convocatoria pública, en base a la Resolución que publique la Dirección General de Recursos Humanos, que contemplará la presentación por parte de los candidatos de los méritos que estimen procedentes, entre los que podrán recogerse méritos académicos, experiencia docente y directiva, formación y experiencia en la formación, publicaciones, ponencias y proyectos. Sobre la base de los méritos presentados y acreditados por los candidatos, el Director Provincial de Educación del ámbito geográfico al que pertenezca el Centro a cuya dirección se aspire, una vez

analizada y examinada la documentación, elevará propuesta motivada de nombramiento al Director General de Recursos Humanos.

El nombramiento de los Directores/as de los Centros será efectuado por el Director General de Recursos Humanos. Dicho nombramiento será por períodos renovables de un año hasta un máximo de cuatro, con reserva del puesto de trabajo de origen, estableciéndose un proceso de evaluación anual del ejercicio de esta función, cuya valoración positiva determinará la continuidad en el puesto.

Si se estuviera desempeñando un puesto de Director de Centro de Formación del Profesorado e Innovación Educativa, el nombramiento será por períodos renovables de un año hasta lo que reste para cuatro, vinculado a la evaluación positiva anual del ejercicio de esta función. La evaluación anual del ejercicio de la función desarrollada, será realizada por la Dirección Provincial de Educación del ámbito geográfico al que pertenezca el Centro. Cuando la plaza de Director fuera declarada desierta o vacante, se nombrará Director/a del Centro con carácter provisional, a propuesta del Director Provincial de Educación y por un año, a un funcionario de carrera en servicio activo que reúna los requisitos establecidos

Cese y sustitución del Director/a.

El Director/a del Centro cesará en sus funciones por alguna de las siguientes causas:

- a) No superación del proceso de evaluación anual.
- b) Finalización del período por el que fue nombrado.
- c) Renuncia informada por el Consejo del Centro y el Director Provincial de Educación, aceptada por el Director General de Recursos Humanos.
- d) Revocación por el Director General de Recursos Humanos, a propuesta motivada del Director Provincial de Educación de la provincia correspondiente.

- e) Pérdida de la condición de funcionario/a por alguna de las causas previstas en la legislación vigente.

En los supuestos de vacante, ausencia o enfermedad del Director/a del Centro, será sustituido por el Secretario/a. En el supuesto de vacante por las causas contempladas en el artículo tercero de la orden de 12 de abril de 2002, la sustitución se prolongará hasta la nueva elección del Director/a.

El Secretario/a.

En los Centros de Formación del Profesorado e Innovación Educativa existirá un Secretario/a, nombrado de entre los miembros de la plantilla de asesores/as de formación del mismo, que ejercerá las siguientes funciones:

- a) Ordenar el régimen administrativo del centro.
- b) Colaborar con el Director/a en el desempeño de sus funciones.
- c) Expedir las certificaciones del centro.
- d) Elaborar el proyecto de presupuesto del Centro bajo la supervisión del Director/a.
- e) Custodia de libros y archivos.
- f) Confeccionar el inventario general del centro y mantenerlo actualizado.
- g) Sustituir al Director/a en caso de vacante, ausencia o enfermedad.
- h) Ejercer la secretaría de todos los órganos colegiados del Centro de Formación del Profesorado e Innovación Educativa
- i) Cualesquiera otras que le sean encomendadas por el Reglamento de Régimen Interno del Centro o se le atribuya normativamente

En aquellos casos en que el secretario ejerza por sustitución, las funciones del Director/a, las funciones de aquel en el Consejo de Centro serán realizadas por el miembro del Consejo que éste acuerde. Su nombramiento se realizará según la ORDEN de 12 de abril de 2002, de la Consejería de Educación y Cultura, por la que se regula el procedimiento para el nombramiento de los Directores, Secretarios

y Asesores de Formación de los Centros de Formación del Profesorado e Innovación Educativa.

La citada orden establece que en los Centros de Formación del Profesorado e Innovación Educativa existirá un/a Secretario/a nombrado/a por el Director Provincial de Educación a propuesta del Director/a del Centro, elegido de entre los miembros de la plantilla de Asesores/as de Formación.

El/a Secretario/a cesará en sus funciones al producirse alguna de las causas siguientes:

- a) Cuando se realice la toma de posesión de un nuevo Director/a.
- b) Renuncia informada por el Consejo del Centro, aceptada por el Director Provincial de Educación de la provincia correspondiente.
- c) Revocación por el Director Provincial de Educación a propuesta del Director/a del Centro.
- d) Pérdida de la condición de miembro del equipo Asesor de Formación o pase a otra situación distinta del servicio activo.
- e) Pérdida de la condición de funcionario por alguna de las causas previstas en la legislación vigente.

En caso de vacante, ausencia o enfermedad del Secretario/a, se hará cargo de sus funciones el/a miembro de la plantilla de Asesores de Formación que designe el Director/a del Centro.

b) Órganos de gobierno colegiados:

El Consejo de Centro.

El Consejo de Centro es el órgano colegiado de asesoramiento y participación de los Centros de Formación del Profesorado e Innovación Educativa. Estará integrado por los siguientes miembros:

- El Director/a del Centro, que lo presidirá.
- Un/a miembro designado por la Dirección Provincial de Educación.
- Cuatro Profesores/as nombrados por la Dirección Provincial de Educación, de entre los responsables de formación de cada centro, elegidos por los responsables de formación de los centros educativos del ámbito de actuación.
- Un/a Asesor/a del Centro, elegido por el Equipo Asesor de Formación y nombrado por la Dirección Provincial de Educación.
- El/a Secretario/a del Centro.
- Cuando exista convenio con Entidades Públicas Colaboradoras, podrá ser miembro del Consejo un/a representante de éstas, en la forma que reglamentariamente se determine.

Las funciones del Consejo de Centro son las siguientes:

- a) Informar la propuesta de Plan de Actuación Anual de Formación del Centro, de acuerdo con las líneas prioritarias que establezca la Consejería de Educación y Cultura.
- b) Aprobar la memoria anual del centro.
- c) Informar la propuesta de Reglamento de Régimen Interno.
- d) Cualesquiera otras que le sean encomendadas por el Reglamento de Régimen Interno del Centro o se le atribuya normativamente.

Equipo Asesor de Formación.

El Equipo Asesor de Formación está integrado por el director/a y los asesores y asesoras de formación del Centro de Formación del Profesorado e Innovación Educativa. Dichos asesores/as participan en la organización, programación y desarrollo de las actividades de formación.

Las funciones del Equipo Asesor de Formación son las siguientes:

- a) Elaborar la propuesta del Plan de Actuación Anual de Formación del Centro.
- b) Organizar y desarrollar las acciones formativas incluidas en el Plan Provincial de Formación del Profesorado, así como realizar el seguimiento y evaluación de éstas.
- c) Fijar orientaciones y criterios metodológicos para las acciones formativas.
- d) Elaborar la propuesta de memoria final del Plan de Actuación Anual de Formación del Centro.
- e) Elaborar el Reglamento de Régimen Interno.
- f) Elegir a su representante en el Consejo de Centro.
- g) Cualesquiera otras que le sean atribuidas por la normativa vigente.

El nombramiento de los asesores y asesoras de formación se realizará según la ORDEN de 12 de abril de 2002, de la Consejería de Educación y Cultura, por la que se regula el procedimiento para el nombramiento de los Directores, Secretarios y Asesores de Formación de los Centros de Formación del Profesorado e Innovación Educativa. Este nombramiento requiere los siguientes requisitos:

- a) Ser funcionario de carrera en servicio activo, perteneciente a alguno de los Cuerpos docentes no universitarios.
- b) Tener destino en un centro docente público no universitario ubicado en el ámbito territorial de la Comunidad de Castilla y León.
- c) Acreditar un mínimo de cinco años completos de servicios como funcionario docente de carrera, siendo dos de ellos de docencia directa.
- d) En caso de haber ocupado previamente alguna plaza de asesor/a en Centros de Formación del Profesorado e Innovación Educativa obtenida mediante convocatoria pública durante cuatro años consecutivos, haber transcurrido un período de otros cuatro años en los que no se haya ejercido función de asesoría en estos Centros.
- e) Si se estuviera desempeñado previamente a la convocatoria alguna plaza de asesor de Centro de Formación del Profesorado e Innovación Educativa,

haber superado la correspondiente evaluación, de acuerdo con lo establecido en la convocatoria respectiva.

- f) Poseer y acreditar los perfiles que se recojan en la correspondiente convocatoria.

El acceso a los puestos de Asesores/as de los Centros de Formación del Profesorado e Innovación Educativa se realizará mediante convocatoria pública, en base a la Resolución que publique la Dirección General de Recursos Humanos, en la que se recogerá la valoración de méritos entre los que se incluirán al menos méritos académicos, experiencia docente, formación y experiencia en la formación, publicaciones, ponencias y proyecto.

La valoración de los méritos y requisitos establecidos en la convocatoria, será realizada por Comisiones de Selección que se constituirán al efecto.

El nombramiento de los Asesores y Asesoras de Formación será efectuado por el Director General de Recursos Humanos, en base a la propuesta de candidatos/as realizada por las Comisiones de Selección, por períodos renovables de un año hasta un máximo de cuatro, con reserva del puesto de trabajo de origen, estableciéndose un proceso de evaluación anual del Servicio de Evaluación, Normativa y Procedimiento ejercicio de esta función, cuya valoración positiva determinará la continuidad en el puesto.

Si se estuviera desempeñando un puesto de Asesor de Centro de Formación del Profesorado e Innovación Educativa, el nombramiento será por períodos renovables de un año hasta lo que reste para cuatro, vinculado a la evaluación positiva anual del ejercicio de esta función. La evaluación anual del ejercicio de la función desarrollada, será realizada por la Dirección Provincial de Educación del ámbito geográfico al que pertenezca el centro donde el Asesor/a de Formación esté destinado.

Si una vez resuelta la convocatoria existieran plazas vacantes o se produjeran iniciado el curso escolar, se nombrarán Asesores de Formación con carácter provisional, a propuesta del Director Provincial de Educación y por un año, a funcionarios de carrera en servicio activo que reúnan los requisitos establecidos para los asesores y asesoras de formación enumerados en puntos anteriores. Los Asesores y las Asesoras de Formación cesarán en sus funciones al producirse alguna de las siguientes causas:

- a) No superación del proceso de evaluación anual.
- b) Finalización del período por el que fue nombrado/a.
- c) Renuncia informada por el Director/a del Centro y el Director Provincial de Educación, aceptada por el Director General de Recursos Humanos.
- d) Revocación por el Director General de Recursos Humanos a propuesta motivada del Director Provincial de Educación de la provincia correspondiente.
- e) Pérdida de la condición de funcionario/a por alguna de las causas previstas en la legislación vigente.

2.8 Cataluña

El Departamento de Enseñanza de la Generalitat de Cataluña posee una serie de Servicios Educativos para la formación del profesorado. Estos Servicios Educativos actúan territorial y sectorialmente prestando atención a todos los centros de un ámbito territorial definido, y ponen al alcance de los profesores y profesoras fondos de documentación pedagógica, recursos y materiales didácticos, y les ofrecen asesoramiento y orientación, además de convertirse en puntos de encuentro, de intercambio de experiencias y de investigación permanente. Algunos de estos Servicios Educativos tienen por objetivo prestar apoyo a aspectos concretos de currículos de los alumnos con necesidades educativas especiales y a

la vez facilitar el desarrollo de nuevos programas, metodologías y técnicas didácticas.

Los Servicios Educativos del Departamento de Enseñanza son órganos de apoyo permanente a la tarea docente de los maestros/as, profesores y profesoras de los centros docentes y ejercen las funciones que, respectivamente, se les atribuyen en el Decreto 155/ 1994, en relación con los centros públicos y privados concertados incluidos dentro del ámbito de las competencias del Departamento de Enseñanza y que están relacionadas con el asesoramiento al profesorado. Son Servicios Educativos del Departamento los siguientes órganos:

- a) Los Centros de Recursos Pedagógicos (C.R.P).
- b) Los ICEs de las diferentes Universidades.
- c) Los Equipos de Asesoramiento y Orientación Psicopedagógica (E.A.P.).
- d) Los Centros de Recursos Educativos para Deficientes Auditivos (C.R.E.D.A.).
- e) Los Centros de Recursos Educativos para otros tipos de disminuciones.
- f) Los Campos de Aprendizaje (C.d.A.).

En Cataluña el asesoramiento externo, no se lleva a cabo de la misma forma que en el resto de las Comunidades Autónomas del Estado. Son los Institutos de Ciencias de la Educación (en adelante ICEs), de las diferentes Universidades catalanas los que se encargan de gestionar la mayoría de las actividades de perfeccionamiento y de formación del profesorado. Cada ICE, tiene competencia plena para realizar las tareas de asesoramiento al profesorado que estime oportuno. Algunas universidades poseen un equipo estable para desarrollar estas actividades, mientras que otras, van eligiendo al personal que consideren más adecuado para desarrollar actividades o programas específicos. Por lo tanto, no hay un perfil claro del profesional que se dedica al asesoramiento aunque, se procura que haya especialistas de diferentes áreas y materias que además sean conocedores de la realidad de la escuela.

Para planificar las acciones formativas más interesantes, los ICEs, elaboran los llamados Planes de Zona, en los que se recogen también, las demandas del profesorado. Estos planes son revisados y evaluados por una comisión mixta en la que intervienen: los propios ICEs, los CPRs, la inspección educativa y una representación de los centros escolares.

Existen también los llamados centros de recursos pedagógicos (CRPs), cuyo papel está bastante más limitado que en las demás Comunidades Autónomas, ya que se encarga de proporcionar apoyo de materiales e infraestructuras para el desarrollo de las actividades que ya han diseñado los institutos de ciencias de la educación.

Por otro lado las actividades de los movimientos de renovación pedagógica y de las asociaciones de profesores y profesoras, son muy tenidas en cuenta por la Administración catalana, como acciones formativas para la formación y el perfeccionamiento del profesorado.

La base legislativa en la que nos hemos basado para llevar a cabo esta reflexión sobre el asesoramiento y la formación permanente del profesorado; así como los Servicios Educativos que intervienen en la misma es la siguiente:

- a) Decreto 155/1994, de 28 de junio de 1994, por el que se regulan los Servicios Educativos del Departamento de Enseñanza (D.O.G.C. 8.7.94).
- b) Orden de 5 de mayo de 1998, por la que se regula el procedimiento de nombramiento de los directores de los servicios educativos del Departamento de Enseñanza (D.O.G.C. 20.5.98).

2.8.1 Los Centros de Recursos Pedagógicos (C.R.P.s)

Los centros de recursos son centros (generalmente creados y soportados por la Administración Educativa) donde se crean, recopilan y analizan materiales didácticos y recursos educativos en general, y se ponen a disposición de los

profesores y los centros docentes, proporcionándoles además apoyo a la labor pedagógica y formación.

Este servicio está creado para la dinamización pedagógica y la mejora del trabajo de los profesionales de la enseñanza en el ámbito del sistema educativo no universitario del estado español: educación infantil (0-6 años), educación primaria (6-12 años), educación secundaria (12-18 años) y han tenido una consolidación fundamental a partir de la aplicación de la LOGSE (Ley de reforma educativa española) promulgada en el año 1990.

Pueden considerarse bajo dos perspectivas básicas:

- *Perspectiva técnico-instrumental*: en el que el centro de recursos es parecido a una mediateca, centro de catalogación, producción, consulta y préstamo de recursos educativos.
- *Perspectiva didáctico-curricular*: en la que el centro de recursos resulta un punto de encuentro para el intercambio de experiencias, espacio de enseñanza y aprendizaje.

Algunos centros docentes han organizado su propio centro de recursos, dedicando para ello algunos espacios y, especialmente, recursos humanos.

El ámbito de actuación de los CRP es territorial, en función de un número de escuelas mínimo (20 escuelas) y máximo (100 escuelas) aproximadamente; y de las distancias entre pueblos y ciudades. Según estos criterios existen CRP de ámbito local (1 ciudad), comarcal (zona subregional) o subcomarcal.

En estos momentos existen 80 CRP en toda Cataluña con 210 maestros y profesores que trabajan en ellos.

En la actualidad, se ha creado una asociación profesional de estos docentes que trabaja para mejorar las condiciones laborales, de formación específica y de innovación profesional de los mismos.

En los CRP trabajan profesionales de la enseñanza (maestros y profesores de Enseñanza Secundaria) que ya pertenecen al Departamento de Enseñanza de la Generalitat de Cataluña, y acceden a estos puestos de trabajo por medio de un concurso público, donde hay que presentar un currículum y un proyecto de trabajo sobre el CRP, el cual tienen que defender delante de un tribunal especializado.

El ámbito territorial de actuación de los C.R.P es el comarca. No obstante, pueden tener un ámbito territorial de actuación diferente en función de la existencia de necesidades específicas en una determinada zona.

Con el fin de facilitar las actuaciones de los C.R.P. en una parte del ámbito que tengan asignado, el Departamento de Enseñanza podrá crear ex-tensiones de éstos. Los C.R.P tienen, pues, asignadas las siguientes funciones:

- a) Oferta de recursos, de infraestructura y de servicios a los centros docentes, a los maestros y a los profesores a fin de que dispongan de materiales específicos de las diferentes áreas curriculares, de medios propios de la tecnología educativo y de publicaciones especializadas, con asesoramiento o instrucciones de utilización.
- b) Catalogación de los recursos educativos del medio local y comarcal y elaboración de pautas e informaciones complementarias para facilitar el uso por parte del profesorado.
- c) Prestar apoyo a las actividades docentes y al intercambio de experiencias educativas, a fin de fomentar la reflexión del profesorado sobre la propia práctica docente.
- d) Coordinación y organización de la ejecución y del seguimiento de las actividades de formación permanente, colaborando en la detección de las necesidades de formación y en la elaboración de propuestas para satisfacerlas.

Estas funciones se desarrollan de la siguiente forma:

Ofrecer recursos, infraestructura y servicios a los centros docentes, a los maestros y profesores para que dispongan de materiales específicos de las diferentes áreas curriculares, de medios propios de tecnología educativa y de publicaciones especializadas, asesorando sobre su utilización.

Esta función se desarrolla por medio de lo que llamamos *mediateca*, que es el conjunto de materiales pedagógicos, libros, revistas, discos, videocasetes, cámaras de vídeo, magnetoscopios, ... que se ponen en préstamo a todos los usuarios del servicio.

Existen catálogos del material de mediateca disponible en soporte tradicional escrito, en CD, en Internet, y en la Página Web del Centro de Recursos: (<http://www.xtec.es/serveis/crp/a8930014>)

Catalogación de los recursos educativos del medio local y comarcal, y elaboración de pautas e informaciones complementarias para facilitar el uso por parte de los profesionales.

Para facilitar el conocimiento del medio local y comarcal donde se desarrolla la actividad de las escuelas se pone a disposición de los docentes el catálogo de recursos del medio que realiza el servicio, como equipamientos culturales (museos, teatros, bibliotecas), equipamientos industriales (industrias que se pueden visitar con alumnos), medio natural y espacios de utilización pública (parques, zonas de excursión, zonas protegidas).

Este tipo de recogida de recursos pedagógicos genera colaboraciones específicas con instituciones del ámbito territorial propio, como por ejemplo, la publicación de una colección de materiales pedagógicos comarcales, que se realiza conjuntamente con otros centros de recursos vecinos, con ayuntamientos y con entidades supralocales.

Ayuda a las actividades docentes y al intercambio de experiencias educativas, para fomentar la reflexión de los profesionales docentes sobre la práctica educativa.

Por medio de diversas actividades como las Jornadas de Trabajo conjunto entre centros educativos, o los seminarios sobre temas diversos, se propicia el intercambio de experiencias y el conocimiento de la práctica educativa de los docentes, para conseguir una mejora de la calidad de la enseñanza.

La estructura de estas actividades tiene las siguientes partes:

- Conferencias de personas provenientes de la universidad y de la investigación, que proponen marcos teóricos sobre el tema a tratar.
- Exposición de experiencias de los docentes realizadas directamente con los/las alumnos/as y que ponen de manifiesto la situación de la práctica docente diaria.
- Mesas redondas donde diversos especialistas dialogan y debaten sobre el tema de la actividad y donde los asistentes también pueden participar.
- Exposición de materiales educativos de editoriales de libros, de instituciones pedagógicas y de escuelas.

Estas actividades tienen también reflejo en la página Web del Centro de recursos, en publicaciones escritas y en otras actividades de intercambio y formación del profesorado.

Coordinar y organizar las actividades de formación permanente del profesorado, por medio de la detección de necesidades de formación y la elaboración de los Planes de Formación de Zona.

Como línea de actuación fundamental de nuestro servicio el CRP ofrece la organización de las actividades de formación permanente del profesorado en la zona de influencia del Centro de Recursos, esto se realiza en colaboración con los equipos directivos de los centros y las demandas de todos los profesores. Se incluye en los planes educativos de centro como una línea de trabajo específica y se refiere a la planificación general del centro y a la formación individual de los docentes.

La actuación general del servicio educativo sigue también una línea de trabajo coordinada con las diferentes administraciones que actúan en el territorio, Ayuntamientos, Consejos Comarcales, Universidades y organizaciones profesionales, con el fin de poder unificar criterios de actuación y de coordinar esfuerzos para mejorar las ofertas a los usuarios. Así mismo se organizan también, de forma discontinua actividades donde participan alumnos/as y que se integran en actuaciones paralelas a las del profesorado, como intercambios entre escuelas, exposiciones y talleres didácticos.

Para realizar y desarrollar estas funciones, los CRP suelen disponer de diversas *secciones*; las principales son:

- Sección de diseño y producción de materiales.
- Sección de documentación, evaluación y archivo de los recursos.
- Sección de mantenimiento técnico de los equipos tecnológicos.
- Sección de mediateca y atención al profesorado: asesoramiento, préstamo de los materiales, información sobre los materiales disponibles...
- Sección de investigación educativa.

Las instalaciones y el personal disponible dependerán de los fondos que destine la Administración Educativa y de las actividades que se desarrollen. En cualquier caso siempre habrá un director-coordinador general y también es conveniente que cada una de las secciones tenga un coordinador-responsable.

Los CRP, como hemos dicho antes, son pues, centros de referencia para la formación, la dinamización pedagógica y el apoyo a la tarea docente del profesorado de todos los niveles educativos de los centros de enseñanza no universitaria de la ciudad.

Debemos hacer mención especial, por lo que de particularidad tiene, al convenio de 21 de abril de 1995 que regula la colaboración entre el Departamento de Enseñanza de la Generalitat de Cataluña y el Instituto Municipal de Educación en lo referente a la organización y el funcionamiento de los Centros de Recursos

Pedagógicos de la ciudad de Barcelona. Este es el único CRP que tiene convenio con un Ayuntamiento en toda la Comunidad Autónoma de Cataluña.

En Barcelona, el ámbito de actuación de cada CRP se corresponde con el ámbito territorial de su distrito municipal, en el que establece relación con el Consejo Municipal de Distrito.

Una vez vistas las funciones, los objetivos principales de los CRP son:

- Coordinar y organizar la ejecución y el seguimiento de las actividades de formación permanente.
- Potenciar acciones que impliquen dinamización y apoyo a proyectos en el centro y entre centros educativos.
- Canalizar y coordinar los recursos y la oferta pedagógica de la ciudad que están dirigidos a los centros educativos.
- Ofrecer recursos de infraestructura y de servicios a los centros docentes, al profesorado y a la comunidad educativa.

Para conseguir estos objetivos, los CRP ofrecen:

En el marco del Plan de Formación de Zona, los CRP planifican y programan actividades de formación en el propio centro en la modalidad de asesoramiento y cursos, así como actividades de formación para los docentes mediante la organización de cursos, seminarios, grupos de trabajo y conferencias.

Para dar respuesta a las nuevas necesidades del sistema educativo, las demandas sociales y las posibilidades de organización de la gestión que ofrecen las tecnologías de la información y de la comunicación, los CRP favorecen:

- La promoción de intercambios de experiencias pedagógicas entre centros educativos, con la participación del profesorado y el alumnado.
- El impulso y el apoyo a proyectos innovadores de los centros educativos (recursos humanos, recursos materiales y aspectos organizativos y de asesoramiento).

- La colaboración en proyectos que impliquen la participación de la comunidad educativa.

Los CRP se encargan de la organización de las fuentes de información para ofrecer un servicio de investigación, asesoramiento y préstamo de recursos documentales y tecnológicos.

2.8.2. Equipos de Asesoramiento y Orientación Psicopedagógica (E.A.P)

Los Equipos de Asesoramiento y Orientación Psicopedagógica, en adelante (E.A.P), son Servicios Educativos de composición multidisciplinar que en un ámbito territorial definido prestan apoyo psicopedagógico y de asesoramiento al profesorado y a los centros entre otras funciones. Su inter-acción, que requiere actuación directa en los centros, va dirigida a los órganos directivos y de coordinación de los centros, al profesorado, al alumnado y a las familias, con el fin de colaborar en ofrecer la respuesta educativa más adecuada, especialmente para los alumnos disminuidos y para los que presenten más dificultades en el proceso de aprendizaje.

El ámbito territorial de actuación de los E.A.P. es el comarcal. No obstante, pueden tener un ámbito territorial de actuación diferente en función de la existencia de necesidades específicas en una determinada zona. Los E.A.P están integrados por funcionarios del cuerpo de profesores de enseñanza secundaria que reúnan los requisitos exigibles legalmente para cubrir plazas de la especialidad de psicología y pedagogía.

En función de las necesidades sociales existentes en el ámbito territorial de actuación de cada E.A.P, el Departamento de Enseñanza podrá incorporar funcionarios del cuerpo de diplomados de la Administración de la Generalidad, especialidad asistentes sociales.

Los E.A.P. tienen asignadas las siguientes funciones:

- a) Identificación y valoración de las necesidades educativas especiales de los alumnos y alumnas, en colaboración con el profesorado especialista y servicios específicos.
- b) Participación en la elaboración y el seguimiento de los diversos tipos de adaptaciones del currículum que puedan necesitar el alumnado, en colaboración el profesorado especialista y servicios específicos.
- c) Asesoramiento a los equipos docentes sobre los proyectos curriculares de los centros educativos en lo que se refiere a aspectos psicopedagógicos y de atención a la diversidad de necesidades del alumnado.
- d) Asesoramiento al alumnado, familias y equipos docentes sobre aspectos de orientación personal, educativa y profesional.
- e) Colaboración con los servicios sociales y sanitarios del ámbito territorial de actuación, con el fin de ofrecer una atención coordinada a los alumnos/as y familias que lo necesiten.
- f) Aportación de apoyo y criterios técnicos psicopedagógicos a otros órganos de la Administración Educativa.

2.8.3 Centros de Recursos Educativos para Deficientes Auditivos (C. R. E. D.A.)

Los Centros de Recursos Educativos para Deficientes Auditivos, en adelante, (C.R.E.D.A.) son Servicios Educativos que proporcionan apoyo a la actividad de los profesionales de la enseñanza con el fin de contribuir a la adecuación de su tarea a las necesidades educativas especiales de los alumnos con disminuciones auditivas graves y permanentes y de los alumnos con trastornos del lenguaje. En determinadas situaciones, cuando la atención a los alumnos lo aconseje un C.R.E.D.A. y un Centro de Educación Especial podrán formar parte de una misma estructura organizativa.

Los C.R.E.D.A. tienen una composición multidisciplinar y están integrados por funcionarios docentes de los cuerpos que se citan a continuación, con las titulaciones o capacidades que se indican:

- a) Funcionarios del cuerpo de profesores de enseñanza secundaria que reúnan los requisitos exigibles legalmente para cubrir plazas de la especialidad de psicología y pedagogía.
- b) Funcionarios del cuerpo de maestros con titulaciones o diplomas de especialistas en audición y lenguaje, los cuales desarrollarán sus funciones mediante actuaciones directas en los propios centros.

Los C.R.E.D.A. tienen las siguientes funciones:

- a) Elaboración de materiales educativos adaptados a las necesidades de los alumnos con disminuciones auditivas y de los alumnos con trastornos del lenguaje.
- b) Catalogación de recursos educativos dirigidos a alumnado con disminuciones auditivas y con trastornos del lenguaje, y oferta a los Servicios Educativos y a los centros docentes.
- c) Atención logopédica a alumnos/as con disminuciones auditivas y de los alumnos/as con trastornos del lenguaje.
- d) Colaborar con los Equipos de Asesoramiento y Orientación Psicopedagógica en la identificación y evaluación de las necesidades de los alumnos y alumnas con disminuciones auditivas y de los alumnos y alumnas con trastornos del lenguaje, y en la orientación a sus familias.
- e) Asesoramiento a los equipos docentes y a los Servicios Educativos sobre ayudas técnicas, criterios para adaptar el currículo y estrategias metodológicas, que faciliten la atención a los alumnos y alumnas con disminuciones auditivas y con trastornos del lenguaje.
- f) Aportación de apoyo y de criterios técnicos a otros órganos del Departamento de Enseñanza.

2.8.4. Centros de Recursos Educativos para otros tipos de disminuciones

El Departamento de Enseñanza podrá crear o convenir con otras instituciones Centros de Recursos Educativos para desarrollar funciones similares a las de los C.R.E.D.A., en relación con otros tipos de disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales.

En determinadas situaciones, cuando la atención a los alumnos y alumnas lo aconseje, un Centro de Recursos Educativos para disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales y un Centro de Educación Especial podrán formar parte de una misma estructura organizativa.

2.8.5. Campos de Aprendizaje (C.d.A.)

Los Campos de Aprendizaje, en adelante, (C.d.A.) son Servicios Educativos que ofrecen al alumnado de los centros docentes no universitarios la posibilidad de desarrollar aspectos del currículo escolar que requieran un trabajo fuera del aula, en un medio singular de Cataluña, natural o cultural, prestando atención a los contenidos de la educación ambiental.

Los Campos de Aprendizaje, en épocas concretas del año, pueden ofrecer estancias a los universitarios, y a los maestros y profesores en activo, con la finalidad de colaborar en la formación inicial y permanente del profesorado en relación con las áreas curriculares que desarrollen contenidos referidos al medio natural y social. Los Campos de Aprendizaje están integrados por funcionarios docentes de los cuerpos de maestros y de profesores de enseñanza secundaria.

Los Campos de Aprendizaje tienen asignadas las siguientes funciones:

- a) Oferta de estancias: alojamiento, guiones de trabajo y propuestas y monitores para las actividades, con la colaboración del profesorado que acuda con sus alumnos/as.
- b) Elaboración de materiales didácticos y de divulgación relacionados la actividad del campo de aprendizaje y su entorno que sean útiles al propio campo de aprendizaje y a los docentes y a los centros que los quieran aplicar en situaciones similares.
- c) Recogida y sistematización de documentos sobre temas relacionados con las actuaciones del campo de aprendizaje con el fin de lograr un fondo especializado a disposición de los alumnos y de los docentes que hacen permanencia.
- d) Participación en la formación inicial y permanente del profesorado en relación con las áreas curriculares que desarrollan contenidos referidos al medio natural y social.

2.8.6 Sistema de provisión de los Servicios Educativos descritos

Los puestos de trabajo de los Servicios Educativos descritos son puestos de trabajo docente de carácter singular, excepto los puestos de trabajo correspondientes al cuerpo de diplomados de la Administración de la Generalidad, especialidad asistentes sociales.

En todos los supuestos la provisión se hará mediante concurso de méritos entre el personal perteneciente a los cuerpos docentes correspondientes y el personal perteneciente al cuerpo de diplomados de la Administración de la Generalidad, especialidad asistentes sociales, respectivamente. El Departamento de Enseñanza podrá cubrir temporalmente las vacantes que se produzcan, por medio de la adscripción provisional de funcionarios que reúnan las condiciones requeridas, hasta que se cubra el puesto de trabajo por el procedimiento de concurso.

Excepcionalmente, cuando el carácter especializado de la tarea a realizar lo requiera, el Departamento de Enseñanza podrá adscribir a los Servicios Educativos, por un período determinado, personal que desarrolle funciones específicas.

Los requisitos genéricos exigidos para participar en los concursos de méritos para los puestos de trabajo de los Servicios Educativos son:

- a) Pertener al cuerpo de maestros o al cuerpo de profesores de enseñanza secundaria o al cuerpo de diplomados de la Administración de la Generalidad, especialidad asistentes sociales, según los casos.
- b) Haber ejercido la docencia durante un mínimo de tres años, en el caso de los funcionarios docentes, y acreditar documentalmente, en la forma que se determine en la convocatoria, experiencia de trabajo con niños/as o adolescentes durante un mínimo de tres años, en el caso de los asistentes sociales.
- c) Acreditar el conocimiento oral y escrito de la lengua catalana, de acuerdo con la normativa establecida.
- d) Estar en alguna de las situaciones siguientes:
 - I. En servicio activo.
 - II. En servicios especiales.
 - III. En servicios especiales en otras administraciones.
 - IV. En excedencia voluntaria.
 - V. Procedente de la situación de suspenso

2.8.7 Nombramiento de los Directores de los Servicios Educativos y sus funciones

El Departamento de Enseñanza nombrará a un Director/a para cada Servicio Educativo, o bien lo destituirá, tomando en consideración la propuesta de los profesionales de este servicio. El nombramiento de los directores/as será por

un período de cuatro años, que podrá ser prorrogado. Con carácter general, las funciones del Director/a referidas al Servicio Educativo son:

- a) Tener la representación del centro y llevar su administración.
- b) Supervisar el trabajo de todo el personal del servicio.
- c) Convocar y presidir las reuniones de trabajo.
- d) Visar los certificados, informes o dictámenes emitidos.
- e) Coordinar la elaboración de los planes de actuación, cuyo contenido comunicará al delegado territorial y controlar su ejecución.
- f) Coordinar la elaboración de las memorias y elevarlas al delegado territorial correspondiente.
- g) Garantizar la coherencia de los criterios de intervención técnica y coordinar todo el personal del servicio, de acuerdo con las directrices de los órganos superiores.
- h) Velar por la colaboración con los otros Servicios Educativos del ámbito territorial correspondiente.

2.8.8 Calendario y jornada laboral del personal de los Servicios Educativos

Las vacaciones, los permisos y la duración de la jornada de trabajo de los funcionarios que hayan accedido a los puestos de trabajo de los Servicios Educativos serán los previstos con carácter general para el personal de la Administración de la Generalidad de Cataluña. De acuerdo con las necesidades del servicio, el Departamento de Enseñanza establecerá la distribución horaria de los diversos Servicios Educativos.

2.8.9 Directrices y coordinación de los Servicios Educativos

El Departamento de Enseñanza, a través de la Dirección General de Ordenación Educativa, establecerá para los Servicios Educativos las directrices y los procedimientos referidos a:

- a) La organización, el funcionamiento, la formación permanente y las prioridades de actuación.
- b) La elaboración de los planes de actuación.
- c) La elaboración de las memorias de las actuaciones efectuadas.
- d) Los criterios de coordinación, evaluación y control.
- e) La asignación de los presupuestos de funcionamiento y de equipamiento.

El Departamento de Enseñanza, a través de las delegaciones territoriales, ejercerá las funciones de dirección, de programación anual, de coordinación, de seguimiento y de supervisión de los Servicios Educativos.

2.8.10 Control y planes de actuación periódicos de los Servicios Educativos

La evaluación y el control del desarrollo concreto de los planes de actuación de los Servicios Educativos corresponden la Inspección de Enseñanza.

Atendiendo a las propuestas de los diferentes centros docentes y de acuerdo con las directrices y los procedimientos establecidos por el Departamento de Enseñanza, los Servicios Educativos concretarán las actividades en planes de actuación periódicos elaborados de acuerdo con las funciones que, respectivamente, tienen encomendadas.

2.8.11 Procedimiento para nombrar los Directores/as de los servicios educativos

Se establece un procedimiento específico para el nombramiento y cese de los directores y directoras de los siguientes servicios educativos: Equipos de Asesoramiento y Orientación Pedagógica (E.A.P.), Centros de Recursos Pedagógicos (C.PR.), Centros de Recursos Educativos para Deficientes Auditivos (C.R.E.D.A.), Campos de Aprendizaje (C.d.A.) y Centros de recursos educativos para diversos tipos de disminuciones.

Para proveer una vacante prevista de director/a de uno de los servicios educativos citados en el punto anterior, el Delegado Territorial de Enseñanza instará al director/a (ejerciente o en funciones) a que comunique a los profesionales del servicio que queda abierto el período de presentación de candidaturas. Las solicitudes de los candidatos, acompañadas del currículum profesional, se presentarán al Delegado/a Territorial. Finalizado el plazo de presentación de candidaturas, el/la Inspector/a de Enseñanza que tenga a su cargo el asesoramiento, evaluación y control del servicio educativo, convocará a los profesionales destinados en el mismo para oír sus propuestas. El Inspector/a informará al Delegado/a Territorial sobre los resultados de dicha sesión. El período ordinario para iniciar el proceso de provisión de vacantes de directores/as de los servicios educativos será la segunda quincena de mayo.

Para el nombramiento, en la Delegación Territorial, se constituirá una comisión presidida por el Inspector/a Jefe. La comisión, vista el acta de la sesión redactada por el Inspector/a y valorado el currículum profesional de los/las candidatos/as, elevará una propuesta de nombramiento al Delegado/a Territorial, a quien corresponde el nombramiento. Los directores/as nombrados tomarán posesión de su cargo con efectos de 1 de septiembre. De manera ordinaria, el director/a de un servicio puede cesar por renuncia, cambio de destino o por finalización del período de cuatro años.

El director/a de un servicio educativo podrá ser removido de su cargo por incumplimiento grave de funciones o por modificación de las condiciones en que fue nombrado/a. En el caso de que se dé alguno de los supuestos anteriores, el

Inspector/a de Enseñanza convocará la reunión anteriormente mencionada y posteriormente se reunirá la comisión descrita igualmente en el mencionado punto anterior que procederá a elevar la propuesta de nombramiento.

En el caso de que no se efectúe ninguna propuesta de Director o de Directora o que este cargo quede vacante, el Delegado/a Territorial nombrará uno/a con carácter provisional, cuyo mandato se extenderá hasta que se acabe el siguiente procedimiento ordinario de nombramiento.

2.9 Galicia

Las estructuras de formación permanente y asesoramiento al profesorado se han modificado recientemente en el la Comunidad Autónoma de Galicia. Sus Centros de Formación y Recursos, (CFRs) llamados Centros de Formación Continuada del Profesorado de Niveles no Universitarios (CFCPs) presentan entre sus funciones las de recoger las diferentes demandas de formación del profesorado y dar respuesta a las mismas a través de diferentes acciones formativas como son: grupos de trabajo, formaciones en centros, seminarios permanentes, u otras de otro tipo.

La forma en que se gestionan los Centros de Formación y Recursos es similar a la de Andalucía, es decir, cuentan con los directores y directoras de los centros que son nombrados por la administración, el Consejo de Dirección que en Galicia se llama Consello Directivo y un equipo pedagógico formado por los asesores y asesoras de formación. Los miembros del Consello, son designados también por la Administración y la representación del profesorado es bastante reducida frente al resto de los miembros del mismo.

Para poder ser asesor o asesora hay que reunir una serie de requisitos entre los cuales están los siguientes: ser funcionario y llevar trabajando un mínimo

de cinco años, experiencia, formación, especialmente en lengua gallega, publicaciones, titulaciones y elaboración de un proyecto que deberá defenderse ante una comisión nombrada por la Administración gallega.

La base legislativa en la que nos hemos basado para llevar a cabo esta reflexión sobre el asesoramiento y la formación permanente del profesorado; así como los Servicios Educativos que intervienen en la misma es la siguiente:

- a) Decreto 42/1989, de 23 de febrero, por el que se regula la creación y funcionamiento de los Centros de Formación Continuada del Profesorado de Niveles no Universitarios (D.O.G. 31.3.89).
- b) Orden de 31 de mayo de 1993, que regula la composición, elección y constitución del Consejo Directivo de los Centros de Formación Continuada del Profesorado de Niveles no Universitarios (D.O.G. 22.6.93).
- c) Decreto 245/1999, de 29 de julio, por el que se regula la formación permanente del profesorado que imparte enseñanzas de niveles no universitarios. (D.O.G. 2.09.99).
- d) Orden del 26 de abril de 2004 por la que se convocan ayudas económicas para la realización de actividades de formación del profesorado organizadas por los movimientos de renovación pedagógica y las asociaciones y fundaciones con fines pedagógicos (DOG do 5 de mayo).

2.9.1 Centros de Formación Continuada del Profesorado de Niveles no Universitarios (C.F.C.P.s)

Los Centros de Formación Continuada del Profesorado de Niveles no Universitarios se configuran como entes de apoyo y perfeccionamiento del profesorado, así como instrumento para llevar a término las actividades de innovación y renovación pedagógica, la dinamización y ayudas a los centros de enseñanza, y el apoyo, fomento y difusión de investigaciones y experiencias educativas, todo ello orientado a la mejora de la calidad de enseñanza y la eficacia del servicio educativo.

Los Centros de Formación Continuada del Profesorado de Niveles no Universitarios dependerán orgánicamente de la Consejería de Educación y Ordenación Universitaria, a la que corresponde la promoción, creación, supervisión y coordinación de dichos Centros, así como la determinación del ámbito territorial de actuación.

La Consejería de Educación podrá establecer los convenios con las entidades locales, así como con entes públicos y privados, a efectos de creación y funcionamiento de los Centros de formación. Asimismo, la Consejería podrá establecer convenios con las universidades y con sus departamentos, para el desarrollo de las funciones propias de estos centros. Estos Centros tendrán las siguientes funciones:

- a) Llevar a cabo los planes de perfeccionamiento del profesorado que la Administración les encomienden.
- b) Recoger, elaborar y desarrollar las iniciativas de perfeccionamiento y actualización, propuestas por el profesorado y los centros adscritos a los Centros de Formación.
- c) La realización de actividades en el campo de innovación, investigación y experimentación educativas.
- d) Facilitar un servicio de documentación, difusión y elaboración de material didáctico y pedagógico a los profesores/as y a los centros de enseñanza de su ámbito territorial.

- e) Realizar actividades de participación, discusión y difusión de las reformas educativas.
- f) Promocionar y apoyar la participación del profesorado en seminarios, grupos de trabajo y otras actividades.
- g) Promover la equilibrada adecuación de los contenidos de los planes y programas de estudios a las particularidades del medio.
- h) Acoger y dar soporte material a las actividades de los colectivos de profesores/as que trabajan en la renovación pedagógica.

En cada Centro de Formación existirá un libro-registro en el que se anotarán de forma individualizada las características de las actividades en que participe cada profesor adscrito al mismo. Serán adscritos a cada Centro de Formación todos los profesores de niveles no universitarios que presten su servicio en los centros educativos de su ámbito de influencia.

2.9.1.1. Director/a de los Centros de Formación

Al frente de cada Centro de Formación habrá un Director o Directora, nombrado por la Consejería de Educación, por un período de tres años, renovable en su caso por otros tres y seleccionado/a previamente por concurso público de méritos entre el personal docente no universitario. El Director/a del Centro cesará en sus funciones al término de su mandato o por algunas de las siguientes causas:

- a) Pase a la situación de servicios especiales, excedencia voluntaria o forzosa y suspensión de funciones.
- b) Renuncia motivada aceptada por la Consejería de Educación.
- c) Pérdida de la condición de funcionario público.
- d) Cese o suspensión por la Consejería de Educación, mediante expediente administrativo, con audiencia del interesado/a, previo informe del Consejo Directivo del Centro, cuando incumplan gravemente sus funciones.

Serán funciones del Director/a:

- a) Representar oficialmente al Centro.
- b) Dirigir y coordinar todas las actividades del Centro.
- c) Coordinar y dar publicidad al plan de actuación del Centro.
- d) Estimular la promoción de programas de actividades encaminadas a satisfacer las necesidades pedagógicas de los profesores, profesoras y centros educativos de su zona de influencia.
- e) Convocar y presidir el Consejo Directivo del Centro.
- f) Velar por el cumplimiento de los acuerdos del Consejo Directivo del Centro.
- g) Autorizar los gastos del Centro y ordenar los pagos.
- h) Visar las certificaciones y demás documentos oficiales.

2.9.1.2 Consejo Directivo de los Centros de Formación

En cada Centro de Formación Continuada del Profesorado de Niveles no Universitarios existirá un Consejo Directivo y un equipo de asesoramiento técnico-pedagógico. El Consejo Directivo será presidido por el Director del Centro e inte-grado por los siguientes miembros:

- I. Hasta un máximo de tres profesores/as elegidos por el equipo de asesoramiento técnico-pedagógico, entre sus miembros.
- II. Hasta un máximo de seis profesores/as elegidos por los profesionales de la enseñanza adscritos al Centro entre los coordinadores/as de los movimientos de renovación pedagógica, seminarios o grupos de trabajo, autorizados o subvencionados por la Consejería de Educación.
- III. Los/las dos profesores/as elegidos por los equipos psicopedagógicos de apoyo dependientes de la Consejería de Educación y los departamentos de orientación educativa aprobados por la Consejería, entre sus miembros.

- IV. Un/a profesor/a elegido/a por los responsables de recursos educativos dependientes de la Consejería, entre sus miembros.
- V. Dos representantes de la Administración educativa, nombrados por el Delegado Provincial de Educación.
- VI. En su caso, un/a representante de las instituciones locales que colaboren en la creación y en el mantenimiento del Centro.

Los miembros electos del Consejo Directivo lo serán por un período de dos años. Los representantes de la Administración educativa lo serán por períodos de un año prorrogable. El representante de la Administración local por períodos de un año, prorrogable. Serán funciones del Consejo Directivo:

- a) Aprobar los planes actuales de actividades del Centro, impulsar y supervisar su realización y evaluar sus resultados.
- b) Aprobar la memoria anual de ejecución de los planes de actividades del Centro.
- c) Confeccionar y aprobar el presupuesto del Centro y supervisar su ejecución.
- d) Propiciar el establecimiento de relaciones de colaboración con otros centros o instituciones educativas afines.
- e) Elaborar y aprobar el reglamento de régimen interior del Centro.

El Consejo Directivo se reunirá preceptivamente una vez al trimestre, y siempre que lo convoque su presidencia o lo solicite, al menos, un tercio de los miembros.

2.9.1.3 Equipo de asesoramiento técnico-pedagógico de los Centros de Formación

En cada Centro de Formación existirá un equipo de asesoramiento técnico-pedagógico, constituido por profesores y profesoras en régimen de dedicación total o parcial. El profesorado del equipo de asesoramiento técnico-pedagógico será seleccionado mediante concurso público de méritos y nombrado por la Consejería de Educación, por un período de tres años, renovándose por terceras partes cada año. Uno de los miembros del equipo deberá ser especialista en gallego.

Asimismo, podrán adscribirse al Centro de Formación, por un período inferior a un año académico, para llevar a cabo actividades concretas planificadas por la Administración educativa y por el Centro, profesores y profesoras colaboradores del equipo de asesoramiento técnico-pedagógico en régimen de dedicación total o parcial. Serán funciones del equipo de asesoramiento técnico-pedagógico:

- a) Elaborar, bajo la coordinación del Director/a, los planes anuales de actividades del Centro y la memoria anual de ejecución de los mismos.
- b) Prestar asesoramiento a los profesores y profesoras adscritos al Centro.
- c) Dar soporte y coordinar los proyectos experimentales que la Administración les confíe.
- d) Promover la dinamización pedagógico-didáctica de los centros de enseñanza ubicados en el ámbito de actuación del Centro.
- e) Elaborar el estudio de las necesidades de formación de los profesores y profesoras de los centros educativos comprendidos en su ámbito de actuación y programar las actividades necesarias para su satisfacción.
- f) Elaborar los materiales didácticos de apoyo al proceso de enseñanza-aprendizaje.
- g) Valorar, desde la perspectiva de su utilidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje, los materiales didácticos que se vayan incorporando al Centro.

2.9.1.4 Coordinación de los Centros de Formación

La coordinación de los Centros de Formación de la Comunidad Autónoma de Galicia se llevará a cabo por una Comisión integrada por diversos miembros de la Administración educativa gallega. Serán funciones de esta Comisión:

- a) Establecer los criterios generales de planificación y ejecución de actividades a realizar por los Centros de Formación.
- b) Aprobar las programaciones anuales de los Centros de formación, en función de su adecuación al plan general de formación continuada del profesorado en servicio.
- c) Proponer al Consejero de Educación la creación o supresión de los Centros de Formación, la ubicación de los mismos y su ámbito territorial.
- d) Establecer la plantilla del personal necesario para cada Centro y fijar los criterios para elaborar el baremo con vistas a su selección.
- e) Cuantificar la dotación económica y demás recursos técnicos y materiales necesarios para cada Centro de Formación.
- f) Realizar el seguimiento de las actividades aprobadas y desarrolladas por los Centros de Formación a través del análisis de las memorias anuales de los mismos.

2.9.1.5 Supervisión y evaluación de los Centros de Formación

La Consejería de Educación y Ordenación Universitaria, a través de la Inspección de Educación, supervisará y evaluará el funcionamiento ordinario de los mencionados centros.

2.10 Comunidad de Madrid

En el año 1999, mediante el Real Decreto 926/1999, de 28 de mayo, se traspasaron las funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Madrid en materia de enseñanza no universitaria, se efectuó el

traspaso a la Comunidad de Madrid de los Centros de Profesores y de Recursos, así como la elaboración y desarrollo de planes y actividades de formación y perfeccionamiento del profesorado.

Las previsiones contenidas en el artículo 7 del Decreto 313/1999, de 28 de octubre, modificado por la Orden 1184/2001, de 29 de marzo, por el que se aprueban las competencias y estructura orgánica de la Consejería de Educación, encomiendan a la Dirección General de Ordenación Académica la planificación y desarrollo de programas de formación permanente del profesorado, la gestión de la red de centros de profesores y recursos y la formación y evaluación de los asesores y asesoras de formación, así como las propuestas relativas a su selección.

La nueva red de formación de la Comunidad de Madrid queda formada por dos ámbitos:

- **Ámbito regional:** formado por los Centros de Formación propios de la Comunidad de Madrid establecida a través de los Decretos 3/2001, 4/2001 y 5/2001, de 18 de enero y que son:
 - a) Centro Regional de Innovación y Formación (CRIF) “Las Acacias”.
 - b) Centro regional de Apoyo a la Formación de la Infancia (CRAFI) “El Valle”.
 - c) Centro de Formación Ambiental del Profesorado (CFAP).

- **Ámbito territorial:** Formado por los antiguos Centros de Profesores y de Recursos, a los que la presente norma pretende dar un nuevo impulso y acomodar a las necesidades específicas derivadas de la nueva realidad educativa y social, potenciando, fundamentalmente, su vertiente de apoyo al profesorado en los cambiantes aspectos de su cometido profesional. Dentro de este nuevo enfoque se acuerda el cambio en su denominación y pasan a llamarse Centros de Apoyo al Profesorado (en adelante CAP).

Con todo ello, la Comunidad de Madrid, pretende otorgar mayor eficacia a la red de formación del profesorado ya que la considera como un requisito primordial para alcanzar la adecuada calidad de la enseñanza. Para ello persigue con la misma, los siguientes objetivos:

- a) Contribuir a la mejora de la calidad del sistema educativo potenciando la formación del profesorado en:
 1. La actualización científica y didáctica.
 2. La organización de los centros educativos.
 3. La atención a las necesidades formativas derivadas de la implantación de la LOGSE.
 4. La aplicación de las tecnologías de la información y la comunicación.
 5. El desarrollo de la transversalidad y de la interculturalidad.
 6. La participación en Programas Europeos.
 7. El intercambio de experiencias y "buenas prácticas".
- b) Consolidar los Centros de la Red de Formación como instituciones encargadas de la formación del profesorado, dotándolos de un personal cualificado que permita cumplir adecuadamente los objetivos que persigue.
- c) Mejorar la estructura de gestión de los centros de formación, dotándolos de programas informáticos que agilicen el funcionamiento del Plan de Formación y permitan el control y el seguimiento de las actividades que desarrollan: Programa de Gestión Económica y Programa de Gestión Integrada de Formación del Profesorado.
- d) Proporcionar una oferta diversificada, que dé respuesta a las necesidades que, en materia de formación, tiene el sistema educativo, atendiendo a la tipología de los centros y del profesorado. Tal oferta atiende a una doble vertiente:
 - *Individual o pequeño grupo*, que responda a sus propios intereses y potencie su desarrollo profesional.
 - *Proyectos de Formación en centros*, que tengan como eje la formación del propio centro hasta dotarse a sí mismo de su propio Plan de Formación.

- e) Suscitar en el docente una reflexión sobre su ejercicio profesional, ofreciendo los recursos necesarios para su actualización científica y pedagógica y que suponga una permanente innovación en su labor profesional.
- f) Facilitar al profesorado de los centros educativos un servicio de documentación y elaboración de materiales y recursos didácticos, favoreciendo el intercambio, el debate y la difusión de las experiencias llevadas a cabo.
- g) Favorecer la coordinación y colaboración con otras instituciones relacionadas con la educación y la formación permanente:
 - La Universidad.
 - Entidades sin ánimo de lucro.
 - Otras instituciones (colegios profesionales, empresas,...).
- h) Potenciar la participación y la implicación del profesorado en la formación permanente, recogiendo sus necesidades formativas y diseñando el correspondiente Plan de Formación.
- i) Reconocer, acreditar y registrar la formación permanente del profesorado realizada.
- j) Reconocer, de acuerdo con la normativa vigente, como formación permanente, la participación del profesorado en programas y proyectos de innovación educativa.
- k) Fomentar y facilitar una formación del profesorado diversa y elegida libremente por éste, a través de ayudas económicas, licencias por estudios y realización de planes de formación en colaboración con entidades sin fines de lucro.

- l) Difundir los Programas internacionales y promover la participación de centros y profesores en actividades internacionales y preferentemente en el Programa Sócrates de la Unión Europea.

La legislación básica utilizada para el desarrollo del presente capítulo es la siguiente:

- a) Real Decreto 926/1999, de 28 de mayo, se traspasaron las funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Madrid en materia de enseñanza no universitaria.
- b) Decreto 313/1999, de 28 de octubre, modificado por la Orden 1184/2001, de 29 de marzo, por el que se aprueban las competencias y estructura orgánica de la Consejería de Educación, encomiendan a la Dirección General de Ordenación Académica la planificación y desarrollo de programas de formación permanente del profesorado, la gestión de la red de centros de profesores y recursos y la formación y evaluación de los asesores de formación, así como las propuestas relativas a su selección.
- c) Decretos 3/2001, 4/2001 y 5/2001, de 18 de enero, en los que se establecen las nuevas líneas de la formación permanente del profesorado, así como el cambio de nombre de los Centros de Profesores y Recursos por el de Centros de Apoyo al Profesorado (CAPs).
- d) Decreto 63/2001, de 10 de mayo, por el que se regula el régimen jurídico y el funcionamiento de los Centros de Apoyo al Profesorado de la Comunidad de Madrid
- e) Decreto 3/2001, de 18 de enero, por el que se crea el Centro Regional de Innovación y Formación “Las Acacias”.
- f) Decreto 4/2001, de 18 de enero, por el que se crea el Centro Regional de Apoyo a la Formación de la Infancia “El Valle”.
- g) Decreto 5/2001, de 18 de enero, por el que se crean los Centros de Formación Ambiental para el Profesorado de la Comunidad de Madrid.

2.10.1 Los Centros de Ámbito Regional.

a) Centro Regional de Innovación y Formación “Las Acacias” (CRIF).

Este centro se crea como centro de formación, de régimen singular, que tiene como finalidades la gestión e impartición de actividades de formación del profesorado de carácter especial, bien por su índole innovadora y experimental o por dirigirse a colectivos específicos de profesores, y el impulso a las actividades de innovación didáctica.

Tiene las siguientes funciones:

- a) Gestión del desarrollo de la formación del profesorado correspondiente a las Enseñanzas de Régimen General, de Régimen Especial y de Educación de Personas Adultas definidas en la LOGSE.
- b) Elaboración de planes de formación para colectivos específicos.
- c) Asesoramiento al profesorado para el desarrollo de los proyectos que le sean encomendados por la Dirección General de Ordenación Académica.
- d) Gestión y coordinación de la elaboración de determinados proyectos implícitos en las convocatorias públicas de la Dirección General de Ordenación Académica, así como su seguimiento, que se encomienden a este Centro.
- e) Organización del asesoramiento necesario para el diseño y desarrollo de proyectos educativos implícitos en las mencionadas convocatorias públicas.
- f) Colaboración con las Direcciones de Áreas Territoriales para la detección de necesidades formativas específicas y desarrollo de la formación que por sus peculiaridades o incidencia territorial no pueda ser abordada desde éstas.
- g) Elaboración y difusión de materiales de apoyo didáctico de carácter innovador.

- h) Organización de experiencias educativas innovadoras con la participación de alumnos.
- i) Desarrollo y evaluación de proyectos de investigación e innovación educativa.
- j) Cuantas otras sean establecidas por la Dirección General de Ordenación Académica.

El Centro Regional de Innovación y Formación “Las Acacias” se estructura en Departamentos Formativos y tendrá como máximos responsables a:

- I. Un Director/a.
- II. Un Secretario/a.
- III. Departamentos Formativos formados por un Jefe/a de Departamento, asesores/as y personal laboral fijo.

Contará, además, con un Consejo Asesor.

b) Centro Regional de Apoyo a la Formación de la Infancia “El Valle” (CRAFI).

Es un centro de formación de carácter singular, igual que el anterior, que tiene como finalidad la planificación, gestión e impartición de actividades de formación dirigidas a los maestros y educadores de Educación Infantil y a los educadores de Residencias de Atención a la Infancia y Adolescencia. Está adscrito a la Dirección General de Ordenación Académica y en dependencia directa del Área de Formación del Profesorado.

Las actividades formativas que se planifiquen y se desarrollen desde el Centro Regional de Apoyo a la Formación de la Infancia “El Valle”, tendrán como destinatarios al profesorado y educadores de Centros de Educación Infantil y Residencias de Atención a la Infancia y Adolescencia de la Comunidad de Madrid,

considerándose sus actividades de ámbito regional, independientemente de la ubicación concreta en que se desarrolle la actividad.

Este centro desarrolla las siguientes funciones:

- a) Gestión y realización de los planes de formación que la Dirección General de Ordenación Académica encomiende dirigidos a colectivos específicos: maestros de Educación Infantil, educadores de Educación Infantil y educadores de Residencias de Atención a la Infancia y Adolescencia.
- b) Asesoramiento a los maestros y educadores para la elaboración y desarrollo de determinados proyectos, cuando éstos sean encomendados al Centro por la Dirección de Ordenación Académica.
- c) Organización del asesoramiento necesario para el diseño y desarrollo de proyectos educativos implícitos en las convocatorias públicas gestionadas desde el Área de Formación del Profesorado.
- d) Colaboración con las Direcciones de Áreas Territoriales para la detección de necesidades formativas en ámbitos de la Educación Infantil que por su especificidad o incidencia territorial no pueda ser abordada desde éstas.
- e) Difusión de materiales de apoyo didáctico de carácter innovador.
- f) Organización de experiencias formativas innovadoras.
- g) Cuantas otras sean establecidas por la Dirección General de Ordenación Académica.

Los y las responsables de este centro, igual que el anterior son:

- Un Director/a.
- Un Secretario/a.

Además, contará con un Consejo Asesor y completará su ámbito de actuación con las actividades desarrolladas por el Programa de Apoyo Escolar para la Protección de la Infancia, que se adscribirá a este Centro.

Sobre las funciones de los responsables, su nombramiento y cese, no vamos a extendernos puesto que coinciden con las mencionadas para otros miembros directivos y sería innecesaria su repetición.

El Centro Regional de Apoyo ala Formación de la Infancia “El Valle” organizará sus actividades según el Plan Anual de Actuación, aprobado por la Dirección General de Ordenación Académica, y dará cuenta del desarrollo de las mismas en la correspondiente memoria. Ambos documentos serán confeccionado, por los profesionales adscritos al centro que desempeñen tareas formativas.

c) Centro de Formación Ambiental del Profesorado (CFAP).

Igual que los dos anteriores, son centros de formación de régimen singular, que tienen por finalidad la realización de actividades de Formación Ambiental, dirigidas al profesorado y alumnado de niveles anteriores a la Universidad, mediante el desarrollo de experiencias curriculares.

Los Centros de Formación Ambiental para el Profesorado de la Comunidad de Madrid, en dependencia directa del Área de Formación del Profesorado, están adscritos a la Dirección General de Ordenación Académica. Tienen como objeto la ampliación del espacio educativo a través de la realización de experiencias curriculares que redunden en un mejor conocimiento del medio ambiente y en una actitud consecuente y responsable para su conservación y mejora. Todo ello desde la consideración de la importancia que en el currículo tiene la educación en valores ligados a la educación ambiental como tema de tratamiento transversal.

La Dirección General de Ordenación Académica es la encargada de fijar los criterios sobre participación de los centros educativos, duración y características de las experiencias curriculares, la división por edades y niveles de

los grupos participantes, así como la forma de solicitud y los criterios de adjudicación de las plazas.

Los Centros de Formación Ambiental para el Profesorado tienen las siguientes funciones:

- a) Poner a disposición del profesorado, mediante el desarrollo de experiencias curriculares, recursos diversos para la introducción transversal de la educación ambiental.
- b) Proporcionar al profesorado y alumnado experiencias innovadoras a través del contacto directo con el medio.
- c) Facilitar al alumnado vivencias a través de las cuales se despierten actitudes de aprecio y respeto por el medio ambiente.
- d) Difundir entre los profesores y alumnos el conocimiento de la riqueza medioambiental de la Comunidad de Madrid.

Los Centros de Formación Ambiental para el Profesorado disponen de los siguientes órganos de gobierno:

- Director/a.
- Secretario/a.
- Equipo Pedagógico.

Sobre las funciones de la dirección y secretaría no añadiríamos nada a lo que se haya dicho en funciones de equipos anteriores; no obstante si consideremos oportuno mencionar las del Equipo pedagógico.

Está compuesto por los profesores y educadores que, en cada uno de ellos, atiendan las actividades desarrolladas por los grupos en estancias de uno o varios días, programadas en cada centro. Formarán parte del mismo el Secretario o Secretaria del centro que tendrá voz y voto.

Las funciones del Equipo Pedagógico son:

- a) Elaborar propuestas de actividades para el diseño del programa del Departamento de Educación Ambiental y participar en la elaboración, desarrollo y evaluación del Plan de Actuación Anual del centro.
- b) Apoyar y asesorar al profesorado que acuda con sus alumnos al centro.
- c) Tomar parte activa en los programas que guarden relación con su función.
- d) Elaborar un informe sobre la tarea realizada por cada grupo de alumnos que visite el centro.
- e) Participar en la elaboración de una Memoria anual de actividades.
- f) Colaborar en la gestión administrativa y en la organización del centro siguiendo las directrices del Director.
- g) Cuantas otras les sean atribuidas por la Dirección General de Ordenación Académica.

Los Centros de Formación Ambiental para el Profesorado de la Comunidad de Madrid funcionan a través de un Plan de Actuación Anual y deben de elaborar la correspondiente Memoria. Ambos documentos serán realizados con la colaboración del Equipo Pedagógico del Centro, según las directrices emanadas de la Dirección General de Ordenación Académica, y elevados a la misma para su aprobación definitiva.

Su horario debe garantizar la atención requerida por las actividades, para ello se realizará una distribución del trabajo entre los componentes del Equipo Pedagógico y de servicios que lo garantice. Dicho horario deberá ser aprobado por la Dirección General de Ordenación Académica.

Los centros dependientes del Programa de Formación Ambiental para el Profesorado de la Comunidad de Madrid son:

- Granja Escuela “La Chimenea”.
- Gran Escuela Infantil.
- Taller de la Naturaleza de Villaviciosa de Odón.

2.10.2 Los Centros de Ámbito Territorial (CAP): funciones, órganos de gobierno, organización y funcionamiento.

Teniendo en cuenta el dictamen del Consejo Escolar de la Comunidad de Madrid, los responsables de educación de esta comunidad redactan el Decreto 63/2001 de 10 de mayo y crean la estructura, la organización y el funcionamiento de los Centros de Apoyo al Profesorado (CAPs) como centros institucionales de apoyo pedagógico a los profesores que desempeñan su tarea en centros educativos no universitarios de la Comunidad de Madrid, en la doble vertiente de facilitarles su formación permanente y el acceso a los recursos didácticos que contribuyan a la eficacia de su labor profesional.

Los Centros de Apoyo al Profesorado dependen orgánicamente de la Dirección General de Ordenación Académica y funcionalmente del Área de Formación del Profesorado, en los Servicios de las Unidades de Programas Educativos de las Direcciones de Área Territorial la coordinación de los Centros de Apoyo al Profesorado de su ámbito y el impulso, apoyo, asesoramiento y seguimiento de las actuaciones formativas que desarrollan.

Los Centros de Apoyo al Profesorado desarrollan, preferentemente, su tarea en el ámbito geográfico que se les señaló, sin perjuicio de la cooperación con otros servicios de apoyo al profesorado e instituciones de formación.

La Consejería de Educación ha organizado la Red de Centros de Apoyo al Profesorado, en función de las necesidades de formación del profesorado en las diferentes zonas educativas. La Dirección General de Ordenación Académica, en

función de las variaciones que puedan presentarse en las necesidades de formación del profesorado, contrastadas por las Direcciones de Área Territorial, podrá proponer a la Consejería de Educación modificaciones en dicha Red, creando, suprimiendo o modificando ámbitos de actuación; respetando, en todo caso, las disponibilidades presupuestarias.

Respecto de las actividades de formación organizadas por los Centros de Apoyo al Profesorado irán destinadas preferentemente a los docentes de centros públicos y privados concertados, así como a otros profesionales de los Equipos y Servicios de Apoyo al profesorado, situados en su ámbito de actuación.

Los Centros de Apoyo al Profesorado elaborarán, desarrollarán y evaluarán un Plan Anual de Actuación que formará parte del Plan de Formación Permanente del Profesorado de la Comunidad. Este plan debe contar con la aprobación expresa del Consejo del Centro. La elaboración, desarrollo y evaluación del Plan de Actuación, así como la elaboración de la correspondiente Memoria, constituyen una responsabilidad colegiada del conjunto del Equipo Pedagógico.

El Plan Anual de Actuación y la Memoria Anual serán supervisados por las Direcciones de Área Territoriales y remitidos a la Dirección General de Ordenación Académica para su estudio y valoración, sin perjuicio de las competencias propias de los Centros de Apoyo al Profesorado y de las que asistan a las Direcciones de Área Territoriales.

Para la gestión económica de los Centros de Apoyo al Profesorado será de aplicación la normativa general establecida para los centros docentes públicos no universitarios y la específica de las actividades de formación del profesorado.

La Dirección General de Ordenación Académica dotará a los Centros de Apoyo al Profesorado, a través de las Direcciones de Área Territorial, de los fondos necesarios para atender a los gastos de funcionamiento, entre ellos los derivados de la realización de las actividades de formación. Se asignará la dotación

económica correspondiente de acuerdo con los siguientes criterios: el Plan Anual de Formación, la evaluación de la Memoria, su ámbito territorial, el número de centros y profesores adscritos y las necesidades del entorno.

Para el seguimiento de su actividad, cada Centro de Apoyo al Profesorado deberá contar, al menos, con los siguientes libros oficiales, de cuya custodia, veracidad y actualización es responsable el Secretario del mismo:

- Libro de actas de las reuniones de los órganos colegiados.
- Libro-registro de inventario.
- Libros de contabilidad.
- Libros-registro de actividades, de participantes y de certificaciones.

La protección y custodia de los datos personales en los términos establecidos en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal y la Ley 13/1995, de 21 de abril, de Regulación de uso de Informática en el tratamiento de datos personales por la Comunidad de Madrid, así como en sus normas de desarrollo, será responsabilidad del Director/a del Centro de Apoyo al Profesorado.

Los Centro de Apoyo al Profesorado deben permanecer abiertos en horario de mañana y tarde, de manera que se garantice la adecuada atención al profesorado de los centros educativos de su ámbito. Se establecerá una distribución semanal del trabajo de cada uno de los componentes del equipo pedagógico, con una dedicación mínima de seis horas diarias y se señalarán, de forma específica, los períodos de tiempo en los que estén a disposición del profesorado para proporcionar información general y asesoramiento. Al establecer el horario de aquellos miembros del Equipo Pedagógico que ostentan cargos como órganos de gobierno unipersonales o colegiados, deberá tenerse en cuenta esta circunstancia, para que puedan atender a las tareas propias de dichos cargos. El horario de los Centros de Apoyo al Profesorado deberá ser remitido para su

conocimiento a la Dirección General de Ordenación Académica, una vez aprobado por la Dirección de Área Territorial.

2.10.2.1. Funciones

Los Centros de Apoyo al Profesorado tendrán las siguientes funciones:

- a) Coordinar y gestionar las actividades formativas que se integran en el Plan de Formación Permanente del Profesorado, aprobado por la Dirección General de Ordenación Académica.
- b) Detectar y recoger las necesidades de formación de los centros de su ámbito y proponer iniciativas y acciones formativas que den respuesta a dichas necesidades o demandas.
- c) Impulsar y apoyar la formación del profesorado a través de cursos, seminarios, grupos de trabajo, proyectos de formación en centros y cualquier otra modalidad de formación.
- d) Asesorar a los centros educativos en materia curricular, estimulando entre los profesores la reflexión acerca de sus tareas profesionales y, de manera especial, sobre la autonomía profesional y el trabajo en equipo.
- e) Facilitar al profesorado de los centros educativos un servicio de documentación, elaboración y difusión de materiales y recursos didácticos, valorando el uso de las tecnologías de la información y la comunicación como herramienta de difusión.
- f) Informar al profesorado de la oferta formativa en el ámbito de la Comunidad de Madrid, así como en el resto del Estado y en la Unión Europea.
- g) Realizar actividades de intercambio, debate y difusión de experiencias educativas entre el profesorado.
- h) Promover acciones formativas encaminadas a impulsar la innovación e investigación educativa de carácter aplicado, especialmente en el campo de la experimentación didáctica.

- i) Contribuir a la dinamización social y cultural de su zona educativa, mediante la coordinación con otras instituciones que tengan una dimensión educativa y puedan favorecer la realización de actividades de formación.
- j) Cualquier otra que la Administración Educativa le encomiende dentro de los ámbitos de la formación permanente del profesorado y del apoyo pedagógico.

Los Centros de Apoyo al Profesorado se clasifican en tres tipos. Cada tipo determina el número de asesores de formación que se integra en cada uno de estos centros. Esta clasificación, que se formuló a través de parámetros objetivos, así como el número de asesores que se adjudicaron, podrán ser sometidos a reestructuración si existiesen cambios que lo justifiquen y previa consulta a las instancias de negociación representativas. Esta clasificación, se realizó teniendo en cuenta el número de centros educativos que corresponde a cada Centro de Apoyo al Profesorado y de los niveles educativos que en ellos se imparten, así como del número de profesores y personal de otros servicios de apoyo y de las características geográficas y demográficas de su ámbito territorial.

Para cada curso académico el Área de Formación del Profesorado de la Dirección General de Ordenación Académica elabora las directrices básicas del Plan de Formación. Para la determinación de estas líneas básicas, se tiene en cuenta las líneas prioritarias establecidas por la Consejería, las necesidades de formación detectadas directamente o a través de las propuestas formuladas por los Órganos Directivos Centrales o Periféricos y las Comisiones Territoriales de Formación, que funcionan en todas las Direcciones de Área Territorial, integrando las necesidades detectadas por los propios centros y por las unidades adecuadas de las Direcciones de Área Territorial.

Una vez detectadas las necesidades de formación, los Centros de Apoyo al Profesorado elaborarán un Plan Anual de Actuación que recogerá las actividades formativas que se desarrollarán durante un curso escolar y que se integrará en el Plan Anual de Formación de la Comunidad de Madrid.

Respecto de los documentos de registro, cada Centro de Apoyo al Profesorado custodiará los libros y registros que la Consejería de Educación determine para su funcionamiento. No debemos olvidar, que el Decreto 63/2001 establece que todo Centro de Apoyo al Profesorado constituye una oficina delegada del Registro de Formación Permanente del Profesorado de la Consejería de Educación.

Todos los Centros de Apoyo al Profesorado deberán elaborar un Proyecto Pedagógico en el que quedarán definidos los principios de actuación y los procedimientos que orienten, a medio plazo, las propuestas anuales para garantizar tanto la coherencia institucional como la adecuación a un ámbito con identidad propia.

Su elaboración correrá a cargo del Equipo Pedagógico, con la supervisión del Consejo, de manera que ambos órganos impulsen conjuntamente la articulación del mismo con el Plan de Actuación del que ambos se corresponsabilizan.

Será el Consejo del Centro el encargado de aprobar el Proyecto Pedagógico que deberá incluir en el mismo:

- a) El análisis del ámbito de actuación, en donde se recojan las características del profesorado y de los centros educativos, así como los recursos de la zona.
- b) Los objetivos y las líneas de actuación que, a medio y largo plazo, den mejor respuesta a la finalidad de la institución y permitan definir en cada momento las prioridades y establecer secuencias en los planes anuales.
- c) La estructura organizativa que sea más adecuada para que el funcionamiento interno facilite la actuación del Centro de Apoyo al Profesorado y contribuya a la participación del profesorado de su ámbito.
- d) El modelo de evaluación.

- e) Los criterios sobre elaboración y difusión de publicaciones.

2.10.2.2. Órganos de gobierno

Los Centros de Apoyo al Profesorado tienen los siguientes órganos de gobierno:

- a. *Unipersonales*: El Director/a y el Secretario/a.
- b. *Colegiados*: El Consejo del Centro y el Equipo Pedagógico.

a. Unipersonales

El Director/a

El Director/a del Centro de Apoyo al Profesorado accede al cargo mediante selección por concurso público de méritos, en el que podrán participar funcionarios docentes de carrera que pertenezcan a los Cuerpos de Maestros, Profesores de Enseñanza Secundaria, Profesores Técnicos de Formación Profesional y a los correspondientes de Enseñanzas de Régimen Especial, con la antigüedad de, al menos, cinco años como funcionario de carrera y con los requisitos de experiencia docente en centro escolar que se determinen. Será propuesto por tres años por la Dirección General de Ordenación Académica, en régimen de comisión de servicios, previa valoración positiva de su actividad profesional al finalizar cada año.

Finalizado el período para el que fue propuesto, el Director/a podrá renovar anualmente su mandato por otros tres cursos académicos hasta completar un período máximo de seis años de permanencia en el cargo. Para volver a participar en los concursos de méritos que se convoquen para la provisión de plazas vacantes de Directores/as o de Asesores/as de Centros de Apoyo al Profesorado, deberán transcurrir, al menos, dos años de servicios efectivos en el centro escolar.

Las funciones de los directores o directoras de los CAP, son:

- a) Representar oficialmente al centro en el que desempeña sus funciones.
- b) Ejercer la jefatura de todo el personal adscrito al centro, cumpliendo y haciendo cumplir las leyes y demás disposiciones en materia educativa.
- c) Dirigir y coordinar el Plan de Actuación del Centro de Apoyo al Profesorado, de acuerdo con las disposiciones vigentes, sin perjuicio de las competencias del Consejo y del Equipo Pedagógico.
- d) Convocar y presidir los actos académicos y las reuniones de todos los órganos colegiados del centro, ejecutando los acuerdos tomados en éstos.
- e) Establecer procedimientos de relación con los centros docentes, favoreciendo la participación plena del profesorado en sus actividades.
- f) Autorizar los gastos y efectuar los pagos de acuerdo con el presupuesto del centro.
- g) Visar los certificados y documentos oficiales del centro.
- h) Proponer el nombramiento del secretario.
- i) Facilitar la coordinación con el resto de los Centros de Apoyo al Profesorado y otras instituciones públicas y privadas de su demarcación que puedan favorecer la realización de las actividades de formación.
- j) Realizar funciones de Asesor de Formación Permanente cuando se precise.
- k) Coordinar la elaboración de la memoria anual y presentarla a la Dirección General de Ordenación Académica.
- l) Cuantas otras le atribuya el Reglamento de Régimen Interno del centro o sean establecidas por los órganos competentes de la Dirección General de Ordenación Académica.

El Director/a cesará en sus funciones al término del mandato o por alguna de las siguientes causas:

- a) Renuncia motivada, aceptada por la Dirección General de Recursos Humanos, previo informe de la Dirección General de Ordenación Académica.

- b) En los supuestos establecidos en la legislación aplicable con carácter general a todos los funcionarios de la Comunidad de Madrid.

Si el Director/a cesa en sus funciones antes de finalizar el mandato, la vacante se incluirá en la siguiente convocatoria de concurso de méritos y, hasta su resolución, asumirá sus funciones un Director/a provisional, nombrado por la Dirección General de Recursos Humanos a propuesta de la Dirección General de Ordenación Académica.

En caso de ausencia o enfermedad del Director/a, la presidencia de los órganos colegiados recaerá en el asesor/a de formación permanente que cuente con mayor antigüedad como funcionario docente de entre los miembros del Consejo elegidos en representación del Equipo Pedagógico.

Para los Centros de Apoyo al Profesorado de nueva creación y en los casos de vacante por ausencia de candidatos a Director/a que reunieran los requisitos exigidos y hasta tanto se proceda a la correspondiente convocatoria de concurso público de méritos, la Dirección General de Recursos Humanos nombrará un Director/a provisional a propuesta de la Dirección General de Ordenación Académica. Este centro directivo tendrá en cuenta, en primer lugar, la existencia de candidatos de perfil conveniente en el concurso de méritos del mismo año que, reuniendo las condiciones oportunas, no pudieron acceder a los puestos solicitados.

El Secretario/a.

El Secretario/a será designado/a entre los Asesores/as de Formación del Centro, oído el Consejo, por el Director/a del Centro de Apoyo al Profesorado, quien elevará la propuesta a la Dirección General de Ordenación Académica para su posterior nombramiento por el Director General de Recursos Humanos.

El nombramiento se efectuará por un plazo de tres años, siendo posibles tres prórrogas de un año cada una, siempre que, prorrogado el director/a, éste/a lo proponga, oído el Consejo del Centro. Las funciones del Secretario son:

- a) Sustituir al Director/a en caso de ausencia o enfermedad excepto en la presidencia de los órganos colegiados o de coordinación del centro.
- b) Responsabilizarse de la organización administrativa del centro, de conformidad con las directrices del Director/a.
- c) Actuar como Secretario de los órganos colegiados y de coordinación del centro, con voz y voto, levantar acta de las sesiones y dar fe de los acuerdos y orientaciones formuladas con el visto bueno del Director/a.
- d) Custodiar los libros y archivos del centro.
- e) Coordinar con el Servicio de Registro de Formación Permanente del Profesorado las actuaciones que, como parte de este registro, deban efectuarse en el centro.
- f) Expedir certificaciones.
- g) Confeccionar el inventario general del centro y mantenerlo actualizado.
- h) Ejercer por delegación del Director/a y bajo su autoridad la jefatura del personal de Administración y Servicios del centro.
- i) Cualquier otra función que le encomiende el Director/a dentro de su ámbito de competencia o que establezca el Reglamento de Régimen Interno.

Cesará en su puesto si concurren algunas de las siguientes circunstancias:

- a) Cuando cese como Asesor/a de Formación Permanente del centro.
- b) A petición propia, debidamente motivada y aceptada por la Dirección General de Recursos Humanos, previo informe de la Dirección General de Ordenación Académica.
- c) A propuesta del Director/a del Centro de Apoyo al Profesorado, oído el Consejo y previa audiencia al interesado, siempre que la propuesta sea aceptada por la Dirección General de Ordenación Académica.

- d) Cuando, durante su mandato o prórroga, un nuevo Director/a accediera al cargo y propusiera su sustitución.
- e) En los supuestos establecidos en la legislación aplicable con carácter general a todos los funcionarios de la Comunidad de Madrid.

En caso de ausencia del Secretario, un Asesor/a de Formación Permanente del centro será designado por el Director/a para realizar las funciones propias del Secretario/a.

b) Órganos colegiados

El Consejo del Centro.

En cada Centro de Apoyo al Profesorado existirá un órgano colegiado denominado Consejo del Centro de Apoyo al Profesorado con las siguientes funciones:

- a) Supervisar la actividad general del centro.
- b) Ser oído en relación con la propuesta de nombramiento del Secretario.
- c) Aprobar el Proyecto Pedagógico del centro.
- d) Aprobar el proyecto de presupuesto del centro, que será enviado para su aprobación a la Dirección de Área Territorial a la que esté adscrito el Centro de Apoyo al Profesorado.
- e) Elaborar y aprobar el proyecto de Reglamento de Régimen Interno del centro, que será elevado para su autorización a la Dirección General de Ordenación Académica.
- f) Tomar parte activa en la detección de las necesidades de formación del profesorado de la zona.
- g) Aprobar el proyecto del Plan Anual de Actuación.
- h) Aprobar la Memoria Anual de actividades.
- i) Elaborar un informe que valore los resultados de cada actividad de formación desarrollada o coordinada por el centro.
- j) Cuantas otras le atribuya el Reglamento de Régimen Interno del centro.

El Consejo del Centro estará compuesto por:

- El Presidente, que será con carácter nato el Director/a del Centro de Apoyo al Profesorado o quien ejerza accidentalmente sus funciones.
- El Secretario/a, que actuará con voz y voto y que será el del centro o quien accidentalmente ejerza sus funciones.
- Los Vocales: en representación de los asesores/as de formación del centro: uno por cada cuatro asesores/as o fracción no inferior a dos asesores/as.
- En representación de los claustros de los centros sostenidos con fondos públicos de la zona: uno/a por, aproximadamente, cada cuatrocientos profesores/as, con un mínimo de tres y un máximo de cinco.
- Uno/a en representación de la Administración Educativa.
- En caso de que la Consejería hubiera firmado, en relación con determinados centros o instituciones, convenios específicos para contribuir a su sostenimiento, se podrá incorporar, en los términos que determine el propio convenio, un/a representante de la entidad firmante del citado convenio.

En caso de creación de un nuevo Centro de Apoyo al Profesorado, en su primer año de funcionamiento se constituirá un Consejo provisional integrado por:

- a) El Director/a provisional, que será su Presidente.
- b) El Secretario/a.
- c) Dos profesores/as, en representación de los claustros de profesores de los centros educativos sostenidos con fondos públicos de su ámbito de actuación, designados por el Director General de Ordenación Académica.
- d) Un Asesor/a de Formación Permanente, en representación del equipo pedagógico.
- e) Un representante de la Administración educativa.

Los miembros del Consejo del Centro permanecerán en su puesto por los siguientes períodos:

- a) Director/a y Secretario/a en tanto desempeñen sus cargos.
- b) Los Consejeros/as Asesores/as de Formación Permanente por tres años.
- c) Los Consejeros/as delegados por los claustros, por tres años.
- d) El/la representante de la Administración educativa y, en su caso, de las entidades patrocinadoras, mientras tengan conferidas la representación por la autoridad que los designa.

Los Consejeros/as de los grupos b) y c) del párrafo anterior cesarán en sus cargos si perdieran la condición por la cual fueron elegidos, por renuncia motivada aceptada por la Dirección General de Recursos Humanos a través de la Dirección General de Ordenación Académica, oído el Consejo del Centro, o en los supuestos generales establecidos en la legislación aplicable con carácter general a todos los funcionarios.

Si existieran circunstancias especiales que no permitan la constitución del nuevo Consejo resultante de un proceso electoral en un plazo establecido, el Consejo saliente continuará constituido, en funciones, en tanto se mantengan dichas circunstancias.

Las bajas producidas durante el período de vigencia del Consejo serán cubiertas de la siguiente manera:

- a) Las del Director/a y el Secretario/a, por quienes les sustituyan en el cargo.
- b) Las de los Consejeros/as representantes de los claustros de profesores de los centros educativos, por los candidatos que hubieran obtenido mayor número de votos entre los inicialmente proclamados y que se correspondan con el mismo nivel educativo del cesante. En caso de empate se decidirá por sorteo entre los de igual número de votos.

De no existir éstos, el Director General de Ordenación Académica propondrá como Consejeros a los representantes de los claustros de profesores que

considere más idóneos, de entre los adscritos al Centro de Apoyo al Profesorado, siempre respetando los requisitos establecidos con carácter general en cuanto a la composición del Consejo. Estos Consejeros permanecerán en sus cargos sólo durante el período de mandato que le faltara por cumplir al Consejero sustituido.

- c) Las de Asesores/as de Formación Permanente, mediante elección de los miembros del equipo pedagógico. Estos Consejeros/as permanecerán asimismo en sus cargos hasta la renovación del Consejo.
- d) Las del resto de Consejeros/as por designación del órgano o entidad a la que representaba el cesante.

Para la constitución del Consejo del Centro se procederá de la siguiente manera:

- a) La Dirección General de Ordenación Académica convocará elecciones a Consejeros/as representantes de los Claustros de Profesores en los Centros de Apoyo al Profesorado a partir de su primer año de funcionamiento y, periódicamente, cada tres años para la renovación de los miembros del mismo. La convocatoria incluirá el procedimiento a seguir en el proceso electoral, el cual estará supervisado por una Comisión creada al efecto con representación del Centro de Apoyo al Profesorado, los centros educativos de su ámbito geográfico y la Dirección de Área Territorial.

Cuando no se hubieran presentado candidaturas o no se cubrieran todos los puestos de Consejeros representantes de los claustros de los centros educativos, el Director General de Ordenación Académica propondrá para estos cargos a los representantes de los claustros de profesores que considere más idóneos, respetando lo establecido en cuanto a número total y representatividad. Esta designación será por el mismo período de tiempo que el de los Consejeros electos.

- b) Se procederá, además, a la elección, designación o ratificación en sus cargos, según los casos, de todos los Consejeros de los Centros de Apoyo al Profesorado: representantes de los Asesores/as de Formación

Permanente, del representante de la Administración Educativa y, si procede, de las entidades copatrocinadoras.

El Director General de Ordenación Académica recabará de todos los órganos o entidades correspondientes la propuesta de dichos representantes.

Después de cada renovación del Consejo, el Director General de Ordenación Académica comunicará al Director/a del Centro de Apoyo al Profesorado la composición total del Consejo y la fecha de expedición de credenciales para que proceda a convocar la primera reunión del Consejo. En el seno de éste podrán constituirse las Comisiones que el propio Consejo determine. Las reuniones se regularán de la siguiente manera:

- a) Deberá reunirse en sesión plenaria al menos una vez al trimestre y siempre que lo convoque su Presidente o lo solicite por escrito, al menos, la mitad de sus miembros. Asimismo, deberá reunirse con carácter anual para aprobar la cuenta de gestión.
- b) Podrá reunirse en Pleno o en Comisiones, que deberán establecerse al principio de su mandato o cuando circunstancias posteriores así lo aconsejen, según el procedimiento que se establezca en el Reglamento de Régimen Interno.
- c) Las Comisiones se reunirán de acuerdo con el calendario que se establezca en el momento de su constitución y cuando las circunstancias lo requieran, debiendo ser acordada la convocatoria por el Presidente.

En el seno del Consejo, en su primera reunión, se constituirá la Comisión Económica. La cual, estará compuesta por los siguientes miembros: el Director/a del Centro de Apoyo al Profesorado, que será su presidente, un representante de los Claustros de los centros educativos elegido entre los miembros del Consejo del Centro, y el Secretario/a del Centro de Apoyo al Profesorado, que actuará asimismo como Secretario/a de la Comisión Económica.

La Comisión Económica tendrá las siguientes funciones:

- a) La revisión, y en su caso el informe, del proyecto de presupuesto del centro, elaborado por el equipo pedagógico, y su traslado al Consejo para su estudio y aprobación.
- b) La elaboración de los informes precisos para la cuenta de gestión anual, que deberá ser aprobada por el Consejo del Centro.
- c) El seguimiento periódico para controlar que la aplicación de los recursos se ajusta a las previsiones del presupuesto anual.
- d) Todas aquellas que determine el Reglamento de Régimen Interno.

Dicha Comisión se reunirá con la periodicidad que se establezca en el Reglamento de Régimen Interior del Centro de Apoyo al Profesorado y, al menos, con carácter previo a la aprobación del proyecto de presupuesto y de las cuentas de gestión anuales.

Equipo Pedagógico.

El Equipo Pedagógico estará compuesto por el Director/a del Centro de Apoyo al Profesorado, que será su Presidente/a, y por los Asesores/as de Formación Permanente del mismo. Son funciones del Equipo Pedagógico:

- a) Elaborar el Proyecto Pedagógico.
- b) Detectar las necesidades e intereses del profesorado para la planificación de las actividades de formación.
- c) Determinar el Plan Anual de Actuación del centro, así como, una vez aprobado, ejecutarlo, llevar a cabo la evaluación correspondiente y realizar la Memoria Anual de actividades.
- d) Impulsar la participación del profesorado de los centros educativos de la zona en todas las actividades del centro.
- e) Elaborar el proyecto de presupuesto anual en el primer trimestre de cada año natural, en función de las asignaciones concedidas.

- f) Elegir de entre sus miembros a los representantes en el Consejo del Centro.
- g) Cuantas otras le atribuya el Reglamento interno del centro o los órganos administrativos competentes.

Asesores y Asesoras de Formación Permanente.

Los asesores/as serán nombrados en comisión de servicios, previo concurso público de méritos, en el que podrán participar funcionarios/as docentes de carrera que pertenezcan a los Cuerpos de Maestros, Profesores de Enseñanza Secundaria, Profesores Técnicos de Formación Profesional y los correspondientes de Enseñanzas de Régimen Especial, con la antigüedad de, al menos, tres años como funcionario de carrera y con los requisitos de experiencia docente en centro escolar que se determinen.

Los asesores/as serán propuestos por un período de tres cursos escolares, previa valoración positiva, al finalizar cada año, de su actividad profesional. Finalizado el período para el que fueron propuestos, podrán continuar ocupando la asesoría hasta un período máximo de otros tres años de duración, renovables anualmente.

Finalizados los mencionados períodos, para volver a ocupar una plaza de Asesor/a de Formación Permanente o Director/a, deberá haberse ejercido la docencia efectiva en centros educativos durante dos años como mínimo.

Los profesores y las profesoras que desempeñen las plazas de Asesores/as desarrollarán su jornada de trabajo en sesiones de mañana y/o tarde, de acuerdo con el horario y calendario propuesto por el Centro de Apoyo al Profesorado y aprobado por la Dirección de Área Territorial. La aprobación provisional del horario corresponde al director del Centro de Apoyo al Profesorado.

El horario será de treinta y seis horas y media a la semana, que, dadas las características de la actividad, se distribuirá en treinta horas de permanencia y

dedicación directa. Las restantes, en cómputo mensual, incluirán las correspondientes a su propio perfeccionamiento. El período anual de vacaciones será el establecido con carácter general para los docentes que ocupen puestos equivalentes y, en todo caso, deberá ajustarse al cumplimiento de las actividades de formación programadas por el centro.

Sus funciones son:

- a) Apoyar y asesorar a los centros docentes de su ámbito, dentro de las actuaciones recogidas en el Plan Anual del Centro.
- b) Elaborar, ejecutar y evaluar las actividades incluidas en el Plan Anual de Actuación del centro.
- c) Colaborar en la elaboración del Proyecto Pedagógico del centro.
- d) Tomar parte activa en todos aquellos programas y tareas que guarden relación con su propia formación como asesor.
- e) Asumir la secretaría del centro cuando fueran propuestos para ello.
- f) Formar parte del Consejo cuando fueran elegidos para representar al Equipo Pedagógico.
- g) Colaborar en la gestión administrativa y en la organización del centro.
- h) Cuantas otras les atribuyan los órganos competentes de la Administración o el Reglamento de Régimen Interno del centro.

La convocatoria del concurso público de méritos para la provisión de plazas vacantes de Asesores y Asesoras de Formación Permanente de Centros de Apoyo al Profesorado se publicará oportunamente en el BOCM. Dicha convocatoria recogerá, entre otros aspectos, los siguientes: plazas a proveer de las plantillas según el tipo asignado a cada centro, los requisitos exigidos, el baremo de méritos, las indicaciones para la elaboración del proyecto de actuación del candidato y otras especificaciones sobre el proceso de selección. Si, una vez resuelto el concurso, quedaran plazas vacantes o éstas se produjeran iniciado el curso escolar, podrán proveerse, en régimen de comisión de servicios, durante un curso académico.

2.10.3 El Reglamento de Régimen Interno de los CAPs.

En cada Centro de Apoyo al Profesorado se constituirá, en el seno del Consejo, una Comisión Técnica de la que formará parte, al menos, un Consejero/a representante del Equipo Pedagógico, para la elaboración del proyecto de Reglamento de Régimen Interno. Aprobado por el Consejo en ple-no, será elevado a la Dirección General de Ordenación Académica, informado por los Servicios de las Unidades de Programas de las Direcciones de Área Territorial, para su autorización, una vez introducidas, en su caso, las modificaciones pertinentes.

Cualquier modificación posterior deberá realizarse a instancia de, al menos, la mitad de los miembros del Consejo y seguir igual procedimiento al establecido para su autorización. El Reglamento de Régimen Interno recogerá, como aspectos mínimos:

- a) La estructura organizativa del equipo pedagógico, siguiendo pautas de funcionamiento estables que faciliten la continuidad de las líneas marcadas en el Proyecto Pedagógico.
- b) La articulación de tareas y relaciones entre los distintos órganos colegiados, que garanticen la coordinación entre ellos y sistematicen su funcionamiento, especialmente en lo relacionado con los procesos de elaboración del Proyecto Pedagógico, del Plan Anual de Actuación, del propio Reglamento de Régimen Interno y del proyecto de presupuesto anual.
- c) Los criterios para la confección de horarios en relación con el desarrollo de actividades, información general, préstamo de recursos y utilización de servicios.
- d) Las normas internas de los diferentes órganos de gobierno, así como aquellas de carácter económico y administrativo sobre el procedimiento para la organización de actividades de formación.

- e) Los mecanismos estables de relación con los centros docentes de su ámbito y con el profesorado del mismo, así como con las instituciones públicas y privadas.

2.10.4 Comisión Territorial de Formación.

En el ámbito de cada Dirección de Área Territorial se elaborará el Plan Territorial de Formación que integrará los Planes de Actuación de los Centros de Apoyo al Profesorado que le sean adscritos y que será elevado a la Dirección General de Ordenación Académica para su aprobación definitiva.

Para tal finalidad, en cada Dirección de Área Territorial funcionará una Comisión Territorial de Formación que estará integrada por:

- El Director de Área Territorial, que presidirá la Comisión.
- El Jefe de Servicio de la Unidad de Programas Educativos.
- El Inspector Jefe del Servicio de Inspección Educativa del Área Territorial.
- Los directores/as de los Centros de Apoyo al Profesorado.
- Un asesor/a del Departamento de Formación e Innovación del Servicio de la Unidad de Programas Educativos, que actuará como Secretario.
- Un representante de las universidades, si existe convenio.
- Un representante de cada una de las cuatro organizaciones sindicales más representativas.

Las funciones de las Comisiones Territoriales de Formación son:

- a) Establecer los objetivos y criterios preferentes de actuación y articular las ofertas institucionales, de acuerdo con las instrucciones emanadas de la Dirección General de Ordenación Académica.
- b) Establecer los métodos y estrategias de formación más adecuados a los objetivos señalados.
- c) Elaborar la propuesta de presupuesto general.
- d) Analizar y valorar las necesidades de formación detectadas en su ámbito geográfico y su adecuación a las prioridades formativas del sistema educativo.
- e) Determinar el grado de adecuación de los Planes Anuales de Actuación presentados por los Centros de Apoyo al Profesorado.
- f) Difundir el Plan Anual de Formación para favorecer el conocimiento de las actividades en las que pueda participar el profesorado.
- g) Definir los criterios necesarios para el seguimiento y la evaluación del Plan, respecto a las actividades desarrolladas en su zona.

2.11 Comunidad Autónoma de la Región de Murcia

El Decreto 42/ 2003, de 9 de mayo, regula la planificación, estructura y organización de la formación permanente del profesorado de la Región de Murcia (BORM de 20 de mayo).

Para la Consejería de Educación y Cultura a la que se le conceden transferencias en materia educativa no universitaria, en virtud del Real Decreto 938/ 1999, de 4 de junio, La formación permanente del profesorado es el conjunto de acciones que promueven la actualización y la mejora continua de la cualificación profesional de los profesores, tanto para el ejercicio de la docencia, como para el desempeño de puestos de coordinación, gestión y dirección de los centros, así como la adecuación de sus conocimientos y métodos a la evolución de la ciencia y de las didácticas específicas. Por este motivo, se hace conocedora y partícipe de

que el constante reciclaje, el intercambio de experiencias, la investigación, los proyectos de innovación..., hacen que la formación permanente del profesorado sea una necesidad de los profesionales dedicados a la enseñanza. Con el objetivo de cubrir esta necesidad formativa existe la red de formación, constituida por nueve Centros de Profesores y Recursos (en adelante CPR) y el Servicio de Formación del Profesorado como elemento coordinador.

2.11.1 Planificación de la formación permanente del profesorado

La formación permanente del profesorado de la Región de Murcia se planificará de acuerdo a:

- a) Un Plan Trienal de Formación Permanente.
- b) Planes Regionales de Formación del Profesorado.
- c) Planes de Actuación de los Centros de Profesores y Recursos (en adelante CPR).

El Plan Regional y los Planes de Actuación de los CPR tendrán un carácter abierto y flexible, de forma que, ocasionalmente, podrán sustituirse o incorporarse actividades formativas no previstas inicialmente y que estén debidamente justificadas por necesidades del desarrollo de la actividad docente de los centros educativos.

El Consejero/a podrá facultar al Director General competente para aprobar las modificaciones de los planes anuales que sean propuestas por los centros directivos de la Consejería o por los CPR.

La Dirección General responsable de la Formación del Profesorado elaborará las memorias finales que evalúen cada Plan Regional y otra al término del Plan Trienal, que serán tenidas en cuenta en la elaboración de los sucesivos Planes.

Se promoverá planes específicos de evaluación que permitan detectar la incidencia de la formación en la mejora de la calidad del Sistema Educativo Regional. Para la evaluación de la incidencia de la formación, así como para una adecuada coordinación en la elaboración y ejecución de los planes de formación, la Dirección General competente establecerá el procedimiento adecuado de coordinación con el centro directivo responsable de la Inspección de Educación.

Los planes de formación serán gestionados y desarrollados directamente por la Dirección General competente, o a través de los CPR.

a) Plan Trienal.

El Plan Trienal, deberá reflejar, al menos, los ejes u objetivos generales y las líneas prioritarias que servirán de marco y referente para la formación permanente del profesorado de la Región en dicho período. En su caso, podrán detallarse los programas de formación previstos para poder desarrollar las líneas prioritarias marcadas. Deberá igualmente atender que los programas de formación permanente del profesorado contemplen las necesidades específicas sobre la organización y dirección de los centros, la coordinación didáctica, la orientación y tutoría, con la finalidad de mejorar la calidad de la enseñanza y el funcionamiento de los centros, así como promover la formación de base para los profesores en materia de necesidades educativas especiales asociadas a la discapacidad.

b) Plan Regional de Formación Permanente del Profesorado.

Para cada curso escolar, o año natural, la Dirección General competente, contando con las aportaciones y sugerencias del resto de centros directivos de la Consejería competente en materia de Educación, elaborará el Plan Regional de Formación Permanente del Profesorado, que concretará en Programas y actividades formativas al Plan Trienal. El Plan Regional garantizará la formación del profesorado integrante de colectivos específicos y minoritarios.

Teniendo en cuenta las características propias de la formación para el profesorado de Formación Profesional, su gran diversidad de temáticas, su especificidad y la necesaria relación con el mercado de trabajo, se podrán elaborar planes anuales específicos diferenciados para este profesorado.

c) Planes de Actuación.

Recogerán las prioridades en materia de formación establecidas por los distintos centros directivos de la Consejería competente en materia de Educación, así como la detección de necesidades formativas del profesorado y los centros. Será elaborado por cada CPR de forma anual y se incluirá en el Plan Regional de Formación.

Para su elaboración los CPR tendrán en cuenta los objetivos marcados por el Plan Trienal, la detección de necesidades formativas del profesorado, la Memoria final del curso anterior y las prioridades e instrucciones establecidas por la Consejería. El Plan de Actuación se elaborará y desarrollará de forma coordinada con el resto de CPR y con sus centros docentes adscritos, bajo la coordinación del Servicio de Formación del Profesorado, y deberá ser informado por el Consejo de Formación del CPR.

El centro de profesores y recursos elaborará una Memoria Final en donde se evaluará el desarrollo de su Plan de Actuación. La aprobación y modificación de los Planes Trienal y Regional corresponde al Consejero/a competente en materia de Educación.

2.11.2 Estructura organización y gestión de la formación permanente del profesorado.

La formación permanente del profesorado en la Comunidad de la región de Murcia está integrada por los siguientes organismos:

1. El Consejo Regional de Formación Permanente del Profesorado.
2. Los Centros de Profesores y Recursos como instrumentos para la comarcalización y descentralización de los Planes Regionales de Formación.

2.11.2.1 El Consejo Regional de Formación Permanente del Profesorado.

Es un consultivo de la Consejería de educación y Cultura para los asuntos relativos a la formación permanente del profesorado. Su composición presenta los siguientes miembros:

- a) El titular de la Dirección General responsable de la Formación del Profesorado, que será su Presidente.
- b) Los titulares de los centros directivos de la Consejería competentes en materia de Educación.
- c) El Subdirector General responsable de la Formación del Profesorado, que será su Vicepresidente.
- d) El Jefe de la Inspección de Educación.
- e) El Jefe de Servicio de Formación del Profesorado.
- f) Los Directores de los CPR de la Región de Murcia.
- g) Un representante por cada una de las Organizaciones Sindicales más representativas del personal docente.
- h) Un representante de cada una de las Universidades de la Región de Murcia, en el caso de que exista con ellas convenio de colaboración para la formación del profesorado, designado por el Rector respectivo.
- i) Un funcionario de la Dirección General competente en materia de formación del profesorado, que actuará como secretario.

Las funciones del Consejo Regional de Formación Permanente del Profesorado son:

- a) Analizar y valorar las necesidades de formación permanente del profesorado.
- b) Participar en el proceso de diseño, seguimiento y evaluación del Plan Trienal y los Planes anuales.
- c) Informar los respectivos planes y la Memoria final.
- d) Asesorar al Consejero competente en materia de Educación y emitir los informes que éste les solicite.
- e) Formular propuestas de regulación y de actuación en el ámbito de su competencia.

3.11.2.2 Los Centros de Profesores y Recursos

El Decreto 42/2003 de 9 de mayo y la Orden de 1 octubre de 2003, de la Consejería de Educación y Cultura, establecen la estructura y funcionamiento de los Centros de Profesores y Recursos de la Región de Murcia, como centros designados para cubrir las necesidades formativas del profesorado de la región. Estos centros, son los órganos de la administración educativa preferentes para la formación permanente del profesorado que ejerce en niveles educativos previos a la enseñanza universitaria. Esta preferencia se entiende sin perjuicio de la participación en esta formación, mediante las condiciones que se determinen, de los propios centros docentes, universidades, federaciones empresariales, empresas, institutos tecnológicos, cámaras de comercio, centros de investigación y otros centros especializados.

Deben considerarse también como centros de apoyo a la educación en sentido amplio, por lo que desempeñarán funciones relacionadas con la formación y el asesoramiento, los recursos didácticos y curriculares, los programas educativos, la innovación y la investigación educativa. Todo ello, favoreciendo que

el centro educativo sea el eje vertebrador de los procesos formativos que se promuevan. La finalidad última de los CPR será, por tanto, la de la mejora de nuestro sistema educativo regional.

2.11.2.2.1 Tipos de CPR

Hay dos tipos de CPR en función del número de centros adscrito a cada uno de ellos:

- I. Tipo A: CPR con más de 90 centros docentes adscritos.
- II. Tipo B: CPR con 90 o menos centros docentes adscritos.

2.11.2.2.2 Composición, ubicación y número de asesores de los CPRs

Centros de profesores y recursos de tipo A

Asesorías / N° de asesores

- a) Educación Infantil / Primaria 1
- b) Educación Primaria / Atención a la Diversidad 1 ó 2
- c) Idiomas 1 (*)
- d) Tecnologías de la Información y la Comunicación 1 ó 2
- e) Formación Profesional y Tecnología 1
- f) Lengua y Literatura 1
- g) Geografía e Historia – Filosofía 1
- h) Ciencias de la Naturaleza 1
- i) Matemáticas 1
- j) Ámbito Artístico – Educación Física 1

*Podrá haber 2 en el CPR Murcia I

Centros de profesores y recursos de tipo B

Asesorías / N° de asesores

- a) Educación Infantil / Primaria 0 ó 1
- b) Educación Primaria y Atención a la Diversidad 1
- c) Tecnologías de la Información y la Comunicación 1 ó 2
- d) Ámbito Socio – Lingüístico 1
- e) Ámbito Científico - Tecnológico 1
- f) Idiomas 0 ó 1
- g) Formación Profesional y Tecnología 0 ó 1

La ubicación y las asesorías repartidas en los nueve Centros de Profesores y Recursos quedan de la siguiente forma:

a) *CPR Altiplano*, con sede en Yecla y aula en Jumilla con las siguientes asesorías:

1. Educación Primaria/ E. Especial.
2. Ámbito humanístico- lingüístico.
3. Matemáticas y ámbito científico- tecnológico.
4. Informática.

b) *CPR Cartagena*, con sede en Cartagena y con las siguientes asesorías:

1. Educación Infantil/ E. Primaria.
2. Educación Primaria/ E. Especial.
3. Lengua y Literatura
4. Lenguas Extranjeras.
5. Humanidades/ E. Plástica y E. Musical.
6. Matemáticas/ Innovación Educativa.
7. Ciencias de la Naturaleza
8. E. Física.
9. Informática.
10. Formación Profesional/ Tecnología.

c) *CPR Cehegín*, con sede en Cehegín y con las siguientes asesorías:

1. Educación Infantil/ E. Primaria.
2. Educación Primaria/ E. Especial.
3. Ámbito humanístico- lingüístico.
4. Matemáticas y ámbito científico tecnológico.
5. Informática.

d) *CPR Cieza*, con sede en Cieza y con las siguientes asesorías:

1. Educación Primaria/ E. Especial.
2. Ámbito humanístico- lingüístico.
3. Matemáticas y ámbito científico- tecnológico.
4. Informática.

e) *CPR Lorca*, con sede en Lorca y con las siguientes asesorías:

1. E. Infantil y E. Primaria.
2. Educación Primaria/ E. Especial.
3. Lengua y Literatura/ Lenguas Extranjeras.
4. Humanidades/ E. Plástica y E. Musical.
5. Matemáticas/ Innovación Educativa.
6. Ciencias de la Naturaleza.
7. Formación Profesional.
8. Informática.

f) *CPR Mar Menor*, con sede en Torre Pacheco y con las siguientes asesorías:

1. Educación Primaria/ E. Especial.
2. Ámbito humanístico- lingüístico.
3. Matemáticas y ámbito científico- tecnológico.
4. Informática.

g) *CPR Molina de Segura*, con sede en Molina de Segura y con las siguientes asesorías:

1. Educación Primaria/ E. Especial.
2. Ámbito humanístico- lingüístico.
3. Matemáticas y ámbito científico tecnológico.
4. Informática.

h) *CPR Murcia I*, con sede en Murcia y con las siguientes asesorías:

1. Educación Infantil/ E. Primaria.
2. Educación Primaria/ E. Especial.
3. Lengua y Literatura
4. Lenguas Extranjeras.
5. Humanidades/ E. Plástica y E. Musical.
6. Matemáticas/ Innovación Educativa.
7. Ciencias de la Naturaleza
8. E. Física.
9. Informática.
10. Formación Profesional/ Tecnología.

i) *CPR Murcia II*, con sede en Murcia y con las siguientes asesorías:

1. Educación Infantil/ E. Primaria.
2. Educación Primaria/ E. Especial.
3. Lengua y Literatura
4. Lenguas Extranjeras.
5. Humanidades/ E. Plástica y E. Musical.
6. Matemáticas/ Innovación Educativa.
7. Ciencias de la Naturaleza
8. E. Física.

9. Informática.

10. Formación Profesional/ Tecnología.

2.11.2.2.3 Funciones de los CPR

Las funciones de los CPRs son las siguientes:

a) *Relacionadas con la formación y el asesoramiento:*

- a. 1) Recoger y analizar las necesidades de formación, de acuerdo con el proceso que a tal efecto establezca la Dirección General competente, y teniendo en cuenta las particularidades del profesorado y los centros de su ámbito, así como las prioridades y objetivos del Sistema Educativo Regional.
- a. 2) Elaborar su Plan de Actuación y proponerlo para su aprobación a la Dirección General.
- a. 3) Diseñar, desarrollar y evaluar las distintas actividades formativas que le correspondan según el Plan Regional de Formación, así como colaborar con la Inspección de Educación para evaluar la incidencia de las mismas en localidad de la educación de los centros de su ámbito geográfico.
- a. 4) Impartir formación al profesorado.
- a. 5) Asesorar sobre aspectos didácticos y curriculares a los centros educativos y al profesorado de su ámbito.
- a. 6) Colaborar en el seguimiento y evaluación de las Estancias Formativas en Empresas para el profesorado de Formación Profesional.
- a. 7) Colaborar en el seguimiento de las actividades de formación del profesorado que, en su ámbito territorial, realicen las entidades colaboradoras tanto públicas como privadas, de acuerdo con la normativa y los convenios de colaboración vigentes.

b) *Relacionadas con los recursos, los programas educativos y la dinamización cultural.*

- b. 1) Gestionar y canalizar las demandas, distribución y préstamo de recursos pedagógicos y materiales didácticos a los centros educativos.
 - b. 2) Elaborar materiales para la formación del profesorado u otros adecuados a las necesidades y objetivos planteados por los centros educativos de la Consejería competente en materia de Educación.
 - b. 3) Informar y canalizar, para su posible publicación, los materiales educativos de calidad generados por el profesorado en las distintas actividades formativas.
 - b. 4) Ofrecer a los centros docentes información y asesoramiento sobre materiales, recursos y experiencias didácticas, así como promover la coordinación entre dichos centros para la realización de experiencias comunes.
 - b. 5) Difundir, colaborar, asesorar y, en su caso, coordinar los programas educativos regionales, nacionales y europeos promovidos desde la Consejería u otras instituciones colaboradoras.
 - b. 6) Servir de cauce de comunicación, junto al resto de servicios de apoyo, entre los centros directivos de la Consejería y los centros educativos, canalizando en ambos sentidos las propuestas y sugerencias para la mejora de la calidad de nuestro sistema educativo.
 - b. 7) Contribuir a la dinamización social y cultural, especialmente en las zonas rurales, con el fin de enriquecer los proyectos educativos de la zona, promover la participación educativa y dar conocimiento a la sociedad de los proyectos realizados en el ámbito educativo.
- c) *Relacionados con la innovación e investigación educativa.*
- c. 1) Participar en los programas de gestión de calidad y planes de mejora de los centros educativos promovidos desde los centros directivos de la Consejería.
 - c. 2) Promover el desarrollo, la difusión y el intercambio de los programas educativos internacionales, la innovación y la investigación educativa.
 - c. 3) Colaborar en la planificación, asesoramiento y evaluación de los proyectos de innovación e investigación convocados por la Consejería.

Para el mejor cumplimiento de sus funciones y el establecimiento de una adecuada organización interna, los CPR elaborarán el Reglamento de Régimen Interior, que será informado por el Consejo de Formación y el Equipo Pedagógico, y aprobado por la Dirección General responsable de la formación del profesorado. Este Reglamento incorporará los elementos necesarios para una adecuada gestión de calidad de los CPR y contendrá, como mínimo, los siguientes apartados:

- a) Objetivos organizativos
- b) El proceso interno de planificación y evaluación
- c) Áreas de Coordinación con especificación de funciones y responsabilidades.
- d) Normativa interna de funcionamiento
- e) Normativa de uso y préstamo de los recursos del CPR
- f) Decisiones para la adecuada coordinación con los centros adscritos al CPR y con los representantes de formación.
- g) Decisiones relativas a la adecuada coordinación con la Consejería competente en materia de Educación, otras instituciones, o con otras entidades y agentes sociales de su ámbito.

2.11.2.2.4 Creación y supresión de los CPR

Respecto a la creación y/o supresión y ámbito de actuación de los CPRs, es el Consejero/a de Educación competente quien a propuesta de la Dirección General competente, previo informe del Consejo Regional de Formación Permanente del Profesorado, establecerá la creación y supresión de los CPR de la Región de Murcia, y regulará su estructura, organización y funcionamiento. En lo posible, la Administración Educativa asignará instalaciones a los CPR en locales no compartidos con los centros escolares.

Asimismo, el Consejero podrá crear y suprimir centros específicos de formación, elaboración de materiales y programas educativos, relacionados con áreas de especial relevancia para el sistema educativo regional, como la formación

profesional, los idiomas, el medio ambiente, las tecnologías de la información y comunicación o cualquier otra que en su momento pueda considerarse. Su plantilla y organización podrán ser regulados de manera singular. Estos centros específicos podrán crearse como centros independientes o como anexos o extensiones de un CPR ya existente, y tener una denominación propia.

2.11.2.2.5 Órganos de Gobierno de los CPR

Los CPR tendrán los siguientes órganos de gobierno:

- a) *Unipersonales*: El Director/a y el Secretario/a
- b) *Colegiados*: El Consejo de Formación y el Equipo Pedagógico.

a) Unipersonales:

El Director/a

Esta Consejería entiende que la formación permanente del profesorado cumple una función estratégica en la educación y en la mejora de la calidad del sistema educativo regional. Por ello es de suma importancia la selección de los directores que se responsabilicen de la gestión y coordinación de dicha formación, debiéndose seleccionar profesionales docentes con la suficiente experiencia en gestión de centros, con adecuada preparación científica y didáctica, además de con las habilidades sociales que garanticen la eficacia de su trabajo. Por todo ello, los candidatos y candidatas a la dirección de los CPRs deben reunir los siguientes requisitos:

1. Ser funcionarios de carrera pertenecientes a los Cuerpos docentes que impartan enseñanzas escolares.
2. Contar con un mínimo de cinco años de experiencia docente directa en centros escolares, computando a tales efectos el curso académico en que se solicita la plaza de director/a.

3. Los interesados/as presentarán una solicitudes en la que incluirán los méritos que aleguen los participantes y que deberán estar perfeccionados con anterioridad a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes, y un proyecto de trabajo adecuado a su solicitud, con una extensión máxima de 25 folios tamaño DIN A- 4, mecanografiadas a doble espacio, a una sola cara y con un tamaño letra de 12 puntos.

El proceso de selección constará de dos fases. Una primera, en la cuál se valorarán los méritos alegados y el proyecto presentado, y una segunda fase, en la cual se realizará una entrevista a los aspirantes que superen la primera fase.

El Director/a es el máximo responsable del CPR y representante de la Administración Educativa en el mismo. Será nombrado/a por el Consejero/a competente en materia de Educación, a propuesta del Director/a General responsable de la Formación del Profesorado. Los directores cesarán en su cargo en los siguientes supuestos:

- a) Finalización del período para el que fue nombrado.
- b) Renuncia motivada aceptada por el Consejero.
- c) Revocación motivada por la Consejería por incumplimiento de las funciones inherentes al cargo, previa audiencia al interesado/a.

Las funciones del Director/a son las siguientes:

- a) Ostentar oficialmente la representación del centro.
- b) Cumplir y hacer cumplir las leyes y demás disposiciones en materia educativa.
- c) Dirigir y coordinar el plan de actuación del CPR, de acuerdo con las disposiciones vigentes, sin perjuicio de las competencias del Consejo y del Equipo Pedagógico.
- d) Representar al Equipo Pedagógico en cuantas instancias sea requerida su participación y muy especialmente en el proceso regional de detección de

- necesidades, la coordinación de los programas de formación y la planificación de las actividades formativas.
- e) Articular mecanismos estables de relación con los centros docentes del ámbito geográfico de actuación del CPR, de modo que se vea favorecida la participación plena del profesorado en sus actividades.
 - f) Ejercer la jefatura de todo el personal que preste servicio en el centro.
 - g) Convocar y presidir los actos académicos y las reuniones de todos los órganos colegiados del centro.
 - h) Autorizar los gastos y efectuar los pagos de acuerdo con el presupuesto del centro y la normativa vigente.
 - i) Certificar la participación en las actividades de formación que el centro organice.
 - j) Visar el resto de certificados y los documentos oficiales del centro.
 - k) Proponer el nombramiento del secretario.
 - l) Ejecutar los acuerdos de los órganos colegiados en el ámbito de su competencia.
 - m) Elevar una memoria anual al servicio correspondiente de la Consejería, sobre las actividades y situación general del centro.
 - n) Facilitar la adecuada coordinación con el resto de CPR y otros servicios educativos de su demarcación, y suministrar la información que le sea requerida por las instancias educativas competentes.
 - o) Cuantas otras le atribuya el Reglamento de Régimen Interior del centro o sean establecidas por los órganos competentes de la Consejería.
 - p) Actuar, cuando sea necesario, como asesor de formación permanente.

El Secretario/a

El Secretario/a es el/la responsable de los aspectos administrativos de la gestión del CPR y su nombramiento se realizará a propuesta del Director/a del centro, que será elevada por el Director/a General competente. Será nombrado/a por el Consejero competente en materia de Educación, de entre los asesores de formación, por un período de cuatro años.

El Secretario/a, no obstante, cesará en su cargo cuando concurra alguna de las siguientes razones:

- a) Cuando cese como asesor de formación
- b) A petición propia, debidamente motivada, aceptada por el Consejero.
- c) A propuesta del Director del CPR, informada por el Consejo de Formación, aceptada por el Consejero, previa audiencia del interesado.
- d) Al término de cada mandato, si el Director/a no propusiera su prórroga.
- e) Cuando durante el período de sus mandatos accediera al cargo un nuevo Director/a y éste propusiera su sustitución.

Las funciones del Secretario/a son las siguientes:

- a) Las del Director, en caso de ausencia o enfermedad del mismo.
- b) La organización administrativa del centro de conformidad con las directrices del Director.
- c) Actuar como Secretario de los órganos colegiados del centro, con voz y voto, levantar las actas de las sesiones y dar fe de los acuerdos con el visto bueno del Director/a. Cuando, por ausencia del Director/a, el Secretario/a presida los órganos colegiados, actuará como Secretario/a de los mismos el asesor/a de formación que cuente con mayor antigüedad como funcionario/a docente entre los miembros del Consejo elegidos en representación del Equipo Pedagógico.
- d) Custodiar los libros y archivos del centro.
- e) Expedir las certificaciones, excepto las relativas a la participación en actividades de formación que corresponden al Director/a del CPR.
- f) Confeccionar el inventario general del centro y mantenerlo actualizado.
- g) Ejercer, por delegación del Director/a y bajo su autoridad, la jefatura del personal de Administración y Servicios del centro.
- h) Realizar las funciones de asesor/a de formación.

- i) Cualquier otra función que le encomiende el Director/a dentro de su ámbito de competencia o que establezca el Reglamento de Régimen Interior.

b) Colegiados:

El Consejo de Formación.

El Consejo de Formación es el órgano de participación y representación de los implicados en los planes de actuación de los CPR y estará integrado por los siguientes miembros:

- a) El Director del centro, que será su presidente.
- b) El Secretario del centro, que será su secretario.
- c) Representantes del profesorado, a que se refiere el artículo 23, de los centros adscritos a la zona de actuación de cada CPR. El número de representantes será de 5 (2 de Secundaria/ Enseñanzas de Régimen Especial y 3 de Infantil/ Primaria/ Educación de Adultos) para los centros de profesores y recursos que tengan en su ámbito más de 90 centros adscritos, y de 3 (1 de Secundaria/ Enseñanzas de Régimen Especial y 2 de Infantil/ Primaria/ Educación de Adultos) para los que tengan menos de 90. Estos representantes se elegirán de entre los representantes de formación de los centros. Serán elegidos en la asamblea de representantes de centro, entre aquellos que hayan presentado su candidatura.
- d) Tres representantes de los asesores/as de formación del centro de profesores y recursos, elegidos por los miembros del Equipo Pedagógico, para los CPR con más de 90 centros adscritos y dos para el resto.
- e) Un Inspector de Educación, designado por el titular del centro directivo del que dependa.

En definitiva, el Consejo de Formación de los CPRs de tipo A está formado por:

1. Director 1
2. Secretario 1
3. Representantes Infantil o Primaria 3
4. del profesorado Secundaria 2
5. Representantes de los asesores de formación 3
6. Representante de la Administración Educativa 1

El Consejo de Formación de los CPRs de tipo B está formado por:

1. Director 1
2. Secretario 1
3. Representantes Infantil o Primaria 2
4. del profesorado Secundaria 1
5. Representantes de los asesores de formación 2
6. Representante de la Administración Educativa 1

Los miembros electos del Consejo se renovarán cada tres años.

Si los representantes del profesorado o de los asesores/as de formación no se eligieran por ausencia de candidaturas este hecho no invalidará la constitución del Consejo. A tal efecto, el Consejero competente en materia de Educación adoptará las medidas oportunas para la constitución del mismo.

Las funciones del Consejo de Formación son las siguientes:

- a) Las recogidas en el Decreto 1/ 2003, de 17 de enero, artículo 4.1, en materia de gestión económica.
- b) Informar el Reglamento de Régimen Interior del centro y elevarlo para su aprobación a la Dirección general competente.

- c) Contribuir a la detección de las necesidades formativas del profesorado de la zona.
- d) Informar el proyecto del Plan de Actuación anual del centro teniendo en cuenta las directrices de la Consejería.
- e) Supervisar la actividad general del centro en los aspectos administrativos y académicos.
- f) Aprobar la memoria anual de actividades del centro.
- g) Cuantas otras le atribuya el Reglamento de Régimen Interior del centro.

Los miembros que forman parte del Consejo de Formación de los CPRs de la Región de Murcia dependen del tipo de CPR que sea. Así:

El Equipo Pedagógico.

El Equipo Pedagógico es el órgano de participación de los asesores y asesoras de formación en la planificación y coordinación del CPR y estará compuesto por los siguientes miembros:

- a) El Directo/ar del Centro, que será su presidente.
- b) El Secretario/a del Centro, que será su secretario.
- c) Los asesores/as de formación del CPR.

Las funciones del Equipo Pedagógico son las siguientes:

- a) Elaborar, de acuerdo con las directrices de la Consejería competente en materia de Educación, y bajo la coordinación del director, el proyecto de Plan de Actuación del CPR y la Memoria final.
- b) Elegir de entre sus miembros a quienes le re-presenten en el Consejo.
- c) Detectar necesidades e intereses del profesorado de la zona en el marco del plan regional de detección de necesidades y planificación de actividades de formación.

- d) Participar en la elaboración de los programas de formación y en el proyecto del plan de actuación anual del centro, así como en su desarrollo y evaluación.
- e) Impulsar la participación del profesorado y los centros docentes de la zona en todas las actividades del centro.
- f) Cuantas otras le atribuya el Reglamento de Régimen Interior del centro o los órganos competentes de la Consejería.

2.11.2.2.6 Los Asesores y Asesoras de formación: acceso, nombramiento, cese y funciones.

Las funciones y tareas asignadas a cada puesto de trabajo, deben desempeñarse por el personal más idóneo tal y como exigen los principios de una óptima organización administrativa. De este modo, la Administración educativa autonómica, en desarrollo de lo dispuesto en el Decreto 1.42/ 2003, de 9 de mayo, por el que se regula la creación el funcionamiento de los Centros de Profesores y de Recursos, viene a establecer los criterios de selección, forma de acceso, cese y condiciones de permanencia de los asesores y asesoras de formación, así como su nombramiento en comisión de servicios.

La Consejería de Cultura y Educación establece respecto de los asesores y asesoras de formación, lo siguiente:

1. Todos los Centros de Profesores y de Recursos dispondrán de una plantilla de asesores de formación para el desempeño de las funciones que al final del presente apartado se señalan.
2. Periódicamente, la Consejería de Cultura y Educación, convocará concurso público de méritos para la provisión de las plazas vacantes de asesores de formación en Centros de Profesores y de Recursos.
3. Dicha convocatoria recogerá, entre otros aspectos, los siguientes:

3.1. Las plazas a proveer de las plantillas según el módulo asignado a cada Centro de Profesores y de Recursos.

3.2. Los requisitos que deben reunir los candidatos y que serán:

a) Encontrarse en situación de servicio activo como funcionario docente de carrera en algunos de los siguientes Cuerpos: Maestros, Profesores de Enseñanza Secundaria, Profesores Técnicos de Formación Profesional y a los correspondientes de enseñanzas de Régimen Especial.

Las plazas de Educación Infantil y Educación Primaria se adjudicarán al profesorado del Cuerpo de Maestros. En el caso de perfil complementario de Educación Especial, deberá acreditarse la especialidad correspondiente.

Las plazas de Informática se adjudicarán indistintamente al profesorado de cualquiera de los cuerpos indicados en el primer párrafo de este apartado

Las plazas con perfil de Educación Física se adjudicarán indistintamente al profesorado de cualquiera de los cuerpos indicados en el primer párrafo de este apartado a) siempre que acrediten la especialidad correspondiente.

Las plazas de Humanidades con perfil complementario de Educación Plástica y Educación Musical se adjudicarán al Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria.

Las plazas de Lengua y Literatura, Lenguas Extranjeras, Matemáticas/ Innovación Educativa y Ciencias de la Naturaleza, se adjudicarán al Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria.

Las plazas de ámbito humanístico-lingüístico y ámbito científico- tecnológico se adjudicarán al Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria.

Las plazas de Formación Profesional y Tecnología se adjudicarán indistintamente a Profesores Técnicos de

Formación Profesional y a Profesores de Enseñanza Secundaria que se adapten al perfil de la asesoría.

- b) Contar con un mínimo de cinco años de experiencia docente como funcionario de carrera, computando a tales efectos el presente curso académico.
 - c) No tener concedida otra Comisión de Servicios para el curso en el que se solicite la plaza de asesor o asesora.
- 3.3. El baremo de puntuación para la valoración de méritos en el que se incluirán, al menos, los siguientes apartados:
- a) Titulaciones de carácter oficial distintas a las acreditadas para su ingreso en el Cuerpo de pertenencia.
 - b) Actividades de formación, investigaciones y publicaciones.
 - c) Impartición de docencia directa en centros educativos a alumnos en los últimos cinco años.
 - d) Desempeño de puestos con responsabilidades de dirección, gestión u organización de instituciones relacionadas con la formación del profesorado.
 - e) Antigüedad en el cuerpo de pertenencia.
- 3.4. Una comisión de valoración, compuesta por los miembros que determine la convocatoria.
4. Estudiado el currículum vitae de los candidatos y las puntuaciones obtenidas, la comisión de valoración a la que se refiere el punto 3.4, celebrará una entrevista personal en la que se valorarán el conocimiento y puntos de vista sobre la formación del profesorado y la plaza a la que se concurra. Para ello, la comisión de valoración publicará en el tablón de anuncios de la Consejería de Cultura y Educación, la relación ordenada de los candidatos que tienen que realizar la entrevista, así como el día, hora y lugar de inicio de la misma.
5. La comisión de valoración publicará en el tablón de anuncios de la Consejería de Cultura y Educación, las puntuaciones obtenidas por los candidatos así como el orden de puntuación correspondiente para cada una

- de las vacantes, abriendo un plazo de tres días para presentar reclamaciones.
6. Finalizado el plazo y examinadas las posibles reclamaciones, la comisión de valoración, publicará en el tablón de anuncios de la Consejería de Cultura y Educación, la lista de puntuaciones definitivas y las propuestas de comisiones de servicios.
 7. La comisión de valoración elevará al Excmo. Sr. Consejero de Cultura y Educación el resultado de la baremación y puntuaciones obtenidas, así como las correspondientes propuestas de adjudicación de vacantes.
 8. El concurso se resolverá mediante Orden de la Consejería de Cultura y Educación, que se publicará en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia», constituyéndose en definitivas las propuestas emitidas por la comisión de valoración. La misma Orden dispondrá que se lleven a cabo las actuaciones procedentes para la formalización de las distintas comisiones de servicios convocadas.
 9. La comisión de servicios concedida para el desempeño de la plaza de Asesor de Formación de Centro de Profesores y de Recursos tendrá una duración de un curso escolar, que abarcará desde el 1 de septiembre al 31 de agosto, para el profesorado del Cuerpo de Maestros y desde el 15 de septiembre al 14 de septiembre para el profesorado de los restantes cuerpos docentes. Al finalizar este periodo se llevará a cabo una evaluación del trabajo desarrollado; los asesores que hayan sido evaluados positivamente podrán ocupar la asesoría durante otro periodo de dos años.
 10. Una vez formulada la propuesta de nombramiento en comisión de servicios para el desempeño de una Asesoría de un Centro de Profesores y de Recursos, no se admitirá solicitud de renuncia al puesto adjudicado, salvo situaciones excepcionales, cuya valoración corresponde a la Dirección General de Recursos y Planificación de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, previo informe de la Dirección General de Ordenación Académica y Formación Profesional.
 11. La comisión de servicios podrá ser revocada en el caso de que el funcionario pase a la situación de activo en otro cuerpo distinto de aquel a

través del cual optó a la plaza asignada o modifique su situación con respecto a cualquiera de los requisitos exigidos en la correspondiente convocatoria.

Los asesores/as de formación son los docentes que prestan servicios en los CPR. Los asesores/as de formación cesarán en su cargo en los siguientes supuestos:

- a) Finalización del período para el/la que fue nombrado/a.
- b) Renuncia motivada aceptada por el Consejero.
- c) Revocación motivada por la Consejería por incumplimiento de las funciones inherentes al puesto de asesor/a, previa audiencia al interesado/a.

Las funciones de los asesores y asesoras de formación son las siguientes:

- a) Participar en la elaboración, desarrollo, gestión y evaluación del plan de actuación anual del centro y de los programas de formación que se determinen.
- b) Apoyar y asesorar a los centros docentes según se determine en los planes de actuación regional y del propio centro.
- c) Participar en todos aquellos programas que establezca la Dirección General competente en materia de Formación del Profesorado a través de sus correspondientes unidades administrativas, especialmente en aquellos que guarden relación con su propia formación como asesor/a.
- d) Atender las necesidades formativas del profesorado y los centros relacionadas con su área, materia o etapa educativa y aquellas de carácter general que le correspondan; entendiendo su tarea desde una perspectiva interdisciplinaria y globalizadora.
- e) Colaborar en la gestión administrativa y en la organización del centro.
- f) Cuantas otras les atribuya el Reglamento de Régimen Interior del centro o sean establecidas por los órganos de la Consejería competente en materia de Educación.

2.11.3 Registro de las actividades y convenios de colaboración.

Los datos de las actividades y participantes en las distintas modalidades formativas se recogerán en el Registro de Formación del Profesorado que dependerá de la Dirección General responsable de la Formación del Profesorado.

En los CPR existirán los libros y documentos oficiales que la Consejería determine a efectos de su funcionamiento.

Respecto a los convenios de colaboración, El Consejero/a competente en materia de Educación, previa autorización del Consejo de Gobierno, puede establecer Convenios de colaboración para la formación permanente del profesorado con asociaciones sin ánimo de lucro y con entidades públicas y privadas.

El desarrollo de las actuaciones derivadas de estos convenios deberá tener en cuenta su adecuación a la planificación estipulada en el Plan Trienal y Planes Regionales.

2.12 Comunidad Foral de Navarra

La Red de Formación Permanente del Profesorado, en la Comunidad Foral Navarra, queda constituida por la Sección de Perfeccionamiento del Profesorado, adscrita al Servicio de Ordenación Académica e Innovación Educativa, los Centros de Apoyo al Profesorado y sus Extensiones y las Comisiones Técnicas de Seguimiento. Esta red de formación presenta una serie de cometidos que vamos a

desarrollar a continuación y para las cuales nos hemos basado en la siguiente base legislativa:

- a) Decreto Foral 245/1996, de 17 de junio, por el que se regula la creación, estructura y organización de la Red de Formación Permanente del Profesorado de la Comunidad Foral de Navarra (B.O.N. 21.6.96).
- b) Orden Foral 347/1997, de 25 de junio, por el que se adscriben Unidades Técnicas a la Sección de Perfeccionamiento del Profesorado, fijando sus funciones, y se crean los Centros de Apoyo al Profesorado adscribiéndose sus zonas de influencia (B.O.N. 28.7.97).
- c) Orden Foral 503/1997, de 19 de diciembre, por el que se aprueba la normativa de funcionamiento de los Centros de Apoyo al Profesorado de la Comunidad Foral de Navarra (B.O.N. 23.1.98).

2.12.1 Centros de Apoyo al Profesorado (C. A. P. s.)

Los Centros de Apoyo al Profesorado, en adelante (C.A.P.s.), son las instituciones preferentes para la formación del profesorado que desempeña sus funciones en los niveles previos a la Universidad, tanto en enseñanzas de régimen general como especial.

Los C.A.P.s. promoverán el encuentro profesional de los docentes en un marco de participación y colaboración. Desarrollarán las tareas de formación que les sean propias tomando al centro educativo como eje vertebrador de los procesos formativos que se promuevan. Por tanto, los C.A.P.s. y sus Extensiones constituyen un servicio que la Administración Educativa ofrece a todos los centros educativos de la Comunidad Foral, y el calendario y horario que se establezca en cada C.A.P. y sus Extensiones deben garantizar la prestación de este servicio.

Para cada curso escolar el Departamento de Educación, Cultura, Deporte y Juventud elaborará un Plan Anual de Formación Permanente del Profesorado para

dar respuesta a las necesidades del profesorado en cuanto a su formación permanente. Los C.A.P s. estarán adscritos a la Sección de Perfeccionamiento del Profesorado. Cada Centro desarrollará su actividad en la zona geográfica que se determine sobre la base de un principio de corresponsabilidad y complementariedad con el resto de C.A.P.s.

Corresponde al Departamento de Educación, Cultura, Deporte y Juventud la creación, supresión, organización y regulación de los C.A.P.s., así como la adscripción de las distintas zonas de influencia de los mismos.

2.12.1.1 Funciones de los C.A.P.s.

Los Centros de Apoyo al Profesorado tendrán las siguientes funciones:

- a) Estimular la participación del profesorado y de los centros docentes en las actividades que desarrollen y establecer con ellos los vínculos necesarios.
- b) Analizar las necesidades de formación teniendo en cuenta las prioridades u objetivos del Sistema Educativo Navarro.
- c) Corresponsabilizarse de la elaboración del Plan Anual de Formación Permanente del Profesorado.
- d) Proporcionar a los centros docentes las ayudas que posibiliten el ejercicio de la autonomía curricular.
- e) Promover la innovación e investigación educativa, así como la difusión e intercambio de experiencias pedagógicas y didácticas.
- f) Gestionar y elaborar recursos didácticos y documentales.
- g) Realizar el seguimiento y evaluación del desarrollo de los Planes Anuales de Formación.
- h) Garantizar la intervención del profesorado en la planificación de la formación.

2.12.1.2 Órganos de gobierno de los C.A.P. s.

En los C.A.P.s. existirán los siguientes órganos de gobierno y de participación del profesorado de su zona de influencia:

- I. *Un Director o Directora* nombrado/a por el Departamento de Educación, seleccionado/a por concurso público de méritos entre el profesorado de Navarra. El nombramiento de los Directores/as se realizará por un período inicial de un año en régimen de comisión de servicios. Finalizado el año se realizará una evaluación del trabajo desarrollado. Si el resultado de la evaluación es positivo se renovará el nombramiento, en comisión de servicios, por un período de tres años. Después de este segundo nombramiento se realizará una nueva evaluación, si es positiva se prorrogará el nombramiento por otros tres años. Finalizado este tercer nombramiento deberán reincorporarse a su puesto de trabajo docente por un período mínimo de dos años para poder optar nuevamente a la dirección de un C.A.P.
- II. *El Equipo Pedagógico* que estará formado por el Director y los Asesores del C.A.P. El Equipo Pedagógico del C.A.P se reunirá de forma ordinaria con periodicidad quincenal para desarrollar las funciones que tiene encomendadas. Esta reunión se realizará los viernes por la mañana y será convocada por el Director/a del Centro. El Equipo Pedagógico podrá celebrar reuniones extraordinarias siempre que el Director/a del Centro lo considere necesario o lo solicite un tercio de sus miembros. La asistencia a las reuniones del Equipo Pedagógico será obligatoria para todos sus miembros.

De las reuniones del Equipo Pedagógico se levantará Acta que deberá ser recogida en el Libro de Actas del C.A.P o por otro medio que garantice su conservación y fiabilidad. Para desempeñar esta función durante todo el curso escolar el Director

del C.A.P, oído el Equipo Pedagógico, designará como Secretario a uno de sus miembros.

III. *El Consejo de Formación del Centro* que estará compuesto por los siguientes miembros:

- a) El/la Director/a del C.A.P que actuará como presidente/a.
- b) El Equipo Pedagógico del Centro.
- c) Hasta un máximo de diez representantes de las Comisiones de Coordinación Pedagógica de los centros docentes de la zona de influencia del C.A.P

El Consejo de Formación del Centro se reunirá, como mínimo, una vez al trimestre y siempre que lo convoque el Director/a del Centro o lo solicite, al menos, la mitad de sus miembros. La asistencia a las reuniones del Consejo será obligatoria para todos los componentes del mismo. De las reuniones del Consejo se levantará el Acta correspondiente. Para desempeñar esta función durante todo el curso escolar, el Director/a del C.A. P, oído el Consejo de Formación, designará como Secretario/a a uno de los representantes del Equipo Pedagógico del C.A.P. en el Consejo.

2.12.1.3 Funciones del Director del C.A. P.

El Director del C.A.P. tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

- g) Dirigir, coordinar y gestionar todas las actividades del Centro.
- h) Convocar y presidir el Consejo de Formación del Centro.
- i) Coordinar y dirigir la actuación de los asesores/as .
- j) Planificar las tareas y calendario de trabajo de los asesores/as.
- k) Confeccionar y ejecutar el presupuesto anual del Centro.
- l) Realizar la gestión administrativa, económica y de inventario.
- m) Expedir certificaciones acreditativas de actividades de formación.

- n) Desempeñar la jefatura del personal adscrito al Centro.

2.12.1.4 Funciones del Equipo Pedagógico

El Equipo Pedagógico tiene, entre otras, las siguientes funciones:

- a) Elaborar el Proyecto Pedagógico en colaboración con el Consejo de Formación
- b) Elaborar el Plan de actuación del Centro.
- c) Coordinar la realización de las actividades del Plan Anual de Formación del Profesorado que les sean encomendadas.
- d) Analizar e informar las propuestas de actividades no previstas en el Plan Anual.
- e) Elaborar el Reglamento de Régimen Interior del C.A.P.
- f) Corresponsabilizarse en la elaboración del Plan Anual de Formación del Profesorado.

2.12.1.5 Funciones del Consejo de Formación del C.A.P

El Consejo de Formación tiene, entre otras, las siguientes funciones:

- a) Transmitir al Equipo Pedagógico las necesidades de formación detectadas por los equipos educativos de los centros docentes.
- b) Informar y aprobar el Proyecto Pedagógico del Centro.
- c) Valorar las propuestas de formación que elabore el C.A.P
- d) Realizar una valoración del Plan Anual de Formación del Profesorado.

2.12.1.6 El Proyecto Pedagógico del Centro

Los C.A.P.s. elaborarán el Proyecto Pedagógico en el que quedarán definidos los principios de actuación, así como los procedimientos que orienten los Planes de Actuación del C.A.P. La elaboración del Proyecto corresponderá al

Equipo Pedagógico. El Proyecto Pedagógico incluirá, al menos, los siguientes aspectos:

1. El análisis del ámbito de actuación en donde se recojan las características del profesorado y de los centros educativos, así como los recursos de la zona de actuación del Centro.
2. Los objetivos y líneas de actuación que den mejor respuesta a la finalidad de la institución.
3. Formas propias de organización interna.
4. El Reglamento de Régimen Interno.
5. El modelo de evaluación del Centro.

2.12.1.7 Reglamento de Régimen Interno del C.A.P

En cada C.A.P existirá un Reglamento de Régimen Interno que formará parte del Proyecto Pedagógico del Centro. Su elaboración corresponde al Equipo Pedagógico, que lo someterá a aprobación del Consejo de Formación del Centro. El Reglamento recogerá, entre otros aspectos, los siguientes:

- a) La estructura organizativa del Equipo Pedagógico.
- b) La articulación de tareas y relaciones entre los distintos órganos colegiados que garanticen la coordinación entre ellos.
- c) Los criterios para la confección de horarios.
- d) La participación de los asesores y las asesoras en los equipos de trabajo que se puedan crear.
- e) La previsión de actuación de determinados asesores y asesoras en otros C.A.Ps.

2.12.1.8 Plan de Actuación de los C. A. P. s.

El Equipo Pedagógico del C.A.P. elaborará para cada curso escolar un Plan de Actuación. Para su elaboración se tendrán en cuenta, como mínimo, las

decisiones tomadas en el Proyecto Pedagógico del Centro, el Plan Anual de Formación del Profesorado y las aportaciones que pueda realizar el Consejo de Formación. El Plan de Actuación del Centro constará, como mínimo, de los siguientes apartados:

- a) Líneas generales de actuación.
- b) Organización del equipo humano y delimitación de tareas.
- c) Objetivos.
- d) Actividades Formativas, desglosadas en tres apartados: Actividades del Plan de Formación Provincial; Actividades directamente promovidas por el C.A.P; Actividades que se van a realizar en colaboración con otros C.A.Ps. u otras Instituciones.
- e) El C.A.P como Centro de Recursos.
- f) Previsiones de cara a la evaluación del Plan de Actuación del C.A.P

El Plan de Actuación se confeccionará durante el mes de septiembre y se presentará al Consejo de Formación del Centro durante ese mismo mes para su aprobación. Una vez que éste se haya producido se remitirá al Servicio de Renovación Pedagógica.

2.12.1.9 Memoria de los C.A. P. s.

A fin de curso los C.A.Ps. elaborarán una Memoria en la que recogerán y valorarán la actividad desarrollada a lo largo del curso. La memoria contendrá, como mínimo, los siguientes apartados:

- a) Introducción.
- b) Organización interna del C.A.P en el curso que finaliza.
- c) Incidencias.
- d) Valoraciones.
- e) Grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en el Plan de Actuación.

- f) Actividad Formativa desarrollada: Resumen de actividades realizadas acompañada de una valoración de las mismas.
- g) Comisiones técnicas para el Seguimiento y Evaluación de la Formación.
- h) Trabajos realizados durante el curso escolar.
- i) Centro de Recursos del C.A.P
- j) Propuestas para el curso siguiente.
- k) Anexos.

La memoria se confeccionará y presentará al Consejo de Formación del C.A.P. para su aprobación durante el mes de junio. Una vez aprobada se remitirá copia de la misma al Servicio de Renovación Pedagógica.

2.12.1.10 Extensiones de los C.A. P, s.

Con el fin de acercar los recursos de formación a los centros educativos, parte de la zona geográfica de influencia de un C.A.P se podrá configurar como Extensión de dicho Centro.

Las Extensiones, en su caso, dependerán orgánicamente del C.A.P al que correspondan. En consecuencia sus actividades estarán en consonancia con el Proyecto Pedagógico del Centro al que pertenecen. Tendrán asignado un asesor o asesora que desarrollará su actividad en la zona que corresponda a la misma y que formarán parte del Equipo Pedagógico del C.A.P.

2.12.2 Comisión Técnica de Seguimiento y Evaluación de la Formación

En el ámbito de cada uno de los C.A.Ps. se constituirá una Comisión Técnica de Seguimiento y Evaluación de la Formación cuya función principal será garantizar el seguimiento y evaluación de los Planes de Formación.

La Comisión estará compuesta por:

- a) Un Inspector.
- b) El Equipo Pedagógico del Centro.
- c) Un Orientador de su ámbito geográfico.

El ámbito de actuación de la Comisión se referirá a los siguientes campos:

- I. Evaluación de la planificación y desarrollo del Plan Anual de Formación.
- II. Identificación de los factores que facilitan a los centros educativos el ejercicio de su competencia curricular.
- III. Coordinación de los agentes que intervienen en los centros.

La Comisión Técnica desarrollará, entre otras, las siguientes funciones:

- a) Revisar el proceso de planificación y desarrollo del Plan Anual de Formación.
- b) Analizar las necesidades de formación del profesorado.
- c) Valorar la incidencia de la formación en la práctica educativa.
- d) Garantizar la coordinación de los apoyos exteriores a los centros educativos.

2.12.3 Asesores y Asesoras de la Red de Formación

La selección de Asesores y Asesoras de los C.A.Ps. se realizará mediante convocatoria pública de concurso de méritos entre el profesorado adscrito al Departamento de Educación.

El nombramiento de los Asesores y de las Asesoras se realizará por un período inicial de un año en régimen de comisión de servicios. Finalizado el año se

realizará una evaluación del trabajo desarrollado. Si el resultado de la evaluación es positivo se renovará el nombramiento, en comisión de servicios, por un período de tres años. Después de este segundo nombramiento se realizará una nueva evaluación, si es positiva se prorrogará el nombramiento por otros tres años. Finalizado este tercer nombramiento deberán reincorporarse a su puesto de trabajo docente por un período mínimo de dos años para poder optar nuevamente a la función asesora o de dirección de un C.A.P

Serán funciones de los Asesores, entre otras, las siguientes:

- a) Participar en la elaboración, desarrollo, gestión y evaluación del Plan Anual de formación.
- b) Apoyar y asesorar a los centros docentes.
- c) Elaborar y difundir materiales didácticos.
- d) Colaborar en la gestión administrativa y organizativa del C.A.P.
- e) Formar parte del Consejo de formación del C.A.P.

2.12.4 Calendario y horarios de los C.A.P.s

Los Centros de Apoyo al Profesorado y sus Extensiones permanecerán abiertos de lunes a viernes, a lo largo de todo el año, exceptuando los días festivos. Durante los meses de julio y agosto los C.A.P.s podrán permanecer cerrados durante un mes.

Los C.A.Ps. y sus Extensiones permanecerán abiertos al público mañana y tarde con el fin de posibilitar la realización de las distintas actividades formativas y de atender al servicio de préstamos de materiales didácticos existentes en su centro de recursos. Durante el período que en el Calendario Escolar figura como no

lectivo para el alumnado, en los C.A.Ps. y sus Extensiones se podrán realizar en jornada continua.

En el tiempo en el que el Centro permanezca abierto al público, el servicio deberá estar cubierto necesariamente por el personal del Equipo Pedagógico del C.A.P. (Director/a y/o Asesores/as).

Los C.A.Ps. fijarán, en función de las características de su zona de influencia y de la plantilla disponible, el horario de apertura y atención al público. Este horario será remitido por el Director/a del C.A.P al Servicio de Renovación Pedagógica para su aprobación.

2.12.4.1 Jornada de trabajo de Director/a y Asesores/as

El Director/a y Asesores/as de los C.A.P.s. y sus Extensiones tendrán la jornada laboral legalmente establecida para el personal al servicio de Gobierno de Navarra, distribuida en 35 horas semanales de presencia real y dedicación directa al puesto de trabajo.

Las horas de dedicación directa al puesto de trabajo del Director/a y Asesores/as se distribuirán en jornada de mañana y tarde de lunes a viernes, de manera que los turnos de guardia queden debidamente cubiertos y las actividades formativas a desarrollar en el C.A.P. convenientemente atendidas.

El Director/a del C.A.P. en colaboración con el Equipo Pedagógico, establecerá el horario de trabajo de todo el Equipo en la primera quincena del mes de septiembre y lo remitirá al Servicio de Renovación Pedagógica para su aprobación.

Una vez que en el Centro de Apoyo al Profesorado se reciba comunicación de la aprobación del horario, éste será remitido desde el C.A.P a los centros de su zona.

2.12.5 Documentos de Gestión y Organización

En los C.A.Ps. existirán los siguientes Documentos de Gestión y Organización:

- a) Libros de Actas del Equipo Pedagógico y del Consejo de Formación del Centro.
- b) Libro de Registro de Inventario.
- c) Libro de Registro de Biblioteca.
- d) Catálogo de Medios Audiovisuales.
- e) Libro de Contabilidad.
- f) Registro de Actividades Formativas. De identificación de la actividad; datos sobre inscripciones y certificaciones; evaluación de la actividad y resumen económico del gasto realizado.

2.12.6 Organización y Seguimiento de Actividades Formativas

Con el fin de facilitar y mejorar el desarrollo de las actividades formativas que componen el Plan Anual de Formación del Profesorado de la Comunidad Foral de Navarra o que son directamente promovidas desde los C.A.P.s., es conveniente fijar una serie de tareas a realizar por los Equipos Pedagógicos.

Toda actividad formativa debe tener asignado un responsable que será un Asesor/a o Director/a de C.A.P. Los Directores o Directoras de los C.A.P.s. de acuerdo con el Equipo Pedagógico, designarán a los responsables de las actividades que se realicen en su zona de influencia.

El responsable de una actividad deberá hacerse cargo de todo el proceso asociado al desarrollo de la misma. Dicho proceso constará, al menos, de los siguientes aspectos:

- a) Preparación de la convocatoria.
- b) Selección de los participantes.
- c) Atender al ponente.
- d) Preparar el aula y los materiales necesarios para la actividad
- e) Pasar la hoja de control de asistencia.
- f) Pasar los cuestionarios de evaluación de asistentes y ponentes.
- g) Confeccionar el informe de evaluación de la actividad.
- h) Cumplimentar la ficha de actividad de formación.
- i) Si la actividad tiene fase práctica realizar su seguimiento y recoger los trabajos realizados.
- j) Recoger y archivar el material utilizado en la actividad para, en su caso, difundirlo.
- k) Colaborar con el personal de secretaría del C.A.P. en la realización de los trámites administrativos y económicos derivados de la actividad de formación.

El responsable de una actividad asistirá a las sesiones de trabajo de la misma, salvo por causa justificada y con permiso del Director del C.A.P. con el fin de colaborar con el ponente en lo que éste pudiera necesitar.

2.13 País Vasco

En la Comunidad Autónoma del País Vasco la Dirección de Innovación Educativa del Departamento de Educación, Universidades e Investigación, es la

encargada, en la actualidad, de la formación permanente del profesorado no universitario. Para ello, esta Dirección ha creado, a su vez, el Departamento de los Servicios de Investigación y Apoyo a la Docencia. Este Departamento consta de tres organismos: el Instituto Vasco de Evaluación e Investigación Educativa no universitaria (en adelante I.V.E.I), Los Centros de Apoyo a la Formación e Innovación Educativa (en adelante Berritzegunes) y los Centros de Educación e Investigación Didáctico-Ambiental de la Comunidad Autónoma del País Vasco (en adelante CEIDA).

De estos tres centros no vamos a profundizar demasiado en los CEIDAS, ni en el IVEI, puesto que el objeto de esta tesis es el estudio de los asesores y asesoras de formación que tienen una relación directa con el profesorado de los centros educativos no universitarios, y ese organismo son los Berritzegunes, de los que más adelante se hablará.

Haciendo un poco de historia, diremos que con anterioridad al Decreto 14/2001 de 6 de febrero, el organismo que se encargaba de la Formación Permanente del profesorado era el Instituto para el Desarrollo Curricular y la Formación del Profesorado, (en adelante I.D.C.). Este instituto se creó como un servicio técnico, dependiente del Departamento de Educación, de apoyo y asesoramiento en la implantación de la innovación y reforma educativa y especialmente en las cuestiones de diseño y planificación relacionadas con el desarrollo del diseño curricular, la atención a las necesidades educativas especiales y la formación permanente del profesorado.

En los tres últimos años se ha producido una gran transformación en lo que respecta al asesoramiento y la formación permanente en el País Vasco. De tal forma, el IDC desaparece con el Decreto 14/2001 de 6 de febrero, creándose, en su lugar el Instituto Vasco de Evaluación e Investigación Educativa no universitaria (en adelante I.V.E.I). No obstante, el personal con plaza fija en el IDC ha pasado al IVEI en las mismas condiciones que tenía en el IDC.

Decir también que, aunque el IVEI no es el órgano encargado de la formación permanente del profesorado, entre sus funciones se encuentran algunas relacionadas con la misma, de ellas daremos mayor información más adelante.

Para atender la formación permanente del profesorado se han creado con el Decreto 15/2001 de 6 de febrero, unos nuevos centros llamados Centros de Apoyo a la Formación e Innovación Educativa (en adelante Berritzegunes) que, a su vez, sustituyen a los antiguos Centros de Orientación Pedagógica (COP) que aparecían en el Decreto 154 /1988 de 14 de junio, y que se derogan con el Decreto 15/2001 anteriormente citado. Debemos decir que el personal asesor con plaza definitiva en estos centros ha pasado a los Berritzegunes en las mismas condiciones que tenían en los COPs.

Estos Berritzegunes, han asumido las competencias pedagógicas y de orientación que antes poseían los Centros de Orientación Pedagógica y además poseen competencia sobre todos los centros no universitarios públicos y privados de la Comunidad Autónoma Vasca. Estos centros, ofrecen una gran cantidad de servicios que se agrupan en cuatro apartados:

- a) Asesoramiento a los centros y al profesorado.
- b) La formación permanente.
- c) La innovación, experimentación e investigación.
- d) La gestión de recursos.

Las funciones de los asesores y las asesoras de formación serán reflejadas en el apartado correspondiente a los Berritzegunes de ese trabajo.

La base legislativa en la que nos hemos basado para llevar a cabo esta reflexión sobre el asesoramiento y la formación permanente en el País Vasco es la siguiente:

- a) DECRETO 15/ 2001, de 6 de febrero, por la que se crean los Centros de Apoyo a la Formación e Innovación Educativa (Berritzegunes) con carácter de Servicios de Apoyo a la Educación. (BOPV nº 34 de 16 de febrero de 2001).
- b) DECRETO 14/ 2001, de 6 de febrero, por la que se el Instituto Vasco de Evaluación e Investigación Educativa no universitaria (I.V.E.I) con carácter de Servicio de Apoyo a la Educación. (BOPV nº 34 de 16 de febrero de 2001).
- c) DECRETO 202/1989 de 19 de Septiembre, por el que se regula la creación y el funcionamiento de los Centros de Educación e Investigación Didáctico Ambiental (CEIDA) de la Comunidad Autónoma del País Vasco. (BOPV nº 186 de 3 de octubre de 1989).
- d) DECRETO 26/2001, de 13 de febrero, por el que se aprueba la relación de puestos de trabajo de los Centros de Apoyo a la Formación e Innovación Educativa (Berritzegunes). (BOPV nº 38 de 22 de febrero de 2001).
- e) DECRETO 28/2001, de 13 de febrero, por el que se aprueba la relación de puestos de trabajo de los Centros de Educación e Investigación Didáctico-Ambiental de la Comunidad Autónoma del País Vasco. (CEIDA). (BOPV nº 39 de 23 de febrero de 2001).
- f) DECRETO 15/2001, de 6 de febrero, por el que se crean los Centros de Apoyo a la Formación e Innovación Educativa (Berritzegunes) con carácter de Servicio de Apoyo a la Educación (Corrección de errores). (BOPV nº 58 de 23 de marzo de 2001).
- g) DECRETO 26/2001, de 13 de febrero, por el que se aprueba la relación de puestos de trabajo de los Centros de Apoyo a la Formación e Innovación Educativa (Berritzegunes) (Corrección de errores). (BOPV nº 58 de 23 de marzo de 2001).
- h) DECRETO 25/2001, de 13 de febrero, por el que se establece el régimen específico de asignación de perfiles lingüísticos en los puestos de trabajo de los Servicios de Investigación y Apoyo a la

Docencia: IVEI, BERRITZEGUNE y CEIDA. (BOPV nº 36 de 20 de febrero de 2001).

- i) DECRETO 27/2001, de 13 de febrero, por el que se aprueba la relación de puestos de trabajo del Instituto Vasco de Evaluación e Investigación Educativa no universitaria.(IVEI). (BOPV nº 39 de 23 de febrero de 2001).
- j) ORDEN de 27 de marzo de 2001, del Consejero de Educación, Universidades e Investigación, por la que se regulan el funcionamiento y la organización de los Centros de Apoyo a la Formación e Innovación Educación (Berritzegunes).
- k) ORDEN de 2 de abril de 2001, del Consejero de Educación, Universidades e Investigación, por la que se convoca concurso de méritos para la provisión de puestos de trabajo de los puestos de los Servicios de Apoyo a la Educación: Berritzegunes, IVEI y CEIDAs.
- l) RESOLUCIÓN de 4 de junio de 2003, de la directora de gestión de personal del departamento de educación, universidades e investigación, por la que se convoca para su cobertura en régimen de comisión de servicios diversos puestos de los servicios de apoyo a la educación.

2.13.1 Instituto Vasco de Evaluación e Investigación Educativa no universitaria (I.V.E.I.)

Tiene como finalidad la evaluación general del sistema educativo sin perjuicio de las funciones que en este campo la propia Ley de Escuela Pública Vasca y otras disposiciones legales atribuyen a la Inspección Educativa. Entre las acciones que se asignan a este Instituto se incluyen la elaboración de sistemas e indicadores de evaluación para las diferentes enseñanzas no universitarias y/o ámbitos específicos, la realización de investigaciones y estudios que promuevan la mejora de la calidad de la enseñanza, la recogida, análisis y actualización de la información y documentación educativa así como la presentación a la

Administración Educativa de todas aquellas propuestas, sugerencias e iniciativas que puedan promover la mejora de la calidad del sistema educativo vasco en su conjunto o en cualquiera de sus componentes. Por último, se asigna al Instituto la función de facilitar información al Departamento de Educación, Universidades e Investigación y a los servicios sobre las publicaciones del ámbito educativo y el acceso a la documentación, los materiales curriculares y los recursos didácticos de mayor interés.

De sus funciones, que atañen a tres campos: evaluación, investigación y documentación, vamos a seleccionar solo las que se relacionan con la formación permanente, aunque de alguna manera, todas, una de forma más directa y otras de forma indirecta, están relacionadas.

Serán funciones del IVEI relacionadas más directamente con la Formación del Profesorado:

1. En el campo de la evaluación:

a) Colaborar, a propuesta de la Dirección de Innovación Educativa, en la formación del profesorado.

2. En el campo de la investigación:

a) Promover líneas de investigación, estudios y, en general, proponer a la Administración educativa cuantas iniciativas y sugerencias puedan contribuir a favorecer la calidad y mejora de la enseñanza.

b) Analizar las demandas sociales a la educación y las necesidades educativas del alumnado y plantear propuestas innovadoras u orientadoras de la intervención educativa.

c) Investigar sobre las necesidades educativas especiales y respuesta a las mismas.

- d) Colaborar con los Servicios de Apoyo zonales en los procesos de experimentación que se le encomienden, en el asesoramiento a los Centros docentes que participan en la experiencia, y en la elaboración de los materiales necesarios para ello.
- e) Colaborar, a propuesta de la Dirección de Innovación Educativa, en la formación del profesorado, especialmente en temas relacionados con proyectos de experimentación.

3. En el campo de la documentación:

- a) Recoger y analizar la documentación, materiales curriculares, recursos didácticos y ayudas técnicas de interés en el ámbito educativo.
- b) Crear un archivo informatizado de la documentación, materiales, recursos y ayudas técnicas de interés en el ámbito educativo.
- c) Facilitar la información de los recursos didácticos disponibles a los Servicios de Apoyo y a los centros docentes.
- d) Poner a disposición del Departamento de Educación, Universidades e Investigación y de sus Servicios la información y la documentación sobre publicaciones, banco de datos, materiales y recursos relacionados con el ámbito educativo.

2.13.1.1 Órganos de Gobierno

Los órganos de gobierno del IVEI están formados por:

- a) Consejo Rector
- b) Comité Científico
- c) Director/a
- d) Equipo directivo

a) Consejo Rector

El Consejo Rector está presidido por el Viceconsejero/a de Educación y compuesto por la Directora de Innovación Educativa, el Director de Centros Escolares, el Director de Formación Profesional, el Inspector General, el Presidente del Consejo Escolar de Euskadi, un miembro del Consejo Vasco de Universidades, el Presidente del Comité Científico y el Director del Instituto, que actuará como Secretario.

Sus funciones son las siguientes:

- a) Determinar los objetivos y aprobar los proyectos que van a llevarse a cabo en cada uno de los ámbitos de actuación del Instituto.
- b) Recibir los informes y aprobar las conclusiones de los trabajos realizados por el Instituto.
- c) Solicitar al Consejero de Educación, Universidades e Investigación los recursos humanos y materiales que estime necesarios para llevar a cabo los planes de evaluación e investigación.
- d) Proponer al Consejero de Educación, Universidades e Investigación los convenios de colaboración con Entidades externas que estime oportunos.

b) Comité Científico

El Comité Científico está compuesto por seis personas nombradas por el Consejero/a de Educación, Universidades e Investigación, entre miembros de las Universidades del País Vasco y de entidades de prestigio científico relacionadas con el ámbito educativo.

Sus funciones son:

- a) Asesorar al Consejo Rector y al Equipo Directivo sobre los proyectos que el Instituto vaya a llevar a cabo en los ámbitos de evaluación o de experimentación, así como proponer líneas de investigación o nuevos campos de evaluación.

- b) Analizar las conclusiones y las propuestas que elabore el Instituto como resultado de los proyectos que haya llevado a cabo.

c) Director/a.

El/la Director/a del Instituto será nombrado y, en su caso, cesado, por Decreto del Consejo de Gobierno a propuesta del Consejero de Educación, Universidades e Investigación.

Sus funciones son las siguientes:

- a) Dirigir el Instituto, informar del desarrollo de su actuación al Viceconsejero de Educación y al Consejo Rector y presentar propuestas e informes.
- b) Representar a la Administración educativa dentro del Instituto y ante las Instituciones y Entidades con las que colabore.
- c) Ejercer la jefatura de personal y velar por el cumplimiento de la normativa vigente.
- d) Elaborar la propuesta de plan anual y promover su cumplimiento.
- e) Proponer el presupuesto anual de gastos, aprobar los gastos y certificar los pagos,
- f) Coordinar la actuación del Instituto con las Direcciones del Departamento de Educación, Universidades e Investigación, la Inspección de Educación y las Delegaciones Territoriales, de acuerdo con las competencias respectivas, y participar en los órganos de coordinación que se establezcan.
- g) Cualquier otra que se le atribuya reglamentariamente.

d) Equipo Directivo

El equipo directivo estará compuesto por el Director/a y los Coordinadores/as de los equipos de trabajo.

Las funciones del equipo directivo son las siguientes:

- a) Colaborar con el Director/a en el desarrollo de las funciones asignadas al Instituto Vasco de Evaluación e Investigación Educativa no universitaria.
- b) Aprobar el Plan anual siguiendo los objetivos marcados por el Consejo rector y proponiendo los proyectos que serán sometidos a su aprobación.
- c) Evaluar el Plan anual, para presentar el Informe al Consejo Rector.
- d) Aprobar el presupuesto anual.
- e) Aprobar la adquisición de materiales educativos y otros recursos didácticos y supervisar los gastos.
- f) Cualquier otra que se le atribuya reglamentariamente.

2.13.2 Los Berritzegunes

El desarrollo de un currículum nuevo con nuevas áreas y asignaturas, con nuevas modalidades de Bachillerato, con una nueva configuración de la Formación Profesional etc., ha incrementado la complejidad de la tarea docente y de las necesidades de formación y asesoramiento.

Las nuevas necesidades y sensibilidades de tales cambios han hecho surgir en los centros escolares, en el profesorado y en todo el sistema educativo vasco la necesidad de remodelación tanto de la estructura de los actuales Servicios de apoyo, su reubicación zonal así como la modificación del perfil y de las funciones de los asesores. Los centros Escolares, en virtud de su autonomía han de desarrollar Proyectos Educativos y Curriculares propios, adaptados a su particular contexto. Los servicios de apoyo han de facilitar esta tarea mediante procesos de asesoramiento y/o formación específicos de etapa, ciclo y área.

Por todo ello, con el Decreto 15/2001 de 22 de febrero, se crean los Centros de Apoyo a la Formación e Innovación Educativa (Berritzegunes) con el carácter de Servicios de Apoyo a la Educación, el marco en el que desarrollan sus funciones y la plantilla correspondiente a cada uno de ellos.

Los Berritzegunes, dependen orgánicamente de la Delegación Territorial correspondiente de Educación y funcionalmente de la Dirección de Innovación Educativa del Departamento de Educación, Universidades e Investigación, sin perjuicio de las funciones de supervisión que correspondan a la Inspección de Educación.

Se han creado dieciocho Berritzegunes en el País vasco distribuidos de la siguiente forma:

- Dos en Bilbao y dos en Vitoria.
- Uno en las siguientes poblaciones: San Sebastián, Irun, Eibar, Ordizia, Zarautz, Lasarte, Sestao, Baracaldo, Ortuella, Basauri-Galdácano, Getxo, Leioa, Durango y Guernica.

Las funciones de los Berritzegunes son las siguientes:

En el campo del asesoramiento

- a) Asesorar a los centros escolares y al profesorado de la zona tanto en los aspectos didácticos generales como en los más específicos.
- b) Valorar y canalizar aportaciones del profesorado en el campo curricular, didáctico y de la normalización lingüística.
- c) Asesorar en programas promovidos por el Departamento de Educación, Universidades e Investigación.
- d) Gestionar y canalizar las demandas de recursos pedagógicos y materiales didácticos.

En el campo de la formación

- a) Diseñar y elaborar Planes Zonales de Formación del profesorado.
- b) Colaborar en la planificación, asesoramiento y evaluación de los proyectos de formación de centro.

- c) Colaborar en los planes de formación del profesorado de la Comunidad a requerimiento del Departamento de Educación, Universidades e Investigación.
- d) Canalizar demandas del profesorado en el campo de la formación.
- e) Impartir formación al profesorado.
- f) Gestionar la formación derivada de las demandas de los proyectos de Centros.

En el campo de la innovación, experimentación e investigación

- a) Apoyar al Departamento de Educación, Universidades e Investigación en el estudio de las necesidades pedagógicas y sus posibles soluciones.
- b) Asesorar a los centros y al profesorado en la atención al alumnado con necesidades educativas especiales, asumiendo las tareas que se asigna a los Equipos Multiprofesionales en el Decreto 118/1998, de 23 de junio, de ordenación de la respuesta educativa al alumnado con necesidades educativas especiales y las Ordenes que lo desarrollan.
- c) Colaborar en la planificación, asesoramiento y evaluación de proyectos de innovación y experimentación promovidos por el Departamento o por los propios centros educativos.
- d) Elaborar materiales adecuados a las necesidades, objetivos y directrices del Departamento de Educación Universidades e Investigación.
- e) Analizar y evaluar materiales escolares y curriculares.
- f) Promover intercambios de experiencias docentes.
- g) Impulsar todas aquellas acciones y programas que sean consecuencia directa de las necesidades que se detecten en el sistema educativo.
- h) Promover actividades educativas de tipo general en coordinación con otras entidades.
- i) Gestionar los recursos zonales en el campo de las necesidades educativas especiales.

2.13.2.1 Órganos de Gobierno

Los Berritzegunes tendrán los siguientes órganos de gobierno:

- a) *Unipersonales*: Director/a
- b) *Colegiados*: Claustro y Comisión de Coordinación Pedagógica

a) Unipersonales

Director/a:

El Director/a del Berritzegune tiene las siguientes funciones:

- a) Dirigir la actuación del Berritzegune conforme a los criterios que se establezcan desde la Dirección de Innovación Educativa.
- b) Representar al Departamento de Educación dentro del Berritzegune y ante las instituciones o entidades con las que coordine su acción o colabore.
- c) Ejercer la jefatura del personal y velar por el cumplimiento de la normativa vigente.
- d) Coordinar la elaboración del Plan de acción anual del Berritzegune y garantizar su cumplimiento.
- e) Convocar y presidir la comisión de Coordinación Pedagógica velando por el cumplimiento de las decisiones que se adopten.
- f) Coordinar la actuación del Berritzegune con otros servicios o instituciones que intervenga en los procesos educativos.
- g) Convocar y presidir el Claustro, establecer el orden del día, informar sobre su gestión y recoger las propuestas que se presenten.
- h) Elaborar el presupuesto anual de gastos de funcionamiento, aprobar los gastos y velar por el mantenimiento del edificio y equipamiento del Berritzegune.
- i) Coordinar el Plan de acción del Berritzegune con los Centros escolares a través de los/as Directores/as de zona.
- j) Impulsar y coordinar seminarios de trabajo con las Direcciones de los Centros escolares de su zona para coordinar procesos de innovación y formación en estos Centros.

- k) Canalizar, adecuar y asegurar la respuesta a las demandas en el campo de la formación, innovación y asesoramiento de los Centros escolares de la zona.
- l) Cualquier otra que se atribuya reglamentariamente.

b) Colegiados:

Claustro

El Claustro está compuesto por la totalidad de los miembros de la plantilla del Berritzegune, y presidido por el Director o la Directora del mismo. En los Berritzegunes que exista la figura del Secretario/a documentalista, éste tendrá voz pero sin voto.

Son funciones del claustro:

- a) Aprobar el Plan de Acción del Berritzegune presentado por la Comisión de Coordinación Pedagógica.
- b) Analizar y valorar la actuación zonal del Berritzegune.
- c) Presentar propuestas y sugerencias de mejora de la actuación del Berritzegune.
- d) Aprobar el presupuesto económico presentado por la Dirección del Berritzegune.

El Claustro se reunirá preceptivamente al inicio y a la finalización del curso escolar, y siempre que lo solicite al menos un tercio, de sus miembros o lo convoque la Dirección del Berritzegune.

Comisión de Coordinación Pedagógica

La Comisión de Coordinación Pedagógica será el órgano ordinario de funcionamiento y gestión de las tareas pedagógicas del Berritzegune y estará

formada por el Director/a, un miembro de entre los Asesores/as de Etapa, un miembro de entre los Asesores/ as de Programas y un miembro de entre los Asesores/ as de Necesidades Educativas Especiales, y en su caso, de un miembro de los asesores/as de área. Los componentes de la comisión de Coordinación Pedagógica serán elegidos, con carácter anual, por sus respectivos equipos. Además asistirá con voz pero sin voto el secretario/ a documentalista.

La Comisión de Coordinación Pedagógica se reunirá cuantas veces fuera necesario para el normal cumplimiento de sus funciones que son:

- a) Asistir a la Dirección en el cumplimiento de las funciones que tiene asignadas.
- b) Elaborar el Plan de acción anual según las directrices marcadas por la Dirección de Innovación Educativa y el diagnóstico de necesidades educativas y demandas de los centros.
- c) Comunicar anualmente el Plan de acción anual a los centros de la zona al inicio del curso escolar, para que sirva de elemento de información y puedan así conocer, utilizar y valorar adecuadamente la respuesta y atención del Berritzegune a las necesidades y demandas de la zona.
- d) Poner en marcha diferentes mecanismos de evaluación de la actuación del Berritzegune que sirvan de base para una evaluación interna o externa.
- e) Plantear y arbitrar soluciones a las demandas específicas surgidas desde los propios centros a lo largo del curso.
- f) Supervisar los gastos en función del presupuesto aprobado.
- g) Cualquier otra que se atribuya reglamentariamente.

3.13.2.2 Los Asesores y Asesoras de los Berritzegunes

La plantilla de los Berritzegunes está compuesta por un/a Director/a, y los asesores y asesoras de formación.

Los Asesores/as de los Berritzegunes son asesores y asesoras de las etapas de Infantil, Primaria y Secundaria. Dentro de estas asesorías de etapas, hay otras asesorías de programas y de necesidades educativas especiales. En uno de los Berritzegunes de cada territorio histórico existirán asesores y asesoras de áreas y responsables de programas. A modo de ejemplo vamos a transcribir la plantilla de un Berritzegune de población grande (Vitoria) y otro de población pequeña (Zarautz).

El Gobierno vasco regulará mediante Decreto la Relación de Puestos de Trabajo correspondiente a las plantillas de cada Berritzegune con la asignación de los perfiles lingüísticos, la titulación y experiencia exigida, así como el sistema de provisión y el complemento específico del puesto de trabajo.

Los Berritzegunes podrán contar, para la realización de sus funciones, con personal colaborador situado en los centros docentes en las condiciones que se regulen por el Departamento de Educación, Universidades e Investigación.

A efectos de valorar el trabajo realizado por cada miembro de la plantilla del Berritzegune, transcurridos 6 años de ejercicio continuado en las funciones de los Berritzegunes se constituirá una Comisión Técnica nombrada por la Directora de Innovación Educativa que se encargará de realizar la valoración según los criterios que se establezcan.

Las funciones de los asesores y asesoras de los Berritzegunes las vamos a describir en función de la asesoría que representen. Ya hemos mencionado al principio de este punto que estos centros tienen asesores y asesoras de diferentes modalidades. Recordémoslos: hay asesores/as de las etapas de Infantil, Primaria y Secundaria. Dentro de estas asesorías de etapas, hay otras asesorías de programas y de necesidades educativas especiales. En uno de los Berritzegunes de cada territorio histórico existirán, también, además de los asesores y asesoras de áreas, responsables de programas.

Así pues, según el tipo de asesoría, las funciones son::

Funciones de los asesores y asesoras de etapa

En el campo del asesoramiento:

- a) Asesorar a los centros escolares de la zona en aspectos didácticos, pedagógicos y organizativos propios de la etapa.
- b) Colaborar con los centros escolares en el diseño de los proyectos de formación e innovación, asesorarles durante su desarrollo y participar en el seguimiento y evaluación de los mismos.
- c) Asesorar a los centros especialmente en los ámbitos de orientación, tutoría, tratamiento a la diversidad del alumnado y valores para la convivencia. del Jefe o Jefa de Estudios, Orientador/a Consultor/a u otras figuras para canalizar la información y el asesoramiento, fomentando entre ellos seminarios de trabajo.

En el campo de la formación:

- a) Canalizar, adecuar y dar respuesta a las demandas de formación de la etapa correspondiente.
- b) Dinamizar y coordinar en zona los planes de formación que se establezcan.
- d) Impartir formación en la etapa que les corresponda y participar en los planes de formación que se les encomiende.

En el campo de la innovación:

- a) Canalizar, adecuar y dar respuesta a las demandas de innovación de la etapa correspondiente, incluidos los aspectos organizativos de aula.
- b) Promover las actividades de carácter pedagógico y didáctico que el Departamento de Educación establezca o las que surjan desde el propio Berritzegune

En el campo de la coordinación y trabajo en equipo:

- a) Presentar ideas y sugerencias para mejorar el Plan de acción anual por medio del coordinador de las etapas.
- b) Establecer una relación de coordinación y cooperación con el resto de los asesores y asesoras del Berritzegune así como con los asesores de etapas de otros Berritzegunes en función de las instrucciones del Departamento de Educación, Universidades e Investigación.
- c) Coordinarse y colaborar con otras entidades para procesos de mejora de los Centros a propuesta de la Comisión de Coordinación pedagógica.

En cualquiera de los ámbitos:

- a) Desarrollar en la etapa correspondiente las funciones de los Berritzegunes que se han establecido con anterioridad.
- b) Integrar en su acción asesora, formadora e innovadora la perspectiva de género, la interculturalidad y los valores transversales al currículo que posibilitan y orientan el desarrollo integral y armónico de la persona en todas sus dimensiones, afectiva y cognitiva, ínter e intrapersonal.
- c) Recoger por escrito de manera sistemática todas aquellas acciones llevadas a cabo como asesor/a con el fin de servir de base tanto para una autoevaluación y una valoración por parte de las autoridades educativas, como de guía para las personas que en un futuro puedan acceder a este servicio.
- d) Desarrollar las tareas encomendadas por la Dirección del Berritzegune.
- d) Cualquier otra que se atribuya reglamentariamente.

Las funciones de los asesores y asesoras de programas

Las funciones de los asesores y asesoras de programas son:

En el campo de desarrollo del programa:

- a) Colaborar en el diseño y elaboración de los programas.
- b) Sensibilizar, promover y difundir los objetivos del programa.
- c) Realizar el seguimiento y la evaluación del programa correspondiente.
- e) Presentar al Departamento de Educación, Universidades e Investigación sugerencias de mejora del programa encomendado.

En el campo del asesoramiento:

- a) Asesorar en el desarrollo del programa correspondiente que se establezca, teniendo en cuenta las características y las necesidades de cada Centro.

En el campo de la formación:

- a) Impartir actividades formativas realizadas en su programa y dinamizar seminarios o grupos de trabajo en torno al mismo.
- b) Colaborar en la gestión de actividades formativas y de los recursos necesarios para llevar a cabo el programa en la zona.

En el campo de la coordinación y trabajo en equipo:

- a) Establecer una relación de coordinación y cooperación con el resto de los asesores y asesoras del Berritzegune.
- c) Coordinarse con diferentes entidades corresponsables o con diferente grado de colaboración en el programa a propuesta de la Administración Educativa.

En cualquiera de los ámbitos:

- a) Desarrollar en el programa correspondiente las funciones de los Berritzegunes descritas con anterioridad.

- b) Integrar en el desarrollo de las acciones ligadas a su programa la perspectiva de género, la interculturalidad y los valores transversales al currículo que posibilitan y orientan el desarrollo integral y armónico de la persona en todas sus dimensiones, afectiva y cognitiva, ínter e intrapersonal.
- c) Recoger por escrito de manera sistemática todas aquellas acciones llevadas a cabo como asesor/a con el fin de servir de base tanto para una autoevaluación y una valoración por parte de las autoridades educativas, como de guía para las personas que en un futuro puedan acceder a este servicio.
- d) Desarrollar las tareas encomendadas por la Dirección del Berritzegune. reglamentariamente.

Las funciones de los asesores y asesoras de Necesidades Educativas Especiales

Las funciones de los asesores y asesoras de Necesidades Educativas Especiales son:

En el campo de la intervención con el alumnado y sus familias:

- a) Realizar el diagnóstico, la evaluación psicopedagógica y la propuesta de escolarización así como la propuesta de dotación de recursos extraordinarios del alumnado con necesidades educativas especiales con la colaboración del profesorado tutor, consultor u orientador y profesorado de pedagogía terapéutica y/o de audición y lenguaje del centro escolar y con la observación directa en el aula en los casos que se consideren necesarios.
- b) Realizar a demanda del Centro escolar la detección temprana de Necesidades Educativas Especiales del alumnado escolarizado en el 2.º ciclo de Educación Infantil.

- c) Informar y orientar a las familias del alumnado con necesidades educativas especiales sobre aspectos específicos referidos a la propuesta de escolarización.
- e) Cuando la normativa lo establezca realizar informes para la autorización de Adaptaciones Curriculares Individuales significativas y exenciones en Bachillerato y Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior, haciendo constar su conformidad con la adaptación realizada o la exención o proponer los aspectos a modificar.

En el campo del asesoramiento:

- a) Asesorar y facilitar orientaciones al profesorado que interviene con el alumnado con necesidades educativas especiales con relación a la adecuación de la programación educativa y el modelo organizativo del aula al óptimo proceso de enseñanza-aprendizaje de dicho alumnado así como con relación a las necesidades de escolaridad complementaria.
- b) Orientar al equipo directivo, al equipo docente, especialmente al profesorado consultor, orientador y tutor, y al claustro sobre la utilización desde una perspectiva integradora de los recursos específicos destinados a la respuesta a las necesidades especiales del alumnado y sobre las adaptaciones a realizar en el ámbito del centro escolar para responder idóneamente al alumnado con necesidades educativas especiales.
- c) Asesorar al profesorado de los centros con relación a la evaluación contextualizada de las necesidades educativas especiales a fin de facilitar las adaptaciones curriculares que fomenten el óptimo desarrollo del alumnado en el entorno menos restrictivo posible.

En el campo de la formación:

- a) Responsabilizarse de la dinamización y coordinación en zona y nivel educativo, de los planes de formación del profesorado en este campo y de

planes específicos para el personal de educación especial que se determinen.

En el campo de la coordinación y el trabajo en equipo:

- a) Establecer una relación de coordinación y cooperación con el resto de los asesores y asesoras del Berritzegune y con los demás agentes comunitarios que inciden desde el campo sanitario, social y laboral para dar una respuesta global en el campo de las necesidades educativas especiales.
- b) Presentar a la Dirección para que sean analizadas en la Comisión Pedagógica aquellas modificaciones, correcciones, aportaciones, sugerencias, iniciativas, tendentes a mejorar el Plan de acción anual del Berritzegune.

En cualquiera de los ámbitos:

- a) Desarrollar en el programa correspondiente las funciones de los Berritzegunes desarrolladas con anterioridad.
- b) Atender las necesidades educativas especiales del alumnado de acuerdo con las directrices de la Dirección de Innovación Educativa y según el Plan propuesto por la Comisión de Coordinación Pedagógica del Berritzegune para la zona y aprobado por el claustro.
- c) Mantener las relaciones funcionales que se establezcan desde la Dirección de Innovación Educativa con el personal de apoyo a las necesidades educativas especiales: logopedas, fisioterapeutas y auxiliares de educación especial.
- d) Integrar en su acción de asesoramiento, formación y orientación dirigida a la atención al alumnado con necesidades educativas especiales la perspectiva de género, la interculturalidad y los valores transversales al currículo que posibilitan y orientan el desarrollo integral y armónico de la persona en todas sus dimensiones, afectiva y cognitiva, ínter e intrapersonal.
- e) Desarrollar las tareas encomendadas por la Dirección del Berritzegune.

- f) Recoger por escrito de manera sistemática todas aquellas acciones llevadas a cabo como asesor/a con el fin de servir de base tanto para una autoevaluación y una valoración por parte de las autoridades educativas, como de guía para las personas que en un futuro puedan acceder a este servicio.
- f) Cualquier otra que se le atribuya reglamentariamente.

Las funciones de los asesores y asesoras de áreas

Las funciones de los asesores y asesoras de áreas serán las siguientes:

En el ámbito de desarrollo didáctico del área:

- a) Atender y promover todas las actividades de carácter pedagógico didáctico, que el Departamento de Educación, Universidades e Investigación establezca, o aquellas que surjan por iniciativa de los Berritzegunes del Territorio histórico, o a petición de los Centros escolares o profesores/as de la zona, en el área o materia encomendada, bajo una específica supervisión del responsable territorial, dado su carácter suprazonal.
- b) Abordar la perspectiva del área tanto en su dimensión horizontal en los ámbitos disciplinares y didácticos correspondientes a cada nivel como en la dimensión vertical del desarrollo, secuenciación y temporalización coherentes del área a lo largo de las diferentes etapas o ciclos.
- c) Colaborar desde el área correspondiente en el diseño y elaboración de programas del Departamento de Educación, Universidades e Investigación.
- d) Colaborar con el Departamento de Educación, Universidades e Investigación en el análisis y revisión de materiales escolares y proyectos educativos.
- d) Investigar y proponer innovaciones metodológicas correspondientes a su área.

En el campo del asesoramiento:

- a) Organizar, dinamizar y coordinar grupos de trabajo de área y su didáctica.

En el campo de la formación:

- a) Impartir formación en el área que le corresponda.
- b) Canalizar, adecuar y dar respuesta a las demandas de formación e innovación, en el área o materias correspondientes, atendiéndolas directamente o a través de otros profesionales de la educación.
- c) Responsabilizarse de la dinamización y coordinación, de todos los planes de formación del profesorado que se determinen, en el área o materias que le correspondan.
- e) Informar al profesorado del área sobre actividades formativas interesantes para el desarrollo de su función docente.

En el campo de la coordinación y el trabajo en equipo:

- a) Actuar en coordinación con todos los/las componentes del equipo, pero de una forma relevante con el asesor/a de etapa y del programa.

En cualquiera de los ámbitos:

- a) Desarrollar en el área correspondiente las funciones de los Berritzegunes descritas con anterioridad.
- b) Fomentar específicamente en su área de conocimiento la perspectiva de género, la interculturalidad y los valores transversales al currículo que posibilitan y orientan el desarrollo integral y armónico de la persona en todas sus dimensiones, afectiva y cognitiva, ínter e intrapersonal.
- c) Recoger por escrito de manera sistemática todas aquellas acciones llevadas a cabo como asesor/a con el fin de servir de base tanto para una autoevaluación y una valoración por parte de las autoridades educativas, como de guía para las personas que en un futuro puedan acceder a este servicio.

- d) Desarrollar las tareas encomendadas por la Dirección del Berritzegune.
- f) Cualquier otra que se atribuya reglamentariamente.

Las funciones de los o las responsables de programas

Las funciones de los o las responsables de programas serán las siguientes:

En el campo de desarrollo del programa:

- a) Coordinar la elaboración del diseño del programa específico siguiendo las orientaciones que se determinen desde la Dirección de Innovación Educativa, bajo una específica supervisión del responsable territorial, dado su carácter suprazonal.
- b) Coordinar la planificación de las actividades necesarias para llevar adelante el programa.
- c) Coordinar territorialmente y en la CAPV a los asesores y asesoras de los Berritzegunes para la unificación de criterios y de las pautas de actuación.
- c) Coordinarse con otros servicios y organismos tanto del Departamento de Educación, Universidades e Investigación como de otros Departamentos, Universidad o instituciones que actúen o puedan intervenir en el ámbito del programa.

En el campo de la formación:

- a) Participar en las actividades formativas relacionadas con el desarrollo del programa impartiendo formación o gestionando los recursos necesarios para ello.

En cualquiera de los ámbitos:

- a) Desarrollar en el programa correspondiente las funciones de los Berritzegunes descritas con anterioridad.
- b) Integrar en la elaboración del programa del que son responsables y en las acciones de seguimiento y formación ligadas con el programa la perspectiva de género, la interculturalidad y los valores transversales al currículo que posibilitan y orientan el desarrollo integral y armónico de la persona en todas sus dimensiones, afectiva y cognitiva, ínter e intrapersonal.
- c) Recoger por escrito de manera sistemática todas aquellas acciones llevadas a cabo como responsable de programa con el fin de servir de base tanto para una autoevaluación y una valoración por parte de las autoridades educativas, como de guía para las personas que en un futuro puedan acceder a este servicio.
- d) Desarrollar las tareas encomendadas por la Dirección del Berritzegune.
- e) Cualquier otra que se atribuya reglamentariamente.

El/la secretario/a documentalista

El/la secretario/a documentalista tendrá las siguientes funciones:

- a) Desempeñar las labores administrativas del Berritzegune en orden a apoyar el funcionamiento administrativo del Centro y a mejorar la calidad del servicio prestado. los diversos documentos del Berritzegune y en la gestión económica.
- c) Llevar los archivos de la documentación del Centro: gastos de funcionamiento, pagos a terceros por la formación impartida, relaciones de participantes en las diversas acciones del Centro.
- d) Atender los servicios de información, reprografía y documentación.
- e) Desarrollar las tareas encomendadas por la Dirección del Berritzegune.
- f) Cualquier otra que se atribuya reglamentariamente.

Por último, no debemos olvidar señalar que el personal con carácter indefinido de los Berritzegunes podrá volver a la docencia en Comisión de

Servicios a solicitud propia. El Departamento de Educación, Universidades e Investigación buscará los medios para que el interesado o interesada pueda acceder a una Comisión de servicios en la zona en la que está destinado.

Respecto a las condiciones para desempeñar el puesto de asesores y asesoras de formación, de los Berritzegunes, la normativa que los desarrolla es la relacionada con el Decreto 25/2001 de, 13 de febrero, por el que se regulan los perfiles lingüísticos de los Servicios de Apoyo a la Educación y se establece el marco general y los criterios para la asignación de los requisitos en relación a la capacitación lingüística en euskera, las fechas de preceptividad y el régimen de exenciones concretos de los puestos de trabajo de estos servicios. El Decreto 15/2001, de 6 de febrero, determina la creación de los Berritzegunes como Servicios de Apoyo a la Educación, especificando sus funciones generales, el ámbito de actuación y los puestos de trabajo específico con que cuentan. El Decreto 26/2001, de 13 de febrero, relativo a la RPT de los Berritzegunes, establece los requisitos correspondientes a cada uno de los puestos de este servicio. La Orden de Funcionamiento de 27 de marzo de 2001 establece las funciones específicas de las plazas, la organización interna del servicio y las condiciones de acceso y permanencia en tales puestos. Finalmente la ORDEN de 2 de abril de 2001, convoca concurso de méritos para la provisión de puestos de trabajo de los Berritzegunes. En función de todo esto, los aspirantes deberán reunir los siguientes requisitos:

- Ser funcionarios de carrera de los cuerpos docentes no universitarias al menos durante cinco años.
- Presentar un proyecto.
- Tener titulación adecuada para el desempeño del puesto.
- Tener habilitación lingüística en euskera de tipo uno o dos.

Respecto de la habilitación lingüística debemos hacer referencia a lo siguiente:

En el Decreto 25/2001 de 13 de febrero, se destacan cuatro aspectos básicos relacionados con el perfil lingüístico que los asesores de los Berritzegunes deben de tener. Estos aspectos son los siguientes:

1. – Se opta por la asignación de un único perfil lingüístico para todas las plazas, el perfil lingüístico 2, sin perjuicio de que se prevea la valoración de los perfiles lingüísticos 1 y 2 como mérito en los casos en que el perfil lingüístico no sea preceptivo.
2. – Se asigna el Perfil lingüístico 2 a todas las plazas, ya que sus funciones tienen características formativas y de asesoramiento a todos los centros docentes.
3. – Se establece una progresividad para la preceptividad del perfil lingüístico de las plazas, teniendo algunas de las plazas la preceptividad inmediata y otras preceptividad diferida.
4. – Se dispone de un régimen de exenciones específico teniendo en cuenta que el desempeño de estos puestos de trabajo no entraña la impartición de docencia.

Estas exenciones corresponden a los titulares de puestos de trabajo de los Centros de Apoyo a la Formación y a la Innovación Educativa (Berritzegune) y también a los del Instituto Vasco de Evaluación e Investigación (IVEI), y a los de los Centros de Educación e Investigación Didáctico-Ambiental de la Comunidad Autónoma del País Vasco (CEIDA) que se encuentren en estos casos:

- a) Quienes superen la edad de 45 años al comienzo del marco temporal determinado en el artículo 7 (que será de seis años a partir de la primera adscripción que se realice en el puesto de trabajo del Berritzegune) de este decreto, previa conformidad del interesado/a.
- b) Aquellas personas en las que concurra carencia manifiesta y contrastada de las destrezas aptitudinales necesarias para el proceso de aprendizaje del idioma.

- c) Las personas afectadas de minusvalías físicas o psíquicas que dificulten o imposibiliten el aprendizaje del euskera mediante los programas actualmente vigentes de formación y capacitación lingüística de adultos.

La acreditación de las circunstancias que dan lugar a la exención en el cumplimiento del régimen general de preceptividad del perfil lingüístico se verificará en la forma establecida con carácter general para los docentes de los centros públicos de enseñanza de régimen general en el Decreto 47/1993 de 9 de marzo que no citamos por no ser relevante para el desarrollo de la tesis.

La dedicación exigida al personal adscrito a los Berritzegunes es:

- a) 30 horas semanales en jornada partida de mañana y tarde, adecuándolo con la flexibilidad suficiente a las necesidades de los Centros de su ámbito de influencia, de acuerdo con el responsable territorial correspondiente.
- b) El calendario anual será de 1200 horas (200 días) establecido entre el 1 de setiembre y el 15 de julio de cada año.
- c) El horario habitual del Berritzegune como servicio zonal permitirá en todo caso el acceso del profesorado de los centros. Para ello, los horarios de cada componente del Centro se concretará con la suficiente flexibilidad, teniendo que distribuir 6 horas diarias entre las 8 y las 19 horas, no pudiendo realizar otras actividades retributivas en este horario.

2.13.3 Los Centros de Educación e Investigación Didáctico- Ambiental (CEIDA)

Constituyen una red de equipamientos públicos de apoyo al profesorado y a los centros escolares, de los niveles de enseñanza Infantil, Primaria, Secundaria y Educación Permanente de Adultos, que tienen como misión, la de coordinar los planes y programas de educación ambiental en el sistema educativo no universitario.

Su creación surge con el Decreto 2002/1989 de 19 de septiembre y funcionan en virtud de la colaboración entre los Departamentos de Ordenación del Territorio, Vivienda y Medio Ambiente, y de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco. No obstante, dependen orgánicamente del Departamento de Urbanismo, Vivienda y Medio Ambiente, si bien su programación y líneas de actuación se analizan y determinan de manera conjunta entre el Departamento de Educación, Universidades e Investigación y el de Urbanismo, Vivienda y Medio Ambiente.

La formación que ofrecen los CEIDA tiene por objetivo abrir entre el profesorado la perspectiva ambiental para transformar su práctica docente. Ofertan actividades formativas que se realizan tanto en sus instalaciones como en los propios centros educativos.

Hay cinco Centros de Educación e Investigación Didáctico-Ambiental en el País Vasco y los lugares donde se ubican son: Vitoria, Bilbao, San Sebastián, Guernica y Legazpi. Los CEIDA tienen las siguientes funciones:

- a) Fomentar e impulsar actividades de apoyo a la programación escolar con el objetivo de acercar ésta a la realidad medioambiental.
- b) Propiciar el tratamiento interdisciplinar de la Educación Ambiental en las diversas áreas de los programas de enseñanza escolar.
- c) Colaborar con el Departamento de Educación, Universidades e Investigación en el diseño y puesta en marcha de programas de perfeccionamiento del profesorado que faciliten la incorporación de la educación ambiental en el desarrollo de la actividad escolar.
- d) Potenciar la coordinación de las iniciativas y recursos de los centros educativos con el objeto de articular una oferta coordinada y coherente en materia medioambiental.

- e) Sensibilizar a todos los estamentos de la comunidad educativa de la necesidad de su implicación en el logro de los objetivos de la educación ambiental.
- f) Diseñar y elaborar el material adecuado para el tratamiento de la temática medioambiental en el entorno de los centros educativos.

3.13.3.1 Personal de los Centros de Educación e Investigación Didáctico-Ambiental.

La aportación de personal a los Centros de Educación e Investigación Didáctico-Ambiental se realiza por parte del Departamento de Educación, Universidades e Investigación mediante concurso público de méritos entre el personal docente y en régimen de comisión de servicios. Los asesores y asesoras de formación de los CEIDAs tienen las mismas funciones y están en las mismas condiciones que los de los Berritzegunes. Por este motivo no vamos a repetir la selección, horario,...

Cada Centro de Educación e Investigación Didáctico-Ambiental contará con una dotación mínima de dos profesores. Uno de ellos/as será el Director/a y tendrá una titulación superior y un nivel de habla del euskera 2. El otro/a podrá tener titulación media y nivel de euskera 1.

2.14 Comunidad Valenciana

Los centros que se encargan en la actualidad de la formación del profesorado no universitario en la Comunidad Valenciana, son los llamados Centros de Formación Innovación y Recursos Educativos (en adelante CEFIRESS). Son centros dependientes de la Consejería de Cultura, Educación y Ciencia.

Estos centros se encargan de canalizar, por un lado la oferta formativa de la administración y por otro deben detectar y dar respuesta a las propuesta y a las demandas que el profesorado de los centros realizan para la mejora de la práctica en los mismos. Así pues, coordinar, incentivar y difundir las experiencias de innovación educativa y poner a disposición de los centros y del profesorado los materiales y recursos existentes son funciones de los CEFIREs. El profesorado que quiera acceder a la función asesora debe de cumplir, fundamentalmente, las mismas exigencias que para el resto de las Comunidades Autónomas. Requisitos que no se describen para no repetir algo que ya se ha comentado.

Igual que para las Comunidades Autónomas anteriores, la base legislativa consultada para hablar sobre el asesoramiento externo para la formación del profesorado, ha sido la siguiente:

- a) Decreto 231/1997, de 2 de septiembre, del Gobierno Valenciano, por el que se regula la creación, estructura y funcionamiento de los Centros de Formación, Innovación y Recursos Educativos de la Comunidad Valenciana (D.O.G.V 8.9.97).

2.14.1 Los Centros de Formación, Innovación y Recursos Educativos de la Comunidad Valenciana.

Son los órganos de la Administración Educativa para la formación permanente del profesorado de las enseñanzas no universitarias de régimen general y especial, sin perjuicio de la participación en esta formación de los propios centros docentes, universidades, federaciones empresariales, empresas, institutos tecnológicos, cámaras de comercio, centros de investigación y otros centros

especializados. Tienen como finalidad favorecer la formación del docente como profesional exigida por el actual sistema educativo en sus aspectos fundamentales referentes a la formación profesionalizada, la participación y colaboración de los padres y tutores, la atención a la diversidad, el desarrollo de capacidades, el fomento de hábitos educativos e instructivos, la actividad investigadora, la orientación educativa, la metodología activa, la evaluación de los procesos de enseñanza-aprendizaje, la relación con el entorno, la metodología activa, la evaluación de los procesos de enseñanza-aprendizaje, la relación con el entorno, la formación en el respeto y defensa del medio ambiente y la educación en valores.

Corresponde a la Consejería de Cultura, Educación y Ciencia la creación y supresión de los Centros de Formación, Innovación y Recursos Educativos de la Comunidad Valenciana, así como el desarrollo de la estructura, organización y funcionamiento de los mismos. Su plantilla y órganos de participación podrán ser regulados de manera singular.

Los Centros de Formación, Innovación y Recursos Educativos dependerán de la Consejería de Cultura, Educación y Ciencia.

Estos centros se registrarán económicamente por el sistema de gestión que fijen las leyes de presupuestos y normas que la desarrollan. La Consejería distribuirá los ámbitos de actuación de estos centros, de forma sectorizada, en cada dirección territorial de cultura y educación.

2.14.1.1 Estructura

Los Centros de Formación, Innovación y Recursos Educativos estarán integrados por asesores y asesoras de formación y funcionarios de administración y servicios.

La Consejería de Cultura, Educación y Ciencia aprobará la plantilla de los asesores y asesoras de formación correspondiente a cada uno de los centros. A

propuesta de la citada Consejería, la Consejería de Economía, Hacienda y Administración Pública aprobará los puestos correspondientes al personal de administración y servicios de cada uno de los centros.

La actuación de estos centros de formación se desarrollará de acuerdo con el Plan Anual de Formación establecido por la Consejería de Cultura, Educación y Ciencia. Dicha actuación deberá realizarse de manera coordinada con los centros educativos adscritos al centro de formación y otros servicios de apoyo al sistema educativo.

Los puestos de trabajo de directores/as y asesores/as de formación tendrán la consideración de puestos de naturaleza docente.

2.14.1.2 Funciones

Los centros de formación, innovación y recursos educativos, tendrán las funciones siguientes:

a) Funciones generales

- a) Organizar, realizar el seguimiento y evaluar el desarrollo de las acciones formativas, de acuerdo con su ámbito de gestión.
- b) Atender y canalizar las propuestas de formación que se planteen, bien por los centros docentes, bien por los grupos de trabajo o seminarios que desarrollan su actividad en su ámbito de influencia.
- c) Fomentar el trabajo en equipo y el intercambio de experiencias.
- d) Realizar el seguimiento de las actividades de formación del profesorado que realicen las entidades colaboradoras tanto públicas como privadas.
- e) Contribuir a la formación del profesorado en el conocimiento y uso de los dos idiomas oficiales de la Comunidad Valenciana.
- f) Coordinar la difusión de las experiencias de innovación educativa.

- g) Poner a disposición de los centros educativos y del profesorado los fondos documentales y bibliográficos y los medios audiovisuales, así como toda la documentación y los materiales que faciliten el desarrollo curricular en los centros docentes.
- h) Informar a los centros docentes de los últimos avances en nuevas tecnologías aplicadas a la educación.
- i) Facilitar a los centros educativos la realización de actividades teórico-prácticas en el ámbito de la educación ambiental.
- j) Informar al profesorado de las distintas opciones y ofertas de formación tanto en el ámbito de la Comunidad Valenciana, como en el resto del Estado y de la Unión Europea.
- k) Difundir experiencias de formación e innovación facilitados por las empresas, institutos tecnológicos y entidades colaboradoras de su ámbito de gestión.
- l) Facilitar información sobre los cambios legislativos que afectan a la formación del profesorado y al uso de recursos educativos.

b) Funciones específicas

Además de las funciones definidas con carácter general para todos los centros de formación, la Consejería de Cultura, Educación y Ciencia podrá establecer otras funciones específicas para algunos de ellos.

2.14.1.3 Provisión de puestos

La Consejería de Cultura, Educación y Ciencia determinará:

- I. Los criterios de selección, forma de acceso y cese de los asesores y asesoras de formación, cuyo tiempo de permanencia ininterrumpida no podrá sobrepasar los seis años.

- II. El nombramiento de los directores y directoras de los centros de formación, innovación y recursos educativos de entre los asesores/as de formación de la plantilla.
- III. Y las funciones específicas de los directores/as y de los asesores/as de formación.

Los asesores y asesoras de formación serán funcionarios de carrera de los cuerpos docentes no universitarios al servicio de la Generalidad Valenciana. Serán nombrados en comisión de servicios, previa convocatoria pública, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad.

3.14.1.3 Registro y certificación

Las actividades y actuaciones de formación desarrolladas en estos centros quedarán registradas en cada centro con expresión de las características de su organización, objetivos, contenidos, criterios y procedimientos de evaluación.

Las certificaciones emitidas por los centros de formación, innovación y recursos educativos serán incluidas, a través de la Dirección General de Ordenación, Innovación Educativa y Política Lingüística, en el Registro de Personal Docente de la Dirección General de Personal.

2.14.1.4 Participación y seguimiento

En cada uno de los Centros de Formación, Innovación y Recursos educativos habrá un Consejo Pedagógico de Formación, como órgano de participación, presidido por el director o directora.

De dicho órgano de participación formarán parte:

- I. La dirección territorial correspondiente.

- II. Los asesores y asesoras de formación del centro.
- III. Los centros docentes de su área de influencia.

La composición y funciones de dicho órgano de participación serán determinadas por la Consejería de Cultura, Educación y Ciencia. La Inspección de Educación llevará a cabo el seguimiento, evaluación y control de las actividades de los centros de formación.

A modo de conclusión de este capítulo, podemos decir que en todas las Comunidades Autónomas y en las ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, en cuanto a la formación permanente del profesorado de niveles no universitarios, está presente la tendencia a consolidar y ampliar el papel fundamental que los Centros del Profesorado, (en cada comunidad con sus características y denominación) tienen en el campo de la formación permanente.

Capítulo Tercero

La formación del profesorado en Andalucía

3.1 La formación permanente del profesorado en Andalucía

Fundamentalmente en los años setenta y principios de los ochenta algunos Movimientos de Renovación Pedagógica, trabajan por el cambio educativo a partir de sus experiencia diaria de clase y de encuentros organizados por ellos, creando dinámicas de intercambio con un fuerte componente formativo. La Administración Autónoma reconoce y alienta estas iniciativas y por ello, tras algunos años en los que se desarrolló el Programa de Formación y Perfeccionamiento del Profesorado de niveles no universitarios a través de los ICEs, el Decreto 16/1986 de 5 de febrero pone en funcionamiento los Centros de Profesores, en el mismo se señala que en Andalucía se han abierto diferentes vías para sentar las bases de un nuevo tipo de educación:

- Reformas en el funcionamiento de los Centros Educativos, tales como la democratización de sus órganos, flexibilidad posible de horarios y calendarios y la potenciación de las actividades no lectivas.
- Reformas curriculares: Las reformas de las Enseñanzas Medias y del Ciclo Superior de la E.G.B., así como la puesta en marcha del Programa de Cultura Andaluza.
- Un nuevo concepto de formación del profesorado: A través de Seminarios Permanentes, como sistema de perfeccionamiento en equipo, la posibilidad de innovación y experimentación en cualquier Centro, y el aumento, en general, de los cursos, intercambios, encuentros e información pedagógica.

Estas vías necesitan unos organismos democráticos, flexibles y cercanos al profesorado desde donde puedan ser coordinadas, apoyadas y rentabilizadas: Los Centros de Profesores, los cuales se perfilan así como plataformas estables para la formación, el estudio y el trabajo en equipo de profesores de todos los niveles educativos, gestionadas de forma democrática y participativa. Estos se constituyen como la institución básica destinada al perfeccionamiento del profesorado de niveles no universitarios, así como al fomento de programas de innovación a través del intercambio de experiencias y del encuentro y reflexión sobre el hecho educativo, disponiendo para ello de los recursos materiales y humanos necesarios que posibiliten una Renovación Pedagógica permanente. Tenían carácter comarcal o provincial, según los casos y se estructuraban de modo que garantizaran el derecho a la participación del profesorado, sobre la base de comisiones, seminarios estables y grupos de trabajo. Sus funciones eran:

- Recoger, elaborar y proponer iniciativas de perfeccionamiento y actualización del profesorado, apropiadas a sus cometidos y áreas, después del estudio previo de necesidades y recursos.
- Desarrollar los planes e iniciativas de perfeccionamiento del profesorado.
- Participar en el desarrollo de las reformas educativas propuestas por la Administración
- Fomentar entre los profesores el desarrollo curricular que posibilite la adecuación de los programas escolares a las peculiaridades de su medio, sirviendo en todo caso de apoyo a los proyectos de trabajo de los Centros Educativos.
- Promover y participar en las investigaciones aplicadas, necesarias para el mejor conocimiento de la realidad educativa andaluza y de sus recursos pedagógicos y didácticos, favoreciendo siempre su difusión y divulgación.

- Mantener y renovar los fondos de documentación necesarios en aquellas áreas del conocimiento que sean de interés para los docentes
- Proporcionar infraestructura y medios para el funcionamiento de las actividades y la confección de material escrito y audiovisual, favoreciendo su difusión
- Promover la reflexión colectiva sobre la institución y el hecho educativo, al objeto de buscar fórmulas y vías de transformación es democráticas y renovadoras de la educación en Andalucía.

Los Centros de Profesores se estructuraban del siguiente modo:

- Al frente de cada uno había un Coordinador nombrado por la Consejería de Educación y Ciencia a propuesta del Consejo de Dirección, de entre funcionarios docentes dependientes de la misma.
- Como órgano colegiado existía un Consejo de Dirección presidido por el Coordinador del CEP y constituido por representantes de la Administración Educativa, de las Corporaciones Locales, de los Colectivos de Renovación Pedagógica, de las Centrales Sindicales, Grupos de Trabajo y de los Centros Educativos.
- Disponían de la estructura administrativa y técnica necesaria para el cumplimiento de sus funciones.

El Decreto 16/1986, establece igualmente el marco para la creación de los CEPs, estos se creaban por Ordenes de la Consejería, siempre que las propuestas de creación en las diferentes comarcas viniese de Colectivos de profesores que estuvieran trabajando de un modo coordinado en tareas de perfeccionamiento, Seminarios Permanentes, Experiencias en Centros, Colectivos de Renovación, durante un tiempo significativa. Observamos como la aparición de cada CEP, era un proceso que surgía desde la base.

Diferentes órdenes fueron desarrollando este Decreto, y fue en una de ellas, de 10 de julio de 1986, donde se crean las Aulas de Extensión, que eran delegaciones de los Centros de Profesores en determinadas localidades dentro de su ámbito de actuación. Igualmente tanto los Departamentos de Informática como los Centros de Recursos se integran dentro de los CEPs configurando así la estructura de Formación del Profesorado, encargada de llevar a cabo el Plan General de Perfeccionamiento del Profesorado, elaborado con carácter anual en el que se recogían las directrices establecidas por la Consejería de acuerdo con el desarrollo de sus programas, así como las aportaciones de los CEPs.

El Decreto 164/1992 aprueba el Plan Andaluz de Formación del Profesorado, el cual establece los objetivos de formación como base para iniciar el proceso de implantación del nuevo sistema educativo. En él se destaca la importancia creciente de la formación del profesorado como impulso a su valoración social, al elevamiento de su autoestima y a su desarrollo profesional, así como garantía para el éxito del funcionamiento del nuevo sistema educativo. El Plan define un perfil de profesor basado en:

- Preparación para transmitir la actualidad de los conocimientos científicos y culturales existentes.
- Capacidad para organizar la selección y presentación de los conocimientos a sus alumnos.
- Ser diseñador de los desarrollos curriculares necesarios.
- Colaborar con otros profesionales en la orientación profesional y escolar de los alumnos.
- Facilitar la conexión entre la realidad en la orientación profesional y escolar de los alumnos.

Para lograr tal perfil en el Plan se despliegan varias temáticas, acciones y estrategias que, son de interés para el estudio de los docentes y responsables de políticas educativas de otras latitudes que desean observar modelos de formación docente, para con criterio, recrearlas en su propia realidad. Contempla la formación

focalizada en el centro y el autoperfeccionamiento profesional como dos modelos de particular trascendencia formativa, a medida que el nuevo Sistema Educativo va siendo aplicado. Los Grupos de Trabajo participan de las características de ambos modelos, consistente en el trabajo autónomo de un conjunto de profesores de uno o varios centros, que reflexionan sobre su práctica educativa, acometen experiencias innovadoras o elaboran materiales didácticos.

Las acciones llevadas a cabo por los Centros de profesores supusieron la consolidación entre el profesorado de la formación permanente como un elemento importante de su actividad profesional. La estructura de formación que emana del decreto 16/1986, se mantendrá durante once años, hasta que el decreto 194/1997 de 29 de julio crea el nuevo Sistema Andaluz de Formación del profesorado.

3.2 Los Centros de Profesorado en el Decreto 194/1997

Los Centros del Profesorado son unidades de la Consejería de Educación y Ciencia, encargados de la planificación, desarrollo y aplicación de las acciones formativas en su ámbito geográfico de actuación.

Corresponde al Consejo de Gobierno, a propuesta de la Consejería de Educación y Ciencia, la creación, modificación y supresión de los CEPs de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

El ámbito de actuación de los Centros de Profesorado podrá ser modificado por Orden de la Consejería de Educación y Ciencia, a propuesta de la correspondiente Delegación Provincial.

Los CEPs y su ámbito de actuación son los relacionados en el Decreto 194/1997, explicitándose su sede, que en los casos determinados en el propio Anexo serán compartidas por dos localidades, y los municipios a los que prestarán servicio.

Para el desarrollo de sus actividades los Centros de Profesorado ubicados en una única sede o en sede compartida, tendrán autonomía pedagógica y de gestión en el marco de lo dispuesto en la normativa vigente, y contarán con los recursos necesarios, así como con la colaboración de aquellos profesionales de reconocido prestigio en el ámbito de la formación del profesorado que se estime preciso.

Los CEP tendrán las siguientes funciones:

- I. Elaborar una propuesta del Plan de Acción del CEP Para ello, los centros docentes de su ámbito de actuación establecerán un Plan de Formación, incluida en el Proyecto Curricular de Centro, que se concretará en el Plan Anual de Centro.
- II. Organizar y desarrollar en su ámbito de actuación los Programas de Formación del Profesorado.
- III. Colaborar, apoyar y participar en las iniciativas de formación de los centros educativos de su zona.
- IV. Promover la creación en su ámbito de actuación, de grupos de trabajo, así como coordinar y asesorar el desarrollo de los planes de trabajo que éstos realicen, estableciendo el seguimiento de los mismos.
- V. Establecer marcos de encuentro del profesorado.
- VI. Desarrollar, participar y colaborar en los procesos de investigación educativa que tengan como fin el mejor conocimiento de la realidad educativa andaluza y de sus recursos pedagógicos y didácticos.
- VII. Promover la elaboración, la difusión y la actualización de los recursos didácticos necesarios en aquellas áreas de conocimiento que sean de interés para los docentes, actuando como centro de recursos de la zona.
- VIII. Proponer, participar y colaborar en el desarrollo de acciones formativas con otras instituciones dentro de los marcos y convenios que la Consejería de Educación y Ciencia establezca con ellas.
- IX. Elaborar el Reglamento de Régimen Interno.

3.2.1. Órganos de Gobierno de los Centros del Profesorado

Con el fin de atender las funciones que se les atribuye, los Centros de Profesorado tendrán órganos de gobierno unipersonales y colegiados. Los órganos de gobierno unipersonales serán: Director/a y Subdirector/a. Los órganos colegiados serán: Consejo de Centro y Equipo Asesor de Formación.

a) Órganos unipersonales:

Director/a

Podrá ser Director o Directora cualquier funcionario/a de carrera, en servicio activo, que tenga una antigüedad de al menos cinco años en alguno de los Cuerpos de la función pública docente.

El Consejero o la Consejera de Educación y Ciencia nombrará en comisión de servicios, con reserva del puesto de trabajo de origen, al director o a la directora, a propuesta de la Delegación Provincial de la Consejería de Educación y Ciencia, previa convocatoria pública.

Las funciones del director/a del CEP serán las siguientes:

- a) Representar oficialmente al centro y a la Administración Educativa en el mismo.
- b) Promover el desarrollo de acciones formativas y fomentar cruces de intercambio, comunicación y difusión de experiencias entre el profesorado del ámbito del CEP
- c) Dirigir y coordinar el Plan de Acción, así como el funcionamiento general del CEP
- d) Ejercer la jefatura de todo el personal del centro.

- e) Presidir las reuniones de los órganos colegiados del centro, así como ejecutar, en el ámbito de sus competencias, los acuerdos de los mismos.
- f) Visar las certificaciones y documentos oficiales del centro.
- g) Autorizar los gastos de acuerdo con el presupuesto del centro y ordenar los pagos.
- h) Proponer el nombramiento y cese del Subdirector o de la Subdirectora.

Subdirector/a

El Subdirector o Subdirectora será nombrado/a por la Delegación Provincial de la Consejería de Educación y Ciencia a propuesta de la Dirección del CEP, de entre los miembros de la plantilla de asesores y asesoras de formación del mismo. Sus funciones serán las siguientes:

- a) Colaborar con el director/a en el desarrollo de sus funciones.
- b) Sustituir al director/a en caso de vacante, ausencia o enfermedad.
- c) Ejercer, por delegación expresa del director o de la Directora y bajo su autoridad, la jefatura del personal de asesores y asesoras del centro.
- d) Asumir las funciones del Administrador/a del centro cuando no exista.

b) Órganos colegiados:

Consejo de Centro

El Consejo de Centro estará presidido por el/la director/a del CEP y constituido por:

- a) Jefes/as de Estudio de los centros educativos del ámbito del Centro del Profesorado, en número de dos a tres.

- b) Profesorado elegido por los claustros de los centros educativos del ámbito del CEP en número entre tres y siete.
- c) Dos miembros de grupos de trabajo del ámbito del CEP
- d) Asesores/as del CEP elegidos por el Equipo Asesor de Formación del mismo, en número entre uno y tres.
- e) Un miembro del Servicio de Inspección que desarrolle su actividad en la zona del CEP
- f) Un miembro de los Equipos de Orientación Educativa que desarrollen su actividad en la zona del CEP
- g) El subdirector o Subdirectora.
- h) En el caso de existir convenio con Entidades Locales, podrá ser miembro del Consejo un representante de cada una de éstas.

Los miembros del Consejo de Centro se renovarán cada cuatro años, sin perjuicio de que se cubran hasta dicho término las vacantes que se produzcan.

Las funciones del Consejo de Centro serán las siguientes:

- a) Informar la propuesta de Plan de Acción de Formación y elevarlo a la Comisión Provincial de Formación.
- b) Orientar los criterios y procesos de elaboración del Plan de Acción de Formación del CEP
- c) Participar en el control de la gestión económica del centro y aprobar las cuentas del mismo.
- d) Valorar e informar sobre el desarrollo de las acciones realizadas por la plantilla docente del CEP en cumplimiento del Plan de Acción de Formación.
- e) Aprobar la propuesta de memoria final del Plan de Acción del C.E.P y elevarla a la Delegación Provincial de la Consejería de Educación y Ciencia.
- f) Informar la propuesta de Reglamento de Régimen Interno.

3.2.2. Los Asesores y las Asesoras de formación

El Equipo Asesor de Formación estará compuesto por los asesores y asesoras del Centro de Profesorado.

Sus funciones son las siguientes:

- a) Elaborar la propuesta del Plan de Acción de Formación del CEP
- b) Organizar y desarrollar las acciones formativas para su ámbito de actuación incluida en el Programa de Formación del Profesorado aprobado, así como realizar el seguimiento y evaluación de las mismas.
- c) Elegir a sus representantes en el Consejo de Centro.
- d) Fijar y coordinar orientaciones y criterios metodológicos para las acciones formativas.
- e) Elaborar y llevar a cabo la fase de detección de necesidades en los centros educativos.
- f) Colaborar en el seguimiento y evaluación de las actividades de formación que se realicen en el ámbito del CEP
- g) Elaborar la propuesta de memoria de avance y final del Plan de Acción del centro. Esta memoria tendrá un marcado carácter cualitativo y deberá recoger, entre otros, los siguientes puntos:
 - I. Valoración de lo conseguido relacionándolo con lo que se pretendía.
 - II. Análisis crítico de las acciones desarrolladas.
 - III. Relación de propuestas de mejora, dirigidas al propio CEP y basadas en el análisis realizado, que permitan definir nuevas

líneas de actuación, reforzar los logros y corregir los problemas y disfunciones detectadas, partiendo de los recursos disponibles.

IV. Otros comentarios que se considere oportuno incluir.

Los asesores y las asesoras del Equipo Asesor de formación tendrán que atender las etapas de Educación Infantil, Educación Primaria, Educación Secundaria y Formación Profesional.

Podrá ser asesor o asesora de formación cualquier funcionario/a de carrera en servicio activo que tenga, al menos, cinco años de antigüedad en alguno de los Cuerpos de la función pública docente.

Los funcionarios que deseen acceder a los puestos de asesores / as de los CEPs. lo realizarán mediante convocatoria pública anual, cuando existan vacantes, que recogerá el baremo de puntuación con la valoración de méritos en el que se incluirán, al menos, los siguientes apartados: méritos académicos, experiencia docente y directiva, formación y experiencia en la formación, publicaciones y ponencias; proyecto y entrevista.

Los asesores y las asesoras serán nombrados en comisión de servicios, con reserva del puesto de trabajo de origen, por un período máximo de seis años renovable cada año, estableciéndose un proceso de evaluación del ejercicio de esta función cada dos años, cuya valoración positiva determinará su continuidad. Al finalizar el período de desempeño de la función asesora no se podrá optar de nuevo a ella sin mediar un período de dos años de ejercicio de la docencia en su centro de destino.

Los asesores y las asesoras ejercerán sus funciones bajo la dirección técnica del director o directora del Centro del Profesorado.

El desarrollo de las competencias del Equipo Asesor de Formación implica la realización por parte de los Asesores y de las Asesoras, entre otras, de las siguientes funciones:

- a) Realizar el asesoramiento y acciones formativas que se determinan en los diferentes centros educativos.
- b) Participar en la detección y análisis de las necesidades y demandas formativas de los centros educativos de la zona.
- c) Diseñar, organizar y desarrollar las acciones formativas que se deriven del Plan de Acción de su CEP
- d) Participar en la elaboración de la memoria final.
- e) Colaborar en la organización de acciones formativas de otros CEPs. de su provincia.
- f) Organizar y desarrollar las acciones formativas que, con ámbito regional, se establezcan en el Programa su contribución a la mejora de la práctica docente de Formación del Profesorado.

La Consejería de Educación y Ciencia establecerá un proceso de evaluación de la función asesora cada dos años, dependiendo de esta evaluación la continuidad en el desempeño de la misma.

La evaluación tendrá como finalidad analizar el desempeño de la función asesora y tomará en consideración la totalidad de elementos que intervienen en la misma.

Se centrará en la valoración de los procesos desarrollados y de los resultados obtenidos. Esta evaluación se referirá, al menos, a los siguientes aspectos:

- I. La programación y desarrollo de las actividades de formación a objetivos establecidos en el Plan de Formación.

- II. La implicación del asesor/a en el funcionamiento del CEP en el que desempeñe su función.

No obstante lo dicho anteriormente, la Consejería de Educación y Ciencia podrá revocar la comisión de servicios, a propuesta del Delegado/a Provincial, cuando exista informe negativo motivado del Directo/ra del CEP, previo informe del Consejo de Centro y audiencia al interesado/a, sobre el desempeño de la función asesora.

3.2.3 *Reglamento de Régimen Interno*

Cada Centro de Profesorado elaborará un Reglamento de Régimen Interno en el que deberán contemplarse, al menos, los siguientes apartados:

- a) Finalidades que persigue el CEP
- b) Objetivos que se marca.
- c) Sistema de planificación y organización de acciones de formación.
- d) Sistema de relaciones internas y externas.

3.2.4. *Personal de Administración y Servicios*

El Consejo de Gobierno, a propuesta de la Consejería de Educación y Ciencia, determinará la relación de puestos de trabajo del Personal de Administración y Servicios para cada CEP

En los Centros de Profesorado de capital de provincia existirá un administrador o administradora. El puesto de Administrador/a se proveerá mediante concurso entre funcionarios / as al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía.

Las funciones del administrador serán las siguientes:

- a) Velar por la correcta utilización de los medios materiales con que cuenta el centro.
- b) Ordenar el régimen administrativo del centro.
- c) Actuar como secretario/a de los órganos colegiados del centro, con voz, pero sin voto.
- d) Ejercer, por delegación expresa del director/a, la jefatura del Personal de Administración y Servicios del centro.
- e) Controlar la asistencia de todo el personal del centro y mantener las relaciones administrativas con la Administración Educativa central y/o provincial.
- f) Custodiar los libros y archivos del centro.
- g) Certificar y expedir la documentación oficial del centro con el visado del director/a del mismo.
- h) Realizar el inventario del centro y mantenerlo actualizado.
- i) Elaborar el proyecto de ingresos y gastos del CEP.

El personal no docente ejercerá su función bajo la dirección técnica del director o directora del CEP

El Decreto 110/2003 de 22 de abril, viene a derogar el 194/1997, y configura en la actualidad el Sistema Andaluz de Formación Permanente del Profesorado.

3.3 El II Plan Andaluz de Formación Permanente del Profesorado

El nuevo Plan de formación nace del análisis del primero, que se puso en marcha en el año 1992, y tiene como objetivo mejorar las condiciones de la formación permanente del profesorado. Es un plan, que aunque se ha hecho desde la Administración, se ha recabado opiniones de los diferentes estamentos

relacionados con la formación permanente: Centros de Profesorado, Delegaciones de Educación, Comisiones Provinciales y Regionales de Formación, expertos en Formación del Profesorado así como sugerencias aportadas a través de página web de la Consejería de Educación y Ciencia.

Este plan pretende crear unas nuevas condiciones en la educación y cambios en la función docente. Para ello se pretenden los siguientes objetivos.

- a) Mejorar las prácticas educativas orientadas a la mayor calidad de la aprendizaje del alumnado.

La calidad de la enseñanza debe ser el fin último de todos los implicados en el proceso de aprendizaje del alumno, para ello la adecuada formación del profesorado se nos presenta como una condición ineludible

- b) Promover la conciencia profesional docente y el desarrollo autónomo del profesorado, teniendo en cuenta sus diferentes niveles de experiencia.

Es prioritario que el profesorado se implique en procesos de reflexión en su propio centro. En compañía de sus compañeros y compañeras, deben ir creando situaciones que permitan el encuentro de profesionales que comparten intereses afines y mediante un trabajo autónomo dar solución a los problemas que se plantean en sus quehaceres diarios. Estos grupos de profesores afines, serán los que podrán, compartiendo sus intereses comunes, iniciar nuevos enfoques pedagógicos a través de proyectos de experimentación, de innovación, de investigación, de elaboración de un determinado tipo de materiales comunes,...

En el Plan se va más lejos, pretende no sólo hacer comunidad en los centros, sino crear Redes como lugar de encuentro de comunidades de profesores y profesoras que comparten intereses profesionales afines.

- c) Producir mayor conocimiento educativo favoreciendo y valorando la diversidad, la innovación y la experimentación rigurosa.

Desde la comunidad educativa y teniendo en cuenta los diferentes contextos educativos en los que el profesorado se desenvuelve, se debe propiciar la experimentación y la innovación como forma de atención a la diversidad del alumnado situado en este contexto. Esto supondría un reconocimiento y valoración de las cualidades profesionales del profesorado implicado.

- d) Construir comunidad de aprendizaje y educación.

La escuela española, y sobre todo la pública, no tiene tradición de trabajo cooperativo. No obstante, la formación debe de ir encaminada a crear conciencia colaborativa, ya que como muy bien se dice en el Plan *"los importantes retos que se le plantean a la escuela actual como consecuencia de los sustantivos cambios sociales anteriormente comentados, desbordan las respuestas individuales de los docentes y ponen claramente de manifiesto la necesidad de respuestas cooperativas y convergentes."*

3.3.1. Principios de Actuación

El II Plan establece algunos principios de actuación para conseguir los objetivos anteriormente mencionados:

- I. La formación, sin perder de vista el modelo de profesionalidad descrito, ha de adecuarse a los diferentes grados de experiencia profesional.

Esto implica que la formación debe actuar proporcionando a los profesionales las estrategias más adecuadas para reforzar su función docente. Así pues, la colaboración e integración de esfuerzos y de

recursos de la formación inicial y de la formación permanente deben utilizarse de forma clara y eficaz con el profesorado.

- II. Cualquier modalidad de formación, ha de promover itinerarios flexibles que aprovechen al máximo los recursos materiales y humanos que el propio proceso genera.

Los centros de profesorado, deberán diseñar planes de actuación en los que se eviten acciones de formación horizontales e igualitarias, rígidas y jerarquizadas, que no tengan en cuenta la diversidad que presenta el profesorado en sus necesidades de formación.

- III. Los contenidos de la formación han de organizarse en torno a los problemas prácticos de la actividad profesional.

Si queremos que el profesorado se implique en los procesos de formación, es imprescindible que esta tenga como objetivo solucionar los problemas que se le presenta en su práctica docente.

- IV. La metodología formativa ha de basarse en el trabajo cooperativo con ciclos de actividades que combinen el análisis de problemas prácticos, el estudio de ideas y experiencias alternativas y el diseño y aplicación de nuevas intervenciones.

Es necesario que en las actividades de formación se olviden las metodologías expositivas tradicionales, las cuales pretenden transferir conocimientos al profesorado sin la reflexión de estos y se apueste por la metodología de intercambio de experiencias donde se comparta el conocimiento y la práctica educativa.

3.3.2 Medidas para la consecución de estos objetivos

Si lo que pretendemos es fomentar el espíritu reflexivo y crítico del profesorado, debemos ofrecer una formación permanente basada fundamentalmente en la demanda que el mismo presenta, y adaptando las acciones formativas a sus necesidades de mejora.

Para ello el segundo Plan de Formación Permanente del Profesorado, propone una serie de medidas destinadas a estimular el desarrollo profesional, a reorientar la actuación de los Centros de Profesorado y, a establecer puentes entre la formación inicial y la formación permanente del profesorado.

El plan establece un compromiso de mejora de la imagen del profesorado y para ello se propone:

- I. Impulsar y apoyar a los colectivos de profesores y profesoras que se implique en grupos de trabajo, proyectos de innovación, investigación y experimentación educativa y planes de mejora y cuantas iniciativas de formación se pongan en marcha.

Los Centros de Profesorado organizarán encuentros por temáticas a fin de que favorezcan la creación de redes de intercambio entre los colectivos de profesores y profesoras implicados en estas acciones de mejora. También organizarán cursos que aborden temas concretos relacionados con las diferentes experiencias. Fomentarán la difusión de los medios de aquella experiencia que posea mayor calidad.

- II. Promover la producción y difusión de recursos y materiales didácticos y de aula (impresos, manipulativos, audiovisuales e informáticos).

3.3.3, Medidas para profundizar en la funciones de los Centros de Profesorado.

Este nuevo Plan, para atender a las nuevas necesidades de formación del profesorado plantea que es necesario dar un impulso al protagonismo de los Centros de Profesorado y como espacios de encuentro, comunicación de experiencias y desarrollo profesional docente que promueva iniciativas horizontales.

Estas iniciativas deben dirigirse hacia:

- I. La dinamización, asesoramiento y apoyo de proyectos en los distintos niveles de desarrollo profesional.
- II. La facilitación de información y recursos para la actualización científica y auto formación.

Los Centros de Profesorado han de centrar sus esfuerzos en desarrollar estrategias de calidad que favorezcan, en su zona, los objetivos generales anteriormente expuestos. En este sentido han de integrar creativamente las iniciativas institucionales, las demandas concretas del profesorado y las necesidades de la zona, de forma diversificada y próxima a la práctica docente.

Es crucial el papel de los Centros de Profesorado en la dinamización de la mejora de las prácticas, por lo que es necesaria su mayor presencia en los centros, conectando grupos y experiencias, promoviendo la creación de redes, etc. en definitiva, aproximando su servicio de apoyo a los centros educativos y colectivos profesionales.

La propuesta anual de formación evitará reproducir estrategias uniformizadoras, estableciendo el nivel de desarrollo al que va destinada cada actividad y el objetivo que se pretende en relación con los posibles itinerarios formativos. Se establecerá un plan específico de apoyo asesor especializado a los

Centros de Profesorado y para el diseño y desarrollo de dicha propuesta anual, que teniendo carácter de proyecto de mejora partirá de la autoevaluación que cada Centro de Profesorado haya realizado y será objeto de seguimiento externo.

Para los Centros de Profesorado, también deben ser diversos como lo es la extensión y características de las zonas, así como los colectivos a los que atienden y la experiencia acumulada por cada uno de ellos. Por ello, que cada centro de profesorado vaya creando su propio perfil diferenciador, lejos de distorsionar la consecución de nuestros objetivos, permitirá mayor profundización y riqueza en variedad de aspectos.

Las actividades dirigidas al nivel inicial serán las más numerosas y variadas al constituir la base de partida del desarrollo profesional, pero no por ello han de concebirse como una oferta indiscriminada. En este caso, cierto tipo de cursos con momentos presenciales y no presenciales, centrados en el análisis de la práctica docente y en el inicio de innovaciones sencillas, pueden jugar un papel importante.

La distribución de los recursos económicos y humanos ha de garantizar que los niveles más avanzados de desarrollo queden suficientemente atendidos, ya que constituyen una fuente de retro alimentación para los niveles iniciales. En este sentido, las experiencias de innovación y experimentación de la zona, y las personas que participan en ellas, son el mejor capital disponible para llevar a cabo una parte significativa de las actividades de dinamización.

3.3.4. La función asesora

La función asesora se concibe fundamentalmente en la línea de una tarea de apoyo, facilitación y acompañamiento crítico del profesorado. Por tanto, asesores y asesoras de formación deberán de centrar una parte importante de su actividad en la atención al desarrollo profesional de colectivos de innovación, experimentación, mejora, grupos de trabajo, o cualquier otra iniciativa de formación que pudiera desarrollarse.

Las asesorías se irán configurando con perfiles generalistas, por etapas, de acuerdo con los requerimientos del modelo de formación de este Plan.

3.3.5. La figura del profesor colaborador

Los Centros de Profesorado podrán contar con la colaboración de profesores y profesoras colaboradores.

La figura defensor o profesora colaborador de formación, y que pretendemos crear en el marco de la carrera docente, será objeto de convocatoria específica y servirá de apoyo experimentado a los Centros de Profesorado.

Estos profesores o profesoras colaboradores, y de reconocido prestigio por su trayectoria docente y de compromiso con la mejora de la enseñanza, compartirán su horario de dedicación en tareas docentes y de formación.

3.3.6 Medidas en relación con la red de formación

Las medidas que se tomarán en relación a la red de formación serán las siguientes:

- I. Dar prioridad estratégica a la formación continua del personal de la red de formación, especialmente en relación con las tareas relacionadas con el asesoramiento y dinamización de grupos de trabajo (colectivos de innovación, experimentación, planes de mejora, etc.).
- II. Apoyo a la creación de redes de asesores y asesoras.

- III. Ajustar los planes de acción de los Centros de Profesorado al curso académico.
- IV. Apoyo al diseño y desarrollo del plan de acción anual de los Centros de Profesorado.
- V. Organización de encuentros de Centros de Profesorado para promover el intercambio de experiencias.
- VI. Mejora de la coordinación de los Centros de Profesorado, con la Inspección y los Equipos de Orientación Educativa, incluyendo esta actividad como función prioritaria de la Coordinación Provincial de Formación.
- VII. Creación de foros de discusión por Internet.
- VIII. Creación de la figura de colaborador o colaboradora de formación con profesorado de reconocido prestigio por su trayectoria docente y compromiso con la mejora de la enseñanza, que participe en tareas de asesoramiento, especialmente en actividades de nivel inicial.
- IX. Creación de una base de datos o banco de recursos para poner a disposición de los centros educativos y del profesorado la información sobre experiencias, materiales didácticos, proyectos educativos y planes de mejora que se estén desarrollando, y iniciativas de grupos de trabajo, profesoras y profesores expertos, etc.
- X. Atención especial a la formación permanente de los orientadores y orientadoras de centros, equipos directivos y de coordinación pedagógica, y con el fin de incorporarlos a la tarea de reconocimiento y dinamización del profesorado.

- XI. Potenciación del uso de Internet entre los Centros de Profesorado y entre éstos, los grupos de trabajo, colectivos innovadores, de investigación, experimentación, y mejora, ensayando modelos de asesoría on line.
- XII. Creación de espacios específicos de comunicación e intercambio entre el profesorado novel rendir (web, encuentros, redes, etc.).
- XIII. Elaboración del mapa innovador de la zona en la base de datos que hemos venido mencionando en apartados anteriores.
- XIV. Simplificación de las tareas y procedimientos administrativos, y facilitando, entre otras cuestiones, el uso de Internet y, modificando el sistema de gestión económica y de acreditación, etc.

(Este apartado relacionado con las medidas para profundizar en la funciones de los centros de profesorado ha sido transcrito del segundo Plan Andaluz de Formación Permanente del Profesorado en su integridad por considerar que no había lugar a sintetizar el mismo).

3.3.7 Establecer conexiones sólidas entre formación inicial y permanente del profesorado.

El desarrollo de esta línea de actuación es un paso importante, puesto que permitiría vincular al profesorado de la universidad con colectivos de docentes innovadores y con la red de experimentación de investigación escolar y, ayudaría enormemente a mejorar la formación inicial con prácticas del profesorado novel y con una mejor formación profesional del profesorado universitario que a veces está cargada de rutinas y creencias conservadoras.

3.4 El actual Sistema Andaluz de Formación del Profesorado

Está regulado por el decreto 110/2003 de 22 de abril y mantiene, en líneas generales, la estructura establecida en el decreto 194/1997. Constituye el instrumento de la Consejería de Educación y Ciencia a través del cual se establecen las estructuras, el marco de organización y funcionamiento y los recursos para atender a las necesidades de formación y actualización del profesorado.

La finalidad del Sistema Andaluz de Formación Permanente del Profesorado es la de promover el desarrollo profesional docente y la mejora de la calidad de la práctica educativa de los docentes de todos los centros educativos andaluces sostenidos con fondos públicos, a excepción de los universitarios.

Para la consecución de sus finalidades, el Sistema Andaluz de Formación Permanente del Profesorado está organizado en una red de Centros del Profesorado (cambia la denominación de Centros de Profesorado por la de Centros del Profesorado) dependientes de la Consejería de Educación y Ciencia, coordinados a nivel regional a través de su Dirección General de Evaluación Educativa y Formación del Profesorado y, en cada provincia, por la correspondiente Delegación Provincial de esa Consejería.

La Comisión Andaluza de Formación del Profesorado y las Comisiones Provinciales de Formación del Profesorado constituyen los órganos de asesoramiento del Sistema Andaluz de Formación Permanente del Profesorado.

El Decreto señala que la Administración educativa velará para que en la designación de las personas que participan en la estructura del Sistema se apliquen criterios de paridad entre ambos sexos.:

El Plan Andaluz de Formación Permanente del Profesorado constituye el documento que establece y concreta los principios y objetivos del Sistema Andaluz, fijando las líneas de actuación en esta materia, así como las directrices para el funcionamiento de los Centros del Profesorado. Tendrá su concreción en los Planes Provinciales de Formación, que integrarán los Planes de Actuación de los CEPs de la provincia y las iniciativas de la Comisión Provincial de Formación.

3.4.1. Comisión Regional de Formación del Profesorado

La Comisión Regional de Formación del Profesorado, estará integrada por la persona titular de la Dirección General de Evaluación Educativa y Formación del Profesorado, que la presidirá, y por los siguientes miembros:

- a) Representantes de la Administración Educativa:
 - Cuatro representantes de la Consejería de Educación y Ciencia con nivel, al menos, de Jefe o Jefa de Servicio, designados por su titular.
 - Cuatro directores o directoras de Centros del Profesorado designados por la persona titular de la Dirección General de Evaluación Educativa y Formación del Profesorado.

- b) Cuatro representantes de las Organizaciones Sindicales designados a propuesta de las que ostenten más de un 10% de representatividad en los resultados de las elecciones sindicales del sector docente en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

- c) Cuatro representantes de los titulares de los centros de enseñanza privados concertados designados a propuesta de las Organizaciones Empresariales más representativas de este sector.

- d) Un/a representante de las Asociaciones de Profesorado legalmente constituidas, que tengan entre sus fines la formación del profesorado, designado a propuesta de las mismas.
- e) Un/a representante de Movimientos de Renovación Pedagógica, designado a propuesta de los mismos.
- f) Un/a representante de las Universidades públicas andaluzas, designado por el Consejo Andaluz de Universidades.
- g) Cuatro profesionales de la formación, de reconocido prestigio, designados por la persona titular de la Consejería de Educación y Ciencia.
- h) El Jefe o Jefa de Servicio de Planes de Formación de la Dirección General de Evaluación Educativa y Formación del Profesorado, que actuará como Secretario o Secretaria de la Comisión.

La Comisión Andaluza de Formación del Profesorado tiene las siguientes funciones:

- a) Informar las disposiciones de carácter general relativas a la formación del profesorado que se sometan a la aprobación del Consejo de Gobierno.
- b) Informar la propuesta del Plan Andaluz de Formación Permanente del Profesorado.
- c) Informar los procesos de seguimiento y evaluación que, en materia de formación del profesorado, se establezcan y conocer los resultados de los mismos.
- d) Informar cuantas otras actuaciones tengan como objetivo la formación del profesorado.

- e) Elaborar propuestas en materia de formación del profesorado.

La Comisión Provincial de Formación del Profesorado es el órgano asesor de la Consejería de Educación y Ciencia en materia de formación del profesorado en el ámbito de la provincia. y está integrada por el titular de la Delegación Provincial de la Consejería de Educación y Ciencia o persona en quien delegue, que la presidirá, y por los siguientes miembros:

- a) El Coordinador o Coordinadora Provincial de Formación.
- b) Tres representantes de la Delegación Provincial con nivel, al menos, de Jefe o Jefa de Servicio.
- c) Los directores y directoras de los Centros del Profesorado de la provincia.
- d) Un/a representante de los Equipos de Orientación Educativa designado por la persona titular de la Delegación Provincial de la Consejería de Educación y Ciencia.
- e) Cuatro representantes de las Organizaciones Sindicales, designados a propuesta de las que ostenten más de un 10% de representatividad en los resultados provinciales de las elecciones sindicales del sector docente en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía.
- f) Cuatro representantes de los titulares de los centros privados concertados, designados a propuesta de las Organizaciones Empresariales de este sector más representativas en la provincia.
- g) Un/a representante de las Asociaciones de Profesorado legalmente constituidas con implantación en la provincia, que tengan entre sus fines la formación del profesorado, designado a propuesta de las mismas.

- h) Un/a representante de Movimientos de Renovación Pedagógica con implantación en la provincia, designado a propuesta de los mismos.
- i) Un/a representante de las Universidades públicas de la provincia, designado por el Consejo Andaluz de Universidades.
- j) Cuatro profesionales de la formación de reconocido prestigio, designados por la persona titular de la Dirección General de Evaluación Educativa y Formación del Profesorado, a propuesta de la persona titular de la Delegación Provincial.
- k) Un funcionario o funcionaria del Servicio de Ordenación Educativa, que actuará como Secretario o Secretaria.

3.4.2 La Comisión Provincial de Formación del Profesorado

Tiene las siguientes funciones:

- a) Formular propuestas para la elaboración e informarlos Planes Provinciales de Formación.
- b) Informar sobre el desarrollo de los Planes Provinciales de Formación.
- c) Informar sobre el funcionamiento de la red de Centros del Profesorado de la provincia.
- d) Elaborar propuestas en materia de formación del profesorado e informar a la Dirección General de Evaluación Educativa y Formación del Profesorado sobre cualquier iniciativa de formación de ámbito provincial.

Aquellas otras que le sean atribuidas por la Consejería de Educación y Ciencia en el ámbito de sus competencias.

3.4.3. El Coordinador o la Coordinadora Provincial de Formación del Profesorado.

El Coordinador o Coordinadora Provincial de Formación tiene las siguientes funciones:

- a) Elaborar las propuestas de Planes Provinciales de Formación, así como impulsar su desarrollo, una vez aprobados.
- b) Informar a la Dirección General de Evaluación Educativa y Formación del Profesorado de los Planes Provinciales de Formación, para su conocimiento y asignación del presupuesto.
- c) Promover el desarrollo autónomo de los Centros del Profesorado de la provincia.
- d) Coordinar los Centros del Profesorado de su ámbito territorial con el Servicio Provincial de Inspección de Educación y con los Equipos de Orientación Educativa de la provincia.
- e) Velar por la adecuación de los Planes de Actuación de los Centros del Profesorado de la Provincia y de los Planes Provinciales de Formación Permanente del Profesorado a los principios y objetivos marcados en el Plan Andaluz de Formación.
- f) Colaborar en el seguimiento del desarrollo de los Planes Provinciales de Formación, supervisar la adecuada gestión de los recursos asignados a los mismos y elaborar la Memoria Anual de Formación de la provincia.

- g) Colaborar con entidades e instituciones que promuevan la formación del profesorado en el ámbito de la provincia, especialmente con las Universidades públicas andaluzas.
- h) Aquellas otras que, en el ámbito de sus competencias, le sean encomendadas por la persona titular de la Delegación Provincial de la Consejería de Educación y Ciencia La Comisión Andaluza de Formación del Profesorado es el órgano colegiado encargado de asesorar a la Consejería de Educación y Ciencia en materia de formación del profesorado.

3.4.4. Los Centros del Profesorado

Los Centros del Profesorado quedan definidos como las unidades de la Consejería de Educación y Ciencia encargadas de la dinamización, planificación y desarrollo de la formación del profesorado en su zona geográfica de actuación.

Corresponde al Consejo de Gobierno, a propuesta de la Consejería de Educación y Ciencia, la creación y supresión de los Centros del Profesorado. Los Centros del Profesorado y su zona de actuación son los relacionados en el Anexo I del Decreto 194/97, de 29 de julio.

Los Centros del Profesorado tendrán las siguientes funciones:

- a) Desarrollar el Plan Andaluz de Formación en su zona de actuación, a través de los Planes de Actuación del Centro del Profesorado y las iniciativas provinciales.
- b) Promover en su zona de actuación, la creación y desarrollo de grupos de trabajo, favoreciendo la relación e intercambio entre sí, de forma que se facilite la consolidación de redes de comunicación profesionales amplias.
- c) Apoyar las iniciativas de formación de los centros educativos, grupos de trabajo y profesores y profesoras de su zona de actuación, facilitando los recursos necesarios y prestando la colaboración oportuna.

- d) Establecer espacios de encuentro del profesorado para facilitar el intercambio de experiencias y la difusión del conocimiento.
- e) Colaborar con otras instituciones y entidades en el desarrollo de la formación del profesorado y realizar propuestas en este sentido.
- f) Promover y desarrollar la formación del Equipo Asesor de Formación del Centro del Profesorado.
- g) Realizar procesos de autoevaluación que contribuyan a la mejora de su servicio.
- h) Elaborar el Reglamento de Organización y Funcionamiento del Centro del Profesorado.
- i) Aquellas otras, relacionadas con las anteriores, que les sean atribuidas por la Consejería de Educación y Ciencia, en el ámbito de sus competencias.

Para el desarrollo de sus actividades los Centros del Profesorado tienen autonomía pedagógica y de gestión y cuentan con los recursos necesarios, así como con la colaboración de aquellas personas, profesionales de reconocido prestigio en el ámbito de la formación del profesorado, que se estime preciso.

En el ejercicio de esta autonomía, cada Centro del Profesorado elaborará su Plan de Actuación, que recogerá el conjunto de medidas previstas para desarrollar en su zona de actuación el Plan Andaluz de Formación Permanente del Profesorado, será elaborado por el Equipo Asesor de Formación, coordinado por su director o directora y aprobado por el Consejo de Centro. Asimismo, cada Centro del Profesorado elaborará su Reglamento de Organización y Funcionamiento.

Los Centros del Profesorado deberán llevar a cabo procesos de autoevaluación a través de los que analizarán el grado de cumplimiento del Plan de Actuación y su contribución a la mejora de la práctica educativa. Los resultados de esta autoevaluación quedarán recogidos en la correspondiente Memoria del curso del Centro del Profesorado. Esta Memoria del curso será elaborada por el Equipo

Asesor de Formación de cada Centro del Profesorado, coordinado por su director o directora y aprobada por su Consejo de Centro.

Asimismo, los Centros del Profesorado se someterán a evaluaciones tanto internas como externas de acuerdo con los procedimientos que establezca la Consejería de Educación y Ciencia.

Los resultados de las diferentes evaluaciones serán difundidos entre los centros docentes de su zona de actuación y deberán traducirse en propuestas concretas de mejora que se incorporarán a los Planes de Actuación del Centro del Profesorado.

3.4.4.1 Órganos de Gobierno de los Centros del Profesorado

Los órganos de gobierno de los Centros del Profesorado son:

- a) Unipersonales: Director o directora y subdirector o subdirectora.
- b) Colegiados: Consejo de Centro y Equipo Asesor de Formación. Sección Segunda.

Órganos Unipersonales.

Director

Podrá ser candidato al cargo de director o directora de un Centro del Profesorado cualquier funcionario o funcionaria docente de carrera, en servicio activo en la Comunidad Autónoma de Andalucía, que tenga una antigüedad de al menos cinco años en los Cuerpos de la función pública docente.

El director o directora del Centro del Profesorado será nombrado por la persona titular de la Consejería de Educación y Ciencia, a propuesta del titular de la Delegación Provincial correspondiente, previa convocatoria pública en el Boletín

Oficial de la Junta de Andalucía. Las solicitudes presentadas al cargo de Dirección serán valoradas por el Consejo del Centro del Profesorado de acuerdo con los criterios y procedimiento, que se establecerán en la convocatoria. Tras esta valoración se elevará al titular de la Delegación de Educación y Ciencia que corresponda tres propuestas razonadas de candidaturas. El nombramiento se realizará, en régimen de comisión de servicios con reserva del puesto de trabajo de origen, por un período de cuatro años prorrogable por otros cuatro, para lo cual se tendrá en cuenta los resultados de las evaluaciones que durante el período de nombramiento se hubieran realizado así como los informes del Consejo de Centro y de la Delegación Provincial correspondiente. Transcurrido el período de nombramiento, los directores o directoras deberán reincorporarse a su puesto de trabajo, no pudiendo presentarse a una nueva convocatoria hasta que transcurra un período de dos años de ejercicio de la docencia en su centro de destino.

El director o directora del Centro del Profesorado cesará en sus funciones al término de su mandato o al producirse alguna de las causas siguientes:

- a) Renuncia motivada, aceptada por la persona titular de la Consejería de Educación y Ciencia, previo informe del titular de la Delegación Provincial correspondiente.
- b) Incapacidad física o psíquica sobrevenida que le impida el ejercicio del cargo.
- c) Revocación motivada, acordada por la persona titular de la Consejería de Educación y Ciencia, previo informe del titular de la Delegación Provincial, oído el Consejo de Centro, por incumplimiento grave de las funciones inherentes al cargo, previa audiencia al interesado.

Las funciones del director o directora del Centro del Profesorado son las siguientes:

- a) Representar oficialmente a la Administración educativa en el centro y ostentar la representación oficial del mismo, sin perjuicio de las atribuciones de las demás autoridades educativas.
- b) Dirigir y coordinar todas las actividades del Centro del Profesorado, de acuerdo con las disposiciones vigentes y sin perjuicio de las competencias de los restantes órganos de gobierno del mismo.
- c) Cumplir y hacer cumplir las Leyes y demás disposiciones vigentes.
- d) Colaborar con los órganos de la Administración educativa en todo lo relativo al logro de los objetivos del Centro del Profesorado, así como formar parte de los órganos consultivos que se establezcan.
- e) Ejercer la jefatura de todo el personal adscrito al Centro del Profesorado, pudiendo delegar en el subdirector o subdirectora la correspondiente al personal de la plantilla de asesores y asesoras.
- f) Impulsar, dirigir y coordinar la elaboración y el desarrollo del Plan de Actuación del Centro del Profesorado, así como el funcionamiento general del mismo.
- g) Elaborar, conjuntamente con el subdirector o subdirectora, la propuesta de Reglamento de Organización y Funcionamiento del Centro del Profesorado, así como sus modificaciones.
- h) Promover la autoevaluación del Centro del Profesorado y colaborar en el desarrollo de las evaluaciones internas y externas que se lleven a cabo.
- i) Impulsar la mejora de la función asesora a través de procesos de innovación, actualización y perfeccionamiento del Equipo Asesor de Formación.
- j) Instar las convocatorias y presidir los órganos colegiados del Centro del Profesorado, así como ejecutar, en el ámbito de sus competencias, los acuerdos de los mismos.
- k) Visar las certificaciones y documentos oficiales del Centro del Profesorado.
- l) Autorizar los gastos de acuerdo con el presupuesto del Centro del Profesorado y ordenar los pagos.
- m) Proponer el nombramiento y cese del subdirector o subdirectora del Centro del Profesorado.

- n) Ejercer las funciones que le correspondan en su condición de miembro de la Comisión Provincial de Formación del Profesorado.
- ñ) Coordinar las actuaciones del Centro del Profesorado con los demás servicios de apoyo a los centros educativos.
- o) Cualesquiera otras que le sean atribuidas por la normativa vigente o el Reglamento de Organización y Funcionamiento del Centro del Profesorado.

Subdirector

Podrá ser subdirector o subdirectora de un Centro del Profesorado cualquier miembro de la plantilla de asesores y asesoras de formación del mismo. Será nombrado por la persona titular de la Delegación Provincial de la Consejería de Educación y Ciencia en cuyo ámbito territorial se halle radicado el Centro del Profesorado, a propuesta del director o directora del mismo. La duración del mandato del subdirector o subdirectora será la que corresponda al director o directora que lo hubiera designado, prolongado, en su caso, hasta que se produzca el nombramiento de un nuevo director o directora. El subdirector o subdirectora cesará en sus funciones al término de su mandato o al producirse alguna de las circunstancias siguientes:

- a) Renuncia motivada aceptada por la persona titular de la Delegación Provincial correspondiente, previo informe razonado del director o directora.
- b) Incapacidad física o psíquica sobrevenida que le impida el ejercicio del cargo.
- c) Cuando, por cese del director o directora que lo propuso, se produzca el nombramiento del nuevo director o directora.
- d) A propuesta del director o directora, mediante escrito razonado, previa audiencia al interesado y comunicación al Consejo de Centro.

En caso de ausencia o enfermedad del subdirector o subdirectora se hará cargo provisionalmente de sus funciones el asesor o asesora de formación que designe el director o directora, que informará de su decisión al Consejo de Centro.

El subdirector o subdirectora tienen las siguientes funciones:

- a) Colaborar con el director o directora en el desarrollo de sus funciones.
- b) Sustituir al director o directora en caso de vacante, ausencia o enfermedad.
- c) Actuar como secretario de los órganos colegiados de gobierno del Centro del Profesorado, levantar acta de las sesiones y dar fe de los acuerdos con el visto bueno del director o directora.
- d) Cualquier otra función que le sea atribuida por la normativa vigente y por el Reglamento de Organización y Funcionamiento del Centro del Profesorado.

En los Centros del Profesorado donde no exista administrador o administradora el subdirector o subdirectora asumirá, también, las funciones del mismo.

El Consejo de Centro es el órgano de participación de los profesionales de la educación en el gobierno y gestión de los Centros del Profesorado. Este órgano estará integrado por el director o directora del Centro del Profesorado, que será quien lo presida, y por los siguientes miembros:

- a) Dos Jefes o Jefas de Estudios de los centros docentes de la zona de actuación del Centro del Profesorado, elegidos por los claustros de profesores de los mismos.
- b) Un miembro de los Equipos de Orientación Educativa que desarrollen su actividad en la zona de actuación del Centro del Profesorado, y un Jefe o Jefa del Departamento de Orientación de los centros docentes de la zona de actuación del Centro del Profesorado, designados por el titular de la Delegación Provincial de la Consejería de Educación y Ciencia.
- c) Cinco profesores o profesoras que presten servicio en centros docentes de la zona de actuación del Centro del Profesorado, integrantes de grupos y proyectos o miembros de movimientos de renovación pedagógica con

- implantación en dicha zona, elegidos por el profesorado de los centros docentes de la zona.
- d) Tres asesores o asesoras del Centro del Profesorado, elegidos por el Equipo Asesor de Formación del mismo.
 - e) Una persona de reconocido prestigio en el ámbito educativo que ejerza su labor profesional en la zona de actuación del Centro del Profesorado, designado por el titular de la Delegación Provincial de la Consejería de Educación y Ciencia.
 - f) El subdirector o subdirectora del Centro del Profesorado, que actuará como Secretario o Secretaria, con voz y voto.

Colegiados

Consejo de Centro

La Consejería de Educación y Ciencia establecerá el procedimiento para la elección de los miembros del Consejo de Centro, así como para su renovación o sustitución en el caso de que se produzcan vacantes.

El Consejo de Centro, es el máximo órgano colegiado de los Centros del Profesorado, está compuesto, además de por el director que lo preside, por el subdirector que actúa como secretario, representantes del Equipo Asesor, del profesorado, de los jefes de estudios, de los Equipos de Orientación Educativa y de los Departamentos de Orientación, así como por una de reconocido prestigio en el ámbito educativo que desarrolle su labor en la zona de influencia del Centro del Profesorado

Las funciones del Consejo de Centro son:

- a) Aprobar la propuesta de Plan de Actuación del Centro del Profesorado y elevarlo a la Coordinación Provincial para su integración en el correspondiente Plan Provincial de Formación Permanente del Profesorado.

- b) Aprobar el presupuesto del Centro, de acuerdo con las disposiciones que lo regulen, así como la ejecución del gasto del mismo.
- c) Realizar el seguimiento del Plan de Actuación del Centro del Profesorado.
- d) Aprobar la Memoria del curso del Centro del Profesorado y elevarla a la Coordinación Provincial.
- e) Intervenir en la selección y cese del director o directora del Centro del Profesorado en los términos establecidos en el presente Decreto.
- f) Aprobar la propuesta de Reglamento de Organización y Funcionamiento del Centro del Profesorado, de acuerdo con la normativa vigente.
- e) Cualquier otra que, en el ámbito de sus competencias, le atribuya la normativa vigente y el Reglamento de Organización y Funcionamiento del propio Centro del Profesorado.

El equipo asesor de formación

Para el desarrollo de sus funciones cada Centro del Profesorado contará con un Equipo Asesor de Formación que estará compuesto por los asesores y asesoras de formación que presten servicio en el mismo.

El Equipo Asesor de Formación se ajustará en su funcionamiento a las normas contenidas en el Capítulo II del Título II de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

Podrá ser asesor o asesora de formación en un Centro del Profesorado cualquier funcionario o funcionaria docente de carrera en servicio activo en la Comunidad Autónoma de Andalucía que tenga, al menos, cinco años de antigüedad en los Cuerpos de la función pública docente.

Cuando se produzcan vacantes, los puestos de asesores y asesoras de los Centros del Profesorado se cubrirán mediante concurso público de méritos al que podrán concurrir los funcionarios y funcionarias docentes que deseen acceder a dichos puestos. La convocatoria será realizada por la Consejería de

Educación y Ciencia.

Los asesores y asesoras de formación desempeñarán sus funciones en régimen de comisión de servicios, con reserva del puesto de origen. Corresponde a la persona titular de la Dirección General de Evaluación Educativa y Formación del Profesorado el nombramiento de los asesores y asesoras de formación de los Centros del Profesorado, el cual se realizará por un período de cuatro años prorrogable por otros cuatro. Para esta prórroga se tendrá en cuenta los resultados de las evaluaciones que durante el período de nombramiento se hubieran realizado, así como el informe del Consejo de Centro y del titular de la Delegación Provincial correspondiente. No obstante lo anterior, la persona titular de la Dirección General de Evaluación Educativa y Formación del Profesorado podrá revocar al asesor o asesora de formación antes de la finalización del período para el que fue nombrado cuando incumpla gravemente sus funciones. Transcurrido el período de nombramiento, los asesores y asesoras deberán reintegrarse al puesto de trabajo que tuvieran reservado, no pudiendo presentarse a una nueva convocatoria hasta transcurrido un período de dos años de ejercicio de la docencia en su centro de destino.

El Equipo Asesor de Formación tiene las siguientes funciones:

- a) Elaborar la propuesta del Plan de Actuación del Centro del Profesorado, atendiendo a las necesidades de mejora que resulten de las evaluaciones realizadas y teniendo en cuenta los diferentes niveles de experiencia profesional del profesorado de la zona de actuación del Centro del Profesorado.
- b) Organizar y desarrollar las actuaciones recogidas en el Plan de Actuación del Centro del Profesorado, así como realizar el seguimiento y evaluación de las mismas.
- c) Generar dinámicas de formación en los centros de la zona de actuación del Centro del Profesorado para impulsar la mejora de las prácticas educativas.

- d) Facilitar apoyo y asesoramiento a las iniciativas de formación de los centros docentes, grupos de trabajo y profesorado de su zona de actuación, proporcionando información y recursos.
- e) Crear espacios de encuentro entre profesores y profesoras, grupos de trabajo y otros colectivos para fomentarla cooperación y el desarrollo de redes profesionales en temas de interés educativo.
- f) Desarrollar estrategias para la difusión del trabajo, las iniciativas y experiencias del profesorado de su zona de actuación.
- g) Elaborar, a partir de la reflexión sobre su propia práctica, la propuesta de Memoria del curso del Centro del Profesorado.
- h) Elaborar propuestas de formación permanente para el mejor ejercicio de la función asesora.
- i) Elegir a sus representantes en el Consejo de Centro.

Cada Centro del Profesorado contará con el personal de administración y servicios que recoja la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo. En los Centros del Profesorado cuya complejidad organizativa y de gestión así lo requiera, existirá un administrador o administradora. La provisión de puestos de trabajo de administrador o administradora se realizará mediante los procedimientos de concurso o de libre designación con convocatoria pública, según prevea la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo, entre funcionarios y funcionarias al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía.

El Administrador

El administrador o administradora tiene las siguientes funciones:

- a) Ordenar el régimen administrativo del Centro del Profesorado, de conformidad con las directrices del director o directora.
- b) Ejercer, bajo la autoridad del director o directora, la jefatura del Personal de Administración y Servicios del Centro del Profesorado.

- c) Adquirir el material y equipamiento del Centro del Profesorado, custodiar, coordinar y gestionar la utilización del mismo y velar por su mantenimiento en todos los aspectos, de acuerdo con la normativa vigente y las indicaciones del director o directora.
- d) Custodiar los libros oficiales y archivos del Centro del Profesorado.
- e) Certificar y expedir la documentación oficial del Centro del Profesorado con el visado del director o directora del mismo.
- f) Realizar el inventario general del Centro del Profesorado y mantenerlo actualizado.
- g) Elaborar el anteproyecto de presupuesto de ingresos y gastos del Centro del Profesorado.
- h) Ordenar el régimen económico del Centro del Profesorado, de conformidad con las instrucciones del director o directora, realizar la contabilidad y rendir cuentas ante las autoridades correspondientes.
- i) Cualquier otra función que le sea atribuida por la normativa vigente y por el Reglamento de Organización y Funcionamiento del Centro del Profesorado.

3.4.4.2. Evaluación del Sistema Andaluz de Formación

La Consejería de Educación y Ciencia establecerá el procedimiento de evaluación orientada a la mejora de la organización y el funcionamiento del Sistema Andaluz de Formación Permanente del Profesorado. Las evaluaciones que se realicen tendrán como finalidad valorar los procesos de formación que se lleven a cabo desde los diferentes ámbitos del Sistema, determinar el alcance de los logros o resultados de estos procesos, identificar los problemas o distorsiones que se produzcan en el desarrollo de los mismos y aportar información que permita orientar la toma de decisiones para reforzar los logros y solucionar los problemas.

La evaluación del Sistema Andaluz de Formación Permanente del Profesorado combinará los siguientes procedimientos:

- a) La autoevaluación de los Centros del Profesorado, entendida como la reflexión o análisis que éstos realizan acerca del grado de cumplimiento de

- su Plan de Actuación y su contribución a la mejora de las prácticas educativas y de la calidad de los aprendizajes del alumnado, que debe reflejarse en las correspondientes Memorias del curso.
- b) Las evaluaciones internas que promoverá la Consejería de Educación y Ciencia, a través de la Dirección General de Evaluación Educativa y Formación del Profesorado, apoyadas en el seguimiento y valoración de los programas y convocatorias que desarrollen el Plan Andaluz de Formación Permanente del Profesorado y en el análisis de los informes y memorias realizadas por quienes participen en las actividades.
- c) Las evaluaciones externas realizadas por equipos de expertos, designados mediante convocatorias públicas.

3.4.4.3. Consideraciones sobre el actual Sistema Andaluz de Formación

Sobre la actual Red de Formación, que nace con el Decreto 194/1997 y posteriormente es remodelada con el 110/2003, podemos señalar que:

- El mayor control que según la norma ejercería la Administración Educativa sobre la Red de Formación, no ha sido obstáculo para que los Planes de Acción de los Centros de Profesorado hayan estado basados fundamentalmente en las demandas de formación planteadas desde los centros.
- Ha habido un avance en la línea marcada por el modelo de formación en centros, aunque todavía es necesario avanzar en esa línea, hasta generalizar los procesos de reflexión en los centros que permitan determinar a los propios docentes cuales son sus necesidades formativas.

- La plantilla de los centros de profesorado es insuficiente para llevar adelante un modelo de formación que exige una presencia importante de los asesores y asesoras en los centros.
- Los servicios que prestaban los Centros de Recursos y los Departamentos de Informática han sido asumidos aceptablemente por los equipos de asesores y asesoras.
- En algunas zonas muy concretas hubiese sido deseable mantener las Aulas de Extensión como lugar de encuentro del profesorado de distintos centros y como centro de recursos.

Capítulo cuarto

Descripción de la oferta formativa del Centro del Profesorado Granada 2

Pretendemos en este capítulo realizar una descripción de la oferta formativa de este Centro del Profesorado en el periodo comprendido entre el uno de septiembre de 1997 y el treinta de junio de dos mil cuatro. El Decreto 194/1997, cerraba los hasta entonces, Centros de Profesores y creaba los Centros del Profesorado, se produjo también el cierre de las Aulas de Extensión y la disminución de CEPs a treinta y dos, suprimiéndose igualmente las figuras de los Coordinadores de los Departamentos de Informática y de Recursos. Estas importantes modificaciones en la estructura de la Red Andaluza de Formación del Profesorado, vinieron acompañadas por la inclusión en dicho Decreto, como modelo de formación, el de formación centrada en la escuela. Consideramos que ese momento supuso un punto de inflexión en la historia de la formación permanente del profesorado en el que aparece el actual Sistema Andaluz de Formación. Por ello iniciamos nuestro estudio en esa fecha.

Analizamos las memorias que comprenden este periodo. Los cambios normativos han provocado que no se realizaran memorias cada curso sino que después de la memoria del curso 1997/98, se elaboró la del bienio 1999/2000, la

del año 2001 (hasta final de agosto) y las de los cursos 2001/02, 2002/03 y 2003/04.

4.1 Curso 1997/98

El Centro de Profesorado de Motril (Granada 2) comenzó su funcionamiento a principios del curso 1997/98 a raíz de la entrada en vigor del decreto 194/97, por el que se regula el Sistema Andaluz de Formación del Profesorado.

La plantilla que el decreto establecía para este Centro era la siguiente: Director, un asesor de E. Infantil, otro de E. Primaria, cuatro de Secundaria, un auxiliar administrativo y un ordenanza. Durante el primer trimestre el personal se redujo al Director, una Monitora Escolar con funciones administrativas y un antiguo titular del Departamento de Recurso en situación de provisionalidad.

Este primer trimestre se ocupó en la organización del Centro, proceso de selección de asesores/as y las acciones formativas que se realizaron se concretaron en veintiún cursos, además se mantuvo abierta la biblioteca y se estableció un servicio de préstamo de material audiovisual. A partir de enero se incorporaron los asesores de Primaria, Educación Física, Sociales y Matemáticas, quedando vacantes las plazas de Educación Infantil y Lengua.

El ámbito de este Centro de Profesorado, abarca una zona amplia y diversa con tres “sub-zonas” claramente definidas: Costa Granadina, Valle de Lecrín y Alpujarra. Esto planteaba una problemática derivada de la dispersión del profesorado, de las características de los centros y de los intereses formativos. Se procuró mantener una estrecha relación con todas las zonas, así como con cada uno de los centros educativos, de manera que en ningún momento ninguna de

ellas pudiera sentirse discriminada en sus necesidades formativas, priorizando en función de la lejanía de los Centros o de su ubicación en zonas más deprimidas. Ha sido este criterio uno de los ejes fundamentales de la actuación de este Centro del Profesorado no solo durante este curso sino también en los sucesivos

4.1.1 Análisis de los objetivos establecidos en el Plan de Acción:

Este es el primer Plan de actuación de los nuevos Centros de Profesorado creados por el Decreto 110/97, en el que se establece como modelo de formación, el de formación en centros. Este cambio en el concepto de la formación permanente, provoca lógicamente ciertas modificaciones en la relación con el profesorado y con los centros, una forma distinta de elaborar el Plan de Actuación, de determinar las necesidades formativas y las consiguientes acciones para dar respuesta a las mismas. Las funciones del equipo asesor a partir de este momento son también diferentes. A estas circunstancias debemos sumar, el que debido a la tardía incorporación del equipo asesor, el Plan tenía un periodo de ejecución de cinco meses.

Se plantearon los objetivos siguientes:

a.-) Fomentar el trabajo en común del profesorado desde la reflexión sobre la práctica docente en el centro.

Se potenciaron las actividades formativas en los propios centros, iniciando dinámicas de trabajo dentro de algunos de ellos. Se realizaron cursos en centros y grupos de trabajo donde participaba la totalidad del claustro o una parte importante del mismo. Este objetivo era ambicioso, y los avances fueron necesariamente lentos, se consideró que su nivel de consecución fue limitado pero que debía ser una meta permanente en la actuación futura de este Centro.

b.-) Conseguir que el mayor número de profesores vean necesaria su formación, como elemento para mejorar su práctica pedagógica:

La realidad era que una parte importante del profesorado no consideraba necesaria la formación permanente, por lo que este objetivo se planteaba a largo plazo.

c.-) Fomentar la implicación del profesorado en la dinámica formativa del Centro:

Hemos de tener en cuenta que buena parte del profesorado estaba acostumbrado a que todas, o la mayoría de las acciones formativas que se realizaban, venían propuestas desde los CEPs. A partir de esta realidad, se pretendió hacer un punto de inflexión, trasladando una parte de esa responsabilidad a los propios docentes.

d.-) Recoger las necesidades de formación del profesorado surgidas del análisis que cada centro realice sobre su práctica.

A través de un contacto permanente con los centros, con visitas de los asesores a los mismos, reuniones con los claustros y con el profesorado por especialidades, se detectaron las necesidades de formación

e.-) Establecer las acciones formativas necesarias para satisfacer las necesidades detectadas.

Las acciones formativas se estructuraron en tres apartados:

Asesoramiento puntual: Con el fin de resolver los problemas y necesidades que de manera breve se podían solucionar, tanto en lo referente a cuestiones didácticas o de organización, (proyecto de centro, proyecto curricular, etc.); como de necesidades relacionadas con los materiales (materiales informáticos,

programas, medios audiovisuales, bibliografía, materiales de trabajo para los alumnos, documentación, etc.). Igualmente se les facilitó información sobre horarios, itinerarios, visitas, etc.; que era demandada a la hora de preparar visitas al entorno o a otras localidades.

Actuaciones formativas en centro: partiendo de la base de que el centro debe ser el núcleo a la hora de trabajar las demandas formativas de los equipos docentes. De ahí que siempre que fue posible se centralizó la cobertura de estas necesidades en el propio medio educativo donde se detectaron.

Actividades formativas intercentros: que pretendían cubrir las necesidades contrastadas de distintos equipos docentes o para los profesionales que, dado el escaso número de implicados dentro del centro, se requería su agrupación externa. El planteamiento, en estos casos, se dirigió hacia los cursos y grupos de trabajo. Además se planteó una nueva estrategia formativa: El “curso con seguimiento”, donde se mezclan ponencias a cargo de expertos con el trabajo individual o en grupo de los asistentes

f.-) Establecer estrategias para que el profesorado conozca y, en consecuencia, aproveche al máximo las posibilidades que le puede ofrecer el Centro de Profesorado:

Se mantuvo una comunicación con los centros educativos, de manera que el profesorado conociera las disponibilidades en cuanto a actuaciones de formación existentes en la zona. La comunicación tuvo dos vías, la del correo y la fundamental: la visita de los asesores a todos los Centros del ámbito del CEP

A todo esto se le añadió las facilidades para el uso de otros materiales didácticos disponibles en el Centro de Profesorado: Material audiovisual, informático, bibliográfico, deportivo, musical, etc.; del cual se ofrecieron relaciones impresas a los centros.

Durante este curso el equipo docente del Centro del Profesorado visitó todos los centros de su ámbito con los siguientes objetivos:

- Ofrecer los recursos materiales y humanos de que dispone el CEP.
- Conocer más de cerca la realidad de los centros y en especial aquellos que hasta este curso formaban parte del CEP. de Granada, así como tomar contacto con las personas que deben fomentar la formación en equipo en sus propios centros.
- Informar y Asesorar sobre la elaboración del “Plan de Formación del Profesorado”
- Informar de las distintas modalidades de acciones formativas que se pueden realizar dentro del Plan Andaluz de Formación.
- Comentar en líneas generales las posibles categorías de contenidos que se pueden trabajar bajo una acción formativa.
- Detectar las carencias en cuanto a necesidades formativas a nivel de centro o de zona, así como plantear la necesidad de que propusieran sus prioridades antes de finalizar el curso o en el mes de Septiembre.

4.1.2. Servicio de Préstamo de material de Nuevas Tecnologías y Biblioteca:

Entre las actividades que el CEP realizó como servicio de atención al profesorado y a los Centros, destacamos el servicio de préstamo de:

Biblioteca

Este servicio contó con la ayuda de dos objetores que realizaron la Prestación Social Sustitutoria.

Material audio visual.

Básicamente se realizó el préstamo de vídeos y cintas de audio. También se prestaron cámaras de vídeo y reproductores de audio.

Material informático.

Este servicio consistió en el préstamo de material (programas) y equipos. De forma experimental y aprovechando periodos de inactividad del aula de informática, se cedieron equipos completos a centros alejados de Motril para la realización de actividades de formación en centros. Esta experiencia se valoró como muy positiva, por lo que se planteó de cara a próximos cursos su aplicación con carácter general, teniendo un grupo de ordenadores de forma itinerante en los distintos centros que lo solicitaran.

También, y al objeto de mantener operativo el servicio de préstamos del material audiovisual, se actualizó el catálogo de videos con el último material recibido.

4.1.3. Valoración del Equipo Asesor

A pesar de que todos los asesores eran nuevos en el desempeño de su función y que su incorporación al comienzo del segundo trimestre del curso requería tomar decisiones con mayor rapidez y diseñar y poner en funcionamiento las actividades formativas para el 2º y 3º trimestre, desde un primer momento se tuvo conciencia de la necesidad de trabajar en equipo y atender todas las necesidades del profesorado.

Otro aspecto a destacar fue la preocupación por recoger las necesidades en cuanto a Formación del Profesorado y, en especial, de las zonas más alejadas. Para ello, se realizó una visita a cada uno de los centros. Existió entre los miembros del equipo asesor un clima de colaboración coordinación imprescindible para el trabajo en equipo.

Asesoramientos Puntuales.

Una de las líneas de trabajo que se abordaron con más frecuencia fue el asesoramiento puntual a centros y/o profesores/as al margen de las acciones formativas planificadas. Esta acción formativa surge al plantear un centro, un grupo de profesores/as o un profesor/a en particular una necesidad formativa que ha aparecido a lo largo del curso.

Para estas situaciones no previstas en el Plan de Acción se emplearon en ocasiones más recursos que para una actividad planificada ya que exigía una respuesta rápida y eficaz. No obstante eran las más gratificantes ya que el contacto con la realidad escolar y docente es más cercano y los resultados inmediatos. La aportación de materiales ha sido la actividad más requerida, si bien en algún caso se solicitó ayuda sobre modelos organizativos de aula, o sobre planificación de actividades concretas.

4.1.4 Resumen de las acciones formativas realizadas en el curso 1997/98

POR MODALIDADES	Número de Profesores Participantes	Número de Actividades Formativas
<u>CONFERENCIA</u>	75	1
<u>CURSOS</u>	1.297	52
<u>JORNADAS</u>	154	2
<u>FORMACIÓN EN CENTROS</u>	142	7
<u>GRUPO DE TRABAJO A</u>	185	14
<u>GRUPO DE TRABAJO B</u>	126	13
<u>GRUPO DE TRABAJO C</u>	137	19
TOTAL	2116	108

POR COLECTIVOS	Número de Actividades Formativas
<u>EDUCACIÓN DE PERSONAS ADULTAS</u>	3
<u>EDUCACION SECUNDARIA OBLIGATORIA</u>	19
<u>INTERNIVELAR</u>	69
<u>BACHILLERATO</u>	3
<u>ORIENTACIÓN EDUCATIVA</u>	2
<u>EQUIPOS DIRECTIVOS</u>	1
<u>EDUCACIÓN INFANTIL</u>	3
<u>EDUCACIÓN PRIMARIA</u>	8
<u>OTROS</u>	
TOTAL	108

POR LINEAS DE ACTUACIÓN	Actualiz. Científico- didáctica	Valores	Aplicación del sistema	Innovaciones metodológicas	Atención a la diversidad	Nuevas Tecnologías	TOTALES
<u>CONFERENCIA</u>	1						1
<u>CURSOS</u>	14	6	7	6	7	8	48
CURSOS CON SEGUIMIENTO					2	2	4
<u>JORNADAS</u>	1			1			2
<u>FORMACIÓN EN CENTROS</u>	2	1		1	1	2	7
<u>GRUPO DE TRABAJO</u>	13	7	7	9	6	4	46
TOTAL	31	14	14	17	16	16	108

POR ZONAS	Zona Motril Costa	Zona Valle Lecrín	Zona Alpujarra Lanjarón -Orgiva	Zona Alpujarra Cadiar -Ugijar	TOTALES
<u>CONFERENCIA</u>	1				1
<u>CURSOS</u>	37	3	4	4	48
CURSOS CON SEGUIMIENTO	4				4
<u>JORNADAS</u>	2				2
<u>FORMACIÓN EN CENTROS</u>	4		1	2	7
<u>GRUPO DE TRABAJO A</u>	7	2	2	3	14
<u>GRUPO DE TRABAJO B</u>	12		1		13
<u>GRUPO DE TRABAJO C</u>	13	1	5		19
TOTAL	80	6	13	9	108

4.2 Plan bienal 1999 - 2000

4.2.1 Análisis de los objetivos establecidos en el plan

En este Plan se establecían los siguientes objetivos:

a) *Atención equilibrada a las distintas zonas geográficas:*

Se procuró realizar un reparto equitativo entre las siete grandes zonas de influencia del Centro del Profesorado: Motril, Almuñecar, Orgiva, Albuñol, Pitres, Cádiar y Ugíjar. Es decir, se realizaron los cursos, conferencias, etc., en los lugares de donde procedía la demanda. El equipo asesor se distribuyó entre las diferentes actividades por zonas

b) *Elaboración de la oferta formativa a partir de las demandas del Plan de Formación de cada Centro:*

Este planteamiento redundó en una mejora de la oferta planteada, haciéndola coincidir con los intereses del profesorado. Muchas de las actividades realizadas en las zonas surgieron de las necesidades planteadas por varios centros de la misma.

c) *Contacto permanente con el profesorado:*

El equipo asesor tuvo como prioridad el mantener el mayor contacto posible con el profesorado de todas las zonas, incidiendo de forma especial en aquellas mas alejadas.

- d) *Concienciar al profesorado sobre la importancia de la formación como elemento de mejora de su práctica docente.*

La política de acercamiento del Equipo Asesor hacia los Centros Educativos mejoró la imagen del CEP y la valoración que se tenía del trabajo de los asesores y asesoras de formación.

- e) *Mejorar el aprovechamiento de los recursos existentes en el CEP y su difusión entre los profesores:*

La gran cantidad de material de apoyo didáctico que existía al que había que añadir el que iban generando los grupos de trabajo, llevó a considerar la necesidad de darle una mayor utilidad. Para ello se fomentó el préstamo de materiales, así como la colaboración con distintas instituciones, en la distribución de material de apoyo didáctico, bibliográfico, videográfico, etc. La atención a los/as compañeros/as. La memoria en este punto señala la necesidad de una persona dedicada específicamente a esta labor

- f) *Impulsar el modelo de formación en centros:*

El trabajo realizado por el equipo asesor con claustros, equipos directivos, grupos de trabajo, etc., supuso un cambio significativo en las propuestas de los centros. Lográndose importantes avances con respecto a la adopción de este modelo en algunos centros. En este apartado, la labor de evaluación del Servicio de Inspección contribuyó a la elaboración de una oferta de formación ajustada a la realidad de los centros.

- g) *Potenciar la atención a los grupos de trabajo*

El equipo asesor, consciente de la importancia de la autoformación, se propuso mejorar la dedicación horaria a los grupos de trabajo, pero el gran número de grupos hizo imposible aumentar el tiempo dedicado a los mismos.

- h) *Colaborar activamente para que la implantación del 2º Ciclo de la E.S.O. y el 1º Nivel del Segundo Ciclo de Educación Infantil (3 años)*

Ante la importante demanda de actividades formativas relacionadas con la implantación del segundo ciclo de la ESO y el nivel de tres años en educación infantil. Se realizaron durante este periodo bastantes actividades sobre estos niveles. Cabe destacar que en septiembre de mil novecientos noventa y nueve se organiza el primer Encuentro de Educación Infantil en Salobreña, con la participación de 250 maestras y maestros de Educación Infantil de toda la provincia de Granada

- i) *Atención especial al profesorado especialista en primaria.*

La situación particular del profesorado de Educación Física, Idiomas, Música, y de Apoyo a la Integración generó un importante grado de implicación del mismo en su formación permanente. Tuvieron gran demanda y aceptación los cursos planteados para ellos. Igualmente, hubo un aumento de Grupos de Trabajo constituidos por profesorado de estas áreas.

4.2.2 Análisis por Etapas Educativas

La memoria hace referencia a la oferta formativa de este periodo, analizada por etapas educativas:

a) *Educación Infantil:*

Se mantuvo el criterio de que el profesorado que necesitaba una mayor atención en cuanto a su perfeccionamiento era el colectivo docente que tenían que impartir el nivel de 3 años. Para ello, se plantearon algunos cursos específicos en las distintas zonas geográficas, que contaron con una gran participación.

Por otra parte, temas de marcado carácter general de la etapa: enseñanza y aprendizaje del lenguaje y matemáticas, psicomotricidad, música, necesidades educativas especiales, etc. se ofrecieron igualmente como acciones formativas con considerable aceptación entre los especialistas de este nivel educativo.

b) *Educación Primaria:*

En este caso, la dinámica de las actividades de formación se diversificó bastante, tanto en los que se refiere a cursos tradicionales y cursos con seguimiento propiamente dichos, como a los distintos tipos de Grupos de Trabajo. El mantenimiento de los criterios de formación en este nivel educativo, centrado en la atención a las Necesidades Educativas Especiales y la elaboración de Adaptaciones Curriculares Individualizadas, fueron, junto al campo de la enseñanza y aprendizaje del lenguaje, lo que cubrió la atención de la mayor parte de las demandas surgidas. Aspectos como la informática y su conocimiento, el manejo y utilización de Internet, la educación de la voz y el conocimiento del Patrimonio Andaluz, fueron otros temas con notable demanda y que no pudo ser atendida en su totalidad ante el elevado número de solicitudes.

c) *Educación Secundaria:*

El profesorado de Educación Secundaria participó en diversas actividades de Formación en Centro, relacionadas con algunos aspectos del desarrollo del currículo en esta etapa, eran todavía escasos los centros en los que se han iniciado dinámicas de este tipo. Respecto a los cursos de carácter específico, relacionados

con las diferentes áreas, sí tuvieron una buena aceptación, sobre todo los relacionados con Tecnología, Idiomas, Informática, Educación Física, e Historia, Los cursos relacionados con la Orientación y Acción Tutorial, Atención a la Diversidad y elaboración del Proyecto Curricular. Tuvieron una aceptación, bastante menor.

Además de estas actividades surgieron varios grupos de trabajo que trataron temas muy relacionados con los anteriormente citados (matemáticas, idiomas, educación física, proyecto curricular, etc.) De estos grupos de trabajo surgió una cantidad de material muy interesante, que se ofreció al resto del profesorado.

d) *Otras Enseñanzas:*

En el ámbito de actuación del CEP, las necesidades formativas se centraron, sobre todo, en el profesorado de Educación de Personas Adultas, que suponían el colectivo de profesorado más numeroso dentro de estas Enseñanzas, así como el que contaba con un mayor número de demandas de formación. A estos hay que añadir, además, el correspondiente a Conservatorio, Escuela de Idiomas y Escuela de Artes.

Con respecto al profesorado de Educación de Personas Adultas, hay que señalar la dificultad para su formación motivada por la dispersión geográfica de este colectivo, sobre todo en la Alpujarra y la Contraviesa. A pesar de ello, la realidad fue que se observó un importante interés en este profesorado, favorecido por tener una dinámica interna de conexión y reuniones continuas. Sus demandas se cubrieron a partir de cursos generales, relacionados con la elaboración y desarrollo de distintos aspectos del Proyecto de Centro, tanto en Motril como en Orgiva.

4.2.3. Análisis por temas

En cuanto a temas de carácter general, que afectan a todos los niveles, la memoria señala los siguientes:

a) *Informática:*

A partir de la generalización de la misma y la creación de la **Red Averroes**. El interés del equipo asesor, cada año, era el de ir integrando a nuevos profesionales en estos temas, a la vez que se actualizaba a los ya iniciados. Habitualmente, se pretendía que, a partir de la formación de parte del profesorado de un centro, sus conocimientos se extiendan al resto del claustro, a través de cursos en centro, grupos de trabajo, asesoramiento puntual, etc.

b) *Integración de las áreas transversales:*

En este campo se hizo un gran esfuerzo, a partir de propuestas de trabajo que facilitarían el acercamiento de los docentes a estas áreas. No obstante, aunque en algunos temas se observó cierta atención, las demandas fueron escasas y, en algunos casos, prácticamente nulas. De hecho, algunas propuestas realizadas desde el CEP no pudieron llevarse a cabo por falta de solicitantes.

c) *Conocimiento y defensa del Patrimonio Andaluz:*

Existió como en cursos precedentes gran demanda de cuestiones relacionadas con este tema, tanto a nivel histórico-artístico, como ambiental, costumbrista, etc. Lo realmente interesante es que, en todos los niveles educativos existía un importante colectivo de profesorado que le daba bastante importancia al Patrimonio. Estos temas tuvieron durante este periodo un tratamiento preferente debido a la importante demanda existente.

d) *Análisis y Valoración del Trabajo del Equipo Asesor*

Se señala en la memoria que los resultados obtenidos fueron el fruto de un trabajo cooperativo y colectivo. La perspectiva que siempre se tuvo de trabajo conjunto, de sumar esfuerzos y obtener resultados de equipo, sirvió para conseguir un grupo de profesionales cohesionado, donde primó el contacto permanente y el intercambio diario de información

4.2.4 El equipo asesor

En el trabajo realizado por el Equipo Asesor en este periodo, podemos distinguir tres periodos que coinciden aproximadamente con los tres trimestres escolares.

PRIMER TRIMESTRE:

- a) Detección de necesidades formativas y elaboración del Plan de Acción.
- b) Realización de acciones formativas en los IES debido a la implantación de la ESO.
- c) Organización y desarrollo de los cursos de Formación Continua.
- d) Análisis y valoración de los Proyectos de los Grupos de Trabajo, y puesta en funcionamiento de los mismos.
- e) Convocatoria de las acciones formativas del 2º trimestre.

En cuanto al proceso de detección de necesidades formativas, el trabajo se centró en:

- a) Mantener reuniones con los equipos directivos de las diferentes zonas para que expusieran sus prioridades y asesorarles sobre determinados aspectos del Plan de Formación como elemento del Proyecto Curricular de Centro. En

total se hicieron 5 reuniones: Cádiar, Órgiva, Motril, Almuñecar y Dúrcal, obteniéndose de ese modo una información global y a la vez por zonas de intervención de las demandas que el profesorado tiene en diferentes ámbitos de formación.

- b) Analizar los resultados de la Evaluación Externa de los Centros realizada por la Inspección Educativa durante los dos últimos cursos para detectar necesidades de formación en los centros.
- c) Valorar las propuestas derivadas de las acciones formativas realizadas en el curso anterior.

Considerando la implantación de la LOGSE en los IES como línea prioritaria de formación, y dado que en esta zona se incorporaban a la misma la mayoría de los centros de Secundaria, el Equipo Asesor se planteó como una de sus primeras actuaciones, la realización de actividades para el profesorado de Secundaria con el fin de proporcionar una completa información sobre determinados aspectos de la Reforma, las diferentes partes del Proyecto de Centro y del Proyecto Curricular, y las estrategias para su elaboración. Para ello, se contactó con los Equipos Directivos con el fin de detectar necesidades y que dinamizaran a sus respectivos Claustros.

Este proceso en el que estuvo implicado todo el equipo asesor, se valoró muy positivamente su desarrollo y la participación del profesorado así como los resultados obtenidos.

SEGUNDO TRIMESTRE

El trabajo del Equipo Asesor se centró fundamentalmente en:

El seguimiento y asesoramiento de los grupos de Trabajo.

La organización, coordinación y asesoramiento de Cursos y actividades de Formación en Centros.

La organización y realización de las Jornadas Pedagógicas del Profesorado.

La convocatoria y realización de actividades para el tercer trimestre.

En cuanto a los Grupos de Trabajo, el seguimiento se llevó a cabo asistiendo como mínimo a tres sesiones de trabajo, pero en gran número de ellos, su presencia fue mayor debido a las necesidades de asesoramiento, materiales o documentación.

La actividad del equipo asesor al final del segundo trimestre se centró en la evaluación-valoración de los cursos realizados y en la convocatoria y organización de las actividades para el tercer trimestre.

TERCER TRIMESTRE

Fundamentalmente el trabajo consistió:

- En el seguimiento de los grupos de trabajo,
- Organización y coordinación de Cursos,
- Realización de informes de valoración de los grupos,
- Realización de informes y evaluación de los cursos y formación en Centros
- Elaboración de la memoria
- Propuestas de nuevas actividades.

4.2.5 Servicio de préstamo:

Creemos interesante reseñar con respecto al préstamo de los materiales existentes en el Centro del Profesorado: Vídeos, televisiones, cámaras, equipos informáticos, libros, diapositivas y cintas de vídeo, etc. Que se alcanzaron en este periodo un total de 3.847 actuaciones.

4.2.6. Resumen de las acciones formativas realizadas en el Plan Bienal 1999/00

POR MODALIDADES	Número de Profesores Participantes	Número de Actividades Formativas
<u>CONFERENCIA</u>	188	4
<u>CURSOS</u>	2746	99
<u>CURSO CON SEGUIMIENTO</u>	1199	41
<u>JORNADAS</u>	1470	13
<u>FORMACIÓN EN CENTROS</u>	313	15
<u>GRUPO DE TRABAJO A</u>	443	35
<u>GRUPO DE TRABAJO B</u>	414	49
<u>GRUPO DE TRABAJO C</u>	663	76
TOTAL	7436	332

POR COLECTIVOS	Número de Actividades Formativas
<u>EDUCACIÓN DE PERSONAS ADULTAS</u>	18
<u>EDUCACION SECUNDARIA OBLIGATORIA</u>	33
<u>INTERNIVELAR</u>	163
<u>BACHILLERATO</u>	15
<u>ORIENTACIÓN EDUCATIVA</u>	2
<u>EQUIPOS DIRECTIVOS</u>	6
<u>EDUCACIÓN INFANTIL</u>	44
<u>EDUCACIÓN PRIMARIA</u>	49
<u>OTROS</u>	2
TOTAL	332

POR LINEAS DE ACTUACIÓN	Actualiz. Científico- didáctica	Valores	Aplicación del sistema	Innovaciones metodológicas	Atención a la diversidad	Nuevas Tecnologías	TOTALES
CONFERENCIA	2	1	1				4
CURSO	34	31	14	29	8	24	140
JORNADAS	7		2	2	2		13
FORMACIÓN EN CENTROS	6			5	1	3	15
GRUPO DE TRABAJO	50	17	15	40	12	26	160
TOTAL	99	49	32	76	23	53	332

POR ZONAS	Zona Motril Costa	Zona Valle Lecrín	Zona Alpujarra Lanjarón -Orgiva	Zona Alpujarra Cadiar -Ugijar	TOTALES
CONFERENCIA	3			1	4
CURSO	96	17	16	11	140
JORNADAS	13				13
FORMACIÓN EN CENTROS	7	2	5	1	15
GRUPO DE TRABAJO A	24	4	4	3	35
GRUPO DE TRABAJO B	34	5	6	4	49
GRUPO DE TRABAJO C	52	9	9	6	76
TOTAL	229	37	40	26	332

4.3 Año 2001

Esta memoria corresponde al periodo comprendido desde primeros de enero de dos mil uno, hasta final de junio de este año. A partir del curso siguiente se volverían a realizar las memorias por cursos escolares

4.3.1 Revisión de los objetivos

Para la revisión de los objetivos el equipo asesor utilizó la siguiente escala: muy alto, alto, medio, bajo y muy bajo. Los objetivos fueron los siguientes:

1. Potenciar el plan de formación de cada centro como instrumento que de respuesta a las necesidades formativas del profesorado y que por lo tanto contribuya a la mejora de la calidad de la enseñanza.

Grado de consecución: medio.

Se llevaron a cabo reuniones con equipos directivos y claustro para transmitirles la importancia de los procesos de reflexión sobre su práctica que dieran lugar a la elaboración del plan de formación. También se asesoró en la elaboración de los planes de formación.

2. Favorecer los procesos formativos en los propios centros

Durante este periodo se ha continuado profundizando en este objetivo.

Grado de consecución: medio/alto

Se realizaron reuniones con grupos de profesores, equipos directivos y claustros para fomentar e impulsar los procesos de formación en centro. Se

asesoró en la planificación de actividades formativas dentro de este modelo. Se constató igualmente un aumento en el número de acciones formativas de la modalidad formación en centros, cursos con seguimiento y grupos de trabajo de la modalidad A.

3. Formar al profesorado en estrategias para la integración de los valores en el currículo.

Grado de consecución: medio

A pesar de que los valores estuvieron presentes en las actividades realizadas y de haber llevado a cabo un buen número de acciones específicas, se consideró que la importancia y amplitud de este campo y la realidad social y de las prácticas docentes determinaban que la formación en valores debía seguir siendo un objetivo prioritario en futuros planes.

4. Formar al profesorado en estrategias de evaluación entendida esta como evaluación de todo el proceso educativo.

Grado de consecución: medio

Esta fue una de las líneas prioritarias a la que más tiempo y esfuerzo dedicó el equipo asesor. Se realizaron actividades específicas sobre evaluación, además de que este aspecto ha estado presente en gran parte de las actividades realizadas. El equipo asesor consideró que este tema debía incluirse en todas las actividades que fuesen posibles durante los próximos cursos.

5. Optimizar la gestión de recursos del Centro de Profesorado

Grado de consecución: muy alto

El equipo de asesores tuvo muy clara su función como centro de recursos, por lo que realizó un importante esfuerzo en este terreno, que se concretó en la finalización de la catalogación de todas las diapositivas, vídeos, CD de música y programas informáticos.

6. Formación de los equipos directivos

Grado de consecución: Medio

Se cubrió la formación necesaria para la obtención de la acreditación para el ejercicio de la dirección. Y se desarrollaron módulos de formación para equipos directivos en ejercicio:

- Formación sobre el programa Séneca para equipos directivos.
- Grupo de trabajo que funcionaron durante los dos años en el cual la mayor parte de los directores de centros de la Costa han trabajado sobre la gestión de la convivencia.

7. Mantener una atención equilibrada a todas las zonas geográficas de nuestro ámbito

Grado de consecución: Alto

La presencia del equipo asesor en los centros fue permanente, cuidando especialmente las zonas más alejadas y de más difícil acceso. Se organizó un sistema de distribución de los recursos materiales del CEP a través de los asesores, para hacer llegar los mismos a todos los centros de nuestro ámbito.

8. Fomentar de forma especial los procesos formativos en los centros de secundaria y enseñanzas de régimen especial.

Grado de consecución: Medio

En este camino se señalaba en la memoria que quedaba mucho por recorrer, pero se avanzó, se fue consiguiendo establecer procesos formativos cada vez en más centros de secundaria.

9. Aumentar la colaboración con otras entidades públicas y privadas.

Grado de consecución: Muy Alto

Se aumentó el número de entidades con las que se ha colaborado, fundamentalmente ayuntamientos, editoriales y Entidades Bancarias, así como con Universidades.

4.3.2. Resumen de las actividades realizadas en el año 2001 (Hasta 31/08/2001)

POR MODALIDADES	Número de Profesorado Participante	Número de Actividades Formativas
<u>CONFERENCIA</u>	67	2
<u>CURSO</u>	490	35
<u>JORNADAS</u>	358	9
<u>FORMACIÓN EN CENTROS</u>	144	13
<u>GRUPO DE TRABAJO A</u>	64	4
<u>GRUPO DE TRABAJO B</u>	142	16
<u>GRUPO DE TRABAJO C</u>	54	7
TOTAL	1319	86

POR COLECTIVOS	Número de Actividades Formativas
<u>EDUCACIÓN DE PERSONAS ADULTAS</u>	3
<u>EDUCACION SECUNDARIA OBLIGATORIA</u>	6
<u>INTERNIVELAR</u>	55
<u>BACHILLERATO</u>	3
<u>ORIENTACIÓN EDUCATIVA</u>	1
<u>EQUIPOS DIRECTIVOS</u>	1
<u>EDUCACIÓN INFANTIL</u>	9
<u>EDUCACIÓN PRIMARIA</u>	7
<u>OTROS</u>	1
TOTAL	86

POR LINEAS DE ACTUACIÓN	Actualiz. Científico- didáctica	Valores	Aplicación del sistema	Innovaciones metodológicas	Atención a la diversidad	Nuevas Tecnologías	TOTALES
CONFERENCIA	1	1					2
CURSO	10	5	4	5	3	8	35
JORNADAS	7	1			1		9
FORMACIÓN EN CENTROS	3	2		1	1	6	13
GRUPO DE TRABAJO	9	3	1	2	2	10	27
TOTAL	30	12	5	8	7	24	86

POR ZONAS	Zona Motril Costa	Zona Valle Lecrín	Zona Alpujarra Lanjarón -Orgiva	Zona Alpujarra Cadiar -Ugijar	TOTALES
CONFERENCIA	2				2
CURSO	24	4	4	3	35
JORNADAS	6	1	1	1	9
FORMACIÓN EN CENTROS	8	2	2	1	13
GRUPO DE TRABAJO A	2		1	1	4
GRUPO DE TRABAJO B	7	3	3	3	16
GRUPO DE TRABAJO C	3	1	1	2	7
TOTAL	52	11	12	11	86

4.4 CURSO 2001 – 2002

4.4.1. Valoración del grado de desarrollo del plan de acción

▪ Los objetivos generales planteados para este curso se alcanzaron a un nivel bastante satisfactorio, especialmente los referidos al desarrollo de modelos evaluativos que incidan en una mejora del proceso de enseñanza y aprendizaje (línea prioritaria para toda la provincia), el que hacía referencia a los procesos formativos dentro del modelo de formación en centros y el objetivo que proponía la mejora de la formación de los equipos directivos.

Las líneas de actuación para la detección de necesidades siguen siendo las de cursos anteriores, aunque cabe destacar el aumento en las demandas relacionadas con las nuevas tecnologías de la información y comunicación, atención a la diversidad, acción tutorial y evaluación.

El grado de cumplimiento del Plan de Acción fue alto, en torno al 90 % de las actividades programadas se desarrollaron como estaban planificadas, algunas se modificaron o aplazaron y otras que no estaban previstas se realizaron para dar respuesta a necesidades puntuales presentadas en determinadas zonas o centros.

4.4.2. Análisis de las actuaciones desarrolladas

En la memoria de este curso se analizaron las actuaciones teniendo en cuenta los indicadores que aparecen a continuación.

Claridad, concreción y realismo del Plan de Acción y su articulación con el Programa Provincial de Formación y los Planes de Formación de nuestros centros docentes.

Al elaborar del Plan de Acción se tuvieron como criterios básicos la claridad y concreción de las propuestas y el ajuste a la realidad del ámbito de actuación, ubicación y problemática de los centros educativos y su entorno, características del profesorado, medios y recursos disponibles, etc.

Se constató que la mayoría de los planes de formación del profesorado de los centros no pueden ser considerados como tales planes, ya que se reducían a la enumeración de una relación actividades formativas que iban a realizar los profesores y profesoras del centro o a una serie de peticiones de actividades al CEP. Para mejorar este aspecto, tanto el director como los asesores realizaron intervenciones en los centros, encaminadas a la formación de los equipos directivos y de forma más concreta de los jefes de estudios en la elaboración de los Planes de Formación, como una parte obligatoria del Plan anual de Centro.

Participación en el proceso de elaboración del Plan de Acción.

Respecto a la participación en la elaboración del Plan de Acción había que distinguir entre la participación directa de la indirecta. De forma directa, el Plan se elaboró por el equipo asesor de formación, coordinado por el director del CEP. Indirectamente, podemos afirmar que la participación del profesorado del ámbito de actuación fue amplia y representativa. Se siguieron los siguientes cauces de participación dentro del proceso previo de detección de necesidades formativas:

- Reuniones por zonas con jefes de estudios y directores que aportaron en unos casos los planes de formación de sus centros y en otros peticiones de acciones formativas de claustros, departamentos didácticos, y equipos de ciclo.

- Propuestas de los grupos de trabajo, recogidas por los asesores y asesora durante las visitas de seguimiento a los centros.
- Profesorado participante en acciones formativas, fundamentalmente a través de los cuestionarios valorativos y encuestas aplicadas al final de cada actividad.

Por otra parte, el Servicio de Inspección y los Equipos de Orientación Educativa participaron mediante sus representantes en el Consejo de Centro, aportando información y sugerencias.

4.4.3. Adecuación de los objetivos al contexto.

Los objetivos del Plan de Acción estuvieron formulados teniendo en cuenta las características del ámbito de actuación. La adecuación al contexto, quedó patente en los siguientes objetivos:

- a) Mantener una atención equilibrada a todas las zonas geográficas de nuestro ámbito.
- b) Potenciar el Plan de Formación de cada Centro.
- c) Optimizar la gestión de recursos del Centro de Profesorado.
- d) Colaborar con otras entidades públicas y privadas del ámbito de actuación del Centro de profesorado.

4.4.4. Coherencia entre los objetivos del Plan y las actividades programadas.

Las actividades formativas programadas intentaban lograr la consecución de los objetivos del Plan de Acción 2001-2002 y estaban basadas en las propuestas de mejora incluidas en la memoria del Plan de Acción 1999-2000, en el proceso de detección de necesidades formativas del profesorado y las procedentes del Plan de Formación Continua, del Plan de Formación Profesional Específica y otras actividades propuestas por los servicios centrales de la Consejería de Educación y Ciencia. Se pone de manifiesto en la memoria que la coherencia entre los objetivos

y las actividades es mayor en cuando se planifica por cursos escolares en vez de por periodos de dos años.

4.4.5. Idoneidad de las actividades desarrolladas respecto a los destinatarios.

El análisis de la idoneidad de las actividades desarrolladas en relación con sus destinatarios, en lo que se refiere al la modalidad formativa, la duración, los materiales y recursos empleados, los ponentes seleccionados y la documentación entregada, se realizó habitualmente al finalizar cada actividad, utilizando los cuestionarios a los asistentes y ponentes así como los datos obtenidos de la observación del asesor o asesora que coordinó la actividad; se realizaba una puesta en común en las reuniones periódicas del equipo asesor, la cual quedaba reflejada en la memoria de la actividad.

Dicho análisis fue tenido en cuenta en el diseño de acciones formativas posteriores que guardaran alguna relación en cuanto a contenidos o destinatarios, para intentar mantener y potenciar los aspectos positivos y subsanar los desajustes o deficiencias detectadas.

4.4.6. Recursos disponibles y asignados al Plan

Una de las características que definen el Plan de Acción es el ajuste y equilibrio entre los recursos humanos y materiales disponibles y los asignados a la realización del Plan.

Eficacia y eficiencia son dos aspectos que estuvieron presentes durante el diseño y ejecución del Plan de Acción, procurando optimizar todos los recursos disponibles al desarrollar las acciones formativas, sirva como ejemplo la objetividad con que se concedía la asignación económica a los proyectos de

grupos de trabajo que se aprobaron, siguiendo criterios de equidad y de ajuste real entre el tipo de proyecto y el presupuesto de gastos presentado.

En este apartado hay que destacar el hecho de que los recursos materiales relacionados con las nuevas tecnologías de la información y comunicación quedan pronto desfasados, por lo que hay que ir renovándolos para adaptarlos a las nuevas demandas de formación y actualización del profesorado en este campo y para su uso como recursos didácticos en ponencias y otras acciones formativas.

4.4.7. Divulgación a los centros y profesorado del Plan de Acción y recursos del CEP.

Durante este curso al igual que en todos los estudiados, además de la divulgación global del Plan de Acción que se hizo en los centros con la entrega de material impreso, el Centro de Profesorado dio a conocer, a los profesores y profesoras, de forma parcial, cada trimestre, las acciones formativas que se van a realizar durante el mismo. Esta comunicación consistía en un tríptico en el que se reflejaban todas las modalidades de formación, los días y las horas en las que se iban a realizar, los lugares de realización, los objetivos y contenidos de las acciones formativas y el número de participantes para las que estaban programadas. Esta comunicación se envió a los centros con el ruego de su publicación en el tablón de anuncios, en formato ampliado, y en formato pequeño, para todo el profesorado del centro.

Otro modo de comunicar y divulgar el plan de acción y los recursos del Centro del Profesorado es a través de la página web. En ella se pueden consultar las acciones formativas, los recursos disponibles, los distintos impresos de solicitud de grupos de trabajo, de otras acciones formativas, y toda aquella información que se desee poseer. Este medio va acumulando cada vez más uso entre el profesorado..

En algunas actividades, principalmente en las realizadas en colaboración con otras entidades, se utilizaron también otros medios de comunicación como la radio y televisiones locales.

4.4.8. Participación del profesorado en las acciones formativas

La participación del profesorado en las acciones formativas se llevó a cabo de dos formas:

Como asistente: En este sentido, la participación en las diferentes acciones formativas fue buena, salvo muy escasas excepciones se han realizado todas las actividades convocadas. Se constató un una mayor asistencia de mujeres que de hombres. Otro dato a significar es que a partir de cierta edad, bajó el nivel de implicación del profesorado en acciones formativas. Es el profesorado más joven el que más se implica en la formación.

Como ponente: Se seleccionaron a un grupo de docentes que tenían una buena preparación y experiencia en los temas más demandados por el profesorado para su formación permanente. Se pretendía con ello aprovechar la experiencia y los conocimientos de este profesorado.

4.4.9. Promoción, apoyo y difusión de proyectos e iniciativas de los centros docentes y del profesorado

El Equipo Asesor del Centro de Profesorado facilitó su apoyo a cual-quier acción propuesta por el profesorado, relacionada con la investigación o con la innovación educativa que se fuese a desarrollar en los centros educativos. De hecho todos los grupos de trabajo, las formaciones en centros, los proyectos de innovación e investigación aprobados por la Consejería de Educación y demás propuestas que se solicitaron con tal fin, fueron aprobadas y puestas en marcha por el equipo asesor.

Cuando una propuesta de acción formativa demandada por un centro se consideraba que no reunía los requisitos mínimos, el Equipo Asesor se reunía con los integrantes de la misma y les orientaba y asesoraba para transformarla en una vía de reflexión y de investigación que sirviera para la mejora de la calidad educativa de los centros y como medio para un mejor desarrollo profesional docente.

4.4.10. Coordinación interna y con otras unidades y servicios de apoyo a los centros:

Coordinación interna:

La coordinación interna del Equipo Asesor fue fluida y eficaz. Se señaló un alto grado de cohesión, de afinidad, de tal forma que, aunque cada asesor y asesora tiene un campo determinado de acción, el resto del trabajo se compartió de forma equitativa, primando en todo momento el concepto de equipo sobre el individual de tal forma que las funciones de sus miembros se asumieron teniendo como referencias el satisfacer las necesidades del profesorado y prestar un mejor servicio a este.

4.4.11. Coordinación con otras unidades y servicios de apoyo a los centros:

a) Entre Centros de Profesorado:

La coordinación entre los diferentes centros de la provincia fue continua y fluida a través del Equipo Provincial de Formación. En este ámbito, se echó de menos una mayor coordinación con el resto de Centros de Profesorado de la Comunidad Autónoma.

b) Entre Equipos de Asesores:

Esta coordinación fue muy escasa y se limitó a contactos para acciones puntuales con los centros de la provincia y con las de provincias limítrofes.

c) *Con la inspección educativa:*

Se contactó con los inspectores de la zona para la realización de acciones formativas puntuales. En especial y de forma más continuada con la inspectora representante del Servicio de Inspección en el Consejo de Centro.

d) *Con los Equipos de Orientación Educativa:*

La relación con estos Equipos se llevó a cabo a través de contactos puntuales para su participación y colaboración en acciones formativas concretas.

Se señala en la memoria que tanto las relaciones con la Inspección como con los Equipos de Orientación Educativa debería de haberse coordinado a través de un Plan que permitiera, que los servicios que prestan su apoyo a los centros educativos realicen su labor de forma coordinada. En este sentido, a propuesta de la Delegación Provincial de Educación, se intentó poner en marcha un Plan de coordinación de los diferentes servicios de apoyo a los centros, es decir de la Inspección, los Equipos de Orientación Educativa y los Centros de Profesorado. Se inició el mismo asignando un inspector, un orientador y un asesor de referencia a cada centro educativo y un Plan de reuniones de coordinación. Esta Plan no llegó a alcanzar sus objetivos.

d) *Con otras instituciones:*

Este centro de profesorado tuvo muy buena relación con diferentes organismos e instituciones tanto públicas como privadas con las que colaboró en diferentes acciones formativas.: Ayuntamientos, Entidades Financieras, Universidad, diferentes editoriales,...

4.4.12. Participación en actividades no previstas, organizadas por otras instituciones.

El Centro del Profesorado se sumó a actividades organizadas por diversos Ayuntamientos, Obra Social de La General, y algunas editoriales siempre que estas fuesen de interés para la formación permanente del profesorado.

4.4.13. Fomento del trabajo en equipo.

Fue objetivo claro y prioritario de este Centro del Profesorado el fomento del trabajo en equipo, tanto en el seno del Equipo Asesor como en las actuaciones con el profesorado., por ello se intentó favorecer al máximo todas aquellas acciones formativas relacionadas con grupos de trabajo y formaciones en centros. Reflexionar sobre expectativas compartidas de acción en los centros implica valorar los procesos, la acción conjunta y —sobre todo— su compromiso por la mejora escolar, con el fin de generar el compromiso e implicación de sus miembros para resolver por sí mismos sus propios problemas.

4.4.14. Formación de los miembros del equipo asesor

El equipo asesor destaca en la memoria de este curso, la necesidad de aumentar y mejorar su formación permanente, fomentando el intercambio de experiencias con otros equipos asesores para mejorar su formación y por lo tanto su práctica.

4.4.15. Propuestas de mejora

Tras el análisis de las actuaciones, para reforzar los logros obtenidos y superar las dificultades detectadas se plantearon las siguientes propuestas de mejora:

- a) Ajustar la temporalización de los planes de acción a los cursos escolares, en lugar de los años naturales.

- b) Potenciar los procesos formativos centrados en la modalidad “*formación en centros*” ya que se comprobó su repercusión directa en la mejora de la práctica docente.
- c) Intentar mejorar la gestión de recursos del Centro del Profesorado a través de algún programa informático.
- d) Flexibilizar la modalidad formativa “*grupos de trabajo*” tanto en lo concerniente al número de participantes como en el trámite administrativo.
- e) Mejorar la Formación Permanente del personal del CEP a través de un plan de formación concreto.
- f) Potenciar la coordinación e intercambio de experiencias a nivel provincial y regional de los Equipos de Asesores y Asesoras de formación.
- g) Priorizar acciones formativas relacionadas con :
 - La interculturalidad como medida necesaria de atención a la diversidad.
 - La evaluación del proceso de enseñanza y de los aprendizajes del alumnado.
 - La orientación y acción tutorial, fundamentalmente centradas en la convivencia, especialmente en Educación Secundaria Obligatoria por ser en esta etapa donde más situaciones problemáticas de este tipo se presentan.

4.3. Resumen de las acciones realizadas en el curso 2001/02

POR MODALIDADES	Número de Profesores Participantes	Número de Actividades Formativas
CONFERENCIA	232	4
CURSO	1144	49
JORNADAS	314	3
FORMACIÓN EN CENTROS	198	11
GRUPO DE TRABAJO A	145	12
GRUPO DE TRABAJO B	297	35
GRUPO DE TRABAJO C	236	32
TOTAL	2566	146

POR COLECTIVOS	Número de Actividades Formativas
EDUCACIÓN DE PERSONAS ADULTAS	4
EDUCACION SECUNDARIA OBLIGATORIA	6
INTERNIVELAR	105
BACHILLERATO	3
ORIENTACIÓN EDUCATIVA	1
EQUIPOS DIRECTIVOS	5
EDUCACIÓN INFANTIL	10
EDUCACIÓN PRIMARIA	11
OTROS	1
TOTAL	146

POR LINEAS DE ACTUACIÓN	Actualiz. Científico- didáctica	Valores	Aplicación del sistema	Innovaciones metodológicas	Atención a la diversidad	Nuevas Tecnologías	TOTALES
CONFERENCIA	1	2		1			4
CURSO	14	9	2	8	5	11	49
JORNADAS	1	1		1			3
FORMACIÓN EN CENTROS	5	3		1	1	1	11
GRUPO DE TRABAJO	16	8	6	26	6	17	79
TOTAL	37	23	8	37	12	29	146

POR ZONAS	Zona Motril Costa	Zona Valle Lecrín	Zona Alpujarra Lanjarón -Orgiva	Zona Alpujarra Cadiar -Ugijar	TOTALES
CONFERENCIA	4	0	0	0	4
CURSO	35	4	4	6	49
JORNADAS	3	0	0	0	3
FORMACIÓN EN CENTROS	7	1	2	1	11
GRUPO DE TRABAJO A	4	2	5	1	12
GRUPO DE TRABAJO B	25	1	3	6	35
GRUPO DE TRABAJO C	21	3	5	3	32
TOTAL	99	11	19	17	146

4.5 Curso 2002/2003

Se trabajó en este período sobre la necesidad de dar protagonismo al Centro del Profesorado como espacio de encuentro, comunicación de experiencias y desarrollo profesional docente como marca el II Plan Andaluz de Formación del Profesorado. La mejora de la práctica docente ha sido uno de los ejes vertebradores del trabajo en el desarrollo del Plan. Para conseguir este objetivo además de la realización acciones formativas en los propios centros, del tipo grupos de trabajo y formaciones en centros se inició la creación de redes de profesionales para el intercambio de experiencias y conocimiento. Otros ejes en el desarrollo del Plan de Actuación fue la atención a los valores y las áreas transversales en temas tan presentes en nuestra sociedad actual como la globalización, la multiculturalidad o la revolución tecnológica.

Se mantuvo la colaboración con entidades públicas y privadas de la zona de actuación y de fuera de ella, por su provechosa contribución en la mejorar la oferta formativa. A nivel interno se continuó actualizando, y optimizando la gestión de los recursos, mejorando el acceso tanto a la información como a los materiales existentes en el Centro del Profesorado a través de la página web. Todo esto se concreta en el análisis de objetivos que se realiza a continuación.

4.5.1. Valoración del grado de desarrollo del Plan de Actuación del CEP

En el Plan de Actuación se planteaban una serie de objetivos a modo de líneas fundamentales de acción. En ellos se pretendía establecer un marco de trabajo que atendiese tanto a la intervención en los procesos de formación del profesorado como al servicio de soporte y atención que este ofrece.

A continuación se realizó un análisis del grado de desarrollo alcanzado en los diferentes objetivos:

a) *Mantener y aumentar una atención equilibrada a todas las zonas geográficas.*

- Se ha continuado con la línea de trabajo de los últimos años, manteniendo una atención equilibrada a las diferentes zonas geográficas . En este sentido:

- Se contó con la colaboración del profesorado de las diferentes zonas tanto en la realización de actividades como en su planificación al objeto de hacerles partícipes del proceso formador.

- Se mantuvieron las visitas a los centros educativos y las reuniones con Jefes de Estudios de las diferentes zonas para planificar y unificar las estrategias de intervención

- Se aumentó la presencia en los diferentes centros, tanto para intervenciones puntuales de asesoramiento, como para animar nuevos procesos de reflexión en los centros que contribuyan a la mejora en la calidad de los mismos mediante la incorporación de nuevos elementos (NN.TT.) o nuevas líneas de actuación.

b) *En la línea de avanzar en el impulso a la sociedad del conocimiento:*

- Se mantuvo la atención preferente a la formación de los equipos directivos especialmente en lo referente a la incorporación de las nuevas tecnologías en su práctica diaria (gestión del centro, Séneca,...).

- Se potenció el apoyo para la realización y/o mejora de la página web de los centros educativos, propiciando que los centros comiencen a ofrecer servicios a través de Internet a la comunidad educativa.

- Se creó la plataforma Red Rural, que pretende contribuir a la comunicación entre el profesorado de diferentes centros, facilitando la creación de redes de formación entre el profesorado, rompiendo con el tradicional aislamiento de los centros rurales.

- Se realizaron actividades de formación semipresencial en distintos ámbitos educativos, al objeto de atender demandas del profesorado de diferentes zonas geográficas.

- Se propició que los centros educativos inicien la creación y/o modificación de sus páginas web haciéndolas participativas al objeto de favorecer el acceso de toda la comunidad educativa a los centros. Este proceso está siendo difícil por dos motivos: algunos centros aunque ven la necesidad de intervenir en este sentido no lo consideran prioritario; otros centros tienen dificultades para su elaboración por falta de formación por lo que será tarea a continuar en próximos planes.

- La creación de la plataforma Red Rural superó las expectativas iniciales teniendo muy buena acogida entre el profesorado de centros rurales, por lo que en planes futuros la labor será tanto de difusión como de dinamización.

c) *Potenciar las modalidades formativas de grupos de trabajo y formaciones en centros:*

-El número de Grupos de Trabajo al que se realizó seguimiento superó al de cursos anteriores. La labor de detección realizada, unida a la promoción y difusión de esta modalidad modificó el enfoque del Plan de Formación de muchos centros, que junto a la flexibilización de la normativa, ha supuesto que optaran por esta modalidad formativa disminuyendo la demanda de cursos según el modelo tradicional. Como mejora, el equipo asesor proponía potenciar la diversificación dentro del Grupo de Trabajo al objeto de que atienda diferentes grados de formación y se ajuste más a las necesidades formativas del profesorado.

- Se continuó dando apoyo a los equipos directivos como dinamizadores de los procesos de formación en los centros, lo que se tradujo en la configuración de actividades de Formación en Centros que daban buena respuesta a las necesidades de unificación y coordinación interna de los centros.

- No se descuidó la atención que se venía prestando a los colectivos de profesorado especialista en Educación Primaria, por lo que se mantuvieron reuniones con profesorado de las diferentes especialidades al objeto de unificar una propuesta de formación que responda a los intereses de las diferentes áreas pero a su vez suponga una intervención que redunde en la mejor coordinación entre los especialistas de diferentes centros.

4.5.2 Propuestas de mejora

Como propuesta de mejora, la memoria señala que:

a) *Se debía animar a los grupos de trabajo a realizar un mayor compromiso que posibilite la creación y difusión de materiales de mayor calidad.*

b) *Orientar actuaciones que integren la educación en valores, la multiculturalidad y la atención a la diversidad en el currículum.*

El tratamiento de los valores en el aula constituye uno de los elementos de dinamización de los centros que marcó la actuación del equipo asesor. Los valores estuvieron presentes siempre en los contenidos de las actividades formativas organizadas. En este sentido se potenciaron aquellos grupos en los que había un mayor interés por estos temas y se canalizaron en la medida de lo posible hacia estrategias de intervención directa en problemáticas concretas, como es el caso del tratamiento de conflictos, o de sensibilización frente a fenómenos sociales como el de la inmigración.

En cuanto al tema de atención a la diversidad, además de continuar con la labor de asesoramiento y formación, se distribuyó en todos los centros educativos el CD PROACI, que facilita el proceso de elaboración de adaptaciones curriculares individualizadas.

c) *Desarrollar modelos evaluativos en Educación Secundaria.*

En el ámbito de la educación secundaria, siguió siendo prioritaria la atención al tema de evaluación, propiciándose la creación de grupos de trabajo. En estos grupos se ha buscado la implicación del mayor número posible de componentes del ETCP del centro, al objeto de garantizar la máxima difusión e implicación del profesorado. Se señala que en este campo queda mucho por hacer y que la consecución de este objetivo está todavía lejana

d) *Mejorar la formación de equipos directivos.*

La formación de los Equipos Directivos se trató de manera prioritaria, dando respuestas concretas en aquellos temas que, bien por su inmediatez como es el caso del Programa Séneca, o por su trascendencia en la marcha del centro, como la formación en nuevas tecnologías para facilitar tareas burocráticas, tenían una demanda entre este colectivo. Al objeto de facilitar su coordinación se ptenció la formación de grupos de trabajo de directores. La respuesta de los equipos directivos ha sido escasa.

e) *Optimizar la gestión de recursos del Centro del Profesorado.*

Dentro del proceso de mejora de los servicios que el Centro del Profesorado prestó a los centros y al profesorado, se abordaron una serie de acciones encaminadas a optimizar el uso y gestión de los recursos. Entre estas acciones destacamos:

La informatización de los recursos del Centro del Profesorado mediante el programa ABIES, lo que supone un gran avance pues permitirá gestionar de forma eficaz e integral todos los recursos.

Se mejoró sustancialmente la página web del Centro del Profesorado y se incluyeron los enlaces para la difusión de los materiales hasta ahora disponibles (biblioteca, videos, material informático,...).

f) *Promover la conciencia profesional docente y el desarrollo autónomo del profesorado, teniendo en cuenta sus diferentes niveles de experiencia.*

El profesorado no tiene un nivel de formación homogéneo y esta realidad se tuvo en cuenta en el momento de planificar estrategias de formación. En este sentido al planificar las acciones se establecieron itinerarios formativos alternativos para profesorado con diferentes intereses o situaciones de formación. El resultado

de las mismas fue variado ya que la consecución de los objetivos ha dependido de la temática y grado de adaptación del ponente.

Se inició la difusión de experiencias a través de la página web del CEP. Aunque es una tarea a seguir, el avance fue significativo.

Así mismo miembros de grupos de trabajo con experiencia colaboraron en ponencias y comunicaciones en actividades de formación. Esto permitió, no solo el aprovechamiento de su experiencia personal, sino la difusión de las mismas y lo que es más importante contribuyeron a iniciar procesos de formación de nuevas redes o a la ampliación de proyectos anteriores.

g) Producir mayor conocimiento educativo favoreciendo y valorando la diversidad, la innovación y la experimentación rigurosa.

Desde el CEP se realizó el seguimiento y asesoramiento de los Proyectos de Innovación y los Planes de Mejora, Así mismo se trabajó con algunos ETCP al objeto de concretar la posible elaboración de planes de mejora en sus respectivos centros.

En la línea de propiciar avances significativos en los procesos de formación se incidió en la apertura de nuevas vías de experimentación para los grupos de trabajo y se continuó la informatización de los trabajos realizados al objeto de una mayor difusión entre el profesorado. En aquellos casos en que fue posible, se animó a la creación de páginas webs de los grupos.

h) Construir comunidad de aprendizaje y educación.

Acorde con el impulso a la sociedad del conocimiento y con el objeto de contribuir en la creación de la comunidad de aprendizaje, se trabajó en aspectos como:

- Reuniones con la Inspección Educativa y Jefes de Estudios de la zona para coordinar proyectos de unificación en cuanto a evaluación, organización de centros,... Se señala que estas actuaciones deberán potenciarse en el futuro y hacerlas más estables.
- Se trabajó con las Comisiones de Convivencia de los Centros en la mediación de conflictos.
- Se fomentó la creación de redes educativas profesionales
 - Desde la página Web del Centro de Profesorado se están difundiendo estas experiencias al objeto de convertirlas en herramientas útiles para el profesorado.

Se hace constar en la memoria que el trabajo desarrollado es solo el punto de arranque y se consideraba que el camino iniciado debe constituir una de las líneas de trabajo fundamentales en próximos planes. En este sentido, se señala que podría ser de gran utilidad contar en breve con una plataforma de comunicación institucional que albergue de forma centralizada las iniciativas emprendida y que la colaboración con otros CEPs se hace cada vez más necesaria y es ahí donde se presenta una de las dificultades actuales y a la vez el gran reto de la formación en sucesivos planes

4.5.3. Análisis de las actuaciones desarrolladas

- a) *La participación en el proceso de elaboración del Plan de Actuación.*

El Equipo Asesor dirigió sus actuaciones fundamentalmente a dinamizar y favorecer la formación de Grupos de Trabajo y de Formaciones en Centro. Para ello se mantuvieron reuniones con los equipos directivos y se contactó con los coordinadores de los Grupos de Trabajo del curso anterior, para fomentar su continuidad.

Una vez detectadas y analizadas las necesidades de formación, el equipo asesor redactó y elaboró el Plan, teniendo en cuenta la coherencia entre objetivos, actividades y recursos humanos, materiales y económicos para llevarlas a cabo.

La participación de los servicios de Inspección y de los Equipos de Orientación Educativa en la elaboración del Plan, es un asunto que queda por resolver.

b) *Adecuación de los objetivos al contexto.*

Los objetivos propuestos en el Plan se establecieron pensando en una realidad que era factible de ser mejorada a través de unas actuaciones concretas. Así por ejemplo: la problemática de la población inmigrante; la resolución y mediación de conflictos en los centros de Educación Secundaria; la mejora en la formación de los equipos directivos; el gestionar mejor los recursos; el dar una formación permanente y de calidad al profesorado atendiendo a su perfil profesional; paliar las dificultades que supone la dispersión del profesorado en gran parte de la zona.

c) *Coherencia entre objetivos y actividades realizadas.*

Del análisis y contraste entre los objetivos y actuaciones propuestas en el Plan de Actuación y las actividades realizadas, se hacen las siguientes reflexiones:

- *Se ha mantenido la presencia en los centros, potenciando la creación de grupos de trabajo y formaciones en centro mediante las actuaciones reflejadas en el Plan.*
- *La presencia cada vez mayor de alumnos inmigrantes en los centros ha propiciado la formación de grupos para trabajar sobre temas de multiculturalidad. Es necesario dar un paso más y establecer cauces de información y comunicación entre*

ellos (encuentros, uso de la red...) e intercambio de experiencia y materiales.

- *Las actividades realizadas para mejorar la formación de equipos directivos así como para la gestión de los recursos, han sido coherentes para la consecución de los objetivos propuestos.*
- *La planificación de las actividades que tengan en cuenta los diferentes niveles de experiencia del profesorado no ha sido lo suficientemente clara. Se debe establecer una mayor diferenciación a la hora de diseñar las actividades, distinguiendo entre las que proponen una formación inicial en determinados temas y aquellas otras que se dirigen a la profundización*

- d) *La idoneidad de las actividades desarrolladas en relación con sus destinatarios.*

En general, las actividades se planificaron en función de unos destinatarios. Ahora bien, la idoneidad o no de cualquier actividad también depende de otra serie de factores que intervienen en su desarrollo como son: La modalidad elegida, los plazos para su realización, los recursos empleados, los contenidos, las personas que intervienen, e incluso las expectativas de los participantes. La reflexión del equipo asesor en este sentido le condujo a establecer que, se debe sustituir cada vez más la modalidad de cursos en estas zonas, por la formación en equipo en el propio Centro y por la formación a distancia a través de la Red, facilitando de esta forma, que se pueda llevar a cabo en cualquier momento y a distintos niveles.

En este sentido, la apuesta del equipo asesor para el curso siguiente era doble:

- *Fomentar la creación de Grupos de Trabajo que innoven e investiguen sobre la propia práctica, estimulando la formación a través*

de la reflexión y el análisis de lo que se hace, y de esta forma producir cambios y generar recursos, materiales y experiencias que puedan ayudar a definir el modelo educativo y a su vez puedan ser utilizados por el profesorado de otros centros.

- Ir avanzando en la creación de una estructura de formación semipresencial y a distancia, mediante el aprovechamiento de los recursos tecnológicos, los materiales existentes en el mercado, en la red, y los producidos por los propios profesores y los colaboradores externos que puedan aportar sus experiencias y enriquecer el proceso formativo.

- e) Correspondencia entre los recursos disponibles y los asignados al Plan.

El equipo asesor consideró que los recursos humanos no fueron suficientes, puesto que la baja por accidente de un asesor desde el mes de Diciembre y la incorporación tardía de otro, para cubrir la vacante producida el curso anterior, ha producido una sobrecarga de actividades y acciones en el equipo, que ha dado lugar a algunos desajustes en ciertos momentos en que el desarrollo de una actividad requería una mayor atención de la que se le podía prestar.

El gran número de grupos de trabajo durante este curso ha sido uno de los motivos por el que los recursos humanos también han sido insuficientes.

- f) Facilidad de acceso a la información sobre el contenido y desarrollo del Plan.

Aunque no se dio a conocer en un principio la relación de actividades contempladas en el Plan para todo el curso, se hizo en cada una de las convocatorias, a través de Internet y del correo ordinario, y mediante el envío de trípticos a cada uno de los profesores/as. Tras el análisis efectuado y con la pretensión de dar una más completa difusión de todos los aspectos del Plan, el

equipo asesor consideró la conveniencia, una vez aprobado el Plan, de dar a conocer la relación de actividades, así como las etapas o colectivos de profesores a las que van dirigidas y el trimestre del curso en el que se desarrollarán. De esta forma, el profesorado podrá organizar mejor sus tiempos y contenidos de formación y los centros podrán establecer con mayor precisión su plan de formación, reflejando las acciones y los procesos formativos en los que van a estar implicados los profesores/as del Centro.

La divulgación a través de la radio, prensa y televisión local del desarrollo y organización de las Jornadas, Encuentros y Conferencias, es otra de las formas que se utilizó para que la información llegue a todo el profesorado y además hace que la comunidad educativa y la sociedad en general tenga un mejor conocimiento de las inquietudes que tienen los profesionales de la educación.

También se ha facilitado durante este curso los procesos de inscripción en las actividades, formalización de grupos de trabajo, formaciones en centro, entrega de documentación, a través de Internet. Se inicia durante este curso la inscripción en actividades formativas a través de Internet.

g) La asistencia del profesorado a las iniciativas propuestas por el CEP.

En las actividades del tipo “Jornadas, encuentros...” participaron alrededor de 500 profesores/as, oscilando la asistencia entre 50 y 140 profesores/as. El perfil de los docentes que asisten a estas actividades no es homogéneo. Así, a las Jornadas de Idioma y a los Encuentros de Educación Infantil y Escuela Rural, asisten profesores que imparten dicha área, o desarrollan su labor docente en esa etapa o tipo de centro. En las Jornadas de Patrimonio asisten tanto docentes que imparten las áreas relacionadas con estos temas como aquellos otros que están interesados por el estudio y conocimiento de nuestro patrimonio. En las Jornadas de Psicomotricidad participa mayoritariamente profesorado femenino; y las jornadas de Pedagógicas del Profesorado se nutren fundamentalmente de un profesorado con una mayor experiencia en la docencia.

Por lo que respecta a la modalidad de “Cursos”, del estudio de las memorias se obtienen las siguientes conclusiones:

- *La participación es menor en las zonas donde la población está más dispersa.*
- *Las acciones cuyos contenidos versan sobre temas como: educación en valores, transversalidad, convivencia, orientación y tutoría o habilidades sociales, son menos demandadas por el profesorado.*
- *Las actividades que desarrollan aspectos de alguna determinada área o especialidad, tienen una mayor aceptación.*
- *Las iniciativas que promueven un desarrollo profesional (uso de la red, programas informáticos...) y los que tratan de prevenir la salud (educación de la voz, prevención del estrés...) son solicitadas por un profesorado de mediana edad.*

Sobre Las acciones de “Formaciones en Centro”, se reconoció que no se consiguió aún que el profesorado de Educación Secundaria se forme mediante esta modalidad en la medida que sería deseable. Sin embargo, en los centros de Primaria, se va consolidando este tipo de formación.

El profesorado de Secundaria participó más en aquellas actividades de formación que le proporcionaba un mayor conocimiento teórico o práctico de su especialidad, que en aquellas otras que abordan contenidos que tienen más que ver con la organización y funcionamiento de los centros, resolución de conflictos, desarrollo de valores, habilidades sociales, orientación y tutoría, motivación.

Para subsanar esta disfunción, en la memoria se plantea aumentar el contacto con los equipos directivos y de Orientación de los centros de Secundaria, al objeto de promover y favorecer este tipo de acciones en el propio centro.

En general, el profesorado de la zona más cercana a Granada capital, (valle de Lecrín y alpujarra baja) participó en menor medida de las acciones formativas que desde este Centro se le ofrece, debido a que la gran mayoría tiene fijada su residencia en la capital.

h) Promoción, apoyo y difusión de Proyectos e Iniciativas.

Uno de los objetivos propuestos en el Plan era “producir un mayor conocimiento educativo, favoreciendo proyectos de innovación y experimentación”. Para ello, se proponían actuaciones encaminadas a impulsar Proyectos de Innovación educativa, hacer un seguimiento de los mismos, favorecer el intercambio de experiencias con otros grupos, y promover planes de Autoevaluación y Mejora. Los proyectos y los planes de mejora aprobados por la Consejería y que se contemplan en la memoria de actividades, han tenido el seguimiento y apoyo requerido. El equipo asesor, consideró que debía aumentarse la difusión en los centros de este tipo de convocatorias.

i) Mecanismos para intercambiar experiencias con otros Centros del Profesorado e Instituciones.

La coordinación entre los Centros del Profesorado de la provincia fue permanente a través del sus directores, tomando decisiones conjuntas y unificando criterios de actuación.

El intercambio de información y experiencias entre los asesores de los distintos Centros de Profesorado se ha producido, sobre todo, a través de la comunicación telefónica o del correo electrónico. Algunas veces, mediante la concertación de una reunión entre asesores /as de la misma área o etapa, para tratar asuntos relacionados con la planificación ó desarrollo de alguna actividad.

Se considera necesario establecer los mecanismos que permitan el que los asesores/ as de los distintos Centros de Profesorado mantengan contactos

periódicos con el fin de intercambiar información, difundir experiencias realizadas en la zona, exponer métodos de trabajo, líneas de experimentación, formas de dinamización, etc. y enriquecer de esta forma la labor de los equipos asesores

- j) La Coordinación entre los Asesores/as, y de éstos con los Centros y Servicios de Apoyo.

La coordinación entre las personas que formaban parte del equipo asesor fue muy buena, generándose un clima de trabajo agradable y una dinámica de colaboración en la que se comparten las tareas comunes y se acuerdan propuestas y decisiones de actuación. En aquellas actividades realizadas que para su planificación y desarrollo requerían de un esfuerzo y dedicación extra (Jornadas, Encuentros, Ciclo de conferencias...), la coordinación en cada una de ellas la realiza un asesor /a, pero la intervención de los demás asesores /as se hace necesaria por la cantidad de gestiones que es necesario realizar para su organización y por el tiempo que hay que dedicar en su desarrollo.

En las reuniones semanales del equipo se revisaron las acciones realizadas, se analizaron las dificultades y problemas que surgieron, se expusieron la marcha de las actividades, grupos, proyectos y se evaluaron su desarrollo. Durante la elaboración del Plan, la coordinación de los asesores con los centros tenía como principales objetivos: ofrecer asesoramiento sobre los contenidos y elaboración del plan de formación de los centros, informar de los recursos y establecer la forma y condiciones en que se iban a llevar a cabo las actividades.

Aunque en la relación con el Servicio de Inspección se avanzó algo, a través de la participación de los asesores/as en las reuniones que la Inspección mantuvo con los directores, jefes de estudios y coordinadores de los centros, ésta siguió siendo insuficiente. Se hace constar que es necesario establecer unos cauces de relación y coordinación entre los tres servicios (Inspección, Equipos de Orientación y Centro de Profesorado) que hagan posible una mejora en la detección de necesidades,

- k) La aplicación de tecnologías de la información y la comunicación en la formación.

Hay una serie de actividades que se realizaron para facilitar la introducción de las TIC como recurso para la enseñanza del currículum. Su objetivo era el conocimiento y utilización de software y programas para el desarrollo de los contenidos en el aula. Estuvieron dirigidas a profesores /as de una misma área, especialidad ó etapa. Así mismo se dieron pautas metodológicas sobre su uso. Otras, han estado dirigidas al profesorado que necesita de una formación y actualización en el uso del ordenador como herramienta de trabajo. Son las que han versado sobre introducción (Windows, Linux), procesador de textos, gestión de base de datos, estadística y gráficos. Se aplicaron también en la formación de los equipos directivos para una mejor gestión y organización de los centros. La formación en la utilización y manejo del programa Séneca ha sido una de las acciones que se llevó a cabo en todas las zonas del ámbito del CEP.

- l) Las actuaciones desarrolladas para la formación de los asesores fueron:
- Sesión de trabajo a nivel provincial sobre el conocimiento y utilización del programa informático Linux
 - Sesión provincial de formación sobre Educación en Valores y Coeducación.
 - Curso sobre formación a distancia organizado por la consejería y que aún se está desarrollando.
 - Jornadas de formación a nivel andaluz, sobre la “Sociedad del conocimiento” realizadas en Huelva.

En general, la formación del equipo asesor tuvo un marcado carácter externo, es decir, se realizó mediante iniciativas organizadas por la Consejería o por el Equipo Provincial de Formación.

m) Mecanismos para el seguimiento y valoración de las actuaciones emprendidas.

La evaluación de las acciones que contempla el Plan de Actuación se realizó mediante la combinación de las siguientes estrategias y procedimientos:

- Mediante la presencia de los asesores/as en el desarrollo de la actividad.
- El análisis por el asesor /a de cada una de las actividades y de los de su asesoría sobre: la idoneidad de las actuaciones programadas y de los recursos (económicos, materiales y humanos) que se han previsto para alcanzar los objetivos; la participación del profesorado, la modalidad elegida, la temporalización, los materiales, recursos, ponentes....
- A través de las escalas de evaluación al profesorado participante y de los ponentes y colaboradores externos.
- Análisis de los informes y memorias realizadas por los grupos de trabajo y formaciones en centro.
- Por medio de la reflexión y el análisis que se genera en las reuniones del equipo asesor sobre las actuaciones, consecuciones, dificultades, propuestas, convocatorias, coordinación.....

4.5.4. Relación de propuestas de mejora

Se establecieron en la memoria las siguientes propuestas de mejora:

- a) Impulsar la sociedad del conocimiento facilitando el uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación Para contribuir a ello se deben realizar iniciativas desde perspectivas diferentes:
- b) Acercar las nuevas tecnologías al profesorado y para ello

- Ofrecer más y mejor información a través de la página web sobre la oferta educativa del Centro del Profesorado.
 - Ofrecer servicios telemáticos al profesorado, como posibilidad de envío recepción de correo web, tablón de anuncios, ...
 - Elaborar una guía de recursos con aplicaciones educativas y abrir una zona de intercambio de experiencias
 - Realizar procesos de formación basados en la experiencia individual del profesorado y tendentes a fomentar el uso tanto personal como educativo de las nuevas tecnologías. De esta forma se facilitará la creación de redes de investigación y colaboración entre el profesorado.
 - Consolidar y aumentar la plataforma de comunicación de centros rurales haciéndola extensiva a todos los centros educativos
 - Colaborar en la creación de aquellas redes de formación que actualmente están iniciándose, ofreciéndoles las posibilidades de una plataforma de comunicación ya establecida que facilite su comunicación y con ello mejore las posibilidades de trabajo del profesorado.
- c) Ofrecer innovaciones metodológicas atractivas que repercutan sobre la mejora de las estrategias de intervención en las aulas y para ello
- Realizar proyectos de formación en centro sobre introducción de las nuevas tecnologías en el aula, adecuados a sus peculiaridades y con seguimiento de profesores con experiencia.
 - Facilitar la comunicación entre alumnado de diferentes centros mediante plataformas que faciliten su uso.
- d) Fomentar la creación y/o actualización de las paginas web de cada centro con mejoras en sus prestaciones y para ello

- e) Realizar actividades de formación específicas sobre elaboración de páginas web
- f) Concienciar a los equipos directivos de la importancia de mostrar la oferta educativa, instalaciones, servicios, etc, de los centros.
- g) Ofrecer asesoramiento técnico y metodológico sobre posibilidades de ofrecer dentro del espacio web otros servicios a la comunidad educativa como cuestionarios de apoyo para el alumnado, tutoría virtual, informaciones y comunicados, etc.
- h) Fomentar la creación de grupos de trabajo y formaciones en centro

Como posibles actuaciones se plantearon las siguientes:

- i) Impulsar la creación de grupos de trabajo, animándoles a establecer líneas de trabajo que innoven o investiguen sobre la propia práctica.
- j) Fomentar la creación de grupos de trabajo en Educación Secundaria que trabajen en el establecimiento de líneas metodológicas comunes.
- k) Iniciar procesos de formación semipresencial que contribuyan a la creación de redes específicas que permitan la experimentación e investigación, uniendo profesorado de diferentes centros.
- l) Atender al profesorado en función de los diferentes grados de experiencia profesional. Para ello se establecen las siguientes pautas:
- m) Colaborar en la creación de aquellas redes de formación que actualmente están iniciándose, ofreciéndoles las posibilidades de una plataforma de

comunicación ya establecida que facilite su relación y con ello mejore las posibilidades de trabajo del profesorado.

- n) Las estrategias y diseño de las actividades de formación han de adecuarse mejor a los diferentes grados de experiencia profesional, posibilitando itinerarios flexibles dentro de la planificación de las diferentes actividades. La colaboración e integración de esfuerzos y recursos de la formación inicial y de la formación permanente será una estrategia a tener presente en el próximo Plan.
- o) Ayudar al profesorado más experimentado a convertir sus experiencias en productos que se puedan comunicar (materiales, vídeos, web...)
- p) Mejorar los cauces de colaboraciones y de información.
- q) Desarrollar un mayor acercamiento y coordinación entre Inspección Educativa, Equipos de Orientación Educativa, Departamentos de Orientación de los centros, y asesores y asesoras de formación
- r) La difusión entre el profesorado, una vez aprobado el Plan, de todas y cada una de las actividades que se van a desarrollar, así como las etapas y colectivos de profesores a los que van dirigidas, los plazos de realización y la modalidad de formación.
- s) Intensificar los contactos con los Equipos Directivos y de Orientación de los centros de Secundaria, para que el profesorado desarrolle líneas de trabajo en común en torno a: resolución de conflictos, desarrollo de valores, habilidades sociales, orientación y tutoría, motivación....etc.
- t) Impulsar y apoyar a los colectivos de profesores /as que se impliquen en los proyectos institucionales de experimentación e investigación educativa y en los Planes de Mejora.

- u) Establecer mayores cauces de comunicación entre los centros que tienen alumnado inmigrante y entre los grupos de profesores que están trabajando los temas relacionados con la multiculturalidad.
- v) Reducir la modalidad de cursos presenciales en las zonas donde el profesorado está más disperso, y aumentar la modalidad de formación semipresencial y a distancia a través de la Red.
- w) Formar parte de las redes de formación que se están creando entre los Centros de Profesorado, para colaborar en la búsqueda y organización de materiales y recursos educativos.

4.5.5 Resumen de las acciones formativas realizada en el curso 2002/03

POR MODALIDADES	Número de Profesores Participantes	Número de Actividades Formativas
<u>CONFERENCIA</u>		
<u>CURSOS</u>	477	27
<u>JORNADAS</u>	325	9
<u>FORMACIÓN EN CENTROS</u>	226	16
<u>GRUPOS DE TRABAJO</u>	1001	112
TOTAL	2029	164

POR COLECTIVOS	Número de Actividades Formativas
<u>EDUCACIÓN DE PERSONAS ADULTAS</u>	8
<u>EDUCACION SECUNDARIA OBLIGATORIA</u>	18
<u>INTERNIVELAR</u>	91
<u>BACHILLERATO</u>	4
<u>ORIENTACIÓN EDUCATIVA</u>	2
<u>EQUIPOS DIRECTIVOS</u>	2
<u>EDUCACIÓN INFANTIL</u>	18
<u>EDUCACIÓN PRIMARIA</u>	21
TOTAL	164

POR LINEAS DE ACTUACIÓN	Actualiz. Científico-didáctica	Valores	Aplicación del sistema	Innovaciones metodológicas	Atención a la diversidad	Nuevas Tecnologías	TOTALES
<u>CONFERENCIA</u>							
<u>CURSO</u>	7	6		2	3	9	27
<u>JORNADAS</u>	6	2	1				9
<u>FORMACIÓN EN CENTROS</u>	5	1	2	3	3	2	16
<u>GRUPO DE TRABAJO</u>	46	10	8	9	14	25	112
TOTAL	64	19	11	14	20	36	164

POR ZONAS	Zona Motril Costa	Zona Valle Lecrín	Zona Alpujarra Lanjarón -Orgiva	Zona Alpujarra Cadiar -Ugijar	TOTALES
<u>CONFERENCIA</u>					
<u>CURSO</u>	19	3	2	3	27
<u>JORNADAS</u>	9				9
<u>FORMACIÓN EN CENTROS</u>	10	2	2	2	16
<u>GRUPOS DE TRABAJO</u>	83	11	8	10	112
TOTAL	121	16	12	15	164

4.6 CURSO 2003 2004

4.6.1. Valoración de los objetivos establecidos en el plan de actuación

El primer objetivo previsto en el Plan de Actuación estaba relacionado con la intención de orientar la formación permanente del profesorado de forma que ésta incidiese en la mejora de las prácticas docentes y por lo tanto en los resultados del alumnado. La responsabilidad de comprobar si la formación ha supuesto mejora de la práctica y, por lo tanto, mejoras en los resultados del alumnado, está fuera de las posibilidades de los asesores y asesoras de formación ya que se sale de sus funciones. Piensa el equipo asesor que la formación que no lleva a la mejora de las prácticas docentes no es útil y que deberían arbitrarse las formas de colaboración entre los diferentes equipos y estamentos que intervienen en la formación tanto de forma directa (Centros del Profesorado), como indirecta (Inspección, E.O.E.s. Equipos Directivos,...) para que se pudiesen comprobar la eficacia de la formación con los resultados en las aulas. Esta es una propuesta de mejora, que no es de este año; sino que aparece en todas las memorias analizadas.

El segundo objetivo que se planteó fue el de crear las condiciones favorables para el desarrollo autónomo del profesorado, teniendo en cuenta los distintos niveles de experiencia.

Este objetivo si puede considerarse conseguido, en la medida de lo que es posible en un curso, puesto que las acciones formativas que se programaron, eran en su mayoría formaciones en centro y grupos de trabajo. Estas actividades por su estructura, propiciaban que el profesorado haga sus propias propuestas, busque soluciones prácticas a los problemas educativos, elabore su propio material didáctico a través del contraste de experiencias y recopile datos que les hagan

llegar a sus propias conclusiones. La asesoría apoya, ayuda y colabora con el grupo pero siempre dejando autonomía al profesorado.

Por otro lado, se tuvo presente en el diseño y planificación de las acciones formativas al profesorado novel y a los que ya disponen de una mayor experiencia docente. Para los primeros se diseñó, junto con la Inspección educativa y la Delegación de Educación, actuaciones en las que se implicaron asesores y asesoras de formación. Respecto de los grupos de trabajo, se realizaron más apoyos, seguimientos y asesoramientos puntuales a grupos de profesorado noveles. Estos han demandado más de la presencia del asesor/a.

El tercer objetivo general del plan se refería a propiciar una formación permanente que permitiera dar respuestas más adecuadas a los diversos contextos educativos. La formación que se ofreció desde este CEP se adaptó a los diversos contextos educativos.

Para conocer mejor las necesidades educativas de cada centro se hizo un sondeo inicial donde se pedía al profesorado cuales eran sus necesidades formativas más inmediatas. Además los asesores/as sondearon a los grupos de trabajo para saber cual era la formación más adecuada adaptándola al contexto educativo y a su realidad escolar.

El cuarto gran objetivo planteado fue: que desde este Centro del Profesorado se quería contribuir a la creación de las condiciones que favoreciesen la implicación de todos los sectores de la comunidad en la actividad educativa y facilitar la difusión de los resultados que se generasen. Esta implicación se ha evidenciado sobre todo en las acciones formativas que han tenido que ver con los temas transversales. Así pues en todas las formaciones relacionadas con la paz, medio ambiente y habilidades sociales estuvieron implicados distintos sectores de la comunidad educativa. La colaboración institucional fue este año una de las pautas de actuación, los Ayuntamientos de la comarca (Motril, Vélez de Benaudalla, Albuñol, Salobreña) participaron en muy distintas actividades. Estas

actividades organizadas en colaboración con las entidades municipales gozaron, además, de una difusión mas amplia, puesto que al estar presentes en la programación cultural de los respectivos ayuntamientos tienen un mayor seguimiento en los medios de comunicación locales lo que facilita una mayor participación en las actividades y también contribuye a la integración de este Centro no sólo entre los docentes sino en el conjunto de la población de la comarca. Además se contó con la colaboración de entidades privadas como Cajagranada, La Caixa y varias editoriales (Heinneman-mcmillan, Oxford University Press, S.M. Anaya, Santillana, ...). También con la Universidad de Granada, en sus diferentes Facultades (Facultad de Ciencias de la Educación, Facultad de Filosofía y letras) y Departamentos (Departamento de Geografía de la Universidad de Granada, Departamento de Didáctica y Organización Escolar de la Universidad de Granada, Departamentos de sociología y multiculturalidad de la universidad de Granada,...) y con la UNED. Deben destacarse también la colaboración con los Equipos de Orientación Educativa (Motril, Almuñécar, Órgiva, Ugíjar y Albuñol), el Gabinete de Cultura de Paz de la Delegación de la Consejería de Educación en Granada. O.N.G. "Motril Acoge", el Gabinete Pedagógico de Bellas Artes de distintas provincias andaluzas, entre otras.

Fue importante en este curso el aumento de los "Grupos de Trabajo", por lo que el tiempo que se les pudo dedicar, que ya era escaso, fue aún menor. Por tanto, se considera que se debe reorientar la atención y apoyo a los grupos, de tal forma que se prime a aquellos que promuevan líneas de investi-gación, experimentación e innovación, ó se orienten hacia la elaboración de materiales y formación de redes de profesionales.

4.6.2. Valoración de las diferentes actuaciones desarrolladas

El Plan de Actuación se desarrolló teniendo en cuenta tres tipos de acciones:

1.- *Actuaciones de dinamización*: Dirigidas a favorecer la formación de Grupos de Trabajo, a promover actividades de Formación en Centro, a impulsar proyectos de innovación y experimentación entre los equipos docentes. Debemos significar, que, si bien se procuró mantener una variada batería de propuestas formativas y de acciones para fomentar la participación del profesorado, la realidad es que no se consiguió llegar nada más que a una parte del mismo.

2.- *Análisis y priorización de necesidades*: Las demandas que surgieron de los Centros fueron la base para la elaboración y redacción del Plan. Se mantuvieron continuos contactos con los centros educativos, procurando perfilar las demandas de los mismos, a la que vez que se han agrupado siguiendo criterios de proximidad, zona de actuación o número de demandantes.

3.- *Diseño y planificación las acciones*: De tal forma que se adaptasen al profesorado al que iban dirigidas, contasen con los recursos necesarios para su realización y satisficiesen los objetivos propuestos. Durante el proceso de elaboración del Plan, los esfuerzos se encaminaron fundamentalmente a detectar las necesidades formativas de los equipos docentes y a dinamizar la formación del profesorado en sus respectivos centros, a través de actividades de “Formación en Centro” y “Grupos de Trabajo”. Se mantuvieron reuniones con equipos directivos y se contactó con coordinadores de Grupos de Trabajo del curso anterior; se recogieron propuestas que planteaban los equipos docentes y se analizaron las posibilidades y la forma de dar respuesta a las demandas planteadas.

Terminado el proceso de detección y análisis, se inició la redacción y planificación del Plan de Actuación, teniendo en cuenta la coherencia entre objetivos, actividades y recursos humanos, materiales y económicos necesarios. También se tuvieron en cuenta los planes de formación de los centros educativos, pero esto fue bastante decepcionante, ya que la mayor parte de los centros no lo tenían hecho o estaban en vías de hacerlo. Hemos de decir, que no es una práctica común de los centros educativos la de realizar el plan de formación del profesorado.

Durante este curso se dedicó una atención especial a la formación del profesorado del primer centro TIC de la zona. En la formación propuesta y consensuada con el centro se contemplaron dos modalidades diferentes según su enfoque: formación general y formación específica por departamentos. En ambas se han tenido en cuenta tres grupos de usuarios según su nivel inicial de formación (básico, medio y avanzado). Los diferentes grupos de usuarios iniciaron la formación simultáneamente. Esta incluyó tanto el aspecto formativo-informativo (uso de GuadaLinex), como el aspecto metodológico (secuenciación y tratamiento de las diferentes unidades didácticas), como el organizativo. También se ha realizado la formación del alumnado, tanto en el uso de GuadaLinex, como en el de la Plataforma Educativa, que evidentemente ha sido abordado por los propios profesores/as.

Como modelo general se propuso la Formación en Centro, con ponencias y trabajos de seguimiento, que se concretó en cursos con seguimiento y trabajos por departamentos, apoyado todo en la creación de grupos de trabajo específicos para la planificación de estrategias de intervención en el aula y elaboración de materiales.

4.6.3. La coherencia entre objetivos y actividades realizadas

Tras el estudio de la relación entre los objetivos propuestos en el Plan y las actividades planificadas/ realizadas, el equipo asesor hizo las siguientes reflexiones:

- Se mantuvo un contacto permanente con los centros, potenciando el desarrollo de Formaciones en Centro y realizando el seguimiento y evaluación de las actividades.

- La planificación de actividades en función de los diferentes niveles de experiencia del profesorado no ha sido lo suficientemente clara. Debemos establecer una mayor diferenciación a la hora de diseñar las actividades, de tal forma que se establezcan las diferencias con suficiente claridad para que el profesorado sepa distinguir entre las que proponen una formación para el profesorado novel o con serias carencias respecto a su formación inicial, y aquellas otras que se dirigen a la formación del profesorado algo más experimentado, que suponen una mayor carga de acciones relacionadas fundamentalmente con la innovación educativa, la experimentación, la elaboración de materiales...
- Al objetivo de “articular una propuesta de formación para la educación intercultural” se ha dado respuesta a través de su estudio en Grupos de Trabajo y mediante cursos en distintas zonas.
- La planificación de actividades dirigidas a la “formación de equipos directivos” ha sido coherente con la propuesta de objetivos. En este sentido, el diseño de acciones para mejorar la gestión de la calidad, la resolución y mediación en conflictos, la organización y participación en los centros, ha sido suficiente
- Para “favorecer el conocimiento y uso de las TIC” se desarrollaron actuaciones con equipos docentes para trabajar sobre las aplicaciones del ordenador y los recursos de Internet en el aula. También se ha hecho mediante la convocatoria de cursos.
- En relación con la “atención a las necesidades formativas relacionadas con las áreas”, se han hecho actividades en torno a: contenidos, recursos, evaluación.
- “La práctica de medidas didácticas para la atención a la diversidad” ha sido objeto de trabajo por algunos grupos y también ha tenido respuesta a través de acciones como el curso realizado sobre “Integración de alumnos con parálisis cerebral en los centros”
- No se planificó (o no se ha hecho con suficiente concreción) las acciones dirigidas a estimular la participación del profesorado en experiencias de

innovación e investigación, así como para fomentar el intercambio de experiencias.

- También se decidió, que se debían tomar las medidas necesarias para que la producción y difusión de recursos y materiales didácticos y de aula aumentase.

4.6.4 La idoneidad de las actividades desarrolladas en relación con sus destinatarios.

El equipo asesor considera en la memoria del curso que las actividades en la forma de “Jornadas y Encuentros”, en las que generalmente esta implicado todo el equipo asesor, cuentan con una alta participación y por lo tanto cumplen las expectativas del profesorado. Para satisfacer necesidades de formación específicas relacionadas con las áreas o materias ó con colectivos de profesores muy concretos (equipos directivos, profesorado de educación infantil, ciclos formativos, profesorado especialista.....) se ha contemplado generalmente la modalidad de “curso” y “curso con seguimiento”.El equipo asesor considera que se debe sustituir cada vez más la modalidad de cursos en estas zonas por la “formación en el propio Centro” y por la “formación a distancia” a través de la Red.

En este sentido, la apuesta del equipo asesor para el curso siguiente fue: Por un lado, fomentar la creación de Grupos de Trabajo que a través de la reflexión y el análisis de la práctica, innoven, investiguen y elaboren materiales que puedan ser utilizados por el profesorado de otros centros. Y por otro, potenciar la formación semipresencial y a distancia, mediante el aprovechamiento de los recursos, los materiales existentes en la red y los producidos por los propios profesores y profesoras.

4.6.5 La correspondencia entre los recursos disponibles y los asignados al Plan.

En el momento de elaborar el Plan, cada una de las actividades y acciones a llevar a cabo, se presupuestó contemplando los recursos materiales que se iban a necesitar. No obstante, pueden surgir desajustes derivados de las variaciones en la temporalización, de los recursos humanos y materiales asignados y de los necesarios para su ejecución, de las alteraciones de gastos entre las distintas partidas presupuestarias del Plan, de la alteración de los plazos de ingreso de las partidas presupuestarias por parte de la Consejería...etc

La constitución de Grupos de Trabajo aumentó con respecto a la previsión inicial, y el hecho de que muchos de ellos se soliciten durante el segundo trimestre del curso, es una de las causas que generó un desajuste entre los recursos previstos y los asignados a los Grupos.

4.6.6. La facilidad de acceso a la información sobre el contenido y desarrollo del Plan.

Dos compromisos propuestos en el Plan por el equipo asesor son:

- a) Profundizar en los procesos de información y comunicación del equipo asesor con los centros y con los grupos de profesores /as.
- b) Determinar vías de difusión de la actividad y actuación del CEP que contribuya a impulsar la calidad de la enseñanza.

Pues bien, el profesorado pudo acceder al Plan de Actuación a través de la página Web del Centro de Profesorado. La relación de actividades contempladas en el Plan se ha dado a conocer a través de Internet, y mediante el envío de trípticos a cada uno de los profesores/as. No obstante, se considera la

conveniencia de mejorar la difusión, dando a conocer, tras la aprobación del Plan, la planificación anual de las actividades. De esta forma, el profesorado podrá organizar mejor sus tiempos y contenidos de formación y los centros podrían establecer con mayor precisión su plan de formación. La mejora en la gestión de los recursos de que dispone el CEP es una de las acciones que contribuyó a favorecer y aumentar la relación del profesorado con el mismo. Se ha continuado facilitando los procesos de inscripción en las actividades, formalización de grupos de trabajo, formaciones en centro, entrega de documentación, y consulta de recursos disponibles a través de Internet.

4.6.7. La promoción, apoyo y difusión de Proyectos e Iniciativas:

En el Plan se proponían acciones dirigidas a impulsar Proyectos de Innovación educativa, favorecer el intercambio de experiencias con otros grupos, y promover planes de Autoevaluación y Mejora.

La mayoría de las veces, los grupos de profesores implicados en Proyectos y Planes de mejora convocados y aprobados por la Consejería no contemplaban la ayuda de medios y personas que desde el Centro de Profesorado se le puede aportar. Por tanto, piensa el equipo asesor que desde la Administración educativa se deben arbitrar los mecanismos para que la implicación y participación de los CEP en este tipo de iniciativas que se promueven y aprueban directamente por la Consejería ó por la Delegación Provincial de Educación, sea mayor.

4.6.8. La coordinación entre las Asesorías con los Centros e Instituciones

El equipo asesor, avanzó en su propia organización y coordinación a través de reuniones semanales, donde se establecían las pautas de actuaciones y se relacionaban las necesidades de este Centro del Profesorado. A la par, y a lo largo del curso escolar, se han llevaron a cabo todo un conjunto de acciones formativas dirigidas, específicamente, a los asesores y asesoras con intención de que

existiera un mejor aprovechamiento de los recursos que aportan las Nuevas Tecnologías de la Información y de la Comunicación y, sobre todo, se creen pautas de trabajo que rentabilicen la función y acción asesora. La coordinación entre las distintas asesorías ha tenido su reflejo en las siguientes actuaciones:

- a) Toma de decisiones en común a través de las reuniones del equipo asesor.
- b) Realización de acciones conjuntas para la detección de necesidades y análisis de las propuestas formativas.
- c) Elaboración del Plan de Actuación.
- d) Elaboración y difusión de las convocatorias de actividades.
- e) Elaboración de la Memoria.

Se siguió sin establecer la coordinación necesaria entre Inspección, Equipos de Orientación y Centro del Profesorado que hiciera posible mejorar la detección de necesidades de formación y la comprobación de que las mismas mejoran las prácticas docentes. Se siguió, como en años anteriores, man-teniendo una colaboración habitual con distintas instituciones, implicadas en sus actuaciones con centros educativos de la zona. De hecho, se procuró apoyar cualquier actividad que supusiese una mejora en la labor docente o, de manera general, en la formación del profesorado

La Educación para la Salud se convirtió en este curso en una línea de actuación preferente para este Centro del Profesorado a través del desarrollo de dos campos: Salud Bucodental y Formación en Primeros Auxilios. Las dos disciplinas han sido también una muestra más de colaboración con otras entidades no estrictamente educativas, se ha trabajado de forma conjunta con la Consejería de Salud a través de profesionales individuales y también a nivel institucional con:

- Consejería de Salud, delegación de Granada.
- Plan Andaluz de Urgencias y Emergencias.
- Hospital General Básico de Motril, Santa Ana.
- Hospital Universitario Virgen de la Victoria, Málaga.

- Distrito Sanitario Costa-Alpujarra.

En materia de Salud Bucodental se desarrolló en este curso el Programa “Aprende a Sonreír”, diseñado de modo conjunto por las Consejería de Salud y la de Educación que se centro en desarrollar entre los alumnos hábitos de higiene dental y alimentación sana. Este programa de nueva implantación en la comunidad es, sin embargo, muy similar a una actuación realizada a nivel comarcal desde hace más de 15 años, por ello cuando se presentó este programa de un modo experimental con un número reducido de centros participantes se propuso desde el Centro del Profesorado el hacer una convocatoria general a todos los centros del ámbito de actuación. La propuesta fue aceptada desde las dos Consejerías, Salud y Educación, y la primera actividad que se realizó en este curso fue la Jornada de presentación del programa a los centros de la zona, con la participación de la práctica totalidad de los centros de infantil y primaria. Esta presentación significó el inicio del desarrollo del programa Aprende a Sonreír en la zona, con una participación superior a 40 centros en forma de grupos de trabajo.

En cuanto a la formación en Primeros Auxilios, la puesta en marcha de las primeras actividades de formación, cursos, se debió a la detección de necesidades de formación en las entrevistas con el profesorado de los centros educativos. Una vez puestos en marcha estos cursos la demanda por parte de colectivo docente fue muy significativa, de forma que en este año académico se llevaron a cabo tres actividades de formación centradas en primeros auxilios y técnicas de reanimación cardio-pulmonar, además de otra de educación física que incluyó un módulo de primeros auxilios. Para estas actividades se contó con la colaboración de profesionales del Hospital General Básico de Motril y del Plan Andaluz de Urgencias y Emergencias. La respuesta de los participantes en estas actividades, así como las peticiones que se siguen planteando, llevó tras un análisis conjunto, a través de sesiones de trabajo con distintos representantes de la Consejería de Salud, a diseñar un plan de formación más ambicioso centrado en Primeros Auxilios y Soporte Vital Básico para el curso siguiente

4.6.9. Mecanismos para intercambiar experiencias con otros Centros del Profesorado e Instituciones.

En la memoria del curso anterior y en el Plan de Actuación se pretendía: “Establecer los mecanismos que permitieran que los asesores/ as de distintos Centros puedan intercambiar información, difundir experiencias, exponer métodos de trabajo, líneas de experimentación.....”. y “Formar parte de la redes de formación que se están creando a iniciativa de algunos Centros de Profesorado de Andalucía.....”

En cuanto a la primera propuesta, una de las vías que se utilizó para intercambiar experiencias con asesores de otros CEP fueron las Jornadas provinciales de formación de Asesores que se celebraron una vez al trimestre. Sirvieron además de como formación para los asesores/as, para unificar criterios de actuación relacionados con la planificación y desarrollo de las actividades, intercambiado experiencias sobre la “Red de Escuela Rural”, “las claves para la gestión de la calidad”, “los programas de Unión Europea”, “la utilización en el aula de las Web Quest”....

También el intercambio de información con los asesores de otros Centros se produjo a través del teléfono, correo electrónico, y mediante reuniones con el asesor/a de la misma área o etapa, para tratar asuntos relacionados con la planificación ó desarrollo de alguna actividad. El segundo podemos decir que no se consiguió, en parte por el gran volumen de trabajo y en parte porque iniciativas de este tipo requieren una coordinación a nivel regional.

4.6.10 Gestión de los recursos del Centro del profesorado

Los préstamos se dividieron en dos grupos:

1º) Material de uso discontinuo.- En este capítulo entran todo lo que son aparatos eléctricos (cañones de proyección, proyectores de diapositivas, equipos de audio y vídeo, cámaras, etc.), o equipos asociados (focos, trípodes, etc.). Para su uso se ha establecido un cuadrante anual en el que se localiza en todo momento su disponibilidad..

2º) Material de préstamo: Vídeos, diapositivas, libros, programas educativos y discos.

Se produjo un importante aumento en los préstamos realizados, con respecto al curso anterior.

4.6.10 Propuestas de mejora.

El equipo asesor señala que:

- I. La menor receptividad por parte del profesorado de Educación Secundaria a las actividades de formación. Ese sigue siendo, a su juicio, uno de los puntos débiles en las actuaciones de formación, lo cual exige la adopción de nuevos planteamientos para dar respuesta a esta circunstancia en futuros cursos.

- II. Vuelve a insistirse en que deberían arbitrarse las formas en que la colaboración entre los diferentes equipos y estamentos que intervienen en la formación permanente de forma directa (Centros del Profesorado), como indirecta (Inspección, E.O.E.s. Equipos Directivos,...) estuviesen coordinados, con unas funciones bien definidas, de manera que se pudiese comprobar la eficacia de la formación.

- III. Falta de tiempo para poder atender la demanda que se presentaba para el siguiente curso relacionada con las acciones formativas de formación en centros.

- IV. El cambio de las instrucciones de la Dirección General, sobre los grupos de trabajo: su equivalencia en horas, de las certificaciones de grupos de trabajo, se veía como un obstáculo para el desarrollo de ellos

4.6.11 Resumen de actividades realizadas en el curso 2003 2004

POR MODALIDADES	Número de Profesores Participantes	Número de Actividades Formativas
<u>CONFERENCIAS</u>	27	1
<u>CURSOS</u>	1075	47
<u>JORNADAS</u>	512	13
<u>FORMACIÓN EN CENTROS</u>	278	19
<u>GRUPOS DE TRABAJO</u>	1274	162
TOTAL	3166	242

POR COLECTIVOS	Número de Actividades Formativas
<u>EDUCACIÓN DE PERSONAS ADULTAS</u>	6
<u>EDUCACION SECUNDARIA OBLIGATORIA</u>	16
<u>INTERNIVELAR</u>	177
<u>BACHILLERATO</u>	4
<u>ORIENTACIÓN EDUCATIVA</u>	5
<u>EQUIPOS DIRECTIVOS</u>	3
<u>EDUCACIÓN INFANTIL</u>	12
<u>EDUCACIÓN PRIMARIA</u>	15
<u>OTROS</u>	4
TOTAL	242

POR LINEAS DE ACTUACIÓN	Actualiz. Científico-didáctica	Valores	Aplicación del sistema	Innovaciones metodológicas	Atención a la diversidad	Nuevas Tecnologías	TOTALES
CONFERENCIAS		1					1
CURSOS	18	5	1	4	4	15	47
JORNADAS	4	1		4	2	2	13
FORMACIÓN EN CENTROS	8	2		1	1	7	19
GRUPOS DE TRABAJO	55	67	5	15	8	12	162
TOTAL	85	76	6	24	15	36	242

POR ZONAS	Zona Motril Costa	Zona Valle Lecrín	Zona Alpujarra Lanjarón -Orgiva	Zona Alpujarra Cadiar -Ugijar	TOTALES
CONFERENCIA	1				1
CURSO	36	4	4	3	47
JORNADAS	13				13
FORMACIÓN EN CENTROS	14	2	1	2	19
GRUPOS DE TRABAJO	101	15	20	26	162
TOTAL	165	21	25	31	242

4.7 Resumen de las acciones formativas realizadas en el periodo comprendido entre 1-9-1997 y el 30 -06- 2004

POR MODALIDADES	Número de Profesores Participantes	Número de Actividades Formativas
<u>CONFERENCIA</u>	589	12
<u>CURSOS</u>	7126	305
<u>CURSO CON SEGUIMIENTO</u>	1302	45
<u>JORNADAS</u>	3133	49
<u>FORMACIÓN EN CENTROS</u>	1301	81
<u>GRUPOS DE TRABAJO</u>	5181	586
TOTAL	18632	1078

POR COLECTIVOS	Número de Actividades Formativas
<u>EDUCACIÓN DE PERSONAS ADULTAS</u>	42
<u>EDUCACIÓN SECUNDARIA OBLIGATORIA</u>	98
<u>INTERNIVELAR</u>	660
<u>BACHILLERATO</u>	32
<u>ORIENTACIÓN EDUCATIVA</u>	13
<u>EQUIPOS DIRECTIVOS</u>	18
<u>EDUCACIÓN INFANTIL</u>	96
<u>EDUCACIÓN PRIMARIA</u>	111
<u>OTROS</u>	8
TOTAL	1078

POR LINEAS DE ACTUACIÓN	Actualiz. Científico- didáctica	Valores	Aplicación del sistema	Innovaciones metodológicas	Atención a la diversidad	Nuevas Tecnologías	TOTALES
<u>CONFERENCIA</u>	5	5	1	1			12
<u>CURSO</u>	97	62	28	54	32	77	350
<u>JORNADAS</u>	26	5	3	8	5	2	49
<u>FORMACIÓN EN CENTROS</u>	29	9	2	12	8	21	81
<u>GRUPO DE TRABAJO</u>	189	112	42	101	48	94	586
TOTAL	346	193	76	176	93	194	1078

POR ZONAS	Zona Motril Costa	Zona Valle Lecrín	Zona Alpujarra Lanjarón -Orgiva	Zona Alpujarra Cadiar -Ugijar	TOTALES
<u>CONFERENCIA</u>	11			1	12
<u>CURSO</u>	251	35	34	30	350
<u>JORNADAS</u>	46	1	1	1	49
<u>FORMACIÓN EN CENTROS</u>	50	9	13	9	81
<u>GRUPOS DE TRABAJO</u>	388	57	73	68	586
TOTAL	746	102	121	109	1078

Segunda Parte

CAPITULO QUINTO

Diseño de la Investigación

Las investigaciones en educación presentan una serie de características que debemos tener en cuenta. A continuación ofrecemos el diseño de nuestra investigación que consta de los siguientes apartados:

5.1 Planteamiento del tema a investigar

Después de todo lo leído en los capítulos anteriores, comprobamos como en España, se ha legislado bastante respecto a la formación permanente del profesorado. Si esto ha sido así, es porque, quizás, las instancias administrativas, se están dando cuenta de la importancia que tiene la actualización científico-didáctica del profesorado para la mejora de su desarrollo profesional y, en consecuencia para la mejora de las prácticas docentes. No es menos cierto decir, también, que casi todo el énfasis viene, quizás aparejado al proceso de Reforma educativa planteada con la L.O.G.S.E .

Para lograrlo, podría decirse que las Administraciones han ido recogiendo elementos claves extraídos de las opiniones y trabajos de colectivos de enseñantes renovadores, para darle rango legislativo y adaptarlo a las exigencias presupuestarias y a los cambios derivados de la implantación curricular.

Como resultado de todo ello, se ha obtenido una amplia red de formación permanente y un nivel de adscripción voluntaria del profesorado. Es momento de detenerse y evaluar los logros obtenidos, y apuntar nuevas vías que pudieran establecer una dinámica racional y dialogada entre los agentes que intervienen en la formación permanente.

Asesoras y asesores de formación, profesorado, inspección, Administración educativa, están íntimamente ligados y llamados a repensar, revisar y mejorar las condiciones en las que se desarrolla la formación permanente del profesorado. Los Centros del Profesorado tienen mucho que decir y que hacer. *Este decir y hacer y cómo decir y hacer*, supone el planteamiento del problema y el tema primordial de esta investigación.

A nuestro juicio, algunas claves para pensar, por parte de los Centros del Profesorado, y optar por esta mejora de la formación podrían ser las siguientes:

- I. *Evaluar* lo que se está haciendo. Por su propia naturaleza, la evaluación interna que actualmente llevan a cabo los Centros del Profesorado, normalmente centrada en indicadores cuantitativos, sólo conduce a la legitimación de la institución y a su reproducción ampliada. El énfasis exclusivo, por parte de legisladores, en los aspectos cuantitativos, dentro de esa dinámica de expansión, es un índice de tal legitimación.

Una evaluación externa, se hace imprescindible. Si no se recaba información sobre lo que sucede en las actividades de formación, el grado de incidencia en el aula durante y después de la formación, etc., difícilmente se podrá lograr una evolución de las experiencias y una adaptación a la realidad de la escuela. Esta evaluación nos proporcionará valiosos indicadores para la puesta en marcha de medidas correctoras. Piénsese que estamos hablando de una actividad de la que se dispone de muy pocas experiencias contrastadas y en la que aún queda mucho por innovar.

- II. *Presupuesto.* Este tema es tópico, pero aún reconociendo el esfuerzo realizado, es preciso incrementar el presupuesto destinado a la educación, en general y al perfeccionamiento en particular. Si se pretende mejorar el sistema educativo, si se apuesta por este cambio como vía de progreso, no se pueden mantener presupuestos proporcionalmente semejantes a los destinados a la situación anterior. Se puede decir que ésta es una condición necesaria pero no suficiente, pero aspectos claves como la mejora de los recursos materiales (dotación, documentación) y personales (asesores y asesoras) deberían incrementarse para poder cubrir con garantías todas las demandas y exigencias formativas.
- III. *Incentivar de otra forma para aprovechar mejor las posibilidades y los medios de los Centros del Profesorado.* Revisar y cuidar el apartado de los incentivos. La superincentivación de las actividades de perfeccionamiento ha aumentado el poder de los CEPs y la ansiedad en algunos sectores del profesorado, que se ve obligado a demostrar que se actualiza, a través de un cuestionable sistema de acreditación, basado exclusivamente en el número de firmas que es capaz de estampar en los controles de asistencia. Esto supone que al asesor o asesora en determinadas ocasiones se les pueda considerar como un agente de vigilancia. El asesor o asesora ejercen, en estos casos, una tarea de desperdicio y a su vez de desprestigio ante el profesorado. Por lo tanto, no se ha de ligar de forma directa, el perfeccionamiento a la percepción de sueldo, el traslado o al acceso a la función docente... El perfeccionamiento ha de ser necesariamente voluntario, en el momento que lo necesite el profesor o el equipo docente. De nada sirve, salvo inflar cifras de asistencia, obligar al profesorado a asistir un número determinado de horas a actividades de formación. Ligarlo lleva a una perversión del sentido de la formación y a poner en crisis las estructuras de apoyo destinadas a cualificar la formación. Sin embargo, al profesor inquieto y renovador se le debe facilitar su esfuerzo, sea en el seno de

un grupo o a título individual, considerándolo enmarcado en su horario laboral, y su reconocimiento podría decantarse en función de su mayor preparación para el acceso a cargos de coordinación o dirección en los centros, y no basar estas delicadas funciones en otros criterios más cuestionables. La formación es un instrumento de mejora y no un objetivo en si misma, no tiene sentido su obligatoriedad lo que se le debe exigir al profesorado son buenas prácticas docentes y será esa exigencia la que le hará sentir como necesaria la formación permanente.

- IV. *Actividades diversas y consecuentes.* Se debería evitar que las actividades de formación del profesorado se desarrollen con estrategias no consecuentes u opuestas a la innovación o cambio educativo que se pretende introducir en la escuela. Para ello, es importante poner en práctica enfoques constructivistas en la formación, considerando al docente como un adulto, con sus propias creencias, y como a un profesional con sus propios criterios, muchos de ellos derivados de su experiencia como docente. Se ha de fomentar el pensamiento reflexivo respecto a su propio quehacer, y una actitud permanentemente crítica respecto al contexto sociocultural que rodea a las prescripciones de cambio curricular. En este sentido los asesores y las asesoras son piezas clave para la innovación.

Es preciso ofertar al profesorado un sistema diversificado de actividades de formación ajustados al momento más propicio de su trayectoria renovadora, según un trayecto de formación que tienda a aumentar el grado de colegialidad en la asunción de las innovaciones, así como una mayor autonomía respecto del experto y una tendencia hacia una progresiva conexión entre la teoría y la práctica en el aula. Aquí los asesores y asesoras de formación tienen mucho que decir.

- V. *Los contenidos de los Planes de Formación.* Se ha de prestar especial atención al equilibrio de los contenidos de los planes de formación. A la

lógica atención a los contenidos referidos a la actualización científica y didáctica, se han de sumar sobradamente contenidos referidos a la mejora de la capacidad de planificación y reflexión del profesorado, y a la mejora de la dinámica en el trabajo colegiado, así como al fomento de destrezas destinadas al análisis de los componentes socioculturales de los grandes fines de la educación. Los asesores y asesoras deben ser los realizadores de este Plan en colaboración con el profesorado.

- VI. *Actualización y renovación constante de la propia red de formación.* Finalmente, los asesores y asesoras, no deben olvidar que en materia de Formación Permanente, como en cualquier otra materia de educación, no hay paradigmas estables. Lejos de pretender canalizar toda la formación hacia modelos que han demostrado un talante excesivamente teórico. Deberíamos optar por modelos centrados en la escuela, proporcionando una oferta suficientemente diversificada, teniendo en cuenta tanto los distintos momentos actitudinales y aptitudinales de cada profesional, como el grado de colegialidad con que se asumen los problemas de cada centro.

El momento actual es clave para la creación de una nueva cultura de la formación permanente del profesorado, si se mejora la formación de las mismas estructuras de apoyo, como elementos creadores de ese cambio, facilitadores de capacidades, de competencias, en favor de la mejora permanente de las competencias de la profesión docente y de la vida en los centros, podríamos afirmar, con optimismo, que entraríamos en un nuevo y revolucionario período de la historia de la educación de nuestro país.

5.2 Objetivos de la investigación

El Centro del Profesorado, que es el lugar que la Administración educativa andaluza tiene como máximo responsable de la formación permanente del profesorado y los elementos que lo componen, será el núcleo de nuestra investigación, que se propone como objetivo general el siguiente:

"Conocer, describir y valorar el estado actual de la formación permanente del profesorado en el ámbito del Centro del Profesorado Granada 2 y realizar propuestas de mejora".

De este objetivo general se extraerán los siguientes objetivos más concretos:

- a) Conocer el grado de conocimiento y la valoración que tiene el profesorado sobre el CEP
- b) Comprobar el conocimiento y la valoración que tiene el profesorado de la zona de las diferentes modalidades de acciones formativas
- c) Conocer el grado de conocimiento y la valoración que tiene el profesorado de la información aportada por el CEP
- d) Conocer y valorar la participación del profesorado en las diferentes acciones formativas propuestas por el CEP
- e) Conocer y valorar las causas por las que el profesorado realiza o no actividades de formación
- f) Conocer y valorar la opinión del profesorado sobre las actividades organizadas por el CEP.
- g) Conocer y valorar la influencia de la formación permanente que realiza el profesorado, en su práctica docente.
- h) Opinión del profesorado sobre la obligatoriedad o no de la formación permanente

- i) Realizar propuestas de mejora

5.3 Determinación del problema

Una vez planteados el tema de investigación y los objetivos que se persiguen, el siguiente paso sería determinar el problema a investigar.

En cualquier tipo de investigación, la definición del problema debe de ser lo más concreta posible y además, como señalan Colas y Buendía (1998:73) debe presentarse con:

- a) *Claridad*: cualquier otra persona que lea el problema debe entender a qué cuestiones se pretende responder con la investigación.
- b) *Concisión*: con frecuencia una de las tareas más difíciles de todo proceso investigador es la formulación clara y concisa del problema. Esta concisión se obtiene, frecuentemente, en la medida en que progresa el trabajo, pero esto no impide que se realice un primer planteamiento lo suficientemente bien elaborado como para conseguir una rápida comprensión del mismo.
- c) *Operatividad*: el problema que no está planteado en términos operativos presenta bastantes dificultades para atender sus elementos constitutivos.

De acuerdo con lo dicho, la cuestión capital que se ha planteado, y que constituye el problema general de esta investigación es la de:

" Conocer el estado actual en el que se encuentra la formación permanente del profesorado, en el ámbito de actuación del Centro del Profesorado Granada 2 y la influencia de sus actividades en la mejora de la práctica docente así como, qué medidas se deben tomar para mejorar la actuación del mismo."

Desde el enunciado del problema, podemos plantearnos también un número de cuestiones cuyas respuestas ayudarían bastante a aclarar el mismo. Así, podemos cuestionarnos:

¿Conoce el profesorado las posibilidades que para su formación, ofrece el Centro del Profesorado?

¿Su estructura actual permite cumplir las funciones para la que fueron creados?

¿Considera el profesorado necesaria la formación permanente?

¿En que medida participa el profesorado en las diferentes acciones formativas organizadas por el CEP?

¿Causas por las que el profesorado realiza actividades de formación?

¿Causas por las que el profesorado no se forma?

¿Influyen las actividades del CEP en la mejora de la práctica docente?

¿Considera el profesorado que la formación permanente debe ser obligatoria?

Estos interrogantes son algunos de los que nos han llevado a iniciar esta investigación. Para el desarrollo de esta investigación hemos utilizado tanto en la técnica cualitativa como en la cuantitativa.

Como dice Ruiz Olabuènaga (1996:53):

"Definir el problema, es entrar en contacto con él, no delimitar sus fronteras. No se trata de poner una cerca conceptual a su alrededor para persuadirse de que no está dentro del problema mismo, sino de sumergirse en él, como en un bautismo por inmersión, para disfrutar de la convicción, desde el principio de la investigación, de que uno está en el medio, en el fondo, en la médula del problema".

5.4 Metodología de la investigación

Atendiendo a diversos tipos de criterios, existen distintos tipos de investigaciones educativas:

Según la generalización de los resultados:

La Investigación Fundamental: Centra el interés de la investigación en área problemática, es decir está motivada por el interés en un problema en general y que en la práctica se realiza en marcos concretos porque parecen ser los sitios idóneos para poder obtener las nuestras adecuadas de las poblaciones. La finalidad de esta investigación es la adquisición de nuevos conocimientos acerca del área problemática y el investigador tienen libertad para manipular las condiciones educativas para conseguir el grado de control necesario para la investigación, con la intención de que los resultados sean aplicables a las poblaciones de las que procedían las muestras.

La Investigación Activa: Está motivada por el interés en un problema concreto y diseñada para resolver ese problema en un marco determinado. Las condiciones educativas han de estar determinadas, y la investigación debe realizarse en esas condiciones determinadas. Los resultados de la investigación no se pueden generalizar a marcos distintos de los que generaron los datos reales, están destinados a ser aplicados a esa situación local o bien a futuras repeticiones de la misma. (Fox, 1987:128-130).

Atendiendo a la finalidad de la investigación:

La Investigación Pura: Persigue la adquisición de conocimientos, sin que los resultados tengan aplicaciones prácticas.

La Investigación Aplicada: Tienen la finalidad de resolver un problema práctico determinado aunque en el proceso no se adquiera ningún conocimiento nuevo. (Fox, 1987:124).

Partiendo de la Perspectiva Temporal:

La Investigación Histórica: Está orientada hacia el pasado y pretende aclarar un problema actual mediante un estudio intensivo de materiales ya existentes que lleva a nuevos planteamientos y conclusiones. Todo nuevo descubrimiento histórico debe estimular un replanteamiento y reconsideración de lo que creemos saber (Fox 1987:459,460)

La Investigación Descriptiva: Se orienta hacia el presente y se utiliza cuando no existen los datos necesarios para responder a la pregunta de investigación, pero si existen los marcos en los que se pueden generar dichos datos. Trata de describir una serie de fenómenos que ocurren en un momento determinado, por tanto la información obtenida constituye la respuesta de la pregunta de investigación planteada (Fox, 1987:477).

La Investigación Experimental: Está orientada hacia el futuro en el sentido que e el investigador trata de evaluar algo nuevo que no ha existido nunca, ni existe en la actualidad. En la experimentación el investigador manipula o cambia ciertas variables independientes y observa los cambios que se producen en la forma de las variables dependientes (Fox, 1987: 511,512).

La presente investigación, podemos clasificarla, respecto de la generalización de los resultados, como una **investigación activa**, ya que su objetivo es conocer la situación de la formación permanente del profesorado para realizar propuestas de mejora. Con respecto a la finalidad, se trata de una **investigación aplicada**, ya que se pretenden aportar datos que sirvan para mejorar aquellos aspectos de la labor del Centro del Profesorado que según los resultados se consideren mejorables. Según la perspectiva temporal, esta sería

una **investigación descriptiva**, ya que nos encontramos ante una situación actual y buscamos datos para responder a las preguntas de la investigación.

5.4.1. La metodología descriptiva como base de nuestra investigación

Como hemos señalado anteriormente, la investigación descriptiva se basa en el presente y pretende recoger información en torno al problema que pretendemos investigar. Fox (1987:478) considera que para que podamos realizar una investigación descriptiva es necesario que falte información acerca del problema que nos planteamos dar respuesta y que las situaciones que puedan generar esa información existan y sean accesibles para el investigador.

Los pasos que debe seguir toda Investigación Descriptiva son:

- 1 Formulación del problema de investigación, que tienen que ser tal que no existan los datos necesarios, pero si las situaciones o sujetos necesarios para generarlos.
- 2 Determinación de si el problema es adecuado para la investigación descriptiva.
- 3 Selección del tipo de enfoque de investigación adecuado
- 4 Selección del tipo de enfoque de investigación adecuado
- 5 Determinación de los objetivos de investigación y su posterior traducción en criterios. El investigador tienen que identificar todos los aspectos concretos por los que tiene algún interés. Lo que requiere un conocimiento profundo de la situación que se va a analizar.
- 6 Concreción del instrumento de recogida de datos: El cuestionario
- 7 Determinación de una muestra representativa.
- 8 Recogida y análisis de datos.

La elección de métodos de investigación no debe hallarse determinada por la adhesión a uno de los paradigmas polarizados cualitativo o cuantitativo, sino que puede coger las características de ambos para atender de forma más adecuada las exigencias del problema de investigación. La metodología que se va a llevar a cabo en este proyecto de investigación va a presentar las dos opciones. Una opción es un planteamiento cuantitativo cuyo instrumento de recogida de datos será el *cuestionario* y otra opción es un planteamiento cualitativo cuyo instrumento de recogida de datos será el *grupo de discusión*.

El utilizar estos dos planteamientos tiene como objetivo poder ofrecer todo el rigor que tanto un planteamiento cuantitativo como un planteamiento cualitativo pueden aportar a una investigación.

Son muchos los estudiosos e investigadores que discuten cuál de los dos paradigmas es el más correcto. Los positivistas dicen que la investigación cuantitativa basada en el análisis estadístico de los datos recogidos por experiencias descriptivas y comparativas, al ser realizada de una forma objetiva, es la única posible para alcanzar la verdad. Las corrientes humanista y constructivista, por el contrario, piensan que en educación, explicar las causas y las reacciones que ocurren por medio de hechos objetivos es bastante frío y olvida que la comprensión de la realidad es algo mucho más personal que el análisis frío de unos datos objetivos. En este sentido, John Van Manen (1989) opina que trabajar en educación con un método alejado de la realidad social y esquemático como es el método cuantitativo, impide la visión de proximidad a las situaciones reales y por lo tanto le priva de un carácter de acercamiento a la verdad y a la realidad social en la que está inmerso el objeto de investigación.

Como se ha dicho al principio, la postura que se ha decidido adoptar en esta investigación es la de utilizar los dos paradigmas, el cuantitativo y el cualitativo, por considerar que los dos son válidos y complementarios. Tanto la metodología cualitativa como la cuantitativa son recomendables en casos y situaciones distintas;

aunque se pueden utilizar para obtener datos y dotar a la investigación de un valor probabilístico y social.

Es conveniente entender, por lo tanto, que la metodología a emplear tendrá una dependencia directa con el propósito de la investigación. Y como sabemos que el objetivo fundamental de esta investigación es el estudio descriptivo del estado o situación en la que se encuentran la formación permanente en la zona de influencia del Centro del Profesorado Granada 2, vista por el propio profesorado. Está claro que la utilización de la técnica del cuestionario para la recogida de datos es una herramienta fundamental que permite ver, cuantitativamente, su situación real y lo que los implicados piensan de la formación permanente del profesorado. El cuestionario, será pasado a una muestra representativa del profesorado de la zona, (Un veinte por ciento de la población)

Además del cuestionario, de indudable valor ya que posibilita recoger los datos a través de números, porcentajes, análisis estadístico..., otra técnica que se va a utilizar va a ser la del grupo de discusión. Esta es una técnica cualitativa que nos va a permitir buscar otro tipo de información sobre la comprensión de los hechos, el porqué de las cosas, las situaciones en las que nos encontramos, etc. Esta información se podrá contrastar con esos datos estadísticos recogidos del cuestionario.

El grupo de discusión estará formado por profesorado que presta sus servicios en centros de la zona, se ha procurado en su elección que estén representados los tres niveles de Educación Infantil, Primaria y Secundaria.

Por lo tanto, la metodología empleada tendrá un carácter ecléctico, en la línea de lo que Dendaluce (1988), Dávila (1988) señalan y que entienden como la *“magnificencia de la utilización de ambos métodos para complementar las deficiencias que por sí solos cada uno tendría”*.

5.5 Muestra representativa de la investigación

Las muestras representativas de esta investigación son dos: una, utilizada para aplicar el cuestionario como técnica cuantitativa, y otra utilizada para el grupo de discusión como técnica cualitativa de la investigación.

5.5.1 Muestra para aplicar la técnica del cuestionario

Para seleccionar la muestra de la investigación para el cuestionario y como se trata de una técnica cuantitativa, el muestreo que hemos realizado es el llamado *muestreo aleatorio simple*.

Este método de muestreo se ha elegido porque todos los sujetos que pertenecen a la población a investigar poseen las mismas posibilidades de ser elegidos para formar parte de la muestra de estudio, y porque la selección de un individuo, no influye de ninguna forma, en la selección de otros. Por lo tanto, para definir la población, lo que se ha hecho, ha sido buscar el censo de todo el profesorado del ámbito del CEP, y que son un total de mil ochocientos cinco (doscientos sesenta y ocho en Infantil, ochocientos veinticinco en Primaria y setecientos doce en Secundaria), con el objeto de obtener un cálculo de una muestra representativa. Hemos considerado muestra representativa el veinte por ciento, es decir, trescientos sesenta y un profesores y profesoras. Se distribuyeron quinientos cuestionarios de forma aleatoria por los centros de Educación Infantil, Primaria y Secundaria, procurando que estuviesen representados todas las zonas y que el tanto por ciento de la muestra se mantuviese en cada uno de los niveles educativos. Para evitar cualquier tipo de sesgo, los cuestionarios se entregaron en la dirección de los centros para que se distribuyeran a todo el profesorado del mismo. Se repartieron un total de quinientos ejemplares, de los que se devolvieron cumplimentados cuatrocientos diez, lo que supone un veintidós con setenta y uno por ciento del total de la población.

5.5.2. Muestra para aplicar la técnica del grupo de discusión

Esta técnica permite al investigador o investigadora utilizar un muestreo cualitativo, es decir, nos permite poder colocarnos en la situación que garantice una mejor recogida de la información relevante para el tema tratado. El muestreo, así, se orienta a la selección de aquellas personas que consideremos más idóneas para que nos proporcionen las mejores aportaciones a los temas planteados.

Por lo tanto, el muestreo que se ha utilizado para esta técnica de grupo de discusión, ha sido el llamado *intencional* y dentro de éste, al denominado *muestreo opinático* que se utiliza en las investigaciones en las que el investigador o investigadora puede elegir a aquellas personas que por su conocimiento de la situación y del problema a investigar considere que son los más idóneas y representativas de la población a investigar.

En este caso, hemos elegido un grupo de discusión formado por dos profesores de cada uno de los niveles educativos, procurando que además de estar representados todos los niveles educativos hubiese diversidad en cuanto a la procedencia y al nivel de experiencia. En total siete personas con el autor de esa tesis que actuó como moderador.

5.6 Instrumentos para la recogida de datos

Como se ha dicho, en el apartado de metodología, los instrumentos que se han utilizado para el desarrollo de la investigación están relacionados directamente con una metodología integradora en la que se conjugan técnicas cuantitativas, en nuestro caso el cuestionario, y técnicas cualitativas, en este caso el grupo de discusión, para obtener los datos necesarios que nos permitan poseer la información pretendida.

A la hora de elegir estos instrumentos hemos tenido en cuenta los criterios que señala Miguel Ángel Santos Guerra (1993):

- a) *Adaptabilidad*: conocimiento de los sujetos y de su situación.
- b) *Variabilidad*: utilización de más de un método para contrastar.
- c) *Gradualidad*: de menor a mayor profundidad progresivamente.
- d) *Pertinencia*: en función de la información que queremos obtener, elegiremos una técnica u otra.
- e) *Dominio*: conveniencia de utilizar técnicas donde se esté más preparado y más cómodo.

Según todo lo dicho, creemos que la opción de combinar el cuestionario y el grupo de discusión como instrumentos de evaluación es adecuada.

5.6.1. Cuestionario

Es una técnica de carácter cuantitativo y las ventajas que tiene su utilización según Fox (1981), son las siguientes:

- I. Alcanza a un gran número de sujetos.
- II. Es relativamente poco costoso.
- III. La normalización de las instrucciones.
- IV. Su empleo es de gran utilidad para obtener datos descriptivos que pueden proporcionar los propios interesados.
- V. Se puede obtener bastante información en poco tiempo.
- VI. Se puede codificar, lo que permite realizar un tratamiento estadístico.
- VII. Permite obtener conclusiones.

El cuestionario que se ha realizado es un cuestionario "ad hoc", es decir, es un cuestionario creado para la situación concreta de investigación que hemos desarrollado y que es, como ya hemos mencionado con anterioridad, conocer la

opinión que los profesores y profesoras de la zona tienen sobre la formación permanente y sobre su influencia en la práctica docente.

Para elaborar el cuestionario y para procurar dotarlo de validez y fiabilidad, hemos realizado una lectura de la bibliografía que hace referencia a la formación permanente del profesorado, no solamente en la Comunidad Autónoma de Andalucía, sino en las demás Comunidades del territorio español.

Además hemos tenido en cuenta las dimensiones del mismo, de forma que no fuese excesivamente extenso; pero que tampoco fuese muy reducido. Por lo tanto, lo que hicimos fue realizar una buena selección de dimensiones. En un primer paso la selección de dimensiones se realizó mirando algunos otros cuestionarios. Ninguno de los que tuvimos acceso, estaba relacionado con la formación permanente del profesorado; pero nos sirvieron como modelo de estructuración del mismo. Los cuestionarios consultados fueron elaborados por el Doctor Don Antonio Chacón Medina Profesor del Departamento de Didáctica y Organización Escolar de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Granada (para recabar datos sobre el uso que se ha dado a los DEREs y la satisfacción o insatisfacción que se pueda tener sobre el desarrollo de sus funciones) y el grupo de investigación AREA del Departamento de Didáctica y Organización Escolar de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Granada (sobre la investigación sobre conocimiento y utilización didáctica de las nuevas tecnologías de la comunicación audiovisual e informática).

El cuestionario final aprobado y validado por todos los expertos que lo enjuiciaron y ratificado por los directores de la tesis, pasó por las siguientes fases:

- a) Una primera fase consistente en realizar el diseño del cuestionario. En un principio se elaboró un primer borrador con ciento diez ítems, que enviamos a los compañeros asesores del Centro del Profesorado, a profesorado de la zona y a los directores de la tesis, para que ellos aportasen sus ideas y

correcciones y así poder reformular todo aquello que fuese necesario. Este cuestionario fue modificado y recortado en cuanto al número de preguntas.

b) Una vez aportadas todas las modificaciones que se consideraron necesarias y reformulado de nuevo el cuestionario, lo sometimos a una nueva revisión, que en este caso, fue realizada por profesorado de los Departamentos de Didáctica y Organización Escolar, Métodos de Investigación y Pedagogía de la Universidad de Granada, por un asesor y una asesora del Centro del Profesorado Granada 2. A partir de las aportaciones que estos profesionales realizaron al mismo, surgió la confección y aprobación definitiva del cuestionario quedando este formado por cincuenta y nueve ítems divididos en seis apartados. Una vez terminado, se pasó de nuevo a los directores de la tesis para que éstos diesen el visto bueno y pudiésemos proceder a su distribución.

c) Los profesionales que han validado el último cuestionario son los siguiente:

- Doctor D. Manuel Lorenzo Delgado. Con D.N.I. Director de la Tesis. Catedrático de Didáctica y Organización Escolar. Profesor del Departamento de Didáctica y Organización Escolar de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Granada.
- Doctor D. Fernando Peñafiel Martínez. Con D.N.I. Director de la Tesis. Profesor titular del Departamento de Didáctica y Organización Escolar de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Granada.
- Doctor D. Antonio Chacón Medina. Con D.N.I. Profesor del Departamento de Didáctica y Organización Escolar de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Granada.

- Doctor D. Julián Luengo Navas. Con D.N.I. Profesor titular del Departamento de Pedagogía de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Granada.
- Doctor D. Juan José Ayala Carbonero con D.N.I. Asesor de formación del Centro del Profesorado de Motril y Profesor tutor de la UNED
- D. Juan Serrano Ríos, con D.N.I. Asesor de formación y subdirector del Centro del Profesorado de Motril.

Por último, y para comprobar la fiabilidad y la consistencia interna del cuestionario, utilizaremos el coeficiente de consistencia interna alfa de Cronbach. También, para realizar el contraste de las distintas variables de los cuestionarios, se utilizarán las pruebas no paramétricas de Mann-Whinney y la de Kruskal-Wallis.

Además de lo estipulado anteriormente y para el cuestionario, es importante señalar que pretendemos que las personas encuestadas respondan con rigor y justicia a las cuestiones que les planteamos. Para esto, es necesario que se produzca una especie de compromiso, entre el pasador del cuestionario y los encuestados, que sirva para respetar la buena intención que se pretende con la investigación.

Finalmente, el contestar al cuestionario creemos que supone, para los encuestados, una oportunidad para influir y aportar mejoras en la visión que ellos y ellas tienen sobre el tema objeto en la presente investigación.

Grice (1975), dice que el cuestionario está concebido para lograr que los encuestados se adapten a sus respuestas, para lo cual hemos eliminado la posibilidad de respuestas ambiguas por parte de los encuestados.

5.6.1.1. Objetivos del cuestionario

Los objetivos a los que puede responder un cuestionario se pueden agrupar en tres categorías tal y como dice Rodolphe Ghiglione (1999):

- I. Estimar cantidades, que pueden ser relativas a absolutas.
- II. Describir una población o unas subpoblaciones.
- III. Comprobar unos objetivos o hipótesis.

Los dos primeros objetivos creemos que se han alcanzado con una relativa facilidad ya que se ha realizado un trabajo serio y triangulado en la formulación de los criterios que han servido para definir los mundos posibles que forman parte del universo de referencia que pretendemos. El tercer objetivo es el más complicado de conseguir, puesto que se encuentra ligado a unas investigaciones relacionadas con fenómenos de opinión o de actitud pero creemos haberlo conseguido.

Cuando hablamos de un cuestionario, relacionado con el objetivo primero, debemos de manifestar que hemos tenido en cuenta que la enumeración de los mundos posibles resulta relativamente cómoda ya que se conocen las situaciones posibles y las estructuras de la enseñanza. En este cuestionario, se producen un conjunto de datos estadísticos, bastante fiables y que se corresponden con mundos como: edad, titulación, sexo,..., no excesivamente difíciles.

En correspondencia con el segundo objetivo, hemos de decir que hemos elaborado un cuestionario de descripción, y tampoco ha resultado demasiado difícil elaborar los items que se correspondan con el conjunto de los mundos útiles que tratamos de describir en la investigación. Así, hemos realizado descripciones relacionadas con la formación permanente del profesorado: su conocimiento de los procesos formativos, su opinión sobre el Centro del Profesorado, su implicación en la formación o la influencia de esta sobre sus prácticas docentes.

Relacionado con el tercer objetivo, el cuestionario ha sido pensado conociendo perfectamente las formas en que se plantea el problema para esta población representada por el profesorado del ámbito del Centro del Profesorado Granada 2, es decir, hemos puesto mucho cuidado a la hora de identificar todos los mundos posibles que pueden estructurar el problema a investigar en esta población. Por eso hemos formulado los ítems de forma que no haya cuestiones cuya respuesta pueda ser arbitraria.

5.6.2 El grupo de discusión

Es el grupo de discusión es la segunda técnica que vamos a emplear en la recogida de datos de esta investigación. Ésta técnica es de componente cualitativo y con ella pretendemos recoger pensamientos, actitudes, creencias, pareceres, motivaciones,... de los propios protago-nistas que junto con los datos cuantitativos sostenidos en el estudio y análisis de los cuestionarios, nos van a permitir tener una visión más global de la realidad a investigar.

Queremos utilizar esta técnica de recogida de datos porque los planteamientos cualitativos se centran, fundamentalmente, en lo humano en lo subjetivo en el significado y en el sentimiento; por lo tanto pertenecen a una fuente epistemológica relativista y perspectivista que presenta como tarea la interpretación, la comprensión y la descripción de datos. Por lo tanto el método cualitativo está muy cerca de la realidad social a la que nos referimos y se ocupa del verdadero contenido de ésta. Es un método que utiliza un procedimiento más inductivo que deductivo.

Para realizar esta técnica, lo primero que hemos hecho ha sido pensar en el problema que tenemos que investigar. Como hemos mencionado anteriormente, el grupo de discusión, se centra en la opinión que tiene el profesorado sobre su formación permanente

5.6.2.1. Constitución del grupo de discusión

El diseño del grupo de discusión es algo que teníamos pensado pero que, igual que en el caso del cuestionario, quisimos triangular para evitar errores en la elección de las personas que deberían intervenir en el mismo. En principio, su composición estaba pensada para que lo formasen entre seis y nueve personas desconocidas las unas de las otras, si era posible, para así poder permitir un mayor grado de espontaneidad y libertad en las actuaciones.

Se decidió que el grupo estuviese compuesto exclusivamente por profesorado de la zona, ya que se trataba de contrastar este análisis cualitativo, con los resultados del cuestionario. Tras consultarlo con profesorado del Departamento de Didáctica y Organización Escolar, diversos asesores del Centro del Profesorado y por último con los directores de la tesis, los cuales dieron el visto bueno a la composición, el grupo quedó formado por:

José Miguel Fernández Álvarez
Profesor del I.E.S. "La Contraviesa" deAlbuñol

Francisco Javier Hernández Martínez
Profesor del I.E.S. "Sayena" de Castell de Ferro

Maria Ángeles García Barbero
Maestra de Educación Primaria en el C.E.I.P. "Nuestra Señora del Carmen" de Durcal

Francisco J. Fernández Peñalver
Maestro de Educación Primaria en el C.E.I.P." Príncipe Felipe" de Motril

Maria del Carmen Jiménez Martínez
Maestra y directora de la Escuela Infantil "Juan Ramón Jiménez" de Salobreña

Rocío Paniza Bautista
Maestra de la Escuela Infantil "Río Ebro" de Motril

5.6.2.2. Constitución del guión de trabajo del grupo de discusión

La estrategia para confeccionar el guión de trabajo para el desarrollo del grupo de discusión, ha sido la siguiente:

- a) En principio procedimos a la confección del cuestionario de preguntas a realizar que de alguna forma sirviesen para poder opinar sobre el problema a investigar. Este cuestionario, corto y abierto, no definía ni el contenido, ni la forma, ni el orden de las preguntas. En él se especificaba claramente lo siguiente:

1. El tema central.
2. Los aspectos fundamentales del tema.
3. Qué interesaba y qué no interesaba.
4. La jerarquía en orden de importancia de los temas.
5. Que se fuese de lo más general a lo más particular, de lo más fácil a lo más concreto.

Este guión fue sometido también, a triangulación de la misma forma que se ha manifestado anteriormente para la composición del grupo de discusión.

- b) La entrevista se estructuró, en tres bloques:

- Conocimiento y valoración de la oferta formativa del Centro del Profesorado
- Implicación del profesorado en las acciones propuestas por el CEP
- Valoración de la incidencia de la formación permanente del profesorado en la mejora de la práctica docente.

- c) El encuentro del grupo de discusión se realizó en el Colegio “Río Ebro” ya que era un lugar que reunía las mejores condiciones para ello.

- d) El tiempo que duró la puesta en común fue enriquecedor y abierto, según los participantes, todos y todas pudieron manifestarse libremente, poniendo sobre la mesa la realidad que entendían, afectaba a la formación permanente del profesorado. Se presentaron los miembros del grupo entre sí y el moderador informó a estos, de la importancia que tenía que se respetasen las reglas de juego que se habían propuesto (turno de palabra, intervenir todos voluntariamente, no monopolizar,). Como la conversación se grabó, fue necesario que el moderador, como autor de la tesis, justificase por qué, cómo, y con qué fin y de qué forma se iban a utilizar los datos obtenidos. Transcurridos estos momentos siguió el diálogo mediante la interacción de todos los miembros, en un magnifico nivel de empatía. Esta fue la nota predominante en el grupo de discusión.

Capítulo sexto

Análisis de los datos cuantitativos

- E**sta primera fase del análisis consta de dos partes:
- Análisis descriptivo univariado de las variables descriptivas.
 - Análisis descriptivo univariado y bivariado de la escala de opinión del cuestionario.

En la primera parte se ofrece un análisis de las variables consideradas como *Datos Descriptivos* del cuestionario (*Edad, Sexo, Titulaciones que posee, Puesto de trabajo, Años de servicio y Zona de trabajo*). Se ofrecen tablas de frecuencias con porcentajes y gráficos de barras, junto a un brevísimo comentario con objeto de establecer el perfil del profesorado que conforma la muestra que hemos seleccionado.

En la segunda parte se ofrece primero un análisis descriptivo univariado de las 59 variables que componen la escala de opinión de 4 categorías de respuesta en las que mide el grado de acuerdo/desacuerdo con la afirmación que compone cada ítem (1, totalmente de acuerdo; 2, algo de acuerdo; 3, poco de acuerdo y 4, nada de acuerdo). Se debe considerar la media, interpretada junto a su correspondiente desviación típica, como estadístico principal para el análisis. En función de la escala descrita, cuando la puntuación media de un ítem sea inferior a 2,50, se debe interpretar como que existe acuerdo sobre ese ítem en un grado que irá aumentando a medida que la puntuación baje hasta el mínimo de 1,00. De manera análoga, cuando la puntuación sea superior a 2,50 se deberá interpretar que existe desacuerdo sobre ese ítem en el grado que determine la puntuación, que podrá ser como máximo de 4,00. Junto a la media y la desviación típica se ofrecen otros estadísticos de tendencia central (moda, mediana) y distribución

(rango, asimetría, curtosis) destinados a ofrecer una descripción de la distribución de puntuaciones que determine y justifique el uso de los estadísticos de contraste empleados posteriormente. Se ilustran los resultados con tablas de frecuencias y porcentajes e histogramas de frecuencias.

A continuación se ofrece un análisis de cada ítem en función de las variables consideradas como datos descriptivos. Este análisis se basa en las puntuaciones medias y desviaciones típicas por sector, que deben interpretarse de la misma forma descrita anteriormente, junto a la frecuencia de cada sector, que nos dará una idea de su representatividad. Para determinar la significatividad estadística de las diferencias detectadas se optado por pruebas estadísticas no paramétricas, dado que a simple vista de los estadísticos de distribución mencionados anteriormente se observa claramente la no normalidad de la práctica totalidad de las distribuciones de puntuación de los ítems. Los estadísticos empleados han sido las pruebas U de Mann-Whitney y H de Kruskal-Wallis, cuyas conclusiones (significatividad o no de las diferencias existentes) se ofrecen en una tabla al final del análisis de cada ítem. El desarrollo completo de las pruebas estadísticas realizadas aparece en los anexos correspondientes.

Al final de todo el bloque se presenta una tabla resumen de las diferencias estadísticamente significativas existentes con las valoraciones globales al respecto.

6.1. DATOS DESCRIPTIVOS

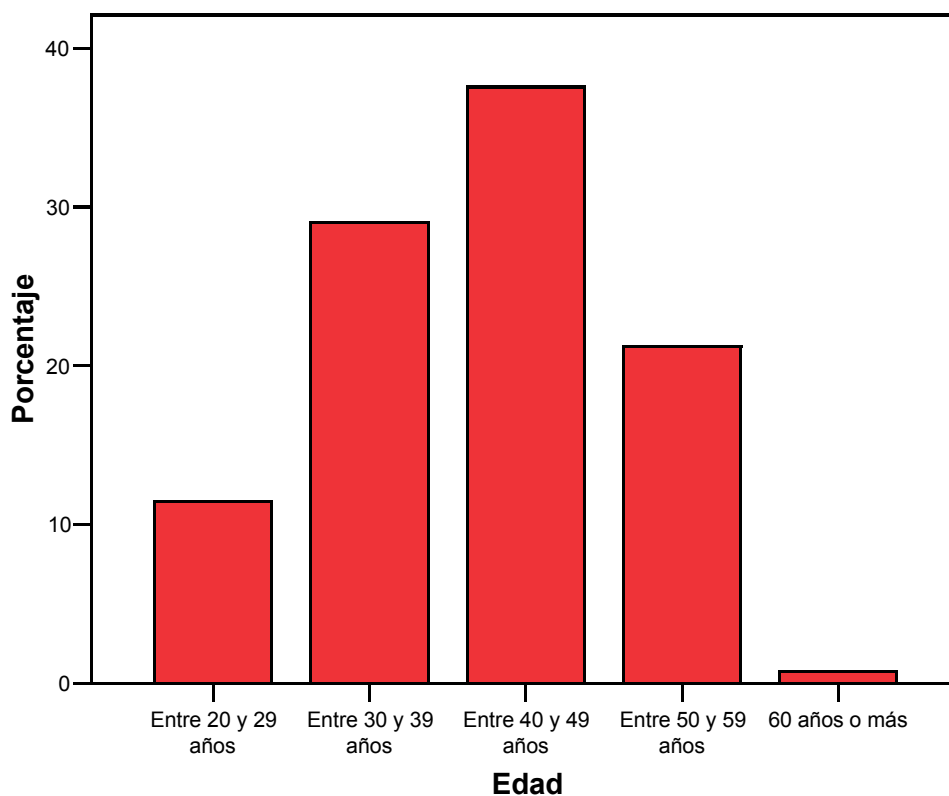
6. 1.1. Edad

La franja mayoritaria de edad es la comprendida entre los 40 y los 49 años, en la que se encuentra el 37,6% del profesorado.

Edad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Entre 20 y 29 años	47	11,5	11,5	11,5
	Entre 30 y 39 años	119	29,0	29,0	40,5
	Entre 40 y 49 años	154	37,6	37,6	78,0
	Entre 50 y 59 años	87	21,2	21,2	99,3
	60 años o más	3	,7	,7	100,0
	Total	410	100,0	100,0	

Edad



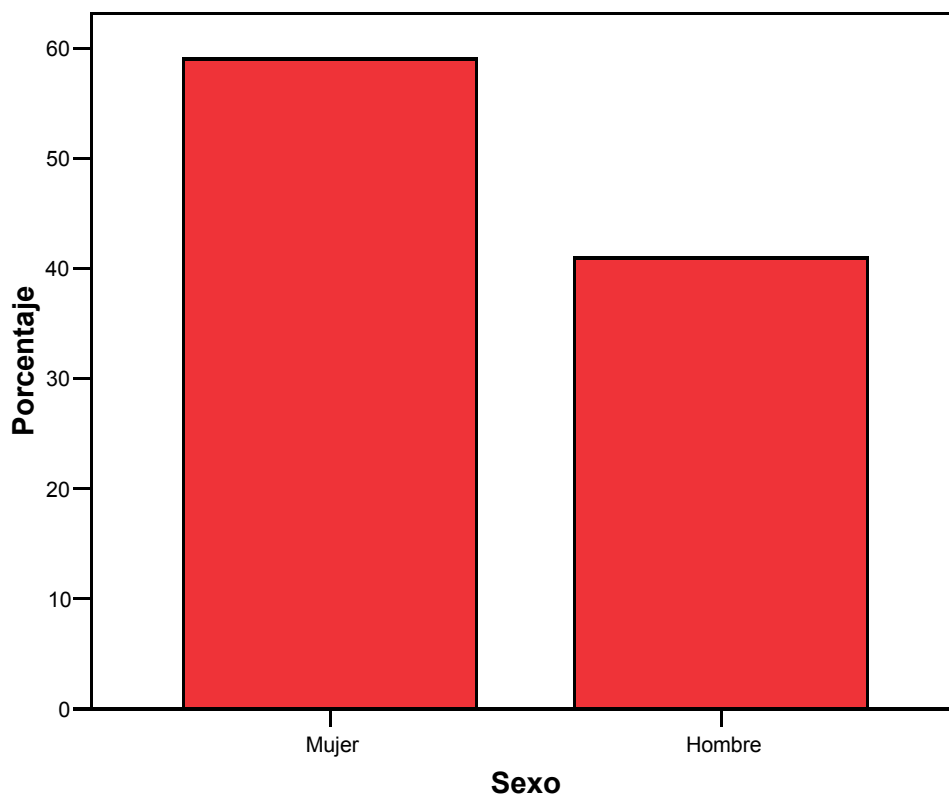
6.1.2. Sexo

Las mujeres son mayoría, con un 59,0% frente a un 41,0% de hombres.

Sexo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Mujer	242	59,0	59,0	59,0
	Hombre	168	41,0	41,0	100,0
	Total	410	100,0	100,0	

Sexo



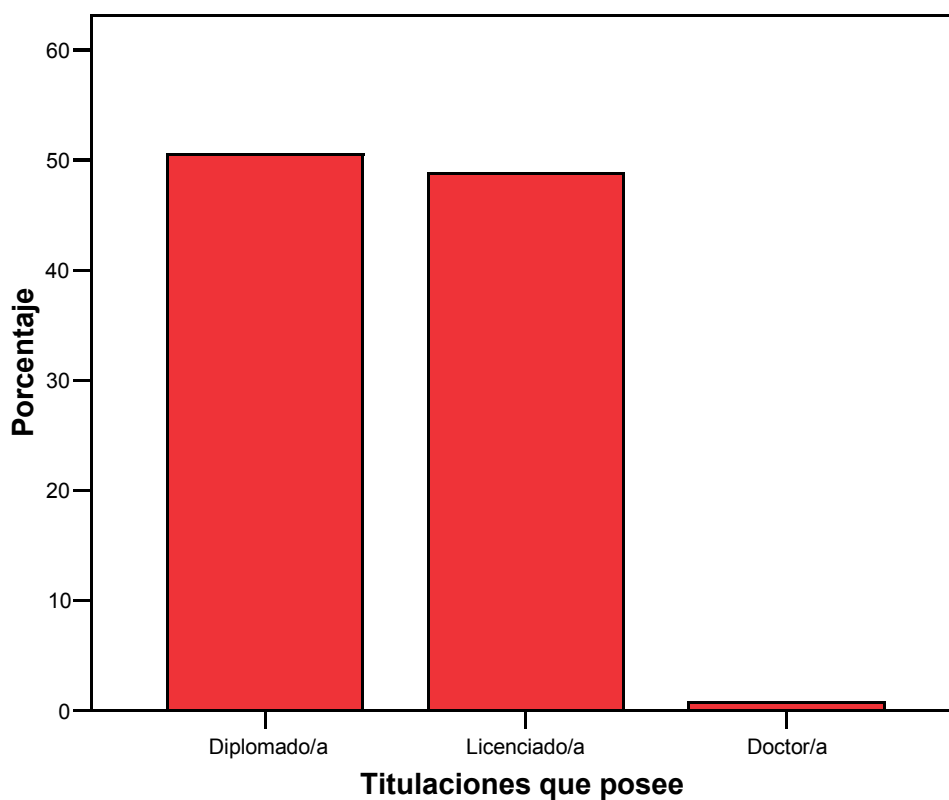
6.1.3. Titulaciones que posee

Algo más de la mitad, el 50,5% del profesorado, poseen como máximo una diplomatura. El 48,8% son licenciados y sólo un 0,7% posee el grado de Doctor.

Titulaciones que posee

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Diplomado/a	207	50,5	50,5	50,5
Licenciado/a	200	48,8	48,8	99,3
Doctor/a	3	,7	,7	100,0
Total	410	100,0	100,0	

Titulaciones que posee



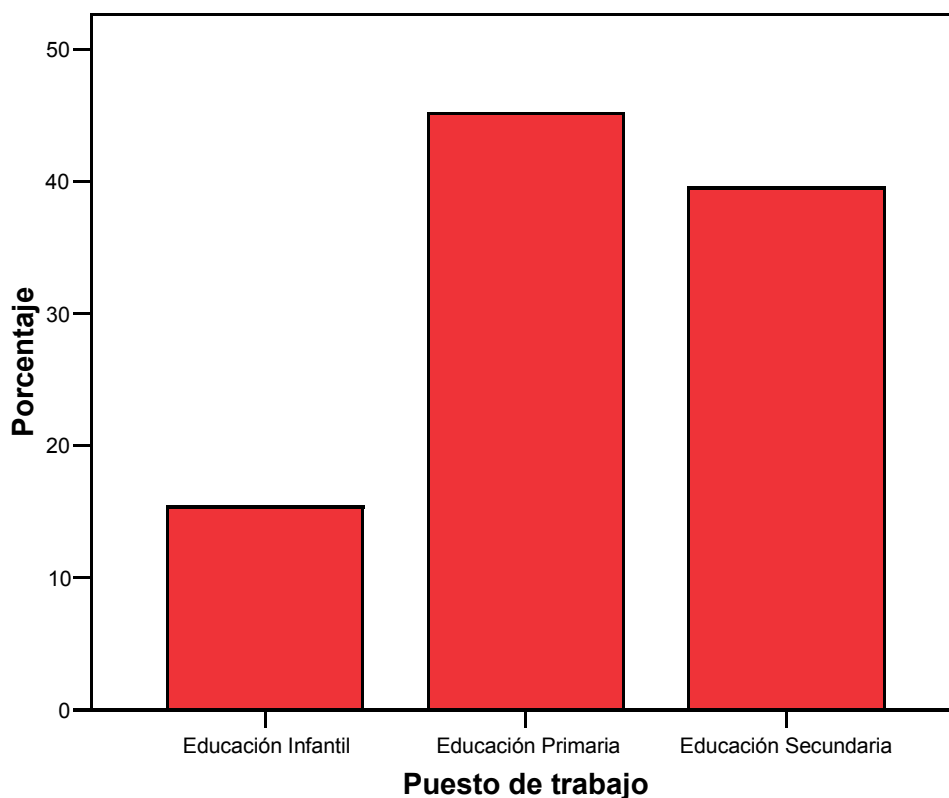
6.1.4. Puesto de trabajo

El 45,1% trabaja en Educación Primaria, un 39,5% lo hace en Educación Secundaria y un 15,5% trabaja en Educación Infantil

Puesto de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Educación Infantil	63	15,4	15,4	15,4
Educación Primaria	185	45,1	45,1	60,5
Educación Secundaria	162	39,5	39,5	100,0
Total	410	100,0	100,0	

Puesto de trabajo



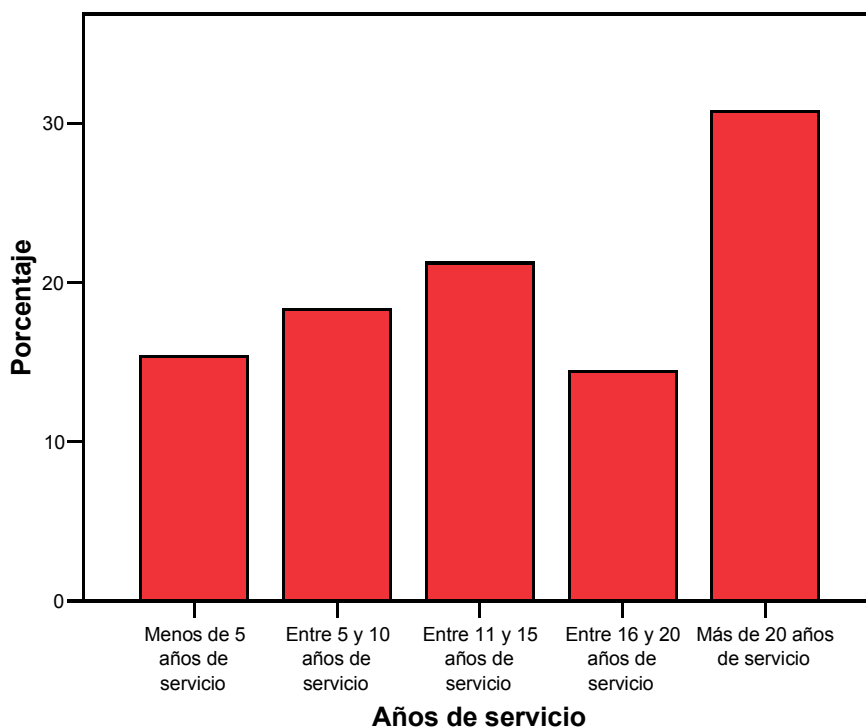
6.1.5. Años de servicio

Casi dos tercios de la muestra llevan más de 10 años de servicio, y un 30,7% lleva más de 20 años de servicio.

Años de servicio

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Menos de 5 años de servicio	63	15,4	15,4	15,4
	Entre 5 y 10 años de servicio	75	18,3	18,3	33,7
	Entre 11 y 15 años de servicio	87	21,2	21,2	54,9
	Entre 16 y 20 años de servicio	59	14,4	14,4	69,3
	Más de 20 años de servicio	126	30,7	30,7	100,0
	Total	410	100,0	100,0	

Años de servicio



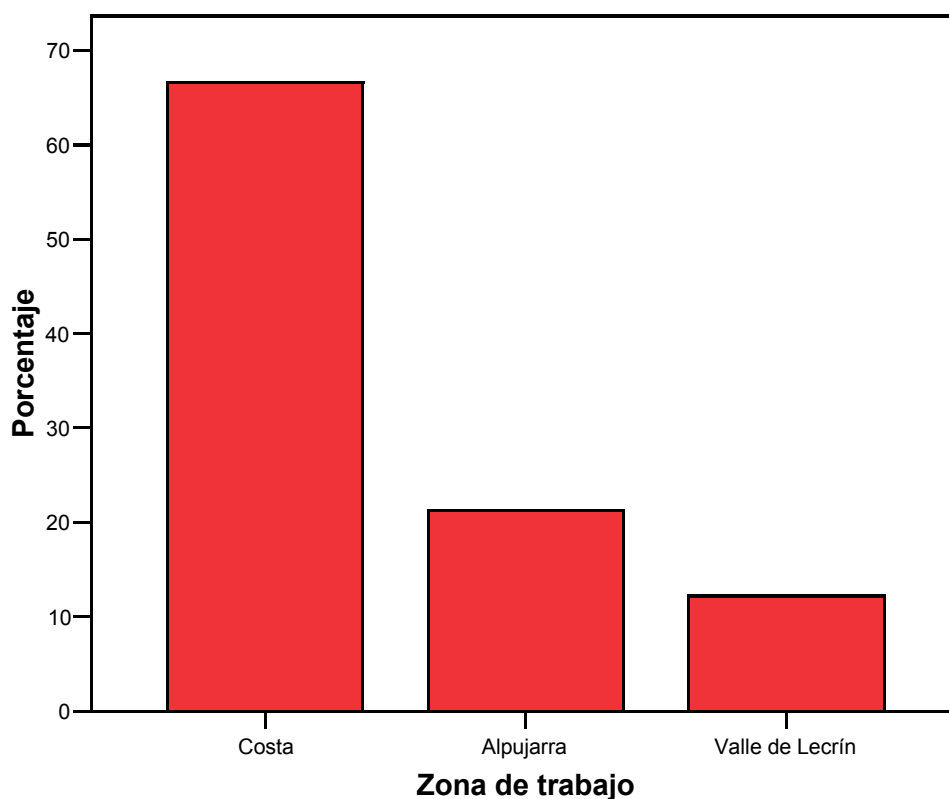
6.1.6. Zona de trabajo

Prácticamente dos tercios de la muestra, el 66,6%, trabaja en centros de la costa. Un 21,2% lo hace en la Alpujarra y el 12,2% trabaja en el Valle de Lecrín.

Zona de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Costa	273	66,6	66,6	66,6
	Alpujarra	87	21,2	21,2	87,8
	Valle de Lecrín	50	12,2	12,2	100,0
	Total	410	100,0	100,0	

Zona de trabajo



6.2. CONOCIMIENTO Y VALORACIÓN DE LA OFERTA FORMATIVA DEL CENTRO DE PROFESORADO

6.2.1. Conocimiento y valoración de las diferentes acciones formativas

6.2.1.1. Conozco las características de la actividad de formación denominada **CURSO**

Estadísticos

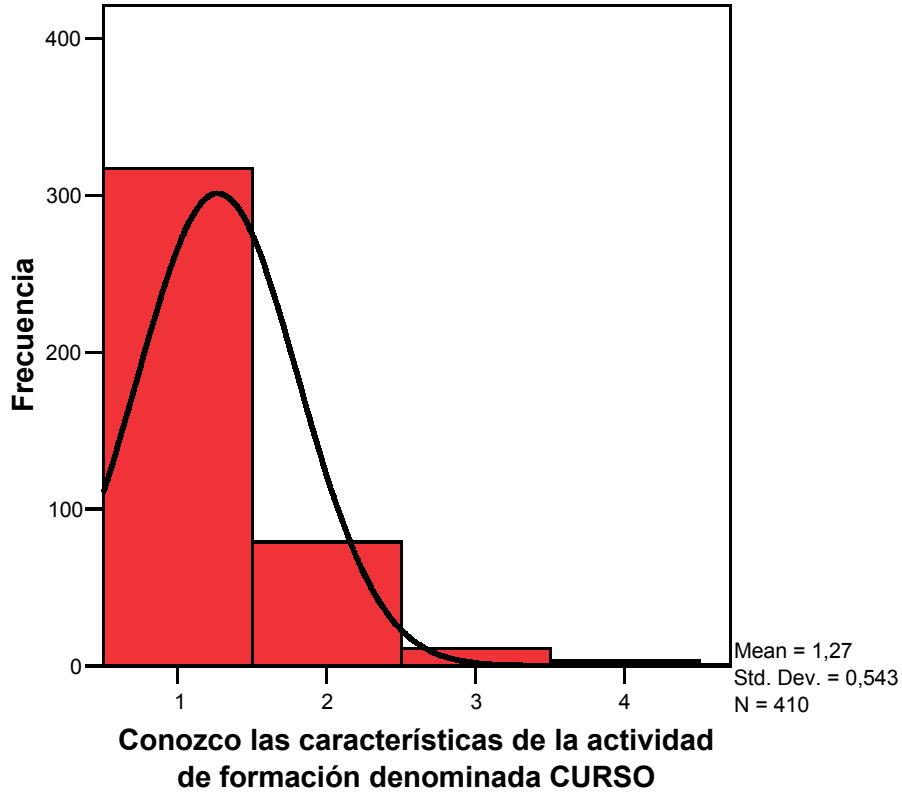
Conozco las características de la actividad de formación denominada CURSO

N	Válidos	410
	Perdidos	0
Media		1,27
Error típ. de la media		,027
Mediana		1,00
Moda		1
Desv. típ.		,543
Varianza		,295
Asimetría		2,199
Error típ. de asimetría		,121
Curtosis		5,276
Error típ. de curtosis		,240
Rango		3
Suma		520
Percentiles	25	1,00
	50	1,00
	75	1,00

Conozco las características de la actividad de formación denominada **CURSO**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Totalmente de acuerdo	317	77,3	77,3	77,3
Algo de acuerdo	79	19,3	19,3	96,6
Poco de acuerdo	11	2,7	2,7	99,3
Nada de acuerdo	3	,7	,7	100,0
Total	410	100,0	100,0	

Histograma



Puntuaciones medias en función de las variables descriptivas

Edad

Conozco las características de la actividad de formación denominada CURSO * Edad

Conozco las características de la actividad de formación denominada CURSO

Edad	Media	N	Desv. típ.
Entre 20 y 29 años	1,34	47	,522
Entre 30 y 39 años	1,25	119	,540
Entre 40 y 49 años	1,32	154	,591
Entre 50 y 59 años	1,17	87	,463
60 años o más	1,00	3	,000
Total	1,27	410	,543

Sexo

Conozco las características de la actividad de formación denominada CURSO * Sexo

Conozco las características de la actividad de formación denominada CURSO

Sexo	Media	N	Desv. típ.
Mujer	1,22	242	,446
Hombre	1,33	168	,654
Total	1,27	410	,543

Titulaciones que posee

Conozco las características de la actividad de formación denominada CURSO * Titulaciones que posee

Conozco las características de la actividad de formación denominada CURSO

Titulaciones que posee	Media	N	Desv. típ.
Diplomado/a	1,24	207	,519
Licenciado/a	1,30	200	,567
Doctor/a	1,33	3	,577
Total	1,27	410	,543

Puesto de trabajo

Conozco las características de la actividad de formación denominada CURSO * Puesto de trabajo

Conozco las características de la actividad de formación denominada CURSO

Puesto de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Educación Infantil	1,24	63	,429
Educación Primaria	1,18	185	,484
Educación Secundaria	1,38	162	,622
Total	1,27	410	,543

Años de servicio

Conozco las características de la actividad de formación denominada CURSO * Años de servicio

Conozco las características de la actividad de formación denominada CURSO

Años de servicio	Media	N	Desv. típ.
Menos de 5 años de servicio	1,32	63	,502
Entre 5 y 10 años de servicio	1,29	75	,564
Entre 11 y 15 años de servicio	1,24	87	,481
Entre 16 y 20 años de servicio	1,22	59	,494
Más de 20 años de servicio	1,27	126	,612
Total	1,27	410	,543

Zona de trabajo

Conozco las características de la actividad de formación denominada CURSO * Zona de trabajo

Conozco las características de la actividad de formación denominada CURSO

Zona de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Costa	1,28	273	,560
Alpujarra	1,25	87	,487
Valle de Lecrín	1,22	50	,545
Total	1,27	410	,543

Diferencias estadísticamente significativas		
Variable	Prueba de contraste realizada	Diferencias
Edad	H de Kruskal-Wallis (anexo 1)	No
Sexo	U de Mann-Whitney (anexo 2)	No
Titulaciones que posee	H de Kruskal-Wallis (anexo 3)	No
Puesto de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 4)	Sí
Años de servicio	H de Kruskal-Wallis (anexo 5)	No
Zona de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 6)	No

6.2.1.2. Conozco las características de la actividad de formación denominada CURSO CON SEGUIMIENTO

Estadísticos

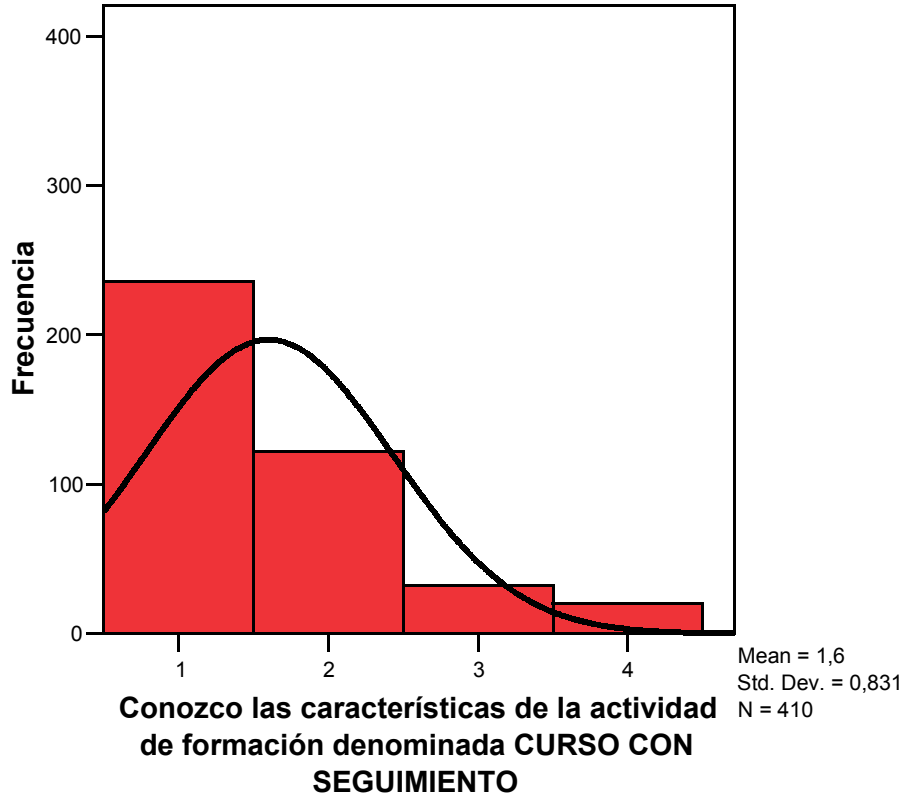
Conozco las características de la actividad de formación denominada CURSO CON SEGUIMIENTO

N	Válidos	410
	Perdidos	0
Media		1,60
Error típ. de la media		,041
Mediana		1,00
Moda		1
Desv. típ.		,831
Varianza		,690
Asimetría		1,375
Error típ. de asimetría		,121
Curtosis		1,246
Error típ. de curtosis		,240
Rango		3
Suma		656
Percentiles	25	1,00
	50	1,00
	75	2,00

Conozco las características de la actividad de formación denominada CURSO CON SEGUIMIENTO

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Totalmente de acuerdo	236	57,6	57,6	57,6
Algo de acuerdo	122	29,8	29,8	87,3
Poco de acuerdo	32	7,8	7,8	95,1
Nada de acuerdo	20	4,9	4,9	100,0
Total	410	100,0	100,0	

Histograma



Puntuaciones medias en función de las variables descriptivas

Edad

Conozco las características de la actividad de formación denominada CURSO CON SEGUIMIENTO * Edad

Conozco las características de la actividad de formación denominada CURSO CON SEGUIMIENTO

Edad	Media	N	Desv. típ.
Entre 20 y 29 años	1,66	47	,815
Entre 30 y 39 años	1,49	119	,699
Entre 40 y 49 años	1,63	154	,928
Entre 50 y 59 años	1,69	87	,826
60 años o más	1,00	3	,000
Total	1,60	410	,831

Sexo

Conozco las características de la actividad de formación denominada CURSO CON SEGUIMIENTO * Sexo

Conozco las características de la actividad de formación denominada CURSO CON SEGUIMIENTO

Sexo	Media	N	Desv. típ.
Mujer	1,57	242	,813
Hombre	1,64	168	,858
Total	1,60	410	,831

Titulaciones que posee

Conozco las características de la actividad de formación denominada CURSO CON SEGUIMIENTO * Titulaciones que posee

Conozco las características de la actividad de formación denominada CURSO CON SEGUIMIENTO

Titulaciones que posee	Media	N	Desv. típ.
Diplomado/a	1,56	207	,815
Licenciado/a	1,64	200	,851
Doctor/a	1,67	3	,577
Total	1,60	410	,831

Puesto de trabajo

Conozco las características de la actividad de formación denominada CURSO CON SEGUIMIENTO * Puesto de trabajo

Conozco las características de la actividad de formación denominada CURSO CON SEGUIMIENTO

Puesto de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Educación Infantil	1,54	63	,643
Educación Primaria	1,47	185	,794
Educación Secundaria	1,77	162	,907
Total	1,60	410	,831

Años de servicio

Conozco las características de la actividad de formación denominada CURSO CON SEGUIMIENTO * Años de servicio

Conozco las características de la actividad de formación denominada CURSO CON SEGUIMIENTO

Años de servicio	Media	N	Desv. típ.
Menos de 5 años de servicio	1,62	63	,851
Entre 5 y 10 años de servicio	1,53	75	,794
Entre 11 y 15 años de servicio	1,51	87	,680
Entre 16 y 20 años de servicio	1,61	59	,947
Más de 20 años de servicio	1,69	126	,881
Total	1,60	410	,831

Zona de trabajo

Conozco las características de la actividad de formación denominada CURSO CON SEGUIMIENTO * Zona de trabajo

Conozco las características de la actividad de formación denominada CURSO CON SEGUIMIENTO

Zona de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Costa	1,64	273	,864
Alpujarra	1,47	87	,679
Valle de Lecrín	1,60	50	,881
Total	1,60	410	,831

Diferencias estadísticamente significativas		
Variable	Prueba de contraste realizada	Diferencias
Edad	H de Kruskal-Wallis (anexo 1)	No
Sexo	U de Mann-Whitney (anexo 2)	No
Titulaciones que posee	H de Kruskal-Wallis (anexo 3)	No
Puesto de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 4)	Sí
Años de servicio	H de Kruskal-Wallis (anexo 5)	No
Zona de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 6)	No

6.2.1.3. Conozco las características de la actividad de formación denominada GRUPO DE TRABAJO

Estadísticos

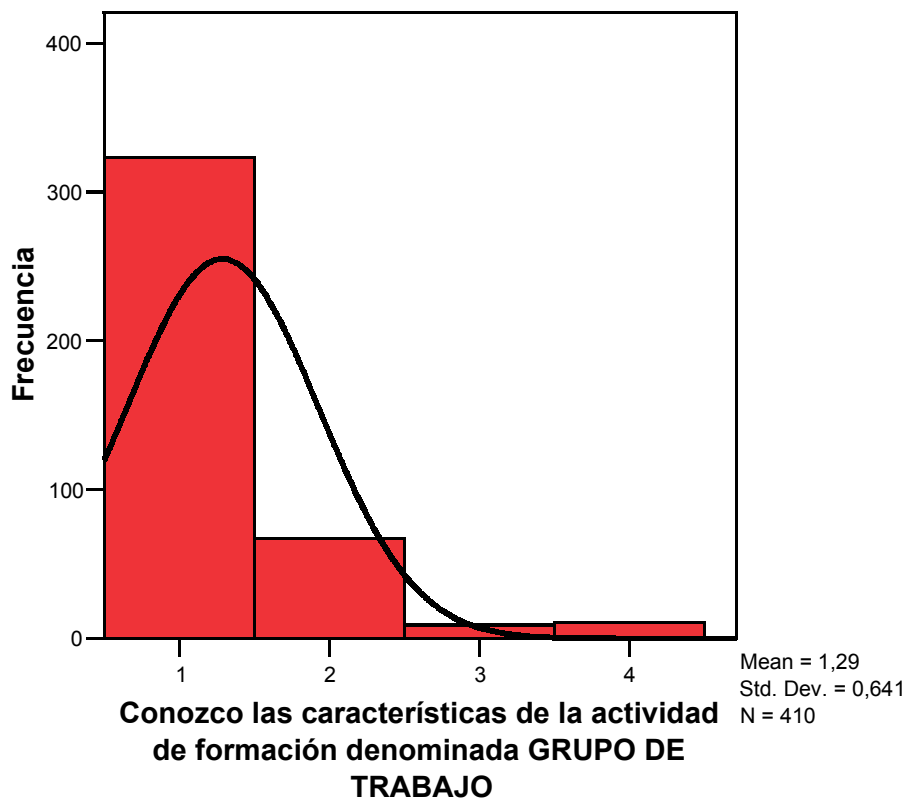
Conozco las características de la actividad de formación denominada GRUPO DE TRABAJO

N	Válidos	410
	Perdidos	0
Media		1,29
Error típ. de la media		,032
Mediana		1,00
Moda		1
Desv. típ.		,641
Varianza		,411
Asimetría		2,623
Error típ. de asimetría		,121
Curtosis		7,150
Error típ. de curtosis		,240
Rango		3
Suma		528
Percentiles	25	1,00
	50	1,00
	75	1,00

Conozco las características de la actividad de formación denominada GRUPO DE TRABAJO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	323	78,8	78,8	78,8
	Algo de acuerdo	67	16,3	16,3	95,1
	Poco de acuerdo	9	2,2	2,2	97,3
	Nada de acuerdo	11	2,7	2,7	100,0
	Total	410	100,0	100,0	

Histograma



Puntuaciones medias en función de las variables descriptivas

Edad

Conozco las características de la actividad de formación denominada GRUPO DE TRABAJO * Edad

Conozco las características de la actividad de formación denominada GRUPO DE TRABAJO

Edad	Media	N	Desv. típ.
Entre 20 y 29 años	1,40	47	,925
Entre 30 y 39 años	1,22	119	,454
Entre 40 y 49 años	1,36	154	,712
Entre 50 y 59 años	1,20	87	,525
60 años o más	1,00	3	,000
Total	1,29	410	,641

Sexo

Conozco las características de la actividad de formación denominada GRUPO DE TRABAJO * Sexo

Conozco las características de la actividad de formación denominada GRUPO DE TRABAJO

Sexo	Media	N	Desv. típ.
Mujer	1,19	242	,473
Hombre	1,42	168	,808
Total	1,29	410	,641

Titulaciones que posee

Conozco las características de la actividad de formación denominada GRUPO DE TRABAJO * Titulaciones que posee

Conozco las características de la actividad de formación denominada GRUPO DE TRABAJO

Titulaciones que posee	Media	N	Desv. típ.
Diplomado/a	1,29	207	,641
Licenciado/a	1,29	200	,645
Doctor/a	1,33	3	,577
Total	1,29	410	,641

Puesto de trabajo

Conozco las características de la actividad de formación denominada GRUPO DE TRABAJO * Puesto de trabajo

Conozco las características de la actividad de formación denominada GRUPO DE TRABAJO

Puesto de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Educación Infantil	1,38	63	,812
Educación Primaria	1,24	185	,588
Educación Secundaria	1,31	162	,623
Total	1,29	410	,641

Años de servicio

Conozco las características de la actividad de formación denominada GRUPO DE TRABAJO * Años de servicio

Conozco las características de la actividad de formación denominada GRUPO DE TRABAJO

Años de servicio	Media	N	Desv. típ.
Menos de 5 años de servicio	1,41	63	,754
Entre 5 y 10 años de servicio	1,37	75	,785
Entre 11 y 15 años de servicio	1,22	87	,416
Entre 16 y 20 años de servicio	1,19	59	,541
Más de 20 años de servicio	1,27	126	,650
Total	1,29	410	,641

Zona de trabajo

Conozco las características de la actividad de formación denominada GRUPO DE TRABAJO * Zona de trabajo

Conozco las características de la actividad de formación denominada GRUPO DE TRABAJO

Zona de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Costa	1,27	273	,605
Alpujarra	1,31	87	,687
Valle de Lecrín	1,36	50	,749
Total	1,29	410	,641

Diferencias estadísticamente significativas		
Variable	Prueba de contraste realizada	Diferencias
Edad	H de Kruskal-Wallis (anexo 1)	No
Sexo	U de Mann-Whitney (anexo 2)	Sí
Titulaciones que posee	H de Kruskal-Wallis (anexo 3)	No
Puesto de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 4)	No
Años de servicio	H de Kruskal-Wallis (anexo 5)	No
Zona de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 6)	No

6.2.1.4. Conozco las características de la actividad de formación denominada JORNADAS

Estadísticos

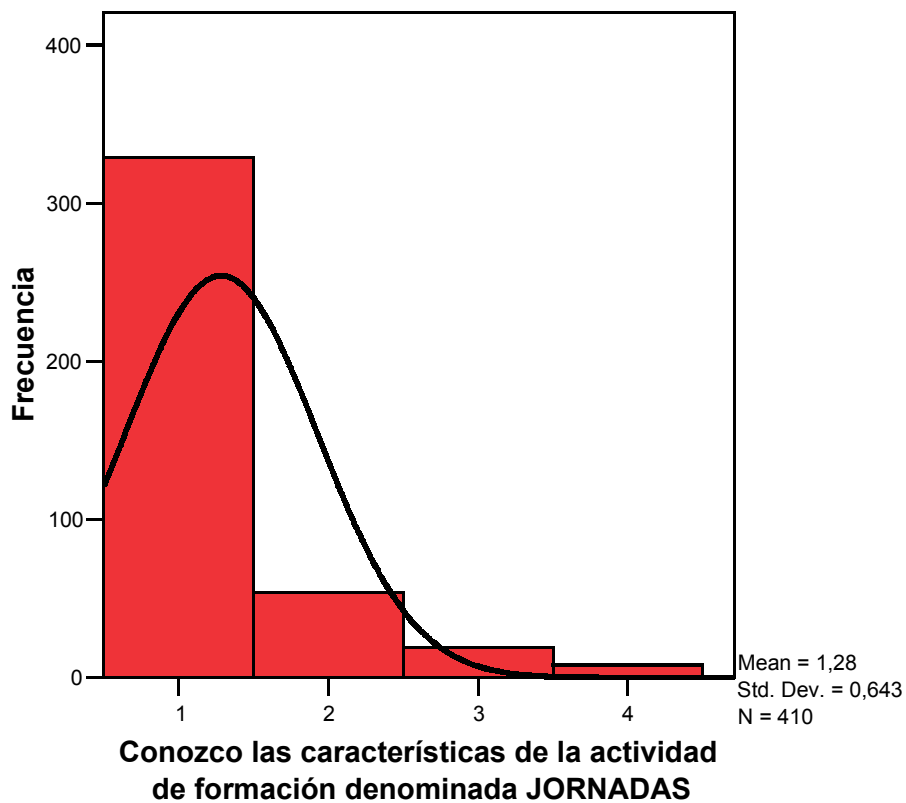
Conozco las características de la actividad de formación denominada JORNADAS

N	Válidos	410
	Perdidos	0
Media		1,28
Error típ. de la media		,032
Mediana		1,00
Moda		1
Desv. típ.		,643
Varianza		,414
Asimetría		2,485
Error típ. de asimetría		,121
Curtosis		5,933
Error típ. de curtosis		,240
Rango		3
Suma		526
Percentiles	25	1,00
	50	1,00
	75	1,00

Conozco las características de la actividad de formación denominada JORNADAS

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	329	80,2	80,2	80,2
	Algo de acuerdo	54	13,2	13,2	93,4
	Poco de acuerdo	19	4,6	4,6	98,0
	Nada de acuerdo	8	2,0	2,0	100,0
	Total	410	100,0	100,0	

Histograma



Puntuaciones medias en función de las variables descriptivas

Edad

Conozco las características de la actividad de formación denominada JORNADAS * Edad

Conozco las características de la actividad de formación denominada JORNADAS

Edad	Media	N	Desv. típ.
Entre 20 y 29 años	1,32	47	,594
Entre 30 y 39 años	1,29	119	,693
Entre 40 y 49 años	1,32	154	,704
Entre 50 y 59 años	1,18	87	,471
60 años o más	1,00	3	,000
Total	1,28	410	,643

Sexo

Conozco las características de la actividad de formación denominada JORNADAS * Sexo

Conozco las características de la actividad de formación denominada JORNADAS

Sexo	Media	N	Desv. típ.
Mujer	1,21	242	,516
Hombre	1,39	168	,781
Total	1,28	410	,643

Titulaciones que posee

Conozco las características de la actividad de formación denominada JORNADAS * Titulaciones que posee

Conozco las características de la actividad de formación denominada JORNADAS

Titulaciones que posee	Media	N	Desv. típ.
Diplomado/a	1,25	207	,603
Licenciado/a	1,32	200	,684
Doctor/a	1,33	3	,577
Total	1,28	410	,643

Puesto de trabajo

Conozco las características de la actividad de formación denominada JORNADAS * Puesto de trabajo

Conozco las características de la actividad de formación denominada JORNADAS

Puesto de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Educación Infantil	1,27	63	,574
Educación Primaria	1,21	185	,553
Educación Secundaria	1,38	162	,748
Total	1,28	410	,643

Años de servicio

Conozco las características de la actividad de formación denominada JORNADAS * Años de servicio

Conozco las características de la actividad de formación denominada JORNADAS

Años de servicio	Media	N	Desv. típ.
Menos de 5 años de servicio	1,35	63	,652
Entre 5 y 10 años de servicio	1,39	75	,676
Entre 11 y 15 años de servicio	1,18	87	,471
Entre 16 y 20 años de servicio	1,37	59	,889
Más de 20 años de servicio	1,21	126	,574
Total	1,28	410	,643

Zona de trabajo

Conozco las características de la actividad de formación denominada JORNADAS * Zona de trabajo

Conozco las características de la actividad de formación denominada JORNADAS

Zona de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Costa	1,27	273	,625
Alpujarra	1,28	87	,543
Valle de Lecrín	1,34	50	,872
Total	1,28	410	,643

Diferencias estadísticamente significativas		
Variable	Prueba de contraste realizada	Diferencias
Edad	H de Kruskal-Wallis (anexo 1)	No
Sexo	U de Mann-Whitney (anexo 2)	Sí
Titulaciones que posee	H de Kruskal-Wallis (anexo 3)	No
Puesto de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 4)	No
Años de servicio	H de Kruskal-Wallis (anexo 5)	No
Zona de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 6)	No

6.2.1.5. Conozco las características de la actividad de formación denominada FORMACIÓN EN CENTROS

Estadísticos

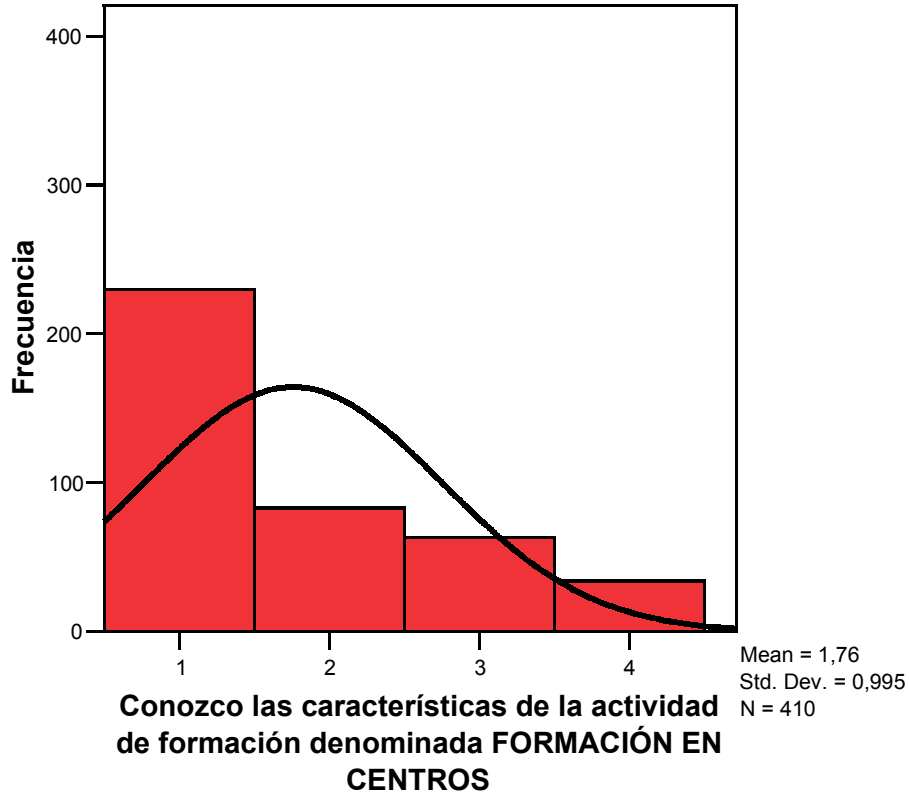
Conozco las características de la actividad de formación denominada FORMACIÓN EN CENTROS

N	Válidos	410
	Perdidos	0
Media		1,76
Error típ. de la media		,049
Mediana		1,00
Moda		1
Desv. típ.		,995
Varianza		,990
Asimetría		1,008
Error típ. de asimetría		,121
Curtosis		-,280
Error típ. de curtosis		,240
Rango		3
Suma		721
Percentiles	25	1,00
	50	1,00
	75	2,00

Conozco las características de la actividad de formación denominada FORMACIÓN EN CENTROS

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	230	56,1	56,1	56,1
	Algo de acuerdo	83	20,2	20,2	76,3
	Poco de acuerdo	63	15,4	15,4	91,7
	Nada de acuerdo	34	8,3	8,3	100,0
	Total	410	100,0	100,0	

Histograma



Puntuaciones medias en función de las variables descriptivas

Edad

Conozco las características de la actividad de formación denominada FORMACIÓN EN CENTROS * Edad

Conozco las características de la actividad de formación denominada FORMACIÓN EN CENTROS

Edad	Media	N	Desv. típ.
Entre 20 y 29 años	1,83	47	1,028
Entre 30 y 39 años	1,82	119	,988
Entre 40 y 49 años	1,73	154	,990
Entre 50 y 59 años	1,70	87	1,013
60 años o más	1,00	3	,000
Total	1,76	410	,995

Sexo

Conozco las características de la actividad de formación denominada FORMACIÓN EN CENTROS * Sexo

Conozco las características de la actividad de formación denominada FORMACIÓN EN CENTROS

Sexo	Media	N	Desv. típ.
Mujer	1,79	242	,969
Hombre	1,71	168	1,033
Total	1,76	410	,995

Titulaciones que posee

Conozco las características de la actividad de formación denominada FORMACIÓN EN CENTROS * Titulaciones que posee

Conozco las características de la actividad de formación denominada FORMACIÓN EN CENTROS

Titulaciones que posee	Media	N	Desv. típ.
Diplomado/a	1,65	207	,928
Licenciado/a	1,86	200	1,055
Doctor/a	2,33	3	,577
Total	1,76	410	,995

Puesto de trabajo

Conozco las características de la actividad de formación denominada FORMACIÓN EN CENTROS * Puesto de trabajo

Conozco las características de la actividad de formación denominada FORMACIÓN EN CENTROS

Puesto de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Educación Infantil	1,68	63	,858
Educación Primaria	1,52	185	,866
Educación Secundaria	2,06	162	1,105
Total	1,76	410	,995

Años de servicio

Conozco las características de la actividad de formación denominada FORMACIÓN EN CENTROS * Años de servicio

Conozco las características de la actividad de formación denominada FORMACIÓN EN CENTROS

Años de servicio	Media	N	Desv. típ.
Menos de 5 años de servicio	1,89	63	,969
Entre 5 y 10 años de servicio	1,92	75	1,050
Entre 11 y 15 años de servicio	1,52	87	,790
Entre 16 y 20 años de servicio	1,68	59	,937
Más de 20 años de servicio	1,80	126	1,103
Total	1,76	410	,995

Zona de trabajo

Conozco las características de la actividad de formación denominada FORMACIÓN EN CENTROS * Zona de trabajo

Conozco las características de la actividad de formación denominada FORMACIÓN EN CENTROS

Zona de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Costa	1,78	273	1,023
Alpujarra	1,56	87	,727
Valle de Lecrín	1,98	50	1,186
Total	1,76	410	,995

Diferencias estadísticamente significativas		
Variable	Prueba de contraste realizada	Diferencias
Edad	H de Kruskal-Wallis (anexo 1)	No
Sexo	U de Mann-Whitney (anexo 2)	No
Titulaciones que posee	H de Kruskal-Wallis (anexo 3)	Sí
Puesto de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 4)	Sí
Años de servicio	H de Kruskal-Wallis (anexo 5)	No
Zona de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 6)	No

6.2.1.6. Creo que la modalidad de actividad formativa denominada CURSO es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación

Estadísticos

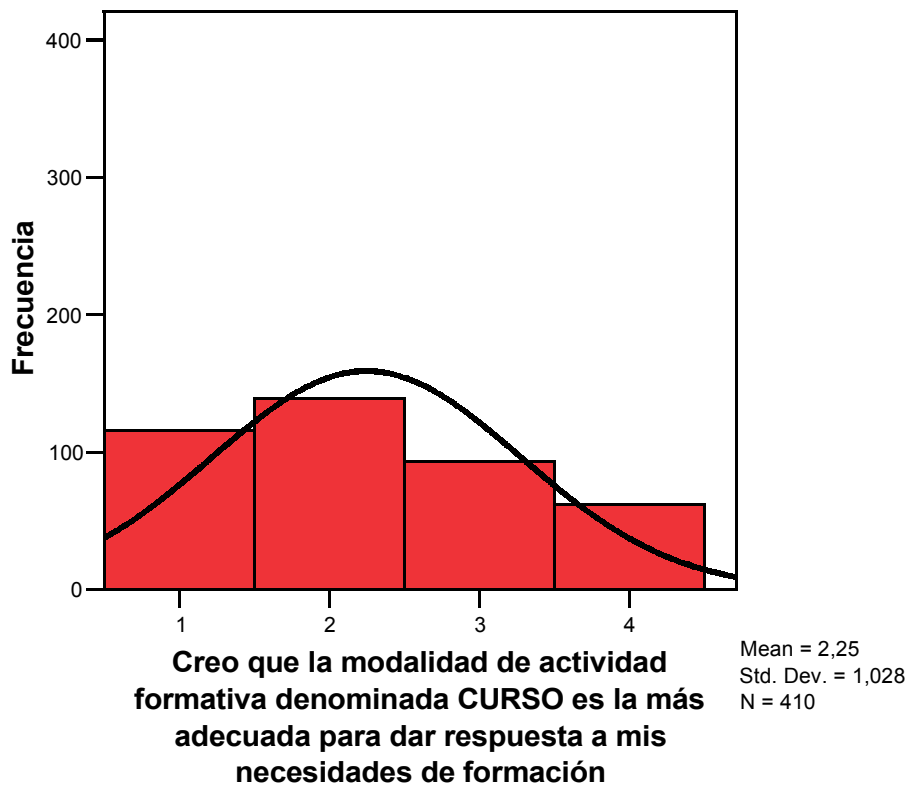
Creo que la modalidad de actividad formativa denominada CURSO es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación

N	Válidos	410
	Perdidos	0
Media		2,25
Error típ. de la media		,051
Mediana		2,00
Moda		2
Desv. típ.		1,028
Varianza		1,057
Asimetría		,334
Error típ. de asimetría		,121
Curtosis		-1,029
Error típ. de curtosis		,240
Rango		3
Suma		921
Percentiles	25	1,00
	50	2,00
	75	3,00

Creo que la modalidad de actividad formativa denominada CURSO es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	116	28,3	28,3	28,3
	Algo de acuerdo	139	33,9	33,9	62,2
	Poco de acuerdo	93	22,7	22,7	84,9
	Nada de acuerdo	62	15,1	15,1	100,0
	Total	410	100,0	100,0	

Histograma



Puntuaciones medias en función de las variables descriptivas

Edad

Creo que la modalidad de actividad formativa denominada CURSO es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación * Edad

Creo que la modalidad de actividad formativa denominada CURSO es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación

Edad	Media	N	Desv. típ.
Entre 20 y 29 años	2,64	47	1,051
Entre 30 y 39 años	2,27	119	1,087
Entre 40 y 49 años	2,25	154	,959
Entre 50 y 59 años	1,94	87	,944
60 años o más	4,00	3	,000
Total	2,25	410	1,028

Sexo

Creo que la modalidad de actividad formativa denominada CURSO es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación * Sexo

Creo que la modalidad de actividad formativa denominada CURSO es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación

Sexo	Media	N	Desv. típ.
Mujer	2,24	242	1,054
Hombre	2,26	168	,992
Total	2,25	410	1,028

Titulaciones que posee

Creo que la modalidad de actividad formativa denominada CURSO es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación * Titulaciones que posee

Creo que la modalidad de actividad formativa denominada CURSO es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación

Titulaciones que posee	Media	N	Desv. típ.
Diplomado/a	2,11	207	1,025
Licenciado/a	2,39	200	1,016
Doctor/a	2,00	3	1,000
Total	2,25	410	1,028

Puesto de trabajo

Creo que la modalidad de actividad formativa denominada CURSO es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación * Puesto de trabajo

Creo que la modalidad de actividad formativa denominada CURSO es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación

Puesto de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Educación Infantil	2,17	63	,959
Educación Primaria	2,28	185	1,136
Educación Secundaria	2,23	162	,923
Total	2,25	410	1,028

Años de servicio

Creo que la modalidad de actividad formativa denominada CURSO es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación * Años de servicio

Creo que la modalidad de actividad formativa denominada CURSO es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación

Años de servicio	Media	N	Desv. típ.
Menos de 5 años de servicio	2,38	63	1,099
Entre 5 y 10 años de servicio	1,95	75	,899
Entre 11 y 15 años de servicio	2,38	87	1,070
Entre 16 y 20 años de servicio	2,36	59	,943
Más de 20 años de servicio	2,21	126	1,048
Total	2,25	410	1,028

Zona de trabajo

Creo que la modalidad de actividad formativa denominada CURSO es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación * Zona de trabajo

Creo que la modalidad de actividad formativa denominada CURSO es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación

Zona de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Costa	2,27	273	1,030
Alpujarra	2,09	87	,948
Valle de Lecrín	2,36	50	1,139
Total	2,25	410	1,028

Diferencias estadísticamente significativas		
Variable	Prueba de contraste realizada	Diferencias
Edad	H de Kruskal-Wallis (anexo 1)	Sí
Sexo	U de Mann-Whitney (anexo 2)	No
Titulaciones que posee	H de Kruskal-Wallis (anexo 3)	Sí
Puesto de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 4)	No
Años de servicio	H de Kruskal-Wallis (anexo 5)	No
Zona de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 6)	No

6.2.1.7. Creo que la modalidad de actividad formativa denominada CURSO CON SEGUIMIENTO es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación

Estadísticos

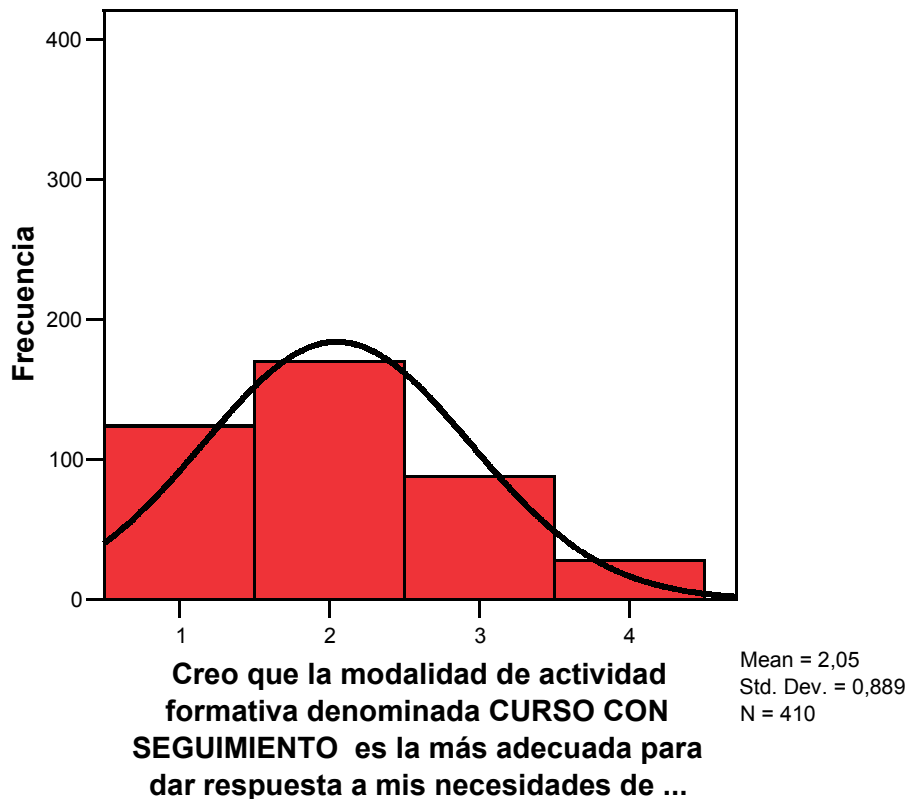
Creo que la modalidad de actividad formativa denominada CURSO CON SEGUIMIENTO es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación

N	Válidos	410
	Perdidos	0
Media		2,05
Error típ. de la media		,044
Mediana		2,00
Moda		2
Desv. típ.		,889
Varianza		,790
Asimetría		,492
Error típ. de asimetría		,121
Curtosis		-,524
Error típ. de curtosis		,240
Rango		3
Suma		840
Percentiles	25	1,00
	50	2,00
	75	3,00

Creo que la modalidad de actividad formativa denominada CURSO CON SEGUIMIENTO es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	124	30,2	30,2	30,2
	Algo de acuerdo	170	41,5	41,5	71,7
	Poco de acuerdo	88	21,5	21,5	93,2
	Nada de acuerdo	28	6,8	6,8	100,0
	Total	410	100,0	100,0	

Histograma



Puntuaciones medias en función de las variables descriptivas Edad

Creo que la modalidad de actividad formativa denominada CURSO CON SEGUIMIENTO es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación * Edad

Creo que la modalidad de actividad formativa denominada CURSO CON SEGUIMIENTO es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación

Edad	Media	N	Desv. típ.
Entre 20 y 29 años	1,74	47	,736
Entre 30 y 39 años	1,96	119	,906
Entre 40 y 49 años	2,08	154	,870
Entre 50 y 59 años	2,21	87	,878
60 años o más	4,00	3	,000
Total	2,05	410	,889

Sexo

Creo que la modalidad de actividad formativa denominada CURSO CON SEGUIMIENTO es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación * Sexo

Creo que la modalidad de actividad formativa denominada CURSO CON SEGUIMIENTO es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación

Sexo	Media	N	Desv. típ.
Mujer	2,10	242	,894
Hombre	1,97	168	,878
Total	2,05	410	,889

Titulaciones que posee

Creo que la modalidad de actividad formativa denominada CURSO CON SEGUIMIENTO es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación * Titulaciones que posee

Creo que la modalidad de actividad formativa denominada CURSO CON SEGUIMIENTO es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación

Titulaciones que posee	Media	N	Desv. típ.
Diplomado/a	1,96	207	,806
Licenciado/a	2,14	200	,962
Doctor/a	2,00	3	1,000
Total	2,05	410	,889

Puesto de trabajo

Creo que la modalidad de actividad formativa denominada CURSO CON SEGUIMIENTO es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación * Puesto de trabajo

Creo que la modalidad de actividad formativa denominada CURSO CON SEGUIMIENTO es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación

Puesto de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Educación Infantil	2,05	63	,906
Educación Primaria	1,89	185	,843
Educación Secundaria	2,23	162	,902
Total	2,05	410	,889

Años de servicio

Creo que la modalidad de actividad formativa denominada CURSO CON SEGUIMIENTO es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación * Años de servicio

Creo que la modalidad de actividad formativa denominada CURSO CON SEGUIMIENTO es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación

Años de servicio	Media	N	Desv. típ.
Menos de 5 años de servicio	1,87	63	,871
Entre 5 y 10 años de servicio	1,97	75	,854
Entre 11 y 15 años de servicio	1,99	87	,814
Entre 16 y 20 años de servicio	2,25	59	,822
Más de 20 años de servicio	2,13	126	,980
Total	2,05	410	,889

Zona de trabajo

Creo que la modalidad de actividad formativa denominada CURSO CON SEGUIMIENTO es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación * Zona de trabajo

Creo que la modalidad de actividad formativa denominada CURSO CON SEGUIMIENTO es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación

Zona de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Costa	2,03	273	,893
Alpujarra	2,11	87	,754
Valle de Lecrín	2,06	50	1,077
Total	2,05	410	,889

Diferencias estadísticamente significativas		
Variable	Prueba de contraste realizada	Diferencias
Edad	H de Kruskal-Wallis (anexo 1)	Sí
Sexo	U de Mann-Whitney (anexo 2)	No
Titulaciones que posee	H de Kruskal-Wallis (anexo 3)	No
Puesto de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 4)	Sí
Años de servicio	H de Kruskal-Wallis (anexo 5)	No
Zona de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 6)	No

6. 2.1.8. Creo que la modalidad de actividad formativa denominada GRUPO DE TRABAJO es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación

Estadísticos

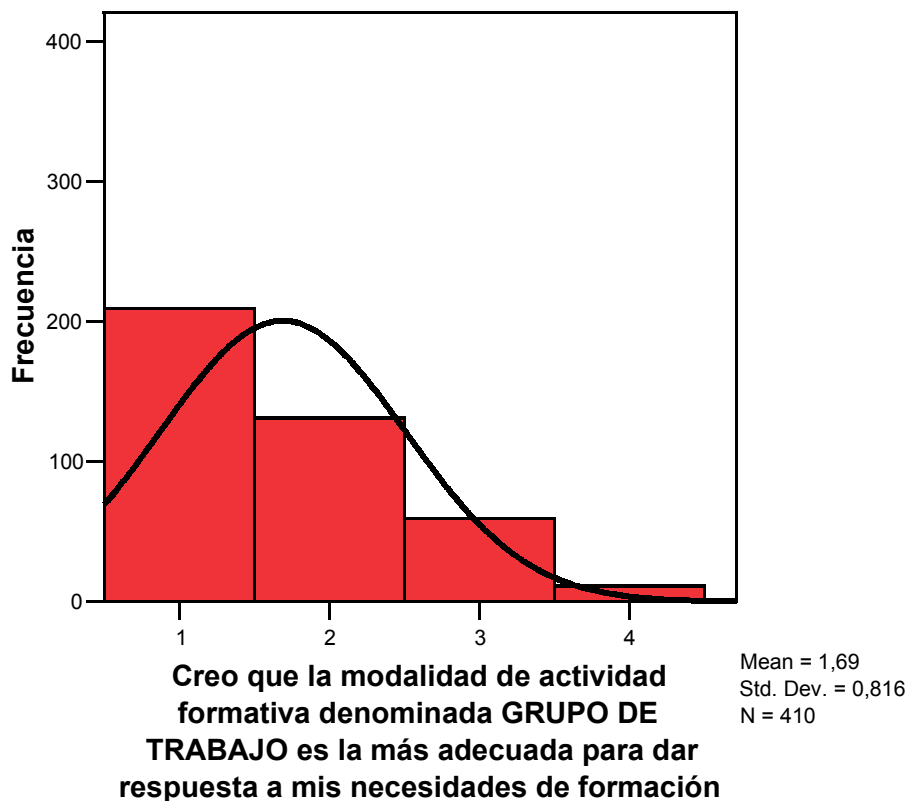
Creo que la modalidad de actividad formativa denominada GRUPO DE TRABAJO es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación

N	Válidos	410
	Perdidos	0
Media		1,69
Error típ. de la media		,040
Mediana		1,00
Moda		1
Desv. típ.		,816
Varianza		,665
Asimetría		,930
Error típ. de asimetría		,121
Curtosis		-,009
Error típ. de curtosis		,240
Rango		3
Suma		692
Percentiles	25	1,00
	50	1,00
	75	2,00

Creo que la modalidad de actividad formativa denominada GRUPO DE TRABAJO es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	209	51,0	51,0	51,0
	Algo de acuerdo	131	32,0	32,0	82,9
	Poco de acuerdo	59	14,4	14,4	97,3
	Nada de acuerdo	11	2,7	2,7	100,0
	Total	410	100,0	100,0	

Histograma



Puntuaciones medias en función de las variables descriptivas

Edad

Creo que la modalidad de actividad formativa denominada GRUPO DE TRABAJO es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación * Edad

Creo que la modalidad de actividad formativa denominada GRUPO DE TRABAJO es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación

Edad	Media	N	Desv. típ.
Entre 20 y 29 años	1,60	47	,742
Entre 30 y 39 años	1,71	119	,865
Entre 40 y 49 años	1,79	154	,822
Entre 50 y 59 años	1,54	87	,760
60 años o más	1,00	3	,000
Total	1,69	410	,816

Sexo

Creo que la modalidad de actividad formativa denominada GRUPO DE TRABAJO es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación * Sexo

Creo que la modalidad de actividad formativa denominada GRUPO DE TRABAJO es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación

Sexo	Media	N	Desv. típ.
Mujer	1,64	242	,750
Hombre	1,76	168	,899
Total	1,69	410	,816

Titulaciones que posee

Creo que la modalidad de actividad formativa denominada GRUPO DE TRABAJO es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación * Titulaciones que posee

Creo que la modalidad de actividad formativa denominada GRUPO DE TRABAJO es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación

Titulaciones que posee	Media	N	Desv. típ.
Diplomado/a	1,68	207	,845
Licenciado/a	1,69	200	,785
Doctor/a	2,00	3	1,000
Total	1,69	410	,816

Puesto de trabajo

Creo que la modalidad de actividad formativa denominada GRUPO DE TRABAJO es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación * Puesto de trabajo

Creo que la modalidad de actividad formativa denominada GRUPO DE TRABAJO es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación

Puesto de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Educación Infantil	1,65	63	,765
Educación Primaria	1,59	185	,810
Educación Secundaria	1,81	162	,831
Total	1,69	410	,816

Años de servicio

Creo que la modalidad de actividad formativa denominada GRUPO DE TRABAJO es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación * Años de servicio

Creo que la modalidad de actividad formativa denominada GRUPO DE TRABAJO es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación

Años de servicio	Media	N	Desv. típ.
Menos de 5 años de servicio	1,63	63	,829
Entre 5 y 10 años de servicio	1,85	75	,896
Entre 11 y 15 años de servicio	1,68	87	,814
Entre 16 y 20 años de servicio	1,69	59	,771
Más de 20 años de servicio	1,62	126	,778
Total	1,69	410	,816

Zona de trabajo

Creo que la modalidad de actividad formativa denominada GRUPO DE TRABAJO es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación * Zona de trabajo

Creo que la modalidad de actividad formativa denominada GRUPO DE TRABAJO es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación

Zona de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Costa	1,71	273	,805
Alpujarra	1,76	87	,902
Valle de Lecrín	1,44	50	,675
Total	1,69	410	,816

Diferencias estadísticamente significativas		
Variable	Prueba de contraste realizada	Diferencias
Edad	H de Kruskal-Wallis (anexo 1)	No
Sexo	U de Mann-Whitney (anexo 2)	No
Titulaciones que posee	H de Kruskal-Wallis (anexo 3)	No
Puesto de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 4)	Sí
Años de servicio	H de Kruskal-Wallis (anexo 5)	No
Zona de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 6)	No

6.2.1.9. Creo que la modalidad de actividad formativa denominada JORNADAS es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación

Estadísticos

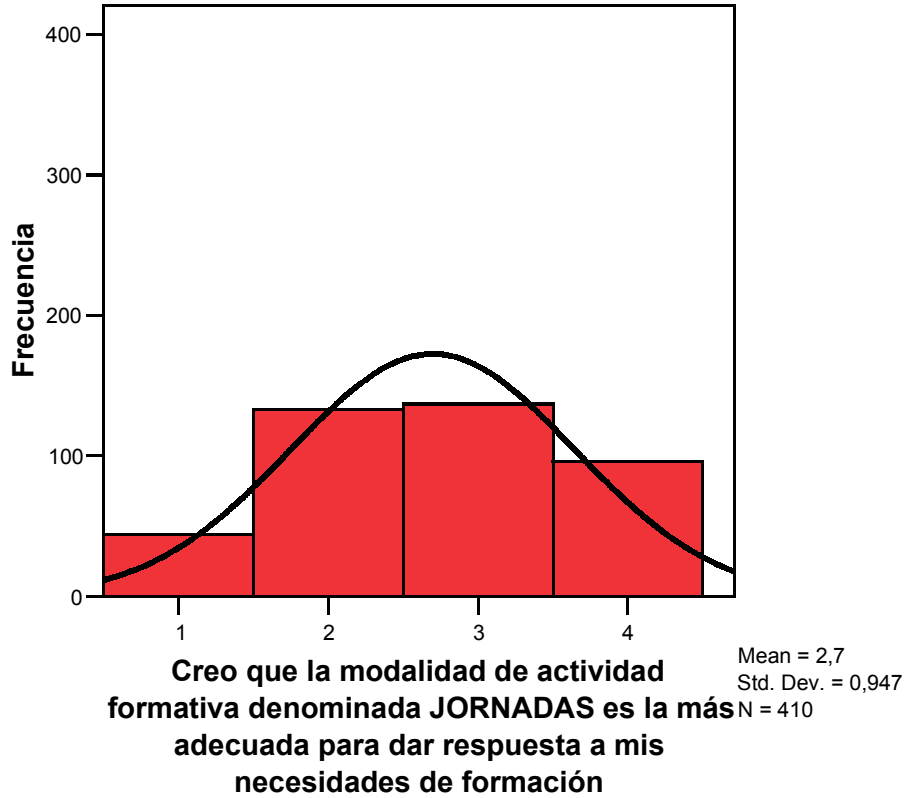
Creo que la modalidad de actividad formativa denominada JORNADAS es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación

N	Válidos	410
	Perdidos	0
Media		2,70
Error típ. de la media		,047
Mediana		3,00
Moda		3
Desv. típ.		,947
Varianza		,897
Asimetría		-,121
Error típ. de asimetría		,121
Curtosis		-,944
Error típ. de curtosis		,240
Rango		3
Suma		1105
Percentiles	25	2,00
	50	3,00
	75	3,00

Creo que la modalidad de actividad formativa denominada JORNADAS es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Totalmente de acuerdo	44	10,7	10,7	10,7
Algo de acuerdo	133	32,4	32,4	43,2
Poco de acuerdo	137	33,4	33,4	76,6
Nada de acuerdo	96	23,4	23,4	100,0
Total	410	100,0	100,0	

Histograma



Puntuaciones medias en función de las variables descriptivas

Edad

Creo que la modalidad de actividad formativa denominada JORNADAS es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación * Edad

Creo que la modalidad de actividad formativa denominada JORNADAS es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación

Edad	Media	N	Desv. típ.
Entre 20 y 29 años	2,83	47	1,007
Entre 30 y 39 años	2,97	119	,853
Entre 40 y 49 años	2,65	154	,940
Entre 50 y 59 años	2,29	87	,901
60 años o más	4,00	3	,000
Total	2,70	410	,947

Sexo

Creo que la modalidad de actividad formativa denominada JORNADAS es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación * Sexo

Creo que la modalidad de actividad formativa denominada JORNADAS es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación

Sexo	Media	N	Desv. típ.
Mujer	2,69	242	,932
Hombre	2,70	168	,971
Total	2,70	410	,947

Titulaciones que posee

Creo que la modalidad de actividad formativa denominada JORNADAS es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación * Titulaciones que posee

Creo que la modalidad de actividad formativa denominada JORNADAS es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación

Titulaciones que posee	Media	N	Desv. típ.
Diplomado/a	2,61	207	,943
Licenciado/a	2,78	200	,945
Doctor/a	2,67	3	1,155
Total	2,70	410	,947

Puesto de trabajo

Creo que la modalidad de actividad formativa denominada JORNADAS es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación * Puesto de trabajo

Creo que la modalidad de actividad formativa denominada JORNADAS es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación

Puesto de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Educación Infantil	2,63	63	,903
Educación Primaria	2,79	185	1,002
Educación Secundaria	2,61	162	,893
Total	2,70	410	,947

Años de servicio

Creo que la modalidad de actividad formativa denominada JORNADAS es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación * Años de servicio

Creo que la modalidad de actividad formativa denominada JORNADAS es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación

Años de servicio	Media	N	Desv. típ.
Menos de 5 años de servicio	2,83	63	,925
Entre 5 y 10 años de servicio	2,77	75	,815
Entre 11 y 15 años de servicio	2,76	87	,940
Entre 16 y 20 años de servicio	2,76	59	1,023
Más de 20 años de servicio	2,51	126	,986
Total	2,70	410	,947

Zona de trabajo

Creo que la modalidad de actividad formativa denominada JORNADAS es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación * Zona de trabajo

Creo que la modalidad de actividad formativa denominada JORNADAS es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación

Zona de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Costa	2,64	273	,979
Alpujarra	2,79	87	,809
Valle de Lecrín	2,80	50	,990
Total	2,70	410	,947

Diferencias estadísticamente significativas		
Variable	Prueba de contraste realizada	Diferencias
Edad	H de Kruskal-Wallis (anexo 1)	Sí
Sexo	U de Mann-Whitney (anexo 2)	No
Titulaciones que posee	H de Kruskal-Wallis (anexo 3)	No
Puesto de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 4)	No
Años de servicio	H de Kruskal-Wallis (anexo 5)	No
Zona de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 6)	No

6.2.1.10. Creo que la modalidad de actividad formativa denominada FORMACIÓN EN CENTROS es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación

Estadísticos

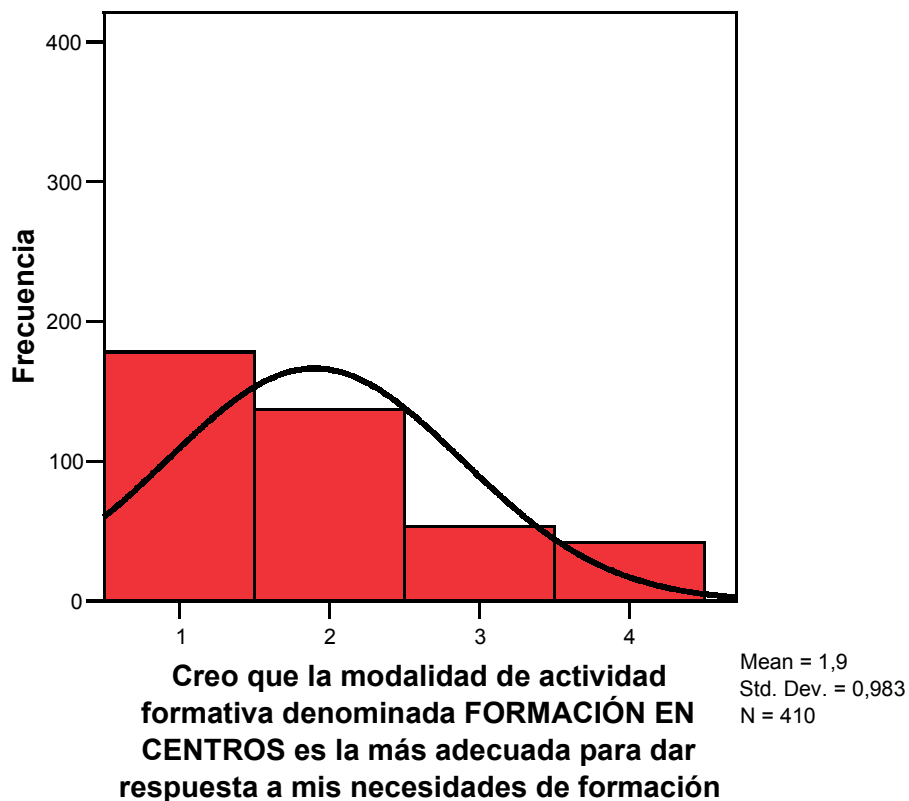
Creo que la modalidad de actividad formativa denominada FORMACIÓN EN CENTROS es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación

N	Válidos	410
	Perdidos	0
Media		1,90
Error típ. de la media		,049
Mediana		2,00
Moda		1
Desv. típ.		,983
Varianza		,966
Asimetría		,854
Error típ. de asimetría		,121
Curtosis		-,331
Error típ. de curtosis		,240
Rango		3
Suma		779
Percentiles	25	1,00
	50	2,00
	75	2,00

Creo que la modalidad de actividad formativa denominada FORMACIÓN EN CENTROS es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Totalmente de acuerdo	178	43,4	43,4	43,4
Algo de acuerdo	137	33,4	33,4	76,8
Poco de acuerdo	53	12,9	12,9	89,8
Nada de acuerdo	42	10,2	10,2	100,0
Total	410	100,0	100,0	

Histograma



Puntuaciones medias en función de las variables descriptivas

Edad

Creo que la modalidad de actividad formativa denominada FORMACIÓN EN CENTROS es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación * Edad

Creo que la modalidad de actividad formativa denominada FORMACIÓN EN CENTROS es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación

Edad	Media	N	Desv. típ.
Entre 20 y 29 años	1,66	47	,815
Entre 30 y 39 años	1,96	119	1,012
Entre 40 y 49 años	2,04	154	,956
Entre 50 y 59 años	1,74	87	1,039
60 años o más	1,00	3	,000
Total	1,90	410	,983

Sexo

Creo que la modalidad de actividad formativa denominada FORMACIÓN EN CENTROS es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación * Sexo

Creo que la modalidad de actividad formativa denominada FORMACIÓN EN CENTROS es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación

Sexo	Media	N	Desv. típ.
Mujer	1,89	242	1,009
Hombre	1,91	168	,947
Total	1,90	410	,983

Titulaciones que posee

Creo que la modalidad de actividad formativa denominada FORMACIÓN EN CENTROS es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación * Titulaciones que posee

Creo que la modalidad de actividad formativa denominada FORMACIÓN EN CENTROS es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación

Titulaciones que posee	Media	N	Desv. típ.
Diplomado/a	1,79	207	,955
Licenciado/a	2,00	200	,995
Doctor/a	3,00	3	1,000
Total	1,90	410	,983

Formación en centros

Creo que la modalidad de actividad formativa denominada FORMACIÓN EN CENTROS es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación * Puesto de trabajo

Creo que la modalidad de actividad formativa denominada FORMACIÓN EN CENTROS es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación

Puesto de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Educación Infantil	1,76	63	,837
Educación Primaria	1,71	185	,972
Educación Secundaria	2,17	162	,992
Total	1,90	410	,983

Años de servicio

Creo que la modalidad de actividad formativa denominada FORMACIÓN EN CENTROS es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación * Años de servicio

Creo que la modalidad de actividad formativa denominada FORMACIÓN EN CENTROS es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación

Años de servicio	Media	N	Desv. típ.
Menos de 5 años de servicio	1,86	63	,931
Entre 5 y 10 años de servicio	2,12	75	,972
Entre 11 y 15 años de servicio	1,76	87	,964
Entre 16 y 20 años de servicio	2,07	59	,907
Más de 20 años de servicio	1,81	126	1,041
Total	1,90	410	,983

Zona de trabajo

Creo que la modalidad de actividad formativa denominada FORMACIÓN EN CENTROS es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación * Zona de trabajo

Creo que la modalidad de actividad formativa denominada FORMACIÓN EN CENTROS es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación

Zona de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Costa	1,89	273	1,029
Alpujarra	1,98	87	,762
Valle de Lecrín	1,80	50	1,069
Total	1,90	410	,983

Diferencias estadísticamente significativas		
Variable	Prueba de contraste realizada	Diferencias
Edad	H de Kruskal-Wallis (anexo 1)	Sí
Sexo	U de Mann-Whitney (anexo 2)	No
Titulaciones que posee	H de Kruskal-Wallis (anexo 3)	Sí
Puesto de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 4)	Sí
Años de servicio	H de Kruskal-Wallis (anexo 5)	Sí
Zona de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 6)	Sí

6.2.2. Conocimiento y valoración de la información aportada por el Centro de Profesorado

6.2.2.11. Tengo información puntual de las actividades y convocatorias realizadas por el Centro del Profesorado

Estadísticos

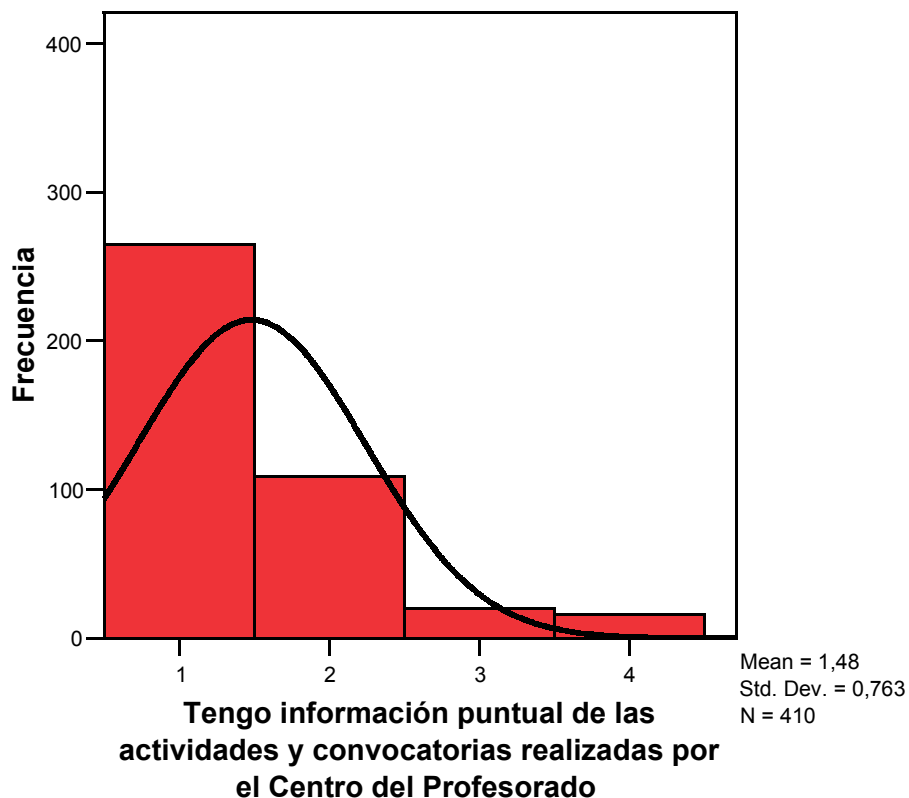
Tengo información puntual de las actividades y convocatorias realizadas por el Centro del Profesorado

N	Válidos	410
	Perdidos	0
Media		1,48
Error típ. de la media		,038
Mediana		1,00
Moda		1
Desv. típ.		,763
Varianza		,583
Asimetría		1,723
Error típ. de asimetría		,121
Curtosis		2,629
Error típ. de curtosis		,240
Rango		3
Suma		607
Percentiles	25	1,00
	50	1,00
	75	2,00

Tengo información puntual de las actividades y convocatorias realizadas por el Centro del Profesorado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	265	64,6	64,6	64,6
	Algo de acuerdo	109	26,6	26,6	91,2
	Poco de acuerdo	20	4,9	4,9	96,1
	Nada de acuerdo	16	3,9	3,9	100,0
	Total	410	100,0	100,0	

Histograma



Puntuaciones medias en función de las variables descriptivas

Edad

Tengo información puntual de las actividades y convocatorias realizadas por el Centro del Profesorado
* Edad

Tengo información puntual de las actividades y convocatorias realizadas por el Centro del Profesorado

Edad	Media	N	Desv. típ.
Entre 20 y 29 años	1,87	47	1,096
Entre 30 y 39 años	1,59	119	,775
Entre 40 y 49 años	1,40	154	,641
Entre 50 y 59 años	1,18	87	,390
60 años o más	4,00	3	,000
Total	1,48	410	,763

Sexo

Tengo información puntual de las actividades y convocatorias realizadas por el Centro del Profesorado * Sexo

Tengo información puntual de las actividades y convocatorias realizadas por el Centro del Profesorado

Sexo	Media	N	Desv. típ.
Mujer	1,47	242	,746
Hombre	1,50	168	,789
Total	1,48	410	,763

Titulaciones que posee

Tengo información puntual de las actividades y convocatorias realizadas por el Centro del Profesorado * Titulaciones que posee

Tengo información puntual de las actividades y convocatorias realizadas por el Centro del Profesorado

Titulaciones que posee	Media	N	Desv. típ.
Diplomado/a	1,38	207	,699
Licenciado/a	1,58	200	,817
Doctor/a	2,00	3	,000
Total	1,48	410	,763

Puesto de trabajo

Tengo información puntual de las actividades y convocatorias realizadas por el Centro del Profesorado * Puesto de trabajo

Tengo información puntual de las actividades y convocatorias realizadas por el Centro del Profesorado

Puesto de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Educación Infantil	1,67	63	,898
Educación Primaria	1,30	185	,696
Educación Secundaria	1,61	162	,741
Total	1,48	410	,763

Años de servicio

Tengo información puntual de las actividades y convocatorias realizadas por el Centro del Profesorado * Años de servicio

Tengo información puntual de las actividades y convocatorias realizadas por el Centro del Profesorado

Años de servicio	Media	N	Desv. típ.
Menos de 5 años de servicio	1,79	63	,901
Entre 5 y 10 años de servicio	1,63	75	,897
Entre 11 y 15 años de servicio	1,45	87	,624
Entre 16 y 20 años de servicio	1,34	59	,685
Más de 20 años de servicio	1,33	126	,667
Total	1,48	410	,763

Zona de trabajo

Tengo información puntual de las actividades y convocatorias realizadas por el Centro del Profesorado * Zona de trabajo

Tengo información puntual de las actividades y convocatorias realizadas por el Centro del Profesorado

Zona de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Costa	1,44	273	,731
Alpujarra	1,66	87	,938
Valle de Lecrín	1,38	50	,530
Total	1,48	410	,763

Diferencias estadísticamente significativas		
Variable	Prueba de contraste realizada	Diferencias
Edad	H de Kruskal-Wallis (anexo 1)	Sí
Sexo	U de Mann-Whitney (anexo 2)	No
Titulaciones que posee	H de Kruskal-Wallis (anexo 3)	Sí
Puesto de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 4)	Sí
Años de servicio	H de Kruskal-Wallis (anexo 5)	Sí
Zona de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 6)	Sí

6.2.2.12. La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., me llega mediante consulta a la página WEB del Centro del Profesorado

Estadísticos

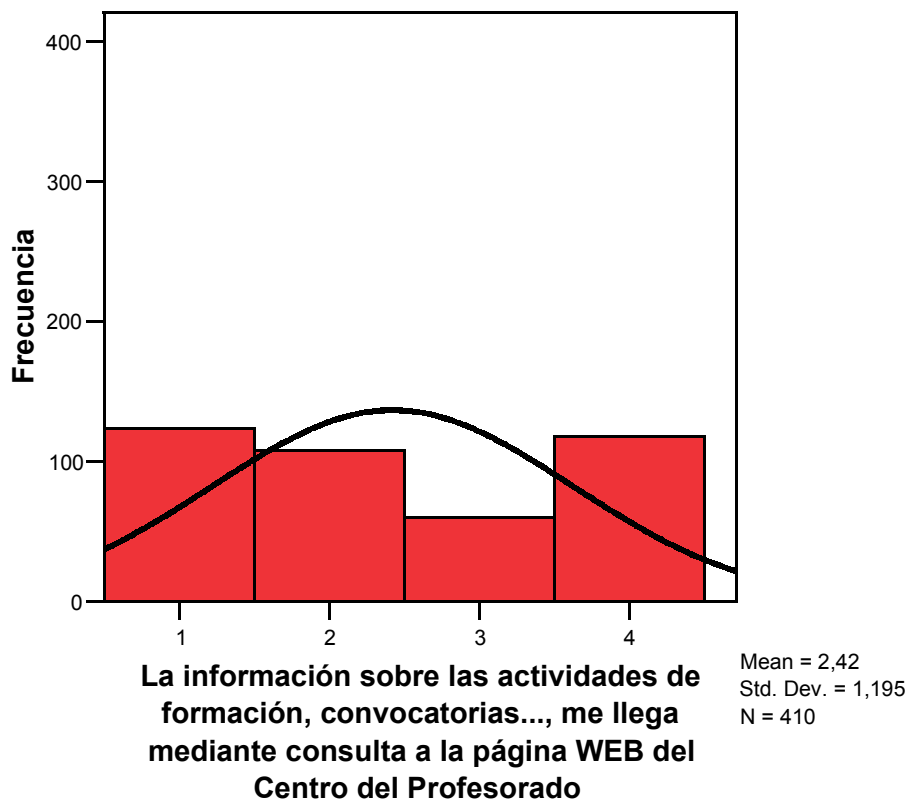
La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., me llega mediante consulta a la página WEB del Centro del Profesorado

N	Válidos	410
	Perdidos	0
Media		2,42
Error típ. de la media		,059
Mediana		2,00
Moda		1
Desv. típ.		1,195
Varianza		1,427
Asimetría		,166
Error típ. de asimetría		,121
Curtosis		-1,500
Error típ. de curtosis		,240
Rango		3
Suma		992
Percentiles	25	1,00
	50	2,00
	75	4,00

La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., me llega mediante consulta a la página WEB del Centro del Profesorado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Totalmente de acuerdo	124	30,2	30,2	30,2
Algo de acuerdo	108	26,3	26,3	56,6
Poco de acuerdo	60	14,6	14,6	71,2
Nada de acuerdo	118	28,8	28,8	100,0
Total	410	100,0	100,0	

Histograma



Puntuaciones medias en función de las variables descriptivas

Edad

La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., me llega mediante consulta a la página WEB del Centro del Profesorado * Edad

La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., me llega mediante consulta a la página WEB del Centro del Profesorado

Edad	Media	N	Desv. típ.
Entre 20 y 29 años	1,85	47	1,083
Entre 30 y 39 años	2,36	119	1,240
Entre 40 y 49 años	2,41	154	1,147
Entre 50 y 59 años	2,77	87	1,148
60 años o más	4,00	3	,000
Total	2,42	410	1,195

Sexo

La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., me llega mediante consulta a la página WEB del Centro del Profesorado * Sexo

La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., me llega mediante consulta a la página WEB del Centro del Profesorado

Sexo	Media	N	Desv. típ.
Mujer	2,52	242	1,233
Hombre	2,27	168	1,125
Total	2,42	410	1,195

Titulaciones que posee

La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., me llega mediante consulta a la página WEB del Centro del Profesorado * Titulaciones que posee

La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., me llega mediante consulta a la página WEB del Centro del Profesorado

Titulaciones que posee	Media	N	Desv. típ.
Diplomado/a	2,53	207	1,214
Licenciado/a	2,30	200	1,169
Doctor/a	2,67	3	1,155
Total	2,42	410	1,195

Puesto de trabajo

La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., me llega mediante consulta a la página WEB del Centro del Profesorado * Puesto de trabajo

La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., me llega mediante consulta a la página WEB del Centro del Profesorado

Puesto de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Educación Infantil	2,35	63	1,310
Educación Primaria	2,51	185	1,252
Educación Secundaria	2,35	162	1,077
Total	2,42	410	1,195

Años de servicio

La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., me llega mediante consulta a la página WEB del Centro del Profesorado * Años de servicio

La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., me llega mediante consulta a la página WEB del Centro del Profesorado

Años de servicio	Media	N	Desv. típ.
Menos de 5 años de servicio	2,30	63	1,227
Entre 5 y 10 años de servicio	2,09	75	1,141
Entre 11 y 15 años de servicio	2,46	87	1,129
Entre 16 y 20 años de servicio	2,56	59	1,193
Más de 20 años de servicio	2,58	126	1,229
Total	2,42	410	1,195

Zona de trabajo

La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., me llega mediante consulta a la página WEB del Centro del Profesorado * Zona de trabajo

La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., me llega mediante consulta a la página WEB del Centro del Profesorado

Zona de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Costa	2,42	273	1,189
Alpujarra	2,51	87	1,180
Valle de Lecrín	2,28	50	1,262
Total	2,42	410	1,195

Diferencias estadísticamente significativas		
Variable	Prueba de contraste realizada	Diferencias
Edad	H de Kruskal-Wallis (anexo 1)	Sí
Sexo	U de Mann-Whitney (anexo 2)	No
Titulaciones que posee	H de Kruskal-Wallis (anexo 3)	No
Puesto de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 4)	No
Años de servicio	H de Kruskal-Wallis (anexo 5)	No
Zona de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 6)	No

6.2.2.13. La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., me llega mediante convocatoria impresa

Estadísticos

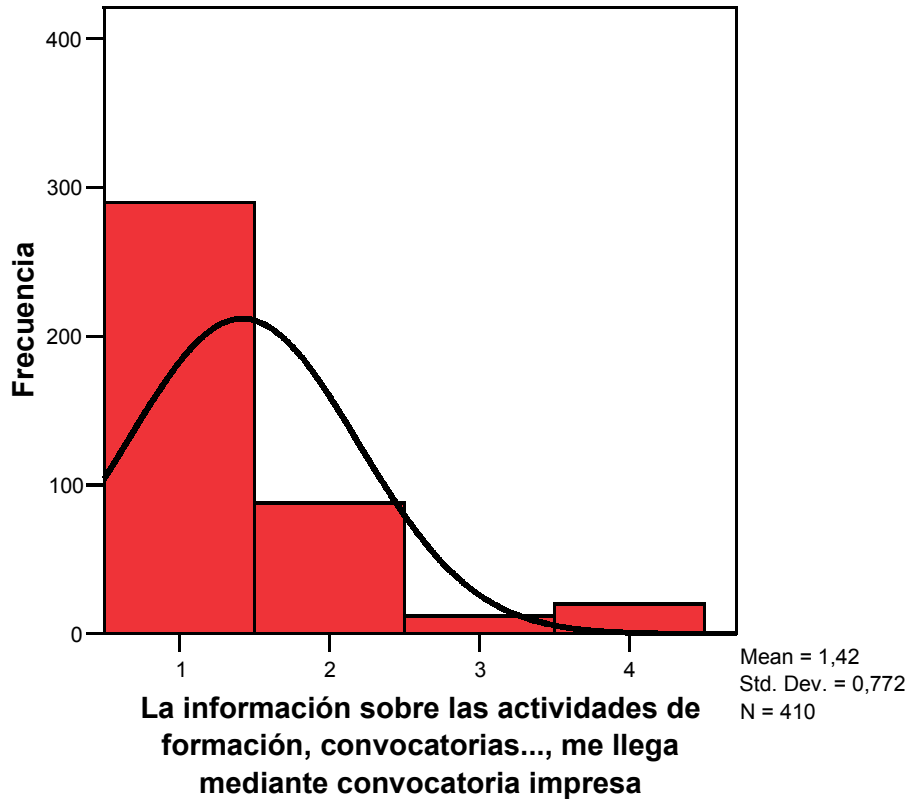
La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., me llega mediante convocatoria impresa

N	Válidos	410
	Perdidos	0
Media		1,42
Error típ. de la media		,038
Mediana		1,00
Moda		1
Desv. típ.		,772
Varianza		,596
Asimetría		2,065
Error típ. de asimetría		,121
Curtosis		3,823
Error típ. de curtosis		,240
Rango		3
Suma		582
Percentiles	25	1,00
	50	1,00
	75	2,00

La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., me llega mediante convocatoria impresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Totalmente de acuerdo	290	70,7	70,7	70,7
Algo de acuerdo	88	21,5	21,5	92,2
Poco de acuerdo	12	2,9	2,9	95,1
Nada de acuerdo	20	4,9	4,9	100,0
Total	410	100,0	100,0	

Histograma



Puntuaciones medias en función de las variables descriptivas

Edad

La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., me llega mediante convocatoria impresa * Edad

La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., me llega mediante convocatoria impresa

Edad	Media	N	Desv. típ.
Entre 20 y 29 años	1,55	47	,904
Entre 30 y 39 años	1,57	119	,907
Entre 40 y 49 años	1,31	154	,554
Entre 50 y 59 años	1,24	87	,628
60 años o más	4,00	3	,000
Total	1,42	410	,772

Sexo

La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., me llega mediante convocatoria impresa * Sexo

La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., me llega mediante convocatoria impresa

Sexo	Media	N	Desv. típ.
Mujer	1,40	242	,795
Hombre	1,44	168	,740
Total	1,42	410	,772

Titulación

La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., me llega mediante convocatoria impresa * Titulaciones que posee

La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., me llega mediante convocatoria impresa

Titulaciones que posee	Media	N	Desv. típ.
Diplomado/a	1,30	207	,673
Licenciado/a	1,54	200	,850
Doctor/a	1,67	3	,577
Total	1,42	410	,772

Puesto de trabajo

La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., me llega mediante convocatoria impresa * Puesto de trabajo

La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., me llega mediante convocatoria impresa

Puesto de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Educación Infantil	1,38	63	,580
Educación Primaria	1,24	185	,588
Educación Secundaria	1,64	162	,950
Total	1,42	410	,772

Años de servicio

La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., me llega mediante convocatoria impresa * Años de servicio

La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., me llega mediante convocatoria impresa

Años de servicio	Media	N	Desv. típ.
Menos de 5 años de servicio	1,62	63	1,069
Entre 5 y 10 años de servicio	1,48	75	,777
Entre 11 y 15 años de servicio	1,44	87	,677
Entre 16 y 20 años de servicio	1,25	59	,733
Más de 20 años de servicio	1,35	126	,649
Total	1,42	410	,772

Zona de trabajo

La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., me llega mediante convocatoria impresa * Zona de trabajo

La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., me llega mediante convocatoria impresa

Zona de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Costa	1,43	273	,788
Alpujarra	1,38	87	,669
Valle de Lecrín	1,44	50	,861
Total	1,42	410	,772

Diferencias estadísticamente significativas		
Variable	Prueba de contraste realizada	Diferencias
Edad	H de Kruskal-Wallis (anexo 1)	Sí
Sexo	U de Mann-Whitney (anexo 2)	No
Titulaciones que posee	H de Kruskal-Wallis (anexo 3)	Sí
Puesto de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 4)	Sí
Años de servicio	H de Kruskal-Wallis (anexo 5)	No
Zona de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 6)	No

6.2.3. Conocimiento y valoración de la información aportada por el Centro de Trabajo

6.2.3.14. La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., llega a mi centro docente y éste inmediatamente la pone en conocimiento de todo el profesorado

Estadísticos

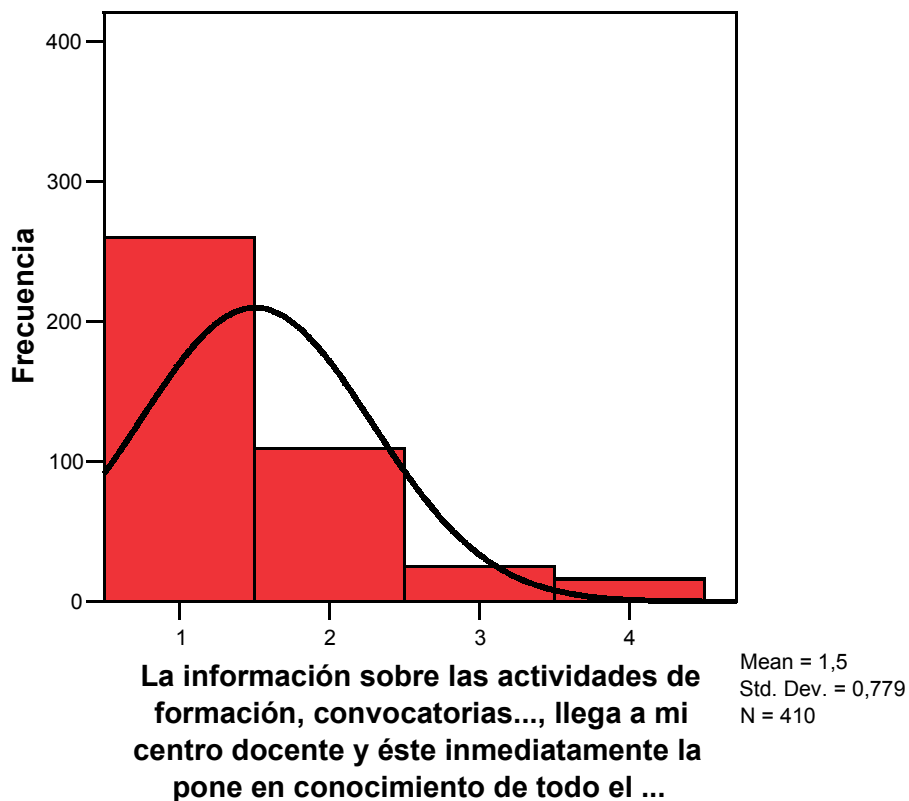
La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., llega a mi centro docente y éste inmediatamente la pone en conocimiento de todo el profesorado

N	Válidos	410
	Perdidos	0
Media		1,50
Error típ. de la media		,038
Mediana		1,00
Moda		1
Desv. típ.		,779
Varianza		,608
Asimetría		1,618
Error típ. de asimetría		,121
Curtosis		2,143
Error típ. de curtosis		,240
Rango		3
Suma		617
Percentiles	25	1,00
	50	1,00
	75	2,00

La información sobre las actividades de formación, convocatorias, ... llega a mi centro docente y éste inmediatamente la pone en conocimiento de todo el profesorado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	260	63,4	63,4	63,4
	Algo de acuerdo	109	26,6	26,6	90,0
	Poco de acuerdo	25	6,1	6,1	96,1
	Nada de acuerdo	16	3,9	3,9	100,0
	Total	410	100,0	100,0	

Histograma



Puntuaciones medias en función de las variables descriptivas

Edad

La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., llega a mi centro docente y éste inmediatamente la pone en conocimiento de todo el profesorado * Edad

La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., llega a mi centro docente y éste inmediatamente la pone en conocimiento de todo el profesorado

Edad	Media	N	Desv. típ.
Entre 20 y 29 años	1,91	47	1,018
Entre 30 y 39 años	1,58	119	,683
Entre 40 y 49 años	1,42	154	,702
Entre 50 y 59 años	1,25	87	,651
60 años o más	4,00	3	,000
Total	1,50	410	,779

Sexo

La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., llega a mi centro docente y éste inmediatamente la pone en conocimiento de todo el profesorado * Sexo

La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., llega a mi centro docente y éste inmediatamente la pone en conocimiento de todo el profesorado

Sexo	Media	N	Desv. típ.
Mujer	1,46	242	,746
Hombre	1,57	168	,823
Total	1,50	410	,779

Titulaciones que posee

La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., llega a mi centro docente y éste inmediatamente la pone en conocimiento de todo el profesorado * Titulaciones que posee

La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., llega a mi centro docente y éste inmediatamente la pone en conocimiento de todo el profesorado

Titulaciones que posee	Media	N	Desv. típ.
Diplomado/a	1,40	207	,730
Licenciado/a	1,61	200	,814
Doctor/a	2,00	3	1,000
Total	1,50	410	,779

Puesto de trabajo

La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., llega a mi centro docente y éste inmediatamente la pone en conocimiento de todo el profesorado * Puesto de trabajo

La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., llega a mi centro docente y éste inmediatamente la pone en conocimiento de todo el profesorado

Puesto de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Educación Infantil	1,49	63	,780
Educación Primaria	1,51	185	,781
Educación Secundaria	1,51	162	,782
Total	1,50	410	,779

Años de servicio

La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., llega a mi centro docente y éste inmediatamente la pone en conocimiento de todo el profesorado * Años de servicio

La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., llega a mi centro docente y éste inmediatamente la pone en conocimiento de todo el profesorado

Años de servicio	Media	N	Desv. típ.
Menos de 5 años de servicio	1,71	63	,958
Entre 5 y 10 años de servicio	1,61	75	,676
Entre 11 y 15 años de servicio	1,38	87	,575
Entre 16 y 20 años de servicio	1,51	59	,898
Más de 20 años de servicio	1,42	126	,783
Total	1,50	410	,779

Zona de trabajo

La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., llega a mi centro docente y éste inmediatamente la pone en conocimiento de todo el profesorado * Zona de trabajo

La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., llega a mi centro docente y éste inmediatamente la pone en conocimiento de todo el profesorado

Zona de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Costa	1,55	273	,804
Alpujarra	1,37	87	,667
Valle de Lecrín	1,52	50	,814
Total	1,50	410	,779

Diferencias estadísticamente significativas		
Variable	Prueba de contraste realizada	Diferencias
Edad	H de Kruskal-Wallis (anexo 1)	Sí
Sexo	U de Mann-Whitney (anexo 2)	No
Titulaciones que posee	H de Kruskal-Wallis (anexo 3)	Sí
Puesto de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 4)	No
Años de servicio	H de Kruskal-Wallis (anexo 5)	Sí
Zona de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 6)	No

6.2.3.15. La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., llega a mi centro docente y éste suele tardar en ponerla en conocimiento de todo el profesorado

Estadísticos

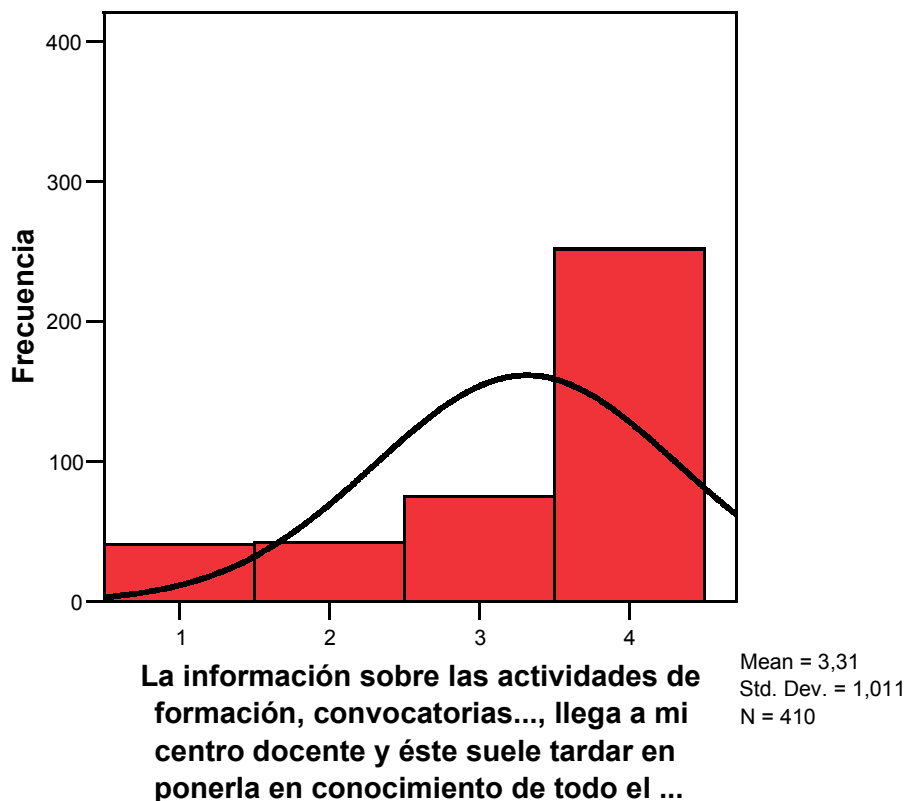
La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., llega a mi centro docente y éste suele tardar en ponerla en conocimiento de todo el profesorado

N	Válidos	410
	Perdidos	0
Media		3,31
Error típ. de la media		,050
Mediana		4,00
Moda		4
Desv. típ.		1,011
Varianza		1,022
Asimetría		-1,241
Error típ. de asimetría		,121
Curtosis		,192
Error típ. de curtosis		,240
Rango		3
Suma		1358
Percentiles	25	3,00
	50	4,00
	75	4,00

La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., llega a mi centro docente y éste suele tardar en ponerla en conocimiento de todo el profesorado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Totalmente de acuerdo	41	10,0	10,0	10,0
Algo de acuerdo	42	10,2	10,2	20,2
Poco de acuerdo	75	18,3	18,3	38,5
Nada de acuerdo	252	61,5	61,5	100,0
Total	410	100,0	100,0	

Histograma



Puntuaciones medias en función de las variables descriptivas

Edad

La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., llega a mi centro docente y éste suele tardar en ponerla en conocimiento de todo el profesorado * Edad

La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., llega a mi centro docente y éste suele tardar en ponerla en conocimiento de todo el profesorado

Edad	Media	N	Desv. típ.
Entre 20 y 29 años	3,06	47	1,205
Entre 30 y 39 años	3,29	119	,993
Entre 40 y 49 años	3,28	154	1,013
Entre 50 y 59 años	3,52	87	,900
60 años o más	4,00	3	,000
Total	3,31	410	1,011

Sexo

La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., llega a mi centro docente y éste suele tardar en ponerla en conocimiento de todo el profesorado * Sexo

La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., llega a mi centro docente y éste suele tardar en ponerla en conocimiento de todo el profesorado

Sexo	Media	N	Desv. típ.
Mujer	3,37	242	1,003
Hombre	3,23	168	1,021
Total	3,31	410	1,011

Titulaciones que posee

La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., llega a mi centro docente y éste suele tardar en ponerla en conocimiento de todo el profesorado * Titulaciones que posee

La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., llega a mi centro docente y éste suele tardar en ponerla en conocimiento de todo el profesorado

Titulaciones que posee	Media	N	Desv. típ.
Diplomado/a	3,41	207	,945
Licenciado/a	3,22	200	1,062
Doctor/a	2,67	3	1,528
Total	3,31	410	1,011

Puesto de trabajo

La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., llega a mi centro docente y éste suele tardar en ponerla en conocimiento de todo el profesorado * Puesto de trabajo

La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., llega a mi centro docente y éste suele tardar en ponerla en conocimiento de todo el profesorado

Puesto de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Educación Infantil	3,35	63	,883
Educación Primaria	3,29	185	1,047
Educación Secundaria	3,33	162	1,020
Total	3,31	410	1,011

Años de servicio

La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., llega a mi centro docente y éste suele tardar en ponerla en conocimiento de todo el profesorado * Años de servicio

La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., llega a mi centro docente y éste suele tardar en ponerla en conocimiento de todo el profesorado

Años de servicio	Media	N	Desv. típ.
Menos de 5 años de servicio	3,24	63	1,011
Entre 5 y 10 años de servicio	3,17	75	1,057
Entre 11 y 15 años de servicio	3,28	87	1,019
Entre 16 y 20 años de servicio	3,46	59	1,006
Más de 20 años de servicio	3,39	126	,980
Total	3,31	410	1,011

Zona de trabajo

La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., llega a mi centro docente y éste suele tardar en ponerla en conocimiento de todo el profesorado * Zona de trabajo

La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., llega a mi centro docente y éste suele tardar en ponerla en conocimiento de todo el profesorado

Zona de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Costa	3,24	273	1,056
Alpujarra	3,49	87	,791
Valle de Lecrín	3,40	50	1,069
Total	3,31	410	1,011

Diferencias estadísticamente significativas		
Variable	Prueba de contraste realizada	Diferencias
Edad	H de Kruskal-Wallis (anexo 1)	No
Sexo	U de Mann-Whitney (anexo 2)	No
Titulaciones que posee	H de Kruskal-Wallis (anexo 3)	No
Puesto de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 4)	No
Años de servicio	H de Kruskal-Wallis (anexo 5)	No
Zona de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 6)	No

6.2.3.16. La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., llega a mi centro docente y éste suele no ponerla en conocimiento de todo el profesorado

Estadísticos

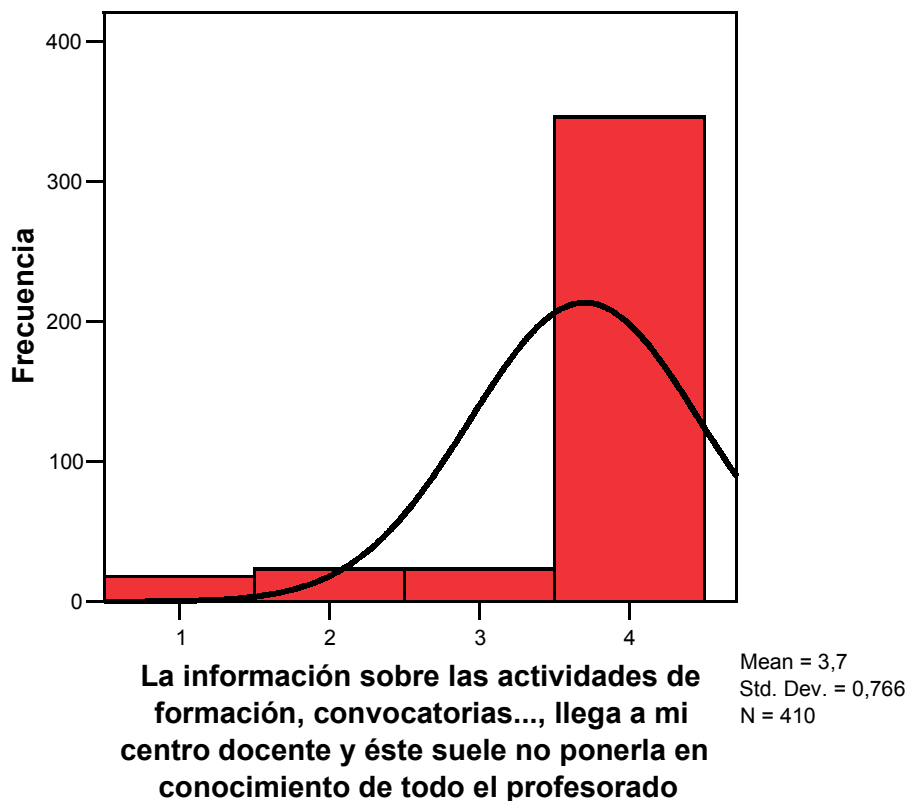
La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., llega a mi centro docente y éste suele no ponerla en conocimiento de todo el profesorado

N	Válidos	410
	Perdidos	0
Media		3,70
Error típ. de la media		,038
Mediana		4,00
Moda		4
Desv. típ.		,766
Varianza		,587
Asimetría		-2,545
Error típ. de asimetría		,121
Curtosis		5,308
Error típ. de curtosis		,240
Rango		3
Suma		1517
Percentiles	25	4,00
	50	4,00
	75	4,00

La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., llega a mi centro docente y éste suele no ponerla en conocimiento de todo el profesorado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Totalmente de acuerdo	18	4,4	4,4	4,4
Algo de acuerdo	23	5,6	5,6	10,0
Poco de acuerdo	23	5,6	5,6	15,6
Nada de acuerdo	346	84,4	84,4	100,0
Total	410	100,0	100,0	

Histograma



Puntuaciones medias en función de las variables descriptivas

Edad

La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., llega a mi centro docente y éste suele no ponerla en conocimiento de todo el profesorado * Edad

La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., llega a mi centro docente y éste suele no ponerla en conocimiento de todo el profesorado

Edad	Media	N	Desv. típ.
Entre 20 y 29 años	3,47	47	,929
Entre 30 y 39 años	3,70	119	,708
Entre 40 y 49 años	3,73	154	,750
Entre 50 y 59 años	3,86	87	,574
60 años o más	1,00	3	,000
Total	3,70	410	,766

Sexo

La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., llega a mi centro docente y éste suele no ponerla en conocimiento de todo el profesorado * Sexo

La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., llega a mi centro docente y éste suele no ponerla en conocimiento de todo el profesorado

Sexo	Media	N	Desv. típ.
Mujer	3,73	242	,744
Hombre	3,65	168	,797
Total	3,70	410	,766

Titulaciones que posee

La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., llega a mi centro docente y éste suele no ponerla en conocimiento de todo el profesorado * Titulaciones que posee

La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., llega a mi centro docente y éste suele no ponerla en conocimiento de todo el profesorado

Titulaciones que posee	Media	N	Desv. típ.
Diplomado/a	3,71	207	,746
Licenciado/a	3,69	200	,792
Doctor/a	3,67	3	,577
Total	3,70	410	,766

Puesto de trabajo

La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., llega a mi centro docente y éste suele no ponerla en conocimiento de todo el profesorado * Puesto de trabajo

La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., llega a mi centro docente y éste suele no ponerla en conocimiento de todo el profesorado

Puesto de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Educación Infantil	3,70	63	,733
Educación Primaria	3,64	185	,867
Educación Secundaria	3,77	162	,646
Total	3,70	410	,766

Años de servicio

La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., llega a mi centro docente y éste suele no ponerla en conocimiento de todo el profesorado * Años de servicio

La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., llega a mi centro docente y éste suele no ponerla en conocimiento de todo el profesorado

Años de servicio	Media	N	Desv. típ.
Menos de 5 años de servicio	3,44	63	1,028
Entre 5 y 10 años de servicio	3,56	75	,826
Entre 11 y 15 años de servicio	3,90	87	,458
Entre 16 y 20 años de servicio	3,71	59	,720
Más de 20 años de servicio	3,77	126	,728
Total	3,70	410	,766

Zona de trabajo

La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., llega a mi centro docente y éste suele no ponerla en conocimiento de todo el profesorado * Zona de trabajo

La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., llega a mi centro docente y éste suele no ponerla en conocimiento de todo el profesorado

Zona de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Costa	3,71	273	,763
Alpujarra	3,56	87	,885
Valle de Lecrín	3,90	50	,463
Total	3,70	410	,766

Diferencias estadísticamente significativas		
Variable	Prueba de contraste realizada	Diferencias
Edad	H de Kruskal-Wallis (anexo 1)	Sí
Sexo	U de Mann-Whitney (anexo 2)	No
Titulaciones que posee	H de Kruskal-Wallis (anexo 3)	No
Puesto de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 4)	No
Años de servicio	H de Kruskal-Wallis (anexo 5)	Sí
Zona de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 6)	Sí

6.2.4. Conocimiento y valoración del Centro de Profesorado

2.4.17. Los Centros del Profesorado no son necesarios. Es mejor que desaparezcan puesto que sólo sirven para expedir certificados y acumular títulos

Estadísticos

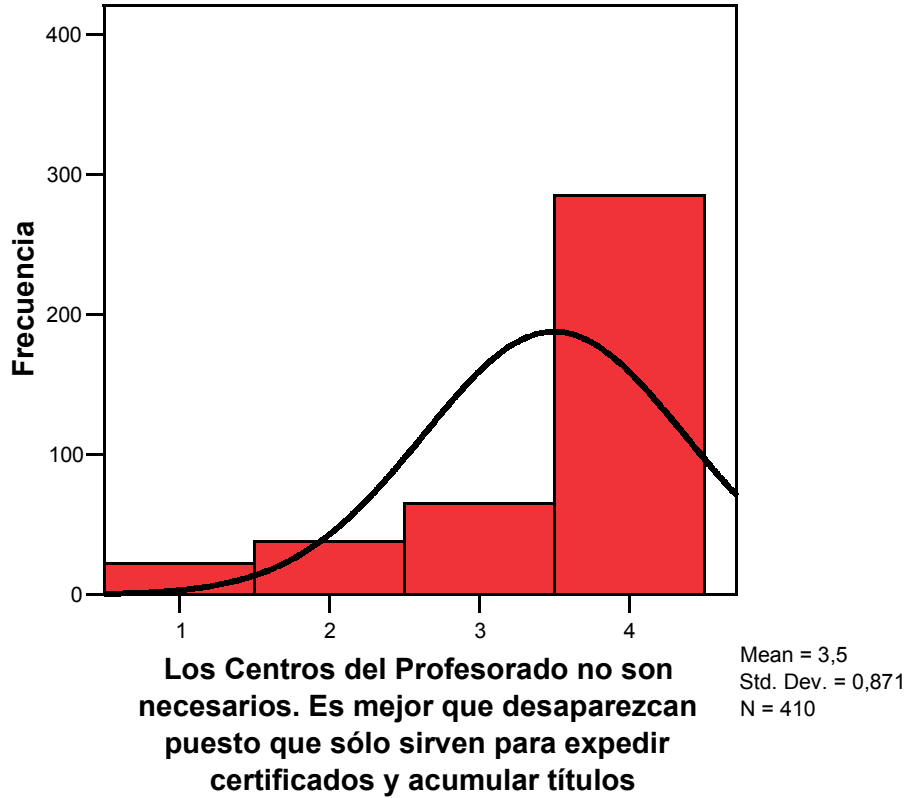
Los Centros del Profesorado no son necesarios. Es mejor que desaparezcan puesto que sólo sirven para expedir certificados y acumular títulos

N	Válidos	410
	Perdidos	0
Media		3,50
Error típ. de la media		,043
Mediana		4,00
Moda		4
Desv. típ.		,871
Varianza		,759
Asimetría		-1,634
Error típ. de asimetría		,121
Curtosis		1,563
Error típ. de curtosis		,240
Rango		3
Suma		1433
Percentiles	25	3,00
	50	4,00
	75	4,00

Los Centros del Profesorado no son necesarios. Es mejor que desaparezcan puesto que sólo sirven para expedir certificados y acumular títulos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	22	5,4	5,4	5,4
	Algo de acuerdo	38	9,3	9,3	14,6
	Poco de acuerdo	65	15,9	15,9	30,5
	Nada de acuerdo	285	69,5	69,5	100,0
	Total	410	100,0	100,0	

Histograma



Puntuaciones medias en función de las variables descriptivas

Edad

Los Centros del Profesorado no son necesarios. Es mejor que desaparezcan puesto que sólo sirven para expedir certificados y acumular títulos * Edad

Los Centros del Profesorado no son necesarios. Es mejor que desaparezcan puesto que sólo sirven para expedir certificados y acumular títulos

Edad	Media	N	Desv. típ.
Entre 20 y 29 años	3,62	47	,795
Entre 30 y 39 años	3,69	119	,621
Entre 40 y 49 años	3,33	154	1,017
Entre 50 y 59 años	3,54	87	,760
60 años o más	1,00	3	,000
Total	3,50	410	,871

Sexo

Los Centros del Profesorado no son necesarios. Es mejor que desaparezcan puesto que sólo sirven para expedir certificados y acumular títulos * Sexo

Los Centros del Profesorado no son necesarios. Es mejor que desaparezcan puesto que sólo sirven para expedir certificados y acumular títulos

Sexo	Media	N	Desv. típ.
Mujer	3,49	242	,875
Hombre	3,50	168	,869
Total	3,50	410	,871

Titulaciones que posee

Los Centros del Profesorado no son necesarios. Es mejor que desaparezcan puesto que sólo sirven para expedir certificados y acumular títulos * Titulaciones que posee

Los Centros del Profesorado no son necesarios. Es mejor que desaparezcan puesto que sólo sirven para expedir certificados y acumular títulos

Titulaciones que posee	Media	N	Desv. típ.
Diplomado/a	3,52	207	,812
Licenciado/a	3,47	200	,935
Doctor/a	3,67	3	,577
Total	3,50	410	,871

Puesto de trabajo

Los Centros del Profesorado no son necesarios. Es mejor que desaparezcan puesto que sólo sirven para expedir certificados y acumular títulos * Puesto de trabajo

Los Centros del Profesorado no son necesarios. Es mejor que desaparezcan puesto que sólo sirven para expedir certificados y acumular títulos

Puesto de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Educación Infantil	3,33	63	,933
Educación Primaria	3,65	185	,744
Educación Secundaria	3,38	162	,952
Total	3,50	410	,871

Años de servicio

Los Centros del Profesorado no son necesarios. Es mejor que desaparezcan puesto que sólo sirven para expedir certificados y acumular títulos * Años de servicio

Los Centros del Profesorado no son necesarios. Es mejor que desaparezcan puesto que sólo sirven para expedir certificados y acumular títulos

Años de servicio	Media	N	Desv. típ.
Menos de 5 años de servicio	3,68	63	,618
Entre 5 y 10 años de servicio	3,48	75	,844
Entre 11 y 15 años de servicio	3,62	87	,735
Entre 16 y 20 años de servicio	3,37	59	,927
Más de 20 años de servicio	3,38	126	1,027
Total	3,50	410	,871

Zona de trabajo

Los Centros del Profesorado no son necesarios. Es mejor que desaparezcan puesto que sólo sirven para expedir certificados y acumular títulos * Zona de trabajo

Los Centros del Profesorado no son necesarios. Es mejor que desaparezcan puesto que sólo sirven para expedir certificados y acumular títulos

Zona de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Costa	3,40	273	,939
Alpujarra	3,57	87	,757
Valle de Lecrín	3,86	50	,495
Total	3,50	410	,871

Diferencias estadísticamente significativas		
Variable	Prueba de contraste realizada	Diferencias
Edad	H de Kruskal-Wallis (anexo 1)	Sí
Sexo	U de Mann-Whitney (anexo 2)	No
Titulaciones que posee	H de Kruskal-Wallis (anexo 3)	No
Puesto de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 4)	Sí
Años de servicio	H de Kruskal-Wallis (anexo 5)	No
Zona de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 6)	Sí

6.2.4.18. Sí son necesarios ya que deben ser plataformas estables para facilitar el trabajo de los docentes

Estadísticos

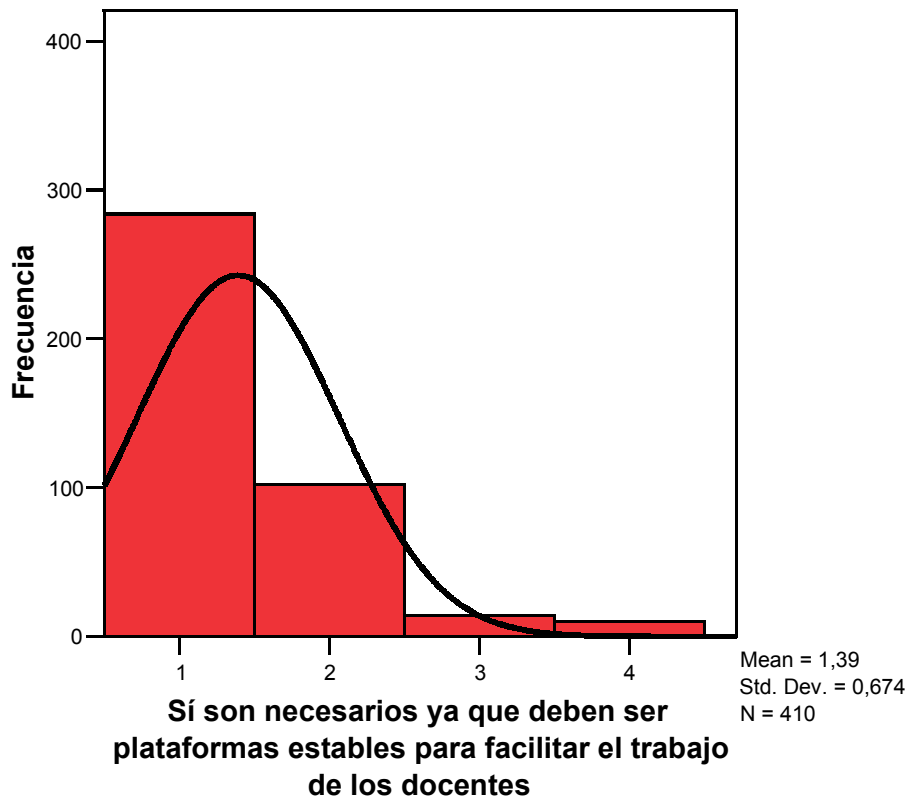
Sí son necesarios ya que deben ser plataformas estables para facilitar el trabajo de los docentes

N	Válidos	410
	Perdidos	0
Media		1,39
Error típ. de la media		,033
Mediana		1,00
Moda		1
Desv. típ.		,674
Varianza		,454
Asimetría		1,949
Error típ. de asimetría		,121
Curtosis		3,952
Error típ. de curtosis		,240
Rango		3
Suma		570
Percentiles	25	1,00
	50	1,00
	75	2,00

Sí son necesarios ya que deben ser plataformas estables para facilitar el trabajo de los docentes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	284	69,3	69,3	69,3
	Algo de acuerdo	102	24,9	24,9	94,1
	Poco de acuerdo	14	3,4	3,4	97,6
	Nada de acuerdo	10	2,4	2,4	100,0
	Total	410	100,0	100,0	

Histograma



Puntuaciones medias en función de las variables descriptivas

Edad

Sí son necesarios ya que deben ser plataformas estables para facilitar el trabajo de los docentes * Edad

Sí son necesarios ya que deben ser plataformas estables para facilitar el trabajo de los docentes

Edad	Media	N	Desv. típ.
Entre 20 y 29 años	1,38	47	,677
Entre 30 y 39 años	1,39	119	,665
Entre 40 y 49 años	1,41	154	,692
Entre 50 y 59 años	1,28	87	,450
60 años o más	4,00	3	,000
Total	1,39	410	,674

Sexo

Sí son necesarios ya que deben ser plataformas estables para facilitar el trabajo de los docentes * Sexo

Sí son necesarios ya que deben ser plataformas estables para facilitar el trabajo de los docentes

Sexo	Media	N	Desv. típ.
Mujer	1,45	242	,711
Hombre	1,30	168	,605
Total	1,39	410	,674

Titulaciones que posee

Sí son necesarios ya que deben ser plataformas estables para facilitar el trabajo de los docentes * Titulaciones que posee

Sí son necesarios ya que deben ser plataformas estables para facilitar el trabajo de los docentes

Titulaciones que posee	Media	N	Desv. típ.
Diplomado/a	1,34	207	,551
Licenciado/a	1,44	200	,774
Doctor/a	1,67	3	1,155
Total	1,39	410	,674

Puesto de trabajo

Sí son necesarios ya que deben ser plataformas estables para facilitar el trabajo de los docentes * Puesto de trabajo

Sí son necesarios ya que deben ser plataformas estables para facilitar el trabajo de los docentes

Puesto de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Educación Infantil	1,44	63	,562
Educación Primaria	1,30	185	,672
Educación Secundaria	1,47	162	,706
Total	1,39	410	,674

Años de servicio

Sí son necesarios ya que deben ser plataformas estables para facilitar el trabajo de los docentes * Años de servicio

Sí son necesarios ya que deben ser plataformas estables para facilitar el trabajo de los docentes

Años de servicio	Media	N	Desv. típ.
Menos de 5 años de servicio	1,43	63	,615
Entre 5 y 10 años de servicio	1,45	75	,759
Entre 11 y 15 años de servicio	1,28	87	,475
Entre 16 y 20 años de servicio	1,46	59	,773
Más de 20 años de servicio	1,38	126	,714
Total	1,39	410	,674

Zona de trabajo

Sí son necesarios ya que deben ser plataformas estables para facilitar el trabajo de los docentes * Zona de trabajo

Sí son necesarios ya que deben ser plataformas estables para facilitar el trabajo de los docentes

Zona de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Costa	1,43	273	,725
Alpujarra	1,37	87	,593
Valle de Lecrín	1,20	50	,452
Total	1,39	410	,674

Diferencias estadísticamente significativas		
Variable	Prueba de contraste realizada	Diferencias
Edad	H de Kruskal-Wallis (anexo 1)	Sí
Sexo	U de Mann-Whitney (anexo 2)	Sí
Titulaciones que posee	H de Kruskal-Wallis (anexo 3)	No
Puesto de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 4)	Sí
Años de servicio	H de Kruskal-Wallis (anexo 5)	No
Zona de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 6)	No

6.2.4.19. Son necesarios y además, este Centro del Profesorado desarrolla su gestión de forma descentralizada, democrática y participativa.

Estadísticos

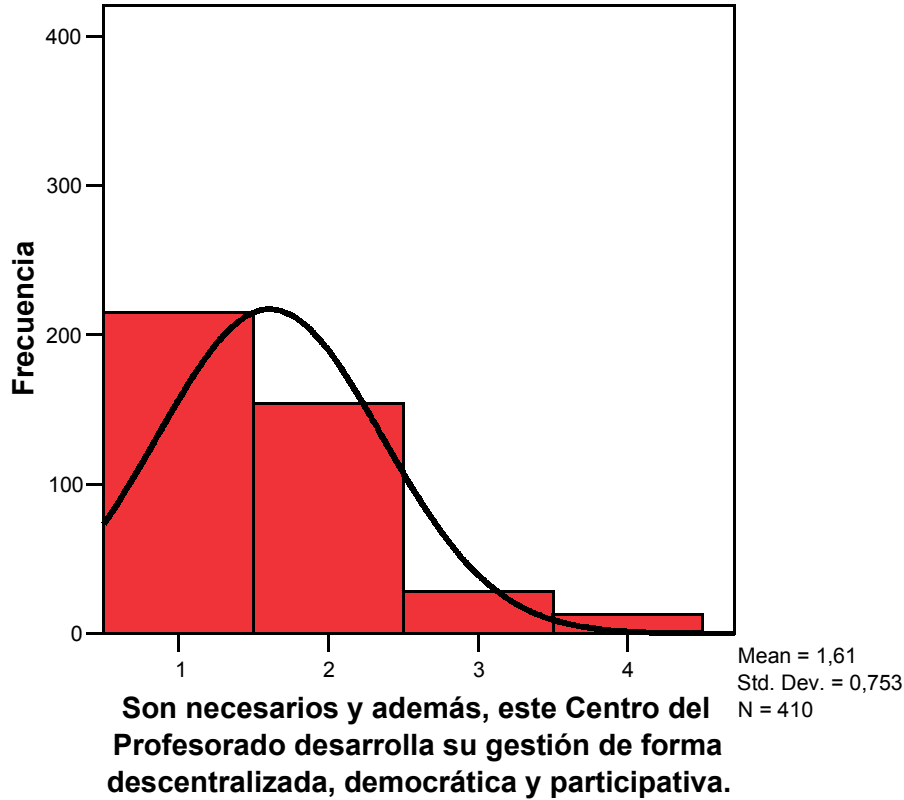
Son necesarios y además, este Centro del Profesorado desarrolla su gestión de forma descentralizada, democrática y participativa.

N	Válidos	410
	Perdidos	0
Media		1,61
Error típ. de la media		,037
Mediana		1,00
Moda		1
Desv. típ.		,753
Varianza		,567
Asimetría		1,238
Error típ. de asimetría		,121
Curtosis		1,338
Error típ. de curtosis		,240
Rango		3
Suma		659
Percentiles	25	1,00
	50	1,00
	75	2,00

Son necesarios y además, este Centro del Profesorado desarrolla su gestión de forma descentralizada, democrática y participativa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	215	52,4	52,4	52,4
	Algo de acuerdo	154	37,6	37,6	90,0
	Poco de acuerdo	28	6,8	6,8	96,8
	Nada de acuerdo	13	3,2	3,2	100,0
	Total	410	100,0	100,0	

Histograma



Puntuaciones medias en función de las variables descriptivas

Edad

Son necesarios y además, este Centro del Profesorado desarrolla su gestión de forma descentralizada, democrática y participativa. * Edad

Son necesarios y además, este Centro del Profesorado desarrolla su gestión de forma descentralizada, democrática y participativa.

Edad	Media	N	Desv. tít.
Entre 20 y 29 años	1,55	47	,686
Entre 30 y 39 años	1,64	119	,698
Entre 40 y 49 años	1,64	154	,798
Entre 50 y 59 años	1,55	87	,789
60 años o más	1,00	3	,000
Total	1,61	410	,753

Sexo

Son necesarios y además, este Centro del Profesorado desarrolla su gestión de forma descentralizada, democrática y participativa. * Sexo

Son necesarios y además, este Centro del Profesorado desarrolla su gestión de forma descentralizada, democrática y participativa.

Sexo	Media	N	Desv. típ.
Mujer	1,64	242	,751
Hombre	1,57	168	,755
Total	1,61	410	,753

Titulaciones que posee

Son necesarios y además, este Centro del Profesorado desarrolla su gestión de forma descentralizada, democrática y participativa. * Titulaciones que posee

Son necesarios y además, este Centro del Profesorado desarrolla su gestión de forma descentralizada, democrática y participativa.

Titulaciones que posee	Media	N	Desv. típ.
Diplomado/a	1,49	207	,710
Licenciado/a	1,72	200	,778
Doctor/a	2,00	3	1,000
Total	1,61	410	,753

Puesto de trabajo

Son necesarios y además, este Centro del Profesorado desarrolla su gestión de forma descentralizada, democrática y participativa. * Puesto de trabajo

Son necesarios y además, este Centro del Profesorado desarrolla su gestión de forma descentralizada, democrática y participativa.

Puesto de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Educación Infantil	1,59	63	,663
Educación Primaria	1,37	185	,697
Educación Secundaria	1,88	162	,759
Total	1,61	410	,753

Años de servicio

Son necesarios y además, este Centro del Profesorado desarrolla su gestión de forma descentralizada, democrática y participativa. * Años de servicio

Son necesarios y además, este Centro del Profesorado desarrolla su gestión de forma descentralizada, democrática y participativa.

Años de servicio	Media	N	Desv. típ.
Menos de 5 años de servicio	1,56	63	,642
Entre 5 y 10 años de servicio	1,73	75	,741
Entre 11 y 15 años de servicio	1,40	87	,559
Entre 16 y 20 años de servicio	1,88	59	,790
Más de 20 años de servicio	1,57	126	,862
Total	1,61	410	,753

Zona de trabajo

Son necesarios y además, este Centro del Profesorado desarrolla su gestión de forma descentralizada, democrática y participativa. * Zona de trabajo

Son necesarios y además, este Centro del Profesorado desarrolla su gestión de forma descentralizada, democrática y participativa.

Zona de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Costa	1,63	273	,747
Alpujarra	1,57	87	,757
Valle de Lecrín	1,56	50	,787
Total	1,61	410	,753

Diferencias estadísticamente significativas		
Variable	Prueba de contraste realizada	Diferencias
Edad	H de Kruskal-Wallis (anexo 1)	No
Sexo	U de Mann-Whitney (anexo 2)	No
Titulaciones que posee	H de Kruskal-Wallis (anexo 3)	Sí
Puesto de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 4)	Sí
Años de servicio	H de Kruskal-Wallis (anexo 5)	Sí
Zona de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 6)	No

6.2.4.20. Los materiales y recursos con los que cuenta el Centro del Profesorado son suficientes para ayudarnos en nuestra formación

Estadísticos

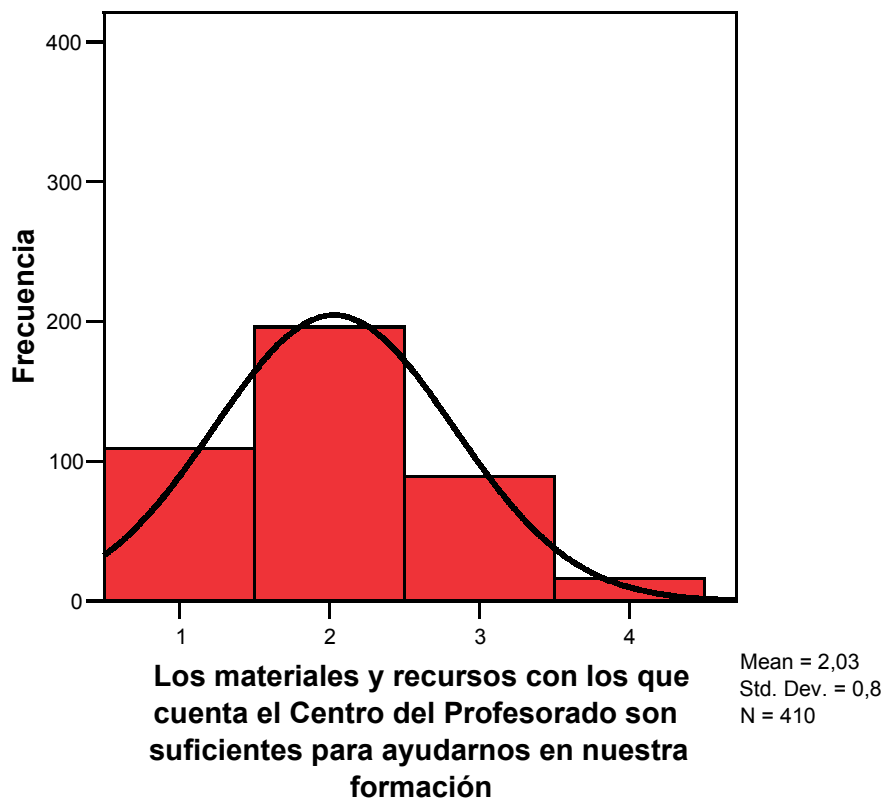
Los materiales y recursos con los que cuenta el Centro del Profesorado son suficientes para ayudarnos en nuestra formación

N	Válidos	410
	Perdidos	0
Media		2,03
Error típ. de la media		,040
Mediana		2,00
Moda		2
Desv. típ.		,800
Varianza		,640
Asimetría		,408
Error típ. de asimetría		,121
Curtosis		-,338
Error típ. de curtosis		,240
Rango		3
Suma		832
Percentiles	25	1,00
	50	2,00
	75	3,00

Los materiales y recursos con los que cuenta el Centro del Profesorado son suficientes para ayudarnos en nuestra formación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	109	26,6	26,6	26,6
	Algo de acuerdo	196	47,8	47,8	74,4
	Poco de acuerdo	89	21,7	21,7	96,1
	Nada de acuerdo	16	3,9	3,9	100,0
	Total	410	100,0	100,0	

Histograma



Puntuaciones medias en función de las variables descriptivas

Edad

Los materiales y recursos con los que cuenta el Centro del Profesorado son suficientes para ayudarnos en nuestra formación * Edad

Los materiales y recursos con los que cuenta el Centro del Profesorado son suficientes para ayudarnos en nuestra formación

Edad	Media	N	Desv. típ.
Entre 20 y 29 años	2,11	47	,699
Entre 30 y 39 años	1,87	119	,696
Entre 40 y 49 años	2,19	154	,869
Entre 50 y 59 años	1,85	87	,724
60 años o más	4,00	3	,000
Total	2,03	410	,800

Sexo

Los materiales y recursos con los que cuenta el Centro del Profesorado son suficientes para ayudarnos en nuestra formación * Sexo

Los materiales y recursos con los que cuenta el Centro del Profesorado son suficientes para ayudarnos en nuestra formación

Sexo	Media	N	Desv. típ.
Mujer	2,00	242	,794
Hombre	2,07	168	,808
Total	2,03	410	,800

Titulaciones que posee

Los materiales y recursos con los que cuenta el Centro del Profesorado son suficientes para ayudarnos en nuestra formación * Titulaciones que posee

Los materiales y recursos con los que cuenta el Centro del Profesorado son suficientes para ayudarnos en nuestra formación

Titulaciones que posee	Media	N	Desv. típ.
Diplomado/a	1,92	207	,713
Licenciado/a	2,13	200	,870
Doctor/a	2,67	3	,577
Total	2,03	410	,800

Puesto de trabajo

Los materiales y recursos con los que cuenta el Centro del Profesorado son suficientes para ayudarnos en nuestra formación * Puesto de trabajo

Los materiales y recursos con los que cuenta el Centro del Profesorado son suficientes para ayudarnos en nuestra formación

Puesto de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Educación Infantil	2,03	63	,695
Educación Primaria	1,84	185	,791
Educación Secundaria	2,25	162	,796
Total	2,03	410	,800

Años de servicio

Los materiales y recursos con los que cuenta el Centro del Profesorado son suficientes para ayudarnos en nuestra formación * Años de servicio

Los materiales y recursos con los que cuenta el Centro del Profesorado son suficientes para ayudarnos en nuestra formación

Años de servicio	Media	N	Desv. típ.
Menos de 5 años de servicio	2,02	63	,684
Entre 5 y 10 años de servicio	2,08	75	,767
Entre 11 y 15 años de servicio	1,79	87	,631
Entre 16 y 20 años de servicio	2,41	59	,912
Más de 20 años de servicio	1,99	126	,863
Total	2,03	410	,800

Zona de trabajo

Los materiales y recursos con los que cuenta el Centro del Profesorado son suficientes para ayudarnos en nuestra formación * Zona de trabajo

Los materiales y recursos con los que cuenta el Centro del Profesorado son suficientes para ayudarnos en nuestra formación

Zona de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Costa	2,04	273	,824
Alpujarra	2,17	87	,735
Valle de Lecrín	1,72	50	,701
Total	2,03	410	,800

Diferencias estadísticamente significativas		
Variable	Prueba de contraste realizada	Diferencias
Edad	H de Kruskal-Wallis (anexo 1)	Sí
Sexo	U de Mann-Whitney (anexo 2)	No
Titulaciones que posee	H de Kruskal-Wallis (anexo 3)	Sí
Puesto de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 4)	Sí
Años de servicio	H de Kruskal-Wallis (anexo 5)	Sí
Zona de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 6)	Sí

6.2.4.21. El material bibliográfico impreso que posee el Centro del Profesorado es el adecuado para el desempeño de su labor

Estadísticos

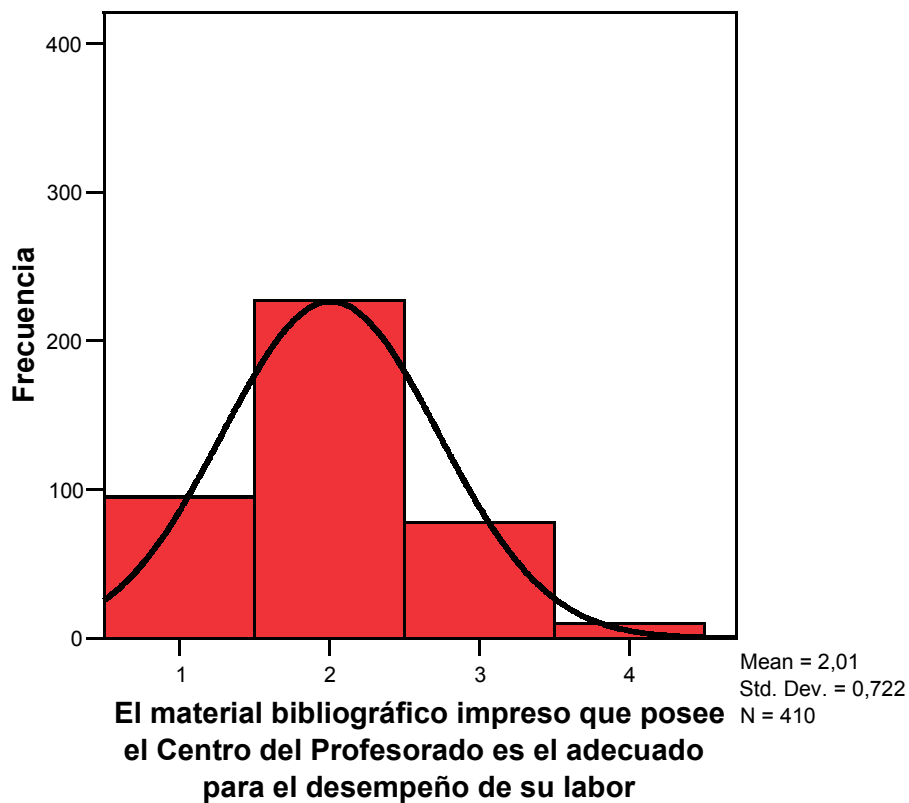
El material bibliográfico impreso que posee el Centro del Profesorado es el adecuado para el desempeño de su labor

N	Válidos	410
	Perdidos	0
Media		2,01
Error típ. de la media		,036
Mediana		2,00
Moda		2
Desv. típ.		,722
Varianza		,521
Asimetría		,381
Error típ. de asimetría		,121
Curtosis		,009
Error típ. de curtosis		,240
Rango		3
Suma		823
Percentiles	25	2,00
	50	2,00
	75	2,00

El material bibliográfico impreso que posee el Centro del Profesorado es el adecuado para el desempeño de su labor

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	95	23,2	23,2	23,2
	Algo de acuerdo	227	55,4	55,4	78,5
	Poco de acuerdo	78	19,0	19,0	97,6
	Nada de acuerdo	10	2,4	2,4	100,0
	Total	410	100,0	100,0	

Histograma



Puntuaciones medias en función de las variables descriptivas

Edad

El material bibliográfico impreso que posee el Centro del Profesorado es el adecuado para el desempeño de su labor * Edad

El material bibliográfico impreso que posee el Centro del Profesorado es el adecuado para el desempeño de su labor

Edad	Media	N	Desv. típ.
Entre 20 y 29 años	1,96	47	,658
Entre 30 y 39 años	2,01	119	,719
Entre 40 y 49 años	2,12	154	,735
Entre 50 y 59 años	1,86	87	,702
60 años o más	1,00	3	,000
Total	2,01	410	,722

Sexo

El material bibliográfico impreso que posee el Centro del Profesorado es el adecuado para el desempeño de su labor * Sexo

El material bibliográfico impreso que posee el Centro del Profesorado es el adecuado para el desempeño de su labor

Sexo	Media	N	Desv. típ.
Mujer	2,01	242	,776
Hombre	2,00	168	,638
Total	2,01	410	,722

Titulaciones que posee

El material bibliográfico impreso que posee el Centro del Profesorado es el adecuado para el desempeño de su labor * Titulaciones que posee

El material bibliográfico impreso que posee el Centro del Profesorado es el adecuado para el desempeño de su labor

Titulaciones que posee	Media	N	Desv. típ.
Diplomado/a	1,90	207	,683
Licenciado/a	2,10	200	,743
Doctor/a	3,00	3	,000
Total	2,01	410	,722

Puesto de trabajo

El material bibliográfico impreso que posee el Centro del Profesorado es el adecuado para el desempeño de su labor * Puesto de trabajo

El material bibliográfico impreso que posee el Centro del Profesorado es el adecuado para el desempeño de su labor

Puesto de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Educación Infantil	1,92	63	,451
Educación Primaria	1,77	185	,693
Educación Secundaria	2,31	162	,733
Total	2,01	410	,722

Años de servicio

El material bibliográfico impreso que posee el Centro del Profesorado es el adecuado para el desempeño de su labor * Años de servicio

El material bibliográfico impreso que posee el Centro del Profesorado es el adecuado para el desempeño de su labor

Años de servicio	Media	N	Desv. típ.
Menos de 5 años de servicio	1,98	63	,582
Entre 5 y 10 años de servicio	2,17	75	,760
Entre 11 y 15 años de servicio	1,79	87	,667
Entre 16 y 20 años de servicio	2,32	59	,628
Más de 20 años de servicio	1,92	126	,776
Total	2,01	410	,722

Zona de trabajo

El material bibliográfico impreso que posee el Centro del Profesorado es el adecuado para el desempeño de su labor * Zona de trabajo

El material bibliográfico impreso que posee el Centro del Profesorado es el adecuado para el desempeño de su labor

Zona de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Costa	2,05	273	,756
Alpujarra	2,03	87	,637
Valle de Lecrín	1,72	50	,607
Total	2,01	410	,722

Diferencias estadísticamente significativas		
Variable	Prueba de contraste realizada	Diferencias
Edad	H de Kruskal-Wallis (anexo 1)	Sí
Sexo	U de Mann-Whitney (anexo 2)	No
Titulaciones que posee	H de Kruskal-Wallis (anexo 3)	Sí
Puesto de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 4)	Sí
Años de servicio	H de Kruskal-Wallis (anexo 5)	Sí
Zona de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 6)	Sí

6.2.4.22. El material bibliográfico audiovisual-multimedia que posee el Centro del Profesorado es el adecuado para el desempeño de su labor

Estadísticos

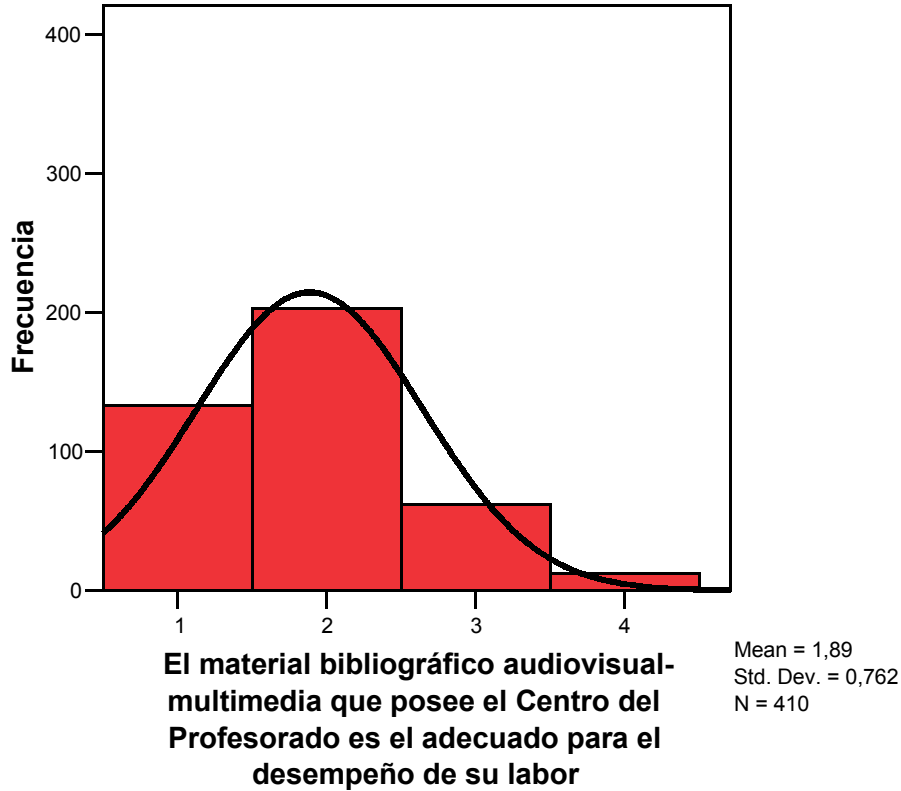
El material bibliográfico audiovisual-multimedia que posee el Centro del Profesorado es el adecuado para el desempeño de su labor

N	Válidos	410
	Perdidos	0
Media		1,89
Error típ. de la media		,038
Mediana		2,00
Moda		2
Desv. típ.		,762
Varianza		,581
Asimetría		,596
Error típ. de asimetría		,121
Curtosis		,046
Error típ. de curtosis		,240
Rango		3
Suma		773
Percentiles	25	1,00
	50	2,00
	75	2,00

El material bibliográfico audiovisual-multimedia que posee el Centro del Profesorado es el adecuado para el desempeño de su labor

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	133	32,4	32,4	32,4
	Algo de acuerdo	203	49,5	49,5	82,0
	Poco de acuerdo	62	15,1	15,1	97,1
	Nada de acuerdo	12	2,9	2,9	100,0
	Total	410	100,0	100,0	

Histograma



Puntuaciones medias en función de las variables descriptivas

Edad

El material bibliográfico audiovisual-multimedia que posee el Centro del Profesorado es el adecuado para el desempeño de su labor * Edad

El material bibliográfico audiovisual-multimedia que posee el Centro del Profesorado es el adecuado para el desempeño de su labor

Edad	Media	N	Desv. típ.
Entre 20 y 29 años	1,79	47	,720
Entre 30 y 39 años	1,85	119	,766
Entre 40 y 49 años	2,04	154	,839
Entre 50 y 59 años	1,75	87	,575
60 años o más	1,00	3	,000
Total	1,89	410	,762

Sexo

El material bibliográfico audiovisual-multimedia que posee el Centro del Profesorado es el adecuado para el desempeño de su labor * Sexo

El material bibliográfico audiovisual-multimedia que posee el Centro del Profesorado es el adecuado para el desempeño de su labor

Sexo	Media	N	Desv. típ.
Mujer	1,86	242	,747
Hombre	1,92	168	,785
Total	1,89	410	,762

Titulaciones que posee

El material bibliográfico audiovisual-multimedia que posee el Centro del Profesorado es el adecuado para el desempeño de su labor * Titulaciones que posee

El material bibliográfico audiovisual-multimedia que posee el Centro del Profesorado es el adecuado para el desempeño de su labor

Titulaciones que posee	Media	N	Desv. típ.
Diplomado/a	1,85	207	,752
Licenciado/a	1,92	200	,775
Doctor/a	2,33	3	,577
Total	1,89	410	,762

Puesto de trabajo

El material bibliográfico audiovisual-multimedia que posee el Centro del Profesorado es el adecuado para el desempeño de su labor * Puesto de trabajo

El material bibliográfico audiovisual-multimedia que posee el Centro del Profesorado es el adecuado para el desempeño de su labor

Puesto de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Educación Infantil	1,73	63	,545
Educación Primaria	1,77	185	,775
Educación Secundaria	2,07	162	,785
Total	1,89	410	,762

Años de servicio

El material bibliográfico audiovisual-multimedia que posee el Centro del Profesorado es el adecuado para el desempeño de su labor * Años de servicio

El material bibliográfico audiovisual-multimedia que posee el Centro del Profesorado es el adecuado para el desempeño de su labor

Años de servicio	Media	N	Desv. típ.
Menos de 5 años de servicio	1,89	63	,764
Entre 5 y 10 años de servicio	1,93	75	,844
Entre 11 y 15 años de servicio	1,75	87	,651
Entre 16 y 20 años de servicio	2,19	59	,754
Más de 20 años de servicio	1,81	126	,756
Total	1,89	410	,762

Zona de trabajo

El material bibliográfico audiovisual-multimedia que posee el Centro del Profesorado es el adecuado para el desempeño de su labor * Zona de trabajo

El material bibliográfico audiovisual-multimedia que posee el Centro del Profesorado es el adecuado para el desempeño de su labor

Zona de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Costa	1,90	273	,789
Alpujarra	1,90	87	,683
Valle de Lecrín	1,76	50	,744
Total	1,89	410	,762

Diferencias estadísticamente significativas		
Variable	Prueba de contraste realizada	Diferencias
Edad	H de Kruskal-Wallis (anexo 1)	Sí
Sexo	U de Mann-Whitney (anexo 2)	No
Titulaciones que posee	H de Kruskal-Wallis (anexo 3)	No
Puesto de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 4)	Sí
Años de servicio	H de Kruskal-Wallis (anexo 5)	Sí
Zona de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 6)	No

6.2.4.23. Hago uso de los materiales que el Centro del Profesorado ofrece en calidad de préstamo

Estadísticos

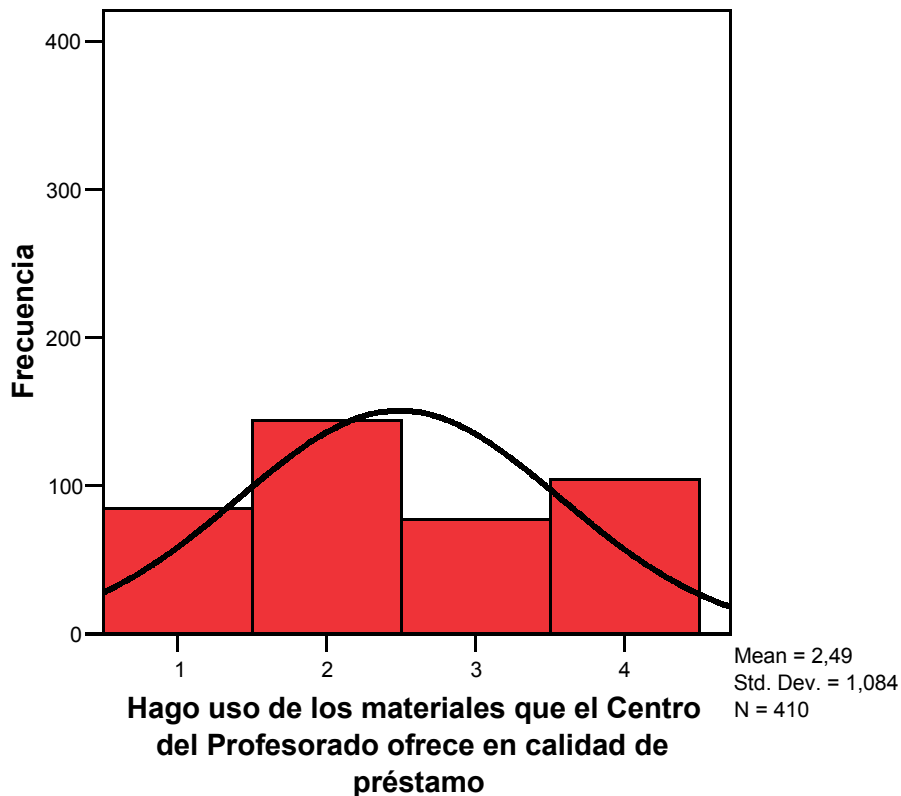
Hago uso de los materiales que el Centro del Profesorado ofrece en calidad de préstamo

N	Válidos	410
	Perdidos	0
Media		2,49
Error típ. de la media		,054
Mediana		2,00
Moda		2
Desv. típ.		1,084
Varianza		1,175
Asimetría		,142
Error típ. de asimetría		,121
Curtosis		-1,271
Error típ. de curtosis		,240
Rango		3
Suma		1020
Percentiles	25	2,00
	50	2,00
	75	4,00

Hago uso de los materiales que el Centro del Profesorado ofrece en calidad de préstamo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	85	20,7	20,7	20,7
	Algo de acuerdo	144	35,1	35,1	55,9
	Poco de acuerdo	77	18,8	18,8	74,6
	Nada de acuerdo	104	25,4	25,4	100,0
	Total	410	100,0	100,0	

Histograma



Puntuaciones medias en función de las variables descriptivas

Edad

Hago uso de los materiales que el Centro del Profesorado ofrece en calidad de préstamo * Edad

Hago uso de los materiales que el Centro del Profesorado ofrece en calidad de préstamo

Edad	Media	N	Desv. típ.
Entre 20 y 29 años	2,36	47	1,169
Entre 30 y 39 años	2,55	119	1,163
Entre 40 y 49 años	2,47	154	1,086
Entre 50 y 59 años	2,45	87	,899
60 años o más	4,00	3	,000
Total	2,49	410	1,084

Sexo

Hago uso de los materiales que el Centro del Profesorado ofrece en calidad de préstamo * Sexo

Hago uso de los materiales que el Centro del Profesorado ofrece en calidad de préstamo

Sexo	Media	N	Desv. típ.
Mujer	2,55	242	1,066
Hombre	2,40	168	1,106
Total	2,49	410	1,084

Titulaciones

Hago uso de los materiales que el Centro del Profesorado ofrece en calidad de préstamo * Titulaciones que posee

Hago uso de los materiales que el Centro del Profesorado ofrece en calidad de préstamo

Titulaciones que posee	Media	N	Desv. típ.
Diplomado/a	2,34	207	1,020
Licenciado/a	2,64	200	1,134
Doctor/a	2,33	3	,577
Total	2,49	410	1,084

Puesto de trabajo

Hago uso de los materiales que el Centro del Profesorado ofrece en calidad de préstamo * Puesto de trabajo

Hago uso de los materiales que el Centro del Profesorado ofrece en calidad de préstamo

Puesto de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Educación Infantil	2,32	63	,997
Educación Primaria	2,24	185	1,036
Educación Secundaria	2,84	162	1,080
Total	2,49	410	1,084

Años de servicio

Hago uso de los materiales que el Centro del Profesorado ofrece en calidad de préstamo * Años de servicio

Hago uso de los materiales que el Centro del Profesorado ofrece en calidad de préstamo

Años de servicio	Media	N	Desv. típ.
Menos de 5 años de servicio	2,54	63	1,189
Entre 5 y 10 años de servicio	2,69	75	1,090
Entre 11 y 15 años de servicio	2,36	87	1,000
Entre 16 y 20 años de servicio	2,49	59	1,135
Más de 20 años de servicio	2,43	126	1,054
Total	2,49	410	1,084

Zona de trabajo

Hago uso de los materiales que el Centro del Profesorado ofrece en calidad de préstamo * Zona de trabajo

Hago uso de los materiales que el Centro del Profesorado ofrece en calidad de préstamo

Zona de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Costa	2,53	273	1,112
Alpujarra	2,52	87	1,010
Valle de Lecrín	2,22	50	1,036
Total	2,49	410	1,084

Diferencias estadísticamente significativas		
Variable	Prueba de contraste realizada	Diferencias
Edad	H de Kruskal-Wallis (anexo 1)	No
Sexo	U de Mann-Whitney (anexo 2)	No
Titulaciones que posee	H de Kruskal-Wallis (anexo 3)	Sí
Puesto de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 4)	Sí
Años de servicio	H de Kruskal-Wallis (anexo 5)	No
Zona de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 6)	No

6.2.4.24. Los materiales que proporciona el Centro del Profesorado en las diferentes acciones formativas son útiles y suficientes

Estadísticos

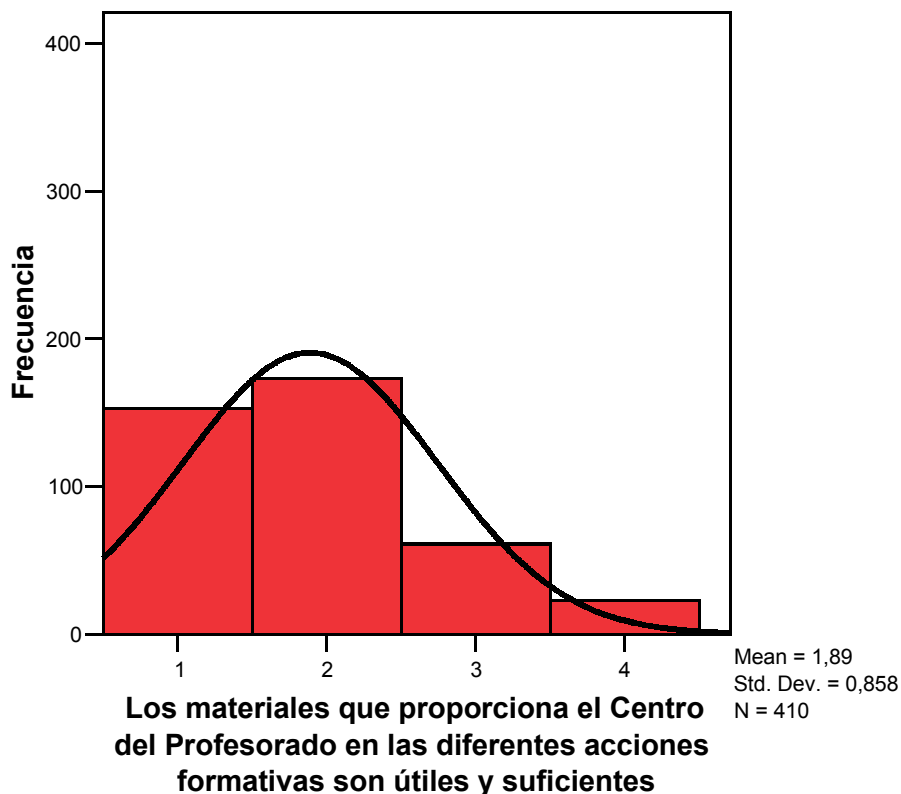
Los materiales que proporciona el Centro del Profesorado en las diferentes acciones formativas son útiles y suficientes

N	Válidos	410
	Perdidos	0
Media		1,89
Error típ. de la media		,042
Mediana		2,00
Moda		2
Desv. típ.		,858
Varianza		,736
Asimetría		,755
Error típ. de asimetría		,121
Curtosis		-,059
Error típ. de curtosis		,240
Rango		3
Suma		774
Percentiles	25	1,00
	50	2,00
	75	2,00

Los materiales que proporciona el Centro del Profesorado en las diferentes acciones formativas son útiles y suficientes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	153	37,3	37,3	37,3
	Algo de acuerdo	173	42,2	42,2	79,5
	Poco de acuerdo	61	14,9	14,9	94,4
	Nada de acuerdo	23	5,6	5,6	100,0
	Total	410	100,0	100,0	

Histograma



Puntuaciones medias en función de las variables descriptivas

Edad

Los materiales que proporciona el Centro del Profesorado en las diferentes acciones formativas son útiles y suficientes * Edad

Los materiales que proporciona el Centro del Profesorado en las diferentes acciones formativas son útiles y suficientes

Edad	Media	N	Desv. típ.
Entre 20 y 29 años	1,79	47	,883
Entre 30 y 39 años	1,88	119	,794
Entre 40 y 49 años	1,92	154	,824
Entre 50 y 59 años	1,83	87	,918
60 años o más	4,00	3	,000
Total	1,89	410	,858

Sexo

Los materiales que proporciona el Centro del Profesorado en las diferentes acciones formativas son útiles y suficientes * Sexo

Los materiales que proporciona el Centro del Profesorado en las diferentes acciones formativas son útiles y suficientes

Sexo	Media	N	Desv. típ.
Mujer	1,92	242	,829
Hombre	1,84	168	,898
Total	1,89	410	,858

Titulaciones que posee

Los materiales que proporciona el Centro del Profesorado en las diferentes acciones formativas son útiles y suficientes * Titulaciones que posee

Los materiales que proporciona el Centro del Profesorado en las diferentes acciones formativas son útiles y suficientes

Titulaciones que posee	Media	N	Desv. típ.
Diplomado/a	1,82	207	,816
Licenciado/a	1,96	200	,901
Doctor/a	2,00	3	,000
Total	1,89	410	,858

Puesto de trabajo

Los materiales que proporciona el Centro del Profesorado en las diferentes acciones formativas son útiles y suficientes * Puesto de trabajo

Los materiales que proporciona el Centro del Profesorado en las diferentes acciones formativas son útiles y suficientes

Puesto de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Educación Infantil	1,84	63	,677
Educación Primaria	1,76	185	,885
Educación Secundaria	2,06	162	,865
Total	1,89	410	,858

Años de servicio

Los materiales que proporciona el Centro del Profesorado en las diferentes acciones formativas son útiles y suficientes * Años de servicio

Los materiales que proporciona el Centro del Profesorado en las diferentes acciones formativas son útiles y suficientes

Años de servicio	Media	N	Desv. típ.
Menos de 5 años de servicio	1,81	63	,800
Entre 5 y 10 años de servicio	2,08	75	,731
Entre 11 y 15 años de servicio	1,76	87	,806
Entre 16 y 20 años de servicio	2,08	59	,896
Más de 20 años de servicio	1,81	126	,944
Total	1,89	410	,858

Zona de trabajo

Los materiales que proporciona el Centro del Profesorado en las diferentes acciones formativas son útiles y suficientes * Zona de trabajo

Los materiales que proporciona el Centro del Profesorado en las diferentes acciones formativas son útiles y suficientes

Zona de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Costa	1,92	273	,823
Alpujarra	1,97	87	,933
Valle de Lecrín	1,58	50	,859
Total	1,89	410	,858

Diferencias estadísticamente significativas		
Variable	Prueba de contraste realizada	Diferencias
Edad	H de Kruskal-Wallis (anexo 1)	Sí
Sexo	U de Mann-Whitney (anexo 2)	No
Titulaciones que posee	H de Kruskal-Wallis (anexo 3)	No
Puesto de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 4)	Sí
Años de servicio	H de Kruskal-Wallis (anexo 5)	Sí
Zona de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 6)	Sí

6.2.4.25. Las instalaciones tanto del Centro del Profesorado como de los demás lugares que se utilizan para la realización de las diferentes acciones formativas son adecuadas para el desarrollo normal de las mismas

Estadísticos

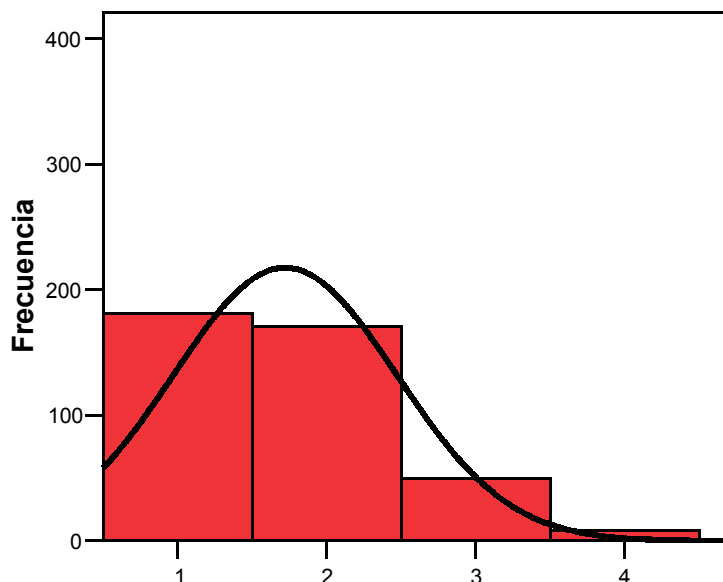
Las instalaciones tanto del Centro del Profesorado como de los demás lugares que se utilizan para la realización de las diferentes acciones formativas son adecuados para el desarrollo normal de las mismas

N	Válidos	410
	Perdidos	0
Media		1,72
Error típ. de la media		,037
Mediana		2,00
Moda		1
Desv. típ.		,751
Varianza		,564
Asimetría		,790
Error típ. de asimetría		,121
Curtosis		,099
Error típ. de curtosis		,240
Rango		3
Suma		705
Percentiles	25	1,00
	50	2,00
	75	2,00

Las instalaciones tanto del Centro del Profesorado como de los demás lugares que se utilizan para la realización de las diferentes acciones formativas son adecuados para el desarrollo normal de las mismas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Totalmente de acuerdo	181	44,1	44,1	44,1
Algo de acuerdo	171	41,7	41,7	85,9
Poco de acuerdo	50	12,2	12,2	98,0
Nada de acuerdo	8	2,0	2,0	100,0
Total	410	100,0	100,0	

Histograma



Las instalaciones tanto del Centro del Profesorado como de los demás lugares que se utilizan para la realización de las diferentes acciones formativas son adecuados para el desarrollo normal de la...

Mean = 1,72
Std. Dev. = 0,751
N = 410

Puntuaciones medias en función de las variables descriptivas

Edad

Las instalaciones tanto del Centro del Profesorado como de los demás lugares que se utilizan para la realización de las diferentes acciones formativas son adecuados para el desarrollo normal de las mismas * Edad

Las instalaciones tanto del Centro del Profesorado como de los demás lugares que se utilizan para la realización de las diferentes acciones formativas son adecuados para el desarrollo normal de las mismas

Edad	Media	N	Desv. típ.
Entre 20 y 29 años	1,66	47	,815
Entre 30 y 39 años	1,83	119	,816
Entre 40 y 49 años	1,72	154	,719
Entre 50 y 59 años	1,62	87	,669
60 años o más	1,00	3	,000
Total	1,72	410	,751

Sexo

Las instalaciones tanto del Centro del Profesorado como de los demás lugares que se utilizan para la realización de las diferentes acciones formativas son adecuados para el desarrollo normal de las mismas * Sexo

Las instalaciones tanto del Centro del Profesorado como de los demás lugares que se utilizan para la realización de las diferentes acciones formativas son adecuados para el desarrollo normal de las mismas

Sexo	Media	N	Desv. típ.
Mujer	1,72	242	,752
Hombre	1,71	168	,751
Total	1,72	410	,751

Titulaciones que posee

Las instalaciones tanto del Centro del Profesorado como de los demás lugares que se utilizan para la realización de las diferentes acciones formativas son adecuados para el desarrollo normal de las mismas * Titulaciones que posee

Las instalaciones tanto del Centro del Profesorado como de los demás lugares que se utilizan para la realización de las diferentes acciones formativas son adecuados para el desarrollo normal de las mismas

Titulaciones que posee	Media	N	Desv. típ.
Diplomado/a	1,68	207	,721
Licenciado/a	1,76	200	,785
Doctor/a	1,67	3	,577
Total	1,72	410	,751

Puesto de trabajo

Las instalaciones tanto del Centro del Profesorado como de los demás lugares que se utilizan para la realización de las diferentes acciones formativas son adecuados para el desarrollo normal de las mismas * Puesto de trabajo

Las instalaciones tanto del Centro del Profesorado como de los demás lugares que se utilizan para la realización de las diferentes acciones formativas son adecuados para el desarrollo normal de las mismas

Puesto de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Educación Infantil	1,57	63	,665
Educación Primaria	1,58	185	,679
Educación Secundaria	1,93	162	,812
Total	1,72	410	,751

Años de servicio

Las instalaciones tanto del Centro del Profesorado como de los demás lugares que se utilizan para la realización de las diferentes acciones formativas son adecuados para el desarrollo normal de las mismas * Años de servicio

Las instalaciones tanto del Centro del Profesorado como de los demás lugares que se utilizan para la realización de las diferentes acciones formativas son adecuados para el desarrollo normal de las mismas

Años de servicio	Media	N	Desv. típ.
Menos de 5 años de servicio	1,70	63	,710
Entre 5 y 10 años de servicio	1,91	75	,903
Entre 11 y 15 años de servicio	1,46	87	,643
Entre 16 y 20 años de servicio	1,97	59	,765
Más de 20 años de servicio	1,68	126	,677
Total	1,72	410	,751

Zona de trabajo

Las instalaciones tanto del Centro del Profesorado como de los demás lugares que se utilizan para la realización de las diferentes acciones formativas son adecuados para el desarrollo normal de las mismas * Zona de trabajo

Las instalaciones tanto del Centro del Profesorado como de los demás lugares que se utilizan para la realización de las diferentes acciones formativas son adecuados para el desarrollo normal de las mismas

Zona de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Costa	1,75	273	,756
Alpujarra	1,77	87	,773
Valle de Lecrín	1,48	50	,646
Total	1,72	410	,751

Diferencias estadísticamente significativas		
Variable	Prueba de contraste realizada	Diferencias
Edad	H de Kruskal-Wallis (anexo 1)	No
Sexo	U de Mann-Whitney (anexo 2)	No
Titulaciones que posee	H de Kruskal-Wallis (anexo 3)	No
Puesto de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 4)	Sí
Años de servicio	H de Kruskal-Wallis (anexo 5)	Sí
Zona de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 6)	Sí

6.2.4.26. Se percibe de la Dirección del Centro del Profesorado la disponibilidad para ayudar al profesorado en su Formación Permanente

Estadísticos

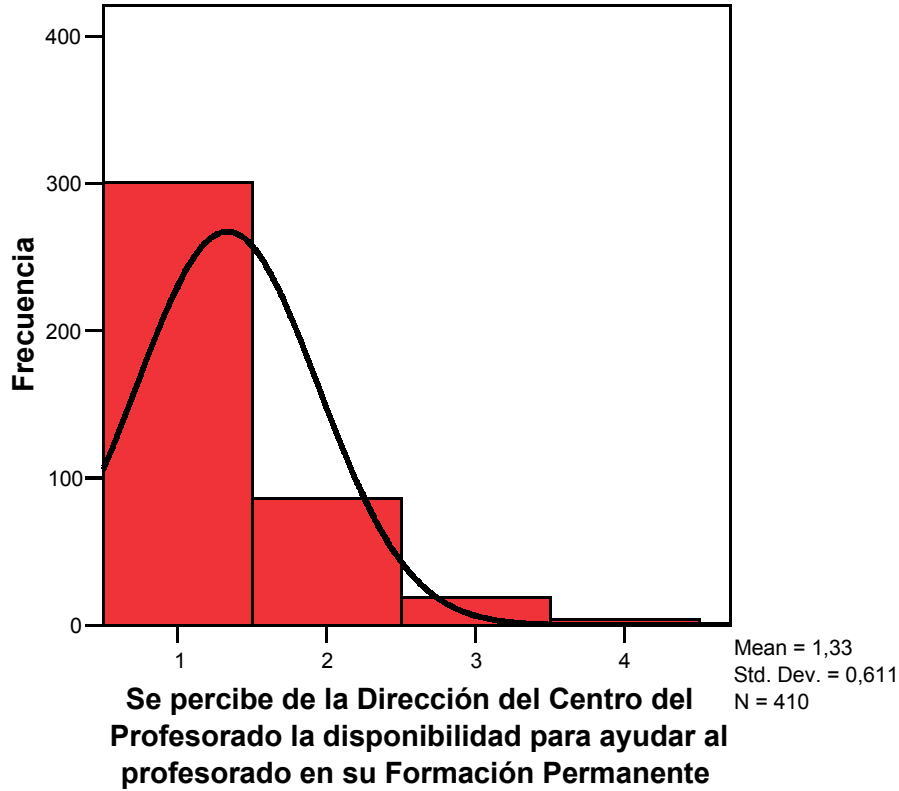
Se percibe de la Dirección del Centro del Profesorado la disponibilidad para ayudar al profesorado en su Formación Permanente

N	Válidos	410
	Perdidos	0
Media		1,33
Error típ. de la media		,030
Mediana		1,00
Moda		1
Desv. típ.		,611
Varianza		,374
Asimetría		1,923
Error típ. de asimetría		,121
Curtosis		3,561
Error típ. de curtosis		,240
Rango		3
Suma		546
Percentiles	25	1,00
	50	1,00
	75	2,00

Se percibe de la Dirección del Centro del Profesorado la disponibilidad para ayudar al profesorado en su Formación Permanente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	301	73,4	73,4	73,4
	Algo de acuerdo	86	21,0	21,0	94,4
	Poco de acuerdo	19	4,6	4,6	99,0
	Nada de acuerdo	4	1,0	1,0	100,0
	Total	410	100,0	100,0	

Histograma



Puntuaciones medias en función de las variables descriptivas

Edad

Se percibe de la Dirección del Centro del Profesorado la disponibilidad para ayudar al profesorado en su Formación Permanente * Edad

Se percibe de la Dirección del Centro del Profesorado la disponibilidad para ayudar al profesorado en su Formación Permanente

Edad	Media	N	Desv. típ.
Entre 20 y 29 años	1,23	47	,476
Entre 30 y 39 años	1,45	119	,698
Entre 40 y 49 años	1,36	154	,655
Entre 50 y 59 años	1,17	87	,409
60 años o más	1,00	3	,000
Total	1,33	410	,611

Sexo

Se percibe de la Dirección del Centro del Profesorado la disponibilidad para ayudar al profesorado en su Formación Permanente * Sexo

Se percibe de la Dirección del Centro del Profesorado la disponibilidad para ayudar al profesorado en su Formación Permanente

Sexo	Media	N	Desv. típ.
Mujer	1,32	242	,585
Hombre	1,35	168	,649
Total	1,33	410	,611

Titulaciones que posee

Se percibe de la Dirección del Centro del Profesorado la disponibilidad para ayudar al profesorado en su Formación Permanente * Titulaciones que posee

Se percibe de la Dirección del Centro del Profesorado la disponibilidad para ayudar al profesorado en su Formación Permanente

Titulaciones que posee	Media	N	Desv. típ.
Diplomado/a	1,22	207	,539
Licenciado/a	1,44	200	,662
Doctor/a	1,67	3	,577
Total	1,33	410	,611

Puesto de trabajo

Se percibe de la Dirección del Centro del Profesorado la disponibilidad para ayudar al profesorado en su Formación Permanente * Puesto de trabajo

Se percibe de la Dirección del Centro del Profesorado la disponibilidad para ayudar al profesorado en su Formación Permanente

Puesto de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Educación Infantil	1,21	63	,446
Educación Primaria	1,25	185	,583
Educación Secundaria	1,48	162	,671
Total	1,33	410	,611

Años de servicio

Se percibe de la Dirección del Centro del Profesorado la disponibilidad para ayudar al profesorado en su Formación Permanente * Años de servicio

Se percibe de la Dirección del Centro del Profesorado la disponibilidad para ayudar al profesorado en su Formación Permanente

Años de servicio	Media	N	Desv. típ.
Menos de 5 años de servicio	1,40	63	,752
Entre 5 y 10 años de servicio	1,51	75	,705
Entre 11 y 15 años de servicio	1,17	87	,437
Entre 16 y 20 años de servicio	1,44	59	,595
Más de 20 años de servicio	1,25	126	,550
Total	1,33	410	,611

Zona de trabajo

Se percibe de la Dirección del Centro del Profesorado la disponibilidad para ayudar al profesorado en su Formación Permanente * Zona de trabajo

Se percibe de la Dirección del Centro del Profesorado la disponibilidad para ayudar al profesorado en su Formación Permanente

Zona de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Costa	1,37	273	,663
Alpujarra	1,34	87	,546
Valle de Lecrín	1,10	50	,303
Total	1,33	410	,611

Diferencias estadísticamente significativas		
Variable	Prueba de contraste realizada	Diferencias
Edad	H de Kruskal-Wallis (anexo 1)	Sí
Sexo	U de Mann-Whitney (anexo 2)	No
Titulaciones que posee	H de Kruskal-Wallis (anexo 3)	Sí
Puesto de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 4)	Sí
Años de servicio	H de Kruskal-Wallis (anexo 5)	Sí
Zona de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 6)	Sí

6.2.4.27. Se puede acceder al personal asesor del Centro del Profesorado con la convicción de que van a ser atendidas nuestras demandas de formación

Estadísticos

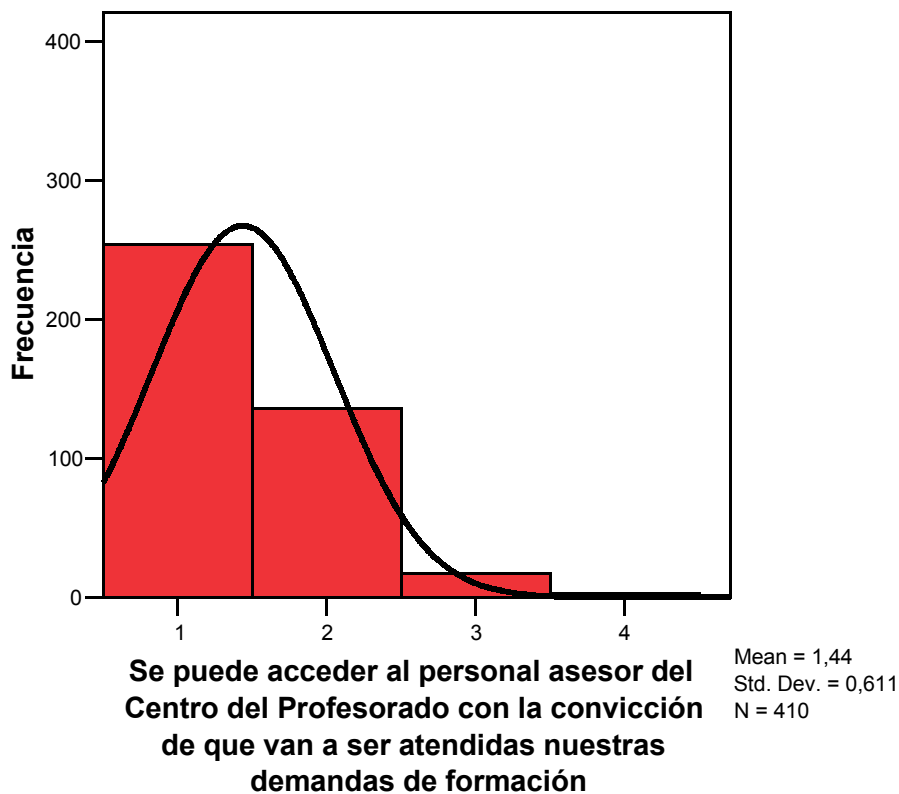
Se puede acceder al personal asesor del Centro del Profesorado con la convicción de que van a ser atendidas nuestras demandas de formación

N	Válidos	410
	Perdidos	0
Media		1,44
Error típ. de la media		,030
Mediana		1,00
Moda		1
Desv. típ.		,611
Varianza		,374
Asimetría		1,276
Error típ. de asimetría		,121
Curtosis		1,491
Error típ. de curtosis		,240
Rango		3
Suma		589
Percentiles	25	1,00
	50	1,00
	75	2,00

Se puede acceder al personal asesor del Centro del Profesorado con la convicción de que van a ser atendidas nuestras demandas de formación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	254	62,0	62,0	62,0
	Algo de acuerdo	136	33,2	33,2	95,1
	Poco de acuerdo	17	4,1	4,1	99,3
	Nada de acuerdo	3	,7	,7	100,0
	Total	410	100,0	100,0	

Histograma



Puntuaciones medias en función de las variables descriptivas

Edad

Se puede acceder al personal asesor del Centro del Profesorado con la convicción de que van a ser atendidas nuestras demandas de formación * Edad

Se puede acceder al personal asesor del Centro del Profesorado con la convicción de que van a ser atendidas nuestras demandas de formación

Edad	Media	N	Desv. típ.
Entre 20 y 29 años	1,53	47	,654
Entre 30 y 39 años	1,51	119	,649
Entre 40 y 49 años	1,42	154	,613
Entre 50 y 59 años	1,32	87	,517
60 años o más	1,00	3	,000
Total	1,44	410	,611

Sexo

Se puede acceder al personal asesor del Centro del Profesorado con la convicción de que van a ser atendidas nuestras demandas de formación * Sexo

Se puede acceder al personal asesor del Centro del Profesorado con la convicción de que van a ser atendidas nuestras demandas de formación

Sexo	Media	N	Desv. típ.
Mujer	1,44	242	,637
Hombre	1,43	168	,575
Total	1,44	410	,611

Titulaciones que posee

Se puede acceder al personal asesor del Centro del Profesorado con la convicción de que van a ser atendidas nuestras demandas de formación * Titulaciones que posee

Se puede acceder al personal asesor del Centro del Profesorado con la convicción de que van a ser atendidas nuestras demandas de formación

Titulaciones que posee	Media	N	Desv. típ.
Diplomado/a	1,32	207	,526
Licenciado/a	1,55	200	,671
Doctor/a	2,00	3	,000
Total	1,44	410	,611

Puesto de trabajo

Se puede acceder al personal asesor del Centro del Profesorado con la convicción de que van a ser atendidas nuestras demandas de formación * Puesto de trabajo

Se puede acceder al personal asesor del Centro del Profesorado con la convicción de que van a ser atendidas nuestras demandas de formación

Puesto de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Educación Infantil	1,35	63	,572
Educación Primaria	1,29	185	,543
Educación Secundaria	1,64	162	,648
Total	1,44	410	,611

Años de servicio

Se puede acceder al personal asesor del Centro del Profesorado con la convicción de que van a ser atendidas nuestras demandas de formación * Años de servicio

Se puede acceder al personal asesor del Centro del Profesorado con la convicción de que van a ser atendidas nuestras demandas de formación

Años de servicio	Media	N	Desv. típ.
Menos de 5 años de servicio	1,51	63	,669
Entre 5 y 10 años de servicio	1,60	75	,678
Entre 11 y 15 años de servicio	1,26	87	,444
Entre 16 y 20 años de servicio	1,49	59	,626
Más de 20 años de servicio	1,40	126	,608
Total	1,44	410	,611

Zona de trabajo

Se puede acceder al personal asesor del Centro del Profesorado con la convicción de que van a ser atendidas nuestras demandas de formación * Zona de trabajo

Se puede acceder al personal asesor del Centro del Profesorado con la convicción de que van a ser atendidas nuestras demandas de formación

Zona de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Costa	1,48	273	,648
Alpujarra	1,43	87	,563
Valle de Lecrín	1,22	50	,418
Total	1,44	410	,611

Diferencias estadísticamente significativas		
Variable	Prueba de contraste realizada	Diferencias
Edad	H de Kruskal-Wallis (anexo 1)	No
Sexo	U de Mann-Whitney (anexo 2)	No
Titulaciones que posee	H de Kruskal-Wallis (anexo 3)	Sí
Puesto de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 4)	Sí
Años de servicio	H de Kruskal-Wallis (anexo 5)	Sí
Zona de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 6)	Sí

6.2.4.28. Considero que mis necesidades de formación no son atendidas porque no hay personal suficiente para atenderlas

Estadísticos

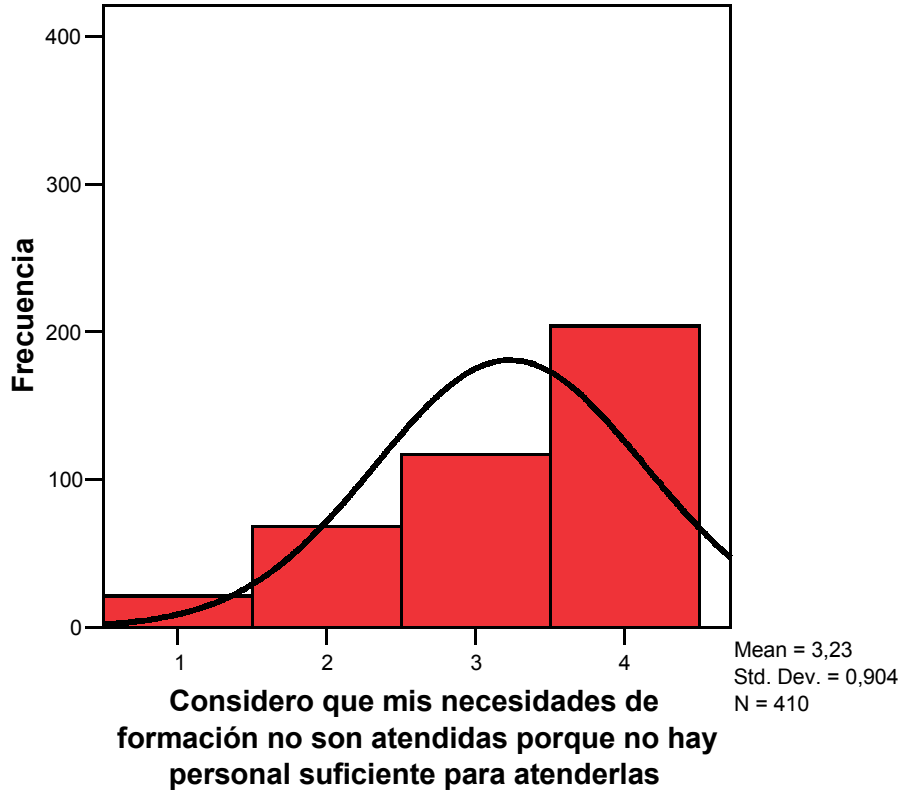
Considero que mis necesidades de formación no son atendidas porque no hay personal suficiente para atenderlas

N	Válidos	410
	Perdidos	0
Media		3,23
Error típ. de la media		,045
Mediana		3,00
Moda		4
Desv. típ.		,904
Varianza		,818
Asimetría		-,887
Error típ. de asimetría		,121
Curtosis		-,253
Error típ. de curtosis		,240
Rango		3
Suma		1324
Percentiles	25	3,00
	50	3,00
	75	4,00

Considero que mis necesidades de formación no son atendidas porque no hay personal suficiente para atenderlas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Totalmente de acuerdo	21	5,1	5,1	5,1
Algo de acuerdo	68	16,6	16,6	21,7
Poco de acuerdo	117	28,5	28,5	50,2
Nada de acuerdo	204	49,8	49,8	100,0
Total	410	100,0	100,0	

Histograma



Puntuaciones medias en función de las variables descriptivas

Edad

Considero que mis necesidades de formación no son atendidas porque no hay personal suficiente para atenderlas * Edad

Considero que mis necesidades de formación no son atendidas porque no hay personal suficiente para atenderlas

Edad	Media	N	Desv. típ.
Entre 20 y 29 años	3,40	47	,825
Entre 30 y 39 años	3,23	119	,838
Entre 40 y 49 años	3,31	154	,875
Entre 50 y 59 años	3,07	87	,986
60 años o más	1,00	3	,000
Total	3,23	410	,904

Sexo

Considero que mis necesidades de formación no son atendidas porque no hay personal suficiente para atenderlas * Sexo

Considero que mis necesidades de formación no son atendidas porque no hay personal suficiente para atenderlas

Sexo	Media	N	Desv. típ.
Mujer	3,13	242	,955
Hombre	3,37	168	,808
Total	3,23	410	,904

Titulaciones que posee

Considero que mis necesidades de formación no son atendidas porque no hay personal suficiente para atenderlas * Titulaciones que posee

Considero que mis necesidades de formación no son atendidas porque no hay personal suficiente para atenderlas

Titulaciones que posee	Media	N	Desv. típ.
Diplomado/a	3,29	207	,884
Licenciado/a	3,16	200	,928
Doctor/a	3,00	3	,000
Total	3,23	410	,904

Puesto de trabajo

Considero que mis necesidades de formación no son atendidas porque no hay personal suficiente para atenderlas * Puesto de trabajo

Considero que mis necesidades de formación no son atendidas porque no hay personal suficiente para atenderlas

Puesto de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Educación Infantil	3,05	63	,851
Educación Primaria	3,35	185	,961
Educación Secundaria	3,17	162	,843
Total	3,23	410	,904

Años de servicio

Considero que mis necesidades de formación no son atendidas porque no hay personal suficiente para atenderlas * Años de servicio

Considero que mis necesidades de formación no son atendidas porque no hay personal suficiente para atenderlas

Años de servicio	Media	N	Desv. típ.
Menos de 5 años de servicio	3,33	63	,842
Entre 5 y 10 años de servicio	3,00	75	,930
Entre 11 y 15 años de servicio	3,43	87	,787
Entre 16 y 20 años de servicio	3,22	59	,789
Más de 20 años de servicio	3,18	126	1,015
Total	3,23	410	,904

Zona de trabajo

Considero que mis necesidades de formación no son atendidas porque no hay personal suficiente para atenderlas * Zona de trabajo

Considero que mis necesidades de formación no son atendidas porque no hay personal suficiente para atenderlas

Zona de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Costa	3,16	273	,960
Alpujarra	3,25	87	,796
Valle de Lecrín	3,56	50	,675
Total	3,23	410	,904

Diferencias estadísticamente significativas		
Variable	Prueba de contraste realizada	Diferencias
Edad	H de Kruskal-Wallis (anexo 1)	Sí
Sexo	U de Mann-Whitney (anexo 2)	Sí
Titulaciones que posee	H de Kruskal-Wallis (anexo 3)	No
Puesto de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 4)	Sí
Años de servicio	H de Kruskal-Wallis (anexo 5)	Sí
Zona de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 6)	Sí

6.2.4.29. El personal de administración y servicios del Centro del Profesorado actúa de forma adecuada cuando se solicita sus servicios

Estadísticos

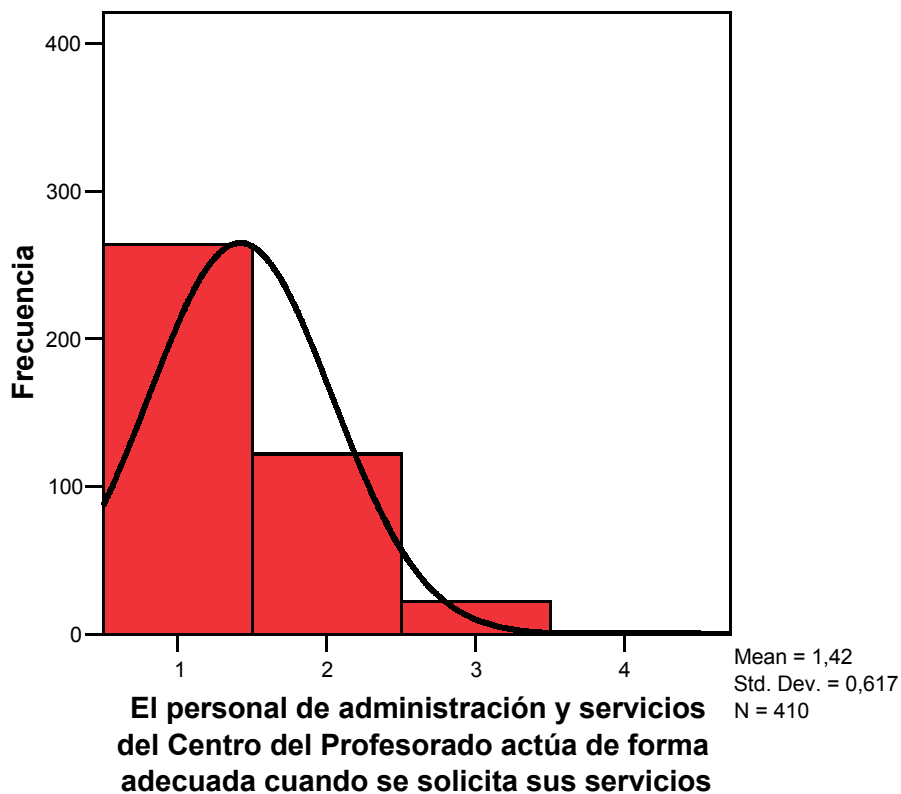
El personal de administración y servicios del Centro del Profesorado actúa de forma adecuada cuando se solicita sus servicios

N	Válidos	410
	Perdidos	0
Media		1,42
Error típ. de la media		,030
Mediana		1,00
Moda		1
Desv. típ.		,617
Varianza		,381
Asimetría		1,312
Error típ. de asimetría		,121
Curtosis		1,216
Error típ. de curtosis		,240
Rango		3
Suma		582
Percentiles	25	1,00
	50	1,00
	75	2,00

El personal de administración y servicios del Centro del Profesorado actúa de forma adecuada cuando se solicita sus servicios

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	264	64,4	64,4	64,4
	Algo de acuerdo	122	29,8	29,8	94,1
	Poco de acuerdo	22	5,4	5,4	99,5
	Nada de acuerdo	2	,5	,5	100,0
	Total	410	100,0	100,0	

Histograma



Puntuaciones medias en función de las variables descriptivas

Edad

El personal de administración y servicios del Centro del Profesorado actúa de forma adecuada cuando se solicita sus servicios * Edad

El personal de administración y servicios del Centro del Profesorado actúa de forma adecuada cuando se solicita sus servicios

Edad	Media	N	Desv. típ.
Entre 20 y 29 años	1,47	47	,687
Entre 30 y 39 años	1,48	119	,687
Entre 40 y 49 años	1,40	154	,578
Entre 50 y 59 años	1,36	87	,549
60 años o más	1,00	3	,000
Total	1,42	410	,617

Sexo

El personal de administración y servicios del Centro del Profesorado actúa de forma adecuada cuando se solicita sus servicios * Sexo

El personal de administración y servicios del Centro del Profesorado actúa de forma adecuada cuando se solicita sus servicios

Sexo	Media	N	Desv. típ.
Mujer	1,45	242	,644
Hombre	1,37	168	,575
Total	1,42	410	,617

Titulaciones que posee

El personal de administración y servicios del Centro del Profesorado actúa de forma adecuada cuando se solicita sus servicios * Titulaciones que posee

El personal de administración y servicios del Centro del Profesorado actúa de forma adecuada cuando se solicita sus servicios

Titulaciones que posee	Media	N	Desv. típ.
Diplomado/a	1,33	207	,549
Licenciado/a	1,51	200	,672
Doctor/a	1,67	3	,577
Total	1,42	410	,617

Puesto de trabajo

El personal de administración y servicios del Centro del Profesorado actúa de forma adecuada cuando se solicita sus servicios * Puesto de trabajo

El personal de administración y servicios del Centro del Profesorado actúa de forma adecuada cuando se solicita sus servicios

Puesto de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Educación Infantil	1,35	63	,572
Educación Primaria	1,32	185	,543
Educación Secundaria	1,56	162	,687
Total	1,42	410	,617

Años de servicio

El personal de administración y servicios del Centro del Profesorado actúa de forma adecuada cuando se solicita sus servicios * Años de servicio

El personal de administración y servicios del Centro del Profesorado actúa de forma adecuada cuando se solicita sus servicios

Años de servicio	Media	N	Desv. típ.
Menos de 5 años de servicio	1,35	63	,652
Entre 5 y 10 años de servicio	1,57	75	,701
Entre 11 y 15 años de servicio	1,37	87	,531
Entre 16 y 20 años de servicio	1,53	59	,679
Más de 20 años de servicio	1,35	126	,556
Total	1,42	410	,617

Zona de trabajo

El personal de administración y servicios del Centro del Profesorado actúa de forma adecuada cuando se solicita sus servicios * Zona de trabajo

El personal de administración y servicios del Centro del Profesorado actúa de forma adecuada cuando se solicita sus servicios

Zona de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Costa	1,44	273	,622
Alpujarra	1,41	87	,620
Valle de Lecrín	1,30	50	,580
Total	1,42	410	,617

Diferencias estadísticamente significativas		
Variable	Prueba de contraste realizada	Diferencias
Edad	H de Kruskal-Wallis (anexo 1)	No
Sexo	U de Mann-Whitney (anexo 2)	No
Titulaciones que posee	H de Kruskal-Wallis (anexo 3)	Sí
Puesto de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 4)	Sí
Años de servicio	H de Kruskal-Wallis (anexo 5)	Sí
Zona de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 6)	No

6.3. IMPLICACIÓN DEL PROFESORADO EN LAS ACTIVIDADES PROPUESTAS POR EL CEP

6.3.1. Implicación en la detección de necesidades de formación

6.3.1.30. En mi centro se realizan procesos de detección de áreas de mejora mediante la reflexión de los equipos docentes

Estadísticos

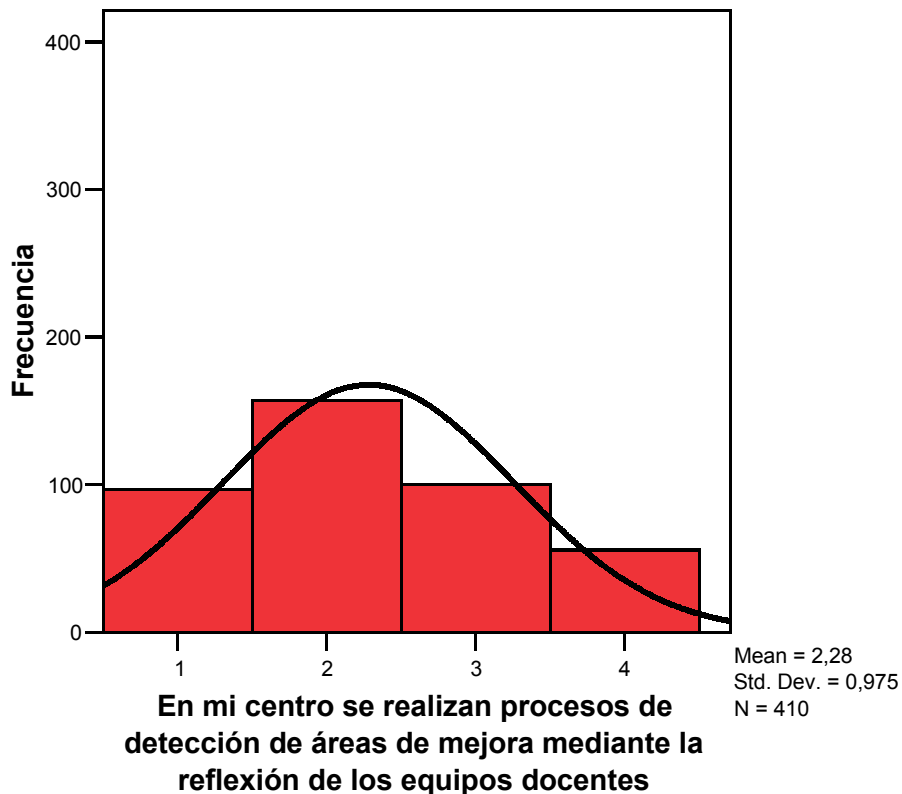
En mi centro se realizan procesos de detección de áreas de mejora mediante la reflexión de los equipos docentes

N	Válidos	410
	Perdidos	0
Media		2,28
Error típ. de la media		,048
Mediana		2,00
Moda		2
Desv. típ.		,975
Varianza		,950
Asimetría		,304
Error típ. de asimetría		,121
Curtosis		-,885
Error típ. de curtosis		,240
Rango		3
Suma		935
Percentiles	25	2,00
	50	2,00
	75	3,00

En mi centro se realizan procesos de detección de áreas de mejora mediante la reflexión de los equipos docentes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Totalmente de acuerdo	97	23,7	23,7	23,7
Algo de acuerdo	157	38,3	38,3	62,0
Poco de acuerdo	100	24,4	24,4	86,3
Nada de acuerdo	56	13,7	13,7	100,0
Total	410	100,0	100,0	

Histograma



Puntuaciones medias en función de las variables descriptivas

Edad

En mi centro se realizan procesos de detección de áreas de mejora mediante la reflexión de los equipos docentes * Edad

En mi centro se realizan procesos de detección de áreas de mejora mediante la reflexión de los equipos docentes

Edad	Media	N	Desv. típ.
Entre 20 y 29 años	2,26	47	,988
Entre 30 y 39 años	2,52	119	1,016
Entre 40 y 49 años	2,16	154	,896
Entre 50 y 59 años	2,11	87	,958
60 años o más	4,00	3	,000
Total	2,28	410	,975

Sexo

En mi centro se realizan procesos de detección de áreas de mejora mediante la reflexión de los equipos docentes * Sexo

En mi centro se realizan procesos de detección de áreas de mejora mediante la reflexión de los equipos docentes

Sexo	Media	N	Desv. típ.
Mujer	2,23	242	,982
Hombre	2,36	168	,962
Total	2,28	410	,975

Titulaciones que posee

En mi centro se realizan procesos de detección de áreas de mejora mediante la reflexión de los equipos docentes * Titulaciones que posee

En mi centro se realizan procesos de detección de áreas de mejora mediante la reflexión de los equipos docentes

Titulaciones que posee	Media	N	Desv. típ.
Diplomado/a	2,02	207	,889
Licenciado/a	2,55	200	,986
Doctor/a	2,33	3	1,528
Total	2,28	410	,975

Puesto de trabajo

En mi centro se realizan procesos de detección de áreas de mejora mediante la reflexión de los equipos docentes * Puesto de trabajo

En mi centro se realizan procesos de detección de áreas de mejora mediante la reflexión de los equipos docentes

Puesto de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Educación Infantil	2,08	63	,829
Educación Primaria	2,02	185	,929
Educación Secundaria	2,66	162	,960
Total	2,28	410	,975

Años de servicio

En mi centro se realizan procesos de detección de áreas de mejora mediante la reflexión de los equipos docentes * Años de servicio

En mi centro se realizan procesos de detección de áreas de mejora mediante la reflexión de los equipos docentes

Años de servicio	Media	N	Desv. típ.
Menos de 5 años de servicio	2,21	63	,936
Entre 5 y 10 años de servicio	2,65	75	1,020
Entre 11 y 15 años de servicio	1,98	87	,876
Entre 16 y 20 años de servicio	2,32	59	,937
Más de 20 años de servicio	2,29	126	,987
Total	2,28	410	,975

Zona de trabajo

En mi centro se realizan procesos de detección de áreas de mejora mediante la reflexión de los equipos docentes * Zona de trabajo

En mi centro se realizan procesos de detección de áreas de mejora mediante la reflexión de los equipos docentes

Zona de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Costa	2,26	273	,937
Alpujarra	2,25	87	1,081
Valle de Lecrín	2,42	50	,992
Total	2,28	410	,975

Diferencias estadísticamente significativas		
Variable	Prueba de contraste realizada	Diferencias
Edad	H de Kruskal-Wallis (anexo 1)	Sí
Sexo	U de Mann-Whitney (anexo 2)	No
Titulaciones que posee	H de Kruskal-Wallis (anexo 3)	Sí
Puesto de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 4)	Sí
Años de servicio	H de Kruskal-Wallis (anexo 5)	Sí
Zona de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 6)	No

6.3.1.31. Participo activamente en los procesos de detección de áreas de mejora

Estadísticos

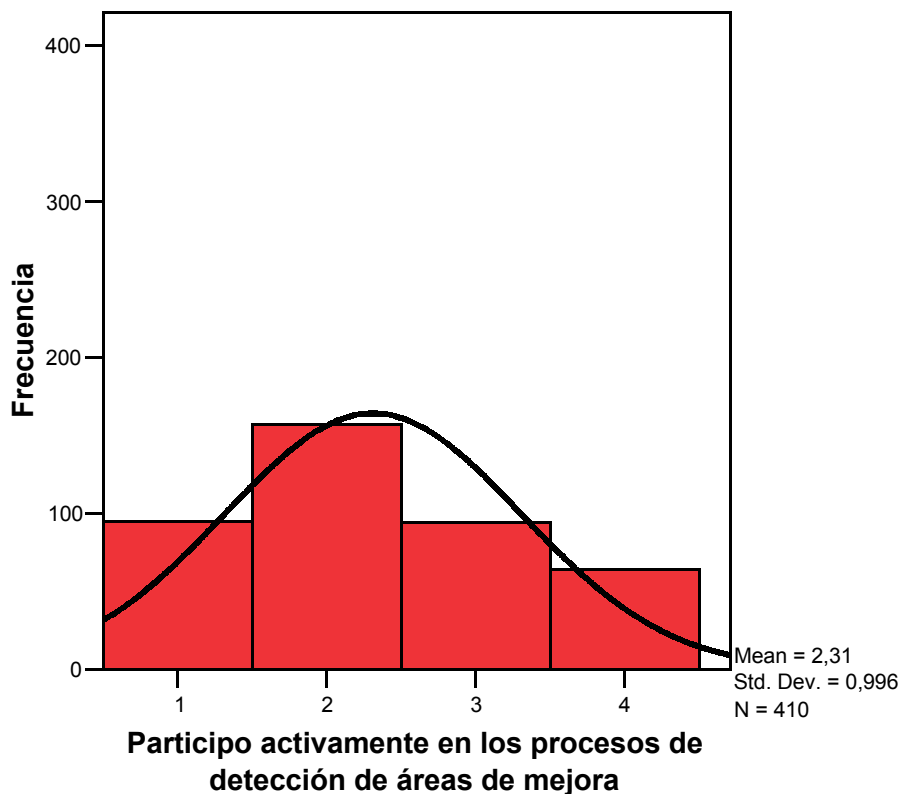
Participo activamente en los procesos de detección de áreas de mejora

N	Válidos	410
	Perdidos	0
Media		2,31
Error típ. de la media		,049
Mediana		2,00
Moda		2
Desv. típ.		,996
Varianza		,992
Asimetría		,303
Error típ. de asimetría		,121
Curtosis		-,942
Error típ. de curtosis		,240
Rango		3
Suma		947
Percentiles	25	2,00
	50	2,00
	75	3,00

Participo activamente en los procesos de detección de áreas de mejora

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Totalmente de acuerdo	95	23,2	23,2	23,2
Algo de acuerdo	157	38,3	38,3	61,5
Poco de acuerdo	94	22,9	22,9	84,4
Nada de acuerdo	64	15,6	15,6	100,0
Total	410	100,0	100,0	

Histograma



Puntuaciones medias en función de las variables descriptivas

Edad

Participo activamente en los procesos de detección de áreas de mejora * Edad

Participo activamente en los procesos de detección de áreas de mejora

Edad	Media	N	Desv. típ.
Entre 20 y 29 años	2,23	47	,937
Entre 30 y 39 años	2,58	119	,996
Entre 40 y 49 años	2,22	154	,951
Entre 50 y 59 años	2,08	87	1,003
60 años o más	4,00	3	,000
Total	2,31	410	,996

Sexo

**Participo activamente en los procesos de
detección de áreas de mejora * Sexo**

Participo activamente en los procesos de
detección de áreas de mejora

Sexo	Media	N	Desv. típ.
Mujer	2,26	242	1,002
Hombre	2,39	168	,984
Total	2,31	410	,996

Titulaciones que posee

**Participo activamente en los procesos de detección de
áreas de mejora * Titulaciones que posee**

Participo activamente en los procesos de detección de áreas
de mejora

Titulaciones que posee	Media	N	Desv. típ.
Diplomado/a	2,11	207	,929
Licenciado/a	2,53	200	1,022
Doctor/a	1,67	3	,577
Total	2,31	410	,996

Puesto de trabajo

**Participo activamente en los procesos de detección de
áreas de mejora * Puesto de trabajo**

Participo activamente en los procesos de detección de áreas
de mejora

Puesto de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Educación Infantil	2,02	63	,772
Educación Primaria	2,02	185	,921
Educación Secundaria	2,75	162	,997
Total	2,31	410	,996

Años de servicio

Participo activamente en los procesos de detección de áreas de mejora * Años de servicio

Participo activamente en los procesos de detección de áreas de mejora

Años de servicio	Media	N	Desv. típ.
Menos de 5 años de servicio	2,43	63	,946
Entre 5 y 10 años de servicio	2,64	75	1,009
Entre 11 y 15 años de servicio	1,99	87	,883
Entre 16 y 20 años de servicio	2,20	59	1,030
Más de 20 años de servicio	2,33	126	1,011
Total	2,31	410	,996

Zona de trabajo

Participo activamente en los procesos de detección de áreas de mejora * Zona de trabajo

Participo activamente en los procesos de detección de áreas de mejora

Zona de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Costa	2,33	273	,974
Alpujarra	2,24	87	1,089
Valle de Lecrín	2,34	50	,961
Total	2,31	410	,996

Diferencias estadísticamente significativas		
Variable	Prueba de contraste realizada	Diferencias
Edad	H de Kruskal-Wallis (anexo 1)	Sí
Sexo	U de Mann-Whitney (anexo 2)	No
Titulaciones que posee	H de Kruskal-Wallis (anexo 3)	Sí
Puesto de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 4)	Sí
Años de servicio	H de Kruskal-Wallis (anexo 5)	Sí
Zona de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 6)	No

6.3.1.32. En mi centro no existe plan de formación del profesorado

Estadísticos

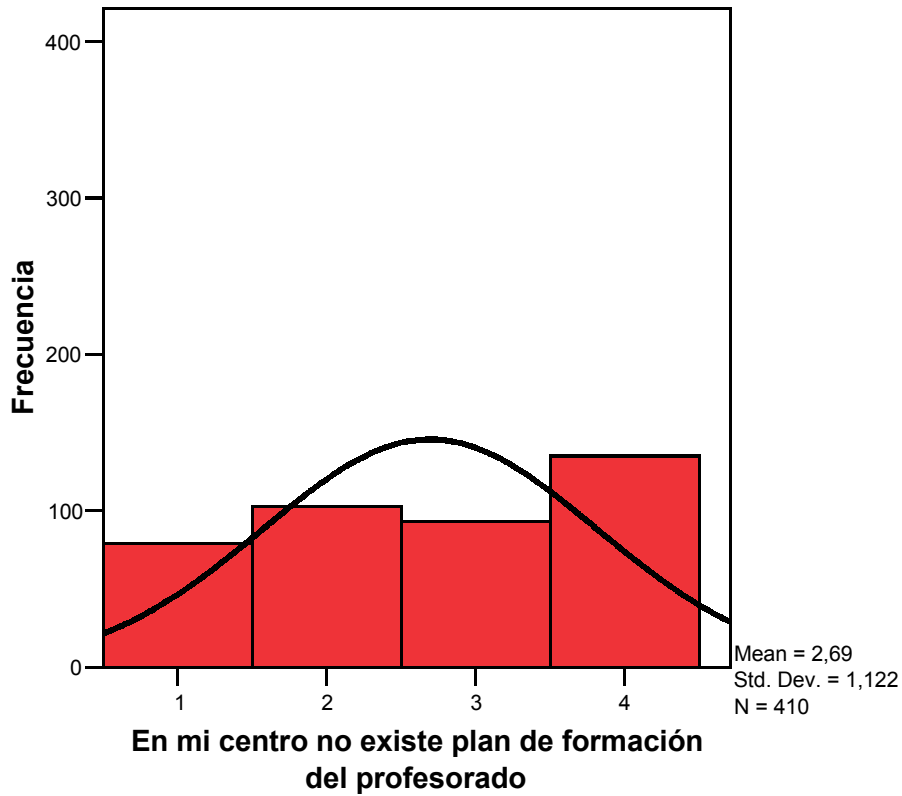
En mi centro no existe plan de formación del profesorado

N	Válidos	410
	Perdidos	0
Media		2,69
Error típ. de la media		,055
Mediana		3,00
Moda		4
Desv. típ.		1,122
Varianza		1,260
Asimetría		-,196
Error típ. de asimetría		,121
Curtosis		-1,354
Error típ. de curtosis		,240
Rango		3
Suma		1104
Percentiles	25	2,00
	50	3,00
	75	4,00

En mi centro no existe plan de formación del profesorado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	79	19,3	19,3	19,3
	Algo de acuerdo	103	25,1	25,1	44,4
	Poco de acuerdo	93	22,7	22,7	67,1
	Nada de acuerdo	135	32,9	32,9	100,0
	Total	410	100,0	100,0	

Histograma



Puntuaciones medias en función de las variables descriptivas

Edad

En mi centro no existe plan de formación del profesorado * Edad

En mi centro no existe plan de formación del profesorado

Edad	Media	N	Desv. tít.
Entre 20 y 29 años	2,47	47	1,139
Entre 30 y 39 años	2,55	119	1,047
Entre 40 y 49 años	2,75	154	1,129
Entre 50 y 59 años	2,86	87	1,173
60 años o más	4,00	3	,000
Total	2,69	410	1,122

Sexo

En mi centro no existe plan de formación del profesorado * Sexo

En mi centro no existe plan de formación del profesorado

Sexo	Media	N	Desv. típ.
Mujer	2,69	242	1,116
Hombre	2,70	168	1,135
Total	2,69	410	1,122

Titulaciones que posee

En mi centro no existe plan de formación del profesorado * Titulaciones que posee

En mi centro no existe plan de formación del profesorado

Titulaciones que posee	Media	N	Desv. típ.
Diplomado/a	2,75	207	1,137
Licenciado/a	2,63	200	1,100
Doctor/a	3,00	3	1,732
Total	2,69	410	1,122

Puesto de trabajo

En mi centro no existe plan de formación del profesorado * Puesto de trabajo

En mi centro no existe plan de formación del profesorado

Puesto de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Educación Infantil	2,81	63	,965
Educación Primaria	2,69	185	1,170
Educación Secundaria	2,65	162	1,127
Total	2,69	410	1,122

Años de servicio

En mi centro no existe plan de formación del profesorado * Años de servicio

En mi centro no existe plan de formación del profesorado

Años de servicio	Media	N	Desv. típ.
Menos de 5 años de servicio	2,79	63	1,095
Entre 5 y 10 años de servicio	2,67	75	1,044
Entre 11 y 15 años de servicio	2,69	87	1,092
Entre 16 y 20 años de servicio	2,64	59	1,079
Más de 20 años de servicio	2,68	126	1,231
Total	2,69	410	1,122

Zona de trabajo

En mi centro no existe plan de formación del profesorado * Zona de trabajo

En mi centro no existe plan de formación del profesorado

Zona de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Costa	2,62	273	1,141
Alpujarra	2,85	87	1,084
Valle de Lecrín	2,82	50	1,063
Total	2,69	410	1,122

Diferencias estadísticamente significativas		
Variable	Prueba de contraste realizada	Diferencias
Edad	H de Kruskal-Wallis (anexo 1)	Sí
Sexo	U de Mann-Whitney (anexo 2)	No
Titulaciones que posee	H de Kruskal-Wallis (anexo 3)	No
Puesto de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 4)	No
Años de servicio	H de Kruskal-Wallis (anexo 5)	No
Zona de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 6)	No

6.3.1.33. El plan de formación de mi centro se realiza mediante las aportaciones que los equipos docentes realizan después de los procesos de reflexión sobre las áreas de mejora

Estadísticos

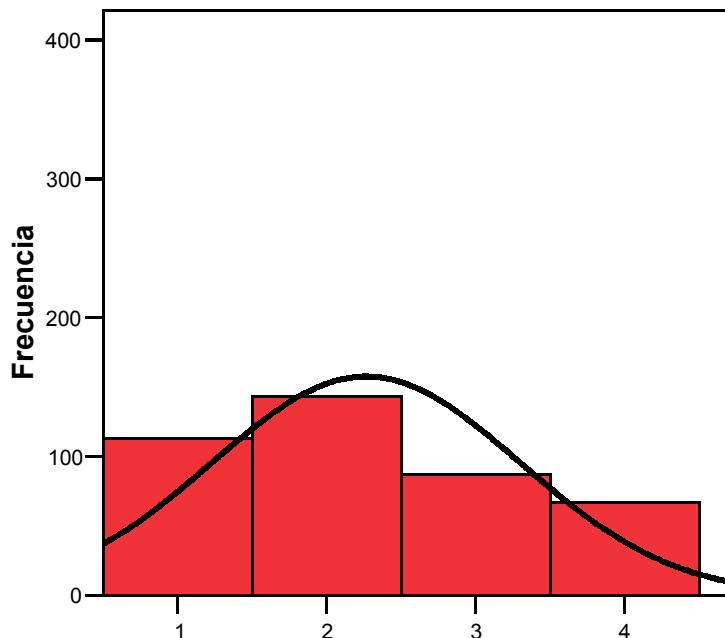
El plan de formación de mi centro se realiza mediante las aportaciones que los equipos docentes realizan después de los procesos de reflexión sobre las áreas de mejora

N	Válidos	410
	Perdidos	0
Media		2,26
Error típ. de la media		,051
Mediana		2,00
Moda		2
Desv. típ.		1,037
Varianza		1,075
Asimetría		,342
Error típ. de asimetría		,121
Curtosis		-1,038
Error típ. de curtosis		,240
Rango		3
Suma		928
Percentiles	25	1,00
	50	2,00
	75	3,00

El plan de formación de mi centro se realiza mediante las aportaciones que los equipos docentes realizan después de los procesos de reflexión sobre las áreas de mejora

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Totalmente de acuerdo	113	27,6	27,6	27,6
Algo de acuerdo	143	34,9	34,9	62,4
Poco de acuerdo	87	21,2	21,2	83,7
Nada de acuerdo	67	16,3	16,3	100,0
Total	410	100,0	100,0	

Histograma



El plan de formación de mi centro se realiza mediante las aportaciones que los equipos docentes realizan después de los procesos de reflexión sobre las áreas de mejora

Mean = 2,26
Std. Dev. = 1,037
N = 410

Puntuaciones medias en función de las variables descriptivas

Edad

El plan de formación de mi centro se realiza mediante las aportaciones que los equipos docentes realizan después de los procesos de reflexión sobre las áreas de mejora * Edad

El plan de formación de mi centro se realiza mediante las aportaciones que los equipos docentes realizan después de los procesos de reflexión sobre las áreas de mejora

Edad	Media	N	Desv. típ.
Entre 20 y 29 años	2,26	47	,988
Entre 30 y 39 años	2,36	119	1,006
Entre 40 y 49 años	2,12	154	,990
Entre 50 y 59 años	2,33	87	1,138
60 años o más	4,00	3	,000
Total	2,26	410	1,037

Sexo

El plan de formación de mi centro se realiza mediante las aportaciones que los equipos docentes realizan después de los procesos de reflexión sobre las áreas de mejora * Sexo

El plan de formación de mi centro se realiza mediante las aportaciones que los equipos docentes realizan después de los procesos de reflexión sobre las áreas de mejora

Sexo	Media	N	Desv. típ.
Mujer	2,23	242	1,032
Hombre	2,32	168	1,045
Total	2,26	410	1,037

Titulaciones que posee

El plan de formación de mi centro se realiza mediante las aportaciones que los equipos docentes realizan después de los procesos de reflexión sobre las áreas de mejora * Titulaciones que posee

El plan de formación de mi centro se realiza mediante las aportaciones que los equipos docentes realizan después de los procesos de reflexión sobre las áreas de mejora

Titulaciones que posee	Media	N	Desv. típ.
Diplomado/a	2,06	207	1,015
Licenciado/a	2,48	200	1,022
Doctor/a	2,00	3	1,000
Total	2,26	410	1,037

Puesto de trabajo

El plan de formación de mi centro se realiza mediante las aportaciones que los equipos docentes realizan después de los procesos de reflexión sobre las áreas de mejora * Puesto de trabajo

El plan de formación de mi centro se realiza mediante las aportaciones que los equipos docentes realizan después de los procesos de reflexión sobre las áreas de mejora

Puesto de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Educación Infantil	2,13	63	,924
Educación Primaria	1,98	185	,981
Educación Secundaria	2,64	162	1,032
Total	2,26	410	1,037

Años de servicio

El plan de formación de mi centro se realiza mediante las aportaciones que los equipos docentes realizan después de los procesos de reflexión sobre las áreas de mejora * Años de servicio

El plan de formación de mi centro se realiza mediante las aportaciones que los equipos docentes realizan después de los procesos de reflexión sobre las áreas de mejora

Años de servicio	Media	N	Desv. típ.
Menos de 5 años de servicio	2,22	63	1,039
Entre 5 y 10 años de servicio	2,45	75	,977
Entre 11 y 15 años de servicio	1,89	87	,920
Entre 16 y 20 años de servicio	2,36	59	,943
Más de 20 años de servicio	2,39	126	1,131
Total	2,26	410	1,037

Zona de trabajo

El plan de formación de mi centro se realiza mediante las aportaciones que los equipos docentes realizan después de los procesos de reflexión sobre las áreas de mejora * Zona de trabajo

El plan de formación de mi centro se realiza mediante las aportaciones que los equipos docentes realizan después de los procesos de reflexión sobre las áreas de mejora

Zona de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Costa	2,27	273	1,057
Alpujarra	2,14	87	,954
Valle de Lecrín	2,44	50	1,053
Total	2,26	410	1,037

Diferencias estadísticamente significativas		
Variable	Prueba de contraste realizada	Diferencias
Edad	H de Kruskal-Wallis (anexo 1)	Sí
Sexo	U de Mann-Whitney (anexo 2)	No
Titulaciones que posee	H de Kruskal-Wallis (anexo 3)	Sí
Puesto de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 4)	Sí
Años de servicio	H de Kruskal-Wallis (anexo 5)	Sí
Zona de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 6)	No

6.3.2. Participación de las diferentes acciones formativas

3.2.34. Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido nula

Estadísticos

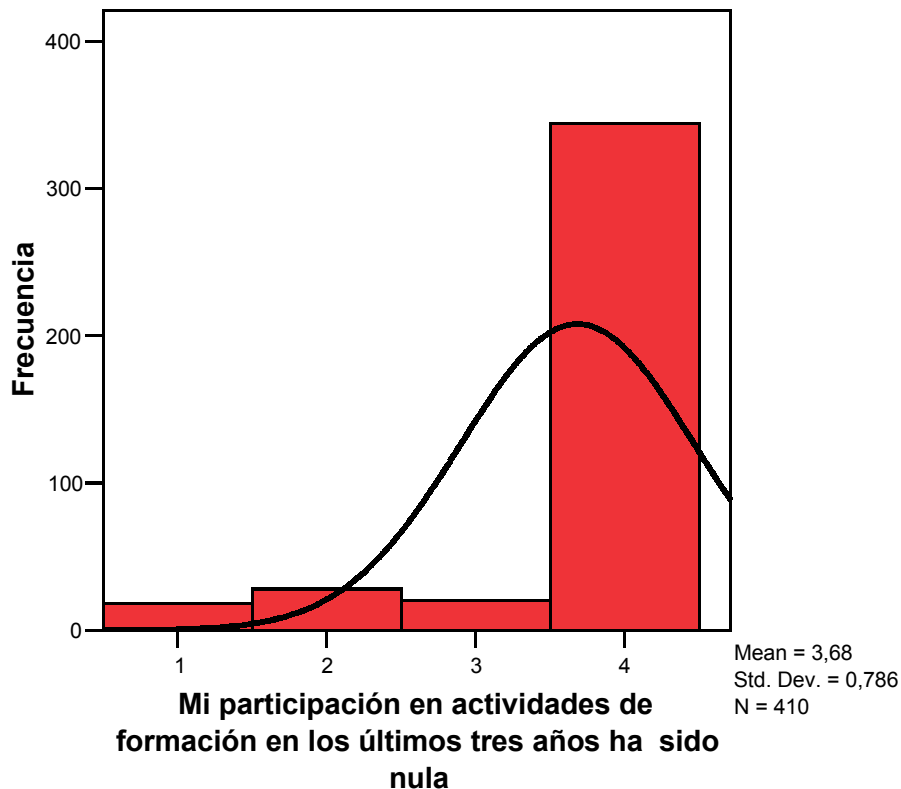
Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido nula

N	Válidos	410
	Perdidos	0
Media		3,68
Error típ. de la media		,039
Mediana		4,00
Moda		4
Desv. típ.		,786
Varianza		,618
Asimetría		-2,409
Error típ. de asimetría		,121
Curtosis		4,545
Error típ. de curtosis		,240
Rango		3
Suma		1510
Percentiles	25	4,00
	50	4,00
	75	4,00

Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido nula

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	18	4,4	4,4	4,4
	Algo de acuerdo	28	6,8	6,8	11,2
	Poco de acuerdo	20	4,9	4,9	16,1
	Nada de acuerdo	344	83,9	83,9	100,0
	Total	410	100,0	100,0	

Histograma



Puntuaciones medias en función de las variables descriptivas

Edad

Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido nula * Edad

Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido nula

Edad	Media	N	Desv. típ.
Entre 20 y 29 años	3,72	47	,743
Entre 30 y 39 años	3,71	119	,837
Entre 40 y 49 años	3,75	154	,701
Entre 50 y 59 años	3,51	87	,874
60 años o más	4,00	3	,000
Total	3,68	410	,786

Sexo

Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido nula * Sexo

Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido nula

Sexo	Media	N	Desv. típ.
Mujer	3,75	242	,715
Hombre	3,58	168	,871
Total	3,68	410	,786

Titulaciones que posee

Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido nula * Titulaciones que posee

Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido nula

Titulaciones que posee	Media	N	Desv. típ.
Diplomado/a	3,72	207	,682
Licenciado/a	3,64	200	,886
Doctor/a	4,00	3	,000
Total	3,68	410	,786

Puesto de trabajo

Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido nula * Puesto de trabajo

Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido nula

Puesto de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Educación Infantil	3,76	63	,615
Educación Primaria	3,74	185	,713
Educación Secundaria	3,59	162	,910
Total	3,68	410	,786

Años de servicio

Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido nula * Años de servicio

Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido nula

Años de servicio	Media	N	Desv. típ.
Menos de 5 años de servicio	3,75	63	,695
Entre 5 y 10 años de servicio	3,65	75	,908
Entre 11 y 15 años de servicio	3,79	87	,667
Entre 16 y 20 años de servicio	3,59	59	,949
Más de 20 años de servicio	3,63	126	,744
Total	3,68	410	,786

Zona de trabajo

Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido nula * Zona de trabajo

Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido nula

Zona de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Costa	3,74	273	,686
Alpujarra	3,53	87	,938
Valle de Lecrín	3,62	50	,967
Total	3,68	410	,786

Diferencias estadísticamente significativas		
Variable	Prueba de contraste realizada	Diferencias
Edad	H de Kruskal-Wallis (anexo 1)	Sí
Sexo	U de Mann-Whitney (anexo 2)	Sí
Titulaciones que posee	H de Kruskal-Wallis (anexo 3)	No
Puesto de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 4)	No
Años de servicio	H de Kruskal-Wallis (anexo 5)	No
Zona de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 6)	No

6.3.2.35. Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido escasa

Estadísticos

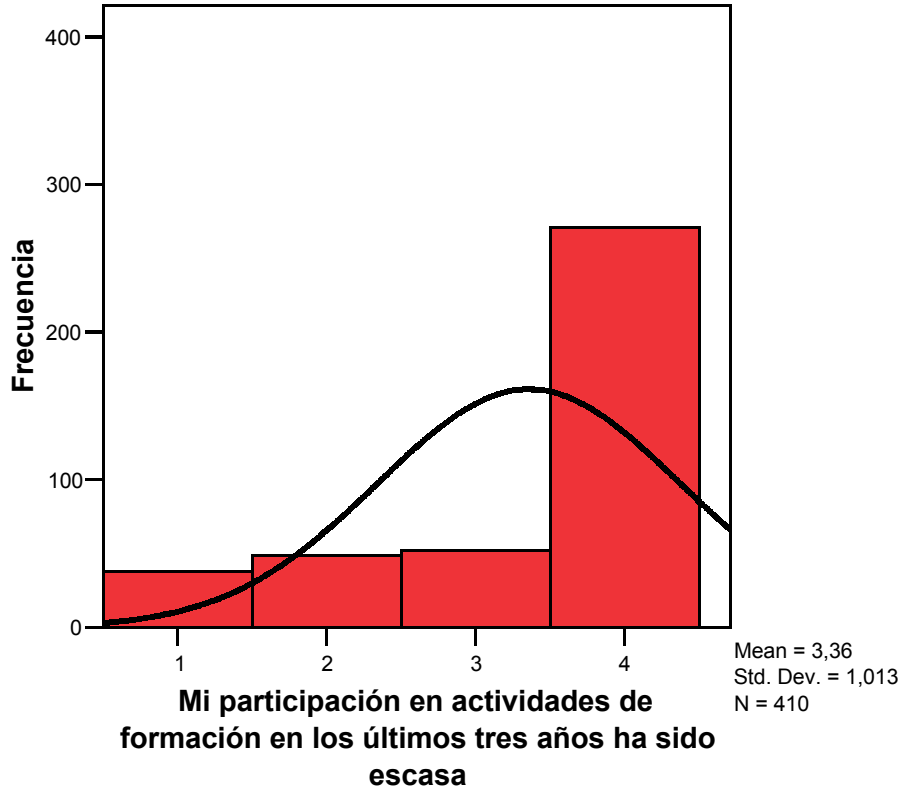
Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido escasa

N	Válidos	410
	Perdidos	0
Media		3,36
Error típ. de la media		,050
Mediana		4,00
Moda		4
Desv. típ.		1,013
Varianza		1,027
Asimetría		-1,297
Error típ. de asimetría		,121
Curtosis		,234
Error típ. de curtosis		,240
Rango		3
Suma		1376
Percentiles	25	3,00
	50	4,00
	75	4,00

Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido escasa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	38	9,3	9,3	9,3
	Algo de acuerdo	49	12,0	12,0	21,2
	Poco de acuerdo	52	12,7	12,7	33,9
	Nada de acuerdo	271	66,1	66,1	100,0
	Total	410	100,0	100,0	

Histograma



Puntuaciones medias en función de la variables descriptivas

Edad

Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido escasa * Edad

Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido escasa

Edad	Media	N	Desv. tıp.
Entre 20 y 29 años	3,38	47	1,095
Entre 30 y 39 años	3,50	119	,964
Entre 40 y 49 años	3,34	154	,966
Entre 50 y 59 años	3,15	87	1,105
60 años o más	4,00	3	,000
Total	3,36	410	1,013

Sexo

Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido escasa * Sexo

Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido escasa

Sexo	Media	N	Desv. típ.
Mujer	3,41	242	,982
Hombre	3,28	168	1,055
Total	3,36	410	1,013

Titulaciones que posee

Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido escasa * Titulaciones que posee

Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido escasa

Titulaciones que posee	Media	N	Desv. típ.
Diplomado/a	3,41	207	,985
Licenciado/a	3,31	200	1,034
Doctor/a	3,00	3	1,732
Total	3,36	410	1,013

Puesto de trabajo

Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido escasa * Puesto de trabajo

Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido escasa

Puesto de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Educación Infantil	3,29	63	1,069
Educación Primaria	3,44	185	,966
Educación Secundaria	3,29	162	1,044
Total	3,36	410	1,013

Años de servicio

Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido escasa * Años de servicio

Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido escasa

Años de servicio	Media	N	Desv. típ.
Menos de 5 años de servicio	3,30	63	1,057
Entre 5 y 10 años de servicio	3,41	75	,960
Entre 11 y 15 años de servicio	3,56	87	,885
Entre 16 y 20 años de servicio	3,36	59	,978
Más de 20 años de servicio	3,21	126	1,105
Total	3,36	410	1,013

Zona de trabajo

Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido escasa * Zona de trabajo

Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido escasa

Zona de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Costa	3,41	273	,974
Alpujarra	3,08	87	1,102
Valle de Lecrín	3,52	50	,995
Total	3,36	410	1,013

Diferencias estadísticamente significativas		
Variable	Prueba de contraste realizada	Diferencias
Edad	H de Kruskal-Wallis (anexo 1)	No
Sexo	U de Mann-Whitney (anexo 2)	No
Titulaciones que posee	H de Kruskal-Wallis (anexo 3)	No
Puesto de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 4)	No
Años de servicio	H de Kruskal-Wallis (anexo 5)	No
Zona de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 6)	Sí

6.3.2.36. Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido aceptable

Estadísticos

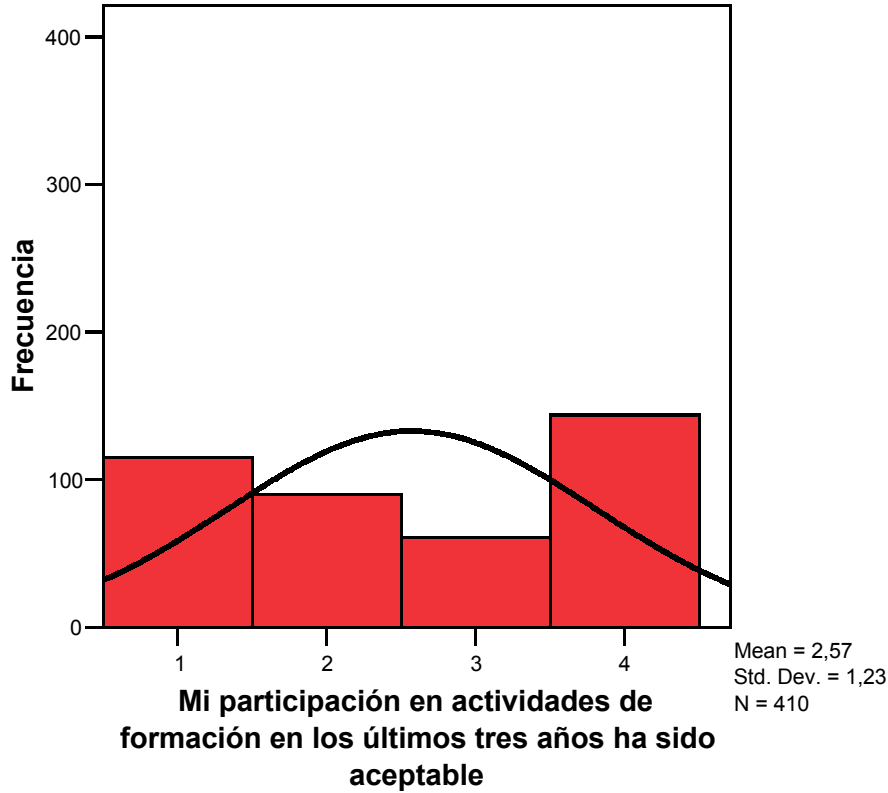
Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido aceptable

N	Válidos	410
	Perdidos	0
Media		2,57
Error típ. de la media		,061
Mediana		2,50
Moda		4
Desv. típ.		1,230
Varianza		1,512
Asimetría		-,049
Error típ. de asimetría		,121
Curtosis		-1,598
Error típ. de curtosis		,240
Rango		3
Suma		1054
Percentiles	25	1,00
	50	2,50
	75	4,00

Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido aceptable

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	115	28,0	28,0	28,0
	Algo de acuerdo	90	22,0	22,0	50,0
	Poco de acuerdo	61	14,9	14,9	64,9
	Nada de acuerdo	144	35,1	35,1	100,0
	Total	410	100,0	100,0	

Histograma



Puntuaciones medias en función de las variables descriptivas

Edad

Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido aceptable * Edad

Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido aceptable

Edad	Media	N	Desv. típ.
Entre 20 y 29 años	2,91	47	1,248
Entre 30 y 39 años	2,53	119	1,227
Entre 40 y 49 años	2,56	154	1,160
Entre 50 y 59 años	2,52	87	1,319
60 años o más	1,00	3	,000
Total	2,57	410	1,230

Sexo

Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido aceptable * Sexo

Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido aceptable

Sexo	Media	N	Desv. típ.
Mujer	2,47	242	1,246
Hombre	2,71	168	1,195
Total	2,57	410	1,230

Titulaciones que posee

Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido aceptable * Titulaciones que posee

Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido aceptable

Titulaciones que posee	Media	N	Desv. típ.
Diplomado/a	2,56	207	1,264
Licenciado/a	2,56	200	1,193
Doctor/a	4,00	3	,000
Total	2,57	410	1,230

Puesto de trabajo

Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido aceptable * Puesto de trabajo

Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido aceptable

Puesto de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Educación Infantil	2,49	63	1,148
Educación Primaria	2,73	185	1,274
Educación Secundaria	2,42	162	1,194
Total	2,57	410	1,230

Años de servicio

Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido aceptable * Años de servicio

Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido aceptable

Años de servicio	Media	N	Desv. típ.
Menos de 5 años de servicio	2,59	63	1,291
Entre 5 y 10 años de servicio	2,45	75	1,166
Entre 11 y 15 años de servicio	2,68	87	1,176
Entre 16 y 20 años de servicio	2,51	59	1,194
Más de 20 años de servicio	2,59	126	1,298
Total	2,57	410	1,230

Zona de trabajo

Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido aceptable * Zona de trabajo

Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido aceptable

Zona de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Costa	2,49	273	1,266
Alpujarra	2,72	87	1,031
Valle de Lecrín	2,74	50	1,322
Total	2,57	410	1,230

Diferencias estadísticamente significativas		
Variable	Prueba de contraste realizada	Diferencias
Edad	H de Kruskal-Wallis (anexo 1)	No
Sexo	U de Mann-Whitney (anexo 2)	Sí
Titulaciones que posee	H de Kruskal-Wallis (anexo 3)	No
Puesto de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 4)	No
Años de servicio	H de Kruskal-Wallis (anexo 5)	No
Zona de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 6)	No

6.3.2.37. Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido buena

Estadísticos

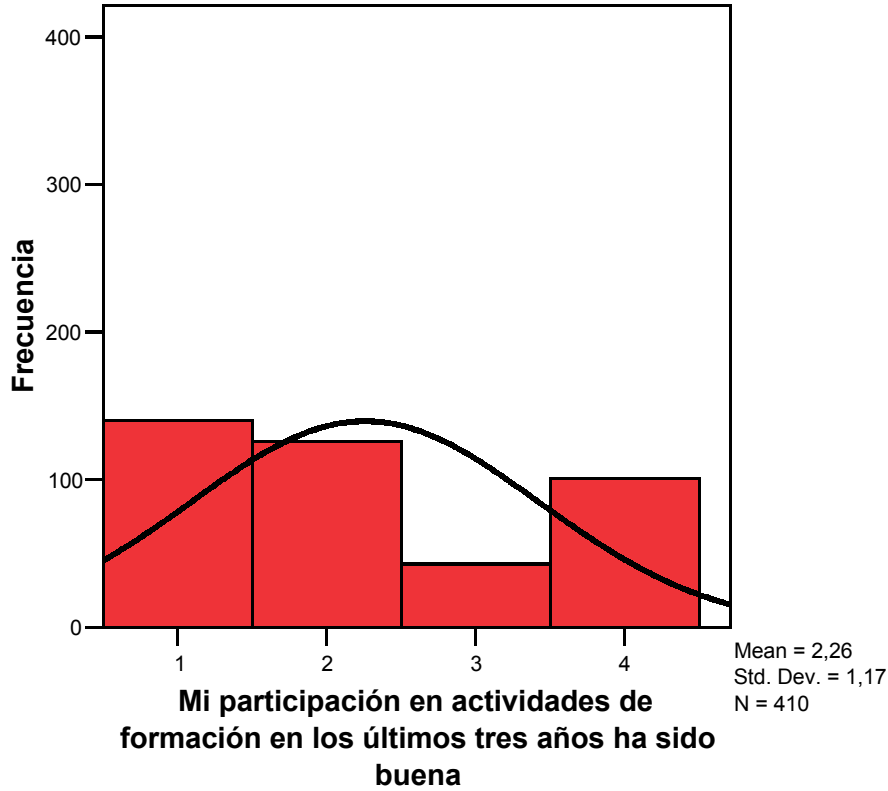
Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido buena

N	Válidos	410
	Perdidos	0
Media		2,26
Error típ. de la media		,058
Mediana		2,00
Moda		1
Desv. típ.		1,170
Varianza		1,369
Asimetría		,420
Error típ. de asimetría		,121
Curtosis		-1,307
Error típ. de curtosis		,240
Rango		3
Suma		925
Percentiles	25	1,00
	50	2,00
	75	3,00

Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido buena

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	140	34,1	34,1	34,1
	Algo de acuerdo	126	30,7	30,7	64,9
	Poco de acuerdo	43	10,5	10,5	75,4
	Nada de acuerdo	101	24,6	24,6	100,0
	Total	410	100,0	100,0	

Histograma



Puntuaciones medias en función de las variables descriptivas

Edad

Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido buena * Edad

Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido buena

Edad	Media	N	Desv. típ.
Entre 20 y 29 años	2,40	47	1,210
Entre 30 y 39 años	2,21	119	1,141
Entre 40 y 49 años	2,20	154	1,140
Entre 50 y 59 años	2,28	87	1,227
60 años o más	4,00	3	,000
Total	2,26	410	1,170

Sexo

Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido buena * Sexo

Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido buena

Sexo	Media	N	Desv. típ.
Mujer	2,14	242	1,139
Hombre	2,43	168	1,197
Total	2,26	410	1,170

Titulaciones que posee

Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido buena * Titulaciones que posee

Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido buena

Titulaciones que posee	Media	N	Desv. típ.
Diplomado/a	2,28	207	1,169
Licenciado/a	2,23	200	1,169
Doctor/a	2,00	3	1,732
Total	2,26	410	1,170

Puesto de trabajo

Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido buena * Puesto de trabajo

Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido buena

Puesto de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Educación Infantil	2,14	63	1,105
Educación Primaria	2,18	185	1,205
Educación Secundaria	2,39	162	1,149
Total	2,26	410	1,170

Años de servicio

Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido buena * Años de servicio

Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido buena

Años de servicio	Media	N	Desv. típ.
Menos de 5 años de servicio	2,41	63	1,159
Entre 5 y 10 años de servicio	2,13	75	1,004
Entre 11 y 15 años de servicio	2,20	87	1,284
Entre 16 y 20 años de servicio	2,10	59	1,045
Más de 20 años de servicio	2,37	126	1,237
Total	2,26	410	1,170

Zona de trabajo

Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido buena * Zona de trabajo

Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido buena

Zona de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Costa	2,21	273	1,117
Alpujarra	2,39	87	1,233
Valle de Lecrín	2,28	50	1,341
Total	2,26	410	1,170

Diferencias estadísticamente significativas		
Variable	Prueba de contraste realizada	Diferencias
Edad	H de Kruskal-Wallis (anexo 1)	No
Sexo	U de Mann-Whitney (anexo 2)	Sí
Titulaciones que posee	H de Kruskal-Wallis (anexo 3)	No
Puesto de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 4)	No
Años de servicio	H de Kruskal-Wallis (anexo 5)	No
Zona de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 6)	No

6.3.2.38. Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido muy buena

Estadísticos

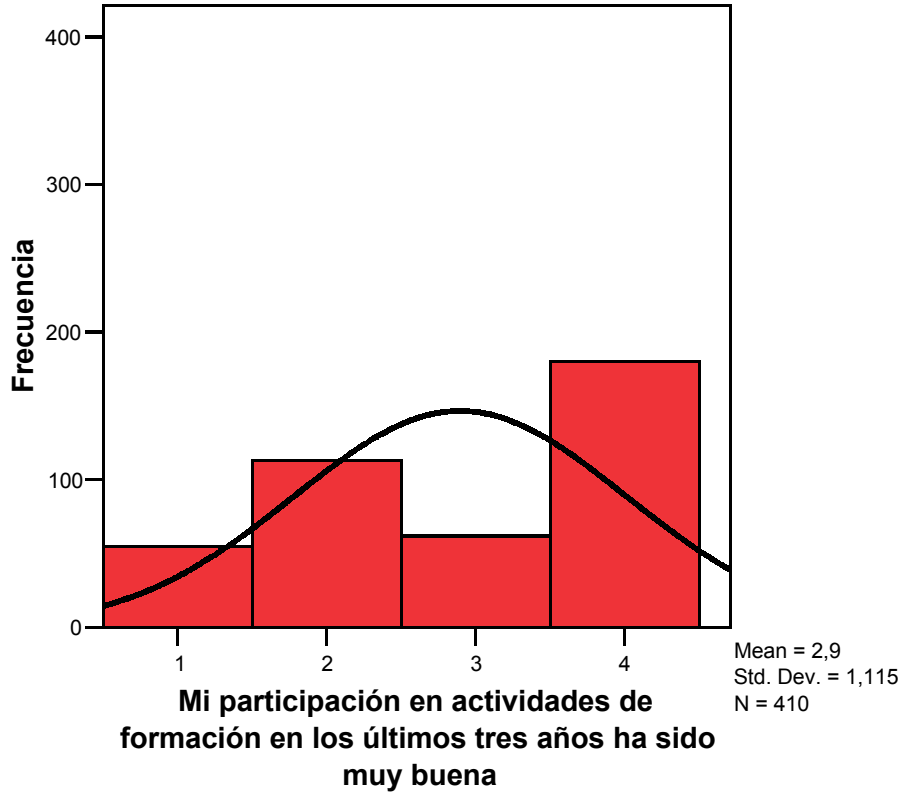
Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido muy buena

N	Válidos	410
	Perdidos	0
Media		2,90
Error típ. de la media		,055
Mediana		3,00
Moda		4
Desv. típ.		1,115
Varianza		1,243
Asimetría		-,377
Error típ. de asimetría		,121
Curtosis		-1,336
Error típ. de curtosis		,240
Rango		3
Suma		1187
Percentiles	25	2,00
	50	3,00
	75	4,00

Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido muy buena

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	55	13,4	13,4	13,4
	Algo de acuerdo	113	27,6	27,6	41,0
	Poco de acuerdo	62	15,1	15,1	56,1
	Nada de acuerdo	180	43,9	43,9	100,0
	Total	410	100,0	100,0	

Histograma



Puntuaciones medias en función de las variables descriptivas

Edad

Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido muy buena * Edad

Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido muy buena

Edad	Media	N	Desv. típ.
Entre 20 y 29 años	2,66	47	1,203
Entre 30 y 39 años	2,92	119	1,109
Entre 40 y 49 años	2,97	154	1,096
Entre 50 y 59 años	2,82	87	1,105
60 años o más	4,00	3	,000
Total	2,90	410	1,115

Sexo

Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido muy buena * Sexo

Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido muy buena

Sexo	Media	N	Desv. típ.
Mujer	2,94	242	1,066
Hombre	2,83	168	1,182
Total	2,90	410	1,115

Titulaciones que posee

Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido muy buena * Titulaciones que posee

Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido muy buena

Titulaciones que posee	Media	N	Desv. típ.
Diplomado/a	2,76	207	1,139
Licenciado/a	3,03	200	1,077
Doctor/a	2,67	3	1,155
Total	2,90	410	1,115

Puesto de trabajo

Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido muy buena * Puesto de trabajo

Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido muy buena

Puesto de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Educación Infantil	2,84	63	1,003
Educación Primaria	2,88	185	1,175
Educación Secundaria	2,94	162	1,090
Total	2,90	410	1,115

Años de servicio

Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido muy buena * Años de servicio

Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido muy buena

Años de servicio	Media	N	Desv. típ.
Menos de 5 años de servicio	2,86	63	1,176
Entre 5 y 10 años de servicio	2,59	75	1,079
Entre 11 y 15 años de servicio	3,00	87	1,100
Entre 16 y 20 años de servicio	3,07	59	1,065
Más de 20 años de servicio	2,94	126	1,119
Total	2,90	410	1,115

Zona de trabajo

Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido muy buena * Zona de trabajo

Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido muy buena

Zona de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Costa	2,90	273	1,125
Alpujarra	2,74	87	1,072
Valle de Lecrín	3,14	50	1,107
Total	2,90	410	1,115

Diferencias estadísticamente significativas		
Variable	Prueba de contraste realizada	Diferencias
Edad	H de Kruskal-Wallis (anexo 1)	No
Sexo	U de Mann-Whitney (anexo 2)	No
Titulaciones que posee	H de Kruskal-Wallis (anexo 3)	No
Puesto de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 4)	No
Años de servicio	H de Kruskal-Wallis (anexo 5)	No
Zona de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 6)	No

6.3.2.39. La Formación Permanente debería de hacerse en horario lectivo

Estadísticos

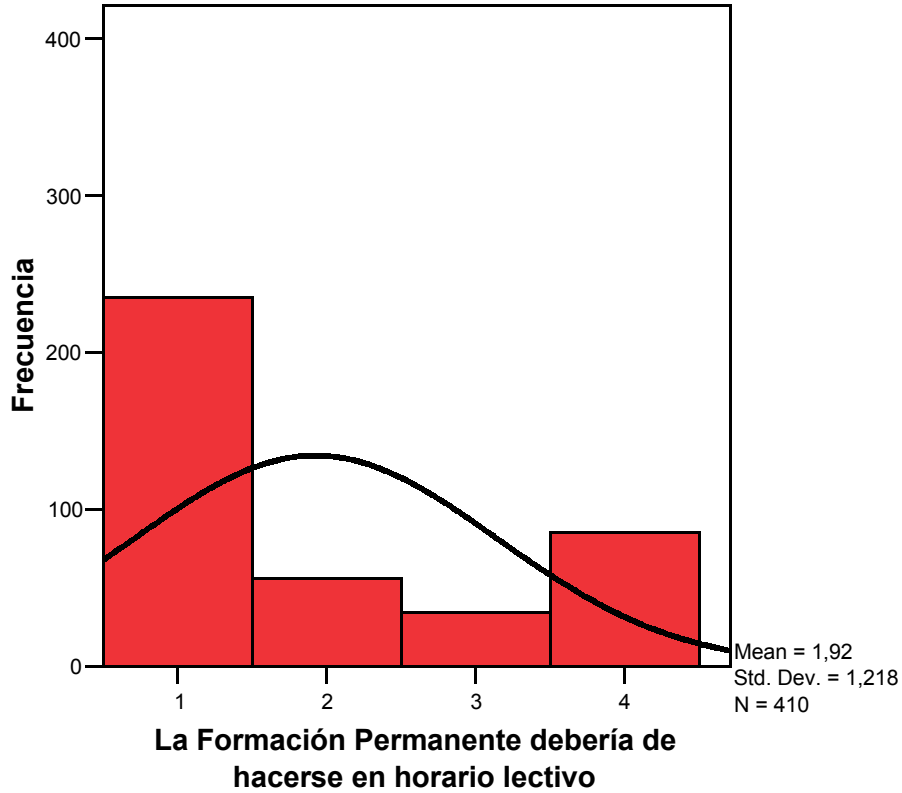
La Formación Permanente debería de hacerse en horario lectivo

N	Válidos	410
	Perdidos	0
Media		1,92
Error típ. de la media		,060
Mediana		1,00
Moda		1
Desv. típ.		1,218
Varianza		1,483
Asimetría		,839
Error típ. de asimetría		,121
Curtosis		-,998
Error típ. de curtosis		,240
Rango		3
Suma		789
Percentiles	25	1,00
	50	1,00
	75	3,00

La Formación Permanente debería de hacerse en horario lectivo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	235	57,3	57,3	57,3
	Algo de acuerdo	56	13,7	13,7	71,0
	Poco de acuerdo	34	8,3	8,3	79,3
	Nada de acuerdo	85	20,7	20,7	100,0
	Total	410	100,0	100,0	

Histograma



Puntuaciones medias en función de las variables descriptivas

Edad

La Formación Permanente debería de hacerse en horario lectivo * Edad

La Formación Permanente debería de hacerse en horario lectivo

Edad	Media	N	Desv. típ.
Entre 20 y 29 años	2,11	47	1,255
Entre 30 y 39 años	2,00	119	1,164
Entre 40 y 49 años	1,86	154	1,226
Entre 50 y 59 años	1,86	87	1,268
60 años o más	1,00	3	,000
Total	1,92	410	1,218

Sexo

La Formación Permanente debería de hacerse en horario lectivo * Sexo

La Formación Permanente debería de hacerse en horario lectivo

Sexo	Media	N	Desv. típ.
Mujer	2,03	242	1,247
Hombre	1,77	168	1,162
Total	1,92	410	1,218

Titulaciones que posee

La Formación Permanente debería de hacerse en horario lectivo * Titulaciones que posee

La Formación Permanente debería de hacerse en horario lectivo

Titulaciones que posee	Media	N	Desv. típ.
Diplomado/a	1,97	207	1,254
Licenciado/a	1,88	200	1,189
Doctor/a	1,67	3	,577
Total	1,92	410	1,218

Puesto de trabajo

La Formación Permanente debería de hacerse en horario lectivo * Puesto de trabajo

La Formación Permanente debería de hacerse en horario lectivo

Puesto de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Educación Infantil	2,27	63	1,234
Educación Primaria	1,68	185	1,124
Educación Secundaria	2,07	162	1,264
Total	1,92	410	1,218

Años de servicio

La Formación Permanente debería de hacerse en horario lectivo * Años de servicio

La Formación Permanente debería de hacerse en horario lectivo

Años de servicio	Media	N	Desv. típ.
Menos de 5 años de servicio	2,19	63	1,293
Entre 5 y 10 años de servicio	2,11	75	1,181
Entre 11 y 15 años de servicio	1,87	87	1,199
Entre 16 y 20 años de servicio	1,78	59	1,131
Más de 20 años de servicio	1,79	126	1,237
Total	1,92	410	1,218

Zona de trabajo

La Formación Permanente debería de hacerse en horario lectivo * Zona de trabajo

La Formación Permanente debería de hacerse en horario lectivo

Zona de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Costa	1,96	273	1,239
Alpujarra	1,98	87	1,229
Valle de Lecrín	1,66	50	1,062
Total	1,92	410	1,218

Diferencias estadísticamente significativas		
Variable	Prueba de contraste realizada	Diferencias
Edad	H de Kruskal-Wallis (anexo 1)	No
Sexo	U de Mann-Whitney (anexo 2)	Sí
Titulaciones que posee	H de Kruskal-Wallis (anexo 3)	No
Puesto de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 4)	Sí
Años de servicio	H de Kruskal-Wallis (anexo 5)	No
Zona de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 6)	No

6.3.2.40. La Formación Permanente debería de hacerse en horario de obligada permanencia en el centro

Estadísticos

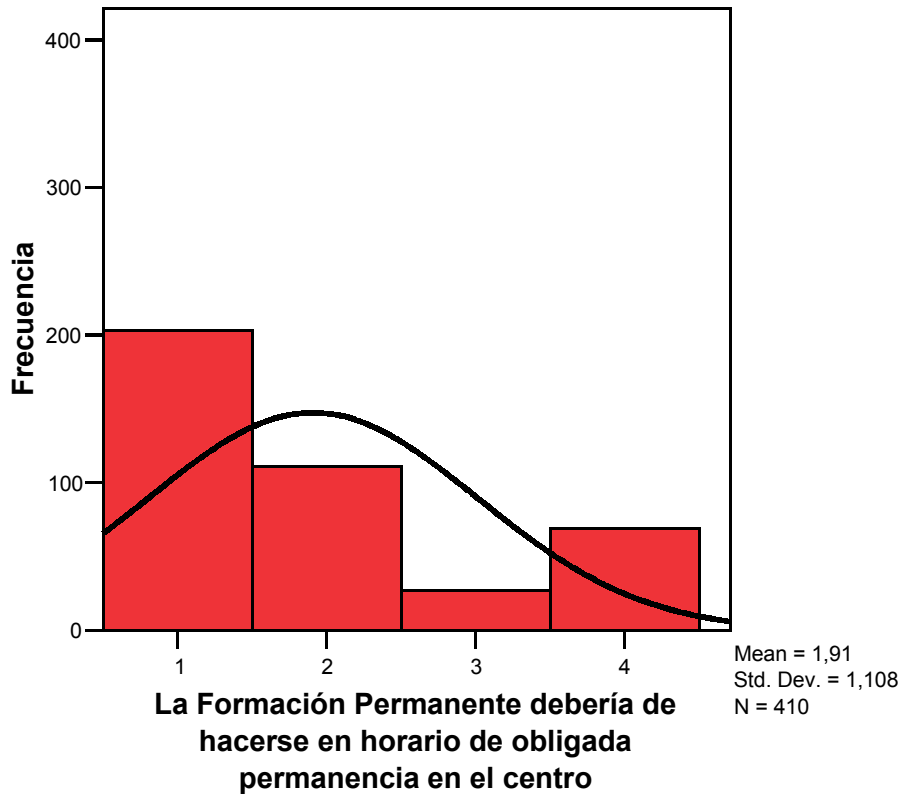
La Formación Permanente debería de hacerse en horario de obligada permanencia en el centro

N	Válidos	410
	Perdidos	0
Media		1,91
Error típ. de la media		,055
Mediana		2,00
Moda		1
Desv. típ.		1,108
Varianza		1,229
Asimetría		,931
Error típ. de asimetría		,121
Curtosis		-,557
Error típ. de curtosis		,240
Rango		3
Suma		782
Percentiles	25	1,00
	50	2,00
	75	2,00

La Formación Permanente debería de hacerse en horario de obligada permanencia en el centro

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Totalmente de acuerdo	203	49,5	49,5	49,5
Algo de acuerdo	111	27,1	27,1	76,6
Poco de acuerdo	27	6,6	6,6	83,2
Nada de acuerdo	69	16,8	16,8	100,0
Total	410	100,0	100,0	

Histograma



Puntuaciones medias en función de las variables descriptivas

Edad

La Formación Permanente debería de hacerse en horario de obligada permanencia en el centro * Edad

La Formación Permanente debería de hacerse en horario de obligada permanencia en el centro

Edad	Media	N	Desv. típ.
Entre 20 y 29 años	1,77	47	,983
Entre 30 y 39 años	1,88	119	1,091
Entre 40 y 49 años	1,92	154	1,120
Entre 50 y 59 años	1,93	87	1,139
60 años o más	4,00	3	,000
Total	1,91	410	1,108

Sexo

La Formación Permanente debería de hacerse en horario de obligada permanencia en el centro * Sexo

La Formación Permanente debería de hacerse en horario de obligada permanencia en el centro

Sexo	Media	N	Desv. típ.
Mujer	1,92	242	1,105
Hombre	1,89	168	1,116
Total	1,91	410	1,108

Titulaciones que posee

La Formación Permanente debería de hacerse en horario de obligada permanencia en el centro * Titulaciones que posee

La Formación Permanente debería de hacerse en horario de obligada permanencia en el centro

Titulaciones que posee	Media	N	Desv. típ.
Diplomado/a	1,87	207	1,099
Licenciado/a	1,94	200	1,115
Doctor/a	2,00	3	1,732
Total	1,91	410	1,108

Puesto de trabajo

La Formación Permanente debería de hacerse en horario de obligada permanencia en el centro * Puesto de trabajo

La Formación Permanente debería de hacerse en horario de obligada permanencia en el centro

Puesto de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Educación Infantil	1,95	63	1,184
Educación Primaria	1,92	185	1,130
Educación Secundaria	1,87	162	1,058
Total	1,91	410	1,108

Años de servicio

La Formación Permanente debería de hacerse en horario de obligada permanencia en el centro * Años de servicio

La Formación Permanente debería de hacerse en horario de obligada permanencia en el centro

Años de servicio	Media	N	Desv. típ.
Menos de 5 años de servicio	1,78	63	1,069
Entre 5 y 10 años de servicio	2,04	75	1,045
Entre 11 y 15 años de servicio	1,85	87	1,062
Entre 16 y 20 años de servicio	1,92	59	1,134
Más de 20 años de servicio	1,93	126	1,188
Total	1,91	410	1,108

Zona de trabajo

La Formación Permanente debería de hacerse en horario de obligada permanencia en el centro * Zona de trabajo

La Formación Permanente debería de hacerse en horario de obligada permanencia en el centro

Zona de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Costa	2,04	273	1,169
Alpujarra	1,67	87	,936
Valle de Lecrín	1,62	50	,923
Total	1,91	410	1,108

Diferencias estadísticamente significativas		
Variable	Prueba de contraste realizada	Diferencias
Edad	H de Kruskal-Wallis (anexo 1)	No
Sexo	U de Mann-Whitney (anexo 2)	No
Titulaciones que posee	H de Kruskal-Wallis (anexo 3)	No
Puesto de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 4)	No
Años de servicio	H de Kruskal-Wallis (anexo 5)	No
Zona de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 6)	Sí

6.3.2.41. La Formación Permanente debería de hacerse en otro horario que no fuese ni lectivo, ni de obligada permanencia

Estadísticos

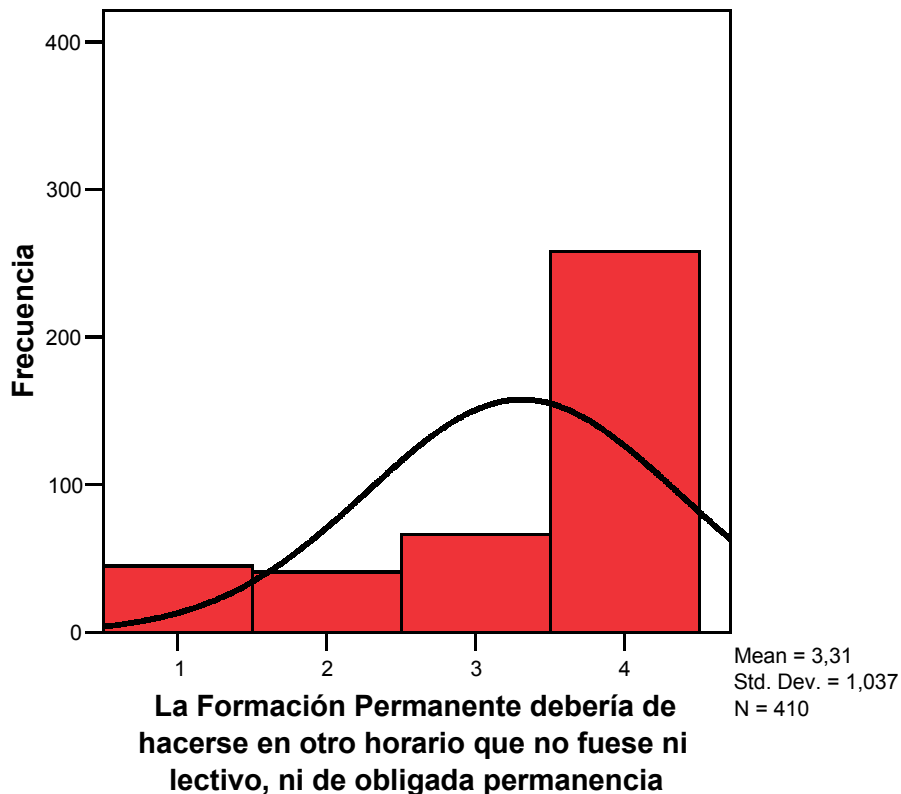
La Formación Permanente debería de hacerse en otro horario que no fuese ni lectivo, ni de obligada permanencia

N	Válidos	410
	Perdidos	0
Media		3,31
Error típ. de la media		,051
Mediana		4,00
Moda		4
Desv. típ.		1,037
Varianza		1,075
Asimetría		-1,243
Error típ. de asimetría		,121
Curtosis		,114
Error típ. de curtosis		,240
Rango		3
Suma		1357
Percentiles	25	3,00
	50	4,00
	75	4,00

La Formación Permanente debería de hacerse en otro horario que no fuese ni lectivo, ni de obligada permanencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	45	11,0	11,0	11,0
	Algo de acuerdo	41	10,0	10,0	21,0
	Poco de acuerdo	66	16,1	16,1	37,1
	Nada de acuerdo	258	62,9	62,9	100,0
	Total	410	100,0	100,0	

Histograma



Puntuaciones medias en función de las variables descriptivas

Edad

La Formación Permanente debería de hacerse en otro horario que no fuese ni lectivo, ni de obligada permanencia * Edad

La Formación Permanente debería de hacerse en otro horario que no fuese ni lectivo, ni de obligada permanencia

Edad	Media	N	Desv. típ.
Entre 20 y 29 años	3,15	47	1,042
Entre 30 y 39 años	3,34	119	1,004
Entre 40 y 49 años	3,24	154	1,132
Entre 50 y 59 años	3,45	87	,899
60 años o más	4,00	3	,000
Total	3,31	410	1,037

Sexo

La Formación Permanente debería de hacerse en otro horario que no fuese ni lectivo, ni de obligada permanencia * Sexo

La Formación Permanente debería de hacerse en otro horario que no fuese ni lectivo, ni de obligada permanencia

Sexo	Media	N	Desv. típ.
Mujer	3,25	242	1,072
Hombre	3,40	168	,980
Total	3,31	410	1,037

Titulaciones

La Formación Permanente debería de hacerse en otro horario que no fuese ni lectivo, ni de obligada permanencia * Titulaciones que posee

La Formación Permanente debería de hacerse en otro horario que no fuese ni lectivo, ni de obligada permanencia

Titulaciones que posee	Media	N	Desv. típ.
Diplomado/a	3,41	207	,995
Licenciado/a	3,21	200	1,076
Doctor/a	3,67	3	,577
Total	3,31	410	1,037

Puesto de trabajo

La Formación Permanente debería de hacerse en otro horario que no fuese ni lectivo, ni de obligada permanencia * Puesto de trabajo

La Formación Permanente debería de hacerse en otro horario que no fuese ni lectivo, ni de obligada permanencia

Puesto de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Educación Infantil	2,97	63	1,107
Educación Primaria	3,61	185	,860
Educación Secundaria	3,10	162	1,107
Total	3,31	410	1,037

Años de servicio

La Formación Permanente debería de hacerse en otro horario que no fuese ni lectivo, ni de obligada permanencia * Años de servicio

La Formación Permanente debería de hacerse en otro horario que no fuese ni lectivo, ni de obligada permanencia

Años de servicio	Media	N	Desv. típ.
Menos de 5 años de servicio	3,25	63	1,047
Entre 5 y 10 años de servicio	2,87	75	1,107
Entre 11 y 15 años de servicio	3,30	87	1,069
Entre 16 y 20 años de servicio	3,42	59	1,117
Más de 20 años de servicio	3,56	126	,835
Total	3,31	410	1,037

Zona de trabajo

La Formación Permanente debería de hacerse en otro horario que no fuese ni lectivo, ni de obligada permanencia * Zona de trabajo

La Formación Permanente debería de hacerse en otro horario que no fuese ni lectivo, ni de obligada permanencia

Zona de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Costa	3,24	273	1,080
Alpujarra	3,40	87	,982
Valle de Lecrín	3,54	50	,838
Total	3,31	410	1,037

Diferencias estadísticamente significativas		
Variable	Prueba de contraste realizada	Diferencias
Edad	H de Kruskal-Wallis (anexo 1)	No
Sexo	U de Mann-Whitney (anexo 2)	No
Titulaciones que posee	H de Kruskal-Wallis (anexo 3)	No
Puesto de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 4)	Sí
Años de servicio	H de Kruskal-Wallis (anexo 5)	Sí
Zona de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 6)	No

6.3.3. Causas por las que no he podido actualizarme para mejorar mi práctica

3.3.42. La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a no disponer del tiempo necesario para la misma

Estadísticos

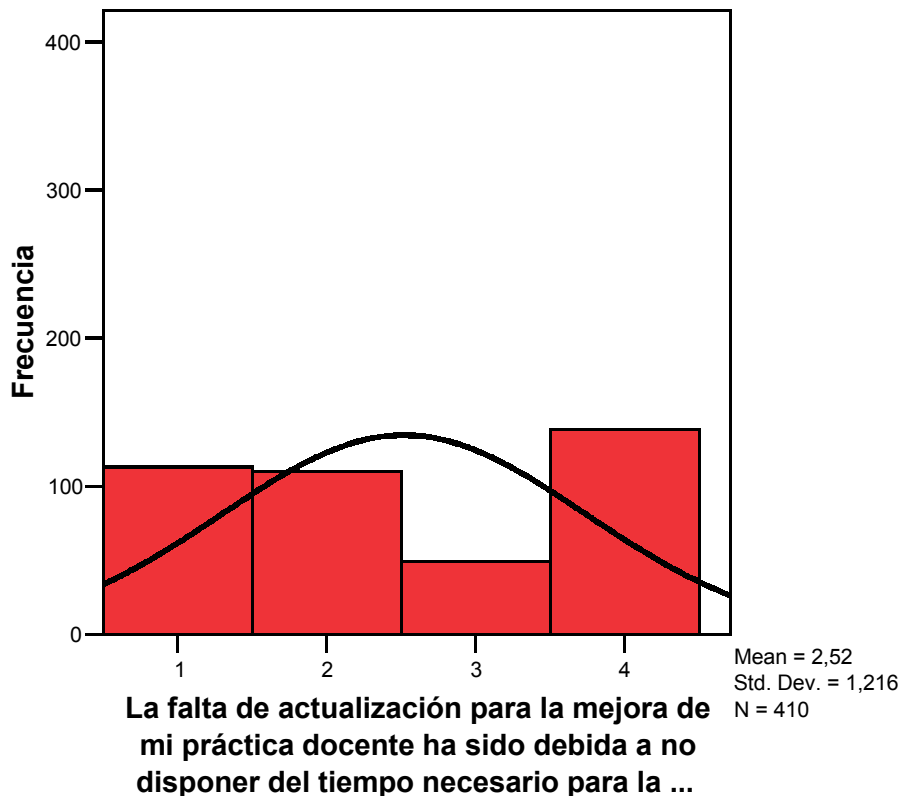
La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a no disponer del tiempo necesario para la misma

N	Válidos	410
	Perdidos	0
Media		2,52
Error típ. de la media		,060
Mediana		2,00
Moda		4
Desv. típ.		1,216
Varianza		1,478
Asimetría		,063
Error típ. de asimetría		,121
Curtosis		-1,572
Error típ. de curtosis		,240
Rango		3
Suma		1032
Percentiles	25	1,00
	50	2,00
	75	4,00

La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a no disponer del tiempo necesario para la misma

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Totalmente de acuerdo	113	27,6	27,6	27,6
Algo de acuerdo	110	26,8	26,8	54,4
Poco de acuerdo	49	12,0	12,0	66,3
Nada de acuerdo	138	33,7	33,7	100,0
Total	410	100,0	100,0	

Histograma



Puntuaciones medias en función de las variables descriptivas

Edad

La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a no disponer del tiempo necesario para la misma * Edad

La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a no disponer del tiempo necesario para la misma

Edad	Media	N	Desv. típ.
Entre 20 y 29 años	2,96	47	1,122
Entre 30 y 39 años	2,49	119	1,261
Entre 40 y 49 años	2,39	154	1,184
Entre 50 y 59 años	2,60	87	1,205
60 años o más	1,00	3	,000
Total	2,52	410	1,216

Sexo

La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a no disponer del tiempo necesario para la misma * Sexo

La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a no disponer del tiempo necesario para la misma

Sexo	Media	N	Desv. típ.
Mujer	2,53	242	1,206
Hombre	2,49	168	1,233
Total	2,52	410	1,216

Titulaciones que posee

La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a no disponer del tiempo necesario para la misma * Titulaciones que posee

La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a no disponer del tiempo necesario para la misma

Titulaciones que posee	Media	N	Desv. típ.
Diplomado/a	2,60	207	1,194
Licenciado/a	2,42	200	1,233
Doctor/a	3,67	3	,577
Total	2,52	410	1,216

Puesto de trabajo

La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a no disponer del tiempo necesario para la misma * Puesto de trabajo

La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a no disponer del tiempo necesario para la misma

Puesto de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Educación Infantil	2,60	63	1,040
Educación Primaria	2,68	185	1,264
Educación Secundaria	2,30	162	1,195
Total	2,52	410	1,216

Años de servicio

La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a no disponer del tiempo necesario para la misma * Años de servicio

La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a no disponer del tiempo necesario para la misma

Años de servicio	Media	N	Desv. típ.
Menos de 5 años de servicio	2,54	63	1,255
Entre 5 y 10 años de servicio	2,44	75	1,188
Entre 11 y 15 años de servicio	2,51	87	1,190
Entre 16 y 20 años de servicio	2,56	59	1,207
Más de 20 años de servicio	2,54	126	1,250
Total	2,52	410	1,216

Zona de trabajo

La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a no disponer del tiempo necesario para la misma * Zona de trabajo

La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a no disponer del tiempo necesario para la misma

Zona de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Costa	2,47	273	1,231
Alpujarra	2,45	87	1,108
Valle de Lecrín	2,92	50	1,259
Total	2,52	410	1,216

Diferencias estadísticamente significativas		
Variable	Prueba de contraste realizada	Diferencias
Edad	H de Kruskal-Wallis (anexo 1)	Sí
Sexo	U de Mann-Whitney (anexo 2)	No
Titulaciones que posee	H de Kruskal-Wallis (anexo 3)	No
Puesto de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 4)	Sí
Años de servicio	H de Kruskal-Wallis (anexo 5)	No
Zona de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 6)	No

6.3.3.43. La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a la ausencia de propuestas formativas en la zona donde trabajo

Estadísticos

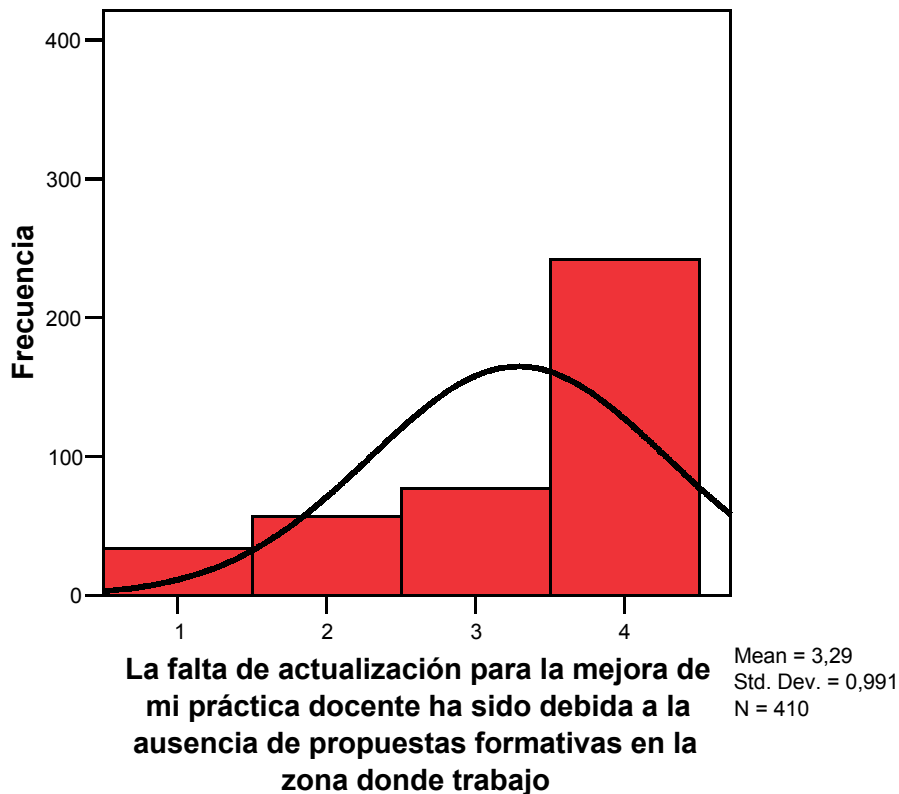
La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a la ausencia de propuestas formativas en la zona donde trabajo

N	Válidos	410
	Perdidos	0
Media		3,29
Error típ. de la media		,049
Mediana		4,00
Moda		4
Desv. típ.		,991
Varianza		,982
Asimetría		-1,112
Error típ. de asimetría		,121
Curtosis		-,071
Error típ. de curtosis		,240
Rango		3
Suma		1347
Percentiles	25	3,00
	50	4,00
	75	4,00

La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a la ausencia de propuestas formativas en la zona donde trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	34	8,3	8,3	8,3
	Algo de acuerdo	57	13,9	13,9	22,2
	Poco de acuerdo	77	18,8	18,8	41,0
	Nada de acuerdo	242	59,0	59,0	100,0
	Total	410	100,0	100,0	

Histograma



Puntuaciones medias en función de las variables descriptivas

Edad

La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a la ausencia de propuestas formativas en la zona donde trabajo * Edad

La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a la ausencia de propuestas formativas en la zona donde trabajo

Edad	Media	N	Desv. típ.
Entre 20 y 29 años	3,13	47	1,115
Entre 30 y 39 años	3,14	119	1,027
Entre 40 y 49 años	3,39	154	,917
Entre 50 y 59 años	3,36	87	,988
60 años o más	4,00	3	,000
Total	3,29	410	,991

Sexo

La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a la ausencia de propuestas formativas en la zona donde trabajo * Sexo

La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a la ausencia de propuestas formativas en la zona donde trabajo

Sexo	Media	N	Desv. típ.
Mujer	3,21	242	1,007
Hombre	3,39	168	,961
Total	3,29	410	,991

Titulaciones que posee

La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a la ausencia de propuestas formativas en la zona donde trabajo * Titulaciones que posee

La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a la ausencia de propuestas formativas en la zona donde trabajo

Titulaciones que posee	Media	N	Desv. típ.
Diplomado/a	3,32	207	,979
Licenciado/a	3,25	200	1,010
Doctor/a	3,33	3	,577
Total	3,29	410	,991

Puesto de trabajo

La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a la ausencia de propuestas formativas en la zona donde trabajo * Puesto de trabajo

La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a la ausencia de propuestas formativas en la zona donde trabajo

Puesto de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Educación Infantil	3,16	63	,954
Educación Primaria	3,46	185	,961
Educación Secundaria	3,14	162	1,012
Total	3,29	410	,991

Años de servicio

La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a la ausencia de propuestas formativas en la zona donde trabajo * Años de servicio

La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a la ausencia de propuestas formativas en la zona donde trabajo

Años de servicio	Media	N	Desv. típ.
Menos de 5 años de servicio	3,05	63	1,099
Entre 5 y 10 años de servicio	2,91	75	1,093
Entre 11 y 15 años de servicio	3,60	87	,706
Entre 16 y 20 años de servicio	3,29	59	,983
Más de 20 años de servicio	3,41	126	,957
Total	3,29	410	,991

Zona de trabajo

La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a la ausencia de propuestas formativas en la zona donde trabajo * Zona de trabajo

La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a la ausencia de propuestas formativas en la zona donde trabajo

Zona de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Costa	3,27	273	1,006
Alpujarra	3,17	87	1,002
Valle de Lecrín	3,58	50	,835
Total	3,29	410	,991

Diferencias estadísticamente significativas		
Variable	Prueba de contraste realizada	Diferencias
Edad	H de Kruskal-Wallis (anexo 1)	No
Sexo	U de Mann-Whitney (anexo 2)	Sí
Titulaciones que posee	H de Kruskal-Wallis (anexo 3)	No
Puesto de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 4)	No
Años de servicio	H de Kruskal-Wallis (anexo 5)	No
Zona de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 6)	No

6.3.3.44. La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida al horario inadecuado en que se han programado las actividades

Estadísticos

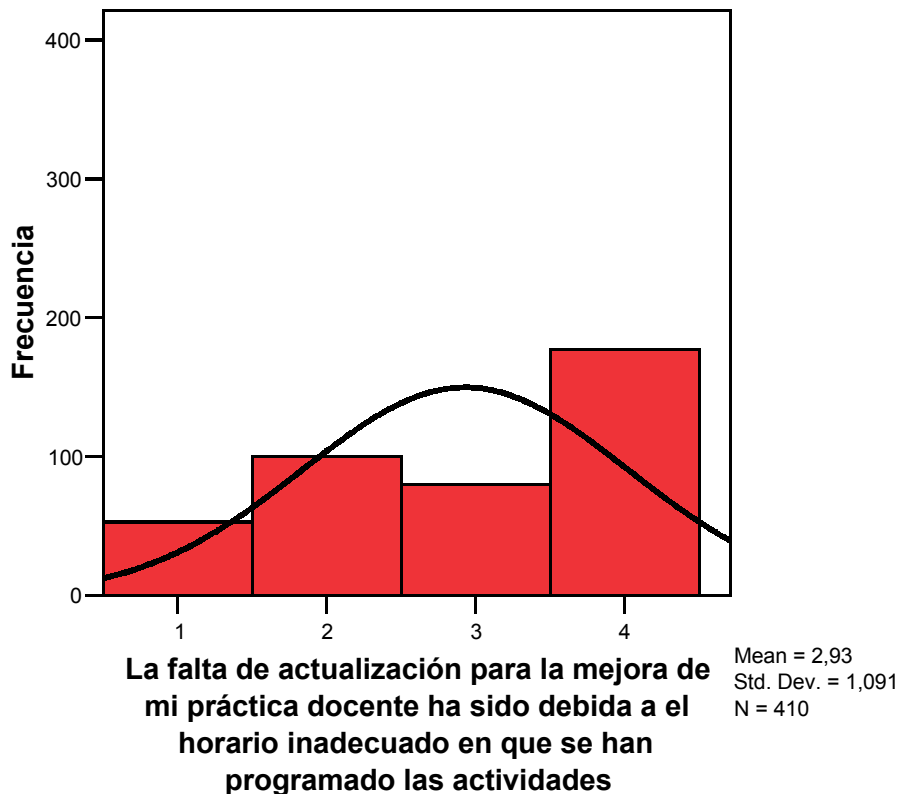
La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a el horario inadecuado en que se han programado las actividades

N	Válidos	410
	Perdidos	0
Media		2,93
Error típ. de la media		,054
Mediana		3,00
Moda		4
Desv. típ.		1,091
Varianza		1,191
Asimetría		-,461
Error típ. de asimetría		,121
Curtosis		-1,199
Error típ. de curtosis		,240
Rango		3
Suma		1201
Percentiles	25	2,00
	50	3,00
	75	4,00

La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a el horario inadecuado en que se han programado las actividades

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Totalmente de acuerdo	53	12,9	12,9	12,9
Algo de acuerdo	100	24,4	24,4	37,3
Poco de acuerdo	80	19,5	19,5	56,8
Nada de acuerdo	177	43,2	43,2	100,0
Total	410	100,0	100,0	

Histograma



Puntuaciones medias en función de las variables descriptivas

Edad

La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a el horario inadecuado en que se han programado las actividades * Edad

La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a el horario inadecuado en que se han programado las actividades

Edad	Media	N	Desv. típ.
Entre 20 y 29 años	3,04	47	1,021
Entre 30 y 39 años	2,81	119	1,027
Entre 40 y 49 años	2,84	154	1,129
Entre 50 y 59 años	3,26	87	1,051
60 años o más	1,00	3	,000
Total	2,93	410	1,091

Sexo

La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a el horario inadecuado en que se han programado las actividades * Sexo

La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a el horario inadecuado en que se han programado las actividades

Sexo	Media	N	Desv. típ.
Mujer	2,95	242	1,077
Hombre	2,90	168	1,114
Total	2,93	410	1,091

Titulaciones que posee

La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a el horario inadecuado en que se han programado las actividades * Titulaciones que posee

La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a el horario inadecuado en que se han programado las actividades

Titulaciones que posee	Media	N	Desv. típ.
Diplomado/a	2,97	207	1,079
Licenciado/a	2,88	200	1,105
Doctor/a	3,33	3	1,155
Total	2,93	410	1,091

Puesto de trabajo

La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a el horario inadecuado en que se han programado las actividades * Puesto de trabajo

La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a el horario inadecuado en que se han programado las actividades

Puesto de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Educación Infantil	3,02	63	,942
Educación Primaria	3,14	185	1,084
Educación Secundaria	2,65	162	1,100
Total	2,93	410	1,091

Años de servicio

La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a el horario inadecuado en que se han programado las actividades * Años de servicio

La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a el horario inadecuado en que se han programado las actividades

Años de servicio	Media	N	Desv. típ.
Menos de 5 años de servicio	2,76	63	1,058
Entre 5 y 10 años de servicio	2,72	75	1,060
Entre 11 y 15 años de servicio	2,89	87	1,016
Entre 16 y 20 años de servicio	2,81	59	1,152
Más de 20 años de servicio	3,22	126	1,102
Total	2,93	410	1,091

Zona de trabajo

La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a el horario inadecuado en que se han programado las actividades * Zona de trabajo

La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a el horario inadecuado en que se han programados las actividades

Zona de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Costa	2,95	273	1,092
Alpujarra	2,72	87	1,107
Valle de Lecrín	3,16	50	1,017
Total	2,93	410	1,091

Diferencias estadísticamente significativas		
Variable	Prueba de contraste realizada	Diferencias
Edad	H de Kruskal-Wallis (anexo 1)	Sí
Sexo	U de Mann-Whitney (anexo 2)	No
Titulaciones que posee	H de Kruskal-Wallis (anexo 3)	No
Puesto de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 4)	Sí
Años de servicio	H de Kruskal-Wallis (anexo 5)	Sí
Zona de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 6)	No

6.3.3.45. La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a que las propuestas formativas eran inadecuadas para satisfacer mis necesidades

Estadísticos

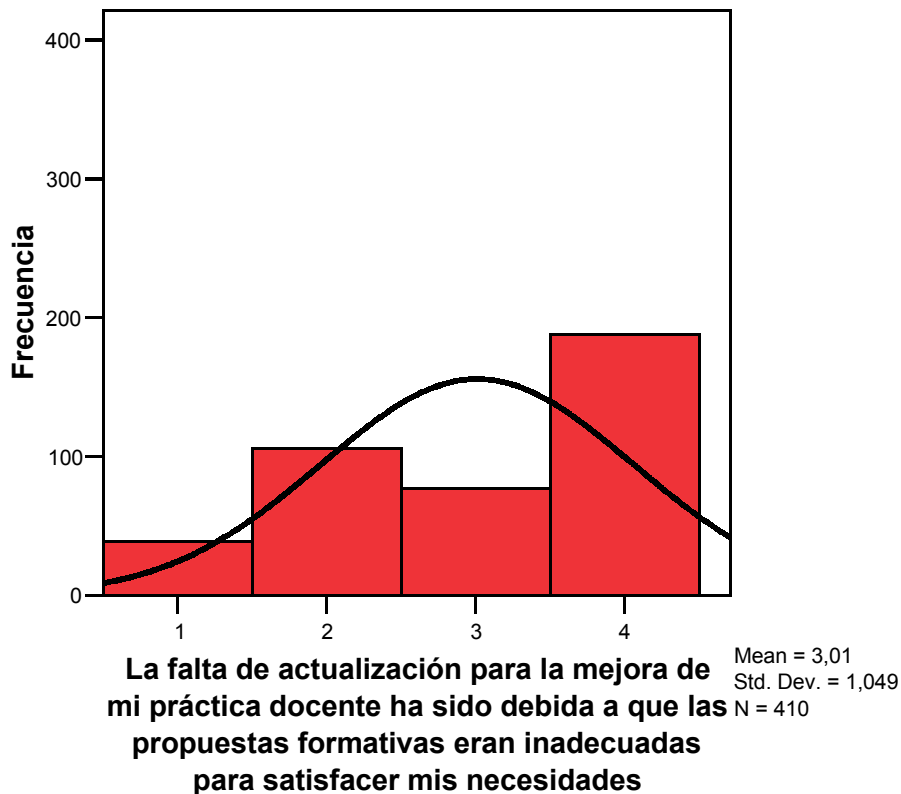
La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a que las propuestas formativas eran inadecuadas para satisfacer mis necesidades

N	Válidos	410
	Perdidos	0
Media		3,01
Error típ. de la media		,052
Mediana		3,00
Moda		4
Desv. típ.		1,049
Varianza		1,100
Asimetría		-,518
Error típ. de asimetría		,121
Curtosis		-1,121
Error típ. de curtosis		,240
Rango		3
Suma		1234
Percentiles	25	2,00
	50	3,00
	75	4,00

La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a que las propuestas formativas eran inadecuadas para satisfacer mis necesidades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	39	9,5	9,5	9,5
	Algo de acuerdo	106	25,9	25,9	35,4
	Poco de acuerdo	77	18,8	18,8	54,1
	Nada de acuerdo	188	45,9	45,9	100,0
	Total	410	100,0	100,0	

Histograma



Puntuaciones medias en función de las variables descriptivas

Edad

La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a que las propuestas formativas eran inadecuadas para satisfacer mis necesidades * Edad

La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a que las propuestas formativas eran inadecuadas para satisfacer mis necesidades

Edad	Media	N	Desv. típ.
Entre 20 y 29 años	2,87	47	1,096
Entre 30 y 39 años	2,81	119	1,036
Entre 40 y 49 años	3,01	154	1,048
Entre 50 y 59 años	3,43	87	,884
60 años o más	1,00	3	,000
Total	3,01	410	1,049

Sexo

La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a que las propuestas formativas eran inadecuadas para satisfacer mis necesidades * Sexo

La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a que las propuestas formativas eran inadecuadas para satisfacer mis necesidades

Sexo	Media	N	Desv. típ.
Mujer	2,97	242	1,074
Hombre	3,07	168	1,012
Total	3,01	410	1,049

Titulaciones que posee

La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a que las propuestas formativas eran inadecuadas para satisfacer mis necesidades * Titulaciones que posee

La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a que las propuestas formativas eran inadecuadas para satisfacer mis necesidades

Titulaciones que posee	Media	N	Desv. típ.
Diplomado/a	3,22	207	,933
Licenciado/a	2,80	200	1,113
Doctor/a	3,00	3	1,732
Total	3,01	410	1,049

Puesto de trabajo

La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a que las propuestas formativas eran inadecuadas para satisfacer mis necesidades * Puesto de trabajo

La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a que las propuestas formativas eran inadecuadas para satisfacer mis necesidades

Puesto de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Educación Infantil	3,11	63	,900
Educación Primaria	3,27	185	,957
Educación Secundaria	2,67	162	1,114
Total	3,01	410	1,049

Años de servicio

La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a que las propuestas formativas eran inadecuadas para satisfacer mis necesidades * Años de servicio

La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a que las propuestas formativas eran inadecuadas para satisfacer mis necesidades

Años de servicio	Media	N	Desv. típ.
Menos de 5 años de servicio	2,67	63	1,092
Entre 5 y 10 años de servicio	2,64	75	,939
Entre 11 y 15 años de servicio	3,30	87	,929
Entre 16 y 20 años de servicio	2,90	59	1,045
Más de 20 años de servicio	3,25	126	1,058
Total	3,01	410	1,049

Zona de trabajo

La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a que las propuestas formativas eran inadecuadas para satisfacer mis necesidades * Zona de trabajo

La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a que las propuestas formativas eran inadecuadas para satisfacer mis necesidades

Zona de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Costa	2,96	273	1,084
Alpujarra	3,06	87	,920
Valle de Lecrín	3,18	50	1,063
Total	3,01	410	1,049

Diferencias estadísticamente significativas		
Variable	Prueba de contraste realizada	Diferencias
Edad	H de Kruskal-Wallis (anexo 1)	Sí
Sexo	U de Mann-Whitney (anexo 2)	No
Titulaciones que posee	H de Kruskal-Wallis (anexo 3)	No
Puesto de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 4)	No
Años de servicio	H de Kruskal-Wallis (anexo 5)	No
Zona de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 6)	No

6.3.3.46. La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a que no considero necesaria la formación permanente, con la formación inicial que recibí es suficiente

Estadísticos

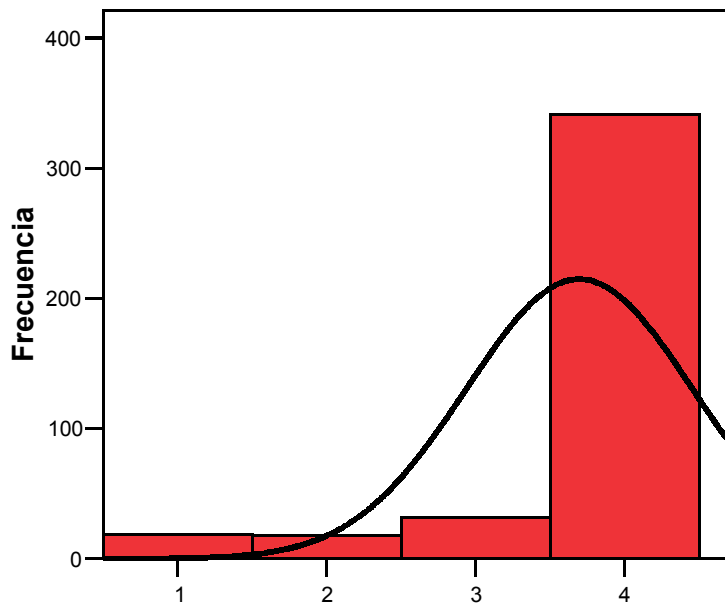
La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a que no considero necesaria la formación permanente, con la formación inicial que recibí es suficiente

N	Válidos	410
	Perdidos	0
Media		3,70
Error típ. de la media		,038
Mediana		4,00
Moda		4
Desv. típ.		,761
Varianza		,579
Asimetría		-2,568
Error típ. de asimetría		,121
Curtosis		5,568
Error típ. de curtosis		,240
Rango		3
Suma		1515
Percentiles	25	4,00
	50	4,00
	75	4,00

La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a que no considero necesaria la formación permanente, con la formación inicial que recibí es suficiente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	19	4,6	4,6	4,6
	Algo de acuerdo	18	4,4	4,4	9,0
	Poco de acuerdo	32	7,8	7,8	16,8
	Nada de acuerdo	341	83,2	83,2	100,0
	Total	410	100,0	100,0	

Histograma



La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a que no considero necesaria la formación permanente, con la formación inicial que recibí es suficiente

Mean = 3,7
Std. Dev. = 0,761
N = 410

Puntuaciones medias en función de las variables descriptivas

Edad

La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a que no considero necesaria la formación permanente, con la formación inicial que recibí es suficiente * Edad

La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a que no considero necesaria la formación permanente, con la formación inicial que recibí es suficiente

Edad	Media	N	Desv. típ.
Entre 20 y 29 años	3,68	47	,695
Entre 30 y 39 años	3,68	119	,823
Entre 40 y 49 años	3,77	154	,645
Entre 50 y 59 años	3,59	87	,896
60 años o más	4,00	3	,000
Total	3,70	410	,761

Sexo

La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a que no considero necesaria la formación permanente, con la formación inicial que recibí es suficiente * Sexo

La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a que no considero necesaria la formación permanente, con la formación inicial que recibí es suficiente

Sexo	Media	N	Desv. típ.
Mujer	3,60	242	,897
Hombre	3,83	168	,477
Total	3,70	410	,761

Titulaciones que posee

La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a que no considero necesaria la formación permanente, con la formación inicial que recibí es suficiente * Titulaciones que posee

La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a que no considero necesaria la formación permanente, con la formación inicial que recibí es suficiente

Titulaciones que posee	Media	N	Desv. típ.
Diplomado/a	3,72	207	,756
Licenciado/a	3,67	200	,771
Doctor/a	3,67	3	,577
Total	3,70	410	,761

Puesto de trabajo

La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a que no considero necesaria la formación permanente, con la formación inicial que recibí es suficiente * Puesto de trabajo

La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a que no considero necesaria la formación permanente, con la formación inicial que recibí es suficiente

Puesto de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Educación Infantil	3,79	63	,600
Educación Primaria	3,62	185	,907
Educación Secundaria	3,74	162	,616
Total	3,70	410	,761

Años de servicio

La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a que no considero necesaria la formación permanente, con la formación inicial que recibí es suficiente * Años de servicio

La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a que no considero necesaria la formación permanente, con la formación inicial que recibí es suficiente

Años de servicio	Media	N	Desv. típ.
Menos de 5 años de servicio	3,92	63	,272
Entre 5 y 10 años de servicio	3,43	75	1,002
Entre 11 y 15 años de servicio	3,67	87	,872
Entre 16 y 20 años de servicio	3,69	59	,650
Más de 20 años de servicio	3,76	126	,686
Total	3,70	410	,761

Zona de trabajo

La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a que no considero necesaria la formación permanente, con la formación inicial que recibí es suficiente * Zona de trabajo

La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a que no considero necesaria la formación permanente, con la formación inicial que recibí es suficiente

Zona de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Costa	3,70	273	,770
Alpujarra	3,82	87	,518
Valle de Lecrín	3,46	50	,994
Total	3,70	410	,761

Diferencias estadísticamente significativas		
Variable	Prueba de contraste realizada	Diferencias
Edad	H de Kruskal-Wallis (anexo 1)	No
Sexo	U de Mann-Whitney (anexo 2)	Sí
Titulaciones que posee	H de Kruskal-Wallis (anexo 3)	No
Puesto de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 4)	No
Años de servicio	H de Kruskal-Wallis (anexo 5)	Sí
Zona de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 6)	Sí

6.3.3.47. He realizado actividades de formación organizadas por otros organismos o instituciones diferentes de los Centros del Profesorado

Estadísticos

He realizado actividades de formación organizadas por otros organismos o instituciones diferentes de los Centros del Profesorado

N	Válidos	410
	Perdidos	0
Media		2,22
Error típ. de la media		,062
Mediana		2,00
Moda		1
Desv. típ.		1,255
Varianza		1,574
Asimetría		,443
Error típ. de asimetría		,121
Curtosis		-1,468
Error típ. de curtosis		,240
Rango		3
Suma		909
Percentiles	25	1,00
	50	2,00
	75	4,00

He realizado actividades de formación organizadas por otros organismos o instituciones diferentes de los Centros del Profesorado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	172	42,0	42,0	42,0
	Algo de acuerdo	92	22,4	22,4	64,4
	Poco de acuerdo	31	7,6	7,6	72,0
	Nada de acuerdo	115	28,0	28,0	100,0
	Total	410	100,0	100,0	

Histograma



Puntuaciones medias en función de las variables descriptivas

Edad

He realizado actividades de formación organizadas por otros organismos o instituciones diferentes de los Centros del Profesorado * Edad

He realizado actividades de formación organizadas por otros organismos o instituciones diferentes de los Centros del Profesorado

Edad	Media	N	Desv. típ.
Entre 20 y 29 años	2,21	47	1,232
Entre 30 y 39 años	1,98	119	1,179
Entre 40 y 49 años	2,16	154	1,223
Entre 50 y 59 años	2,57	87	1,335
60 años o más	4,00	3	,000
Total	2,22	410	1,255

Sexo

He realizado actividades de formación organizadas por otros organismos o instituciones diferentes de los Centros del Profesorado * Sexo

He realizado actividades de formación organizadas por otros organismos o instituciones diferentes de los Centros del Profesorado

Sexo	Media	N	Desv. típ.
Mujer	2,25	242	1,254
Hombre	2,17	168	1,257
Total	2,22	410	1,255

Titulaciones que posee

He realizado actividades de formación organizadas por otros organismos o instituciones diferentes de los Centros del Profesorado * Titulaciones que posee

He realizado actividades de formación organizadas por otros organismos o instituciones diferentes de los Centros del Profesorado

Titulaciones que posee	Media	N	Desv. típ.
Diplomado/a	2,32	207	1,291
Licenciado/a	2,11	200	1,215
Doctor/a	2,00	3	1,000
Total	2,22	410	1,255

Puesto de ttrabajo

He realizado actividades de formación organizadas por otros organismos o instituciones diferentes de los Centros del Profesorado * Puesto de trabajo

He realizado actividades de formación organizadas por otros organismos o instituciones diferentes de los Centros del Profesorado

Puesto de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Educación Infantil	2,56	63	1,228
Educación Primaria	2,16	185	1,235
Educación Secundaria	2,15	162	1,274
Total	2,22	410	1,255

Años de servicio

He realizado actividades de formación organizadas por otros organismos o instituciones diferentes de los Centros del Profesorado * Años de servicio

He realizado actividades de formación organizadas por otros organismos o instituciones diferentes de los Centros del Profesorado

Años de servicio	Media	N	Desv. típ.
Menos de 5 años de servicio	1,89	63	1,152
Entre 5 y 10 años de servicio	2,12	75	1,219
Entre 11 y 15 años de servicio	2,16	87	1,190
Entre 16 y 20 años de servicio	2,41	59	1,379
Más de 20 años de servicio	2,39	126	1,284
Total	2,22	410	1,255

Zona de trabajo

He realizado actividades de formación organizadas por otros organismos o instituciones diferentes de los Centros del Profesorado * Zona de trabajo

He realizado actividades de formación organizadas por otros organismos o instituciones diferentes de los Centros del Profesorado

Zona de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Costa	2,10	273	1,241
Alpujarra	2,67	87	1,254
Valle de Lecrín	2,06	50	1,168
Total	2,22	410	1,255

Diferencias estadísticamente significativas		
Variable	Prueba de contraste realizada	Diferencias
Edad	H de Kruskal-Wallis (anexo 1)	Sí
Sexo	U de Mann-Whitney (anexo 2)	No
Titulaciones que posee	H de Kruskal-Wallis (anexo 3)	No
Puesto de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 4)	No
Años de servicio	H de Kruskal-Wallis (anexo 5)	No
Zona de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 6)	Sí

6.3.6.48. Todas las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban relacionadas con mi práctica docente

Estadísticos

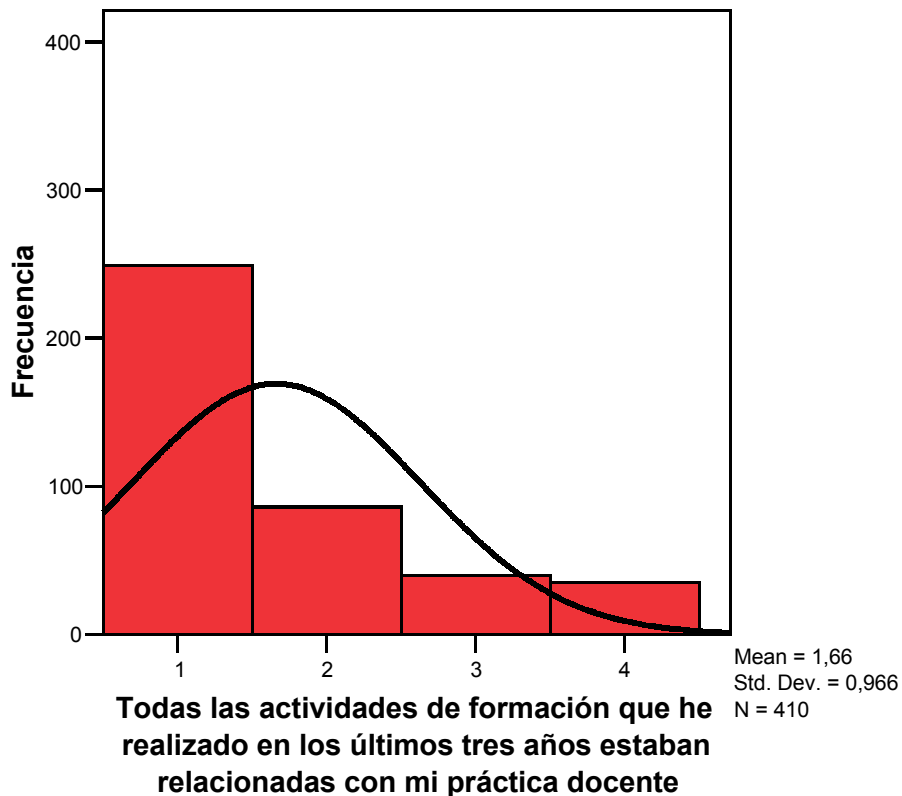
Todas las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban relacionadas con mi práctica docente

N	Válidos	410
	Perdidos	0
Media		1,66
Error típ. de la media		,048
Mediana		1,00
Moda		1
Desv. típ.		,966
Varianza		,934
Asimetría		1,295
Error típ. de asimetría		,121
Curtosis		,464
Error típ. de curtosis		,240
Rango		3
Suma		681
Percentiles	25	1,00
	50	1,00
	75	2,00

Todas las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban relacionadas con mi práctica docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	249	60,7	60,7	60,7
	Algo de acuerdo	86	21,0	21,0	81,7
	Poco de acuerdo	40	9,8	9,8	91,5
	Nada de acuerdo	35	8,5	8,5	100,0
	Total	410	100,0	100,0	

Histograma



Puntuaciones medias en función de las variables descriptivas

Edad

Todas las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban relacionadas con mi práctica docente * Edad

Todas las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban relacionadas con mi práctica docente

Edad	Media	N	Desv. típ.
Entre 20 y 29 años	1,72	47	,926
Entre 30 y 39 años	1,44	119	,840
Entre 40 y 49 años	1,67	154	,936
Entre 50 y 59 años	1,94	87	1,135
60 años o más	1,00	3	,000
Total	1,66	410	,966

Sexo

Todas las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban relacionadas con mi práctica docente * Sexo

Todas las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban relacionadas con mi práctica docente

Sexo	Media	N	Desv. típ.
Mujer	1,57	242	,886
Hombre	1,79	168	1,060
Total	1,66	410	,966

Titulaciones que posee

Todas las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban relacionadas con mi práctica docente * Titulaciones que posee

Todas las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban relacionadas con mi práctica docente

Titulaciones que posee	Media	N	Desv. típ.
Diplomado/a	1,64	207	1,023
Licenciado/a	1,68	200	,912
Doctor/a	1,67	3	,577
Total	1,66	410	,966

Puesto de trabajo

Todas las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban relacionadas con mi práctica docente * Puesto de trabajo

Todas las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban relacionadas con mi práctica docente

Puesto de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Educación Infantil	1,59	63	,754
Educación Primaria	1,65	185	1,022
Educación Secundaria	1,70	162	,977
Total	1,66	410	,966

Años de servicio

Todas las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban relacionadas con mi práctica docente * Años de servicio

Todas las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban relacionadas con mi práctica docente

Años de servicio	Media	N	Desv. típ.
Menos de 5 años de servicio	1,62	63	,923
Entre 5 y 10 años de servicio	1,60	75	,959
Entre 11 y 15 años de servicio	1,37	87	,667
Entre 16 y 20 años de servicio	1,97	59	1,033
Más de 20 años de servicio	1,78	126	1,080
Total	1,66	410	,966

Zona de trabajo

Todas las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban relacionadas con mi práctica docente * Zona de trabajo

Todas las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban relacionadas con mi práctica docente

Zona de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Costa	1,72	273	,995
Alpujarra	1,54	87	,887
Valle de Lecrín	1,56	50	,929
Total	1,66	410	,966

Diferencias estadísticamente significativas		
Variable	Prueba de contraste realizada	Diferencias
Edad	H de Kruskal-Wallis (anexo 1)	Sí
Sexo	U de Mann-Whitney (anexo 2)	Sí
Titulaciones que posee	H de Kruskal-Wallis (anexo 3)	No
Puesto de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 4)	No
Años de servicio	H de Kruskal-Wallis (anexo 5)	Sí
Zona de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 6)	No

6.3.3.49. Algunas de las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban relacionadas con mi práctica docente

Estadísticos

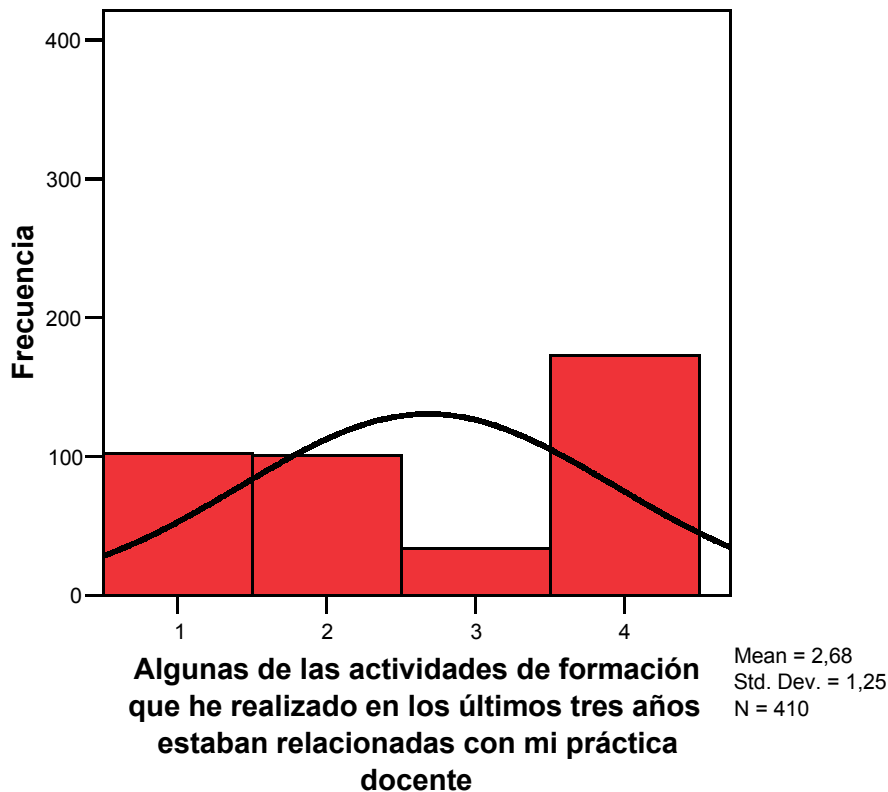
Algunas de las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban relacionadas con mi práctica docente

N	Válidos	410
	Perdidos	0
Media		2,68
Error típ. de la media		,062
Mediana		3,00
Moda		4
Desv. típ.		1,250
Varianza		1,564
Asimetría		-,142
Error típ. de asimetría		,121
Curtosis		-1,643
Error típ. de curtosis		,240
Rango		3
Suma		1098
Percentiles	25	1,75
	50	3,00
	75	4,00

Algunas de las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban relacionadas con mi práctica docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	102	24,9	24,9	24,9
	Algo de acuerdo	101	24,6	24,6	49,5
	Poco de acuerdo	34	8,3	8,3	57,8
	Nada de acuerdo	173	42,2	42,2	100,0
	Total	410	100,0	100,0	

Histograma



Puntuaciones medias en función de las variables descriptivas

Edad

Algunas de las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban relacionadas con mi práctica docente * Edad

Algunas de las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban relacionadas con mi práctica docente

Edad	Media	N	Desv. típ.
Entre 20 y 29 años	2,43	47	1,229
Entre 30 y 39 años	2,65	119	1,232
Entre 40 y 49 años	2,60	154	1,255
Entre 50 y 59 años	2,94	87	1,252
60 años o más	4,00	3	,000
Total	2,68	410	1,250

Sexo

Algunas de las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban relacionadas con mi práctica docente * Sexo

Algunas de las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban relacionadas con mi práctica docente

Sexo	Media	N	Desv. típ.
Mujer	2,63	242	1,237
Hombre	2,75	168	1,270
Total	2,68	410	1,250

Titulaciones que posee

Algunas de las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban relacionadas con mi práctica docente * Titulaciones que posee

Algunas de las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban relacionadas con mi práctica docente

Titulaciones que posee	Media	N	Desv. típ.
Diplomado/a	2,79	207	1,270
Licenciado/a	2,55	200	1,223
Doctor/a	3,33	3	1,155
Total	2,68	410	1,250

Puesto de trabajo

Algunas de las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban relacionadas con mi práctica docente * Puesto de trabajo

Algunas de las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban relacionadas con mi práctica docente

Puesto de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Educación Infantil	2,54	63	1,075
Educación Primaria	2,83	185	1,347
Educación Secundaria	2,56	162	1,185
Total	2,68	410	1,250

Años de servicio

Algunas de las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban relacionadas con mi práctica docente * Años de servicio

Algunas de las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban relacionadas con mi práctica docente

Años de servicio	Media	N	Desv. típ.
Menos de 5 años de servicio	2,40	63	1,212
Entre 5 y 10 años de servicio	2,48	75	1,167
Entre 11 y 15 años de servicio	2,71	87	1,257
Entre 16 y 20 años de servicio	2,75	59	1,212
Más de 20 años de servicio	2,88	126	1,306
Total	2,68	410	1,250

Zona de trabajo

Algunas de las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban relacionadas con mi práctica docente * Zona de trabajo

Algunas de las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban relacionadas con mi práctica docente

Zona de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Costa	2,67	273	1,258
Alpujarra	2,48	87	1,219
Valle de Lecrín	3,08	50	1,192
Total	2,68	410	1,250

Diferencias estadísticamente significativas		
Variable	Prueba de contraste realizada	Diferencias
Edad	H de Kruskal-Wallis (anexo 1)	Sí
Sexo	U de Mann-Whitney (anexo 2)	No
Titulaciones que posee	H de Kruskal-Wallis (anexo 3)	No
Puesto de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 4)	No
Años de servicio	H de Kruskal-Wallis (anexo 5)	No
Zona de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 6)	Sí

6.3.3.50. Ninguna de las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaba relacionada con mi práctica docente

Estadísticos

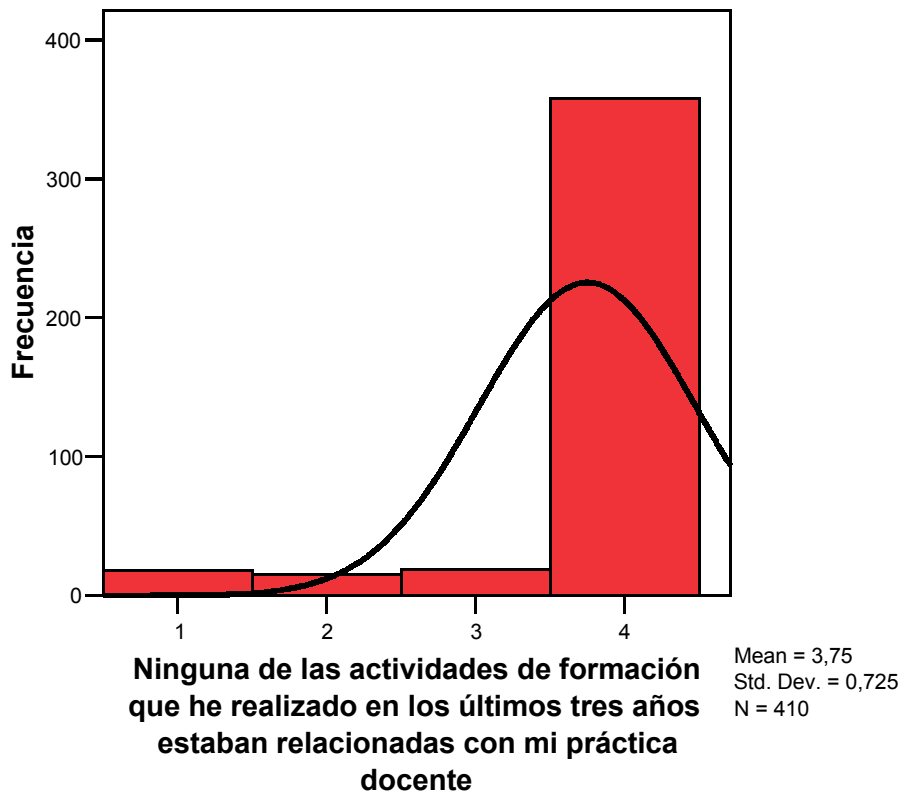
Ninguna de las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban relacionadas con mi práctica docente

N	Válidos	410
	Perdidos	0
Media		3,75
Error típ. de la media		,036
Mediana		4,00
Moda		4
Desv. típ.		,725
Varianza		,526
Asimetría		-2,939
Error típ. de asimetría		,121
Curtosis		7,519
Error típ. de curtosis		,240
Rango		3
Suma		1537
Percentiles	25	4,00
	50	4,00
	75	4,00

Ninguna de las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban relacionadas con mi práctica docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	18	4,4	4,4	4,4
	Algo de acuerdo	15	3,7	3,7	8,0
	Poco de acuerdo	19	4,6	4,6	12,7
	Nada de acuerdo	358	87,3	87,3	100,0
	Total	410	100,0	100,0	

Histograma



Puntuaciones medias en función de las variables descriptivas

Edad

Ninguna de las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban relacionadas con mi práctica docente * Edad

Ninguna de las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban relacionadas con mi práctica docente

Edad	Media	N	Desv. típ.
Entre 20 y 29 años	3,66	47	,841
Entre 30 y 39 años	3,76	119	,688
Entre 40 y 49 años	3,79	154	,612
Entre 50 y 59 años	3,70	87	,891
60 años o más	4,00	3	,000
Total	3,75	410	,725

Sexo

Ninguna de las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban relacionadas con mi práctica docente * Sexo

Ninguna de las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban relacionadas con mi práctica docente

Sexo	Media	N	Desv. típ.
Mujer	3,79	242	,656
Hombre	3,68	168	,813
Total	3,75	410	,725

Titulaciones que posee

Ninguna de las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban relacionadas con mi práctica docente * Titulaciones que posee

Ninguna de las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban relacionadas con mi práctica docente

Titulaciones que posee	Media	N	Desv. típ.
Diplomado/a	3,79	207	,656
Licenciado/a	3,70	200	,794
Doctor/a	4,00	3	,000
Total	3,75	410	,725

Puesto de trabajo

Ninguna de las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban relacionadas con mi práctica docente * Puesto de trabajo

Ninguna de las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban relacionadas con mi práctica docente

Puesto de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Educación Infantil	3,84	63	,515
Educación Primaria	3,82	185	,633
Educación Secundaria	3,64	162	,869
Total	3,75	410	,725

Años de servicio

Ninguna de las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban relacionadas con mi práctica docente * Años de servicio

Ninguna de las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban relacionadas con mi práctica docente

Años de servicio	Media	N	Desv. típ.
Menos de 5 años de servicio	3,78	63	,634
Entre 5 y 10 años de servicio	3,59	75	,887
Entre 11 y 15 años de servicio	3,70	87	,794
Entre 16 y 20 años de servicio	3,73	59	,762
Más de 20 años de servicio	3,87	126	,565
Total	3,75	410	,725

Zona de trabajo

Ninguna de las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban relacionadas con mi práctica docente * Zona de trabajo

Ninguna de las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban relacionadas con mi práctica docente

Zona de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Costa	3,75	273	,720
Alpujarra	3,77	87	,677
Valle de Lecrín	3,70	50	,839
Total	3,75	410	,725

Diferencias estadísticamente significativas		
Variable	Prueba de contraste realizada	Diferencias
Edad	H de Kruskal-Wallis (anexo 1)	No
Sexo	U de Mann-Whitney (anexo 2)	No
Titulaciones que posee	H de Kruskal-Wallis (anexo 3)	No
Puesto de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 4)	Sí
Años de servicio	H de Kruskal-Wallis (anexo 5)	Sí
Zona de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 6)	No

6.4. VALORACIÓN DE LA INCIDENCIA DE LA FORMACIÓN PERMANENTE DEL PROFESORADO EN LA MEJORA DE LA PRÁCTICA DOCENTE

6.4.1.51. Para mejorar mi práctica docente, no considero necesaria la formación permanente ofrecida por el Centro del Profesorado

Estadísticos

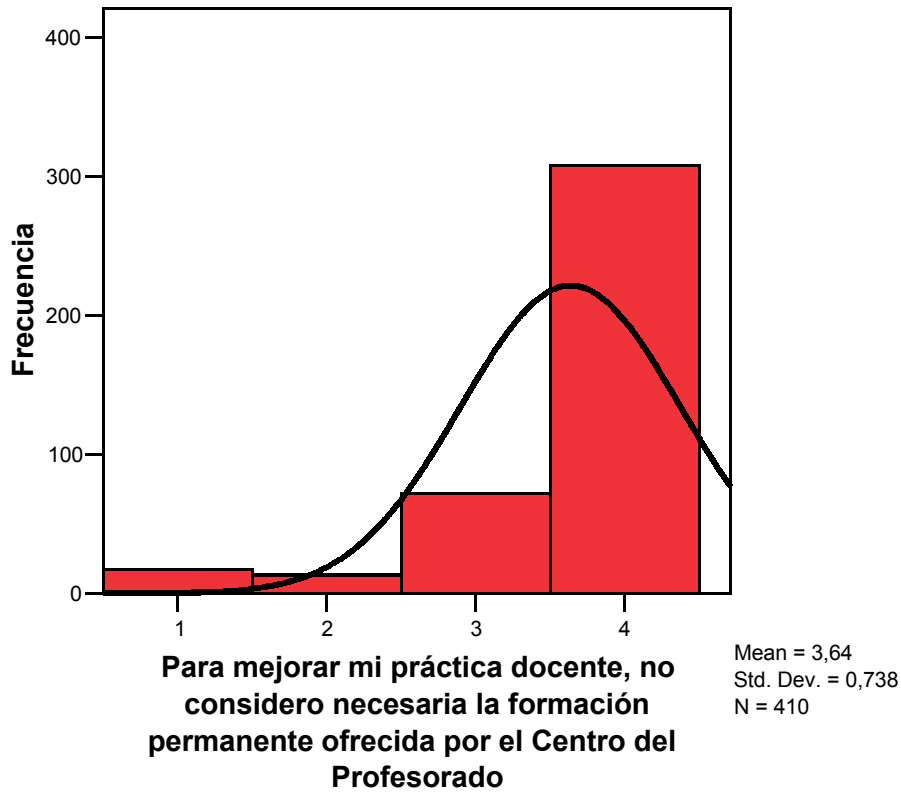
Para mejorar mi práctica docente, no considero necesaria la formación permanente ofrecida por el Centro del Profesorado

N	Válidos	410
	Perdidos	0
Media		3,64
Error típ. de la media		,036
Mediana		4,00
Moda		4
Desv. típ.		,738
Varianza		,545
Asimetría		-2,275
Error típ. de asimetría		,121
Curtosis		4,767
Error típ. de curtosis		,240
Rango		3
Suma		1491
Percentiles	25	3,75
	50	4,00
	75	4,00

Para mejorar mi práctica docente, no considero necesaria la formación permanente ofrecida por el Centro del Profesorado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	17	4,1	4,1	4,1
	Algo de acuerdo	13	3,2	3,2	7,3
	Poco de acuerdo	72	17,6	17,6	24,9
	Nada de acuerdo	308	75,1	75,1	100,0
	Total	410	100,0	100,0	

Histograma



Puntuaciones medias en función de las variables descriptivas

Edad

Para mejorar mi práctica docente, no considero necesaria la formación permanente ofrecida por el Centro del Profesorado * Edad

Para mejorar mi práctica docente, no considero necesaria la formación permanente ofrecida por el Centro del Profesorado

Edad	Media	N	Desv. típ.
Entre 20 y 29 años	3,70	47	,689
Entre 30 y 39 años	3,74	119	,657
Entre 40 y 49 años	3,54	154	,785
Entre 50 y 59 años	3,62	87	,781
60 años o más	4,00	3	,000
Total	3,64	410	,738

Sexo

Para mejorar mi práctica docente, no considero necesaria la formación permanente ofrecida por el Centro del Profesorado * Sexo

Para mejorar mi práctica docente, no considero necesaria la formación permanente ofrecida por el Centro del Profesorado

Sexo	Media	N	Desv. típ.
Mujer	3,66	242	,695
Hombre	3,61	168	,797
Total	3,64	410	,738

Titulaciones que posee

Para mejorar mi práctica docente, no considero necesaria la formación permanente ofrecida por el Centro del Profesorado * Titulaciones que posee

Para mejorar mi práctica docente, no considero necesaria la formación permanente ofrecida por el Centro del Profesorado

Titulaciones que posee	Media	N	Desv. típ.
Diplomado/a	3,68	207	,715
Licenciado/a	3,59	200	,765
Doctor/a	4,00	3	,000
Total	3,64	410	,738

Puesto de trabajo

Para mejorar mi práctica docente, no considero necesaria la formación permanente ofrecida por el Centro del Profesorado * Puesto de trabajo

Para mejorar mi práctica docente, no considero necesaria la formación permanente ofrecida por el Centro del Profesorado

Puesto de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Educación Infantil	3,75	63	,474
Educación Primaria	3,67	185	,783
Educación Secundaria	3,56	162	,764
Total	3,64	410	,738

Años de servicio

Para mejorar mi práctica docente, no considero necesaria la formación permanente ofrecida por el Centro del Profesorado * Años de servicio

Para mejorar mi práctica docente, no considero necesaria la formación permanente ofrecida por el Centro del Profesorado

Años de servicio	Media	N	Desv. típ.
Menos de 5 años de servicio	3,67	63	,718
Entre 5 y 10 años de servicio	3,61	75	,837
Entre 11 y 15 años de servicio	3,76	87	,590
Entre 16 y 20 años de servicio	3,47	59	,817
Más de 20 años de servicio	3,63	126	,735
Total	3,64	410	,738

Zona de trabajo

Para mejorar mi práctica docente, no considero necesaria la formación permanente ofrecida por el Centro del Profesorado * Zona de trabajo

Para mejorar mi práctica docente, no considero necesaria la formación permanente ofrecida por el Centro del Profesorado

Zona de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Costa	3,57	273	,807
Alpujarra	3,79	87	,509
Valle de Lecrín	3,74	50	,633
Total	3,64	410	,738

Diferencias estadísticamente significativas		
Variable	Prueba de contraste realizada	Diferencias
Edad	H de Kruskal-Wallis (anexo 1)	Sí
Sexo	U de Mann-Whitney (anexo 2)	No
Titulaciones que posee	H de Kruskal-Wallis (anexo 3)	No
Puesto de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 4)	Sí
Años de servicio	H de Kruskal-Wallis (anexo 5)	No
Zona de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 6)	Sí

6.4.1.52. Las actividades de formación organizadas por el Centro del Profesorado son adecuadas a mis necesidades de formación

Estadísticos

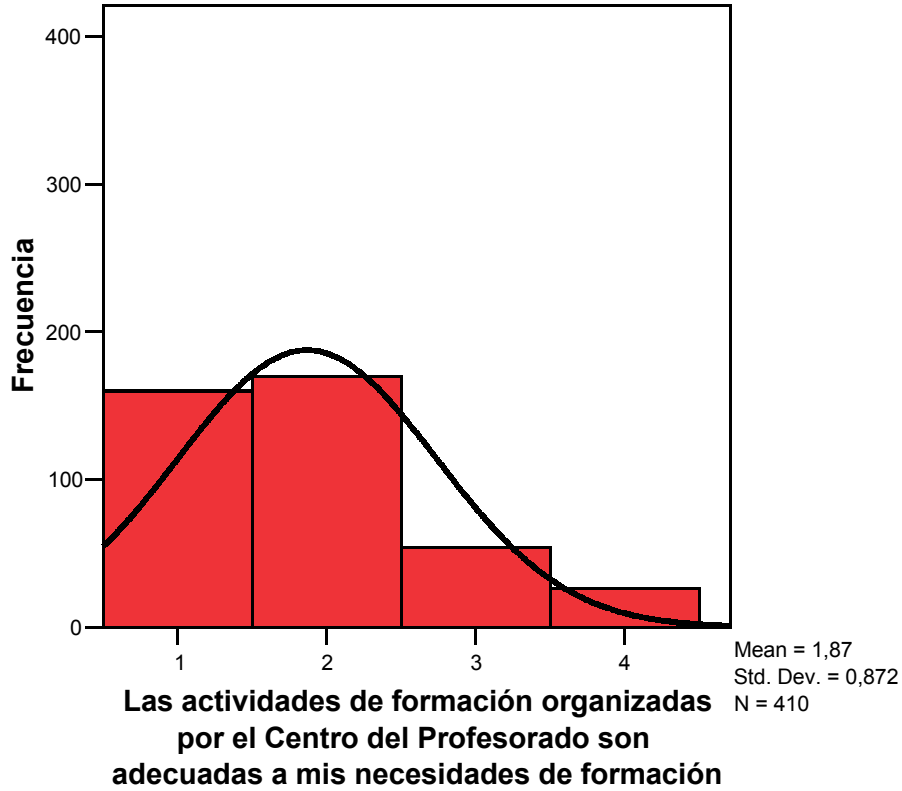
Las actividades de formación organizadas por el Centro del Profesorado son adecuadas a mis necesidades de formación

N	Válidos	410
	Perdidos	0
Media		1,87
Error típ. de la media		,043
Mediana		2,00
Moda		2
Desv. típ.		,872
Varianza		,760
Asimetría		,837
Error típ. de asimetría		,121
Curtosis		,055
Error típ. de curtosis		,240
Rango		3
Suma		766
Percentiles	25	1,00
	50	2,00
	75	2,00

Las actividades de formación organizadas por el Centro del Profesorado son adecuadas a mis necesidades de formación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	160	39,0	39,0	39,0
	Algo de acuerdo	170	41,5	41,5	80,5
	Poco de acuerdo	54	13,2	13,2	93,7
	Nada de acuerdo	26	6,3	6,3	100,0
	Total	410	100,0	100,0	

Histograma



Puntuaciones medias en función de las variables descriptivas

Edad

Las actividades de formación organizadas por el Centro del Profesorado son adecuadas a mis necesidades de formación * Edad

Las actividades de formación organizadas por el Centro del Profesorado son adecuadas a mis necesidades de formación

Edad	Media	N	Desv. típ.
Entre 20 y 29 años	1,74	47	,871
Entre 30 y 39 años	1,93	119	,909
Entre 40 y 49 años	1,89	154	,772
Entre 50 y 59 años	1,74	87	,908
60 años o más	4,00	3	,000
Total	1,87	410	,872

Sexo

Las actividades de formación organizadas por el Centro del Profesorado son adecuadas a mis necesidades de formación * Sexo

Las actividades de formación organizadas por el Centro del Profesorado son adecuadas a mis necesidades de formación

Sexo	Media	N	Desv. típ.
Mujer	1,87	242	,873
Hombre	1,87	168	,872
Total	1,87	410	,872

Titulaciones que posee

Las actividades de formación organizadas por el Centro del Profesorado son adecuadas a mis necesidades de formación * Titulaciones que posee

Las actividades de formación organizadas por el Centro del Profesorado son adecuadas a mis necesidades de formación

Titulaciones que posee	Media	N	Desv. típ.
Diplomado/a	1,75	207	,871
Licenciado/a	1,99	200	,859
Doctor/a	2,00	3	1,000
Total	1,87	410	,872

Puesto de trabajo

Las actividades de formación organizadas por el Centro del Profesorado son adecuadas a mis necesidades de formación * Puesto de trabajo

Las actividades de formación organizadas por el Centro del Profesorado son adecuadas a mis necesidades de formación

Puesto de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Educación Infantil	1,76	63	,777
Educación Primaria	1,69	185	,878
Educación Secundaria	2,12	162	,844
Total	1,87	410	,872

Años de servicio

Las actividades de formación organizadas por el Centro del Profesorado son adecuadas a mis necesidades de formación * Años de servicio

Las actividades de formación organizadas por el Centro del Profesorado son adecuadas a mis necesidades de formación

Años de servicio	Media	N	Desv. típ.
Menos de 5 años de servicio	1,87	63	,813
Entre 5 y 10 años de servicio	2,03	75	,854
Entre 11 y 15 años de servicio	1,71	87	,848
Entre 16 y 20 años de servicio	2,25	59	,733
Más de 20 años de servicio	1,70	126	,923
Total	1,87	410	,872

Zona de trabajo

Las actividades de formación organizadas por el Centro del Profesorado son adecuadas a mis necesidades de formación * Zona de trabajo

Las actividades de formación organizadas por el Centro del Profesorado son adecuadas a mis necesidades de formación

Zona de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Costa	1,92	273	,922
Alpujarra	1,86	87	,718
Valle de Lecrín	1,62	50	,805
Total	1,87	410	,872

Diferencias estadísticamente significativas		
Variable	Prueba de contraste realizada	Diferencias
Edad	H de Kruskal-Wallis (anexo 1)	Sí
Sexo	U de Mann-Whitney (anexo 2)	No
Titulaciones que posee	H de Kruskal-Wallis (anexo 3)	Sí
Puesto de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 4)	Sí
Años de servicio	H de Kruskal-Wallis (anexo 5)	Sí
Zona de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 6)	No

6.4.1.53. Las actividades de formación que he realizado han influido en la mejora de mi práctica docente

Estadísticos

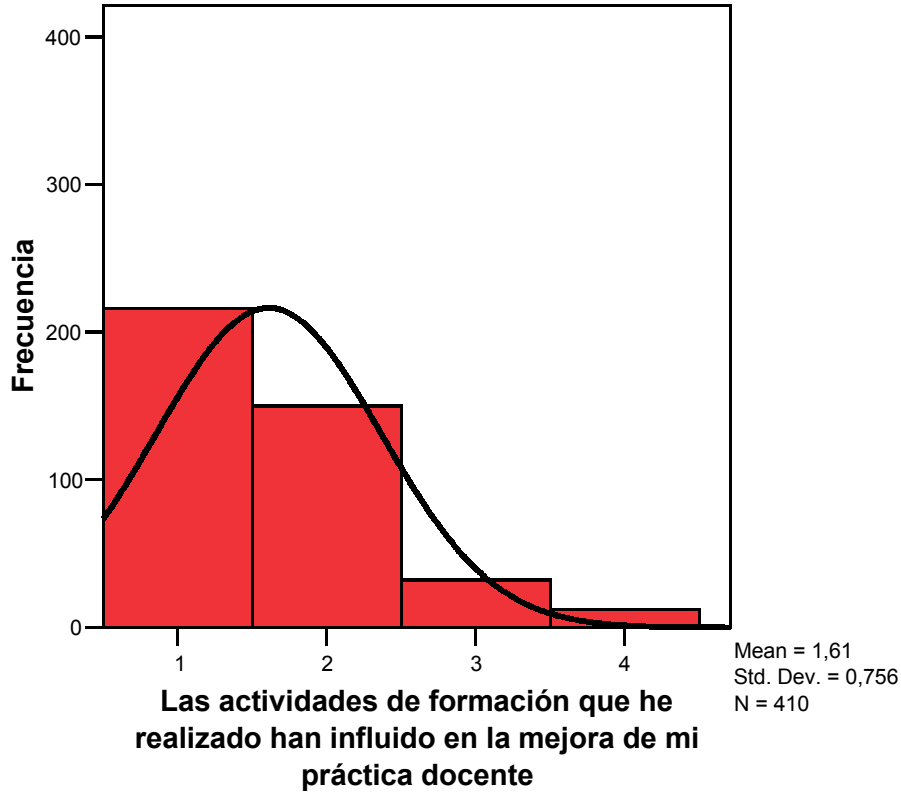
Las actividades de formación que he realizado han influido en la mejora de mi práctica docente

N	Válidos	410
	Perdidos	0
Media		1,61
Error típ. de la media		,037
Mediana		1,00
Moda		1
Desv. típ.		,756
Varianza		,571
Asimetría		1,195
Error típ. de asimetría		,121
Curtosis		1,121
Error típ. de curtosis		,240
Rango		3
Suma		660
Percentiles	25	1,00
	50	1,00
	75	2,00

Las actividades de formación que he realizado han influido en la mejora de mi práctica docente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Totalmente de acuerdo	216	52,7	52,7	52,7
Algo de acuerdo	150	36,6	36,6	89,3
Poco de acuerdo	32	7,8	7,8	97,1
Nada de acuerdo	12	2,9	2,9	100,0
Total	410	100,0	100,0	

Histograma



Puntuaciones medias en función de las variables descriptivas

Edad

Las actividades de formación que he realizado han influido en la mejora de mi práctica docente * Edad

Las actividades de formación que he realizado han influido en la mejora de mi práctica docente

Edad	Media	N	Desv. típ.
Entre 20 y 29 años	1,83	47	,789
Entre 30 y 39 años	1,63	119	,711
Entre 40 y 49 años	1,62	154	,750
Entre 50 y 59 años	1,43	87	,787
60 años o más	2,00	3	,000
Total	1,61	410	,756

Sexo

Las actividades de formación que he realizado han influido en la mejora de mi práctica docente * Sexo

Las actividades de formación que he realizado han influido en la mejora de mi práctica docente

Sexo	Media	N	Desv. típ.
Mujer	1,56	242	,698
Hombre	1,68	168	,829
Total	1,61	410	,756

Titulaciones que posee

Las actividades de formación que he realizado han influido en la mejora de mi práctica docente * Titulaciones que posee

Las actividades de formación que he realizado han influido en la mejora de mi práctica docente

Titulaciones que posee	Media	N	Desv. típ.
Diplomado/a	1,44	207	,643
Licenciado/a	1,77	200	,823
Doctor/a	2,00	3	1,000
Total	1,61	410	,756

Puesto de trabajo

Las actividades de formación que he realizado han influido en la mejora de mi práctica docente * Puesto de trabajo

Las actividades de formación que he realizado han influido en la mejora de mi práctica docente

Puesto de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Educación Infantil	1,54	63	,692
Educación Primaria	1,37	185	,566
Educación Secundaria	1,91	162	,859
Total	1,61	410	,756

Años de servicio

Las actividades de formación que he realizado han influido en la mejora de mi práctica docente * Años de servicio

Las actividades de formación que he realizado han influido en la mejora de mi práctica docente

Años de servicio	Media	N	Desv. típ.
Menos de 5 años de servicio	1,79	63	,806
Entre 5 y 10 años de servicio	1,65	75	,668
Entre 11 y 15 años de servicio	1,44	87	,604
Entre 16 y 20 años de servicio	1,98	59	,900
Más de 20 años de servicio	1,44	126	,721
Total	1,61	410	,756

Zona de trabajo

Las actividades de formación que he realizado han influido en la mejora de mi práctica docente * Zona de trabajo

Las actividades de formación que he realizado han influido en la mejora de mi práctica docente

Zona de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Costa	1,62	273	,748
Alpujarra	1,62	87	,719
Valle de Lecrín	1,54	50	,862
Total	1,61	410	,756

Diferencias estadísticamente significativas		
Variable	Prueba de contraste realizada	Diferencias
Edad	H de Kruskal-Wallis (anexo 1)	Sí
Sexo	U de Mann-Whitney (anexo 2)	No
Titulaciones que posee	H de Kruskal-Wallis (anexo 3)	Sí
Puesto de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 4)	Sí
Años de servicio	H de Kruskal-Wallis (anexo 5)	Sí
Zona de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 6)	No

6.4.1.54. Las actividades propuestas por el Centro del Profesorado respondían a las demandas realizadas desde mi centro

Estadísticos

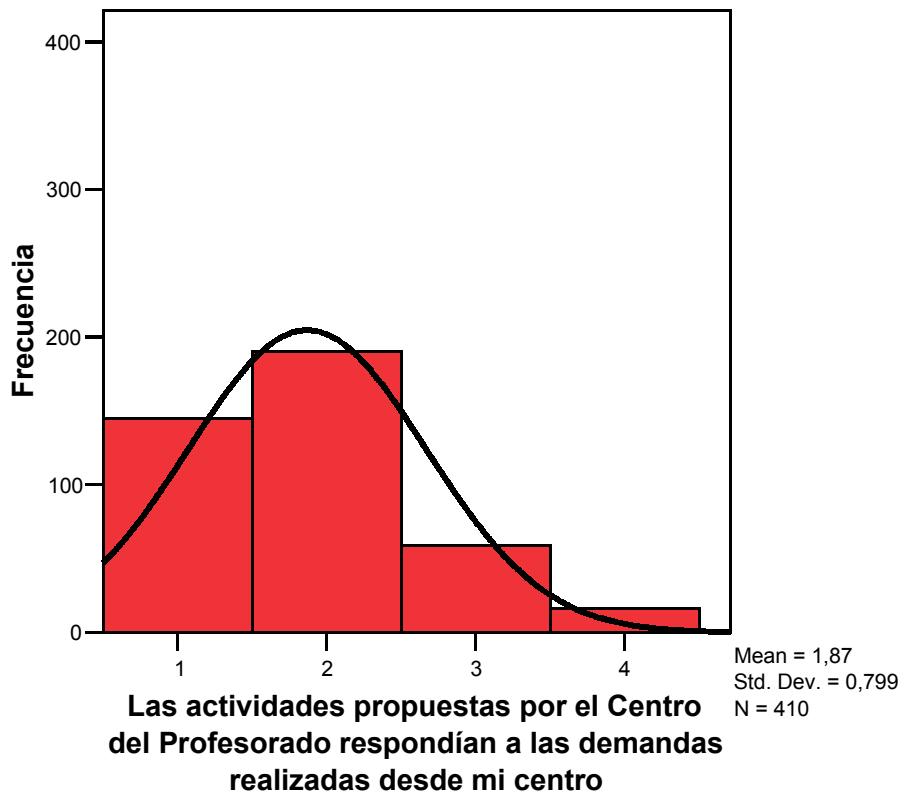
Las actividades propuestas por el Centro del Profesorado respondían a las demandas realizadas desde mi centro

N	Válidos	410
	Perdidos	0
Media		1,87
Error típ. de la media		,039
Mediana		2,00
Moda		2
Desv. típ.		,799
Varianza		,638
Asimetría		,704
Error típ. de asimetría		,121
Curtosis		,086
Error típ. de curtosis		,240
Rango		3
Suma		766
Percentiles	25	1,00
	50	2,00
	75	2,00

Las actividades propuestas por el Centro del Profesorado respondían a las demandas realizadas desde mi centro

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	145	35,4	35,4	35,4
	Algo de acuerdo	190	46,3	46,3	81,7
	Poco de acuerdo	59	14,4	14,4	96,1
	Nada de acuerdo	16	3,9	3,9	100,0
	Total	410	100,0	100,0	

Histograma



Puntuaciones medias en función de las variables descriptivas

Edad

Las actividades propuestas por el Centro del Profesorado respondían a las demandas realizadas desde mi centro * Edad

Las actividades propuestas por el Centro del Profesorado respondían a las demandas realizadas desde mi centro

Edad	Media	N	Desv. típ.
Entre 20 y 29 años	2,00	47	,956
Entre 30 y 39 años	1,97	119	,688
Entre 40 y 49 años	1,95	154	,877
Entre 50 y 59 años	1,55	87	,605
60 años o más	1,00	3	,000
Total	1,87	410	,799

Sexo

Las actividades propuestas por el Centro del Profesorado respondían a las demandas realizadas desde mi centro * Sexo

Las actividades propuestas por el Centro del Profesorado respondían a las demandas realizadas desde mi centro

Sexo	Media	N	Desv. típ.
Mujer	1,84	242	,759
Hombre	1,91	168	,854
Total	1,87	410	,799

Titulaciones que posee

Las actividades propuestas por el Centro del Profesorado respondían a las demandas realizadas desde mi centro * Titulaciones que posee

Las actividades propuestas por el Centro del Profesorado respondían a las demandas realizadas desde mi centro

Titulaciones que posee	Media	N	Desv. típ.
Diplomado/a	1,71	207	,771
Licenciado/a	2,03	200	,801
Doctor/a	2,00	3	,000
Total	1,87	410	,799

Puesto de trabajo

Las actividades propuestas por el Centro del Profesorado respondían a las demandas realizadas desde mi centro * Puesto de trabajo

Las actividades propuestas por el Centro del Profesorado respondían a las demandas realizadas desde mi centro

Puesto de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Educación Infantil	1,84	63	,700
Educación Primaria	1,64	185	,769
Educación Secundaria	2,14	162	,787
Total	1,87	410	,799

Años de servicio

Las actividades propuestas por el Centro del Profesorado respondían a las demandas realizadas desde mi centro * Años de servicio

Las actividades propuestas por el Centro del Profesorado respondían a las demandas realizadas desde mi centro

Años de servicio	Media	N	Desv. típ.
Menos de 5 años de servicio	2,06	63	,948
Entre 5 y 10 años de servicio	2,03	75	,657
Entre 11 y 15 años de servicio	1,85	87	,656
Entre 16 y 20 años de servicio	2,08	59	,836
Más de 20 años de servicio	1,59	126	,793
Total	1,87	410	,799

Zona de trabajo

Las actividades propuestas por el Centro del Profesorado respondían a las demandas realizadas desde mi centro * Zona de trabajo

Las actividades propuestas por el Centro del Profesorado respondían a las demandas realizadas desde mi centro

Zona de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Costa	1,83	273	,786
Alpujarra	2,11	87	,855
Valle de Lecrín	1,64	50	,663
Total	1,87	410	,799

Diferencias estadísticamente significativas		
Variable	Prueba de contraste realizada	Diferencias
Edad	H de Kruskal-Wallis (anexo 1)	Sí
Sexo	U de Mann-Whitney (anexo 2)	No
Titulaciones que posee	H de Kruskal-Wallis (anexo 3)	Sí
Puesto de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 4)	Sí
Años de servicio	H de Kruskal-Wallis (anexo 5)	Sí
Zona de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 6)	Sí

6.4.1.55. Pese a que la formación que realizo me ofrece perspectivas para mejorar mis prácticas, llevarlas a cabo me cuesta mucho trabajo

Estadísticos

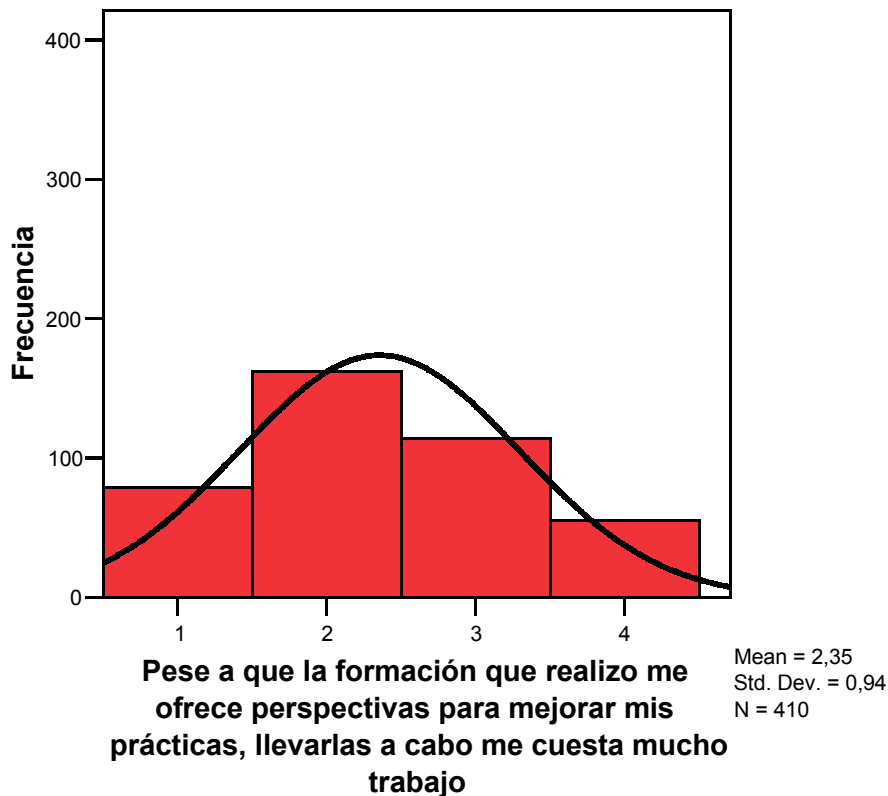
Pese a que la formación que realizo me ofrece perspectivas para mejorar mis prácticas, llevarlas a cabo me cuesta mucho trabajo

N	Válidos	410
	Perdidos	0
Media		2,35
Error típ. de la media		,046
Mediana		2,00
Moda		2
Desv. típ.		,940
Varianza		,884
Asimetría		,216
Error típ. de asimetría		,121
Curtosis		-,828
Error típ. de curtosis		,240
Rango		3
Suma		965
Percentiles	25	2,00
	50	2,00
	75	3,00

Pese a que la formación que realizo me ofrece perspectivas para mejorar mis prácticas, llevarlas a cabo me cuesta mucho trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	79	19,3	19,3	19,3
	Algo de acuerdo	162	39,5	39,5	58,8
	Poco de acuerdo	114	27,8	27,8	86,6
	Nada de acuerdo	55	13,4	13,4	100,0
	Total	410	100,0	100,0	

Histograma



Puntuaciones medias en función de las variables descriptivas

Edad

Pese a que la formación que realizo me ofrece perspectivas para mejorar mis prácticas, llevarlas a cabo me cuesta mucho trabajo * Edad

Pese a que la formación que realizo me ofrece perspectivas para mejorar mis prácticas, llevarlas a cabo me cuesta mucho trabajo

Edad	Media	N	Desv. tıp.
Entre 20 y 29 años	2,38	47	,848
Entre 30 y 39 años	2,31	119	,954
Entre 40 y 49 años	2,41	154	,926
Entre 50 y 59 años	2,34	87	,986
60 años o más	1,00	3	,000
Total	2,35	410	,940

Sexo

Pese a que la formación que realizo me ofrece perspectivas para mejorar mis prácticas, llevarlas a cabo me cuesta mucho trabajo * Sexo

Pese a que la formación que realizo me ofrece perspectivas para mejorar mis prácticas, llevarlas a cabo me cuesta mucho trabajo

Sexo	Media	N	Desv. típ.
Mujer	2,44	242	,997
Hombre	2,23	168	,840
Total	2,35	410	,940

Titulaciones que posee

Pese a que la formación que realizo me ofrece perspectivas para mejorar mis prácticas, llevarlas a cabo me cuesta mucho trabajo * Titulaciones que posee

Pese a que la formación que realizo me ofrece perspectivas para mejorar mis prácticas, llevarlas a cabo me cuesta mucho trabajo

Titulaciones que posee	Media	N	Desv. típ.
Diplomado/a	2,44	207	,993
Licenciado/a	2,26	200	,875
Doctor/a	2,67	3	1,155
Total	2,35	410	,940

Puesto de trabajo

Pese a que la formación que realizo me ofrece perspectivas para mejorar mis prácticas, llevarlas a cabo me cuesta mucho trabajo * Puesto de trabajo

Pese a que la formación que realizo me ofrece perspectivas para mejorar mis prácticas, llevarlas a cabo me cuesta mucho trabajo

Puesto de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Educación Infantil	2,46	63	,839
Educación Primaria	2,44	185	1,015
Educación Secundaria	2,21	162	,874
Total	2,35	410	,940

Años de servicio

Pese a que la formación que realizo me ofrece perspectivas para mejorar mis prácticas, llevarlas a cabo me cuesta mucho trabajo * Años de servicio

Pese a que la formación que realizo me ofrece perspectivas para mejorar mis prácticas, llevarlas a cabo me cuesta mucho trabajo

Años de servicio	Media	N	Desv. típ.
Menos de 5 años de servicio	2,30	63	,816
Entre 5 y 10 años de servicio	2,23	75	,894
Entre 11 y 15 años de servicio	2,60	87	1,051
Entre 16 y 20 años de servicio	2,37	59	,963
Más de 20 años de servicio	2,28	126	,918
Total	2,35	410	,940

Zona de trabajo

Pese a que la formación que realizo me ofrece perspectivas para mejorar mis prácticas, llevarlas a cabo me cuesta mucho trabajo * Zona de trabajo

Pese a que la formación que realizo me ofrece perspectivas para mejorar mis prácticas, llevarlas a cabo me cuesta mucho trabajo

Zona de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Costa	2,25	273	,948
Alpujarra	2,52	87	,926
Valle de Lecrín	2,66	50	,823
Total	2,35	410	,940

Diferencias estadísticamente significativas		
Variable	Prueba de contraste realizada	Diferencias
Edad	H de Kruskal-Wallis (anexo 1)	No
Sexo	U de Mann-Whitney (anexo 2)	No
Titulaciones que posee	H de Kruskal-Wallis (anexo 3)	No
Puesto de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 4)	Sí
Años de servicio	H de Kruskal-Wallis (anexo 5)	No
Zona de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 6)	Sí

6.4.1.56. Para llevar a cabo la mejora de las prácticas es necesario contar con la colaboración de todo el centro

Estadísticos

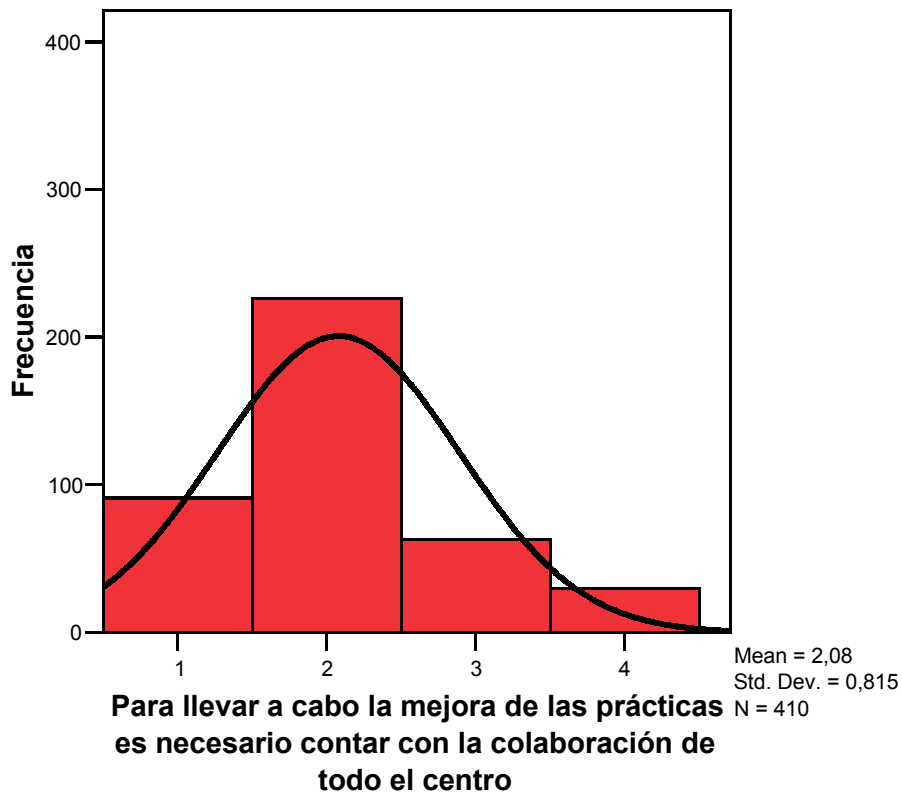
Para llevar a cabo la mejora de las prácticas es necesario contar con la colaboración de todo el centro

N	Válidos	410
	Perdidos	0
Media		2,08
Error típ. de la media		,040
Mediana		2,00
Moda		2
Desv. típ.		,815
Varianza		,664
Asimetría		,673
Error típ. de asimetría		,121
Curtosis		,231
Error típ. de curtosis		,240
Rango		3
Suma		852
Percentiles	25	2,00
	50	2,00
	75	2,00

Para llevar a cabo la mejora de las prácticas es necesario contar con la colaboración de todo el centro

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	91	22,2	22,2	22,2
	Algo de acuerdo	226	55,1	55,1	77,3
	Poco de acuerdo	63	15,4	15,4	92,7
	Nada de acuerdo	30	7,3	7,3	100,0
	Total	410	100,0	100,0	

Histograma



Puntuaciones medias en función de las variables descriptivas

Edad

Para llevar a cabo la mejora de las prácticas es necesario contar con la colaboración de todo el centro * Edad

Para llevar a cabo la mejora de las prácticas es necesario contar con la colaboración de todo el centro

Edad	Media	N	Desv. típ.
Entre 20 y 29 años	1,85	47	,625
Entre 30 y 39 años	2,04	119	,775
Entre 40 y 49 años	2,05	154	,843
Entre 50 y 59 años	2,31	87	,880
60 años o más	2,00	3	,000
Total	2,08	410	,815

Sexo

Para llevar a cabo la mejora de las prácticas es necesario contar con la colaboración de todo el centro * Sexo

Para llevar a cabo la mejora de las prácticas es necesario contar con la colaboración de todo el centro

Sexo	Media	N	Desv. típ.
Mujer	2,10	242	,811
Hombre	2,04	168	,822
Total	2,08	410	,815

Titulaciones que posee

Para llevar a cabo la mejora de las prácticas es necesario contar con la colaboración de todo el centro * Titulaciones que posee

Para llevar a cabo la mejora de las prácticas es necesario contar con la colaboración de todo el centro

Titulaciones que posee	Media	N	Desv. típ.
Diplomado/a	2,00	207	,779
Licenciado/a	2,16	200	,847
Doctor/a	2,33	3	,577
Total	2,08	410	,815

Puesto de trabajo

Para llevar a cabo la mejora de las prácticas es necesario contar con la colaboración de todo el centro * Puesto de trabajo

Para llevar a cabo la mejora de las prácticas es necesario contar con la colaboración de todo el centro

Puesto de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Educación Infantil	1,97	63	,671
Educación Primaria	2,06	185	,848
Educación Secundaria	2,14	162	,826
Total	2,08	410	,815

Años de servicio

Para llevar a cabo la mejora de las prácticas es necesario contar con la colaboración de todo el centro * Años de servicio

Para llevar a cabo la mejora de las prácticas es necesario contar con la colaboración de todo el centro

Años de servicio	Media	N	Desv. típ.
Menos de 5 años de servicio	1,79	63	,626
Entre 5 y 10 años de servicio	2,01	75	,814
Entre 11 y 15 años de servicio	1,89	87	,637
Entre 16 y 20 años de servicio	2,27	59	,887
Más de 20 años de servicio	2,30	126	,897
Total	2,08	410	,815

Zona de trabajo

Para llevar a cabo la mejora de las prácticas es necesario contar con la colaboración de todo el centro * Zona de trabajo

Para llevar a cabo la mejora de las prácticas es necesario contar con la colaboración de todo el centro

Zona de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Costa	2,14	273	,849
Alpujarra	1,90	87	,629
Valle de Lecrín	2,08	50	,877
Total	2,08	410	,815

Diferencias estadísticamente significativas		
Variable	Prueba de contraste realizada	Diferencias
Edad	H de Kruskal-Wallis (anexo 1)	Sí
Sexo	U de Mann-Whitney (anexo 2)	No
Titulaciones que posee	H de Kruskal-Wallis (anexo 3)	No
Puesto de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 4)	No
Años de servicio	H de Kruskal-Wallis (anexo 5)	Sí
Zona de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 6)	No

6.4.1.57. No puedo introducir mejoras en mis prácticas de forma aislada

Estadísticos

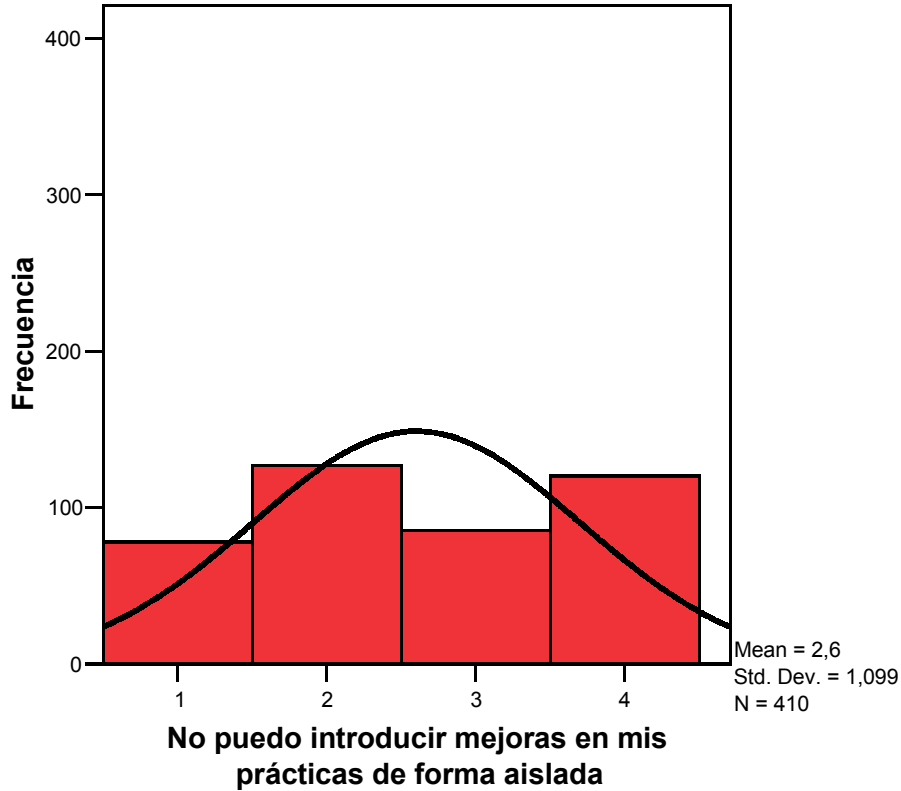
No puedo introducir mejoras en mis prácticas de forma aislada

N	Válidos	410
	Perdidos	0
Media		2,60
Error típ. de la media		,054
Mediana		2,50
Moda		2
Desv. típ.		1,099
Varianza		1,208
Asimetría		-,029
Error típ. de asimetría		,121
Curtosis		-1,338
Error típ. de curtosis		,240
Rango		3
Suma		1067
Percentiles	25	2,00
	50	2,50
	75	4,00

No puedo introducir mejoras en mis prácticas de forma aislada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	78	19,0	19,0	19,0
	Algo de acuerdo	127	31,0	31,0	50,0
	Poco de acuerdo	85	20,7	20,7	70,7
	Nada de acuerdo	120	29,3	29,3	100,0
	Total	410	100,0	100,0	

Histograma



Puntuaciones medias en función de las variables descriptivas

Edad

No puedo introducir mejoras en mis prácticas de forma aislada * Edad

No puedo introducir mejoras en mis prácticas de forma aislada

Edad	Media	N	Desv. típ.
Entre 20 y 29 años	2,49	47	1,040
Entre 30 y 39 años	2,63	119	,990
Entre 40 y 49 años	2,49	154	1,173
Entre 50 y 59 años	2,78	87	1,115
60 años o más	4,00	3	,000
Total	2,60	410	1,099

Sexo

No puedo introducir mejoras en mis prácticas de forma aislada * Sexo

No puedo introducir mejoras en mis prácticas de forma aislada

Sexo	Media	N	Desv. típ.
Mujer	2,58	242	1,121
Hombre	2,63	168	1,070
Total	2,60	410	1,099

Titulaciones que posee

No puedo introducir mejoras en mis prácticas de forma aislada * Titulaciones que posee

No puedo introducir mejoras en mis prácticas de forma aislada

Titulaciones que posee	Media	N	Desv. típ.
Diplomado/a	2,67	207	1,101
Licenciado/a	2,54	200	1,102
Doctor/a	2,00	3	,000
Total	2,60	410	1,099

Puesto de trabajo

No puedo introducir mejoras en mis prácticas de forma aislada * Puesto de trabajo

No puedo introducir mejoras en mis prácticas de forma aislada

Puesto de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Educación Infantil	2,71	63	,974
Educación Primaria	2,81	185	1,163
Educación Secundaria	2,33	162	1,014
Total	2,60	410	1,099

Años de servicio

No puedo introducir mejoras en mis prácticas de forma aislada * Años de servicio

No puedo introducir mejoras en mis prácticas de forma aislada

Años de servicio	Media	N	Desv. típ.
Menos de 5 años de servicio	2,48	63	1,075
Entre 5 y 10 años de servicio	2,45	75	,963
Entre 11 y 15 años de servicio	2,57	87	1,158
Entre 16 y 20 años de servicio	2,51	59	1,040
Más de 20 años de servicio	2,82	126	1,155
Total	2,60	410	1,099

Zona de trabajo

No puedo introducir mejoras en mis prácticas de forma aislada * Zona de trabajo

No puedo introducir mejoras en mis prácticas de forma aislada

Zona de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Costa	2,56	273	1,100
Alpujarra	2,62	87	1,048
Valle de Lecrín	2,80	50	1,178
Total	2,60	410	1,099

Diferencias estadísticamente significativas		
Variable	Prueba de contraste realizada	Diferencias
Edad	H de Kruskal-Wallis (anexo 1)	Sí
Sexo	U de Mann-Whitney (anexo 2)	No
Titulaciones que posee	H de Kruskal-Wallis (anexo 3)	No
Puesto de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 4)	Sí
Años de servicio	H de Kruskal-Wallis (anexo 5)	No
Zona de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 6)	No

6.4.1.58. Veo difícil modificar las prácticas cuando llevas mucho tiempo trabajando de una forma determinada

Estadísticos

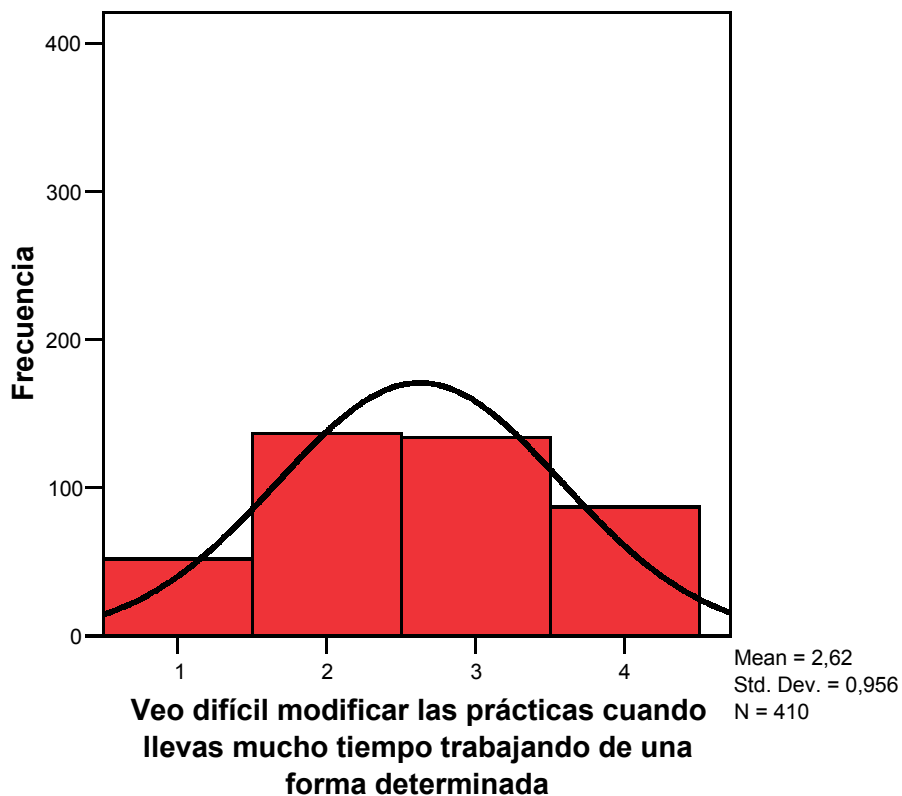
Veo difícil modificar las prácticas cuando llevas mucho tiempo trabajando de una forma determinada

N	Válidos	410
	Perdidos	0
Media		2,62
Error típ. de la media		,047
Mediana		3,00
Moda		2
Desv. típ.		,956
Varianza		,915
Asimetría		-,064
Error típ. de asimetría		,121
Curtosis		-,955
Error típ. de curtosis		,240
Rango		3
Suma		1076
Percentiles	25	2,00
	50	3,00
	75	3,00

Veo difícil modificar las prácticas cuando llevas mucho tiempo trabajando de una forma determinada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	52	12,7	12,7	12,7
	Algo de acuerdo	137	33,4	33,4	46,1
	Poco de acuerdo	134	32,7	32,7	78,8
	Nada de acuerdo	87	21,2	21,2	100,0
	Total	410	100,0	100,0	

Histograma



Puntuaciones medias en función de las variables descriptivas

Edad

Veo difícil modificar las prácticas cuando llevas mucho tiempo trabajando de una forma determinada * Edad

Veo difícil modificar las prácticas cuando llevas mucho tiempo trabajando de una forma determinada

Edad	Media	N	Desv. típ.
Entre 20 y 29 años	2,40	47	1,035
Entre 30 y 39 años	2,86	119	,895
Entre 40 y 49 años	2,60	154	,960
Entre 50 y 59 años	2,53	87	,913
60 años o más	1,00	3	,000
Total	2,62	410	,956

Sexo

Veo difícil modificar las prácticas cuando llevas mucho tiempo trabajando de una forma determinada * Sexo

Veo difícil modificar las prácticas cuando llevas mucho tiempo trabajando de una forma determinada

Sexo	Media	N	Desv. típ.
Mujer	2,65	242	,917
Hombre	2,58	168	1,011
Total	2,62	410	,956

Titulaciones que posee

Veo difícil modificar las prácticas cuando llevas mucho tiempo trabajando de una forma determinada * Titulaciones que posee

Veo difícil modificar las prácticas cuando llevas mucho tiempo trabajando de una forma determinada

Titulaciones que posee	Media	N	Desv. típ.
Diplomado/a	2,61	207	,927
Licenciado/a	2,63	200	,983
Doctor/a	2,67	3	1,528
Total	2,62	410	,956

Puesto de trabajo

Veo difícil modificar las prácticas cuando llevas mucho tiempo trabajando de una forma determinada * Puesto de trabajo

Veo difícil modificar las prácticas cuando llevas mucho tiempo trabajando de una forma determinada

Puesto de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Educación Infantil	2,68	63	,947
Educación Primaria	2,49	185	1,001
Educación Secundaria	2,75	162	,892
Total	2,62	410	,956

Años de servicio

Veo difícil modificar las prácticas cuando llevas mucho tiempo trabajando de una forma determinada

*** Años de servicio**

Veo difícil modificar las prácticas cuando llevas mucho tiempo trabajando de una forma determinada

Años de servicio	Media	N	Desv. típ.
Menos de 5 años de servicio	2,62	63	1,038
Entre 5 y 10 años de servicio	2,89	75	,831
Entre 11 y 15 años de servicio	2,69	87	1,038
Entre 16 y 20 años de servicio	2,63	59	,849
Más de 20 años de servicio	2,42	126	,941
Total	2,62	410	,956

Zona de trabajo

Veo difícil modificar las prácticas cuando llevas mucho tiempo trabajando de una forma determinada

*** Zona de trabajo**

Veo difícil modificar las prácticas cuando llevas mucho tiempo trabajando de una forma determinada

Zona de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Costa	2,52	273	,959
Alpujarra	2,95	87	,901
Valle de Lecrín	2,60	50	,926
Total	2,62	410	,956

Diferencias estadísticamente significativas		
Variable	Prueba de contraste realizada	Diferencias
Edad	H de Kruskal-Wallis (anexo 1)	Sí
Sexo	U de Mann-Whitney (anexo 2)	No
Titulaciones que posee	H de Kruskal-Wallis (anexo 3)	No
Puesto de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 4)	Sí
Años de servicio	H de Kruskal-Wallis (anexo 5)	Sí
Zona de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 6)	Sí

6.4.1.59. Para mejorar las prácticas sería necesario, además de mejorar nuestra formación, que la administración, de alguna manera, te obligase a ello

Estadísticos

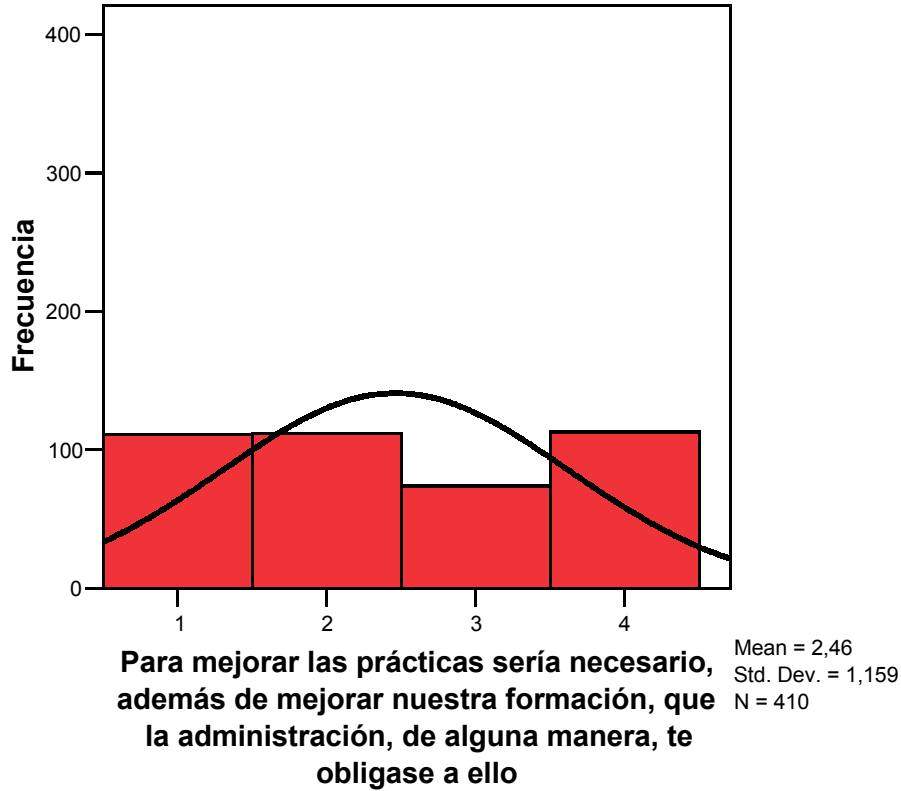
Para mejorar las prácticas sería necesario, además de mejorar nuestra formación, que la administración, de alguna manera, te obligase a ello

N	Válidos	410
	Perdidos	0
Media		2,46
Error típ. de la media		,057
Mediana		2,00
Moda		4
Desv. típ.		1,159
Varianza		1,344
Asimetría		,105
Error típ. de asimetría		,121
Curtosis		-1,442
Error típ. de curtosis		,240
Rango		3
Suma		1009
Percentiles	25	1,00
	50	2,00
	75	4,00

Para mejorar las prácticas sería necesario, además de mejorar nuestra formación, que la administración, de alguna manera, te obligase a ello

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Totalmente de acuerdo	111	27,1	27,1	27,1
Algo de acuerdo	112	27,3	27,3	54,4
Poco de acuerdo	74	18,0	18,0	72,4
Nada de acuerdo	113	27,6	27,6	100,0
Total	410	100,0	100,0	

Histograma



Puntuaciones medias en función de las variables descriptivas

Edad

Para mejorar las prácticas sería necesario, además de mejorar nuestra formación, que la administración, de alguna manera, te obligase a ello * Edad

Para mejorar las prácticas sería necesario, además de mejorar nuestra formación, que la administración, de alguna manera, te obligase a ello

Edad	Media	N	Desv. típ.
Entre 20 y 29 años	1,87	47	,824
Entre 30 y 39 años	2,40	119	1,203
Entre 40 y 49 años	2,64	154	1,148
Entre 50 y 59 años	2,60	87	1,166
60 años o más	1,00	3	,000
Total	2,46	410	1,159

Sexo

Para mejorar las prácticas sería necesario, además de mejorar nuestra formación, que la administración, de alguna manera, te obligase a ello * Sexo

Para mejorar las prácticas sería necesario, además de mejorar nuestra formación, que la administración, de alguna manera, te obligase a ello

Sexo	Media	N	Desv. típ.
Mujer	2,43	242	1,166
Hombre	2,50	168	1,153
Total	2,46	410	1,159

Titulaciones que posee

Para mejorar las prácticas sería necesario, además de mejorar nuestra formación, que la administración, de alguna manera, te obligase a ello * Titulaciones que posee

Para mejorar las prácticas sería necesario, además de mejorar nuestra formación, que la administración, de alguna manera, te obligase a ello

Titulaciones que posee	Media	N	Desv. típ.
Diplomado/a	2,31	207	1,150
Licenciado/a	2,61	200	1,156
Doctor/a	3,00	3	1,000
Total	2,46	410	1,159

Puesto de trabajo

Para mejorar las prácticas sería necesario, además de mejorar nuestra formación, que la administración, de alguna manera, te obligase a ello * Puesto de trabajo

Para mejorar las prácticas sería necesario, además de mejorar nuestra formación, que la administración, de alguna manera, te obligase a ello

Puesto de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Educación Infantil	2,52	63	,965
Educación Primaria	2,14	185	1,157
Educación Secundaria	2,80	162	1,136
Total	2,46	410	1,159

Años de servicio

Para mejorar las prácticas sería necesario, además de mejorar nuestra formación, que la administración, de alguna manera, te obligase a ello * Años de servicio

Para mejorar las prácticas sería necesario, además de mejorar nuestra formación, que la administración, de alguna manera, te obligase a ello

Años de servicio	Media	N	Desv. típ.
Menos de 5 años de servicio	2,24	63	1,103
Entre 5 y 10 años de servicio	2,52	75	1,178
Entre 11 y 15 años de servicio	2,38	87	1,278
Entre 16 y 20 años de servicio	2,61	59	1,017
Más de 20 años de servicio	2,52	126	1,150
Total	2,46	410	1,159

Zona de trabajo

Para mejorar las prácticas sería necesario, además de mejorar nuestra formación, que la administración, de alguna manera, te obligase a ello * Zona de trabajo

Para mejorar las prácticas sería necesario, además de mejorar nuestra formación, que la administración, de alguna manera, te obligase a ello

Zona de trabajo	Media	N	Desv. típ.
Costa	2,40	273	1,143
Alpujarra	2,76	87	1,120
Valle de Lecrín	2,30	50	1,249
Total	2,46	410	1,159

Diferencias estadísticamente significativas		
Variable	Prueba de contraste realizada	Diferencias
Edad	H de Kruskal-Wallis (anexo 1)	No
Sexo	U de Mann-Whitney (anexo 2)	No
Titulaciones que posee	H de Kruskal-Wallis (anexo 3)	Sí
Puesto de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 4)	No
Años de servicio	H de Kruskal-Wallis (anexo 5)	No
Zona de trabajo	H de Kruskal-Wallis (anexo 6)	Sí

6.5 Resumen de Diferencias Estadísticamente Significativas

Valorando globalmente los resultados obtenidos en los diferentes ítems de la escala en los contrastes con las variables descriptiva de la muestra (ver tabla de la página siguiente), podemos obtener las siguientes ideas generales:

- La variable sexo apenas tiene influencia sobre la opinión de los encuestados, salvo muy limitadamente en la participación en las diferentes acciones formativas y las causas por las que no he podido actualizarme para mejorar mi práctica.
- La zona de trabajo no influye en el conocimiento y valoración de las diferentes acciones formativas, ni en el conocimiento y valoración de la información aportada por el Centro de Profesorado, ni en la implicación en la detección de necesidades de formación.
- Los años de servicio tienen una influencia prácticamente nula en el Conocimiento y valoración de las diferentes acciones formativas.
- Salvo en el citado caso de la variable sexo, con respecto a la participación en las diferentes acciones formativas, apenas se ven influenciada por ninguna de las variables consideradas.
- La variable titulación apenas tiene influencia sobre la participación en las diferentes acciones formativas y las causas por las que no he podido actualizarme para mejorar mi práctica.
- Globalmente, el puesto de trabajo es la variable que mayor influencia tiene sobre la valoración de la influencia de la formación permanente del profesorado en la mejora de las prácticas docentes (determina diferencias estadísticamente significativas en 36 de los 59 ítems de la escala); no obstante, no tiene influencia alguna en la dimensión conocimiento y valoración de la información aportada por el Centro de Trabajo,

además de tenerla muy limitada en la participación en las diferentes acciones formativas y las causas por las que no he podido actualizarme para mejorar mi práctica.

6.6 Análisis de fiabilidad de la escala

Se entiende por fiabilidad de un instrumento la capacidad del mismo para ofrecer análogos resultados cuando se aplica en diversas situaciones en condiciones semejantes. Los métodos más utilizados para estimar la fiabilidad de un instrumento son: método de consistencia interna, método de test-retest, método de formas paralelas y métodos de las dos mitades. Como indica Fox (1987) a la hora de estimar respuestas, son aceptables correlaciones a partir de 0,70, cuando se realizan estimaciones de opinión y crítica, como en el caso de la presente investigación.

Se ha determinado la fiabilidad de la escala siguiendo el modelo de fiabilidad estadística Alfa de Cronbach. Este modelo mide la consistencia interna de todos los ítems global e individualmente. El coeficiente alpha que se obtiene varía de 0,00 (ausencia de fiabilidad) a 1,00 (fiabilidad perfecta).

Los estadísticos globales de la escala son los siguientes:

Estadísticos de la escala

Media	Varianza	Desviación típica	N de elementos
135,85	151,974	12,328	59

Y el valor Alfa de Cronbach:

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,874	,913	59

Lo que determina que la fiabilidad de la escala es ALTA.

6.7 ANÁLISIS FACTORIAL

El análisis factorial es una compleja y profunda técnica estadística que, al igual que el análisis de *cluster* o conglomerados, busca el agrupar los ítems de comportamiento "parecido", mediante diversos procedimientos estadísticos (correlaciones, covarianza...) en conjuntos o bloques de ítems, los componentes, que podrán ser factores relevantes si el resultado estadístico va acompañado de una interpretación clara y unívoca del contenido de los ítems que resulten dentro de cada componente. Es, por tanto, lo que se denomina una técnica de *reducción de datos*.

En comparación con el análisis de conglomerados, que también podríamos aplicarlo aquí, el análisis factorial es una técnica menos flexible pero más robusta y estadísticamente sólida en sus conclusiones. Lógicamente puede haber componentes que se obtengan en el análisis y que luego no sea posible, tras analizar el contenido de los ítems que los definen, identificarlos como factores a tener en cuenta por su incongruencia o ambigüedad; u otros componentes en los que sea un solo ítem el que rompe el significado claro y conciso de los demás. Esto no debe resultar problemático, puesto que en este tipo de técnicas estadísticas, la frialdad de los números no debe imponerse a la lógica y al sentido común a la hora de interpretar los resultados, por lo que se debe ser todo lo flexible que sea necesario en la interpretación de los mismos a la hora de descartar algún componente o ítem.

Una vez identificados los factores relevantes tras el análisis de los componente, procederemos a establecer su relación con las variables descriptivas del cuestionario mediante el análisis de las puntuaciones factoriales (puntuaciones tipificadas de cada factor que representan, tras una compleja transformación mediante diversos procesos matemáticos, al global de las puntuaciones en el cuestionario de cada ítem que pertenece a ese componente o factor); no haremos un análisis profundo, más allá de la simple

comparación de medias, de las puntuaciones factoriales, puesto que solo hasta aquí podremos llegar con las características de nuestro cuestionario y el modelo de análisis que hemos planteado. No obstante, el análisis factorial es, como ya hemos dicho, una técnica estadística mucho más profunda y compleja, pero aunque en nuestro caso solo podremos hacer un uso limitado de sus posibilidades, dentro de esos límites las habremos exprimido prácticamente al máximo.

Sobre la escala de 59 ítems se ha realizado un análisis factorial exploratorio destinado a determinar la existencia de dimensiones o factores “ocultos” en la escala y que no se hubieran tenido en cuenta en su elaboración y la incidencia en éstos de las variables descriptivas. El desarrollo completo de todos los elementos estadísticos asociados a este análisis factorial se encuentra en el anexo 7.

El análisis se ha realizado tomando como método de extracción el de *análisis de componentes principales*, basándose en el análisis de la *matriz de correlaciones* y usando como método de rotación el de *normalización varimax con Kaiser*.

Los resultados de la *medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin* nos indican una buena adecuación de nuestra muestra para el análisis: $KMO=0,779$. Mientras que la prueba de esfericidad de Bartlett arroja diferencias estadísticamente significativas ($Sig.=0,000$), por lo que la matriz es rotable y, por tanto, el análisis factible según las condiciones que hemos establecido.

KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,779
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	10671,697
	gl	1711
	Sig.	,000

¶

El análisis ha dado lugar a la detección de 59 componentes, de los que solo consideraremos los 18 cuyos autovalores son mayores que 1. Estos 18 componentes explican un total del 68,410% de la varianza, lo que es un resultado excelente, aunque, al ser tantos los componentes o factores, ello implique que el porcentaje de la varianza explicado por cada uno de ellos se pequeño (sólo el primero sobrepasa el 10%).

No obstante, las características concretas de nuestro instrumento justifican plenamente las peculiaridades estadísticas del resultado obtenido y aunque su consistencia técnica pueda ser discutible, no lo es la pertinencia de su análisis ni la relevancia de las consecuencias que de él se desprendan.

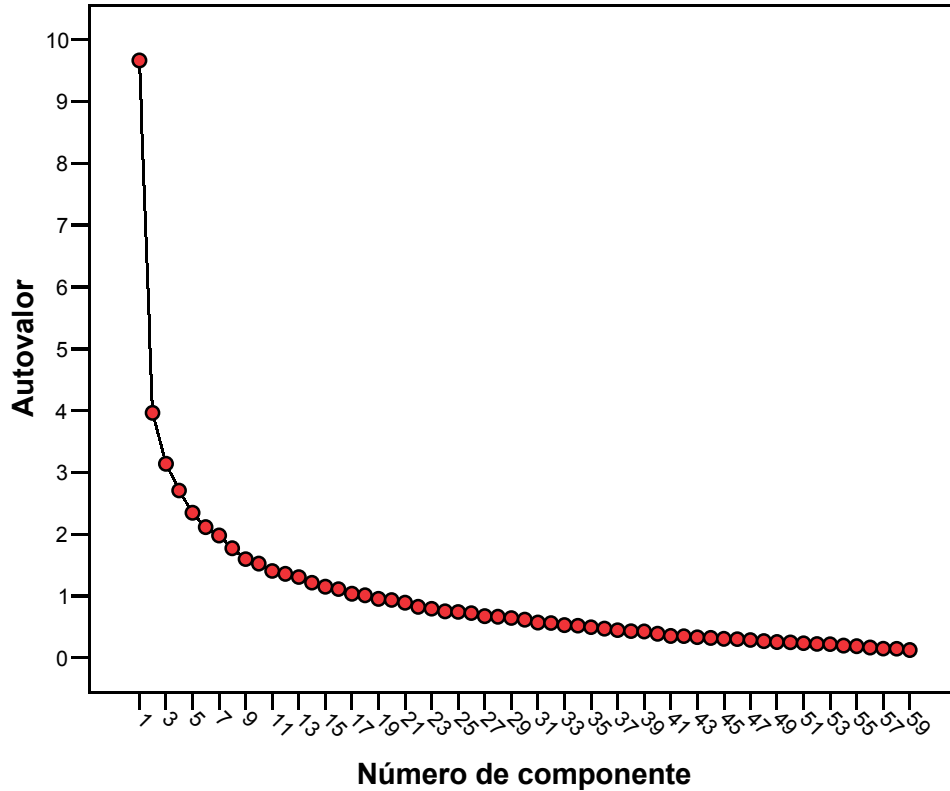
Análisis de los datos cuantitativos

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	9,665	16,381	16,381	9,665	16,381	16,381	4,831	8,189	8,189
2	3,963	6,718	23,098	3,963	6,718	23,098	3,303	5,598	13,787
3	3,138	5,319	28,417	3,138	5,319	28,417	3,122	5,292	19,078
4	2,701	4,579	32,995	2,701	4,579	32,995	2,633	4,463	23,541
5	2,346	3,977	36,972	2,346	3,977	36,972	2,540	4,305	27,847
6	2,114	3,583	40,555	2,114	3,583	40,555	2,338	3,963	31,810
7	1,977	3,351	43,906	1,977	3,351	43,906	2,186	3,705	35,515
8	1,773	3,004	46,910	1,773	3,004	46,910	2,180	3,695	39,210
9	1,591	2,697	49,608	1,591	2,697	49,608	2,075	3,517	42,727
10	1,522	2,580	52,188	1,522	2,580	52,188	1,995	3,382	46,109
11	1,401	2,374	54,562	1,401	2,374	54,562	1,867	3,165	49,274
12	1,355	2,297	56,859	1,355	2,297	56,859	1,831	3,104	52,378
13	1,302	2,206	59,066	1,302	2,206	59,066	1,790	3,034	55,412
14	1,210	2,050	61,116	1,210	2,050	61,116	1,587	2,690	58,102
15	1,150	1,948	63,065	1,150	1,948	63,065	1,564	2,650	60,752
16	1,107	1,876	64,941	1,107	1,876	64,941	1,556	2,637	63,389
17	1,037	1,757	66,698	1,037	1,757	66,698	1,505	2,550	65,939
18	1,010	1,712	68,410	1,010	1,712	68,410	1,458	2,471	68,410
19	,952	1,614	70,024						
20	,931	1,578	71,602						
21	,892	1,512	73,114						
22	,823	1,395	74,509						
23	,790	1,338	75,847						
24	,750	1,271	77,118						
25	,739	1,253	78,371						
26	,717	1,216	79,587						
27	,672	1,139	80,726						
28	,663	1,124	81,850						
29	,640	1,084	82,934						
30	,617	1,046	83,980						
31	,572	,969	84,949						
32	,557	,943	85,892						
33	,527	,894	86,786						
34	,516	,875	87,661						
35	,490	,831	88,492						
36	,471	,799	89,291						
37	,444	,752	90,043						
38	,429	,727	90,770						
39	,423	,718	91,488						
40	,388	,657	92,145						
41	,353	,598	92,743						
42	,344	,584	93,327						
43	,330	,559	93,886						
44	,321	,543	94,430						
45	,306	,518	94,948						
46	,298	,505	95,453						
47	,284	,481	95,934						
48	,270	,458	96,392						
49	,256	,434	96,826						
50	,247	,419	97,245						
51	,231	,391	97,636						
52	,222	,376	98,012						
53	,214	,363	98,375						
54	,197	,333	98,708						
55	,187	,317	99,026						
56	,165	,279	99,305						
57	,144	,244	99,549						
58	,142	,240	99,789						
59	,124	,211	100,000						

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Gráfico de sedimentación



Basaremos el análisis en el estudio de la matriz de componentes rotados que se muestra a continuación; en ella hemos eliminado de entrada los coeficientes cuyo valor absoluto fuera inferior a 0,300, y para los ítems que superaban este límite en más de un componente, hemos basado la asignación de ítems a componentes el criterio de asignación por mayor coeficiente, aunque este extremo siempre debe ser tenido en cuenta con la mayor flexibilidad a la hora de interpretar el significado de los componentes o factores.

Matriz de componentes rotados^a

	Componente																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
CVC22	.780																	
CVC21	.768																	
CVC20	.727																	
CVC24	.654																	
CVC19	.573																	
CVC23	.560																	
CVC25	.543					.364												
CAF08	.365	.341																
CAF03		.802																
CAF01		.789																
CAF04		.789																
CAF02		.618																
CAF05		.517								.309						.393		
INF30			.857															
INF33			.813															
INF31			.781															
PAF38	-.303		.359															
IMP53			.339															
CNA50				.796														
IMP51				.682														
PAF34				.480														
CNA46				.466														
CIC11					.761													
CIC13					.730													
CIT14					.644													
CVC27						.749												
CVC26	.343					.673												
CVC29						.524												
CNA42							.752											
PAF36							.573											
IMP59	.394						-.492											
CNA44							.470											
IMP54							-.371											
CVC17								.737										
CVC18	.304			-.415				-.593										
CVC28							-.368	.543										
IMP56								.772										
CAF10								.462										
CIC12								.408										
IMP52			.376					.404										
PAF35										-.776								
PAF37										.681								
CAF06											.813							
CAF09											.606							
INF32	.361						-.352				-.385							
CNA49												.645						
CNA45	-.326			.320	-.322							.413						
PAF41													.813					
PAF39													-.671					
PAF40					.301								-.465					
CIT15																		
CIT16					-.329			.423						.699				
CNA48														.469				
CAF07															.737			
IMP55																.749		
IMP58										-.320								.672
IMP57												.398						.612
CNA47																		.499
CNA43												.318						.828
																		.349

Método de extracción: Análisis de componentes principales.
Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 19 iteraciones.

6.7.1.Descripción de los componentes:

Veamos ahora más detenidamente la composición de cada uno de los componentes detectados.

En todos los casos hemos etiquetado de la manera más aproximada posible el componente o factor, aunque en ocasiones, la definición del mismo en función del análisis del contenido de los ítems es tan pobre que no queda otro remedio que descartar ese factor.

El componente 1 ha sido etiquetado como *materiales y recursos de los centros de profesorado*. Está compuesto por 8 ítems, aunque el octavo de ellos donde encajará realmente es en el componente 2.

Componente 1: MATERIALES Y RECURSOS DE LOS CENTROS DE PROFESORADO	Porcentaje de varianza explicada: 16,381
22. El material bibliográfico audiovisual-multimedia que posee el Centro del Profesorado es el adecuado para el desempeño de su labor.	
21. El material bibliográfico impreso que posee el Centro del Profesorado es el adecuado para el desempeño de su labor.	
20. Los materiales y recursos con los que cuenta el Centro del Profesorado son suficientes para ayudarnos en nuestra formación.	
24. Los materiales que proporciona el Centro del Profesorado en las diferentes acciones formativas son útiles y suficientes.	
19. Son necesarios y además, este Centro del Profesorado desarrolla su gestión de forma descentralizada, democrática y participativa.	
23. Hago uso de los materiales que el Centro del Profesorado ofrece en calidad de préstamo.	
25. Las instalaciones tanto del Centro del Profesorado como de los demás lugares que se utilizan para la realización de las diferentes acciones formativas son adecuados para el desarrollo normal de las mismas.	
8. Creo que la modalidad de actividad formativa denominada GRUPO DE TRABAJO es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación	

El componente 2 ha sido etiquetado como *conocimiento de las características de las actividades de formación*. Lo conforman los cinco componentes listados, a los que se les podría añadir el octavo del componente anterior, si interpretamos con flexibilidad los coeficientes de la matriz de componentes rotados.

Componente 2: CONOCIMIENTO DE LAS CARACTERÍSTICAS DE LAS ACTIVIDADES DE FORMACIÓN	Porcentaje de varianza explicada: 6,718
3. Conozco las características de la actividad de formación denominada GRUPO DE TRABAJO	
1. Conozco las características de la actividad de formación denominada CURSO	
4. Conozco las características de la actividad de formación denominada JORNADAS	
2. Conozco las características de la actividad de formación denominada CURSO CON SEGUIMIENTO	
5. Conozco las características de la actividad de formación denominada FORMACIÓN EN CENTROS	

Lo 6 ítems del listado siguiente determinan el componente 3, etiquetado como *detección de áreas de mejora de la práctica docente*.

Componente 3: DETECCIÓN DE ÁREAS DE MEJORA DE LA PRÁCTICA DOCENTE	Porcentaje de varianza explicada: 5,319
30. En mi centro se realizan procesos de detección de áreas de mejora mediante la reflexión de los equipos docentes.	

33. El plan de formación de mi centro se realiza mediante las aportaciones que los equipos docentes realizan después de los procesos de reflexión sobre las áreas de mejora.
31. Participo activamente en los procesos de detección de áreas de mejora.
38. Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido muy buena.
53. Las actividades de formación que he realizado han influido en la mejora de mi práctica docente.

El componente 4 está formado por 4 ítems en cuyas respuestas, una puntuación baja implica un grado de acuerdo alto con afirmaciones referidas a una baja consideración de la formación para la mejora de la práctica docente. Ha sido etiquetado como *consideración de la formación para la mejora de la práctica docente*.

Componente 4: CONSIDERACIÓN DE LA FORMACIÓN PARA LA MEJORA DE LA PRÁCTICA DOCENTE	Porcentaje de varianza explicada: 4,579
50. Ninguna de las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban relacionadas con mi práctica docente.	
51. Para mejorar mi práctica docente, no considero necesaria la formación permanente ofrecida por el Centro del Profesorado.	
34. Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido nula.	
46. La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a que no considero necesaria la formación permanente, con la formación inicial que recibí es suficiente.	

El componente 5 lo conforman una parte de los ítems que hacen referencia a la información sobre las actividades de formación. Se ha etiquetado como *distribución de la información sobre las actividades de formación*, aunque se trata de un factor muy difuso en su construcción que no interpretaremos más allá de aquí.

Componente 5: DISTRIBUCIÓN DE LA INFORMACIÓN SOBRE LAS ACTIVIDADES DE FORMACIÓN	Porcentaje de varianza explicada: 3,997
11. Tengo información puntual de las actividades y convocatorias realizadas por el Centro del Profesorado.	
13. La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., me llega mediante convocatoria impresa.	
14. La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., llega a mi centro docente y éste inmediatamente la pone en conocimiento de todo el profesorado.	

El componente 6 hace clara referencia a la actitud del personal de los centros de profesorado. Lo hemos etiquetado como *disponibilidad y presteza del personal del Centro de Profesorado*.

Componente 6: DISPONIBILIDAD Y PRESTEZA DEL PERSONAL DEL CENTRO DE PROFESORADO	Porcentaje de varianza explicada: 3,583
---	---

27. Se puede acceder al personal asesor del Centro del Profesorado con la convicción de que van a ser atendidas nuestras demandas de formación.
26. Se percibe de la Dirección del Centro del Profesorado la disponibilidad para ayudar al profesorado en su Formación Permanente.
29. El personal de administración y servicios del Centro del Profesorado actúa de forma adecuada cuando se solicita sus servicios.

El componente 7 no posee una definición clara en función del significado de los ítems que lo integran. Se ha etiquetado como *dificultades de tiempo y de contexto para la formación*, pero no parece conveniente ir más allá con él debido a la ambigüedad de su contenido.

Componente 7: DIFICULTADES DE TIEMPO Y CONTEXTO PARA LA FORMACIÓN	Porcentaje de varianza explicada: 3,351
42. La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a no disponer del tiempo necesario para la misma.	
36. Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido aceptable.	
59. Para mejorar las prácticas sería necesario, además de mejorar nuestra formación, que la administración, de alguna manera, te obligase a ello.	
44. La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida al horario inadecuado en que se han programado las actividades.	
54. Las actividades propuestas por el Centro del Profesorado respondían a las demandas realizadas desde mi centro.	

El componente 8 está compuesto por tres ítems y ha sido etiquetado como necesidad de la existencia y capacidad de trabajo de los centros de profesorado. Aunque los contenidos que engloba parecen claros su definición resulta d'bil en función de los contenidos de los ítems.

Componente 8: NECESIDAD DE LA EXISTENCIA Y CAPACIDAD DE TRABAJO DE LOS CENTROS DE PROFESORADO	Porcentaje de varianza explicada: 3,004
17. Los Centros del Profesorado no son necesarios. Es mejor que desaparezcan puesto que sólo sirven para expedir certificados y acumular títulos.	
18. Sí son necesarios ya que deben ser plataformas estables para facilitar el trabajo de los docentes.	
28. Considero que mis necesidades de formación no son atendidas porque no hay personal suficiente para atenderlas.	

Tres de los cuatro ítems que conforman el componente 9 hace referencia directa (en el 10) en indirecta (en el 56 y 12) a la formación en el propio centro de trabajo. La presencia del ítem 52 la podemos considerar circunstancial. Por ello se ha etiquetado como *formación en los centros de trabajo*.

Componente 9: FORMACIÓN EN LOS CENTROS DE TRABAJO	Porcentaje de varianza explicada: 2,697
--	---

56. Para llevar a cabo la mejora de las prácticas es necesario contar con la colaboración de todo el centro.
10. Creo que la modalidad de actividad formativa denominada FORMACIÓN EN CENTROS es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación.
12. La información sobre actividades de formación, convocatorias..., me llega mediante consulta a la página WEB del Centro del Profesorado
52. Las actividades de formación organizadas por el Centro del Profesorado son adecuadas a mis necesidades de formación.

En el componente 10 aparecen circunstancialmente dos ítems referidos al grado e participación en as actividades de formación. No interpretamos que merezca mayor consideración

Componente 10: NIVEL DE PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES DE FORMACIÓN	Porcentaje de varianza explicada: 2,580
35. Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido escasa.	
37. Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido buena.	

El componente 11 pudiera parecer un resto perdido de otros ya vistos, pero hace referencia a dos modalidades de formación muy concretas, frecuentes y claramente definidas: los cursos y las jornadas.

Componente 11: FORMACIÓN MEDIANTE CURSOS Y JORNADAS	Porcentaje de varianza explicada: 2,374
6. Creo que la modalidad de actividad formativa denominada CURSO es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación	
9. Creo que la modalidad de actividad formativa denominada JORNADAS es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación	

Hemos etiquetado el componente 12 como *adecuación de las actividades de formación*; pero la definición de sus contenidos resulta claramente insuficiente

Componente 12: ADECUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE FORMACIÓN	Porcentaje de varianza explicada: 2,297
49. Algunas de las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban relacionadas con mi práctica docente	
45. La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a que las propuestas formativas eran inadecuadas para satisfacer mis necesidades.	

El componente 13 hace clara referencia al horario de la formación permanente.

Componente 13: UBICACIÓN HORARIA DE LA FORMACIÓN PERMANENTE	Porcentaje de varianza explicada: 2,206
41. La Formación Permanente debería de hacerse en otro horario que no fuese ni lectivo, ni de obligada permanencia.	
39. La Formación Permanente debería de hacerse en horario lectivo	
40. La Formación Permanente debería de hacerse en horario de obligada permanencia en el	

centro.

La definición de los contenidos del componente 14, etiquetado como *problemas en el centro para la distribución de la información sobre actividades de formación*, no resulta concluyente.

Componente 14: PROBLEMAS EN EL CENTRO PARA LA DISTRIBUCIÓN DE LA INFORMACIÓN SOBRE ACTIVIDADES DE FORMACIÓN	Porcentaje de varianza explicada: 2,050
15. La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., llega a mi centro docente y éste suele tardar en ponerla en conocimiento de todo el profesorado.	
16. La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., llega a mi centro docente y éste suele no ponerla en conocimiento de todo el profesorado.	

Sólo un ítem define el componente 15, por lo que no lo consideraremos a efectos de este análisis.

Componente 15: RELACIÓN PLENA DELAS ACTIVIDADES DE FORMACION CON LA PRÁCTICA DOCENTE	Porcentaje de varianza explicada: 1,948
48. Todas las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban relacionadas con mi práctica docente.	

En las mismas circunstancias se encuentra el componente 16.

Componente 16: MODALIDAD FORMATIVA CURSO CON SEGUIMIENTO	Porcentaje de varianza explicada: 1,876
7. Creo que la modalidad de actividad formativa denominada CURSO CON SEGUIMIENTO es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación	

El componente 17 lo constituyen ítems que hacen referencia a cuestiones *relacionadas con la incapacidad para introducir mejoras en la práctica*.

Componente 17: INCAPACIDAD PARA INTRODUCIR MEJORAS EN LA PRÁCTICA	Porcentaje de varianza explicada: 1,757
55. Pese a que la formación que realizo me ofrece perspectivas para mejorar mis prácticas, llevarlas a cabo me cuesta mucho trabajo.	
58. Veo difícil modificar las prácticas cuando llevas mucho tiempo trabajando de una forma determinada.	
57. No puedo introducir mejoras en mis prácticas de forma aislada.	

La definición del componente 18 no es concluyente, por lo que resulta descartable.

Componente 18: OFERTA DE FORMACIÓN INDEPENDIENTE DE LOS CENTROS DE PROFESORADO	Porcentaje de varianza explicada: 1,712
47. He realizado actividades de formación organizadas por otros organismos o instituciones	

diferentes de los Centros del Profesorado.
--

43. La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a la ausencia de propuestas formativas en la zona donde trabajo.

En resumen, después de descartar, en función de lo ya mencionado, aquellos componentes cuya definición no resultaba satisfactoria, nos quedamos con los siguientes 9 factores detectados, que se corresponden con los componentes 1, 2, 3, 4, 6, 9, 11, 13 y 17:

- Materiales y recursos de los centros de profesorado
- Conocimiento de las características de las actividades de formación
- Detección de áreas de mejora de la práctica docente
- Consideración de la formación para la mejora de la práctica docente
- Disponibilidad y presteza del personal del centro de profesorado
- Formación en los centros de trabajo
- Formación mediante cursos y jornadas
- Ubicación horaria de la formación permanente
- Incapacidad para introducir mejoras en la práctica

A continuación se muestran las funciones medias de cada uno de estos nueve factores en función de cada una de las variables descriptivas.

No vamos a entrar en más detalle en el análisis de las citadas puntuaciones factoriales; solo recordar, para facilitar su interpretación, que se trata de puntuaciones tipificadas en las que la media total de las respuestas a cada ítem se ha ajustado a 0. Las puntuaciones factoriales positivas por parte de colectivo o sector indican, por tanto, que ese sector ha puntuado por encima de la media los ítems incluidos en ese componente o factor (en nuestra escala, puntuaciones más altas = mayor grado de desacuerdo), mientras que, por el contrario, las negativas indican que se ha puntuado por debajo de la media (puntuaciones más bajas = mayor grado de acuerdo).

6.7.2.Puntuaciones factoriales en función e las variables descriptivas

a)Edad

Informe

Edad		Materiales y recursos de los centros de profesorado	Conocimiento de las características de las actividades de formación	Detección de áreas de mejora de la práctica docente	Consideración de la formación para la mejora de la práctica docente	Disponibilidad y presteza del personal del centro de profesorado
Entre 20 y 29 años	Media	-,1130478	,1548910	-,0720487	-,0806365	-,1022245
	N	47	47	47	47	47
	Desv. típ.	,86204925	1,04056025	,93316836	1,0043272	,85762860
Entre 30 y 39 años	Media	-,0402986	-,0548294	,2072748	,1069166	,2014470
	N	119	119	119	119	119
	Desv. típ.	1,00511007	,91420415	1,03946496	1,1553248	1,10342045
Entre 40 y 49 años	Media	,1553781	,1075809	-,1324733	-,0119965	-,0243614
	N	154	154	154	154	154
	Desv. típ.	1,05148598	1,08697006	,92921639	,78053512	,96244669
Entre 50 y 59 años	Media	-,1600281	-,1370742	-,0518400	-,0908387	-,0952900
	N	87	87	87	87	87
	Desv. típ.	,96269598	,87064331	1,06011060	1,1271284	,88030675
60 años o más	Media	,0343329	-1,7990616	1,2105168	,2724207	-2,3752544
	N	3	3	3	3	3
	Desv. típ.	,00000000	,00000000	,00000000	,00000000	,00000000
Total	Media	,00000000	,00000000	,00000000	,00000000	,00000000
	N	410	410	410	410	410
	Desv. típ.	1,00000000	1,00000000	1,00000000	1,00000000	1,00000000

Informe

Edad		Formación en los centros de trabajo	Formación mediante cursos y jornadas	Ubicación horaria de la formación permanente	Incapacidad para introducir mejoras en la práctica
Entre 20 y 29 años	Media	-,3183864	,3509117	-,0804634	,0901691
	N	47	47	47	47
	Desv. típ.	,70996011	1,10590431	,96704901	1,09931281
Entre 30 y 39 años	Media	,0253443	,1165300	,0072600	,0987910
	N	119	119	119	119
	Desv. típ.	1,02066976	,95984726	,92000048	,91561069
Entre 40 y 49 años	Media	,0914359	,0608374	-,0295770	-,0464199
	N	154	154	154	154
	Desv. típ.	1,06657940	,92332524	1,14005505	1,00034603
Entre 50 y 59 años	Media	-,0411374	-,4957588	,0657564	-,0589463
	N	87	87	87	87
	Desv. típ.	,97564202	,96674636	,87207139	1,04878603
60 años o más	Media	,4820041	1,1340448	,5839644	-1,2390321
	N	3	3	3	3
	Desv. típ.	,00000000	,00000000	,00000000	,00000000
Total	Media	,00000000	,00000000	,00000000	,00000000
	N	410	410	410	410
	Desv. típ.	1,00000000	1,00000000	1,00000000	1,00000000

b) Sexo

Informe

Sexo		Materiales y recursos de los centros de profesorado	Conocimiento de las características de las actividades de formación	Detección de áreas de mejora de la práctica docente	Consideración de la formación para la mejora de la práctica docente	Disponibilidad y presteza del personal del centro de profesorado
Mujer	Media	-,0150672	-,1189093	-,0534442	,0278084	,0948729
	N	242	242	242	242	242
	Desv. típ.	1,01101060	,80845548	,99808213	,94481078	1,05574465
Hombre	Media	,0217040	,1712860	,0769850	-,0400573	-,1366621
	N	168	168	168	168	168
	Desv. típ.	,98652476	1,20659779	1,00070820	1,0761721	,89932215
Total	Media	,0000000	,0000000	,0000000	,0000000	,0000000
	N	410	410	410	410	410
	Desv. típ.	1,00000000	1,00000000	1,00000000	1,00000000	1,00000000

Informe

Sexo		Formación en los centros de trabajo	Formación mediante cursos y jornadas	Ubicación horaria de la formación permanente	Incapacidad para introducir mejoras en la práctica
Mujer	Media	,0102321	-,0222371	-,0651980	,0142197
	N	242	242	242	242
	Desv. típ.	,97617716	,98341051	1,09030148	1,06237614
Hombre	Media	-,0147391	,0320320	,0939162	-,0204832
	N	168	168	168	168
	Desv. típ.	1,03612591	1,02553554	,84767733	,90533218
Total	Media	,0000000	,0000000	,0000000	,0000000
	N	410	410	410	410
	Desv. típ.	1,00000000	1,00000000	1,00000000	1,00000000

c) Titulaciones que posee

Informe

Titulaciones que posee		Materiales y recursos de los centros de profesorado	Conocimiento de las características de las actividades de formación	Detección de áreas de mejora de la práctica docente	Consideración de la formación para la mejora de la práctica docente	Disponibilidad y presteza del personal del centro de profesorado
Diplomado/a	Media	-,0816064	-,0074278	-,2093091	,0330289	-,1692007
	N	207	207	207	207	207
	Desv. típ.	,98989796	,93717221	,97684359	,86041275	,84205443
Licenciado/a	Media	,0705957	,0067886	,2222990	-,0403726	,1648575
	N	200	200	200	200	200
	Desv. típ.	1,00230710	1,06285484	,98059358	1,1316336	1,11687109
Doctor/a	Media	,9244596	,0599480	-,3776050	,4125170	,6843474
	N	3	3	3	3	3
	Desv. típ.	1,06830877	1,27241129	,92166298	,54565919	,98360391
Total	Media	,0000000	,0000000	,0000000	,0000000	,0000000
	N	410	410	410	410	410
	Desv. típ.	1,00000000	1,00000000	1,00000000	1,00000000	1,00000000

Informe

Titulaciones que posee		Formación en los centros de trabajo	Formación mediante cursos y jornadas	Ubicación horaria de la formación permanente	Incapacidad para introducir mejoras en la práctica
Diplomado/a	Media	-,0885277	-,1131261	,0646865	-,0183579
	N	207	207	207	207
	Desv. típ.	,97996938	1,03220738	1,02073685	1,03652732
Licenciado/a	Media	,0824555	,1198203	-,0701479	,0164878
	N	200	200	200	200
	Desv. típ.	1,01671360	,96096361	,98279254	,96986485
Doctor/a	Media	,6113793	-,1823209	,2131556	,1675077
	N	3	3	3	3
	Desv. típ.	,82429775	,25487685	,29229292	,37460252
Total	Media	,0000000	,0000000	,0000000	,0000000
	N	410	410	410	410
	Desv. típ.	1,00000000	1,00000000	1,00000000	1,00000000

d) Puesto de trabajo

Informe

Puesto de trabajo		Media	N	Desv. típ.	Materiales y recursos de los centros de profesorado	Conocimiento de las características de las actividades de formación	Detección de áreas de mejora de la práctica docente	Consideración de la formación para la mejora de la práctica docente	Disponibilidad y presteza del personal del centro de profesorado
Educación Infantil	Media	-,1598309	63	,68008881	,0358633	63	-,2164087	,1239036	63
	N		63			63			63
	Desv. típ.			,68008881	,94302803		,77764106	,69077298	,77874261
Educación Primaria	Media	-,2233780	185	1,02613276	-,1020846	185	-,2934583	,0146626	185
	N		185			185			185
	Desv. típ.			1,02613276	,91312896		,96366201	1,0129441	,98134039
Educación Secundaria	Media	,3172487	162	,99513086	,1026312	162	,4192811	-,0649290	162
	N		162			162			162
	Desv. típ.			,99513086	1,10540153		,97571482	1,0832761	1,06773835
Total	Media	,0000000	410	1,00000000	,0000000	410	,0000000	,0000000	410
	N		410			410			410
	Desv. típ.			1,00000000	1,00000000		1,00000000	1,00000000	1,00000000

Informe

Puesto de trabajo		Media	N	Desv. típ.	Formación en los centros de trabajo	Formación mediante cursos y jornadas	Ubicación horaria de la formación permanente	Incapacidad para introducir mejoras en la práctica
Educación Infantil	Media	-,1523849	63	,79920837	-,0682897	63	-,3324438	,1943948
	N		63			63		63
	Desv. típ.			,79920837	,96171262		1,27905817	1,03307190
Educación Primaria	Media	,0059920	185	1,05138221	,0248505	185	,2457433	-,0481697
	N		185			185		185
	Desv. típ.			1,05138221	1,09861596		,79619061	1,10178398
Educación Secundaria	Media	,0524181	162	1,00954870	-,0018216	162	-,1513491	-,0205894
	N		162			162		162
	Desv. típ.			1,00954870	,89570428		1,02479142	,85097630
Total	Media	,0000000	410	1,00000000	,0000000	410	,0000000	,0000000
	N		410			410		410
	Desv. típ.			1,00000000	1,00000000		1,00000000	1,00000000

e) Años de servicio

Informe

Años de servicio		Materiales y recursos de los centros de profesorado	Conocimiento de las características de las actividades de formación	Detección de áreas de mejora de la práctica docente	Consideración de la formación para la mejora de la práctica docente	Disponibilidad y presteza del personal del centro de profesorado
Menos de 5 años de servicio	Media	-,0254617	,1186342	-,0142993	,0880776	-,1066393
	N	63	63	63	63	63
	Desv. típ.	,83545061	,93985037	,82963566	,93774111	1,01996352
Entre 5 y 10 años de servicio	Media	,1249004	,0384182	,2457476	-,1148993	,2821769
	N	75	75	75	75	75
	Desv. típ.	1,03723117	1,15326490	1,03071359	1,4339696	1,19236392
Entre 11 y 15 años de servicio	Media	-,2388707	,0023207	-,3632507	,0487171	-,1629641
	N	87	87	87	87	87
	Desv. típ.	,92692670	,71032154	1,04781069	,87610539	,69580060
Entre 16 y 20 años de servicio	Media	,4038573	-,1236166	,1234122	-,1647575	,0907800
	N	59	59	59	59	59
	Desv. típ.	,92824834	1,02411840	,88466728	,94827926	,97811377
Más de 20 años de servicio	Media	-,0857878	-,0259035	,0538990	,0678640	-,0446280
	N	126	126	126	126	126
	Desv. típ.	1,07896738	1,09400351	1,02219641	,80141336	1,02929454
Total	Media	,0000000	,0000000	,0000000	,0000000	,0000000
	N	410	410	410	410	410
	Desv. típ.	1,00000000	1,00000000	1,00000000	1,00000000	1,00000000

Informe

Años de servicio		Formación en los centros de trabajo	Formación mediante cursos y jornadas	Ubicación horaria de la formación permanente	Incapacidad para introducir mejoras en la práctica
Menos de 5 años de servicio	Media	-,1104076	,1964199	-,0395026	,0207000
	N	63	63	63	63
	Desv. típ.	,83420144	,96558337	,96343397	,91257127
Entre 5 y 10 años de servicio	Media	-,0877471	-,2585243	-,3061438	,1530922
	N	75	75	75	75
	Desv. típ.	1,16405132	,80062484	1,12663150	,77759603
Entre 11 y 15 años de servicio	Media	-,0515088	,1869260	-,0110511	,0431453
	N	87	87	87	87
	Desv. típ.	,74067718	1,00834520	1,06176533	1,23518715
Entre 16 y 20 años de servicio	Media	,2513691	,2237995	,1735675	-,0109357
	N	59	59	59	59
	Desv. típ.	1,16490874	,90385535	,99146820	1,02187858
Más de 20 años de servicio	Media	,0252953	-,1781894	,1283366	-,1261464
	N	126	126	126	126
	Desv. típ.	1,03657949	1,10089645	,86053953	,96701242
Total	Media	,0000000	,0000000	,0000000	,0000000
	N	410	410	410	410
	Desv. típ.	1,00000000	1,00000000	1,00000000	1,00000000

f) Zona de trabajo

Informe

Zona de trabajo		Materiales y recursos de los centros de profesorado	Conocimiento de las características de las actividades de formación	Detección de áreas de mejora de la práctica docente	Consideración de la formación para la mejora de la práctica docente	Disponibilidad y presteza del personal del centro de profesorado
Costa	Media	,0070737	-,0177677	,0024660	-,0252728	,0948679
	N	273	273	273	273	273
	Desv. típ.	1,01593981	1,00018985	1,01819333	1,0080158	1,12229783
Alpujarra	Media	,1545668	-,0411069	-,1238231	,1804923	-,1283966
	N	87	87	87	87	87
	Desv. típ.	,95198906	,95395414	,98888279	,97460825	,65999598
Valle de Lecrín	Media	-,3075687	,1685376	,2019878	-,1760673	-,2945686
	N	50	50	50	50	50
	Desv. típ.	,94217709	1,07836629	,89828424	,97284820	,65013082
Total	Media	,0000000	,0000000	,0000000	,0000000	,0000000
	N	410	410	410	410	410
	Desv. típ.	1,00000000	1,00000000	1,00000000	1,00000000	1,00000000

Informe

Zona de trabajo		Formación en los centros de trabajo	Formación mediante cursos y jornadas	Ubicación horaria de la formación permanente	Incapacidad para introducir mejoras en la práctica
Costa	Media	,0686214	,0180417	-,0865074	-,1691408
	N	273	273	273	273
	Desv. típ.	1,07209755	,99210109	1,02982272	,96251353
Alpujarra	Media	-,1404869	-,0368436	,0955603	,3803679
	N	87	87	87	87
	Desv. típ.	,77236351	,90663447	,94692205	1,03469540
Valle de Lecrín	Media	-,1302256	-,0343999	,3060557	,2616686
	N	50	50	50	50
	Desv. típ.	,91708956	1,19798390	,85595957	,91605269
Total	Media	,0000000	,0000000	,0000000	,0000000
	N	410	410	410	410
	Desv. típ.	1,00000000	1,00000000	1,00000000	1,00000000

6.8. VALORACIÓN GLOBAL DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS

1. En su conjunto, la muestra tiene una distribución más que aceptable en cuanto a la distribución de los sectores o categorías de respuesta de las variables de descripción. Tan solo en la variable *titulación que posee*, para el caso de los que poseen la titulación de *Doctor o Doctora* es cuestionable su idoneidad debido al escaso tamaño de este sector. Cualquier conclusión que les implique deberá tener siempre esto en cuenta.
2. Las respuestas a la escala son sólidas y bastante coherentes con respecto a aquellos ítems que implican enfrentamiento entre sus enunciados (opinión sobre la modalidad de formación más adecuada, grado de participación en actividades de formación, etc.), como se ve a simple vista sin necesidad que un estudio de correlaciones que lo corrobore.
3. El resultado de la aplicación del modelo Alfa de Cronbach nos indica una alta fiabilidad de la escala.
4. Ninguna de las variables de descripción, consideradas como independientes en este estudio posee una influencia global sobre la percepción de la influencia de la formación permanente del profesorado en la mejora de las prácticas docentes. Solo en dimensiones concretas parece existir una influencia puntual de algunas de esas variables (salvo el sexo, que se muestra prácticamente irrelevante) en el establecimiento de diferencias estadísticamente significativas entre las respuestas.

5. El análisis factorial se ve afectado por la complejidad dimensional del cuestionario y el elevado número de puntos que abarca. No obstante los resultados son muy satisfactorios puesto que corroboran la validez de constructo, del instrumento (prácticamente todos los componentes detectados, con excepciones irrelevantes, son coherentes con la estructura dimensional del cuestionario) y establecen un listado rico y relativamente amplio de factores definidos con un notable nivel de coherencia interna.

Capítulo séptimo

Análisis de los datos cualitativos

Para el análisis de datos cualitativos, hemos elegido un grupo de discusión formado por dos profesores de Educación Secundaria, un maestro y una maestra de primaria, dos maestras de educación infantil y el que suscribe que realizó las funciones de moderador.

Este estudio de la formación permanente del profesorado en el ámbito de actuación del Centro del Profesorado Granada 2, se realiza sobre la opinión del propio profesorado, por ello al elegir a los componentes del grupo de discusión, decidimos que estuviese compuesto exclusivamente, por profesorado de la zona. Para la elección de los participantes se tuvieron en cuenta los siguientes criterios:

- Que hubiese una representación de los tres niveles educativos: Educación Infantil, Primaria y Secundaria.
- Que los participantes prestaran sus servicios en diferentes localidades de la zona.

- Que tuviesen diferentes niveles de experiencia docente
- Que tuviesen conocimiento de otros centros de la zona, además del suyo.

Las personas componentes del Grupo de Discusión son las siguientes:

José Miguel Fernández Álvarez

Profesor del I.E.S. "La Contraviesa" deAlbuñol

Francisco Javier Hernández Martínez

Profesor del I.E.S. "Sayena" de Castell de Ferro

Maria Ángeles García Barbero

Maestra de Educación Primaria en el C.E.I.P. "Nuestra Señora del Carmen" de Durcal

Francisco J. Fernández Peñalver

Maestro de Educación Primaria en el C.E.I.P. "Príncipe Felipe" de Motril

Maria del Carmen Jiménez Martínez

Maestra y directora de la Escuela Infantil "Juan Ramón Jiménez" de Salobreña

Rocío Paniza Bautista

Maestra de la Escuela Infantil "Río Ebro" de Motril

Nuestra idea al trabajar con un grupo de discusión, como referencia a un estudio en un marco de metodología cualitativa. Se realiza para contrastar si las informaciones obtenidas con el análisis de los datos cuantitativos coinciden o están contrapuestos con los aportados en el estudio cualitativo. Nuestro trabajo, en este capítulo, queremos incluirlo dentro del marco de la denominada

Metodología de Investigación Cualitativa, y está concebido como un diseño que se fundamenta en los supuestos del denominado paradigma interpretativo. Este paradigma pretende basar su trabajo en la interpretación de los datos extraídos de la realidad analizada, intentando estudiar con ellos las interpretaciones que las personas hacen de esa realidad compleja a través de los significados e intenciones humanas (Forner, A.; Latorre, A.1.996:103).

Para este diseño hemos contado con un instrumento eficaz con el que llevar a cabo la formalización categorizada y codificada de los datos extraídos de las opiniones expresadas en el grupo de discusión. Este instrumento es el programa informático QRS Nud-ist que nos permite que la información extraída, pueda ser descrita, categorizada e interpretada a partir de diferentes procesos informatizados, facilitando enormemente este trabajo que hasta ahora se venía realizando de forma manual y con enormes costos de tiempo y esfuerzo (Rodríguez Gómez, G. et al, 1.995).

El proceso general del análisis cualitativo de datos se basa en un procedimiento sistémico e informatizado de tareas. Dichas tareas fundamentales son tres: la reducción de los datos cualitativos, la disposición de los datos y la obtención y/o verificación de conclusiones.

La reducción de los datos cualitativos consiste básicamente en la introducción mecanografiada de los textos recogidos en la recolección de datos, en el programa, que puede ser usado dentro de un procesador de textos convencional, en nuestro caso, Word de Microsoft. Esos datos son separados en unidades y agrupados por líneas, con un código numérico identificatorio. Este código permite identificar y clasificar los elementos informativos en base a categorías que el investigador establece según los requerimientos del estudio. En la reducción de datos se permite la síntesis y el agrupamiento constante de esos datos. Los pasos más importantes en esta tarea han sido:

- a. Codificación de los textos, separándolos en unidades de significado y agrupándolos por su afinidad temática (árboles y nodos).

b. Creación de ficheros de códigos de los textos.

La disposición de los datos: nos ha permitido su transformación, facilitándonos la elaboración de redes en función de las categorías de los elementos clasificados. También, el programa nos permite disponer de los datos en base a nodos clasificatorios y poder proceder a agrupaciones, presentaciones de los mismos, de manera ordenada con el objetivo de poder presentar la información coherentemente para facilitar la extracción de conclusiones. Este paso es muy útil en el caso de los trabajos basados en grupos de discusión al haber enormes cantidades de información categorizada recogidos en textos muy dispersos cuyo análisis resulta más fácil.

El último paso de las tareas consistió fundamentalmente en el proceso mediante el cual se podían obtener resultados mediante descripción e interpretación. Nosotros lo hemos hecho desde el ámbito de la descripción, para, en las conclusiones, llegar al de la interpretación, recuento y comparación o contextualización de códigos. Asimismo se puede comprobar la coherencia estructural de los datos.

En el desarrollo del presente capítulo vamos a aportar los datos obtenidos del grupo de discusión relacionados con las siguientes cuestiones: la asignación de códigos por apartados, y los resultados del análisis cualitativo descriptivo de las diferentes variables investigadas. La transcripción del Grupo de Discusión se adjunta en el Anexo VIII.

A modo de índice del análisis cualitativo, en las páginas siguiente se presentan un esquema con las meta categorías, dimensiones y códigos en los que hemos estructurado el texto para su análisis.

7.1 Estructura de códigos

OF	CONOCIMIENTO Y VALORACIÓN DE LA OFERTA FORMATIVA DEL CENTRO DEL PROFESORADO
CVA	CONOCIMIENTO Y VALORACIÓN DE LAS ACCIONES FORMATIVAS
CPMF	Conocimiento del profesorado de las distintas modalidades formativas
MUOF	Modalidad más útil para cumplir los objetivos de la formación dentro del modelo de formación en centros
CVI	CONOCIMIENTO Y VALORACIÓN DE LA INFORMACIÓN APORTADA POR EL CEP

RIAC	Se recibe o no la información puntual de las actividades del CEP
VIRI	Vías por las que se recibe la información
IAC	2.3 CONOCIMIENTO Y VALORACIÓN DE LA INFORMACIÓN APORTADA POR EL CENTRO DE TRABAJO
CVC	2.4 CONOCIMIENTO Y VALORACIÓN DEL CENTRO DEL PROFESORADO
OSEC	Opinión del profesorado sobre la estructura del CEP
OSFC	Opinión del profesorado sobre el funcionamiento del CEP
CPPC	Conocimiento por parte del profesorado del personal del CEP
OFIA	Opinión del profesorado sobre la figura del asesor
PJUA	Papel que debe jugar el asesor
CMIC	Conocimiento del Material que ofrece el CEP en calidad de préstamo
IP	3 IMPLICACIÓN DEL PROFESORADO EN LAS ACTIVIDADES PROPUESTAS POR EL CEP
IPD	3.1 IMPLICACIÓN DEL PROFESORADO EN LA DETECCIÓN DE NECESIDADES DE FORMACIÓN
ECPR	Consideración sobre la existencia en los centros de áreas de procesos de reflexión que conduzcan a identificar áreas de mejora
TEPP	Trabajo en equipo para poder llevar a cabo procesos de reflexión
PFCE	Existencia en los centros de planes de formación
CPOD	Conocimiento del profesorado de la obligatoriedad de Planes de Formación
SRPF	Los Planes que elaboran los centros, son o no realmente Planes

de Formación

PDA 3.1 PARTICIPACIÓN DEL PROFESORADO EN LAS
DIFERENTES ACCIONES FORMATIVAS

SFPS Se forma o no el profesorado suficientemente

RPAF Razones que llevan al profesorado a realizar o no actividades de
formación

PMPR El profesorado realiza acciones formativas para mejorar la
práctica

MERI El profesorado realiza actividades de formación para obtener
méritos (sexenios, concursos de traslados)

IANR El profesorado realiza actividades de formación por estar
interesado en los temas, aunque no estén relacionados con su
trabajo

HPFO Horario más adecuado para llevar a cabo la formación

CPF 3.2 CAUSAS POR LAS QUE EL PROFESORADO NO SE
FORMA SUFICIENTEMENTE

CPFO Causas por las que el profesorado se forma

CPNF Causas por las que el profesorado no se forma suficientemente

**VI VALORACIÓN DE LA INCIDENCIA DE LA FORMACIÓN
PERMANENTE DEL PROFESORADO EN LA MEJORA DE LA
PRÁCTICA DOCENTE**

CPFP Considera o no el profesorado, necesaria la formación
permanente

AOCM Utilidad de las actividades de formación para la mejora de la
práctica docente

CAAC Opinión del profesorado sobre las actividades que organiza el

	CEP
OBFO	Consideraciones sobre la obligatoriedad de la formación permanente
NECP	Consideraciones sobre la necesidad de los Centros del Profesorado

7.2 Asignación de códigos al texto por apartados

OF CONOCIMIENTO Y VALORACIÓN DE LA OFERTA FORMATIVA DEL CENTRO DEL PROFESORADO

CVA Conocimiento y valoración de las acciones formativas

CPMF Conocimiento del profesorado de las distintas modalidades formativas

CONCE Personalmente si las conozco, quizá sé la diferencia porque nos movemos y buscamos la formación, pedimos, solicitamos una formación específica

- CNOCO ...pero nuestros compañeros la mayoría no saben la diferencia entre unas jornadas y un curso con seguimiento.
- EGSCO Creo que a grandes rasgos la gente si sabe, más o menos lo que es cada cosa
- EPUNO ...tal vez en cosas puntuales no pero en jornadas, o grupos de trabajo sí.
- EQSFS El que se forma lo sabe, el que no se forma no.
- EUCCO En la facultad también te ofrecen cursos y conferencias y sabes lo que es
- FPCFC ...las más específicas de la formación permanente como la formación en centros la gente que no se forma no sabe lo que es
- IGFPE ... es un indicador del grado de implicación del profesorado en su formación permanente
- LCQRC Yo creo que la conoces si realizas cursos de formación, sino, yo hasta que no iba haciéndolas no sabía lo que eran.
- NSHGT En general sí, pero yo hasta que no he estado en un grupo de trabajo no sabía que existía eso.
- OTNSA Cuando acabas las oposiciones y empiezas a trabajar no sabes, una vez que empiezas a trabajar te enteras.
- SECCT En secundaria no, creo que la conocen cuando van a presentarse al concurso de traslados
- SDBFO ... que en secundaria hay dos baremos de formación uno que da cuatro puntos que son cursillo y otro que da uno que son grupos de trabajo y preguntan ¿Por qué no me han valorado estos puntos?
- SPQSF Porque son grupos de trabajo.
- TECON En general el profesorado que se forma tiene más conocimiento, el que no se forma no.
- TFDCS Tampoco creo que sea fundamental saber que diferencia hay entre un curso y un curso con seguimiento.
- MUOF Modalidad más útil para cumplir los objetivos de la formación dentro del modelo de formación en centros**

- CGMFO Creo que con los grupos ha mejorado la formación, en mi centro se han hecho cosas mejores a raíz de los grupos de trabajo.
- COMGT Lo que mejor conozco son los grupos de trabajo que me parece que es una forma bastante buena de formación porque cada uno va labrando su contenido,
- CURJO ... también he estado en las Jornadas de Infantil y en algún curso y sí me han parecido buenos
- FCGTR Sin ninguna duda las formaciones en centros y los grupos de trabajo donde se implica el claustro o la mayoría de él.
- FCMAD Eso no quiere decir que no pueda ser útil cualquier otra modalidad, pero considero que por las características de lo que conocemos como actividad de formación en centros es la más adecuada
- GTAMC Yo creo que el grupo de trabajo que aglutina a la mayoría del claustro, es igual que lo que hasta ahora hemos conocido como actividad de formación en centros, la diferencia era la posibilidad de contar con ponente y ahora la normativa de los grupos contempla esa posibilidad,
- GTIFC ...por lo que los dos tipos de actividades, en mi opinión, son lo mismo y creo que son la modalidad más eficaz.
- MCFCE En mi centro estamos llevando a cabo una formación en centros en la que prácticamente estamos todas
- MEETA ... creo que este tipo de actividad es la mejor, porque trabajas sobre algo concreto en la que todas estamos interesadas.
- MUFCE ...pienso lo mismo, la mas útil es la formación en centros
- TCURU Yo también, aunque los cursos que yo he hecho, prácticamente todos has sido bastantes buenos y muy útiles.
- UTGTR Como estáis diciendo, el grupo de trabajo en el propio centro, cuando el tema de trabajo está bien elegido, es lo más útil

CVI Conocimiento y valoración de la información aportada por el CEP

RIAC Se recibe o no la información puntual de las actividades del CEP

AMCBI ... la información llega bien a mi centro

AMICM A mi me llega cuando el CEP manda los folletos, cada trimestre

AMCSP A mi centro llega sin problemas

CTQMI También el CEP, tiene que mejorar su información, tanto en la página como en la información impresa que envía a los centros, porque las actividades no se limitan a las convocatorias trimestrales, sino que hay otras muchas como las formaciones en centros o los grupos de trabajo que la gente debe conocer

NOOPR ... Yo no oigo que haya problemas con la información impresa.

RCTRI En mi centro la información del CEP que recibimos es la convocatoria trimestral

WNOMI ... a parte de eso también a través de la asesora de infantil tenemos información, pero la página WEB, apenas la miramos.

VIRI Vías por las que se recibe la información

EFGAW ... el futuro y me estoy refiriendo al año que viene, tiene que ser que la gente se acostumbre a mirar la información en la página WEB del CEP.

MPWEB ... yo miro la página WEB

PWSMA ... la convocatoria en la página WEB, solo la miramos algunos

PWUMA ...aunque la página WEB, tiene que usarse más, porque es la vía más rápida de actualizar permanentemente

IAC Conocimiento y valoración de la información aportada dentro el centro de trabajo

EMCCL En mi centro cuando llega la información nos la dan.

EMCNP En mi centro tampoco hay ningún problema

EMCRY En mi colegio la reparto yo

GDICR En general la gente dispone de la información con rapidez, además el

- que está interesado pregunta al CEP o mira la página WEB
- ISNPA ,, cuando llega la información, se nos pasa, lo que ocurre es que tenemos problemas con el correo y nos llega con bastante retraso.
- LESDES Los equipos directivos de secundaria, suelen depositar los folletos trimestrales en la sala de profesores

CVC Conocimiento y valoración del centro del profesorado

- CCFMI Como centros de formación son muy importantes, su labor es bastante buena, pero no como centros de formación académica
- CEFDA El CEP tiene que dar formación en dos aspectos, en cuanto a conocimientos sobre la especialidad y en cuestiones metodológicas y didácticas
- CENCP El conocimiento exacto de lo que es pues igual mucha gente no lo tiene, pero la idea de que es el único sitio donde van a responder a una necesidad que tengas , eso sí lo tienen
- CREIA ...creo que la imagen del CEP la dan los asesores

OSEC Opinión del profesorado sobre las funciones y la estructura del CEP

- CEPCF Los CEP están preparados para cumplir su función, su estructura permite dar la formación que necesita el profesorado
- ENAPL ...aunque es necesario un aumento de plantilla
- FRCPR ... si queremos que la formación esté relacionada con la práctica y que el asesor esté presente en los centros
- OANPR El CEP como estructura, si puede organizar actividades al nivel que necesita el profesorado.
- PNCEP ...el problema no está en el CEP, sino en quien recibe la formación, no puedes ofrecer a nadie algo que medimos en horas y que a lo mejor va a necesitar de doscientas horas.
- PAEPR ...a ver quien aguanta doscientas horas de curso, y si además esas doscientas horas no implica sentarse y recibir información sino participar en un proceso, desarrollar unos temas personalmente.

- PONPR Tal vez en Inglés porque se necesita más práctica, pero el CEP debe de estar principalmente para otras cosas
- PRYDI ...aunque cubra la formación en conocimientos, debe estar para otras necesidades mas relacionadas con la práctica, con la didáctica.
...pienso que para lo otro también hay libros y otras formas de
- PTHLI acceder a la formación y no tiene que ser a través de un curso, porque es lo que tu dices con treinta horas no vas a tener suficiente
...y puedes cubrirla con libros. Internet...
- PUCCL Falta conexión con otros servicios como la inspección que nos
- SINCO permita saber cual es realmente la incidencia de la formación del profesorado.
- SESFO La formación que se da en los CEP, depende de los asesores y de las asesoras

OSFC Opinión del profesorado sobre el funcionamiento del CEP

- AGCDT ... lo que sí conozco es la evolución desde, la creación del CEP, antes la gente que trabajaba en el CEP se les veía como desertores de la tiza.
- AHVGT ... gente que no quería trabajar que se iba al sillón, eso ahora ha cambiado, ahora se ve a la gente que trabaja
- APEMA ...como alguien que te puede echar una mano, alguien que si tienes un problema de formación. los tienes ahí, alguien a quien tu puedes plantear iniciativas
- CGCRE ...existe una conciencia generalizada de que si tienes una necesidad o problema de formación el CEP está ahí, lo hará bien o mal pero sabes que te va a responder.
- ESNCE En Secundaria la gente no conoce el funcionamiento del CEP.
- ITDCL ... parten de la idea de que trabajar en la enseñanza es dar clase y el tiempo que no estás dando clase, no estas haciendo nada
- PISCO En Primaria y en Infantil yo creo que si se conoce, la gente está pendiente de las convocatorias.
- PRCMO ...en el CEP de Motril se percibe que hay un proyecto, que los que

allí están tienen conciencia de grupo

CPPC Conocimiento por parte del profesorado del personal del CEP

- ASEMA La persona que mas conozco es el asesor de mi área
- CGSCC ... creo que en general si se conoce al personal del CEP
- CSCON ...creo que si se conoce
- ENCSI ... en general si
- GSCOCla mayoría de la gente si conoce al personal del CEP
- GCMAS El asesor es lo que la gente más conoce del CEP
- GOSIM ...lo que opina la gente, depende de lo implicada que esté en la formación
- HQCIM ... habrá quien los considere imprescindible y quienes no los conozcan.
- PAPRN Creo que en la actualidad el profesorado el ve al asesor como a alguien al que puedes recurrir en caso de necesidad
- PFMIM ... creo que eso es muy importante para que pueda cumplir su función

OFIA Opinión del profesorado sobre los asesores y asesoras del CEP

- ECCG Si quieres que la gente te vea cercano tú tienes que estar en el centro con la gente
- FPFPE ...que se ponen a disposición y eso es fundamental en la formación permanente.
- FSNEC Claro que son necesarios y que aquellos que estén comprometidos con la formación los creen necesarios, los que no pues no.
- IDLPA Creo también que la opinión sobre los asesores y las asesoras depende mucho de la persona que ocupa la asesoría, de su carácter, de su capacidad para relacionarse con la gente, de su implicación en las actividades.
- LAFMV ...en el sistema actual de formación, que creo que es muy válido, son fundamentales.
- MRASA Creo que los asesores o asesoras deben transmitir al profesorado

que son una ayuda, alguien que viene de fuera a apoyarte en tu trabajo.

PADINA ... de dinamizador de procesos de reflexión, que desemboquen en procesos de formación

POAFO ... así como en su labor de organizador de actividades formativas.

QPAMD Son considerados como las únicas personas a las que, verdaderamente, el profesorado se puede “agarrar” en un momento determinado.

QPUER ... a las que puede recurrir para dinamizar una determinada actuación que solos no realizarían

REFER ...son considerados como las personas de referencia, para los centros educativos.

SADRN ...que pueden ayudar al profesorado a salir adelante y resolver las necesidades que tienen planteadas.

SIEON por encima de inspectores y Equipos de Orientación Educativa

SQCLA Eso creo que está claro, al asesor se le percibe como alguien al que puedes recurrir en caso de necesidad, eso no pasa con los Equipos de Orientación ni por supuesto con los inspectores.

PJUA Papel que debe jugar el asesor

AIPFP Yo pienso en la formación la figura del asesor es imprescindible, él es el encargado de llevar adelante la formación.

AGFUN En nuestro sistema de formación permanente, el asesor es el agente encargado de la parte fundamental, el trabajo directo con el profesorado corresponde a él

ETDPI Yo tengo claro que su papel es el de dinamizador, es una tarea difícil, pero es muy importante que desde los CEP, trabaje para que el profesorado vea necesaria su formación permanente.

NEXPNporque supone que el asesor de formación no es ningún gran experto en nada, sino una persona que va a los centros, que se integra, que se ofrece, que le preguntan cosas

RECBI ... la gente cuando ve que alguien viene a ayudar te recibe bien, esa creo que debe ser al función de los asesores

TCSTR ...también es la clave de su trabajo... para ello, como digo, tiene que tener las habilidades oportunas.

CMIC Conocimiento del Material que ofrece el CEP en calidad de préstamo

CNCMA Yo no conozco los materiales y a mi me parece que en general los compañeros tampoco

LQFOS Los que se forman sí, de los otros algunos

EMCSI ...yo me he llevado cosas, y en mi centro hay otras compañeras que también.... claro no todas.

EPCET ... yo sí, el profesorado, pues como siempre, los que se forman sí, los otros no

SIENG Sí, en general sí

SSQEX Sí, se que existen materiales para préstamo si y creo que la mayoría de la gente también. Posiblemente deba haber más información por parte del CEP.

IP Implicación del profesorado en las actividades propuestas por el CEP

IPD Implicación del profesorado en la detección de necesidades de formación

ECPR Consideración sobre la existencia en los centros de procesos de reflexión que conduzcan a identificar áreas de mejora

APRSE En los centros de secundaria no se dan, porque hay una ausencia total de procesos de reflexión.

COEFO La mayor parte de los compañeros de secundaria no saben lo que es el Proyecto de Centro,

FODEL ... para ellos solo es un formalismo que se entrega en su momento y

se olvida uno de él.

LPNCO Reflexión para ver, conocer cuales son las necesidades formativas.....la palabra necesidad no la conocen.

LQHCC ...A nivel de ciclo si comentas lo que haces, pero a nivel de centro cada uno tiene su sitio y mientras a mi no me molestes haz lo que quieras.

LQSCD ...todo lo que sea colectivo es muy difícil, por eso decía antes que la formación individual sí

NQGDI ... en el momento que un grupo no quiere, es muy difícil hacer algo de forma colectiva.

PDCEG ...he pasado por distintos colegios y me he dado cuenta de que eso que digo está generalizado.

PREAP ...sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje, sobre que aprende el niño, sobre eso nada.

QENTP Quizá tú en tu clase puedas planteártelo, pero cuando interaccionas con otras personas, si con ellas no hay sintonía, que suele pasar, porque las personas de un centro no se eligen, están allí y son lo que son.

QRREU ...hay gente que revienta reuniones y al final acabas diciendo la próxima vez no voy.

RNHLI Yo voy a ser breve porque tendría que decir lo mismo. En las reuniones solo se solucionan problemas puntuales, no hay una línea a seguir por la que vayamos todos

TVPRE No creo que haya en los centros procesos de reflexión. Tal vez en alguno, pero con implicación de todo el centro creo que no

TEPP Trabajo en equipo para poder llevar a cabo procesos de reflexión

CCIND ...los centros de secundaria son una colección de individuos, no funcionan como centro.

COSEN ...muchos compañeros se enorgullecen de que cuando cierro la puerta "hago lo que quiero".

- CTCPR Yo pienso que en primaria a nivel de ciclo si comentas lo que haces, pero a nivel de colegio cada uno tiene su sitio y mientras a mi no me molestes haz lo que quieras.
- ECCOM ...A nivel de ciclo si comentas lo que haces, pero a nivel de centro cada uno tiene su sitio y mientras a mi no me molestes haz lo que quieras.
- ECISI ...A nivel de ciclo sí, aunque hay colegios y colegios
- EILDN ...puedo decir que hay muchos institutos donde los departamentos no se reúnen. Hay compañeros que te dicen, el centro tal es fantástico, no hemos tenido que reunión ni una sola vez.
- EPHMI ...siempre me ha parecido que en los centros de primaria hay más implicación por parte de la gente, mucha más conciencia de proyecto de centro, porque por fuerza hay unas reuniones, en secundaria existen pero no se hacen.
- ECTCS ...una conversación típica en muchos centros de secundaria es “Que harán los maestros cuando se reúnen por las tardes”
- EESNC Eso en secundaria no se comprende
- ELCMD ...a nivel de centro es muy difícil y a veces incluso de ciclo, cuando hay una persona que dice no y rompe la unidad, aunque sea uno solo
- EQGSR ...el que la gente se reúna no quiere decir nada, porque ¿Realmente la gente trabaja en lo que hay que trabajar en una reunión de ciclo?
- HPDNO ...porque nos conformamos, porque el que haya una persona que diga que no, no hay que hacerle caso
- LFTECla formación también tenía que ir encaminada a que la gente conozca lo que es pertenecer a un ciclo.
- NCMRC En nuestro centro tenemos muchas reuniones de ciclo, de nivel, pensamos que nuestro colegio es el no va más, pero no reflexiones en ninguna de ellas.
- NOHRE ...hay poquita reflexión
- NOHYE ...y por supuesto si no hay trabajo en equipo,
- NOPAC es imposible que se puedan acordar cuales son las cosas que se necesitan para mejorar lo que estamos haciendo

PDMCA ... para dar una mayor calidad a la educación del alumnado que a fin de cuentas ese debe ser el objetivo que todos teníamos que tener clarísimo

PPVFI El problema puede venir de la formación inicial donde esto no se aprende y donde no se adquiere experiencia de trabajo en grupo.

PQINS Parece ser que lo que hagas de forma individual vale más porque el trabajo en grupo al estar hecho entre varios tiene menos valor

PFCE Existencia en los centros de planes de formación

ALPCC ...el plan de centro lo tenemos y le cambiamos un par de cosillas cada año

ALPCU ...el proyecto curricular lo hicimos y yo creo que ya debe de estar amarillo, no lo hemos vuelto a tocar.

AMNAD Si lo hay no lo se, tal vez haya pero yo no he participado en hacerlo

AMOCP A mi a principios de curso se me ha preguntado en que actividades yo estaría interesada para comunicarlo al CEP

EMSHA En mi centro si hay porque se nos pregunta por las actividades que queremos, pero como antes he dicho, no existen procesos en los que nos sentemos a reflexionar en que se puede mejorar a nivel de centro, solo hay en algunos ciclos y sin ese trabajo difícilmente se puede hacer un Plan de Formación que sea de todos.

LTSSO Lo tendríamos si de alguna forma se nos obligara a ello

PFNHA Yo también estoy de acuerdo en que no hay Planes de Formación en los centros, pero no hay porque ni el profesorado ni los equipos directivos saben lo que es

PVNPD Ni la dinámica de trabajo permiten hacer un verdadero Plan

CPOD Conocimiento del profesorado de la obligatoriedad de los Planes de Formación

ESPPA Es obligatorio que exista, es una parte del Plan Anual de Centro

ESQCN ... yo tampoco estoy segura que en los centros que yo he estado se cumpliera esa norma.

IMNSP La inmensa mayoría del profesorado no sabe lo que es un Plan de Formación.

LARAC ... el equipo directivo se limita a relacionar las actividades que los compañeros le han dicho que tienen interés

TSCSHtodos sabemos como se hace eso, a la gente se les pregunta y responden sin mucha reflexión, porque saben que no adquieren ningún compromiso, que después si el CEP organiza una actividad para dar respuesta a esas peticiones, no están obligados a asistir.

SRPF Los Planes que elaboran los centros, son o no realmente Planes de Formación

HNOVE ...no solo no hay sino que los que hay no son verdaderos Planes de Formación.

HQUESPlan de Formación no sino una enumeración de actividades que se piden y a eso se le llama Plan.

NOPAN ...en general todo lo que sea elaborar un proyecto, un plan son cosas secundarias, servir no sirve para nada.

NOPCO Hay que hacerlo porque lo pide la normativa o porque el inspector viene y lo pide pero no hay conciencia de que es necesario tener un plan común

NOSPR No es que no sepan que hay que hacer proyectos, es que no lo creen necesario.

NPAPR En esta cuestión es donde se necesita formación, en aprender a iniciar procesos de forma conjunta para mejorar la calidad de la educación.

PCCED ...parece que esto es un cortijo nuestro donde las editoriales nos dan un libro muy bonito y no queremos saber más.

PDA Participación del profesorado en las diferentes acciones

formativas

- ACCDC Creo que hay de todo, hay gente que cumple con ir cada día a clase y luego hay gente con inquietud por conocer cosas nuevas
- ALUES ...piensan que con lo que aprendieron en la Universidad es suficiente
- EITHD En infantil también hay de todo, hay quien quiere formarse y quien no, No creo que el profesorado se forme suficientemente, además
- EPSFS ...querría decir que siempre se forman los mismos.
- GEADI ...un grupo que le gusta estar al día, innovar, debatir en los centros. Luego hay un montón de gente que no lo hace.
- GENIG ... Casi siempre es la misma gente la que acude a cursos, jornadas o grupos de trabajo.
- HAFNI Hay formación mas bien a nivel individual
- HEFAI ...entendemos la formación como algo individual, con lo que yo estoy de acuerdo pero que hay que entenderla también como algo colectivo, ... si queremos mejorar situaciones de un centro, es algo que tenemos que hacerlo entre todos
- LADIM Los temas sobre los que teníamos que formarnos serían la metodología, didáctica concreta de trabajo, planteamiento de objetivos y de un proyecto en conjunto, se tocan poco
- LADFN Las demandas de formación no son demandas de grupo, son casi siempre demandas individuales,
- NHDCO ... pocas veces hay demandas conjuntas
- NENIN ...a la gente como no sean de su especialidad no le interesan
- OPCPU Se que del horario de obligada permanencia en el centro pueden utilizarse hasta setenta horas anuales para formación
- PEESN ... pero eso en secundaria no se sabe porque además no le interesa ... creo que mucha gente no lo sabe
- YNOSA Yo no lo sabía

SFPS Se forma o no el profesorado suficientemente

- CIFNS Sí hay más que creo que su interés por la formación no es suficiente
- CUVEC ...hacen cursos de vez en cuando, pero sin un objetivo concreto y

- muchas veces sin que estos cursos tengan que ver con su trabajo
- EIMSF ...en infantil la mayoría se forma
- ESNCNno conocen la palabra necesidad, conocen la palabra urgencia, es decir en el mes de septiembre tú hablas con los centros y no hay necesidades en ningún sitio y en el mes de octubre empiezan a aparecer. ¿Qué ha cambiado de septiembre a octubre? Que se han encontrado una urgencia, unos alumnos inmigrantes o cosas así y piden una solución porque tienen un problema.
- FOELE Hay que conocer la ley para poder cumplirla, y la ley dice que la formación es obligatoria....la gente debe saber cuales son sus obligaciones
- FUNQU Somos funcionarios a los que nos tendrían que quitar esa condición por no cumplir la ley
- NFEDC En secundaria lo que tenemos es una adaptación de la ley, nuestra función es dar clase en la pizarra con la tiza y el resto de tareas, de tutoría, coordinación de evaluación nada
- RPAF Razones que llevan al profesorado a realizar o no actividades de formación**
- CIBQM ...cobra lo mismo el buen profesional que el malo
- CGMAR Son gente que pasa que le da igual hacer lo mismo siempre, creo que la gente cuando lleva muchos años trabajando se limita a mantener una rutina, no quiero decir que no trabajen sino que creen que con lo que han hecho siempre es suficiente.
- ENSNA En secundaria muchos creen que no tienen nada que aprender, que con lo que cada uno sabe de su materia es más que suficiente. Y de cuestiones metodológicas no les hables que esas son cosas de maestros.
- ESECI Eso que dice José Miguel es cierto, pero el problema está en que nadie les obliga a hacer otra cosa, La inspección ya sabemos como actúa.
- FISIN Además la formación inicial del profesorado de secundaria es

incompleta, son especialistas en una asignatura, pero no son especialista en la enseñanza de esa asignatura

LNPCOpara entrar en el cuerpo se les exige una licenciatura pero no una preparación correcta en cuestiones didácticas o pedagógicas.

LONST Te dicen que todo lo nuevo son tonterías, que toda la vida se han hecho las cosas de esta o de aquella manera y que otra cosa es perder el tiempo

INNEMpero tengo que volver a decir que las maestras de infantil, porque desgraciadamente en este nivel no hay hombres, son muy pocas las que tienen esa mentalidad.

INSPO Siempre te encuentras con personas así en todos los colegios y yo he estado en bastantes, pero si es verdad que en infantil son pocas las personas que no quiere saber nada de la formación.

NJQTM No es justo que el que trabaje más y mejor, que se forma para hacer mejor su trabajo, cobre igual y tenga los mismos derechos que el que va al colegio y hace el mínimo, si eso cambiara la gente consideraría imprescindible la formación.

PMPR El profesorado realiza acciones formativas para mejorar la práctica

ACMCM ...ahora, con la modalidad en centros mejoren algunas cosas

CERUP ...hombre, yo creo que esa es una razón para una parte del profesorado de secundaria, pero también hay a quien le interesa las actividades porque considera que puede sacar algo útil de ellas.

MPAAA Es verdad que algunos compañeros acuden a actividades de Patrimonio y de Medio Ambiente porque les gustan y luego no las llevan a la práctica, pero son los menos. La mayor parte de los que acuden a estas actividades, después hacen con sus alumnos los itinerarios que han realizado en los cursos.

PMCIA La experiencia que yo tengo en primaria es que hay muchos compañeros y compañeras que están interesados en aprender cosas nuevas...

PPMSF Es cierto que yo conozco a algunas compañeras de educación infantil que no que no hacen un curso en su vida, pero son muy pocas, la gran mayoría se forman y considero que lo hacen buscando aprender ...decir que estoy de acuerdo....la gente en infantil se forma en su

QUDIF mayoría, no todo lo que debiera pero creo que el nivel es aceptable.

MERI El profesorado realiza actividades de formación para obtener méritos (sexenios, concursos de traslados)

DSPCE Desde los sexenios la gente se forma más para obtener el certificado, no para realmente formarse en algo que les sirva para su trabajo

ESFSE En secundaria yo no tengo duda, fundamentalmente los sexenios y los concursos de traslados

ESICO Claro que el concurso de traslados es muy importante para los nuevos y creo que la culpa no es de ellos sino del sistema que premia la formación como si fuese esta un fin y no un medio.

GCNSV Lo que habría que valorar son las buenas prácticas, esto haría que la gente considerara necesario formarse, porque les serviría para mejorar y así se lograría el objetivo de la formación que es ese, hacer mejor nuestro trabajo.

MSHUA ...pero que otros, fundamentalmente los mayores solo hacen una actividad cuando no les queda más remedio.

IANR El profesorado realiza actividades de formación por estar interesado en los temas, aunque no estén relacionados con su trabajo

ECAAI Existen también compañeros que asisten a actividades por un interés personal que poco tiene que ver con su trabajo.

IPLGU Hay algunos temas en los que tienen interés sencillamente porque les gustan, como son los temas de Patrimonio o Medio Ambiente
Conozco a alguna compañera que solo hace las actividades que le gustan a ella aunque nada tengan que ver con infantil, pero son casos aislados, eso en infantil ocurre poco.

PEPSP Esas personas existen, pero creo que en primaria son pocas. Son muchas más las que sencillamente pasan de la formación permanente

HPFO Horario más adecuado para llevar a cabo la formación

ALSHS Hay que hacerlo en horario de trabajo en las treinta y cinco horas semanales

ASTHS Estoy de acuerdo con Paco

EHNSU Yo no se si sería suficiente con esas horas

ESMQS Serían las horas de permanencia más las otras cinco semanales, es más que suficiente.

ESTDA Estoy de acuerdo en que tienen que ser en horario laboral, lo que ocurre es que hay gente que piensa que el horario laboral es el horario con niños.

HQPFO Yo creo que habría que plantear algún tipo de formación incluso en ese horario lectivo, porque hay actividades que son necesarias y que consisten en ver como trabajan otros, sería ver la práctica

TQSHL Creo que tiene que ser en esas diez horas semanales que tenemos además del horario lectivo

CPF Causas por las que el profesorado se forma o no suficientemente

CPFO Causas por las que el profesorado se forma

AVPFE ...a veces un profesional bien formado, puede exigir más a la Inspección o a la Administración que otro mal formado que pase de su compromiso con la escuela.

GJSFM Pienso que se forma más gente joven que gente más acomodada.

JMEXP Recién salido parece que tienes más interés, te ves menos experto.

LCIPJ En los centros que he estado yo que son de primaria e infantil hay de todo, pero creo que son los más jóvenes los que más se forman.

LCSBU ...de todas formas es muy importante que las actividades sean

buenas, que la gente, cuando hay algo interesante acude.

LCTDC ...eso es fundamental, las actividades tienen que tener dos cosas: que respondan a lo que el profesorado necesita y que tengan una mínima calidad, tanto en la organización, en los materiales que se dan y sobre todo en los ponentes.

PAPRT Cualquiera no es capaz de transmitir cosas que el profesorado considere de utilidad. Eso no quiere decir que tengan que ser siempre catedráticos de universidad

TQSUT ...en muchos casos un compañero tiene más cosas que contar, pero eso sí tienen que ser útiles y el ponente debe saber transmitirlos

CPNF Causas por las que el profesorado no se forma suficientemente

DESFA ... depende también de su situación familiar, del tiempo libre que tengan

DISFN No hay diferencia entre el que se forma y el que no, entre el buen profesional y el malo, los dos cobran lo mismo y a veces la imagen que da el malo ante los padres o ante la Inspección es mejor que la del bueno

FNRAD ...la administración no reconoce al que se forma

FTMOT ...acomodación, falta de motivación

HPLPR Creo que la formación es algo personal por lo que el reconocimiento exterior, pues hasta cierto punto....si te formas para ese reconocimiento exigir, no lo estás haciendo para después llevarlo al aula.

PREDF En las empresas privadas sabes que tu éxito depende de tu formación, yo me asombro muchas veces de ver a los camareros como manejan los ordenadores y cuantos colegios hay que están los ordenadores muertos de risa

PTCMP ... lo que si es cierto es que la formación está poco conectada con la mejora de la práctica

PUDTC ...hay poca formación que sirve para las dificultades que tengo en el

centro

VI Valoración de la incidencia de la formación permanente del profesorado en la mejora de la práctica docente

CPFP Considera el profesorado, necesaria la formación permanente

AMPPN La mayor parte del profesorado de secundaria piensa que la formación no es necesaria, que depende de la capacidad personal de cada uno, de la formación inicial que recibió en la Universidad, que no necesitan actualizarse.

APINT No estoy de acuerdo, si la formación nos aporta algo si interesa ...la gente no quiere hacer cursos porque hay mucha teoría, no te dicen nada nuevo.

ATFAT Si las actividades fueran atractivas la gente participaría más.

ATCNU Si te aportan cosas nuevas que te van a servir para algo pues si

CDCUN Yo creo que eso depende de cada uno la culpa no la tienen los cursos, yo he asistido a cursos que han sido un rollazo y a otros que han sido muy interesantes.

CUDPE El primer paso para ir a un curso depende de la persona.

CTMQS ...hay compañeros que opinan que son necesarios y otros que con la formación que tienen es más que suficiente.

CTPDT Personalmente creo que es muy necesaria y con respecto a los compañeros, pues hay de todo.

FFCOM La formación permanente en general el profesorado piensa que es necesaria, el problema es que no tienen compromiso con esa formación, que su actitud en la escuela no tiene porque cambiar con esa formación.

GNCCE ,, ellos hacen sus cursos pero eso no implica que cambien sus comportamientos en la escuela, eso es lo que más se está dando.

GPCSC Le pides a un compañero un currículo y te saca un montón de cursos, pero trabaja ahora como trabajaba hace veinte años.

GSCCI Lo que falta es conexión entre esos cursos y su grado de innovación

- en la escuela.
- IAFMP La formación que ahora se está dando está más próxima a ese cambio de actitud que digo, más que a los cursos que vas y no participas.
- IMAIM El modelo al que se tiende ahora creo que puede incidir más en la práctica educativa de los profesores.
- JEFPP Para el profesorado de primaria si es necesaria la formación permanente
- LGPATen general para todos y en particular en el área de lenguas extranjeras
- LSAAL ...siempre y cuando esa formación te aporte algo.
- LCEST He tenido dos experiencias una en primaria y otra en secundaria en el campo de la educación donde se trabaja con generaciones que van cambiando, con alumnos y alumnas que van modificando su forma de ser, necesitamos ir adaptándonos....considero que todo el mundo cree que la formación es necesaria
- MESECahora bien la implicación en la formación en infantil y en primaria es mayor que en secundaria.
- METAP En secundaria se entiende que es más una etapa formativa que educativa y se piensa que es suficiente con la formación inicial.
- MEUNILa mayoría del profesorado de secundaria lo que transmite son los esquemas de la Universidad....se transmite conocimientos a los alumnos y alumnas y luego se comprueba si los han adquirido
- NHFFMpara eso consideran que no les hace falta la formación
- NPCTAahora en los últimos años con la obligatoriedad de la educación secundaria, se está planteando de que manera hay que tratar a esos alumnos que están creando dificultades en los centros
- NTGQN ...pero no se termina la gente de creer que la formación es necesaria
- OCNVE Claro que es necesaria, pero de eso tendríamos que estar todos convencidos y creo que son todavía demasiados los compañeros que piensan de otra manera.
- PADMA En la práctica es donde más aprendes, pero necesitas la formación

tanto teórica como práctica.

PMCSS ...estoy de acuerdo en que muchos compañeros creen saber suficiente, pero en primaria son menos, aunque la verdad es que todavía son demasiados

QITBT ...en este tema la situación donde es más grave es en secundaria, ahí creo que tanto la inspección como los CEP tienen bastante trabajo por hacer, hay que cambiar muchas dinámicas y no va a ser fácil

QNSCN Porque no las sienten como necesarias. Nos preocupamos mucho cuando nos vienen los problemas de niños que no vienen, o de que le faltan el respeto al profesor,

QNTRE ... pero no nos preocupamos por ver de que manera podemos evitar esas situaciones o ayudar a esas situaciones que son conflictivas mejoren o a prevenir situaciones de ese tipo,

RNCAC ... no podemos cargarle a los CEP con esa responsabilidad.

RCOQP El CEP organiza lo que pedimos y no se pide formación para mejorar la práctica en el centro

TMNNF ...no están motivados ni creen tener la necesidad de la formación

XEFUN ...en mi especialidad, Lenguas Extranjeras es fundamental la actualización continua, pues se pierden habilidades lingüísticas

AOCM Utilidad de las actividades de formación para la mejora de la práctica docente

ACNSC Creo que la utilidad de las actividades no se puede negar, otra cosa es que la formación tiene que ser la adecuada, no sirve cualquier actividad que hagas

CEIMP ...claro que es imprescindible

FNSCE ...la formación no tiene que ser solo la que ofrece el CEP, tú puedes formarte también a través de la Universidad o de otras vías

FCMMU ...la otra cuestión es que en la formación que dan los CEP se ha mejorado mucho

FOHMA ...además de que la oferta formativa ahora es mayor y de más

calidad, las actividades tienen más relación con el trabajo que hacemos

GNTDA En esto todos los que aquí estamos vamos a estar de acuerdo, pero no todos los compañeros piensan así

GOCUR ...hay gente que hace muchos cursos y siempre que viene de uno te dice "nada nuevo bajo el sol", siempre dice lo mismo.

GVPAD La mayoría de las veces que pedimos actividades, están relacionadas con la especialidad, pues nos sirven a nivel individual.

LOSAC Luego hay otra serie de actividades, como son actividades realizadas con el trabajo en conjunto que no lo veo yo en las actividades que propone el CEP.

LPNDE ...cuando las ha propuesto no han tenido demanda, un curso sobre evaluación la gente no acude.

MPIND ...yo digo que las actividades que organiza el CEP si sirven para mejorar la práctica individual no para mejorar las necesidades de formación que serian necesarias para mejorar la calidad de la educación

NLGEN Porque la gente no quiere

NOECP ...nosotros esperamos a que el CEP proponga.

PTQDE ... creo que la función del CEP es la de apoyar al profesorado pero tienen que ser el que está todos los días con los niños el que demande.

TSREP ...todos somos responsables de que las cosas se hagan bien o mal porque somos los que tenemos que demandar la formación

CAAC Opinión del profesorado sobre las actividades que organiza el CEP

CCDEA Para mejorar la práctica docente creo que valen el cincuenta por ciento de las actividades que organiza el CEP, pero es difícil, como se evalúa eso, por eso se nota más en los grupos de trabajo que es una aplicación inmediata.

CPCMT Porque si te vas a un curso de psicomotricidad, cuesta más trabajo

- comprobarlo
- CMHVA Yo de las que he realizado, en general, si que me han valido, nos han aportado algo nuevo, quitando una.
- CNIFP ...aunque también es cierto que la formación del CEP sirve para formación personal, incidir en la práctica educativa, de momento poco
- CNMIC Creo que hay dos maneras de formación: una dirigida al profesorado de forma individual, que creo que está bien cubierta.
- CTCCA Creo que hay de todo en cuanto a la calidad.
- DEDMF Hay que distinguir entre las distintas modalidades formativas,
- DGQNS ... en los grupos hay de todo, creo que hay demasiados grupos de trabajo que no lo son y que el único interés que mueve a los participantes es el de obtener el certificado.
- ECEDF En los cursos y en las formaciones en centro es diferentes la gran mayoría creo que alcanzan una buena calidad
- HCHCO ...opino igual, aunque al hablar de calidad hablaría de que cumplan su objetivo, que sirvan para innovar, para mejorar la labor docente
- HEBNI Yo puedo hablar de las actividades que yo he hecho, a mi me parecen que estaban a buen nivel,
- LCMQA ...siempre hay alguna excepción pero en general creo que se puede hablar de una calidad mas que aceptable
- LCUNP Yo conozco mejor los cursos y las actividades que se han hecho de Inglés y la verdad que el nivel de los ponentes siempre ha sido bueno
- LMCLE En general creo que las actividades si tenían la calidad mínima que se le puede exigir,
- LQTNA ...aunque también he asistido a cursos que cuando terminas, ves que no te han aportado nada.
- LQVEX ...es muy difícil que de una actividad no se saque nada, siempre te aportan algo, por lo menos esa ha sido mi experiencia.
- LTGDT ...Otra cosa son los grupos de trabajo, hay de todo, pero ahí la culpa no la tiene el CEP, los grupos dependen de sus componentes
- MGDTRde que el tema elegido les interese a todos y de que la gente tenga ganas de trabajar

OBFO Consideraciones sobre la obligatoriedad de la formación permanente

- BFOBR ... creo que la formación, si debía ser obligatoria, lo mismo que si en la Renault sale un motor nuevo, a los mecánicos se les obliga a aprender a manejarlo, pues en los centros también hay que formarse ... y hay que tener claro que una cosa es formarse y otra informarse,
- CAATT ,, porque tú puedes hacer diez cursos a los que asistan cien personas y a lo mejor solo tres aprovechan realmente la formación. ...debería de ser obligatoria porque es difícil que se sienta obligatoria.
- CACST ...y si no obligatoria, establecer algún cauce por el que la gente tenga la necesidad de formarse.
- CDSSO ... si se evalúa al profesorado para ver si ha participado en la mejora del centro o en cursos que mejore tu formación para dar algún tipo de recompensa, eso debería de hacerlo la inspección, no creo que eso sea función de los asesores.
- CSNOF ...está cambiando ahora
- EPSEV ... si un centro tiene unos malos resultados con respecto a la convivencia y es necesario hacer algo para mejorar la convivencia, se vea que efectivamente hay que hacerlo, lo que no se puede es decir en las memorias que hay dificultades con los alumnos de tercero de ESO y no hacer nada para solucionarlo
- ESCAH ...lo que pasa que las evaluaciones que se están haciendo en los centros son de risa, se certifica que lo que se hace en los centros es magnifico.
- ETNMC
- EVDCR ... la formación debería ser obligatoria, pero no computada con horas, buscar el incentivo de otra manera
El problema es que cobramos igual, trabajemos bien o mal
- FDSOB Otro incentivo sería tenerlo en cuenta para acceder a determinados centros. La gente que hace cosas, tiene que tener recompensa
- GCITN ... hubo un centro en Granada que funcionó bien con un proyecto común sobre Freinet, a lo mejor por ahí pueden ir los tiros, la gente se junta, forma un quipo y ese equipo debe tener unos privilegios.
- GCOTR

- GRCFP ... pueden decir, yo me voy a desarrollar mi proyecto educativo, porque yo en mi colegio no lo puedo desarrollar, cuando viene una persona de una lado, otra de otro, porque el concurso de traslados es
- GTNAC así, pues lo que se plantea la gente no tiene porqué estar de acuerdo. ...ahora, si se garantiza que se puede formar un equipo para, para desarrollar un proyecto, eso sería una motivación buena, que no sé porqué no se potencia más.
- HSSGE ... no tenemos apoyo sindical en este aspecto, si lo tuviéramos se podría hacer
... porque cuando propones algo de esto te dicen que el más antiguo
- HNAPS es el primero que pide curso, se prima la antigüedad sobre el formarse o investigar
- HPALG ... eso va a cambiar, yo estoy en un centro TIC y para el año que viene se ha planteado la posibilidad de solicitar comisión de servicios
... ya pero te digo, que el año que viene seré tutor de sexto, esté por
- HVACA encima mía quien esté.
... esa norma ha salido hace un par de meses y va en esa línea, pero
- IAQVT en general faltan incentivos
... yo llevo varios cursos planteándome lo mismo, que hay que crear
- JVELI una concienciación, una obligación de formarse, porque si no vamos a la deriva.
- LCPMC ...yo creo más en la concienciación, porque por ejemplo a mí me interesa mucho lo del plurilingüismo, me parece una actividad muy interesante, también los centros TIC, a mí me hubiese gustado
- LCTER pertenecer a un centro que hubiese llevado un proyecto de esos
... somos muchos los que intentamos hacer algo en ese sentido y no podemos porque el grupo del centro donde estamos no quiere
... si hubiese la posibilidad de que por tu formación pudieses acceder
- LOIHA a centros que están innovando, a los centros que no lo hacen los pondrían en evidencia y llegaría un momento en que se
- MCNHA concienciarían de que tendrían que hacer algo
... el tema de la obligatoriedad de la formación, me parece que es

absurdo, el tema del reconocimiento de la formación yo creo que no hay que reconocer la formación, la formación es secundaria, es la buena práctica la que hay que reconocer y para la buena práctica vas a necesitar la formación.

MPARF ... para ello es necesario que se evalúen las prácticas, lo de los proyectos vale para la gente que no está establecida

... aunque estemos establecidos, pero si hubiese diferenciación en la calidad de la educación que ofrecen los centros eso sería importante
PENEP ...hay que evaluar el trabajo de los centros

PIDCE ... la prioridad no es la formación, no es el objetivo

... un centro con proyecto, que proyecte una imagen de buenas prácticas, a final eso repercutiría positivamente.
PETRC

PRENO ... pasa con el Martín Recuerda, está en un sitio malo y al final tiene la mejor imagen de todos los institutos
PRBPA

... otro ejemplo es el Javier de Burgos, desde que es centro TIC ha cambiado completamente su imagen.
PRMSM

... yo creo que el primer centro bilingüe que haya en Motril se llena.

TICCI

VILIG

NECP Consideraciones sobre la necesidad de los Centros del Profesorado

CCUFI Yo creo que los CEPs como unidades de formación son muy importantes, no podemos permitir su desaparición.

CFPRO ...es la única vía de formación que tiene el profesorado que tienen la Consejería

CIMPRE ...Que el contenido de la formación sea más o menos adecuado, vale, pero que los CEPs son imprescindibles.

FMTAQ El modelo que tenemos aquí es fundamental, porque es gente que viene de la práctica docente y se integra en la práctica

FOSDU ...el problema de otros sitios es que la formación se da desde la

- Universidad, desde fuera y la gente se implica menos
- MIMFT ...personalmente me identifico más con la forma en la que se trabaja aquí.
- NDPAC ...todo el mundo sabe cuando tiene una necesidad donde puede acudir
- NULCE ...de hecho, cuando hay una urgencia llaman al CEP para que ayude a apagar el incendio
- PIMCE ...insisto, de que tal y como están los CEP estructurados a mi me parecen imprescindibles

7.3 Análisis cualitativo de los datos obtenidos

Para el análisis cualitativo del grupo de discusión, hemos agrupado los códigos en tres grandes apartados:

- El conocimiento y la valoración de la oferta formativa,
- La implicación del profesorado en las actividades propuestas por el CEP
- La valoración de la incidencia de la formación permanente del profesorado en la mejora de la práctica docente

7.3.1. Conocimiento y valoración de la oferta formativa (OF)

En este apartado, nos hemos centrado en dos aspectos: el conocimiento y la valoración por parte del colectivo docente de los distintos tipos de acciones formativas, como indicador de la implicación del profesorado en su formación y en el análisis de las vías de comunicación entre el Centro del Profesorado y los centros, elemento fundamental para conseguir la implicación del colectivo docente en su formación.

(CVA) Conocimiento y valoración de las acciones formativas:

El grupo dice conocer las distintas modalidades de acciones formativas, pero la mayoría opina que el profesorado en general no las conoce, solo aquellos que se forman distinguen unas de otras, aunque hay quien señala, que a grandes rasgos, “la gente si sabe, mas o menos lo que es cada cosa”. Los compañeros de Secundaria afirman que en ese nivel educativo casi nadie sabe en que consiste cada una de las diferentes acciones formativas.

También hay quien opina que no es fundamental saber la diferencia “entre un curso y un curso con seguimiento”, pero se le replica diciendo que este conocimiento puede ser un indicador del nivel de implicación del profesorado en la formación. El grupo cree que al finalizar la formación inicial, sería necesario que se conocieran modalidades de formación permanente, se trataría de dar unas bases en la formación inicial que preparen para la posterior formación a lo largo de toda la carrera profesional.

Con respecto a la modalidad más útil para cumplir los objetivos de la formación dentro del modelo de formación en centros la opinión unánime es que serían: la actividad denominada proceso de formación en centro y los grupos de trabajo y en particular aquellos que implican a todo o a la mayoría del claustro, aunque se es consciente de que en la actual situación la formación de este tipo de grupos es bastante difícil porque son muy escasos los centros donde se dan las condiciones mínimas para llevarlos a cabo . Con los grupos se ha mejorado la formación, el grupo elabora el contenido y los temas tratados suelen estar relacionados de forma directa con la práctica docente. Lo ideal, como ya hemos dicho es que los grupos estén formados por el mayor número de personas del mismo centro. Se opina igualmente que puede ser útil cualquier tipo de actividad, curso, jornada, curso con seguimiento, encuentro etc., siempre que esté relacionada con la práctica. Se valora positivamente que

ahora los grupos de trabajo tengan la posibilidad de contar con ponentes externos en caso de que se considere necesario, algunos participantes argumentan estas ideas exponiendo ejemplos de formaciones en centro y grupos de trabajo realizados en su centro sobre temas de interés común que han sido bastante eficaces.

(CVI) Conocimiento y valoración de la información aportada por el Centro del Profesorado, (RIAC) (VIRI):

Para que el Centro del Profesorado pueda cumplir sus objetivos, es imprescindible una comunicación fluida y permanente con los centros educativos de su zona. Esta comunicación depende tanto del CEP como de los propios centros.

En general todos los participantes coinciden en que la información de la convocatoria trimestral de actividades llega puntualmente a sus centros, hay alguna excepción imputable al servicio de Correos. Opinan que el CEP debe mejorar su información, tanto en la página WEB como en la información impresa que envía a los centros, porque las actividades no se limitan a las convocatorias trimestrales, sino que hay otras muchas, como las formaciones en centro o los grupos de trabajo que la gente debe conocer y sobre las cuales falta información.

Con respecto a las vías por las que recibe la información el profesorado, todos coinciden en que la página WEB es usada por una minoría, a pesar de ser el medio más cómodo, directo y fácil de actualizar. Desde el CEP debe potenciarse su uso con vistas al próximo curso, en la actualidad es la información impresa la vía más usada y en el futuro debe cambiarse esa tendencia.

(IAC) Conocimiento y valoración de la información aportada dentro del centro de trabajo:

Coincide el grupo que en sus centros el equipo directivo, suele pasarles la información con rapidez, esto ocurre no solo en los centros donde están adscritos en la actualidad, sino también en los centros donde los diversos miembros del grupo han prestado sus servicios con anterioridad. En los centros de Secundaria lo habitual es que la información se ponga en la sala de profesores. Se señalan también por parte de algún componente, que en ocasiones sí han oído quejas de colegas, sobre que en sus centros, el equipo directivo que es el encargado de difundir la información dentro del centro, no se la hacía llegar a tiempo.

(CVC) Conocimiento y valoración del Centro del Profesorado:

El análisis del conocimiento y valoración del Centro del Profesorado, lo hemos centrado en: las funciones, la estructura y el funcionamiento del CEP, el conocimiento del personal, las funciones y el papel que debe jugar los asesores y las asesoras de formación, así como en el conocimiento del material que ofrece el CEP en calidad de préstamo.

El grupo coincide en la importancia de los Centros del Profesorado como unidades de formación permanente, la cual debe centrarse en dos aspectos: los conocimientos de las distintas especialidades y los aspectos metodológicos y didácticos. En algunas especialidades como los Idiomas Modernos, cobra especial importancia la actualización en conocimientos, porque se pueden perder habilidades lingüísticas, pero todos coinciden en señalar que son los aspectos metodológicos y didácticos, los contenidos fundamentales que debe contemplar el CEP en sus actividades, se dice que para lo otro, existen libros y otra forma de adquirir conocimientos relacionados con los contenidos de las especialidades.

El conocimiento exacto de lo que es el CEP, mucha gente aún no lo tiene, pero la idea de que es el “único sitio donde van a atender una necesidad que puedas tener”, eso sí lo tienen, según la opinión unánime del grupo.

Los CEPs están preparados para cumplir su función, su estructura permite dar la formación que necesita el profesorado, aunque es necesario un aumento de plantilla si se quiere que la formación esté relacionada con la práctica y que el asesor o la asesora estén presentes en los centros. El CEP como estructura si puede organizar actividades al nivel que necesita el profesorado, el problema no está en el CEP sino en el profesorado y en los centros, “si se necesita una formación de doscientas horas, el CEP puede organizarla, pero el profesorado difícilmente aguantaría una actividad de esas características”.

Sobre la imagen del CEP se coincide en el cambio que ha ido experimentando: “antes a la gente que trabajaba en el CEP se les veía como desertores de la tiza, como gente que no quería trabajar, que se iba al sillón, eso ahora ha cambiado, ahora se ve a la gente que trabaja”. “...alguien que te puede echar una mano. En Secundaria son pocos los que conocen el funcionamiento del CEP, en Primaria y en Infantil se conoce bastante más. Otra opinión señala que:”en el CEP de Motril se percibe que hay un proyecto, que los que allí están tienen conciencia de grupo”. Con respecto al personal del CEP, se están de acuerdo que en general sí se conoce a personal del mismo, sobre todo a los asesores.

Se coincide en la importancia de la labor que desempeñan los asesores y las asesoras de formación, en que el profesorado tienen que percibirlos como a alguien cercano, para lo que es imprescindible su presencia continua en los centros. Deben transmitir que son una ayuda, que vienen de fuera a apoyarte en tú trabajo. Se les define como dinamizadores de procesos de reflexión en los centros, así como de organizadores de acciones formativas. La

dinamización en los propios centros para que iniciar en los mismos procesos de formación, es la tarea más difícil de los asesores y asesoras.

Se les considera las únicas personas a las que verdaderamente, el profesorado se puede agarrar en un momento determinado, a las que puedes recurrir para dinamizar determinadas cosas, personas de referencia para los centros, que pueden ayudar al profesorado a resolver las necesidades que se les plantea, “por encima de la Inspección y de los Equipos de Orientación Educativa”.

Al asesor o a la asesora se les considera una figura imprescindible, ya que son los agentes encargados de llevar adelante la formación del profesorado, el trabajo directo con el mismo les corresponde a ellos. No tienen por qué ser expertos, sino personas que están presente en los centros, integrándose, ofreciendo su colaboración, dinamizando. Para cumplir esta difícil función deben de contar con las habilidades sociales oportunas.

Con respecto al material que ofrece el Centro del Profesorado en calidad de préstamo, hay opiniones contrapuestas: unos señalan que en general no se conocen suficientemente, mientras que otros creen que la mayor parte del colectivo docente si conoce la existencia de estos materiales. Se coincide como en otras cuestiones que los que mejor los conocen son los compañeros y las compañeras que se forman. El CEP también debe de mejorar la información sobre estos materiales en la página WEB, donde debe de haber un catalogo lo más detallado posible.

7.3.2. Implicación del profesorado en las actividades CEP de formación propuestas por el (IP)

(IPD) Implicación del profesorado en la detección de necesidades de formación:

Se plantea la existencia o no de procesos de reflexión en los centros, que conduzcan a identificar áreas de mejora. Se empieza señalando por parte

de los compañeros de Secundaria que, en este nivel, no se dan estos procesos, que la mayor parte del profesorado desconoce lo que realmente es el Proyecto de Centro, para la mayoría solo es un formalismo con el que hay que cumplir en su momento y por supuesto no conocen el concepto de necesidad de formación.

En Infantil y Primaria, la situación mejora con respecto a Secundaria, porque a nivel de ciclo si suelen darse procesos de trabajo en común. Pero en todos los niveles se coincide que todo lo que suponga trabajo en común, es muy difícil llevarlo a cabo y mucho menos reflexionar sobre cuestiones fundamentales como los procesos de enseñanza – aprendizaje. En este sentido, se cree que, uno de los motivos por los que es difícil trabajar en equipo es porque a los compañeros no se les eligen, te vienen impuestos y se puede sintonizar con ellos o no.

En las reuniones solo se solucionan problemas puntuales, pero difícilmente encontramos un centro donde de verdad se aprovechen para realizar procesos de reflexión conjunta, y en aquellos que se dan, generalmente no está implicado la totalidad del centro. Los centros de Secundaria están compuestos por la suma de una serie de individualidades, incluso muchos compañeros se enorgullecen de que “cuando cierro la puerta hago lo que quiero”, incluso hay compañeros que comentan “¿Qué harán los maestros cuando se reúnen por las tardes?”. En Infantil y Primaria, las reuniones de ciclo si se hacen en la gran mayoría de los centros, hay más implicación, más conciencia de proyecto de centro, porque hay unas reuniones, en Secundaria solo existen en la normativa, pero no se cumplen.

Se plantea una compañera que el que la gente se reúna, tampoco es una garantía de trabajo en equipo, y se pregunta: “¿Realmente la gente trabaja en lo que hay que trabajar en las reuniones de ciclo?”

El problema puede estar también en la formación inicial, donde no se enseña a trabajar de forma conjunta y se concluye en que es imprescindible el trabajo en equipo si se quieren establecer cuales son las áreas de mejora que necesita el centro, para poder dar respuesta a las necesidades del alumnado.

En los centros no hay Planes de Formación, hay quien señala que en muchos, ni siquiera un verdadero Proyecto de Centro. Para cumplir la norma, los Planes de Formación que se elaboran consisten en la relación de las actividades en las que el profesorado dice tener interés, pero sin ningún tipo de proceso de trabajo en equipo ni de reflexión sobre la práctica y sin ellos no es posible hacer un Plan que sea de todos. Algunos componentes dicen desconocer si en su centro existe: “si lo hay yo no he participado en hacerlo”.

Se opina que, de alguna forma, habría que obligar a su elaboración, claro que para ello tanto el profesorado como el equipo directivo tendrían que saber que es y que la dinámica del centro permitiera hacer un verdadero Plan. Evidentemente, si el profesorado desconoce lo que es un Plan de Formación, difícilmente serán conscientes de su obligatoriedad. Vuelve a señalarse a la Educación Secundaria como la etapa donde de forma generalizada el profesorado considera que “todo lo que sea elaborar un proyecto, un plan, son cosas secundarias”. En todo caso son cosas que hay que hacer porque la normativa lo dice o el Inspector puede pedirlo, pero no son conscientes de su necesidad. La formación tiene un importante papel para cambiar esta situación y que el profesorado asuma la necesidad del trabajo en equipo como requisito indispensable para llevar a cabo procesos de reflexión conjunta sobre la práctica.

(PDA) Participación del profesorado en las diferentes acciones formativas:

En cuanto a la participación en acciones formativas, existen varios perfiles en el profesorado. Existe un grupo minoritario que está preocupado por

innovar, por estar al día, pero todavía son mayoría la gente que no lo hace, son muchos los que piensan que es suficiente con la formación inicial. Se entiende mayoritariamente la formación como algo individual, no como algo colectivo, de hecho la mayor parte de las demandas de formación no son demandas de grupo, son demandas individuales y si queremos mejorar la situación de los centros debe ser con la implicación de todos. Un colectivo importante del profesorado, hacen actividades de formación, generalmente cursos pero sin un objetivo concreto y muchas veces sin que estos cursos tengan que ver con su trabajo.

Vuelve a insistirse en que los temas prioritarios de formación deben ser los relacionados con la metodología y las didácticas concretas, planteamiento de objetivos y elaboración de proyectos. El mayor interés se centra en temas relacionados con la especialidad. Además de estar de acuerdo en que el profesorado no se forma suficientemente, se opina que siempre se forman los mismos. También se señala que el profesorado en general no conoce la posibilidad legal de dedicar a formación setenta horas anuales del horario de obligada permanencia en el centro.

La ley establece la formación como obligatoria, y la ley está para cumplirla, incluso se afirma que el no hacerlo debería implicar la pérdida del empleo. Se destaca que esta situación es más acusada en Secundaria donde existe la idea de que “nuestra función es dar clase en la pizarra con la tiza y el resto de tareas, como tutoría, coordinación o evaluación, nada”.

Entre las razones que llevan al profesorado a no realizar actividades formativas se destaca que “cobra lo mismo el buen profesional que el malo” y que nadie les obliga a formarse, o a llevar a cabo unas buenas prácticas docentes. Es este sentido se señala que el papel de la Inspección debería ser determinante para cambiar la situación. Otra razón sería la rutina en la que viven instalados muchos de nuestros compañeros y de nuestras compañeras, son gente que lleva muchos años trabajando, haciendo siempre lo mismo. Te

dicen que todo lo nuevo son tonterías, que toda la vida se han hecho las cosas de esta o de aquella manera y que hacer otras cosas es perder el tiempo.

En Secundaria existe la creencia bastante generalizada de que no tienen nada que aprender, que con lo que cada uno sabe de su materia es más que suficiente y de cuestiones metodológicas no quieren oír hablar. Además, se señala que la formación inicial en este nivel es incompleta, son especialistas en una materia, pero no en enseñarla. En Infantil, es diferente son pocas las personas que tienen esa mentalidad, lo habitual es que el profesorado de infantil, en su inmensa mayoría mujeres, esté abierto a la innovación y participe de forma activa en procesos formativos. También en Primaria la situación es bastante mejor, en este sentido, que en Secundaria.

El interés por mejorar su práctica, es la razón más importante que tiene el profesorado para formarse. Es esta una razón para un sector del profesorado, cada vez son más los decentes que se implican en procesos formativos con el objetivo de aprender cosas nuevas que le sirvan para mejorar en su trabajo, en Infantil este sector es mayoritario. La compañera de primaria señala que en los colegios que ella ha estado son muchos los compañeros interesados en formarse para mejorar, también se está de acuerdo que es en Secundaria donde este sector es más minoritario.

La obtención de méritos es otra de las motivaciones que tiene el profesorado para acercarse a la formación, se cree que desde que se estableció el complemento económico de los sexenios, una parte importante del colectivo decente se forma por este motivo. En Secundaria los dos motivos fundamentales por los que se realiza formación son los sexenios y el concurso de traslados. Se culpa al Sistema de que ocurra esto, porque en estos concursos se premia la formación como si fuese un objetivo en sí mismo y no un medio. Deberían valorarse las buenas prácticas y esto motivaría que se considerara necesaria la formación para poder realizarlas, para poder mejorar en su trabajo. Es una forma indirecta de hacer obligatoria la formación, que el

profesorado la sienta necesaria, porque se le obliga a tener buenas prácticas, a innovar. No se puede permitir que haya colegas con un concepto de la educación y con unas prácticas de hace decenas de años. Esto que es posible en la enseñanza, en otros sectores del mundo laboral no se permitiría.

Un sector importante del profesorado realiza formación por estar interesado en los temas sobre los que se trabaja en esas actividades, aunque no estén relacionados con su trabajo. Su interés es personal, acuden a lo que les gusta. En Infantil y Primaria esta circunstancia se da en menor medida que en Secundaria donde es más habitual.

Con respecto al horario más adecuado para realizar las actividades formativas, la mayoría señala que debe ser dentro de las treinta y cinco horas semanales de horario laboral, y hay quien considera necesario que alguna actividad concreta que implique conocer la práctica de otros compañeros, se desarrollen en el horario lectivo para poder asistir a su centro y ver en directo sus formas de trabajar.

(CPF) Causas por las que el profesorado se forma o no suficientemente:

Se considera por todos los participantes en el grupo, que el profesorado más joven está más preocupado por su formación. La conciencia de su propia inexperiencia, puede ser una de las motivaciones, pero no es menos cierto que el Concurso de Traslados es otra. Es importante para motivar al profesorado que las actividades respondan a las necesidades de este y que tengan una mínima calidad, tanto en la organización, en los materiales que se ofrecen y sobre todo en los ponentes, ya que cualquiera no es capaz de transmitir cosas que el profesorado considere de utilidad.

Otras razones aportadas en relación con la participación en la formación es el que la Administración no reconoce suficientemente al que se forma, la

falta de motivación relacionada en parte con esta circunstancia, la situación familiar de cada persona, la falta de reconocimiento en muchas ocasiones por parte de los padres, las madres o de la propia Inspección Educativa. En este sentido una compañera señala que la formación tiene un componente personal, un compromiso con tu trabajo y que hay que formarse al margen de que exista o no ese reconocimiento.

La condición de funcionario es también una circunstancia que condiciona la participación, se está de acuerdo en que la motivación es mayor en la empresa privada, donde el éxito depende de la formación, se puso el ejemplo de los camareros utilizando el ordenador en su trabajo, mientras que en algunos centros los ordenadores permanecen en sus cajas. La diferencia es que a los camareros les va el sueldo en ello.

Se consideró también que una buena parte de las acciones formativas no tienen la conexión suficiente con la práctica, lo que lógicamente influye de forma negativa en la motivación del profesorado, se hicieron afirmaciones como: “la formación está poco conectada con la mejora de la práctica” “hay poca formación que sirva para las dificultades que tengo en el centro”

7.3.3. Valoración de la incidencia de la formación permanente del profesorado en la mejora de la práctica docente (VI)

El grupo opina, que el profesorado en general, sí está interesado en su formación permanente, pero lo que falla es su compromiso por aplicarla a la práctica, no se sienten obligados a cambiar a innovar: “le pides a un compañero el currículum y te saca un montón de cursos, pero trabaja ahora como trabajaba hace veinte años”. Consideran los compañeros de Secundaria que la mayor parte del profesorado de esta etapa piensa que la formación no es necesaria, que depende de la capacidad personal de cada uno y de la formación que recibieron en la Universidad, que no necesitan actualizarse. La

implicación en Infantil y en Primaria, vuelve a señalarse que es superior que en secundaria.

Si la formación aporta algo si interesa, “la gente no quiere hacer cursos donde no hay nada nuevo”, opinan algunos, mientras que otros piensan que la clave no está en los cursos, que difícilmente un curso no aporta nada. Pero se considera fundamental para que la formación incida sobre la práctica, la calidad de la misma y el que las actividades sean atractivas al profesorado así como que exista una conexión entre las actividades y la práctica docente. El modelo de formación en centros se nos presenta como el más adecuado para conseguir cambios en la dinámica de los centros.

Nos preocupamos mucho cuando vienen los problemas de absentismo, convivencia, etc., pero no nos preocupamos por ver de qué manera evitamos esas situaciones o ayudar a que las situaciones conflictivas mejoren, o a prevenir situaciones de ese tipo. Un componente del grupo opina que el CEP organiza las actividades que se le solicitan y no siempre se pide formación para mejorar la práctica.

Con respecto a la utilidad de las actividades de formación para la mejora de la práctica docente, el grupo unánimemente considera que son imprescindibles, su utilidad es incuestionable, ahora bien, no vale cualquier actividad. Consideran también que la formación ofrecida por el CEP, ha mejorado mucho en los últimos años, la oferta formativa es mayor y de más calidad y las actividades tienen más relación con el trabajo que hacemos.

La mayoría de las veces, las actividades que se solicitan, están relacionadas con la especialidad y son útiles a nivel individual. Luego, hay una serie de actividades relacionadas con el trabajo colectivo que no están entre las propuestas por el CEP. Claro que si no hay demanda de poco sirve que el CEP las convoque, el profesorado no asistiría. Se critica la actitud del profesorado

cuando espera a que el CEP proponga, cuando tiene que ser este el que demande la formación que necesita.

Con respecto a las actividades que organiza el CEP, se opina que no inciden suficientemente en la práctica educativa, hay quien cree que solo el cincuenta por ciento son útiles para ese fin, aunque esta opinión no es la de la mayoría, los cual cree que en general se puede hablar de una utilidad más que aceptable. Se debe distinguir entre las diferentes modalidades de actividad formativa, así en los grupos de trabajo, hay de todo, los hay útiles y los hay cuyo único objetivo es obtener un certificado. La gran mayoría de los cursos y de las Formaciones en Centro alcanzan un buen nivel de calidad. Al hablar de calidad se refieren a que son actividades que cumplen su objetivo, que sirven para innovar, para mejorar la labor docente.

Todos piensan que de una forma u otra la formación debería tener un cierto nivel de obligatoriedad. Se cree que no se debería de reconocer la formación, sino las buenas prácticas docentes y será la necesidad de esas prácticas la que provocará que el profesorado demande la formación. La prioridad no puede ser la formación en sí misma sino la mejora que ella implica. Para ello es necesario que se evalúen las prácticas, labor en la que tendría mucho que decir la Inspección Educativa. Que se distingan aquellos centros donde se innova donde se llevan a cabo proyectos que redunden en la mejora de la calidad educativa. Los centros con buenas prácticas y en los que se innovan, mejoran su imagen, lo que repercute muy positivamente en la marcha de los mismos.

Se considera que una forma de motivar al profesorado para que se forme sería valorar la implicación del profesorado en procesos de mejora, tanto para concursos, como para acceder a determinados centros mediante proyectos. No en la mera realización de actividades, sino en mejoras de las prácticas.

Hay también quien opina que, sencillamente, la formación debería ser obligatoria: “lo mismo que cuando sale un motor nuevo, a los mecánicos se les obliga a aprender a manejarlo, pues en los centros también hay que formarse”. Otro componente añade: “debería ser obligatoria porque es difícil que se sienta obligatoria” El profesorado tiene la responsabilidad de responder a las necesidades que se le plantean en el centro, lo que no debe ocurrir es que en un centro haya problemas de convivencia y simplemente reflejarlo en la memoria, sin hacer nada para solucionarlo.

Deberían establecerse normas que permitieran la creación en los centros de equipos docentes atendiendo a parámetros diferentes que los concursos de traslados, equipos que fuesen capaces de desarrollar proyectos de forma conjunta. Se comenta que en esta dirección se han dado algunos avances por ejemplo, en los centros TIC se contempla la posibilidad de conceder comisiones de servicio.

Coinciden en la necesidad de los Centros del Profesorado, se consideran unidades de formación imprescindibles, puede y debe cuestionarse la calidad de la formación que ofrecen, pero nunca su existencia. El Sistema de formación que tenemos en Andalucía basado en un perfil asesor que procede de la práctica docente, es preferido por el grupo, antes que otros modelos donde la formación se da desde la Universidad y el nivel de implicación del profesorado es mucho menor.

Como conclusión podemos decir que el grupo de discusión entiende que la formación tiene sentido si sirve para mejorar la práctica docente. Si no es así, no sirve. Si no, no es formación, tendría un sentido de formación personal, que también es muy importante, pero que nada tiene que ver con la mejora de la práctica. Ese tipo de formación no cumple el objetivo del Sistema Andaluz de Formación Permanente del Profesorado. De lo que tiene que hacerse cargo la Administración es de la formación que sirve para que el profesorado mejore lo que está haciendo

Según esto, aparecen dos vertientes en la formación permanente del profesorado: una colectiva y otra individual. Y estas dos posibilidades formativas no son antagónicas, sino que se complementan.

Respecto a la formación individual, el grupo de discusión, establece que en el momento que hablamos de especialidades como la música, el inglés, la educación física..., es necesario que existan esos cursos, encuentros, jornadas, congresos..., para la actualización didáctica del profesorado especialista. Hay quien piensa, también, que la formación individualizada es una cosa muy personal del sujeto, que si quiere una formación muy especializada, que se vaya a la facultad o a otros ámbitos. Que la formación que venga de la Administración debe de ir pensada para solucionar problemáticas que atañen a la vida de los centros docentes.

Respecto de la formación colectiva, todo el grupo de discusión está de acuerdo en señalar que la acción formativa más viable y significativa es la *formación en centros*, ya que es una actividad que resuelve problemas y que implica a todo el claustro. Se añade, que para que la formación en centros, sea mucho más productiva debe de ir acompañada de algún proyecto global del centro de forma que se pensara en cuál es la problemática del mismo, en función de su ubicación, de la procedencia social y cultural del alumnado, etc. Que estuviese muy claro que es lo que les interesa a todo el centro, que comprometa a todo el profesorado o a una gran parte del mismo.

Otra cuestión relacionada con la formación en centros es su ubicación. No deberíamos de confundir el modelo formación en centros, entendiendo el centro, no como lugar físico; sino como ente educativo. Entonces, no tiene que hacerse necesariamente, la formación allí, en el espacio físico. Eso es una circunstancia, que es deseable, pero en ningún caso imprescindible.

Capítulo octavo

Conclusiones de la Investigación

En este capítulo, estableceremos las conclusiones del análisis cuantitativo y las del cualitativo con objeto de comprobar las coincidencias y las diferencias entre unas y otras. Por último elaboraremos unas conclusiones finales y basadas en las mismas, plantearemos una serie de propuestas de mejora

8.1 Conclusiones del análisis cuantitativo

8.1.1. Conocimiento y valoración de la oferta formativa del profesorado.

Conocimiento y valoración de las diferentes acciones formativas

El nivel del conocimiento de las características de las diferentes acciones formativas, es bueno, siendo las más conocidas: el curso tradicional y el grupo de trabajo, mientras que la que menos es la denominada formación en centros. El grupo de trabajo es considerado la modalidad de acción formativa más adecuada para dar respuesta a las necesidades de formación, también la modalidad formación en centros baja de los dos puntos (es a partir de los dos

puntos y medio cuando una proposición se considera no aceptable) a pesar de ser el tipo de actividad menos conocida. Es el curso, la modalidad peor considerada para dar respuesta a las necesidades formativas del profesorado. En este apartado la única variable que destaca, en cuanto a la opinión de los encuestados es la del puesto de trabajo, así podemos observar como las dos modalidades de actividad formativa mejor consideradas para dar respuestas a sus necesidades de formación son: el grupo de trabajo y la formación en centro. De los tres niveles educativos, es el profesorado de Educación Secundaria el que peor las puntúa.

Conocimiento y valoración de la información aportada por el centro del profesorado

El profesorado considera que tiene información puntual de las actividades y convocatorias realizadas por el Centro del profesorado. Se observa una gran diferencia entre las dos vías de información analizadas, el uso de la página WEB para este objetivo es aun muy escaso, destacándose que el mismo está en razón inversa a la edad del profesorado. Es la información impresa el canal más utilizado por todo el colectivo en general.

Conocimiento y valoración de la información aportada por el centro de trabajo

La distribución de la información del CEP dentro de los propios centros, es buena para más del noventa por ciento de los encuestados. Hay una correlación directa entre los resultados obtenidos cuando se les pregunta que si la información que llega al centro es puesta inmediatamente en su conocimiento, y los resultados de los dos ítems donde se les plantea si se tarda en dársela o no se les da información, lo que refuerza la fiabilidad de las respuestas.

Conocimiento y valoración del Centro del Profesorado

Más del ochenta y cinco por ciento, están poco o nada de acuerdo con la afirmación de que los CEPs no son necesarios y que por lo tanto deben desaparecer, el rechazo es mayor entre los más jóvenes.

Más del noventa por ciento, considera que deben ser plataformas estables para facilitar el trabajo a los docentes, que son necesarios y que además este Centro del Profesorado desarrolla su gestión de forma descentralizada, democrática y participativa. De esta opinión participan más los diplomados, que los licenciados o doctores, lo que se corresponde con los porcentajes relativos a la variable, puesto de trabajo, ya que el porcentaje es mayor en Educación Infantil y Primaria que en Educación Secundaria.

Con respecto a los materiales y recursos con los que cuenta el Centro del Profesorado, la media de las opiniones se sitúa en torno a los dos puntos, que aunque está dentro del margen de los dos puntos y medio, en los que se sitúa la frontera de lo aceptable, vemos como la puntuación empeora con respecto a otros apartados. Los que puntúan mejor el hecho de que los materiales con los que cuenta el CEP sean suficientes para ayudar en la formación, son el profesorado de Educación Infantil y Primaria, así como el profesorado que presta sus servicios en la zona del Valle de Lecrín. Ocurre lo mismo en la valoración específica del material bibliográfico impreso, y del audiovisual – multimedia.

La puntuación obtenida en cuanto al uso de los materiales que se ofrecen en calidad de préstamo, se sitúa prácticamente en los dos puntos y medio, siendo los que menos usan este servicio el profesorado de Secundaria. Existen también, algunas diferencias en función de la edad: los que menos usan los materiales de préstamo son los más jóvenes. Esta última circunstancia puede llevarnos a pensar en que la difusión por parte del CEP de sus materiales de préstamo ha sido insuficiente.

En cuanto a los materiales ofrecidos en las actividades de formación, la puntuación mejora con respecto al resto, obteniéndose una aprobación en cuanto a la calidad y utilidad de los mismos por la mayoría del profesorado encuestado.

Las instalaciones obtienen una buena calificación, siendo el profesorado de Secundaria el que menos bien las valora.

En los tres ítems relativos a la opinión del profesorado sobre la actitud y la disponibilidad del personal del CEP, las puntuaciones son muy buenas, esta valoración es mejor en Educación Infantil y Primaria que en Secundaria. No considera la gran mayoría del profesorado, que sea necesario un aumento en la plantilla del Centro del Profesorado para cubrir sus necesidades de formación.

8.1.2. *Implicación del profesorado en las actividades propuestas por el CEP*

Implicación en la detección de necesidades

Sobre la existencia en los centros de procesos de detección de áreas de mejora mediante la reflexión de los equipos docentes, los resultados son muy diferentes en Educación Infantil y Primaria que en Secundaria, en los dos primeros niveles la media se sitúa en torno al dos, mientras que en Secundaria para a ser de un dos con sesenta y seis, claramente por encima del dos y medio. Se deduce pues, que en Secundaria, el profesorado coincide en que no se dan este tipo de procesos, mientras que en Infantil y Primaria, la puntuación en este ítem, sin ser buena, puede ser considerada como aceptable. La variable que más está presente en este apartado es la de la titulación.

Se rechaza la afirmación de que “en mi centro no hay Plan de Formación del Profesorado” con esta opinión está menos de acuerdo el profesorado más joven, ya que son los que menos rechazan esta afirmación. La experiencia nos dice que los resultados serían otros si el profesorado conociera realmente en que consiste un verdadero Plan de Formación.

El que el Plan de Formación de un Centro se realice con las aportaciones que los equipos docentes realizan después de procesos de reflexión de áreas de mejora, no llega al dos y medio de rechazo, pero el dos veintiséis, es una media que indica que no son muchos los centros donde este proceso se desarrolla de esta forma. Aquí también se destaca el profesorado de Secundaria, que es el nivel donde menos se realizan los planes de formación, mediante las aportaciones de los equipos docentes.

Participación en las diferentes acciones formativas

Los encuestados rechazan claramente los dos ítems en las que se afirmaba que, su participación en acciones formativas durante los últimos años había sido nula o escasa. También rechazan el aceptable, aunque por una puntuación bastante menor. Buena es el calificativo más aceptado para la participación, pero con una puntuación de dos con veintiséis, el término muy buena se sitúa en dos con noventa, muy por encima de la frontera del dos y medio. Comprobamos que ninguno de estos ítems alcanza una buena puntuación, por lo que comprobamos que el concepto que tienen los encuestados de su participación en acciones formativas no es muy bueno.

De forma muy clara el profesorado se inclina por que la formación permanente se desarrolle en horario lectivo y en horario de obligada permanencia en el centro, las medias de estos dos ítems son prácticamente idénticas. Estos resultados se corresponden con el ítem siguiente donde de forma muy clara se rechaza la posibilidad de que la formación se realice en otro horario.

Causas por las que no he podido actualizarme para mejorar mi práctica

La falta de tiempo como motivo para la no realización de actividades formativas, ha sido rechazada, aunque por poco, al obtener una puntuación de dos con cincuenta y dos. En este ítem, se observa la influencia de la edad: son los más jóvenes y los mayores, los que menos argumentan la falta de tiempo como motivo para no formarse y los que más, los comprendidos entre los treinta y cuarenta y nueve años. La ausencia de propuestas formativas en la zona de trabajo ha sido claramente rechazada por la inmensa mayoría, el horario tampoco ha sido aceptado, aunque en menor medida. Esta última causa es señalada más por el profesorado de Educación Secundaria, lo mismo ocurre con la inadecuación de las propuestas formativas para satisfacer las necesidades, que es el profesorado de Secundaria quien más las señala como causa, aunque como el resto, la rechazan con una puntuación media de tres con cero uno.

Uno de los ítems con el que más ha discrepado el profesorado ha sido el que proponía que la falta de actualización para la mejora de la práctica docente ha sido debida a no considerar necesaria la formación permanente, por tener suficiente con la inicial, la nota media ha sido de tres con siete.

La realización de actividades de formación organizadas por otros organismos o instituciones diferentes de los Centros del Profesorado, ha obtenido una media de dos con veintidós, el sesenta y cuatro por ciento ha declarado estar de acuerdo con haber realizado algún tipo de actividad. El porcentaje de participación en actividades organizadas por otras instituciones en Educación Primaria y Secundaria ha sido similar, mientras que en Educación Infantil, ha resultado algo más bajo.

Los ítems donde se preguntaba por la relación con la práctica docente de las actividades realizadas, han determinado que una mayoría muy significativa declara que todas las actividades realizadas en los últimos años, han estado relacionadas con la práctica, destacando en este punto la variable sexo, esa relación era mayor en el caso de las mujeres. Se rechaza aunque por poco, la proposición en la que se proponía que solo algunas actividades de las realizadas estaban relacionadas con la práctica. El ítem más rechazado de este apartado ha sido es que decía que ninguna de las actividades realizadas tenía relación con la práctica.

8.1.3. Valoración de la incidencia de la formación permanente del profesorado en la mejora de la práctica docente.

Los encuestados rechazan de forma clarísima, el que para la mejora de la práctica docente no se considere necesaria la formación permanente, este rechazo generalizado en los tres niveles educativos es más rotundo en Educación Infantil y Educación Primaria.

Las actividades de formación organizadas por el Centro del Profesorado son consideradas adecuadas para las necesidades formativas de los encuestados, esta adecuación es mayor en Educación Infantil y Primaria. Así mismo hay una opinión mayoritariamente positiva sobre la influencia de las actividades formativas en la mejora de las prácticas docentes, esta influencia también es menor en Secundaria. El profesorado opina que las actividades propuestas por el CEP respondían en buena medida a las demandas realizadas desde el centro. Aunque por poco, la afirmación de que cuesta trabajo llevar a la práctica lo aprendido en los procesos de formación, es también aceptada por los encuestados, también se acepta el que para llevar a cabo la mejora de las prácticas es necesario contar con la colaboración de todo el centro.

El ítem relativo a la obligatoriedad de la formación permanente obtiene una media de dos con cuarenta y seis y se sitúa justo en la frontera entre la aceptación y el rechazo a esta circunstancia, de nuevo la Secundaria se destaca con respecto a los otros dos niveles y sí rechaza claramente esta posibilidad.

8.2 Conclusiones del análisis cualitativo

8.2.1. Conocimiento y valoración de la oferta formativa

Conocimiento y valoración de las acciones formativas:

El profesorado en general no conoce los tipos de acción formativa, solo aquellos que se forman distinguen unas de otras, en Educación Secundaria casi nadie sabe en que consiste cada una de las diferentes acciones formativas.

La opinión unánime sobre la modalidad más útil para cumplir los objetivos de la formación dentro del modelo de formación en centros, es que serían: la actividad denominada proceso de formación en centro y los grupos de trabajo y en particular aquellos que implican a todo o a la mayoría del claustro. También se opina que puede ser útil cualquier tipo de actividad, curso, jornada, curso con seguimiento, encuentro etc., siempre que esté relacionada con la práctica.

Conocimiento y valoración de la información aportada por el Centro del Profesorado

Los participantes coinciden en que la información de la convocatoria trimestral de actividades llega puntualmente a sus centros. Opinan que el CEP debe mejorar su información, tanto en la página WEB como en la información

impresa que envía a los centros, porque las actividades no se limitan a las convocatorias trimestrales, sino que hay otras muchas, como las formaciones en centro o los grupos de trabajo que deben conocerse mejor.

La página WEB es usada por una minoría, a pesar de que según la opinión de los participantes, es el medio más eficaz para recibir la información. La información impresa es la vía de comunicación más usada.

Conocimiento y valoración de la información aportada dentro del centro de trabajo:

Los equipos directivos de los centros distribuyen la información del CEP, con rapidez. Las quejas que los miembros del grupo han oído en este sentido son escasas

Conocimiento y valoración del Centro del Profesorado:

Todos coinciden en la importancia de los Centros del Profesorado como unidades de formación permanente, la cual debe centrarse en los conocimientos de las distintas especialidades y en los aspectos metodológicos y didácticos. Hay quien no tiene el conocimiento exacto de lo que es el CEP, pero la gran mayoría si sabe que es un lugar donde puedes acudir cuando se tiene alguna necesidad relacionada con la formación.

Se coincide en que los CEPs están preparados para cumplir su función, su estructura permite dar la formación que necesita el profesorado, aunque es necesario un aumento de plantilla si se quiere que la formación esté relacionada con la práctica y que el asesor o la asesora estén presentes en los centros. Se señala que en Secundaria son pocos los que conocen el funcionamiento del CEP. Con respecto al personal del CEP, se están de acuerdo que en general sí se conoce a personal del mismo, sobre todo a los asesores.

Todos coinciden en la importancia de la labor que desempeñan los asesores y las asesoras de formación y en que el profesorado tiene que percibirlos como a alguien cercano, para lo que es imprescindible su presencia continúa en los centros. Se les considera personas de referencia para los centros, figuras imprescindibles porque son los encargados del trabajo directo con el profesorado. Para cumplir estas complejas funciones, deben contar con el perfil adecuado.

No hay coincidencia con respecto a los materiales que el Centro de Profesorado ofrece en calidad de préstamo, unos creen que no se conocen suficientemente, otros opinan que la mayoría sí que conoce la existencia de los mismos. Se señala la conveniencia de mejorar también la información con respecto a los materiales.

8.2..2. Implicación del profesorado en las actividades de formación propuestas por el CEP

Implicación del profesorado en la detección de necesidades de formación:

En los centros de Educación Secundaria no existen procesos de reflexión que tengan como objetivo el detectar necesidades de formación, que mejoren la práctica docente, se pone en duda que la mayoría del profesorado de este nivel conozca el concepto de necesidad formativa. La situación en Educación Infantil y Primaria es mejor en este sentido. De todas formas el grupo coincide de la dificultad que supone en cualquier centro, el llevar a cabo trabajo en grupo. En aquellos centros donde se dan este tipo de procesos, difícilmente está implicado la totalidad del claustro. La formación inicial se considera una de las causas de esta falta de “trabajo en grupo”.

No hay verdaderos Planes de Formación en los centros, los Planes que se suelen elaborar son, simplemente, una relación de actividades en las que el profesorado dice tener interés. Se piensa que habría que obligar de alguna manera a su elaboración. Vuelve a señalarse a la Educación Secundaria como la etapa donde de forma generalizada esta situación es más grave. La formación juega un importante papel para cambiar esta situación y que el profesorado asuma la necesidad del trabajo en equipo

como requisito para llevar a cabo procesos de reflexión conjunta sobre la práctica docente.

Participación del profesorado en las diferentes acciones formativas:

El número de docentes que está preocupado por innovar, por estar al día es minoritario, demasiados piensan todavía que es suficiente con la formación inicial. La formación se concibe como algo individual, por eso la mayor parte de las demandas que surgen en los centros se hacen a nivel individual. Son muchos los que hacen actividades de formación, sin un objetivo concreto y muchas veces sin que estos cursos tengan que ver con su trabajo.

Las causas por las que el profesorado no se forma suficientemente serían: La falta de incentivos que tienen quienes, realizan buenas prácticas docente, el papel que juega la Inspección no es el adecuado, la rutina en la que se instalan muchos docentes, el rechazo a lo nuevo. En Secundaria, sobre todo, existe la idea bastante generalizada, de que con la formación inicial tuvieron más que suficiente para realizar su trabajo y que no tienen nada más que aprender. En Infantil y en Primaria, esto se da en bastante menor medida.

La razón más importante que tiene el profesorado para formarse es el interés por mejorar su práctica. Evidentemente nos referimos al profesorado que se forma. Se considera que en Infantil este sector es mayoritario, algo menos en Primaria y absolutamente minoritario en Secundaria

Los méritos son otra de las motivaciones que tiene el profesorado para formarse: concursos de méritos, de traslados o sexenios son poderosas razones para que un importante sector del profesorado se acerque a la formación. En Secundaria los dos motivos fundamentales por los que se realiza formación son los sexenios y el concurso de traslados

Si se valoraran las buenas prácticas y no la formación como si esta fuese un objetivo en sí misma, el profesorado sentiría la formación como necesaria, sería esa la mejor forma de “obligar”

También hay quien se forma por estar interesado en los temas que se tratan en las actividades, es un interés personal que se da más en Secundaria que en los otros dos niveles.

El horario más adecuado para realizar las actividades formativas, la mayoría señala que debe ser dentro de las treinta y cinco horas semanales de horario laboral, hay quien considera necesario que algunas actividades concreta que implique conocer la práctica de otros compañeros, se desarrollen en el horario lectivo.

Causas por las que el profesorado se forma o no suficientemente:

Además de las causas señaladas anteriormente habría que añadir que los más jóvenes tienen más interés por la formación, en primer lugar por su inadecuada formación inicial y en segundo, porque son los más interesados en acumular méritos para los concursos de traslados. La situación familiar de cada persona también condiciona su formación. La condición de funcionario es también una circunstancia que condiciona la participación: el puesto de trabajo se tiene seguro, independientemente del rendimiento.

Se consideró también que una parte de las acciones formativas no tienen la conexión suficiente con la práctica, lo que influye negativamente en la motivación del profesorado

8.2.3. Valoración de la incidencia de la formación permanente del profesorado en la mejora de la práctica docente

Se opina, que el profesorado en general, sí está interesado en su formación permanente, pero lo que falla es el compromiso por aplicarla en la práctica, no se sienten obligados a cambiar a innovar:

La mayor parte del profesorado de Secundaria piensa que la formación no es necesaria, que depende de la capacidad personal de cada uno y de la formación que recibieron en la Universidad, que no necesitan actualizarse. La implicación en Infantil y en Primaria, vuelve a señalarse que es superior que en Secundaria.

. El modelo de formación en centros se considera el más eficaz para una formación que sirva para mejorar la calidad educativa en los centros a través de la mejora de las prácticas del profesorado

Se consideran imprescindibles las actividades de formación, su utilidad, no debe cuestionarse.

La formación que ofrece el CEP ha mejorado, tanto en calidad de las actividades como en su conexión con la práctica. Pero todavía tienen que mejorar su incidencia en la labor docente.

Como ya hemos señalado, no se debería de reconocer la formación, sino las buenas prácticas docentes y será la necesidad de esas prácticas la que provocará que el profesorado demande la formación. Es necesario que se evalúen las prácticas, se deben distinguir aquellos centros donde se innova donde se llevan a cabo proyectos que mejoran la calidad educativa. También hay quien opina que, sencillamente, la formación debería ser obligatoria.

Se debería propiciar en los centros la creación de equipos docentes, no dejar la composición de los claustros, exclusivamente a la suerte en el Concurso de Traslados

Debe cuestionarse la calidad de la formación que ofrecen los Centros del Profesorado, pero no su existencia. El Sistema de Formación Andaluz, que se fundamenta en un modelo de asesor que viene de la práctica se considera el más válido.

El único sentido de la formación permanente del profesorado es la mejora de la práctica docente, en sus dos modalidades individual y colectiva, ambas deben ser complementarias.

Respecto de la formación colectiva, se coincide en que la acción formativa más viable y significativa es la *formación en centros*,. Se añade, que para que la formación en centros, sea eficaz debe de ir acompañada de algún proyecto global que implique a todo el centro

8.3. Conclusiones finales

Como señalábamos en el capítulo correspondiente al diseño de la investigación el objetivo general de esta, es el siguiente:

"Conocer, describir y valorar el estado actual de la formación permanente del profesorado en el ámbito del Centro del Profesorado Granada 2 y realizar propuestas de mejora".

De este objetivo general extraíamos los siguientes objetivos, a los que responderemos en función del análisis realizado tanto de los datos cuantitativos como cualitativos:

Conocer el grado de conocimiento y la valoración que tiene el profesorado sobre el CEP:

Más del noventa por ciento del profesorado considera, que los Centros del Profesorado deben ser plataformas estables que faciliten el trabajo a los docentes y que en concreto este CEP desarrolla su labor de forma participativa, descentralizada y democrática. Una proporción similar rechaza la posibilidad de la desaparición de los mismos. En esto la coincidencia con el grupo de discusión es absoluta.

Las instalaciones obtienen una buena valoración, lo mismo ocurre con los materiales ofrecidos en las actividades. La valoración de la aptitud y disponibilidad del personal también es muy alta. También en este punto existe coincidencia con las opiniones del grupo.

Con respecto al material que se ofrece en calidad de préstamo, no hay coincidencia entre los resultados del cuestionario, donde se valora

positivamente su nivel de conocimiento, y los del grupo, que opina que la mayoría del profesorado no los conoce.

Para el profesorado encuestado, es suficiente la actual plantilla del CEP, para atender las necesidades formativas de la zona, mientras que para el grupo de discusión, sería necesario un aumento de la misma, para que los asesores tuviesen una presencia permanente en los centros.

Comprobar el conocimiento y la valoración que tiene el profesorado de la zona de las diferentes modalidades de acciones formativas:

El conocimiento de las distintas modalidades de acciones formativas, es un indicador del nivel de implicación del profesorado en su formación. Con respecto a ello hay discrepancias entre los resultados del cuestionario y la opinión del grupo. Los primeros señalan que el profesorado conoce las características de las actividades, mientras que el grupo cree que hay una gran parte del profesorado, que no está comprometido suficientemente con la innovación y la formación, que no las conoce, esta circunstancia se da mayoritariamente en Educación Secundaria.

En relación con el tipo de actividad más adecuada para dar respuesta a las necesidades de formación, el cuestionario señala que la mayoría cree que es el grupo de trabajo, seguido de cerca, por la modalidad denominada formación en centros. Estos datos coinciden con las opiniones expresadas en el grupo de discusión.

Conocer el grado de conocimiento y la valoración que tiene el profesorado de la información aportada por el CEP

Una información permanente y fluida es fundamental para que el Centro del Profesorado pueda alcanzar sus objetivos. El cuestionario deja claro que la

información aportada por el CEP, llega con fluidez al profesorado. En cuanto a las vías de acceso a la misma, destaca la información impresa, sobre la página WEB. Estos datos también coinciden con las opiniones del grupo, el cual opina que debe potenciarse el uso de las Nuevas Tecnologías en este campo.

Conocer y valorar la participación del profesorado en las diferentes acciones formativas propuestas por el CEP:

De las posibilidades que ofrecía el cuestionario (nula, escasa, aceptable, buena y muy buena) con respecto a la participación, la única que obtiene un resultado positivo por un escaso margen es la opción buena. En el grupo se ha opinado que la participación es escasa en Secundaria, aceptable en Primaria y buena en Infantil. Como vemos no hay concordancia en este punto, entre unos datos y otros.

Conocer y valorar las causas por las que el profesorado realiza o no actividades de formación:

La única razón para no formarse, de las planteadas en el cuestionario que ha rozado la puntuación de aceptable, ha sido la falta de tiempo. Se han rechazado como causas: la ausencia de propuestas formativas, el horario inadecuado, la inadecuación de las propuestas y el considerar suficiente la formación inicial. En cambio esta última razón, es argumentada por el grupo como muy importante en Secundaria. El grupo ha señalado otros motivos como la falta de incentivos para aquellos que tienen buenas prácticas y la rutina.

También se consideró en el grupo, que una parte de las actividades organizadas por el CEP, no tienen la conexión suficiente con la práctica, lo que lógicamente influye negativamente en la motivación del profesorado

El grupo está de acuerdo en que el motivo más importante por el que el profesorado se forma es el interés por mejorar su práctica. Esta opinión, se corrobora con los resultados del cuestionario que da los mejores resultados al ítem, donde se establece que “todas” las actividades realizadas en los últimos tres años estaban relacionadas con la práctica, mientras que los que establecían solo “algunas” o “ninguna”, son rechazadas claramente. Por lo tanto podemos afirmar que la razón fundamental que mueve al profesorado que se forma, es la de mejorar su práctica.

Otros motivos por los que el profesorado se forma son los concursos de traslados y la percepción de complementos económicos, así como el interés personal por los temas de las actividades, tengan o no relación con el trabajo docente.

Conocer y valorar la opinión del profesorado sobre las actividades organizadas por el CEP.

Las actividades organizadas por el CEP, son adecuadas a las necesidades de formación del profesorado, según el cuestionario, aunque el grupo señala que no en todos los casos es así, sino que hay una parte de ellas que no están relacionadas con la práctica docente.

Las actividades responden a las demandas realizadas desde los centros, pero estas demandas no responden a procesos de reflexión conjunta sobre las prácticas, no son fruto del trabajo en equipo, y en muchas ocasiones las razones para demandar una actividad tienen poco que ver con la mejora de la labor docente.

Conocer y valorar la influencia de la formación permanente que realiza el profesorado, en su práctica docente.

Algo más del ochenta y nueve por ciento de los encuestados opinan que las actividades de formación que han realizado han influido en la mejora de su práctica. Esta opinión está más extendida entre el profesorado de Educación Infantil y de Primaria que en Secundaria. La opinión del grupo no es del todo coincidente, ya que exponen, que no todas las actividades están relacionadas con la práctica. Señalan además una falta de compromiso por parte del profesorado que se forma para llevar a la práctica lo aprendido.

Opinión del profesorado sobre la obligatoriedad o no de la formación permanente

La obligatoriedad de la formación es aceptada con una puntuación que roza la no aceptación. Si observamos los datos parciales, vemos que es aceptada en Primaria, rechazada por muy poco en Infantil y rechazada de forma más clara en Secundaria. En el grupo se opina que debería tener una cierta obligatoriedad, aunque de forma mayoritaria se opina que el mejor sistema consistiría en exigir buenas prácticas y sería la obligatoriedad de esas prácticas las que llevarían al profesorado a formarse.

8.4 Propuestas de Mejora

- Mejorar la información que el CEP aporta a los centros en cuanto a las actividades que realiza.
- Fomentar el uso de las Nuevas Tecnologías en la comunicación del CEP con los centros.
- Establecer programas de actuación conjunta entre los Centros del Profesorado y la Inspección, para fomentar en los centros procesos de trabajo colaborativo que propicien la elaboración de Planes de Formación y para el seguimiento de los procesos formativos hasta su culminación como elementos que mejoran las prácticas docentes.
- Mejorar el conocimiento por parte del profesorado de los materiales disponibles en el CEP, en calidad de préstamo.

- Incentivar las buenas prácticas docentes, lo que hará sentir al profesorado la formación como necesaria. La formación no es un fin en sí mismo.
- Mejorar la conexión con la práctica de todas las actividades organizadas por el CEP.
- Cuidar al máximo la calidad de las acciones formativas, en cuanto a organización, ponentes, materiales, etc.
- Propiciar en los centros la formación de equipos docentes, mediante proyectos de trabajo colectivo. Los grupos no pueden formarse, cuando la única vía de acceso a un centro es el concurso de traslados.
- Aumentar la colaboración o en su caso la coordinación con otros organismos o entidades que tengan algo que aportar a los procesos formativos del profesorado.

8.5 Futuras líneas de investigación

- Realización de investigaciones, sobre formación del profesorado y su influencia en la práctica docente a nivel provincial y regional.
- Investigar la influencia de la formación permanente del profesorado, mediante el análisis de las prácticas docentes.
- Investigar la formación del profesorado en Nuevas Tecnologías y la aplicación de esta en sus prácticas.
- Investigar la influencia de los Planes de Autoevaluación y Mejora en las prácticas docentes
- Investigar la influencia en la mejora de las prácticas, de la formación recibida por el profesorado ajena a la Red Andaluza de Formación Permanente.
- Realización de investigaciones sobre la formación del profesorado en las Enseñanzas de Régimen Especial.

ANEXOS

Anexo I

Prueba no paramétricas Kruskal Wallis (Edad)

Pruebas no paramétricas

Prueba de Kruskal-Wallis

Rangos

	Edad	N	Rango promedio
Conozco las características de la actividad de formación denominada CURSO	Entre 20 y 29 años	47	223,15
	Entre 30 y 39 años	119	201,20
	Entre 40 y 49 años	154	213,56
	Entre 50 y 59 años	87	189,18
	60 años o más	3	159,00
	Total	410	
Conozco las características de la actividad de formación denominada CURSO CON SEGUIMIENTO	Entre 20 y 29 años	47	215,95
	Entre 30 y 39 años	119	195,03
	Entre 40 y 49 años	154	203,43
	Entre 50 y 59 años	87	220,84
	60 años o más	3	118,50
	Total	410	
Conozco las características de la actividad de formación denominada GRUPO DE TRABAJO	Entre 20 y 29 años	47	205,04
	Entre 30 y 39 años	119	201,97
	Entre 40 y 49 años	154	216,53
	Entre 50 y 59 años	87	192,56
	60 años o más	3	162,00
	Total	410	
Conozco las características de la actividad de formación denominada JORNADAS	Entre 20 y 29 años	47	216,22
	Entre 30 y 39 años	119	202,70
	Entre 40 y 49 años	154	210,32
	Entre 50 y 59 años	87	196,39
	60 años o más	3	165,00
	Total	410	
Conozco las características de la actividad de formación denominada FORMACIÓN EN CENTROS	Entre 20 y 29 años	47	213,07
	Entre 30 y 39 años	119	213,97
	Entre 40 y 49 años	154	203,17
	Entre 50 y 59 años	87	197,06
	60 años o más	3	115,50
	Total	410	

Rangos

	Edad	N	Rango promedio
Creo que la modalidad de actividad formativa denominada CURSO es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación	Entre 20 y 29 años	47	247,68
	Entre 30 y 39 años	119	207,05
	Entre 40 y 49 años	154	206,94
	Entre 50 y 59 años	87	172,05
	60 años o más	3	379,50
	Total		410
Creo que la modalidad de actividad formativa denominada CURSO CON SEGUIMIENTO es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación	Entre 20 y 29 años	47	168,90
	Entre 30 y 39 años	119	193,25
	Entre 40 y 49 años	154	210,87
	Entre 50 y 59 años	87	225,94
	60 años o más	3	396,50
	Total		410
Creo que la modalidad de actividad formativa denominada GRUPO DE TRABAJO es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación	Entre 20 y 29 años	47	195,11
	Entre 30 y 39 años	119	206,89
	Entre 40 y 49 años	154	221,07
	Entre 50 y 59 años	87	185,11
	60 años o más	3	105,00
	Total		410
Creo que la modalidad de actividad formativa denominada JORNADAS es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación	Entre 20 y 29 años	47	220,68
	Entre 30 y 39 años	119	238,91
	Entre 40 y 49 años	154	199,83
	Entre 50 y 59 años	87	156,22
	60 años o más	3	362,50
	Total		410
Creo que la modalidad de actividad formativa denominada FORMACIÓN EN CENTROS es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación	Entre 20 y 29 años	47	180,72
	Entre 30 y 39 años	119	211,43
	Entre 40 y 49 años	154	225,07
	Entre 50 y 59 años	87	180,13
	60 años o más	3	89,50
	Total		410
Tengo información puntual de las actividades y convocatorias realizadas por el Centro del Profesorado	Entre 20 y 29 años	47	242,29
	Entre 30 y 39 años	119	223,94
	Entre 40 y 49 años	154	197,72
	Entre 50 y 59 años	87	167,39
	60 años o más	3	402,50
	Total		410

Rangos

	Edad	N	Rango promedio
La información sobre actividades de formación, convocatorias,... me llega mediante consulta a la pagina WEB del Centro del Profesorado	Entre 20 y 29 años	47	150,39
	Entre 30 y 39 años	119	199,65
	Entre 40 y 49 años	154	204,95
	Entre 50 y 59 años	87	239,20
	60 años o más	3	351,50
	Total	410	
La información sobre las actividades de formación, convocatorias, ... me llega mediante convocatoria impresa	Entre 20 y 29 años	47	220,54
	Entre 30 y 39 años	119	221,73
	Entre 40 y 49 años	154	199,45
	Entre 50 y 59 años	87	179,16
	60 años o más	3	400,50
	Total	410	
La información sobre las actividades de formación, convocatorias, ... llega a mi centro docente y éste inmediatamente la pone en conocimiento de todo el profesorado	Entre 20 y 29 años	47	250,34
	Entre 30 y 39 años	119	225,24
	Entre 40 y 49 años	154	194,98
	Entre 50 y 59 años	87	166,10
	60 años o más	3	402,50
	Total	410	
La información sobre las actividades de formación, convocatorias, ... llega a mi centro docente y éste suele tardar en ponerla en conocimiento de todo el profesorado	Entre 20 y 29 años	47	186,07
	Entre 30 y 39 años	119	200,91
	Entre 40 y 49 años	154	201,04
	Entre 50 y 59 años	87	227,45
	60 años o más	3	284,50
	Total	410	
La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., llega a mi centro docente y éste suele no ponerla en conocimiento de todo el profesorado	Entre 20 y 29 años	47	180,70
	Entre 30 y 39 años	119	200,75
	Entre 40 y 49 años	154	210,52
	Entre 50 y 59 años	87	223,28
	60 años o más	3	9,50
	Total	410	
Los Centros del Profesorado no son necesarios. Es mejor que desaparezcan puesto que sólo sirven para expedir certificados y acumular títulos	Entre 20 y 29 años	47	222,46
	Entre 30 y 39 años	119	223,11
	Entre 40 y 49 años	154	190,74
	Entre 50 y 59 años	87	205,07
	60 años o más	3	11,50
	Total	410	

Rangos

	Edad	N	Rango promedio
Sí son necesarios ya que deben ser plataformas estables para facilitar el trabajo de los docentes	Entre 20 y 29 años	47	203,95
	Entre 30 y 39 años	119	205,74
	Entre 40 y 49 años	154	207,41
	Entre 50 y 59 años	87	195,74
	60 años o más	3	405,50
	Total	410	
Son necesarios y además, este Centro del Profesorado desarrolla su gestión de forma descentralizada, democrática y participativa.	Entre 20 y 29 años	47	200,12
	Entre 30 y 39 años	119	214,43
	Entre 40 y 49 años	154	208,83
	Entre 50 y 59 años	87	193,66
	60 años o más	3	108,00
	Total	410	
Los materiales y recursos con los que cuenta el Centro del Profesorado son suficientes para ayudarnos en nuestra formación	Entre 20 y 29 años	47	220,74
	Entre 30 y 39 años	119	184,41
	Entre 40 y 49 años	154	226,67
	Entre 50 y 59 años	87	181,84
	60 años o más	3	402,50
	Total	410	
El material bibliográfico impreso que posee el Centro del Profesorado es el adecuado para el desempeño de su labor	Entre 20 y 29 años	47	198,39
	Entre 30 y 39 años	119	205,62
	Entre 40 y 49 años	154	222,75
	Entre 50 y 59 años	87	184,08
	60 años o más	3	48,00
	Total	410	
El material bibliográfico audiovisual-multimedia que posee el Centro del Profesorado es el adecuado para el desempeño de su labor	Entre 20 y 29 años	47	191,94
	Entre 30 y 39 años	119	200,02
	Entre 40 y 49 años	154	225,29
	Entre 50 y 59 años	87	190,07
	60 años o más	3	67,00
	Total	410	
Hago uso de los materiales que el Centro del Profesorado ofrece en calidad de préstamo	Entre 20 y 29 años	47	191,51
	Entre 30 y 39 años	119	210,56
	Entre 40 y 49 años	154	203,88
	Entre 50 y 59 años	87	203,72
	60 años o más	3	358,50
	Total	410	

Rangos

	Edad	N	Rango promedio
Los materiales que proporciona el Centro del Profesorado en las diferentes acciones formativas son útiles y suficientes	Entre 20 y 29 años	47	189,77
	Entre 30 y 39 años	119	207,87
	Entre 40 y 49 años	154	211,18
	Entre 50 y 59 años	87	194,03
	60 años o más	3	399,00
	Total	410	
Las instalaciones tanto del Centro del Profesorado como de los demás lugares que se utilizan para la realización de las diferentes acciones formativas son adecuados	Entre 20 y 29 años	47	192,47
	Entre 30 y 39 años	119	219,68
	Entre 40 y 49 años	154	207,55
	Entre 50 y 59 años	87	193,47
	60 años o más	3	91,00
	Total	410	
Se percibe de la Dirección del Centro del Profesorado la disponibilidad para ayudar al profesorado en su Formación Permanente	Entre 20 y 29 años	47	193,29
	Entre 30 y 39 años	119	223,06
	Entre 40 y 49 años	154	209,58
	Entre 50 y 59 años	87	182,74
	60 años o más	3	151,00
	Total	410	
Se puede acceder al personal asesor del Centro del Profesorado con la convicción de que van a ser atendidas nuestras demandas de formación	Entre 20 y 29 años	47	221,14
	Entre 30 y 39 años	119	217,94
	Entre 40 y 49 años	154	202,79
	Entre 50 y 59 años	87	187,53
	60 años o más	3	127,50
	Total	410	
Considero que mis necesidades de formación no son atendidas porque no hay personal suficiente para atenderlas	Entre 20 y 29 años	47	226,93
	Entre 30 y 39 años	119	201,29
	Entre 40 y 49 años	154	215,66
	Entre 50 y 59 años	87	188,40
	60 años o más	3	11,00
	Total	410	
El personal de administración y servicios del Centro del Profesorado actúa de forma adecuada cuando se solicita sus servicios	Entre 20 y 29 años	47	209,97
	Entre 30 y 39 años	119	212,75
	Entre 40 y 49 años	154	204,70
	Entre 50 y 59 años	87	197,10
	60 años o más	3	132,50
	Total	410	

Rangos

	Edad	N	Rango promedio
En mi centro se realizan procesos de detección de áreas de mejora mediante la reflexión de los equipos docentes	Entre 20 y 29 años	47	201,64
	Entre 30 y 39 años	119	232,61
	Entre 40 y 49 años	154	192,63
	Entre 50 y 59 años	87	187,19
	60 años o más	3	382,50
	Total	410	
Participo activamente en los procesos de detección de áreas de mejora	Entre 20 y 29 años	47	196,35
	Entre 30 y 39 años	119	235,76
	Entre 40 y 49 años	154	196,75
	Entre 50 y 59 años	87	178,58
	60 años o más	3	378,50
	Total	410	
En mi centro no existe plan de formación del profesorado	Entre 20 y 29 años	47	182,74
	Entre 30 y 39 años	119	190,41
	Entre 40 y 49 años	154	211,23
	Entre 50 y 59 años	87	223,55
	60 años o más	3	343,00
	Total	410	
El plan de formación de mi centro se realiza mediante las aportaciones que los equipos docentes realizan después de los procesos de reflexión sobre las áreas de mejora	Entre 20 y 29 años	47	205,13
	Entre 30 y 39 años	119	217,12
	Entre 40 y 49 años	154	190,35
	Entre 50 y 59 años	87	210,71
	60 años o más	3	377,00
	Total	410	
Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido nula	Entre 20 y 29 años	47	211,71
	Entre 30 y 39 años	119	212,92
	Entre 40 y 49 años	154	210,91
	Entre 50 y 59 años	87	181,28
	60 años o más	3	238,50
	Total	410	
Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido escasa	Entre 20 y 29 años	47	211,82
	Entre 30 y 39 años	119	222,14
	Entre 40 y 49 años	154	200,57
	Entre 50 y 59 años	87	185,64
	60 años o más	3	275,00
	Total	410	

Rangos

	Edad	N	Rango promedio
Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido aceptable	Entre 20 y 29 años	47	236,47
	Entre 30 y 39 años	119	201,38
	Entre 40 y 49 años	154	205,12
	Entre 50 y 59 años	87	200,17
	60 años o más	3	58,00
	Total	410	
Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido buena	Entre 20 y 29 años	47	219,49
	Entre 30 y 39 años	119	201,51
	Entre 40 y 49 años	154	201,06
	Entre 50 y 59 años	87	205,94
	60 años o más	3	360,00
	Total	410	
Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido muy buena	Entre 20 y 29 años	47	183,93
	Entre 30 y 39 años	119	207,51
	Entre 40 y 49 años	154	212,91
	Entre 50 y 59 años	87	197,33
	60 años o más	3	320,50
	Total	410	
La Formación Permanente debería de hacerse en horario lectivo	Entre 20 y 29 años	47	220,05
	Entre 30 y 39 años	119	217,20
	Entre 40 y 49 años	154	199,13
	Entre 50 y 59 años	87	195,94
	60 años o más	3	118,00
	Total	410	
La Formación Permanente debería de hacerse en horario de obligada permanencia en el centro	Entre 20 y 29 años	47	194,26
	Entre 30 y 39 años	119	203,90
	Entre 40 y 49 años	154	206,94
	Entre 50 y 59 años	87	205,34
	60 años o más	3	376,00
	Total	410	
La Formación Permanente debería de hacerse en otro horario que no fuese ni lectivo, ni de obligada permanencia	Entre 20 y 29 años	47	183,99
	Entre 30 y 39 años	119	208,20
	Entre 40 y 49 años	154	201,69
	Entre 50 y 59 años	87	217,55
	60 años o más	3	281,50
	Total	410	

Rangos

	Edad	N	Rango promedio
La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a no disponer del tiempo necesario para la misma	Entre 20 y 29 años	47	246,11
	Entre 30 y 39 años	119	202,24
	Entre 40 y 49 años	154	194,12
	Entre 50 y 59 años	87	213,28
	60 años o más	3	57,00
	Total	410	
La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a la ausencia de propuestas formativas en la zona donde trabajo	Entre 20 y 29 años	47	195,49
	Entre 30 y 39 años	119	187,78
	Entre 40 y 49 años	154	215,62
	Entre 50 y 59 años	87	214,33
	60 años o más	3	289,50
	Total	410	
La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a el horario inadecuado en que se han programado las actividades	Entre 20 y 29 años	47	215,15
	Entre 30 y 39 años	119	190,73
	Entre 40 y 49 años	154	196,58
	Entre 50 y 59 años	87	242,43
	60 años o más	3	27,00
	Total	410	
La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a que las propuestas formativas eran inadecuadas para satisfacer mis	Entre 20 y 29 años	47	191,32
	Entre 30 y 39 años	119	182,33
	Entre 40 y 49 años	154	205,82
	Entre 50 y 59 años	87	250,68
	60 años o más	3	20,00
	Total	410	
La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a que no considero necesaria la formación permanente, con la formación inicial que recibí	Entre 20 y 29 años	47	201,10
	Entre 30 y 39 años	119	205,37
	Entre 40 y 49 años	154	212,26
	Entre 50 y 59 años	87	194,91
	60 años o más	3	240,00
	Total	410	
He realizado actividades de formación organizadas por otros organismos o instituciones diferentes de los Centros del Profesorado	Entre 20 y 29 años	47	206,02
	Entre 30 y 39 años	119	184,83
	Entre 40 y 49 años	154	201,64
	Entre 50 y 59 años	87	235,24
	60 años o más	3	353,00
	Total	410	

Rangos

	Edad	N	Rango promedio
Todas las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban relacionadas con mi práctica docente	Entre 20 y 29 años	47	217,86
	Entre 30 y 39 años	119	177,80
	Entre 40 y 49 años	154	208,74
	Entre 50 y 59 años	87	233,74
	60 años o más	3	125,00
	Total	410	
Algunas de las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban relacionadas con mi práctica docente	Entre 20 y 29 años	47	183,09
	Entre 30 y 39 años	119	202,61
	Entre 40 y 49 años	154	198,52
	Entre 50 y 59 años	87	229,84
	60 años o más	3	324,00
	Total	410	
Ninguna de las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban relacionadas con mi práctica docente	Entre 20 y 29 años	47	200,19
	Entre 30 y 39 años	119	202,88
	Entre 40 y 49 años	154	206,82
	Entre 50 y 59 años	87	208,72
	60 años o más	3	231,50
	Total	410	
Para mejorar mi práctica docente, no considero necesaria la formación permanente ofrecida por el Centro del Profesorado	Entre 20 y 29 años	47	212,45
	Entre 30 y 39 años	119	223,97
	Entre 40 y 49 años	154	189,25
	Entre 50 y 59 años	87	203,54
	60 años o más	3	255,00
	Total	410	
Las actividades de formación organizadas por el Centro del Profesorado son adecuadas a mis necesidades de formación	Entre 20 y 29 años	47	187,40
	Entre 30 y 39 años	119	212,97
	Entre 40 y 49 años	154	213,81
	Entre 50 y 59 años	87	183,78
	60 años o más	3	396,00
	Total	410	
Las actividades de formación que he realizado han influido en la mejora de mi práctica docente	Entre 20 y 29 años	47	239,80
	Entre 30 y 39 años	119	211,85
	Entre 40 y 49 años	154	208,24
	Entre 50 y 59 años	87	170,47
	60 años o más	3	291,50
	Total	410	

Rangos

	Edad	N	Rango promedio
Las actividades propuestas por el Centro del Profesorado respondían a las demandas realizadas desde mi centro	Entre 20 y 29 años	47	216,61
	Entre 30 y 39 años	119	225,11
	Entre 40 y 49 años	154	213,58
	Entre 50 y 59 años	87	162,94
	60 años o más	3	73,00
	Total	410	
Pese a que la formación que realizo me ofrece perspectivas para mejorar mis prácticas, llevarlas a cabo me cuesta mucho trabajo	Entre 20 y 29 años	47	206,87
	Entre 30 y 39 años	119	199,89
	Entre 40 y 49 años	154	214,00
	Entre 50 y 59 años	87	203,10
	60 años o más	3	40,00
	Total	410	
Para llevar a cabo la mejora de las prácticas es necesario contar con la colaboración de todo el centro	Entre 20 y 29 años	47	179,11
	Entre 30 y 39 años	119	201,04
	Entre 40 y 49 años	154	200,43
	Entre 50 y 59 años	87	234,86
	60 años o más	3	204,50
	Total	410	
No puedo introducir mejoras en mis prácticas de forma aislada	Entre 20 y 29 años	47	193,80
	Entre 30 y 39 años	119	208,34
	Entre 40 y 49 años	154	193,58
	Entre 50 y 59 años	87	224,05
	60 años o más	3	350,50
	Total	410	
Veo difícil modificar las prácticas cuando llevas mucho tiempo trabajando de una forma determinada	Entre 20 y 29 años	47	179,71
	Entre 30 y 39 años	119	233,18
	Entre 40 y 49 años	154	201,65
	Entre 50 y 59 años	87	194,56
	60 años o más	3	26,50
	Total	410	
Para mejorar las prácticas sería necesario, además de mejorar nuestra formación, que la administración, de alguna manera, te obligase a ello	Entre 20 y 29 años	47	148,96
	Entre 30 y 39 años	119	199,56
	Entre 40 y 49 años	154	223,00
	Entre 50 y 59 años	87	218,34
	60 años o más	3	56,00
	Total	410	

Estadísticos de contraste^{a,b}

	Conozco las características de la actividad de formación denominada CURSO	Conozco las características de la actividad de formación denominada CURSO CON SEGUIMIENTO	Conozco las características de la actividad de formación denominada GRUPO DE TRABAJO	Conozco las características de la actividad de formación denominada JORNADAS
Chi-cuadrado	7,581	5,646	5,686	3,267
gl	4	4	4	4
Sig. asintót.	,108	,227	,224	,514

Estadísticos de contraste^{a,b}

	Conozco las características de la actividad de formación denominada FORMACIÓN EN CENTROS	Creo que la modalidad de actividad formativa denominada CURSO es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación	Creo que la modalidad de actividad formativa denominada CURSO CON SEGUIMIENTO es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación	Creo que la modalidad de actividad formativa denominada GRUPO DE TRABAJO es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación
Chi-cuadrado	3,737	21,010	18,468	9,339
gl	4	4	4	4
Sig. asintót.	,443	,000	,001	,053

Estadísticos de contraste^{a,b}

	Creo que la modalidad de actividad formativa denominada JORNADAS es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación	Creo que la modalidad de actividad formativa denominada FORMACIÓN EN CENTROS es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación	Tengo información puntual de las actividades y convocatorias realizadas por el Centro del Profesorado	La información sobre actividades de formación, convocatorias, .. me llega mediante consulta a la pagina WEB del Centro del Profesorado
Chi-cuadrado	33,786	15,284	35,671	23,781
gl	4	4	4	4
Sig. asintót.	,000	,004	,000	,000

Estadísticos de contraste^{a,b}

	La información sobre las actividades de formación, convocatorias, ... me llega mediante convocatoria impresa	La información sobre las actividades de formación, convocatorias, ... llega a mi centro docente y éste inmediatamente e la pone en conocimiento de todo el profesorado	La información sobre las actividades de formación, convocatorias, ... llega a mi centro docente y éste suele tardar en ponerla en conocimiento de todo el profesorado	La información sobre las actividades de formación, convocatorias.. ., llega a mi centro docente y éste suele no ponerla en conocimiento de todo el profesorado
Chi-cuadrado	24,859	40,162	7,872	31,840
gl	4	4	4	4
Sig. asintót.	,000	,000	,096	,000

Estadísticos de contraste^{a,b}

	Los Centros del Profesorado no son necesarios. Es mejor que desaparezcan puesto que sólo sirven para expedir certificados y acumular títulos	Sí son necesarios ya que deben ser plataformas estables para facilitar el trabajo de los docentes	Son necesarios y además, este Centro del Profesorado desarrolla su gestión de forma descentralizada, democrática y participativa.	Los materiales y recursos con los que cuenta el Centro del Profesorado son suficientes para ayudarnos en nuestra formación
Chi-cuadrado	21,270	14,082	4,729	24,629
gl	4	4	4	4
Sig. asintót.	,000	,007	,316	,000

Estadísticos de contraste^{a,b}

	El material bibliográfico impreso que posee el Centro del Profesorado es el adecuado para el desempeño de su labor	El material bibliográfico audiovisual-multimedia que posee el Centro del Profesorado es el adecuado para el desempeño de su labor	Hago uso de los materiales que el Centro del Profesorado ofrece en calidad de préstamo	Los materiales que proporciona el Centro del Profesorado en las diferentes acciones formativas son útiles y suficientes
Chi-cuadrado	14,271	12,768	6,403	11,552
gl	4	4	4	4
Sig. asintót.	,006	,012	,171	,021

Estadísticos de contraste^{a,b}

	Las instalaciones tanto del Centro del Profesorado como de los demás lugares que se utilizan para la realización de las diferentes acciones formativas son adecuados para el desarrollo normal de las mismas	Se percibe de la Dirección del Centro del Profesorado la disponibilidad para ayudar al profesorado en su Formación Permanente	Se puede acceder al personal asesor del Centro del Profesorado con la convicción de que van a ser atendidas nuestras demandas de formación	Considero que mis necesidades de formación no son atendidas porque no hay personal suficiente para atenderlas
Chi-cuadrado	7,167	11,997	7,592	14,975
gl	4	4	4	4
Sig. asintót.	,127	,017	,108	,005

Estadísticos de contraste^{a,b}

	El personal de administración y servicios del Centro del Profesorado actúa de forma adecuada cuando se solicita sus servicios	En mi centro se realizan procesos de detección de áreas de mejora mediante la reflexión de los equipos docentes	Participo activamente en los procesos de detección de áreas de mejora	En mi centro no existe plan de formación del profesorado
Chi-cuadrado	2,966	18,458	21,587	10,843
gl	4	4	4	4
Sig. asintót.	,564	,001	,000	,028

Estadísticos de contraste^{a,b}

	El plan de formación de mi centro se realiza mediante las aportaciones que los equipos docentes realizan después de los procesos de reflexión sobre las áreas de mejora	Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido nula	Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido escasa	Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido aceptable
Chi-cuadrado	10,960	11,699	8,804	8,883
gl	4	4	4	4
Sig. asintót.	,027	,020	,066	,064

Estadísticos de contraste^{a,b}

	Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido buena	Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido muy buena	La Formación Permanente debería de hacerse en horario lectivo	La Formación Permanente debería de hacerse en horario de obligada permanencia en el centro
Chi-cuadrado	6,674	6,114	5,647	7,822
gl	4	4	4	4
Sig. asintót.	,154	,191	,227	,098

Estadísticos de contraste^{a,b}

	La Formación Permanente debería de hacerse en otro horario que no fuese ni lectivo, ni de obligada permanencia	La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a no disponer del tiempo necesario para la misma	La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a la ausencia de propuestas formativas en la zona donde trabajo	La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a el horario inadecuado en que se han programado las actividades
Chi-cuadrado	5,242	13,169	7,788	20,425
gl	4	4	4	4
Sig. asintót.	,263	,010	,100	,000

Estadísticos de contraste^{a,b}

	La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a que las propuestas formativas eran inadecuadas para satisfacer mis necesidades	La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a que no considero necesaria la formación permanente, con la formación inicial que recibí es suficiente	He realizado actividades de formación organizadas por otros organismos o instituciones diferentes de los Centros del Profesorado	Todas las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban relacionadas con mi práctica docente
Chi-cuadrado	28,700	3,574	15,588	17,581
gl	4	4	4	4
Sig. asintót.	,000	,467	,004	,001

Estadísticos de contraste^{a,b}

	Algunas de las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban relacionadas con mi práctica docente	Ninguna de las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban relacionadas con mi práctica docente	Para mejorar mi práctica docente, no considero necesaria la formación permanente ofrecida por el Centro del Profesorado	Las actividades de formación organizadas por el Centro del Profesorado son adecuadas a mis necesidades de formación
Chi-cuadrado	10,020	1,139	11,141	14,999
gl	4	4	4	4
Sig. asintót.	,040	,888	,025	,005

Estadísticos de contraste^{a,b}

	Las actividades de formación que he realizado han influido en la mejora de mi práctica docente	Las actividades propuestas por el Centro del Profesorado respondían a las demandas realizadas desde mi centro	Pese a que la formación que realizo me ofrece perspectivas para mejorar mis prácticas, llevarlas a cabo me cuesta mucho trabajo	Para llevar a cabo la mejora de las prácticas es necesario contar con la colaboración de todo el centro
Chi-cuadrado	16,842	22,689	7,663	9,936
gl	4	4	4	4
Sig. asintót.	,002	,000	,105	,042

Estadísticos de contraste^{a,b}

	No puedo introducir mejoras en mis prácticas de forma aislada	Veo difícil modificar las prácticas cuando llevas mucho tiempo trabajando de una forma determinada	Para mejorar las prácticas sería necesario, además de mejorar nuestra formación, que la administración, de alguna manera, te obligase a ello
Chi-cuadrado	9,369	17,972	21,603
gl	4	4	4
Sig. asintót.	,053	,001	,000

a. Prueba de Kruskal-Wallis

b. Variable de agrupación: Edad

Anexo II

Prueba no paramétricas de Mann Whitney (Sexo)

Pruebas no paramétricas

Prueba de Mann-Whitney

Rangos

	Sexo	N	Rango promedio	Suma de rangos
Conozco las características de la actividad de formación denominada CURSO	Mujer	242	201,29	48711,00
	Hombre	168	211,57	35544,00
	Total	410		
Conozco las características de la actividad de formación denominada CURSO CON SEGUIMIENTO	Mujer	242	202,35	48968,00
	Hombre	168	210,04	35287,00
	Total	410		
Conozco las características de la actividad de formación denominada GRUPO DE TRABAJO	Mujer	242	195,75	47371,00
	Hombre	168	219,55	36884,00
	Total	410		
Conozco las características de la actividad de formación denominada JORNADAS	Mujer	242	198,22	47968,50
	Hombre	168	215,99	36286,50
	Total	410		
Conozco las características de la actividad de formación denominada FORMACIÓN	Mujer	242	210,83	51021,00
	Hombre	168	197,82	33234,00
	Total	410		
Creo que la modalidad de actividad formativa denominada CURSO es la más adecuada para dar	Mujer	242	203,65	49283,00
	Hombre	168	208,17	34972,00
	Total	410		
Creo que la modalidad de actividad formativa denominada CURSO CON SEGUIMIENTO es la más	Mujer	242	212,34	51387,00
	Hombre	168	195,64	32868,00
	Total	410		
Creo que la modalidad de actividad formativa denominada GRUPO DE TRABAJO es la más	Mujer	242	201,74	48820,00
	Hombre	168	210,92	35435,00
	Total	410		
Creo que la modalidad de actividad formativa denominada JORNADAS es la más adecuada para	Mujer	242	205,13	49640,50
	Hombre	168	206,04	34614,50
	Total	410		
Creo que la modalidad de actividad formativa denominada FORMACIÓN EN CENTROS es la más	Mujer	242	202,96	49116,50
	Hombre	168	209,16	35138,50
	Total	410		

Rangos

	Sexo	N	Rango promedio	Suma de rangos
Tengo información puntual de las actividades y convocatorias realizadas por el Centro del	Mujer	242	204,10	49392,50
	Hombre	168	207,51	34862,50
	Total	410		
La información sobre actividades de formación, convocatorias,... me llega mediante consulta a la	Mujer	242	214,54	51919,00
	Hombre	168	192,48	32336,00
	Total	410		
La información sobre las actividades de formación, convocatorias, ... me llega mediante consulta a	Mujer	242	201,12	48670,00
	Hombre	168	211,82	35585,00
	Total	410		
La información sobre las actividades de formación, convocatorias, ... llega a mi centro docente y éste	Mujer	242	199,21	48210,00
	Hombre	168	214,55	36045,00
	Total	410		
La información sobre las actividades de formación, convocatorias, ... llega a mi centro docente y éste	Mujer	242	213,12	51574,50
	Hombre	168	194,53	32680,50
	Total	410		
La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., llega a mi centro docente y éste	Mujer	242	209,41	50678,00
	Hombre	168	199,86	33577,00
	Total	410		
Los Centros del Profesorado no son necesarios. Es mejor que	Mujer	242	205,64	49764,00
	Hombre	168	205,30	34491,00
	Total	410		
Sí son necesarios ya que deben ser plataformas estables para facilitar el trabajo de los docentes	Mujer	242	215,88	52242,00
	Hombre	168	190,55	32013,00
	Total	410		
Son necesarios y además, este Centro del Profesorado desarrolla su función de forma	Mujer	242	210,62	50970,00
	Hombre	168	198,13	33285,00
	Total	410		
Los materiales y recursos con los que cuenta el Centro del Profesorado	Mujer	242	201,38	48735,00
	Hombre	168	211,43	35520,00
	Total	410		
El material bibliográfico impreso que posee el Centro del Profesorado es el adecuado para el	Mujer	242	205,50	49732,00
	Hombre	168	205,49	34523,00
	Total	410		
El material bibliográfico audiovisual-multimedia que posee el Centro del Profesorado es el	Mujer	242	202,83	49084,50
	Hombre	168	209,35	35170,50
	Total	410		
Hago uso de los materiales que el Centro del Profesorado ofrece en calidad de préstamo	Mujer	242	212,30	51375,50
	Hombre	168	195,71	32879,50
	Total	410		

Rangos

	Sexo	N	Rango promedio	Suma de rangos
Los materiales que proporciona el Centro del Profesorado en las diferentes sesiones	Mujer	242	211,82	51260,00
	Hombre	168	196,40	32995,00
	Total	410		
Las instalaciones tanto del Centro del Profesorado como de los demás lugares que se utilizan	Mujer	242	206,03	49860,00
	Hombre	168	204,73	34395,00
	Total	410		
Se percibe de la Dirección del Centro del Profesorado la disponibilidad para atender las necesidades	Mujer	242	204,24	49426,50
	Hombre	168	207,31	34828,50
	Total	410		
Se puede acceder al personal asesor del Centro del Profesorado con la convicción de que	Mujer	242	204,85	49572,50
	Hombre	168	206,44	34682,50
	Total	410		
Considero que mis necesidades de formación no son atendidas porque no hay personal suficiente	Mujer	242	194,88	47160,00
	Hombre	168	220,80	37095,00
	Total	410		
El personal de administración y servicios del Centro del Profesorado actúa de forma adecuada	Mujer	242	210,73	50997,00
	Hombre	168	197,96	33258,00
	Total	410		
En mi centro se realizan procesos de detección de áreas de mejora mediante la reflexión de los equipos	Mujer	242	199,35	48242,00
	Hombre	168	214,36	36013,00
	Total	410		
Participo activamente en los procesos de detección de áreas de mejora	Mujer	242	198,92	48138,00
	Hombre	168	214,98	36117,00
	Total	410		
En mi centro no existe plan de formación del profesorado	Mujer	242	204,67	49531,00
	Hombre	168	206,69	34724,00
	Total	410		
El plan de formación de mi centro se realiza mediante las aportaciones que los equipos docentes realizan	Mujer	242	201,67	48804,00
	Hombre	168	211,02	35451,00
	Total	410		
Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido nula	Mujer	242	213,00	51546,00
	Hombre	168	194,70	32709,00
	Total	410		
Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido escasa	Mujer	242	211,31	51136,50
	Hombre	168	197,13	33118,50
	Total	410		
Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido aceptable	Mujer	242	196,18	47475,00
	Hombre	168	218,93	36780,00
	Total	410		

Rangos

	Sexo	N	Rango promedio	Suma de rangos
Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido buena	Mujer	242	194,00	46948,50
	Hombre	168	222,06	37306,50
	Total	410		
Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido muy buena	Mujer	242	209,22	50631,50
	Hombre	168	200,14	33623,50
	Total	410		
La Formación Permanente debería de hacerse en horario lectivo	Mujer	242	215,00	52030,00
	Hombre	168	191,82	32225,00
	Total	410		
La Formación Permanente debería de hacerse en horario de obligada permanencia en el centro	Mujer	242	207,47	50208,00
	Hombre	168	202,66	34047,00
	Total	410		
La Formación Permanente debería de hacerse en otro horario que no fuese ni lectivo ni de obligada permanencia en el centro	Mujer	242	199,93	48383,00
	Hombre	168	213,52	35872,00
	Total	410		
La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a no disponer del horario lectivo	Mujer	242	206,53	49980,50
	Hombre	168	204,01	34274,50
	Total	410		
La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a la ausencia de horario lectivo	Mujer	242	196,73	47609,50
	Hombre	168	218,13	36645,50
	Total	410		
La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a la ausencia de horario de obligada permanencia en el centro	Mujer	242	207,57	50231,00
	Hombre	168	202,52	34024,00
	Total	410		
La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a que los horarios lectivos no son suficientes	Mujer	242	201,48	48759,00
	Hombre	168	211,29	35496,00
	Total	410		
La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a que no se consideran los horarios lectivos	Mujer	242	199,23	48213,00
	Hombre	168	214,54	36042,00
	Total	410		
He realizado actividades de formación organizadas por otros organismos o instituciones diferentes de la institución	Mujer	242	208,48	50451,50
	Hombre	168	201,21	33803,50
	Total	410		
Todas las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban organizadas por otros organismos o instituciones diferentes de la institución	Mujer	242	196,69	47599,50
	Hombre	168	218,19	36655,50
	Total	410		
Algunas de las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban organizadas por otros organismos o instituciones diferentes de la institución	Mujer	242	201,54	48772,00
	Hombre	168	211,21	35483,00
	Total	410		

Rangos

	Sexo	N	Rango promedio	Suma de rangos
Ninguna de las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban	Mujer	242	208,87	50547,00
	Hombre	168	200,64	33708,00
	Total	410		
Para mejorar mi práctica docente, no considero necesaria la formación permanente ofrecida por el	Mujer	242	205,77	49796,50
	Hombre	168	205,11	34458,50
	Total	410		
Las actividades de formación organizadas por el Centro del Profesorado	Mujer	242	205,21	49661,50
	Hombre	168	205,91	34593,50
	Total	410		
Las actividades de formación que he realizado han influido en la mejora de mi práctica	Mujer	242	200,70	48569,00
	Hombre	168	212,42	35686,00
	Total	410		
Las actividades propuestas por el Centro del Profesorado	Mujer	242	202,63	49037,50
	Hombre	168	209,63	35217,50
	Total	410		
Pese a que la formación que realizo me ofrece perspectivas para mejorar mis prácticas, llevarlas a	Mujer	242	214,25	51849,00
	Hombre	168	192,89	32406,00
	Total	410		
Para llevar a cabo la mejora de las prácticas es necesario contar con la colaboración de todo el	Mujer	242	209,25	50637,50
	Hombre	168	200,10	33617,50
	Total	410		
No puedo introducir mejoras en mis prácticas de forma aislada	Mujer	242	203,44	49233,00
	Hombre	168	208,46	35022,00
	Total	410		
Veo difícil modificar las prácticas cuando llevas mucho tiempo trabajando de una forma determinada	Mujer	242	208,10	50359,00
	Hombre	168	201,76	33896,00
	Total	410		
Para mejorar las prácticas sería necesario, además de mejorar nuestra formación, que la	Mujer	242	202,79	49075,00
	Hombre	168	209,40	35180,00
	Total	410		

Estadísticos de contraste^a

	Conozco las características de la actividad de formación denominada CURSO	Conozco las características de la actividad de formación denominada CURSO CON SEGUIMIENTO	Conozco las características de la actividad de formación denominada GRUPO DE TRABAJO	Conozco las características de la actividad de formación denominada JORNADAS
U de Mann-Whitney	19308,000	19565,000	17968,000	18565,500
W de Wilcoxon	48711,000	48968,000	47371,000	47968,500
Z	-1,187	-,731	-2,810	-2,154
Sig. asintót. (bilateral)	,235	,465	,005	,031

Estadísticos de contraste^a

	Conozco las características de la actividad de formación denominada FORMACIÓN EN CENTROS	Creo que la modalidad de actividad formativa denominada CURSO es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación	Creo que la modalidad de actividad formativa denominada CURSO CON SEGUIMIENTO es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación	Creo que la modalidad de actividad formativa denominada GRUPO DE TRABAJO es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación
U de Mann-Whitney	19038,000	19880,000	18672,000	19417,000
W de Wilcoxon	33234,000	49283,000	32868,000	48820,000
Z	-1,214	-,395	-1,487	-,846
Sig. asintót. (bilateral)	,225	,693	,137	,397

Estadísticos de contraste^a

	Creo que la modalidad de actividad formativa denominada JORNADAS es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación	Creo que la modalidad de actividad formativa denominada FORMACIÓN EN CENTROS es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación	Tengo información puntual de las actividades y convocatorias realizadas por el Centro del Profesorado
U de Mann-Whitney	20237,500	19713,500	19989,500
W de Wilcoxon	49640,500	49116,500	49392,500
Z	-,080	-,556	-,340
Sig. asintót. (bilateral)	,936	,578	,734

Estadísticos de contraste^a

	La información sobre actividades de formación, convocatorias, .. me llega mediante consulta a la pagina WEB del Centro del Profesorado	La información sobre las actividades de formación, convocatorias, ... me llega mediante convocatoria impresa	La información sobre las actividades de formación, convocatorias, ... llega a mi centro docente y éste inmediatament e la pone en conocimiento de todo el profesorado
U de Mann-Whitney	18140,000	19267,000	18807,000
W de Wilcoxon	32336,000	48670,000	48210,000
Z	-1,926	-1,127	-1,513
Sig. asintót. (bilateral)	,054	,260	,130

Estadísticos de contraste^a

	La información sobre las actividades de formación, convocatorias, ... llega a mi centro docente y éste suele tardar en ponerla en conocimiento de todo el profesorado	La información sobre las actividades de formación, convocatorias.. , llega a mi centro docente y éste suele no ponerla en conocimiento de todo el profesorado	Los Centros del Profesorado no son necesarios. Es mejor que desaparezcan puesto que sólo sirven para expedir certificados y acumular títulos
U de Mann-Whitney	18484,500	19381,000	20295,000
W de Wilcoxon	32680,500	33577,000	34491,000
Z	-1,792	-1,271	-,034
Sig. asintót. (bilateral)	,073	,204	,973

Estadísticos de contraste^a

	Sí son necesarios ya que deben ser plataformas estables para facilitar el trabajo de los docentes	Son necesarios y además, este Centro del Profesorado desarrolla su gestión de forma descentralizada, democrática y participativa.	Los materiales y recursos con los que cuenta el Centro del Profesorado son suficientes para ayudarnos en nuestra formación
U de Mann-Whitney	17817,000	19089,000	19332,000
W de Wilcoxon	32013,000	33285,000	48735,000
Z	-2,635	-1,172	-,909
Sig. asintót. (bilateral)	,008	,241	,363

Estadísticos de contraste^a

	El material bibliográfico impreso que posee el Centro del Profesorado es el adecuado para el desempeño de su labor	El material bibliográfico audiovisual-multimedia que posee el Centro del Profesorado es el adecuado para el desempeño de su labor	Hago uso de los materiales que el Centro del Profesorado ofrece en calidad de préstamo	Los materiales que proporciona el Centro del Profesorado en las diferentes acciones formativas son útiles y suficientes
U de Mann-Whitney	20327,000	19681,500	18683,500	18799,000
W de Wilcoxon	34523,000	49084,500	32879,500	32995,000
Z	-,001	-,597	-1,449	-1,390
Sig. asintót. (bilateral)	,999	,550	,147	,165

Estadísticos de contraste^a

	Las instalaciones tanto del Centro del Profesorado como de los demás lugares que se utilizan para la realización de las diferentes acciones formativas son adecuados para el desarrollo normal de las mismas	Se percibe de la Dirección del Centro del Profesorado la disponibilidad para ayudar al profesorado en su Formación Permanente	Se puede acceder al personal asesor del Centro del Profesorado con la convicción de que van a ser atendidas nuestras demandas de formación
U de Mann-Whitney	20199,000	20023,500	20169,500
W de Wilcoxon	34395,000	49426,500	49572,500
Z	-,119	-,335	-,158
Sig. asintót. (bilateral)	,905	,738	,875

Estadísticos de contraste^a

	Considero que mis necesidades de formación no son atendidas porque no hay personal suficiente para atenderlas	El personal de administración y servicios del Centro del Profesorado actúa de forma adecuada cuando se solicita sus servicios	En mi centro se realizan procesos de detección de áreas de mejora mediante la reflexión de los equipos docentes
U de Mann-Whitney	17757,000	19062,000	18839,000
W de Wilcoxon	47160,000	33258,000	48242,000
Z	-2,365	-1,276	-1,320
Sig. asintót. (bilateral)	,018	,202	,187

Estadísticos de contraste^a

	Participo activamente en los procesos de detección de áreas de mejora	En mi centro no existe plan de formación del profesorado	El plan de formación de mi centro se realiza mediante las aportaciones que los equipos docentes realizan después de los procesos de reflexión sobre las áreas de mejora
U de Mann-Whitney	18735,000	20128,000	19401,000
W de Wilcoxon	48138,000	49531,000	48804,000
Z	-1,411	-,176	-,818
Sig. asintót. (bilateral)	,158	,860	,413

Estadísticos de contraste^a

	Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido nula	Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido escasa	Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido aceptable
U de Mann-Whitney	18513,000	18922,500	18072,000
W de Wilcoxon	32709,000	33118,500	47475,000
Z	-2,406	-1,417	-1,992
Sig. asintót. (bilateral)	,016	,157	,046

Estadísticos de contraste^a

	Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido buena	Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido muy buena	La Formación Permanente debería de hacerse en horario lectivo
U de Mann-Whitney	17545,500	19427,500	18029,000
W de Wilcoxon	46948,500	33623,500	32225,000
Z	-2,465	-,810	-2,179
Sig. asintót. (bilateral)	,014	,418	,029

Estadísticos de contraste^a

	La Formación Permanente debería de hacerse en horario de obligada permanencia en el centro	La Formación Permanente debería de hacerse en otro horario que no fuese ni lectivo, ni de obligada permanencia	La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a no disponer del tiempo necesario para la misma
U de Mann-Whitney	19851,000	18980,000	20078,500
W de Wilcoxon	34047,000	48383,000	34274,500
Z	-,437	-1,324	-,220
Sig. asintót. (bilateral)	,662	,185	,826

Estadísticos de contraste^a

	La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a la ausencia de propuestas formativas en la zona donde trabajo	La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a el horario inadecuado en que se han programado las actividades	La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a que las propuestas formativas eran inadecuadas para satisfacer mis necesidades
U de Mann-Whitney	18206,500	19828,000	19356,000
W de Wilcoxon	47609,500	34024,000	48759,000
Z	-2,030	-,448	-,879
Sig. asintót. (bilateral)	,042	,654	,380

Estadísticos de contraste^a

	La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a que no considero necesaria la formación permanente, con la formación inicial que recibí es suficiente	He realizado actividades de formación organizadas por otros organismos o instituciones diferentes de los Centros del Profesorado	Todas las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban relacionadas con mi práctica docente
U de Mann-Whitney	18810,000	19607,500	18196,500
W de Wilcoxon	48213,000	33803,500	47599,500
Z	-1,976	-,646	-2,065
Sig. asintót. (bilateral)	,048	,518	,039

Estadísticos de contraste^a

	Algunas de las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban relacionadas con mi práctica docente	Ninguna de las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban relacionadas con mi práctica docente	Para mejorar mi práctica docente, no considero necesaria la formación permanente ofrecida por el Centro del Profesorado
U de Mann-Whitney	19369,000	19512,000	20262,500
W de Wilcoxon	48772,000	33708,000	34458,500
Z	-,860	-1,196	-,073
Sig. asintót. (bilateral)	,390	,232	,942

Estadísticos de contraste^a

	Las actividades de formación organizadas por el Centro del Profesorado son adecuadas a mis necesidades de formación	Las actividades de formación que he realizado han influido en la mejora de mi práctica docente	Las actividades propuestas por el Centro del Profesorado respondían a las demandas realizadas desde mi centro
U de Mann-Whitney	20258,500	19166,000	19634,500
W de Wilcoxon	49661,500	48569,000	49037,500
Z	-,063	-1,098	-,636
Sig. asintót. (bilateral)	,950	,272	,525

Estadísticos de contraste^a

	Pese a que la formación que realizo me ofrece perspectivas para mejorar mis prácticas, llevarlas a cabo me cuesta mucho trabajo	Para llevar a cabo la mejora de las prácticas es necesario contar con la colaboración de todo el centro	No puedo introducir mejoras en mis prácticas de forma aislada
U de Mann-Whitney	18210,000	19421,500	19830,000
W de Wilcoxon	32406,000	33617,500	49233,000
Z	-1,884	-,850	-,438
Sig. asintót. (bilateral)	,060	,396	,662

Estadísticos de contraste^a

	<p>Veo difícil modificar las prácticas cuando llevas mucho tiempo trabajando de una forma determinada</p>	<p>Para mejorar las prácticas sería necesario, además de mejorar nuestra formación, que la administración, de alguna manera, te obligase a ello</p>
U de Mann-Whitney	19700,000	19672,000
W de Wilcoxon	33896,000	49075,000
Z	-,556	-,576
Sig. asintót. (bilateral)	,578	,565

a. Variable de agrupación: Sexo

Anexo III

Prueba no paramétrica de Kruskal Wallis (Titulación)

Pruebas no paramétricas

Prueba de Kruskal-Wallis

Rangos

	Titulaciones que posee	N	Rango promedio
Conozco las características de la actividad de formación denominada CURSO	Diplomado/a	207	200,33
	Licenciado/a	200	210,56
	Doctor/a	3	225,00
	Total	410	
Conozco las características de la actividad de formación denominada CURSO CON SEGUIMIENTO	Diplomado/a	207	199,84
	Licenciado/a	200	210,88
	Doctor/a	3	237,83
	Total	410	
Conozco las características de la actividad de formación denominada GRUPO DE TRABAJO	Diplomado/a	207	206,33
	Licenciado/a	200	204,32
	Doctor/a	3	227,00
	Total	410	
Conozco las características de la actividad de formación denominada JORNADAS	Diplomado/a	207	201,54
	Licenciado/a	200	209,25
	Doctor/a	3	228,83
	Total	410	
Conozco las características de la actividad de formación denominada FORMACIÓN EN CENTROS	Diplomado/a	207	194,29
	Licenciado/a	200	215,74
	Doctor/a	3	296,33
	Total	410	
Creo que la modalidad de actividad formativa denominada CURSO es la más adecuada para dar respuesta a mis	Diplomado/a	207	189,92
	Licenciado/a	200	221,97
	Doctor/a	3	182,17
	Total	410	
Creo que la modalidad de actividad formativa denominada CURSO CON SEGUIMIENTO es la más adecuada para dar	Diplomado/a	207	196,04
	Licenciado/a	200	215,33
	Doctor/a	3	203,50
	Total	410	

Rangos

	Titulaciones que posee	N	Rango promedio
Creo que la modalidad de actividad formativa denominada GRUPO DE TRABAJO es la más adecuada para dar	Diplomado/a	207	202,75
	Licenciado/a	200	207,68
	Doctor/a	3	250,00
	Total	410	
Creo que la modalidad de actividad formativa denominada JORNADAS es la más adecuada para dar respuesta a mis	Diplomado/a	207	194,72
	Licenciado/a	200	216,82
	Doctor/a	3	194,83
	Total	410	
Creo que la modalidad de actividad formativa denominada FORMACIÓN EN CENTROS es la más adecuada para dar	Diplomado/a	207	192,48
	Licenciado/a	200	217,16
	Doctor/a	3	326,17
	Total	410	
Tengo información puntual de las actividades y convocatorias realizadas por el Centro del Profesorado	Diplomado/a	207	189,91
	Licenciado/a	200	219,92
	Doctor/a	3	320,00
	Total	410	
La información sobre actividades de formación, convocatorias,... me llega mediante consulta a la página WEB del Centro del	Diplomado/a	207	216,17
	Licenciado/a	200	194,00
	Doctor/a	3	236,17
	Total	410	
La información sobre las actividades de formación, convocatorias, ... me llega mediante convocatoria impresa	Diplomado/a	207	188,87
	Licenciado/a	200	221,72
	Doctor/a	3	271,50
	Total	410	
La información sobre las actividades de formación, convocatorias, ... llega a mi centro docente y éste inmediatamente la pone	Diplomado/a	207	189,85
	Licenciado/a	200	220,64
	Doctor/a	3	275,83
	Total	410	
La información sobre las actividades de formación, convocatorias, ... llega a mi centro docente y éste suele tardar en ponerla en	Diplomado/a	207	215,32
	Licenciado/a	200	196,29
	Doctor/a	3	142,17
	Total	410	
La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., llega a mi centro docente y éste suele no ponerla en	Diplomado/a	207	206,73
	Licenciado/a	200	204,67
	Doctor/a	3	176,00
	Total	410	
Los Centros del Profesorado no son necesarios. Es mejor que desaparezcan puesto que sólo sirven para expedir	Diplomado/a	207	206,05
	Licenciado/a	200	204,87
	Doctor/a	3	209,67
	Total	410	

Rangos

	Titulaciones que posee	N	Rango promedio
Sí son necesarios ya que deben ser plataformas estables para facilitar el trabajo de los docentes	Diplomado/a	207	203,91
	Licenciado/a	200	206,84
	Doctor/a	3	226,17
	Total	410	
Son necesarios y además, este Centro del Profesorado desarrolla su gestión de forma descentralizada	Diplomado/a	207	187,84
	Licenciado/a	200	222,95
	Doctor/a	3	261,33
	Total	410	
Los materiales y recursos con los que cuenta el Centro del Profesorado son suficientes para ayudarnos en nuestra	Diplomado/a	207	192,38
	Licenciado/a	200	217,63
	Doctor/a	3	302,50
	Total	410	
El material bibliográfico impreso que posee el Centro del Profesorado es el adecuado para el desempeño de su labor	Diplomado/a	207	189,91
	Licenciado/a	200	219,30
	Doctor/a	3	361,50
	Total	410	
El material bibliográfico audiovisual-multimedia que posee el Centro del Profesorado es el adecuado para el	Diplomado/a	207	200,38
	Licenciado/a	200	209,69
	Doctor/a	3	279,17
	Total	410	
Hago uso de los materiales que el Centro del Profesorado ofrece en calidad de préstamo	Diplomado/a	207	190,15
	Licenciado/a	200	221,55
	Doctor/a	3	194,33
	Total	410	
Los materiales que proporciona el Centro del Profesorado en las diferentes acciones formativas son útiles y	Diplomado/a	207	197,18
	Licenciado/a	200	213,60
	Doctor/a	3	240,00
	Total	410	
Las instalaciones tanto del Centro del Profesorado como de los demás lugares que se utilizan para la realización de las	Diplomado/a	207	200,92
	Licenciado/a	200	210,20
	Doctor/a	3	208,33
	Total	410	
Se percibe de la Dirección del Centro del Profesorado la disponibilidad para ayudar al profesorado en su Formación Permanente	Diplomado/a	207	187,28
	Licenciado/a	200	223,25
	Doctor/a	3	280,00
	Total	410	
Se puede acceder al personal asesor del Centro del Profesorado con la convicción de que van a ser atendidas	Diplomado/a	207	186,49
	Licenciado/a	200	223,42
	Doctor/a	3	322,50
	Total	410	

Rangos

	Titulaciones que posee	N	Rango promedio
Considero que mis necesidades de formación no son atendidas porque no hay personal suficiente para atenderlas	Diplomado/a	207	214,10
	Licenciado/a	200	197,46
	Doctor/a	3	148,00
	Total	410	
El personal de administración y servicios del Centro del Profesorado actúa de forma adecuada cuando se solicita sus	Diplomado/a	207	192,16
	Licenciado/a	200	218,48
	Doctor/a	3	261,17
	Total	410	
En mi centro se realizan procesos de detección de áreas de mejora mediante la reflexión de los equipos docentes	Diplomado/a	207	176,91
	Licenciado/a	200	235,13
	Doctor/a	3	202,50
	Total	410	
Participo activamente en los procesos de detección de áreas de mejora	Diplomado/a	207	183,37
	Licenciado/a	200	229,51
	Doctor/a	3	132,00
	Total	410	
En mi centro no existe plan de formación del profesorado	Diplomado/a	207	211,97
	Licenciado/a	200	198,26
	Doctor/a	3	242,00
	Total	410	
El plan de formación de mi centro se realiza mediante las aportaciones que los equipos docentes realizan después de los procesos	Diplomado/a	207	182,92
	Licenciado/a	200	229,24
	Doctor/a	3	180,67
	Total	410	
Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido nula	Diplomado/a	207	205,08
	Licenciado/a	200	205,44
	Doctor/a	3	238,50
	Total	410	
Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido escasa	Diplomado/a	207	211,21
	Licenciado/a	200	199,82
	Doctor/a	3	189,83
	Total	410	
Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido aceptable	Diplomado/a	207	204,77
	Licenciado/a	200	204,27
	Doctor/a	3	338,50
	Total	410	
Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido buena	Diplomado/a	207	208,28
	Licenciado/a	200	203,20
	Doctor/a	3	167,00
	Total	410	

Rangos

	Titulaciones que posee	N	Rango promedio
Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido muy buena	Diplomado/a	207	192,76
	Licenciado/a	200	219,05
	Doctor/a	3	181,50
	Total	410	
La Formación Permanente debería de hacerse en horario lectivo	Diplomado/a	207	208,75
	Licenciado/a	200	201,99
	Doctor/a	3	215,00
	Total	410	
La Formación Permanente debería de hacerse en horario de obligada permanencia en el centro	Diplomado/a	207	201,92
	Licenciado/a	200	209,39
	Doctor/a	3	193,33
	Total	410	
La Formación Permanente debería de hacerse en otro horario que no fuese ni lectivo, ni de obligada permanencia	Diplomado/a	207	217,08
	Licenciado/a	200	193,19
	Doctor/a	3	227,50
	Total	410	
La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a no disponer del tiempo necesario para la	Diplomado/a	207	213,93
	Licenciado/a	200	195,20
	Doctor/a	3	310,33
	Total	410	
La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a la ausencia de propuestas formativas en	Diplomado/a	207	210,10
	Licenciado/a	200	201,08
	Doctor/a	3	183,17
	Total	410	
La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a el horario inadecuado en que se han	Diplomado/a	207	209,87
	Licenciado/a	200	200,32
	Doctor/a	3	249,17
	Total	410	
La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a que las propuestas formativas	Diplomado/a	207	226,32
	Licenciado/a	200	183,77
	Doctor/a	3	217,67
	Total	410	
La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a que no considero necesaria la formación	Diplomado/a	207	210,65
	Licenciado/a	200	200,58
	Doctor/a	3	177,83
	Total	410	
He realizado actividades de formación organizadas por otros organismos o instituciones diferentes de los Centros del	Diplomado/a	207	214,60
	Licenciado/a	200	196,24
	Doctor/a	3	195,00
	Total	410	

Rangos

	Titulaciones que posee	N	Rango promedio
Todas las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban relacionadas con mi	Diplomado/a	207	199,37
	Licenciado/a	200	211,37
	Doctor/a	3	236,67
	Total	410	
Algunas de las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban relacionadas con mi	Diplomado/a	207	216,16
	Licenciado/a	200	193,55
	Doctor/a	3	267,00
	Total	410	
Ninguna de las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban relacionadas con mi	Diplomado/a	207	208,85
	Licenciado/a	200	201,65
	Doctor/a	3	231,50
	Total	410	
Para mejorar mi práctica docente, no considero necesaria la formación permanente ofrecida por el Centro del Profesorado	Diplomado/a	207	212,23
	Licenciado/a	200	197,80
	Doctor/a	3	255,00
	Total	410	
Las actividades de formación organizadas por el Centro del Profesorado son adecuadas a mis necesidades de formación	Diplomado/a	207	188,54
	Licenciado/a	200	222,72
	Doctor/a	3	227,83
	Total	410	
Las actividades de formación que he realizado han influido en la mejora de mi práctica docente	Diplomado/a	207	182,61
	Licenciado/a	200	228,36
	Doctor/a	3	260,83
	Total	410	
Las actividades propuestas por el Centro del Profesorado respondían a las demandas realizadas	Diplomado/a	207	182,15
	Licenciado/a	200	229,14
	Doctor/a	3	240,50
	Total	410	
Pese a que la formación que realizo me ofrece perspectivas para mejorar mis prácticas, llevarlas a cabo me cuesta mucho	Diplomado/a	207	214,90
	Licenciado/a	200	195,33
	Doctor/a	3	234,67
	Total	410	
Para llevar a cabo la mejora de las prácticas es necesario contar con la colaboración de todo el centro	Diplomado/a	207	193,86
	Licenciado/a	200	216,84
	Doctor/a	3	252,67
	Total	410	
No puedo introducir mejoras en mis prácticas de forma aislada	Diplomado/a	207	212,57
	Licenciado/a	200	199,14
	Doctor/a	3	142,00
	Total	410	

Rangos

	Titulaciones que posee	N	Rango promedio
Veo difícil modificar las prácticas cuando llevas mucho tiempo trabajando de una forma determinada	Diplomado/a	207	203,42
	Licenciado/a	200	207,49
	Doctor/a	3	216,67
	Total	410	
Para mejorar las prácticas sería necesario, además de mejorar nuestra formación, que la administración de alguna	Diplomado/a	207	191,01
	Licenciado/a	200	219,67
	Doctor/a	3	260,67
	Total	410	

Estadísticos de contraste^{a,b}

	Conozco las características de la actividad de formación denominada CURSO	Conozco las características de la actividad de formación denominada CURSO CON SEGUIMIENTO	Conozco las características de la actividad de formación denominada GRUPO DE TRABAJO	Conozco las características de la actividad de formación denominada JORNADAS
Chi-cuadrado	1,583	1,415	,255	1,138
gl	2	2	2	2
Sig. asintót.	,453	,493	,880	,566

Estadísticos de contraste^{a,b}

	Conozco las características de la actividad de formación denominada FORMACIÓN EN CENTROS	Creo que la modalidad de actividad formativa denominada CURSO es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación	Creo que la modalidad de actividad formativa denominada CURSO CON SEGUIMIENTO es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación	Creo que la modalidad de actividad formativa denominada GRUPO DE TRABAJO es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación
Chi-cuadrado	6,295	8,186	3,026	,723
gl	2	2	2	2
Sig. asintót.	,043	,017	,220	,697

Estadísticos de contraste^{a,b}

	Creo que la modalidad de actividad formativa denominada JORNADAS es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación	Creo que la modalidad de actividad formativa denominada FORMACIÓN EN CENTROS es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación	Tengo información puntual de las actividades y convocatorias realizadas por el Centro del Profesorado	La información sobre actividades de formación, convocatorias, .. me llega mediante consulta a la pagina WEB del Centro del Profesorado
Chi-cuadrado	3,893	8,598	13,138	4,061
gl	2	2	2	2
Sig. asintót.	,143	,014	,001	,131

Estadísticos de contraste^{a,b}

	La información sobre las actividades de formación, convocatorias, ... me llega mediante convocatoria impresa	La información sobre las actividades de formación, convocatorias, ... llega a mi centro docente y éste inmediatamente e la pone en conocimiento de todo el profesorado	La información sobre las actividades de formación, convocatorias, ... llega a mi centro docente y éste suele tardar en ponerla en conocimiento de todo el profesorado	La información sobre las actividades de formación, convocatorias.. ., llega a mi centro docente y éste suele no ponerla en conocimiento de todo el profesorado
Chi-cuadrado	13,761	10,928	4,592	,547
gl	2	2	2	2
Sig. asintót.	,001	,004	,101	,761

Estadísticos de contraste^{a,b}

	Los Centros del Profesorado no son necesarios. Es mejor que desaparezcan puesto que sólo sirven para expedir certificados y acumular títulos	Sí son necesarios ya que deben ser plataformas estables para facilitar el trabajo de los docentes	Son necesarios y además, este Centro del Profesorado desarrolla su gestión de forma descentralizada, democrática y participativa.	Los materiales y recursos con los que cuenta el Centro del Profesorado son suficientes para ayudarnos en nuestra formación
Chi-cuadrado	,021	,236	11,963	7,708
gl	2	2	2	2
Sig. asintót.	,989	,889	,003	,021

Estadísticos de contraste^{a,b}

	El material bibliográfico impreso que posee el Centro del Profesorado es el adecuado para el desempeño de su labor	El material bibliográfico audiovisual-multimedia que posee el Centro del Profesorado es el adecuado para el desempeño de su labor	Hago uso de los materiales que el Centro del Profesorado ofrece en calidad de préstamo	Los materiales que proporciona el Centro del Profesorado en las diferentes acciones formativas son útiles y suficientes
Chi-cuadrado	14,171	2,135	7,752	2,540
gl	2	2	2	2
Sig. asintót.	,001	,344	,021	,281

Estadísticos de contraste^{a,b}

	Las instalaciones tanto del Centro del Profesorado como de los demás lugares que se utilizan para la realización de las diferentes acciones formativas son adecuados para el desarrollo normal de las mismas	Se percibe de la Dirección del Centro del Profesorado la disponibilidad para ayudar al profesorado en su Formación Permanente	Se puede acceder al personal asesor del Centro del Profesorado con la convicción de que van a ser atendidas nuestras demandas de formación	Considero que mis necesidades de formación no son atendidas porque no hay personal suficiente para atenderlas
Chi-cuadrado	,745	17,759	17,673	3,200
gl	2	2	2	2
Sig. asintót.	,689	,000	,000	,202

Estadísticos de contraste^{a,b}

	El personal de administración y servicios del Centro del Profesorado actúa de forma adecuada cuando se solicita sus servicios	En mi centro se realizan procesos de detección de áreas de mejora mediante la reflexión de los equipos docentes	Participo activamente en los procesos de detección de áreas de mejora	En mi centro no existe plan de formación del profesorado
Chi-cuadrado	8,045	26,878	18,112	1,774
gl	2	2	2	2
Sig. asintót.	,018	,000	,000	,412

Estadísticos de contraste^{a,b}

	El plan de formación de mi centro se realiza mediante las aportaciones que los equipos docentes realizan después de los procesos de reflexión sobre las áreas de mejora	Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido nula	Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido escasa	Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido aceptable
Chi-cuadrado	16,985	,576	1,406	4,137
gl	2	2	2	2
Sig. asintót.	,000	,750	,495	,126

Estadísticos de contraste^{a,b}

	Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido buena	Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido muy buena	La Formación Permanente debería de hacerse en horario lectivo	La Formación Permanente debería de hacerse en horario de obligada permanencia en el centro
Chi-cuadrado	,553	5,771	,439	,510
gl	2	2	2	2
Sig. asintót.	,759	,056	,803	,775

Estadísticos de contraste^{a,b}

	La Formación Permanente debería de hacerse en otro horario que no fuese ni lectivo, ni de obligada permanencia	La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a no disponer del tiempo necesario para la misma	La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a la ausencia de propuestas formativas en la zona donde trabajo	La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a el horario inadecuado en que se han programado las actividades
Chi-cuadrado	5,694	5,333	,889	1,197
gl	2	2	2	2
Sig. asintót.	,058	,070	,641	,550

Estadísticos de contraste^{a,b}

	La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a que las propuestas formativas eran inadecuadas para satisfacer mis necesidades	La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a que no considero necesaria la formación permanente, con la formación inicial que recibí es suficiente	He realizado actividades de formación organizadas por otros organismos o instituciones diferentes de los Centros del Profesorado	Todas las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban relacionadas con mi práctica docente
Chi-cuadrado	14,962	2,121	2,761	1,636
gl	2	2	2	2
Sig. asintót.	,001	,346	,251	,441

Estadísticos de contraste^{a,b}

	Algunas de las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban relacionadas con mi práctica docente	Ninguna de las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban relacionadas con mi práctica docente	Para mejorar mi práctica docente, no considero necesaria la formación permanente ofrecida por el Centro del Profesorado	Las actividades de formación organizadas por el Centro del Profesorado son adecuadas a mis necesidades de formación
Chi-cuadrado	5,054	1,559	3,494	9,882
gl	2	2	2	2
Sig. asintót.	,080	,459	,174	,007

Estadísticos de contraste^{a,b}

	Las actividades de formación que he realizado han influido en la mejora de mi práctica docente	Las actividades propuestas por el Centro del Profesorado respondían a las demandas realizadas desde mi centro	Pese a que la formación que realizo me ofrece perspectivas para mejorar mis prácticas, llevarlas a cabo me cuesta mucho trabajo	Para llevar a cabo la mejora de las prácticas es necesario contar con la colaboración de todo el centro
Chi-cuadrado	19,669	19,054	3,259	5,264
gl	2	2	2	2
Sig. asintót.	,000	,000	,196	,072

Estadísticos de contraste^{a,b}

	No puedo introducir mejoras en mis prácticas de forma aislada	Veo difícil modificar las prácticas cuando llevas mucho tiempo trabajando de una forma determinada	Para mejorar las prácticas sería necesario, además de mejorar nuestra formación, que la administración, de alguna manera, te obligase a ello
Chi-cuadrado	2,340	,160	7,077
gl	2	2	2
Sig. asintót.	,310	,923	,029

a. Prueba de Kruskal-Wallis

b. Variable de agrupación: Titulaciones que posee

Anexo IV

Prueba no paramétrica de Kruskal Wallis (Puesto de trabajo)

Pruebas no paramétricas

Prueba de Kruskal-Wallis

Rangos

	Puesto de trabajo	N	Rango promedio
Conozco las características de la actividad de formación denominada CURSO	Educación Infantil	63	206,14
	Educación Primaria	185	188,95
	Educación Secundaria	162	224,15
	Total	410	
Conozco las características de la actividad de formación denominada CURSO CON SEGUIMIENTO	Educación Infantil	63	207,01
	Educación Primaria	185	185,86
	Educación Secundaria	162	227,34
	Total	410	
Conozco las características de la actividad de formación denominada GRUPO DE TRABAJO	Educación Infantil	63	212,08
	Educación Primaria	185	199,14
	Educación Secundaria	162	210,21
	Total	410	
Conozco las características de la actividad de formación denominada JORNADAS	Educación Infantil	63	206,83
	Educación Primaria	185	195,58
	Educación Secundaria	162	216,31
	Total	410	
Conozco las características de la actividad de formación denominada FORMACIÓN EN CENTROS	Educación Infantil	63	202,98
	Educación Primaria	185	179,98
	Educación Secundaria	162	235,62
	Total	410	
Creo que la modalidad de actividad formativa denominada CURSO es la más adecuada para dar respuesta a mis	Educación Infantil	63	198,87
	Educación Primaria	185	206,41
	Educación Secundaria	162	207,04
	Total	410	
Creo que la modalidad de actividad formativa denominada CURSO CON SEGUIMIENTO es la más adecuada para dar	Educación Infantil	63	204,58
	Educación Primaria	185	184,21
	Educación Secundaria	162	230,17
	Total	410	

Rangos

	Puesto de trabajo	N	Rango promedio
Creo que la modalidad de actividad formativa denominada GRUPO DE TRABAJO es la más adecuada para dar	Educación Infantil	63	202,54
	Educación Primaria	185	191,00
	Educación Secundaria	162	223,21
	Total	410	
Creo que la modalidad de actividad formativa denominada JORNADAS es la más adecuada para dar respuesta a mis	Educación Infantil	63	197,62
	Educación Primaria	185	216,16
	Educación Secundaria	162	196,39
	Total	410	
Creo que la modalidad de actividad formativa denominada FORMACIÓN EN CENTROS es la más adecuada para dar	Educación Infantil	63	194,10
	Educación Primaria	185	180,61
	Educación Secundaria	162	238,36
	Total	410	
Tengo información puntual de las actividades y convocatorias realizadas por el Centro del Profesorado	Educación Infantil	63	227,49
	Educación Primaria	185	175,93
	Educación Secundaria	162	230,72
	Total	410	
La información sobre actividades de formación, convocatorias,... me llega mediante consulta a la página WEB del Centro del	Educación Infantil	63	196,80
	Educación Primaria	185	212,85
	Educación Secundaria	162	200,49
	Total	410	
La información sobre las actividades de formación, convocatorias, ... me llega mediante convocatoria impresa	Educación Infantil	63	212,55
	Educación Primaria	185	181,45
	Educación Secundaria	162	230,22
	Total	410	
La información sobre las actividades de formación, convocatorias, ... llega a mi centro docente y éste inmediatamente la pone	Educación Infantil	63	201,90
	Educación Primaria	185	206,74
	Educación Secundaria	162	205,48
	Total	410	
La información sobre las actividades de formación, convocatorias, ... llega a mi centro docente y éste suele tardar en ponerla en	Educación Infantil	63	200,84
	Educación Primaria	185	204,87
	Educación Secundaria	162	208,03
	Total	410	
La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., llega a mi centro docente y éste suele no ponerla en	Educación Infantil	63	202,44
	Educación Primaria	185	203,27
	Educación Secundaria	162	209,24
	Total	410	
Los Centros del Profesorado no son necesarios. Es mejor que desaparezcan puesto que sólo sirven para expedir	Educación Infantil	63	188,92
	Educación Primaria	185	223,63
	Educación Secundaria	162	191,25
	Total	410	

Rangos

	Puesto de trabajo	N	Rango promedio
Sí son necesarios ya que deben ser plataformas estables para facilitar el trabajo de los docentes	Educación Infantil	63	223,99
	Educación Primaria	185	187,75
	Educación Secundaria	162	218,57
	Total	410	
Son necesarios y además, este Centro del Profesorado desarrolla su gestión de forma descentralizada	Educación Infantil	63	207,45
	Educación Primaria	185	165,94
	Educación Secundaria	162	249,92
	Total	410	
Los materiales y recursos con los que cuenta el Centro del Profesorado son suficientes para ayudarnos en nuestra	Educación Infantil	63	209,80
	Educación Primaria	185	177,74
	Educación Secundaria	162	235,52
	Total	410	
El material bibliográfico impreso que posee el Centro del Profesorado es el adecuado para el desempeño de su labor	Educación Infantil	63	195,68
	Educación Primaria	185	170,62
	Educación Secundaria	162	249,15
	Total	410	
El material bibliográfico audiovisual-multimedia que posee el Centro del Profesorado es el adecuado para el	Educación Infantil	63	187,98
	Educación Primaria	185	188,08
	Educación Secundaria	162	232,21
	Total	410	
Hago uso de los materiales que el Centro del Profesorado ofrece en calidad de préstamo	Educación Infantil	63	188,52
	Educación Primaria	185	179,33
	Educación Secundaria	162	241,99
	Total	410	
Los materiales que proporciona el Centro del Profesorado en las diferentes acciones formativas son útiles y	Educación Infantil	63	206,37
	Educación Primaria	185	185,42
	Educación Secundaria	162	228,09
	Total	410	
Las instalaciones tanto del Centro del Profesorado como de los demás lugares que se utilizan para la realización de las	Educación Infantil	63	185,08
	Educación Primaria	185	186,66
	Educación Secundaria	162	234,95
	Total	410	
Se percibe de la Dirección del Centro del Profesorado la disponibilidad para ayudar al profesorado en su Formación Permanente	Educación Infantil	63	188,69
	Educación Primaria	185	190,06
	Educación Secundaria	162	229,66
	Total	410	
Se puede acceder al personal asesor del Centro del Profesorado con la convicción de que van a ser atendidas	Educación Infantil	63	189,95
	Educación Primaria	185	179,58
	Educación Secundaria	162	241,15
	Total	410	

Rangos

	Puesto de trabajo	N	Rango promedio
Considero que mis necesidades de formación no son atendidas porque no hay personal suficiente para atenderlas	Educación Infantil	63	177,99
	Educación Primaria	185	225,64
	Educación Secundaria	162	193,19
	Total	410	
El personal de administración y servicios del Centro del Profesorado actúa de forma adecuada cuando se solicita sus	Educación Infantil	63	194,13
	Educación Primaria	185	189,47
	Educación Secundaria	162	228,22
	Total	410	
En mi centro se realizan procesos de detección de áreas de mejora mediante la reflexión de los equipos docentes	Educación Infantil	63	185,00
	Educación Primaria	185	174,78
	Educación Secundaria	162	248,55
	Total	410	
Participo activamente en los procesos de detección de áreas de mejora	Educación Infantil	63	174,39
	Educación Primaria	185	172,53
	Educación Secundaria	162	255,25
	Total	410	
En mi centro no existe plan de formación del profesorado	Educación Infantil	63	215,57
	Educación Primaria	185	205,64
	Educación Secundaria	162	201,42
	Total	410	
El plan de formación de mi centro se realiza mediante las aportaciones que los equipos docentes realizan después de los procesos	Educación Infantil	63	192,48
	Educación Primaria	185	174,38
	Educación Secundaria	162	246,10
	Total	410	
Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido nula	Educación Infantil	63	207,72
	Educación Primaria	185	210,95
	Educación Secundaria	162	198,41
	Total	410	
Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido escasa	Educación Infantil	63	200,83
	Educación Primaria	185	213,58
	Educación Secundaria	162	198,09
	Total	410	
Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido aceptable	Educación Infantil	63	197,22
	Educación Primaria	185	219,54
	Educación Secundaria	162	192,69
	Total	410	
Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido buena	Educación Infantil	63	196,25
	Educación Primaria	185	196,06
	Educación Secundaria	162	219,87
	Total	410	

Rangos

	Puesto de trabajo	N	Rango promedio
Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido muy buena	Educación Infantil	63	198,54
	Educación Primaria	185	204,94
	Educación Secundaria	162	208,84
	Total	410	
La Formación Permanente debería de hacerse en horario lectivo	Educación Infantil	63	237,62
	Educación Primaria	185	183,43
	Educación Secundaria	162	218,21
	Total	410	
La Formación Permanente debería de hacerse en horario de obligada permanencia en el centro	Educación Infantil	63	204,56
	Educación Primaria	185	206,63
	Educación Secundaria	162	204,57
	Total	410	
La Formación Permanente debería de hacerse en otro horario que no fuese ni lectivo, ni de obligada permanencia	Educación Infantil	63	167,52
	Educación Primaria	185	238,20
	Educación Secundaria	162	182,93
	Total	410	
La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a no disponer del tiempo necesario para la	Educación Infantil	63	215,66
	Educación Primaria	185	220,57
	Educación Secundaria	162	184,34
	Total	410	
La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a la ausencia de propuestas formativas en	Educación Infantil	63	186,05
	Educación Primaria	185	228,53
	Educación Secundaria	162	186,77
	Total	410	
La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a el horario inadecuado en que se han	Educación Infantil	63	210,85
	Educación Primaria	185	228,77
	Educación Secundaria	162	176,84
	Total	410	
La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a que las propuestas formativas	Educación Infantil	63	212,34
	Educación Primaria	185	233,37
	Educación Secundaria	162	171,02
	Total	410	
La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a que no considero necesaria la formación	Educación Infantil	63	216,90
	Educación Primaria	185	203,17
	Educación Secundaria	162	203,73
	Total	410	
He realizado actividades de formación organizadas por otros organismos o instituciones diferentes de los Centros del	Educación Infantil	63	236,36
	Educación Primaria	185	201,52
	Educación Secundaria	162	198,04
	Total	410	

Rangos

	Puesto de trabajo	N	Rango promedio
Todas las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban relacionadas con mi	Educación Infantil	63	206,79
	Educación Primaria	185	200,25
	Educación Secundaria	162	210,99
	Total	410	
Algunas de las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban relacionadas con mi	Educación Infantil	63	194,32
	Educación Primaria	185	219,10
	Educación Secundaria	162	194,31
	Total	410	
Ninguna de las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban relacionadas con mi	Educación Infantil	63	212,47
	Educación Primaria	185	212,63
	Educación Secundaria	162	194,65
	Total	410	
Para mejorar mi práctica docente, no considero necesaria la formación permanente ofrecida por el Centro del Profesorado	Educación Infantil	63	209,44
	Educación Primaria	185	216,71
	Educación Secundaria	162	191,17
	Total	410	
Las actividades de formación organizadas por el Centro del Profesorado son adecuadas a mis necesidades de formación	Educación Infantil	63	194,95
	Educación Primaria	185	177,93
	Educación Secundaria	162	241,09
	Total	410	
Las actividades de formación que he realizado han influido en la mejora de mi práctica docente	Educación Infantil	63	197,40
	Educación Primaria	185	171,79
	Educación Secundaria	162	247,15
	Total	410	
Las actividades propuestas por el Centro del Profesorado respondían a las demandas realizadas	Educación Infantil	63	205,01
	Educación Primaria	185	171,22
	Educación Secundaria	162	244,84
	Total	410	
Pese a que la formación que realizo me ofrece perspectivas para mejorar mis prácticas, llevarlas a cabo me cuesta mucho	Educación Infantil	63	218,90
	Educación Primaria	185	215,43
	Educación Secundaria	162	188,95
	Total	410	
Para llevar a cabo la mejora de las prácticas es necesario contar con la colaboración de todo el centro	Educación Infantil	63	195,25
	Educación Primaria	185	200,30
	Educación Secundaria	162	215,42
	Total	410	
No puedo introducir mejoras en mis prácticas de forma aislada	Educación Infantil	63	217,21
	Educación Primaria	185	226,50
	Educación Secundaria	162	176,96
	Total	410	

Rangos

	Puesto de trabajo	N	Rango promedio
Veo difícil modificar las prácticas cuando llevas mucho tiempo trabajando de una forma determinada	Educación Infantil	63	210,39
	Educación Primaria	185	190,46
	Educación Secundaria	162	220,78
	Total	410	
Para mejorar las prácticas sería necesario, además de mejorar nuestra formación, que la administración de alguna	Educación Infantil	63	213,67
	Educación Primaria	185	173,27
	Educación Secundaria	162	239,13
	Total	410	

Estadísticos de contraste^{a,b}

	Conozco las características de la actividad de formación denominada CURSO	Conozco las características de la actividad de formación denominada CURSO CON SEGUIMIENTO	Conozco las características de la actividad de formación denominada GRUPO DE TRABAJO	Conozco las características de la actividad de formación denominada JORNADAS
Chi-cuadrado	14,373	13,540	1,942	5,511
gl	2	2	2	2
Sig. asintót.	,001	,001	,379	,064

Estadísticos de contraste^{a,b}

	Conozco las características de la actividad de formación denominada FORMACIÓN EN CENTROS	Creo que la modalidad de actividad formativa denominada CURSO es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación	Creo que la modalidad de actividad formativa denominada CURSO CON SEGUIMIENTO es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación	Creo que la modalidad de actividad formativa denominada GRUPO DE TRABAJO es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación
Chi-cuadrado	23,515	,255	14,584	7,726
gl	2	2	2	2
Sig. asintót.	,000	,880	,001	,021

Estadísticos de contraste^{a,b}

	Creo que la modalidad de actividad formativa denominada JORNADAS es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación	Creo que la modalidad de actividad formativa denominada FORMACIÓN EN CENTROS es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación	Tengo información puntual de las actividades y convocatorias realizadas por el Centro del Profesorado	La información sobre actividades de formación, convocatorias, .. me llega mediante consulta a la pagina WEB del Centro del Profesorado
Chi-cuadrado	2,991	24,157	29,575	1,447
gl	2	2	2	2
Sig. asintót.	,224	,000	,000	,485

Estadísticos de contraste^{a,b}

	La información sobre las actividades de formación, convocatorias, ... me llega mediante convocatoria impresa	La información sobre las actividades de formación, convocatorias, ... llega a mi centro docente y éste inmediatamente e la pone en conocimiento de todo el profesorado	La información sobre las actividades de formación, convocatorias, ... llega a mi centro docente y éste suele tardar en ponerla en conocimiento de todo el profesorado	La información sobre las actividades de formación, convocatorias.. ., llega a mi centro docente y éste suele no ponerla en conocimiento de todo el profesorado
Chi-cuadrado	23,413	,108	,233	,674
gl	2	2	2	2
Sig. asintót.	,000	,947	,890	,714

Estadísticos de contraste^{a,b}

	Los Centros del Profesorado no son necesarios. Es mejor que desaparezcan puesto que sólo sirven para expedir certificados y acumular títulos	Sí son necesarios ya que deben ser plataformas estables para facilitar el trabajo de los docentes	Son necesarios y además, este Centro del Profesorado desarrolla su gestión de forma descentralizada, democrática y participativa.	Los materiales y recursos con los que cuenta el Centro del Profesorado son suficientes para ayudarnos en nuestra formación
Chi-cuadrado	11,993	11,737	54,091	23,945
gl	2	2	2	2
Sig. asintót.	,002	,003	,000	,000

Estadísticos de contraste^{a,b}

	El material bibliográfico impreso que posee el Centro del Profesorado es el adecuado para el desempeño de su labor	El material bibliográfico audiovisual-multimedia que posee el Centro del Profesorado es el adecuado para el desempeño de su labor	Hago uso de los materiales que el Centro del Profesorado ofrece en calidad de préstamo	Los materiales que proporciona el Centro del Profesorado en las diferentes acciones formativas son útiles y suficientes
Chi-cuadrado	47,398	16,179	27,771	12,885
gl	2	2	2	2
Sig. asintót.	,000	,000	,000	,002

Estadísticos de contraste^{a,b}

	Las instalaciones tanto del Centro del Profesorado como de los demás lugares que se utilizan para la realización de las diferentes acciones formativas son adecuados para el desarrollo normal de las mismas	Se percibe de la Dirección del Centro del Profesorado la disponibilidad para ayudar al profesorado en su Formación Permanente	Se puede acceder al personal asesor del Centro del Profesorado con la convicción de que van a ser atendidas nuestras demandas de formación	Considero que mis necesidades de formación no son atendidas porque no hay personal suficiente para atenderlas
Chi-cuadrado	19,712	18,727	33,902	12,354
gl	2	2	2	2
Sig. asintót.	,000	,000	,000	,002

Estadísticos de contraste^{a,b}

	El personal de administración y servicios del Centro del Profesorado actúa de forma adecuada cuando se solicita sus servicios	En mi centro se realizan procesos de detección de áreas de mejora mediante la reflexión de los equipos docentes	Participo activamente en los procesos de detección de áreas de mejora	En mi centro no existe plan de formación del profesorado
Chi-cuadrado	14,040	39,078	51,571	,696
gl	2	2	2	2
Sig. asintót.	,001	,000	,000	,706

Estadísticos de contraste^{a,b}

	El plan de formación de mi centro se realiza mediante las aportaciones que los equipos docentes realizan después de los procesos de reflexión sobre las áreas de mejora	Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido nula	Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido escasa	Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido aceptable
Chi-cuadrado	35,267	2,432	2,251	5,208
gl	2	2	2	2
Sig. asintót.	,000	,296	,324	,074

Estadísticos de contraste^{a,b}

	Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido buena	Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido muy buena	La Formación Permanente debería de hacerse en horario lectivo	La Formación Permanente debería de hacerse en horario de obligada permanencia en el centro
Chi-cuadrado	4,304	,394	16,144	,036
gl	2	2	2	2
Sig. asintót.	,116	,821	,000	,982

Estadísticos de contraste^{a,b}

	La Formación Permanente debería de hacerse en otro horario que no fuese ni lectivo, ni de obligada permanencia	La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a no disponer del tiempo necesario para la misma	La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a la ausencia de propuestas formativas en la zona donde trabajo	La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a el horario inadecuado en que se han programado las actividades
Chi-cuadrado	35,511	9,371	16,228	18,693
gl	2	2	2	2
Sig. asintót.	,000	,009	,000	,000

Estadísticos de contraste^{a,b}

	La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a que las propuestas formativas eran inadecuadas para satisfacer mis necesidades	La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a que no considero necesaria la formación permanente, con la formación inicial que recibí es suficiente	He realizado actividades de formación organizadas por otros organismos o instituciones diferentes de los Centros del Profesorado	Todas las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban relacionadas con mi práctica docente
Chi-cuadrado	27,491	1,628	5,740	,939
gl	2	2	2	2
Sig. asintót.	,000	,443	,057	,625

Estadísticos de contraste^{a,b}

	Algunas de las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban relacionadas con mi práctica docente	Ninguna de las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban relacionadas con mi práctica docente	Para mejorar mi práctica docente, no considero necesaria la formación permanente ofrecida por el Centro del Profesorado	Las actividades de formación organizadas por el Centro del Profesorado son adecuadas a mis necesidades de formación
Chi-cuadrado	4,969	6,728	7,026	28,982
gl	2	2	2	2
Sig. asintót.	,083	,035	,030	,000

Estadísticos de contraste^{a,b}

	Las actividades de formación que he realizado han influido en la mejora de mi práctica docente	Las actividades propuestas por el Centro del Profesorado respondían a las demandas realizadas desde mi centro	Pese a que la formación que realizo me ofrece perspectivas para mejorar mis prácticas, llevarlas a cabo me cuesta mucho trabajo	Para llevar a cabo la mejora de las prácticas es necesario contar con la colaboración de todo el centro
Chi-cuadrado	43,862	39,079	5,802	2,402
gl	2	2	2	2
Sig. asintót.	,000	,000	,055	,301

Estadísticos de contraste^{a,b}

	No puedo introducir mejoras en mis prácticas de forma aislada	Veo difícil modificar las prácticas cuando llevas mucho tiempo trabajando de una forma determinada	Para mejorar las prácticas sería necesario, además de mejorar nuestra formación, que la administración, de alguna manera, te obligase a ello
Chi-cuadrado	17,026	6,310	28,968
gl	2	2	2
Sig. asintót.	,000	,043	,000

a. Prueba de Kruskal-Wallis

b. Variable de agrupación: Puesto de trabajo

Anexo V

Prueba no paramétrica de Kruskal Wallis

Pruebas no paramétricas

Prueba de Kruskal-Wallis

Rangos

	Años de servicio	N	Rango promedio
Conozco las características de la actividad de formación denominada CURSO	Menos de 5 años de servicio	63	219,43
	Entre 5 y 10 años de servicio	75	208,92
	Entre 11 y 15 años de servicio	87	203,28
	Entre 16 y 20 años de servicio	59	197,44
	Más de 20 años de servicio	126	201,81
	Total	410	
Conozco las características de la actividad de formación denominada CURSO CON SEGUIMIENTO	Menos de 5 años de servicio	63	207,45
	Entre 5 y 10 años de servicio	75	197,65
	Entre 11 y 15 años de servicio	87	198,48
	Entre 16 y 20 años de servicio	59	200,06
	Más de 20 años de servicio	126	216,60
	Total	410	
Conozco las características de la actividad de formación denominada GRUPO DE TRABAJO	Menos de 5 años de servicio	63	221,65
	Entre 5 y 10 años de servicio	75	212,37
	Entre 11 y 15 años de servicio	87	204,59
	Entre 16 y 20 años de servicio	59	189,90
	Más de 20 años de servicio	126	201,27
	Total	410	

Rangos

	Años de sevicio	N	Rango promedio
Conozco las características de la actividad de formación denominada JORNADAS	Menos de 5 años de servicio	63	217,11
	Entre 5 y 10 años de servicio	75	224,27
	Entre 11 y 15 años de servicio	87	194,87
	Entre 16 y 20 años de servicio	59	203,32
	Más de 20 años de servicio	126	196,88
	Total	410	
Conozco las características de la actividad de formación denominada FORMACIÓN EN CENTROS	Menos de 5 años de servicio	63	223,90
	Entre 5 y 10 años de servicio	75	223,47
	Entre 11 y 15 años de servicio	87	182,45
	Entre 16 y 20 años de servicio	59	197,71
	Más de 20 años de servicio	126	205,17
	Total	410	
Creo que la modalidad de actividad formativa denominada CURSO es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación	Menos de 5 años de servicio	63	219,14
	Entre 5 y 10 años de servicio	75	173,11
	Entre 11 y 15 años de servicio	87	219,26
	Entre 16 y 20 años de servicio	59	220,84
	Más de 20 años de servicio	126	201,28
	Total	410	

Rangos

	Años de servicio	N	Rango promedio
Creo que la modalidad de actividad formativa denominada CURSO CON SEGUIMIENTO es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación	Menos de 5 años de servicio	63	183,44
	Entre 5 y 10 años de servicio	75	197,22
	Entre 11 y 15 años de servicio	87	199,58
	Entre 16 y 20 años de servicio	59	233,53
	Más de 20 años de servicio	126	212,42
	Total	410	
Creo que la modalidad de actividad formativa denominada GRUPO DE TRABAJO es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación	Menos de 5 años de servicio	63	196,75
	Entre 5 y 10 años de servicio	75	225,67
	Entre 11 y 15 años de servicio	87	204,25
	Entre 16 y 20 años de servicio	59	209,15
	Más de 20 años de servicio	126	197,02
	Total	410	
Creo que la modalidad de actividad formativa denominada JORNADAS es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación	Menos de 5 años de servicio	63	221,13
	Entre 5 y 10 años de servicio	75	216,16
	Entre 11 y 15 años de servicio	87	212,26
	Entre 16 y 20 años de servicio	59	216,04
	Más de 20 años de servicio	126	181,73
	Total	410	

Rangos

	Años de sevicio	N	Rango promedio
Creo que la modalidad de actividad formativa denominada FORMACIÓN EN CENTROS es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación	Menos de 5 años de servicio	63	202,63
	Entre 5 y 10 años de servicio	75	234,17
	Entre 11 y 15 años de servicio	87	187,55
	Entre 16 y 20 años de servicio	59	231,15
	Más de 20 años de servicio	126	190,25
	Total	410	
Tengo información puntual de las actividades y convocatorias realizadas por el Centro del Profesorado	Menos de 5 años de servicio	63	247,35
	Entre 5 y 10 años de servicio	75	222,98
	Entre 11 y 15 años de servicio	87	208,38
	Entre 16 y 20 años de servicio	59	184,43
	Más de 20 años de servicio	126	182,05
	Total	410	
La información sobre actividades de formación, convocatorias,... me llega mediante consulta a la pagina WEB del Centro del Profesorado	Menos de 5 años de servicio	63	194,09
	Entre 5 y 10 años de servicio	75	174,05
	Entre 11 y 15 años de servicio	87	211,14
	Entre 16 y 20 años de servicio	59	217,70
	Más de 20 años de servicio	126	220,32
	Total	410	

Rangos

	Años de servicio	N	Rango promedio
La información sobre las actividades de formación, convocatorias, ... me llega mediante convocatoria impresa	Menos de 5 años de servicio	63	215,72
	Entre 5 y 10 años de servicio	75	214,93
	Entre 11 y 15 años de servicio	87	217,29
	Entre 16 y 20 años de servicio	59	175,33
	Más de 20 años de servicio	126	200,76
	Total	410	
La información sobre las actividades de formación, convocatorias, ... llega a mi centro docente y éste inmediatamente la pone en conocimiento de todo el profesorado	Menos de 5 años de servicio	63	226,89
	Entre 5 y 10 años de servicio	75	231,13
	Entre 11 y 15 años de servicio	87	195,08
	Entre 16 y 20 años de servicio	59	197,26
	Más de 20 años de servicio	126	190,60
	Total	410	
La información sobre las actividades de formación, convocatorias, ... llega a mi centro docente y éste suele tardar en ponerla en conocimiento de todo el profesorado	Menos de 5 años de servicio	63	194,88
	Entre 5 y 10 años de servicio	75	189,18
	Entre 11 y 15 años de servicio	87	201,46
	Entre 16 y 20 años de servicio	59	227,52
	Más de 20 años de servicio	126	213,00
	Total	410	

Rangos

	Años de servicio	N	Rango promedio
La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., llega a mi centro docente y éste suele no ponerla en conocimiento de todo el profesorado	Menos de 5 años de servicio	63	183,94
	Entre 5 y 10 años de servicio	75	184,41
	Entre 11 y 15 años de servicio	87	225,87
	Entre 16 y 20 años de servicio	59	203,58
	Más de 20 años de servicio	126	215,66
	Total	410	
Los Centros del Profesorado no son necesarios. Es mejor que desaparezcan puesto que sólo sirven para expedir certificados y acumular títulos	Menos de 5 años de servicio	63	222,25
	Entre 5 y 10 años de servicio	75	203,63
	Entre 11 y 15 años de servicio	87	216,56
	Entre 16 y 20 años de servicio	59	189,02
	Más de 20 años de servicio	126	198,32
	Total	410	
Sí son necesarios ya que deben ser plataformas estables para facilitar el trabajo de los docentes	Menos de 5 años de servicio	63	216,64
	Entre 5 y 10 años de servicio	75	211,95
	Entre 11 y 15 años de servicio	87	194,19
	Entre 16 y 20 años de servicio	59	210,96
	Más de 20 años de servicio	126	201,34
	Total	410	

Rangos

	Años de servicio	N	Rango promedio
Son necesarios y además, este Centro del Profesorado desarrolla su gestión de forma descentralizada, democrática y participativa.	Menos de 5 años de servicio	63	203,08
	Entre 5 y 10 años de servicio	75	227,71
	Entre 11 y 15 años de servicio	87	179,00
	Entre 16 y 20 años de servicio	59	248,01
	Más de 20 años de servicio	126	191,88
	Total	410	
Los materiales y recursos con los que cuenta el Centro del Profesorado son suficientes para ayudarnos en nuestra formación	Menos de 5 años de servicio	63	206,27
	Entre 5 y 10 años de servicio	75	213,17
	Entre 11 y 15 años de servicio	87	174,80
	Entre 16 y 20 años de servicio	59	253,09
	Más de 20 años de servicio	126	199,46
	Total	410	
El material bibliográfico impreso que posee el Centro del Profesorado es el adecuado para el desempeño de su labor	Menos de 5 años de servicio	63	203,51
	Entre 5 y 10 años de servicio	75	226,95
	Entre 11 y 15 años de servicio	87	174,52
	Entre 16 y 20 años de servicio	59	254,00
	Más de 20 años de servicio	126	192,41
	Total	410	

Rangos

	Años de servicio	N	Rango promedio
El material bibliográfico audiovisual-multimedia que posee el Centro del Profesorado es el adecuado para el desempeño de su labor	Menos de 5 años de servicio	63	205,02
	Entre 5 y 10 años de servicio	75	209,24
	Entre 11 y 15 años de servicio	87	188,44
	Entre 16 y 20 años de servicio	59	250,45
	Más de 20 años de servicio	126	194,25
	Total	410	
Hago uso de los materiales que el Centro del Profesorado ofrece en calidad de préstamo	Menos de 5 años de servicio	63	209,77
	Entre 5 y 10 años de servicio	75	227,07
	Entre 11 y 15 años de servicio	87	192,23
	Entre 16 y 20 años de servicio	59	205,44
	Más de 20 años de servicio	126	199,71
	Total	410	
Los materiales que proporciona el Centro del Profesorado en las diferentes acciones formativas son útiles y suficientes	Menos de 5 años de servicio	63	196,16
	Entre 5 y 10 años de servicio	75	237,77
	Entre 11 y 15 años de servicio	87	189,08
	Entre 16 y 20 años de servicio	59	231,58
	Más de 20 años de servicio	126	190,09
	Total	410	

Rangos

	Años de servicio	N	Rango promedio
Las instalaciones tanto del Centro del Profesorado como de los demás lugares que se utilizan para la realización de las diferentes acciones formativas son adecuados para el desarrollo normal de las mismas	Menos de 5 años de servicio	63	204,31
	Entre 5 y 10 años de servicio	75	225,93
	Entre 11 y 15 años de servicio	87	166,65
	Entre 16 y 20 años de servicio	59	243,00
	Más de 20 años de servicio	126	203,20
	Total	410	
Se percibe de la Dirección del Centro del Profesorado la disponibilidad para ayudar al profesorado en su Formación Permanente	Menos de 5 años de servicio	63	210,17
	Entre 5 y 10 años de servicio	75	232,12
	Entre 11 y 15 años de servicio	87	181,12
	Entre 16 y 20 años de servicio	59	229,10
	Más de 20 años de servicio	126	193,10
	Total	410	
Se puede acceder al personal asesor del Centro del Profesorado con la convicción de que van a ser atendidas nuestras demandas de formación	Menos de 5 años de servicio	63	216,09
	Entre 5 y 10 años de servicio	75	231,86
	Entre 11 y 15 años de servicio	87	179,05
	Entre 16 y 20 años de servicio	59	215,31
	Más de 20 años de servicio	126	198,18
	Total	410	

Rangos

	Años de servicio	N	Rango promedio
Considero que mis necesidades de formación no son atendidas porque no hay personal suficiente para atenderlas	Menos de 5 años de servicio	63	217,06
	Entre 5 y 10 años de servicio	75	175,68
	Entre 11 y 15 años de servicio	87	228,07
	Entre 16 y 20 años de servicio	59	198,01
	Más de 20 años de servicio	126	205,39
	Total	410	
El personal de administración y servicios del Centro del Profesorado actúa de forma adecuada cuando se solicita sus servicios	Menos de 5 años de servicio	63	188,37
	Entre 5 y 10 años de servicio	75	230,26
	Entre 11 y 15 años de servicio	87	200,71
	Entre 16 y 20 años de servicio	59	221,60
	Más de 20 años de servicio	126	195,10
	Total	410	
En mi centro se realizan procesos de detección de áreas de mejora mediante la reflexión de los equipos docentes	Menos de 5 años de servicio	63	197,26
	Entre 5 y 10 años de servicio	75	248,07
	Entre 11 y 15 años de servicio	87	170,05
	Entre 16 y 20 años de servicio	59	210,81
	Más de 20 años de servicio	126	206,27
	Total	410	

Rangos

	Años de servicio	N	Rango promedio
Participo activamente en los procesos de detección de áreas de mejora	Menos de 5 años de servicio	63	219,60
	Entre 5 y 10 años de servicio	75	243,09
	Entre 11 y 15 años de servicio	87	169,72
	Entre 16 y 20 años de servicio	59	192,29
	Más de 20 años de servicio	126	206,97
	Total	410	
En mi centro no existe plan de formación del profesorado	Menos de 5 años de servicio	63	215,48
	Entre 5 y 10 años de servicio	75	201,72
	Entre 11 y 15 años de servicio	87	204,76
	Entre 16 y 20 años de servicio	59	200,07
	Más de 20 años de servicio	126	205,82
	Total	410	
El plan de formación de mi centro se realiza mediante las aportaciones que los equipos docentes realizan después de los procesos de reflexión sobre las áreas de mejora	Menos de 5 años de servicio	63	200,41
	Entre 5 y 10 años de servicio	75	228,29
	Entre 11 y 15 años de servicio	87	163,78
	Entre 16 y 20 años de servicio	59	219,20
	Más de 20 años de servicio	126	216,87
	Total	410	

Rangos

	Años de servicio	N	Rango promedio
Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido nula	Menos de 5 años de servicio	63	209,87
	Entre 5 y 10 años de servicio	75	209,19
	Entre 11 y 15 años de servicio	87	219,03
	Entre 16 y 20 años de servicio	59	199,38
	Más de 20 años de servicio	126	194,64
	Total	410	
Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido escasa	Menos de 5 años de servicio	63	198,33
	Entre 5 y 10 años de servicio	75	210,32
	Entre 11 y 15 años de servicio	87	227,83
	Entre 16 y 20 años de servicio	59	201,68
	Más de 20 años de servicio	126	192,59
	Total	410	
Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido aceptable	Menos de 5 años de servicio	63	207,41
	Entre 5 y 10 años de servicio	75	194,37
	Entre 11 y 15 años de servicio	87	215,43
	Entre 16 y 20 años de servicio	59	199,81
	Más de 20 años de servicio	126	206,98
	Total	410	

Rangos

	Años de servicio	N	Rango promedio
Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido buena	Menos de 5 años de servicio	63	221,91
	Entre 5 y 10 años de servicio	75	198,71
	Entre 11 y 15 años de servicio	87	194,68
	Entre 16 y 20 años de servicio	59	193,14
	Más de 20 años de servicio	126	214,60
	Total	410	
Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido muy buena	Menos de 5 años de servicio	63	202,98
	Entre 5 y 10 años de servicio	75	173,72
	Entre 11 y 15 años de servicio	87	216,42
	Entre 16 y 20 años de servicio	59	221,24
	Más de 20 años de servicio	126	210,77
	Total	410	
La Formación Permanente debería de hacerse en horario lectivo	Menos de 5 años de servicio	63	224,48
	Entre 5 y 10 años de servicio	75	230,05
	Entre 11 y 15 años de servicio	87	203,05
	Entre 16 y 20 años de servicio	59	192,53
	Más de 20 años de servicio	126	189,17
	Total	410	

Rangos

	Años de servicio	N	Rango promedio
La Formación Permanente debería de hacerse en horario de obligada permanencia en el centro	Menos de 5 años de servicio	63	190,71
	Entre 5 y 10 años de servicio	75	226,72
	Entre 11 y 15 años de servicio	87	202,83
	Entre 16 y 20 años de servicio	59	204,85
	Más de 20 años de servicio	126	202,41
	Total	410	
La Formación Permanente debería de hacerse en otro horario que no fuese ni lectivo, ni de obligada permanencia	Menos de 5 años de servicio	63	196,42
	Entre 5 y 10 años de servicio	75	156,00
	Entre 11 y 15 años de servicio	87	206,53
	Entre 16 y 20 años de servicio	59	226,53
	Más de 20 años de servicio	126	228,94
	Total	410	
La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a no disponer del tiempo necesario para la misma	Menos de 5 años de servicio	63	206,64
	Entre 5 y 10 años de servicio	75	198,63
	Entre 11 y 15 años de servicio	87	205,65
	Entre 16 y 20 años de servicio	59	208,80
	Más de 20 años de servicio	126	207,37
	Total	410	

Rangos

	Años de servicio	N	Rango promedio
La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a la ausencia de propuestas formativas en la zona donde trabajo	Menos de 5 años de servicio	63	183,69
	Entre 5 y 10 años de servicio	75	162,95
	Entre 11 y 15 años de servicio	87	235,40
	Entre 16 y 20 años de servicio	59	205,64
	Más de 20 años de servicio	126	221,02
	Total	410	
La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a el horario inadecuado en que se han programado las actividades	Menos de 5 años de servicio	63	186,22
	Entre 5 y 10 años de servicio	75	181,75
	Entre 11 y 15 años de servicio	87	198,84
	Entre 16 y 20 años de servicio	59	194,67
	Más de 20 años de servicio	126	238,94
	Total	410	
La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a que las propuestas formativas eran inadecuadas para satisfacer mis necesidades	Menos de 5 años de servicio	63	169,88
	Entre 5 y 10 años de servicio	75	161,83
	Entre 11 y 15 años de servicio	87	236,03
	Entre 16 y 20 años de servicio	59	192,61
	Más de 20 años de servicio	126	234,25
	Total	410	

Rangos

	Años de servicio	N	Rango promedio
La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a que no considero necesaria la formación permanente, con la formación inicial que recibí es suficiente	Menos de 5 años de servicio	63	225,20
	Entre 5 y 10 años de servicio	75	178,90
	Entre 11 y 15 años de servicio	87	208,06
	Entre 16 y 20 años de servicio	59	199,53
	Más de 20 años de servicio	126	212,52
	Total	410	
He realizado actividades de formación organizadas por otros organismos o instituciones diferentes de los Centros del Profesorado	Menos de 5 años de servicio	63	176,93
	Entre 5 y 10 años de servicio	75	196,53
	Entre 11 y 15 años de servicio	87	203,62
	Entre 16 y 20 años de servicio	59	216,74
	Más de 20 años de servicio	126	221,16
	Total	410	
Todas las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban relacionadas con mi práctica docente	Menos de 5 años de servicio	63	202,19
	Entre 5 y 10 años de servicio	75	196,99
	Entre 11 y 15 años de servicio	87	175,80
	Entre 16 y 20 años de servicio	59	243,06
	Más de 20 años de servicio	126	215,14
	Total	410	

Rangos

	Años de servicio	N	Rango promedio
Algunas de las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban relacionadas con mi práctica docente	Menos de 5 años de servicio	63	180,39
	Entre 5 y 10 años de servicio	75	188,28
	Entre 11 y 15 años de servicio	87	207,82
	Entre 16 y 20 años de servicio	59	211,68
	Más de 20 años de servicio	126	223,81
	Total	410	
Ninguna de las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban relacionadas con mi práctica docente	Menos de 5 años de servicio	63	205,95
	Entre 5 y 10 años de servicio	75	187,92
	Entre 11 y 15 años de servicio	87	200,82
	Entre 16 y 20 años de servicio	59	203,66
	Más de 20 años de servicio	126	219,83
	Total	410	
Para mejorar mi práctica docente, no considero necesaria la formación permanente ofrecida por el Centro del Profesorado	Menos de 5 años de servicio	63	207,38
	Entre 5 y 10 años de servicio	75	215,05
	Entre 11 y 15 años de servicio	87	218,52
	Entre 16 y 20 años de servicio	59	179,63
	Más de 20 años de servicio	126	202,00
	Total	410	

Rangos

	Años de servicio	N	Rango promedio
Las actividades de formación organizadas por el Centro del Profesorado son adecuadas a mis necesidades de formación	Menos de 5 años de servicio	63	209,60
	Entre 5 y 10 años de servicio	75	229,27
	Entre 11 y 15 años de servicio	87	183,51
	Entre 16 y 20 años de servicio	59	263,95
	Más de 20 años de servicio	126	177,12
	Total	410	
Las actividades de formación que he realizado han influido en la mejora de mi práctica docente	Menos de 5 años de servicio	63	232,56
	Entre 5 y 10 años de servicio	75	218,55
	Entre 11 y 15 años de servicio	87	183,14
	Entre 16 y 20 años de servicio	59	254,87
	Más de 20 años de servicio	126	176,52
	Total	410	
Las actividades propuestas por el Centro del Profesorado respondían a las demandas realizadas desde mi centro	Menos de 5 años de servicio	63	226,47
	Entre 5 y 10 años de servicio	75	234,63
	Entre 11 y 15 años de servicio	87	209,05
	Entre 16 y 20 años de servicio	59	234,95
	Más de 20 años de servicio	126	161,44
	Total	410	

Rangos

	Años de servicio	N	Rango promedio
Pese a que la formación que realizo me ofrece perspectivas para mejorar mis prácticas, llevarlas a cabo me cuesta mucho trabajo	Menos de 5 años de servicio	63	199,25
	Entre 5 y 10 años de servicio	75	191,47
	Entre 11 y 15 años de servicio	87	231,66
	Entre 16 y 20 años de servicio	59	209,47
	Más de 20 años de servicio	126	197,06
	Total	410	

Rangos

	Años de servicio	N	Rango promedio
Para llevar a cabo la mejora de las prácticas es necesario contar con la colaboración de todo el centro	Menos de 5 años de servicio	63	168,90
	Entre 5 y 10 años de servicio	75	198,59
	Entre 11 y 15 años de servicio	87	182,26
	Entre 16 y 20 años de servicio	59	229,69
	Más de 20 años de servicio	126	232,63
	Total	410	
No puedo introducir mejoras en mis prácticas de forma aislada	Menos de 5 años de servicio	63	192,48
	Entre 5 y 10 años de servicio	75	190,10
	Entre 11 y 15 años de servicio	87	202,48
	Entre 16 y 20 años de servicio	59	195,78
	Más de 20 años de servicio	126	227,82
	Total	410	
Veo difícil modificar las prácticas cuando llevas mucho tiempo trabajando de una forma determinada	Menos de 5 años de servicio	63	205,04
	Entre 5 y 10 años de servicio	75	237,35
	Entre 11 y 15 años de servicio	87	212,16
	Entre 16 y 20 años de servicio	59	204,52
	Más de 20 años de servicio	126	182,63
	Total	410	
Para mejorar las prácticas sería necesario, además de mejorar nuestra formación, que la administración, de alguna manera, te obligase a ello	Menos de 5 años de servicio	63	184,17
	Entre 5 y 10 años de servicio	75	211,07
	Entre 11 y 15 años de servicio	87	196,35
	Entre 16 y 20 años de servicio	59	221,86
	Más de 20 años de servicio	126	211,50
	Total	410	

Estadísticos de contraste^{a,b}

	Conozco las características de la actividad de formación denominada CURSO	Conozco las características de la actividad de formación denominada CURSO CON SEGUIMIENTO	Conozco las características de la actividad de formación denominada GRUPO DE TRABAJO	Conozco las características de la actividad de formación denominada JORNADAS
Chi-cuadrado	2,560	2,404	5,153	8,055
gl	4	4	4	4
Sig. asintót.	,634	,662	,272	,090

Estadísticos de contraste^{a,b}

	Conozco las características de la actividad de formación denominada FORMACIÓN EN CENTROS	Creo que la modalidad de actividad formativa denominada CURSO es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación	Creo que la modalidad de actividad formativa denominada CURSO CON SEGUIMIENTO es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación	Creo que la modalidad de actividad formativa denominada GRUPO DE TRABAJO es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación
Chi-cuadrado	8,373	9,489	7,295	3,878
gl	4	4	4	4
Sig. asintót.	,079	,050	,121	,423

Estadísticos de contraste^{a,b}

	Creo que la modalidad de actividad formativa denominada JORNADAS es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación	Creo que la modalidad de actividad formativa denominada FORMACIÓN EN CENTROS es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación	Tengo información puntual de las actividades y convocatorias realizadas por el Centro del Profesorado	La información sobre actividades de formación, convocatorias, .. me llega mediante consulta a la pagina WEB del Centro del Profesorado
Chi-cuadrado	8,224	12,845	22,982	9,342
gl	4	4	4	4
Sig. asintót.	,084	,012	,000	,053

Estadísticos de contraste^{a,b}

	La información sobre las actividades de formación, convocatorias, ... me llega mediante convocatoria impresa	La información sobre las actividades de formación, convocatorias, ... llega a mi centro docente y éste inmediatamente e la pone en conocimiento de todo el profesorado	La información sobre las actividades de formación, convocatorias, ... llega a mi centro docente y éste suele tardar en ponerla en conocimiento de todo el profesorado	La información sobre las actividades de formación, convocatorias.. ., llega a mi centro docente y éste suele no ponerla en conocimiento de todo el profesorado
Chi-cuadrado	9,166	11,722	6,018	20,001
gl	4	4	4	4
Sig. asintót.	,057	,020	,198	,000

Estadísticos de contraste^{a,b}

	Los Centros del Profesorado no son necesarios. Es mejor que desaparezcan puesto que sólo sirven para expedir certificados y acumular títulos	Sí son necesarios ya que deben ser plataformas estables para facilitar el trabajo de los docentes	Son necesarios y además, este Centro del Profesorado desarrolla su gestión de forma descentralizada, democrática y participativa.	Los materiales y recursos con los que cuenta el Centro del Profesorado son suficientes para ayudarnos en nuestra formación
Chi-cuadrado	5,519	2,840	20,270	18,568
gl	4	4	4	4
Sig. asintót.	,238	,585	,000	,001

Estadísticos de contraste^{a,b}

	El material bibliográfico impreso que posee el Centro del Profesorado es el adecuado para el desempeño de su labor	El material bibliográfico audiovisual-multimedia que posee el Centro del Profesorado es el adecuado para el desempeño de su labor	Hago uso de los materiales que el Centro del Profesorado ofrece en calidad de préstamo	Los materiales que proporciona el Centro del Profesorado en las diferentes acciones formativas son útiles y suficientes
Chi-cuadrado	24,470	13,680	4,281	14,507
gl	4	4	4	4
Sig. asintót.	,000	,008	,369	,006

Estadísticos de contraste^{a,b}

	Las instalaciones tanto del Centro del Profesorado como de los demás lugares que se utilizan para la realización de las diferentes acciones formativas son adecuados para el desarrollo normal de las mismas	Se percibe de la Dirección del Centro del Profesorado la disponibilidad para ayudar al profesorado en su Formación Permanente	Se puede acceder al personal asesor del Centro del Profesorado con la convicción de que van a ser atendidas nuestras demandas de formación	Considero que mis necesidades de formación no son atendidas porque no hay personal suficiente para atenderlas
Chi-cuadrado	20,893	18,965	12,999	10,298
gl	4	4	4	4
Sig. asintót.	,000	,001	,011	,036

Estadísticos de contraste^{a,b}

	El personal de administración y servicios del Centro del Profesorado actúa de forma adecuada cuando se solicita sus servicios	En mi centro se realizan procesos de detección de áreas de mejora mediante la reflexión de los equipos docentes	Participo activamente en los procesos de detección de áreas de mejora	En mi centro no existe plan de formación del profesorado
Chi-cuadrado	9,615	19,590	18,701	,700
gl	4	4	4	4
Sig. asintót.	,047	,001	,001	,951

Estadísticos de contraste^{a,b}

	El plan de formación de mi centro se realiza mediante las aportaciones que los equipos docentes realizan después de los procesos de reflexión sobre las áreas de mejora	Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido nula	Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido escasa	Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido aceptable
Chi-cuadrado	16,930	6,133	7,076	1,569
gl	4	4	4	4
Sig. asintót.	,002	,189	,132	,814

Estadísticos de contraste^{a,b}

	Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido buena	Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido muy buena	La Formación Permanente debería de hacerse en horario lectivo	La Formación Permanente debería de hacerse en horario de obligada permanencia en el centro
Chi-cuadrado	3,897	8,386	9,969	4,120
gl	4	4	4	4
Sig. asintót.	,420	,078	,041	,390

Estadísticos de contraste^{a,b}

	La Formación Permanente debería de hacerse en otro horario que no fuese ni lectivo, ni de obligada permanencia	La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a no disponer del tiempo necesario para la misma	La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a la ausencia de propuestas formativas en la zona donde trabajo	La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a el horario inadecuado en que se han programado las actividades
Chi-cuadrado	27,209	,365	24,860	17,288
gl	4	4	4	4
Sig. asintót.	,000	,985	,000	,002

Estadísticos de contraste^{a,b}

	La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a que las propuestas formativas eran inadecuadas para satisfacer mis necesidades	La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a que no considero necesaria la formación permanente, con la formación inicial que recibí es suficiente	He realizado actividades de formación organizadas por otros organismos o instituciones diferentes de los Centros del Profesorado	Todas las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban relacionadas con mi práctica docente
Chi-cuadrado	33,873	14,509	7,672	16,548
gl	4	4	4	4
Sig. asintót.	,000	,006	,104	,002

Estadísticos de contraste^{a,b}

	Algunas de las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban relacionadas con mi práctica docente	Ninguna de las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban relacionadas con mi práctica docente	Para mejorar mi práctica docente, no considero necesaria la formación permanente ofrecida por el Centro del Profesorado	Las actividades de formación organizadas por el Centro del Profesorado son adecuadas a mis necesidades de formación
Chi-cuadrado	8,519	10,908	7,680	31,919
gl	4	4	4	4
Sig. asintót.	,074	,028	,104	,000

Estadísticos de contraste^{a,b}

	Las actividades de formación que he realizado han influido en la mejora de mi práctica docente	Las actividades propuestas por el Centro del Profesorado respondían a las demandas realizadas desde mi centro	Pese a que la formación que realizo me ofrece perspectivas para mejorar mis prácticas, llevarlas a cabo me cuesta mucho trabajo	Para llevar a cabo la mejora de las prácticas es necesario contar con la colaboración de todo el centro
Chi-cuadrado	31,172	32,405	6,801	22,842
gl	4	4	4	4
Sig. asintót.	,000	,000	,147	,000

Estadísticos de contraste^{a,b}

	No puedo introducir mejoras en mis prácticas de forma aislada	Veo difícil modificar las prácticas cuando llevas mucho tiempo trabajando de una forma determinada	Para mejorar las prácticas sería necesario, además de mejorar nuestra formación, que la administración, de alguna manera, te obligase a ello
Chi-cuadrado	7,478	11,342	4,475
gl	4	4	4
Sig. asintót.	,113	,023	,346

a. Prueba de Kruskal-Wallis

b. Variable de agrupación: Años de servicio

Anexo VI

Prueba no paramétrica de Kruskal Wallis (Zona)

Pruebas no paramétricas

Prueba de Kruskal-Wallis

Rangos

	Zona de trabajo	N	Rango promedio
Conozco las características de la actividad de formación denominada CURSO	Costa	273	207,28
	Alpujarra	87	205,55
	Valle de Lecrín	50	195,68
	Total	410	
Conozco las características de la actividad de formación denominada CURSO CON SEGUIMIENTO	Costa	273	210,27
	Alpujarra	87	192,30
	Valle de Lecrín	50	202,44
	Total	410	
Conozco las características de la actividad de formación denominada GRUPO DE TRABAJO	Costa	273	203,75
	Alpujarra	87	207,11
	Valle de Lecrín	50	212,24
	Total	410	
Conozco las características de la actividad de formación denominada JORNADAS	Costa	273	204,78
	Alpujarra	87	210,70
	Valle de Lecrín	50	200,37
	Total	410	
Conozco las características de la actividad de formación denominada FORMACIÓN EN CENTROS	Costa	273	206,61
	Alpujarra	87	192,80
	Valle de Lecrín	50	221,53
	Total	410	
Creo que la modalidad de actividad formativa denominada CURSO es la más adecuada para dar respuesta a mis	Costa	273	208,79
	Alpujarra	87	189,25
	Valle de Lecrín	50	215,84
	Total	410	
Creo que la modalidad de actividad formativa denominada CURSO CON SEGUIMIENTO es la más adecuada para dar	Costa	273	202,78
	Alpujarra	87	217,14
	Valle de Lecrín	50	200,10
	Total	410	

Rangos

	Zona de trabajo	N	Rango promedio
Creo que la modalidad de actividad formativa denominada GRUPO DE TRABAJO es la más adecuada para dar	Costa	273	209,71
	Alpujarra	87	211,21
	Valle de Lecrín	50	172,60
	Total	410	
Creo que la modalidad de actividad formativa denominada JORNADAS es la más adecuada para dar respuesta a mis	Costa	273	199,66
	Alpujarra	87	215,84
	Valle de Lecrín	50	219,40
	Total	410	
Creo que la modalidad de actividad formativa denominada FORMACIÓN EN CENTROS es la más adecuada para dar	Costa	273	202,09
	Alpujarra	87	226,48
	Valle de Lecrín	50	187,60
	Total	410	
Tengo información puntual de las actividades y convocatorias realizadas por el Centro del Profesorado	Costa	273	200,61
	Alpujarra	87	223,08
	Valle de Lecrín	50	201,61
	Total	410	
La información sobre actividades de formación, convocatorias,... me llega mediante consulta a la página WEB del Centro del	Costa	273	205,38
	Alpujarra	87	214,02
	Valle de Lecrín	50	191,36
	Total	410	
La información sobre las actividades de formación, convocatorias, ... me llega mediante convocatoria impresa	Costa	273	205,92
	Alpujarra	87	205,22
	Valle de Lecrín	50	203,70
	Total	410	
La información sobre las actividades de formación, convocatorias, ... llega a mi centro docente y éste inmediatamente la pone	Costa	273	211,08
	Alpujarra	87	187,02
	Valle de Lecrín	50	207,20
	Total	410	
La información sobre las actividades de formación, convocatorias, ... llega a mi centro docente y éste suele tardar en ponerla en	Costa	273	198,46
	Alpujarra	87	218,09
	Valle de Lecrín	50	222,04
	Total	410	
La información sobre las actividades de formación, convocatorias..., llega a mi centro docente y éste suele no ponerla en	Costa	273	206,62
	Alpujarra	87	190,47
	Valle de Lecrín	50	225,56
	Total	410	
Los Centros del Profesorado no son necesarios. Es mejor que desaparezcan puesto que sólo sirven para expedir	Costa	273	195,40
	Alpujarra	87	212,28
	Valle de Lecrín	50	248,87
	Total	410	

Rangos

	Zona de trabajo	N	Rango promedio
Sí son necesarios ya que deben ser plataformas estables para facilitar el trabajo de los docentes	Costa	273	210,39
	Alpujarra	87	205,73
	Valle de Lecrín	50	178,40
	Total	410	
Son necesarios y además, este Centro del Profesorado desarrolla su gestión de forma descentralizada	Costa	273	209,25
	Alpujarra	87	199,52
	Valle de Lecrín	50	195,41
	Total	410	
Los materiales y recursos con los que cuenta el Centro del Profesorado son suficientes para ayudarnos en nuestra	Costa	273	206,83
	Alpujarra	87	225,52
	Valle de Lecrín	50	163,40
	Total	410	
El material bibliográfico impreso que posee el Centro del Profesorado es el adecuado para el desempeño de su labor	Costa	273	211,31
	Alpujarra	87	211,55
	Valle de Lecrín	50	163,24
	Total	410	
El material bibliográfico audiovisual-multimedia que posee el Centro del Profesorado es el adecuado para el	Costa	273	207,53
	Alpujarra	87	210,40
	Valle de Lecrín	50	185,89
	Total	410	
Hago uso de los materiales que el Centro del Profesorado ofrece en calidad de préstamo	Costa	273	209,49
	Alpujarra	87	209,28
	Valle de Lecrín	50	177,17
	Total	410	
Los materiales que proporciona el Centro del Profesorado en las diferentes acciones formativas son útiles y	Costa	273	211,67
	Alpujarra	87	213,01
	Valle de Lecrín	50	158,76
	Total	410	
Las instalaciones tanto del Centro del Profesorado como de los demás lugares que se utilizan para la realización de las	Costa	273	209,63
	Alpujarra	87	212,80
	Valle de Lecrín	50	170,24
	Total	410	
Se percibe de la Dirección del Centro del Profesorado la disponibilidad para ayudar al profesorado en su Formación Permanente	Costa	273	209,59
	Alpujarra	87	212,86
	Valle de Lecrín	50	170,35
	Total	410	
Se puede acceder al personal asesor del Centro del Profesorado con la convicción de que van a ser atendidas	Costa	273	211,66
	Alpujarra	87	206,34
	Valle de Lecrín	50	170,40
	Total	410	

Rangos

	Zona de trabajo	N	Rango promedio
Considero que mis necesidades de formación no son atendidas porque no hay personal suficiente para atenderlas	Costa	273	199,13
	Alpujarra	87	203,21
	Valle de Lecrín	50	244,28
	Total	410	
El personal de administración y servicios del Centro del Profesorado actúa de forma adecuada cuando se solicita sus	Costa	273	210,07
	Alpujarra	87	204,02
	Valle de Lecrín	50	183,14
	Total	410	
En mi centro se realizan procesos de detección de áreas de mejora mediante la reflexión de los equipos docentes	Costa	273	204,31
	Alpujarra	87	199,66
	Valle de Lecrín	50	222,19
	Total	410	
Participo activamente en los procesos de detección de áreas de mejora	Costa	273	207,82
	Alpujarra	87	195,59
	Valle de Lecrín	50	210,06
	Total	410	
En mi centro no existe plan de formación del profesorado	Costa	273	198,19
	Alpujarra	87	221,29
	Valle de Lecrín	50	217,96
	Total	410	
El plan de formación de mi centro se realiza mediante las aportaciones que los equipos docentes realizan después de los procesos	Costa	273	205,92
	Alpujarra	87	192,91
	Valle de Lecrín	50	225,14
	Total	410	
Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido nula	Costa	273	209,80
	Alpujarra	87	190,94
	Valle de Lecrín	50	207,36
	Total	410	
Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido escasa	Costa	273	210,62
	Alpujarra	87	177,06
	Valle de Lecrín	50	227,04
	Total	410	
Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido aceptable	Costa	273	198,15
	Alpujarra	87	219,21
	Valle de Lecrín	50	221,77
	Total	410	
Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido buena	Costa	273	202,94
	Alpujarra	87	216,21
	Valle de Lecrín	50	200,85
	Total	410	

Rangos

	Zona de trabajo	N	Rango promedio
Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido muy buena	Costa	273	206,41
	Alpujarra	87	188,02
	Valle de Lecrín	50	230,93
	Total	410	
La Formación Permanente debería de hacerse en horario lectivo	Costa	273	207,23
	Alpujarra	87	211,34
	Valle de Lecrín	50	185,91
	Total	410	
La Formación Permanente debería de hacerse en horario de obligada permanencia en el centro	Costa	273	217,42
	Alpujarra	87	183,74
	Valle de Lecrín	50	178,30
	Total	410	
La Formación Permanente debería de hacerse en otro horario que no fuese ni lectivo, ni de obligada permanencia	Costa	273	198,40
	Alpujarra	87	214,32
	Valle de Lecrín	50	228,89
	Total	410	
La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a no disponer del tiempo necesario para la	Costa	273	200,32
	Alpujarra	87	200,85
	Valle de Lecrín	50	241,88
	Total	410	
La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a la ausencia de propuestas formativas en	Costa	273	204,02
	Alpujarra	87	190,31
	Valle de Lecrín	50	240,02
	Total	410	
La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a el horario inadecuado en que se han	Costa	273	207,92
	Alpujarra	87	183,83
	Valle de Lecrín	50	230,00
	Total	410	
La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a que las propuestas formativas	Costa	273	201,35
	Alpujarra	87	206,88
	Valle de Lecrín	50	225,77
	Total	410	
La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a que no considero necesaria la formación	Costa	273	206,79
	Alpujarra	87	214,98
	Valle de Lecrín	50	181,93
	Total	410	
He realizado actividades de formación organizadas por otros organismos o instituciones diferentes de los Centros del	Costa	273	194,66
	Alpujarra	87	246,43
	Valle de Lecrín	50	193,47
	Total	410	

Rangos

	Zona de trabajo	N	Rango promedio
Todas las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban relacionadas con mi	Costa	273	211,82
	Alpujarra	87	192,40
	Valle de Lecrín	50	193,77
	Total	410	
Algunas de las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban relacionadas con mi	Costa	273	204,45
	Alpujarra	87	188,21
	Valle de Lecrín	50	241,34
	Total	410	
Ninguna de las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban relacionadas con mi	Costa	273	205,30
	Alpujarra	87	207,89
	Valle de Lecrín	50	202,43
	Total	410	
Para mejorar mi práctica docente, no considero necesaria la formación permanente ofrecida por el Centro del Profesorado	Costa	273	197,68
	Alpujarra	87	222,71
	Valle de Lecrín	50	218,22
	Total	410	
Las actividades de formación organizadas por el Centro del Profesorado son adecuadas a mis necesidades de formación	Costa	273	209,71
	Alpujarra	87	211,91
	Valle de Lecrín	50	171,38
	Total	410	
Las actividades de formación que he realizado han influido en la mejora de mi práctica docente	Costa	273	207,46
	Alpujarra	87	209,93
	Valle de Lecrín	50	187,08
	Total	410	
Las actividades propuestas por el Centro del Profesorado respondían a las demandas realizadas	Costa	273	200,27
	Alpujarra	87	238,94
	Valle de Lecrín	50	175,90
	Total	410	
Pese a que la formación que realizo me ofrece perspectivas para mejorar mis prácticas, llevarlas a cabo me cuesta mucho	Costa	273	192,52
	Alpujarra	87	224,05
	Valle de Lecrín	50	244,07
	Total	410	
Para llevar a cabo la mejora de las prácticas es necesario contar con la colaboración de todo el centro	Costa	273	212,49
	Alpujarra	87	185,05
	Valle de Lecrín	50	202,90
	Total	410	
No puedo introducir mejoras en mis prácticas de forma aislada	Costa	273	201,14
	Alpujarra	87	207,51
	Valle de Lecrín	50	225,82
	Total	410	

Rangos

	Zona de trabajo	N	Rango promedio
Veo difícil modificar las prácticas cuando llevas mucho tiempo trabajando de una forma determinada	Costa	273	194,28
	Alpujarra	87	243,06
	Valle de Lecrín	50	201,40
	Total	410	
Para mejorar las prácticas sería necesario, además de mejorar nuestra formación, que la administración de alguna	Costa	273	199,34
	Alpujarra	87	234,82
	Valle de Lecrín	50	188,13
	Total	410	

Estadísticos de contraste^{a,b}

	Conozco las características de la actividad de formación denominada CURSO	Conozco las características de la actividad de formación denominada CURSO CON SEGUIMIENTO	Conozco las características de la actividad de formación denominada GRUPO DE TRABAJO	Conozco las características de la actividad de formación denominada JORNADAS
Chi-cuadrado	,763	1,986	,469	,564
gl	2	2	2	2
Sig. asintót.	,683	,370	,791	,754

Estadísticos de contraste^{a,b}

	Conozco las características de la actividad de formación denominada FORMACIÓN EN CENTROS	Creo que la modalidad de actividad formativa denominada CURSO es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación	Creo que la modalidad de actividad formativa denominada CURSO CON SEGUIMIENTO es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación	Creo que la modalidad de actividad formativa denominada GRUPO DE TRABAJO es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación
Chi-cuadrado	2,389	2,412	1,221	5,289
gl	2	2	2	2
Sig. asintót.	,303	,299	,543	,071

Estadísticos de contraste^{a,b}

	Creo que la modalidad de actividad formativa denominada JORNADAS es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación	Creo que la modalidad de actividad formativa denominada FORMACIÓN EN CENTROS es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación	Tengo información puntual de las actividades y convocatorias realizadas por el Centro del Profesorado	La información sobre actividades de formación, convocatorias, .. me llega mediante consulta a la pagina WEB del Centro del Profesorado
Chi-cuadrado	2,203	4,665	3,423	1,253
gl	2	2	2	2
Sig. asintót.	,332	,097	,181	,534

Estadísticos de contraste^{a,b}

	La información sobre las actividades de formación, convocatorias, ... me llega mediante convocatoria impresa	La información sobre las actividades de formación, convocatorias, ... llega a mi centro docente y éste inmediatamente e la pone en conocimiento de todo el profesorado	La información sobre las actividades de formación, convocatorias, ... llega a mi centro docente y éste suele tardar en ponerla en conocimiento de todo el profesorado	La información sobre las actividades de formación, convocatorias.. ., llega a mi centro docente y éste suele no ponerla en conocimiento de todo el profesorado
Chi-cuadrado	,024	3,761	3,843	7,167
gl	2	2	2	2
Sig. asintót.	,988	,153	,146	,028

Estadísticos de contraste^{a,b}

	Los Centros del Profesorado no son necesarios. Es mejor que desaparezcan puesto que sólo sirven para expedir certificados y acumular títulos	Sí son necesarios ya que deben ser plataformas estables para facilitar el trabajo de los docentes	Son necesarios y además, este Centro del Profesorado desarrolla su gestión de forma descentralizada, democrática y participativa.	Los materiales y recursos con los que cuenta el Centro del Profesorado son suficientes para ayudarnos en nuestra formación
Chi-cuadrado	13,602	4,723	1,070	10,245
gl	2	2	2	2
Sig. asintót.	,001	,094	,586	,006

Estadísticos de contraste^{a,b}

	El material bibliográfico impreso que posee el Centro del Profesorado es el adecuado para el desempeño de su labor	El material bibliográfico audiovisual-multimedia que posee el Centro del Profesorado es el adecuado para el desempeño de su labor	Hago uso de los materiales que el Centro del Profesorado ofrece en calidad de préstamo	Los materiales que proporciona el Centro del Profesorado en las diferentes acciones formativas son útiles y suficientes
Chi-cuadrado	8,931	1,900	3,519	10,199
gl	2	2	2	2
Sig. asintót.	,012	,387	,172	,006

Estadísticos de contraste^{a,b}

	Las instalaciones tanto del Centro del Profesorado como de los demás lugares que se utilizan para la realización de las diferentes acciones formativas son adecuados para el desarrollo normal de las mismas	Se percibe de la Dirección del Centro del Profesorado la disponibilidad para ayudar al profesorado en su Formación Permanente	Se puede acceder al personal asesor del Centro del Profesorado con la convicción de que van a ser atendidas nuestras demandas de formación	Considero que mis necesidades de formación no son atendidas porque no hay personal suficiente para atenderlas
Chi-cuadrado	6,061	8,505	7,068	7,276
gl	2	2	2	2
Sig. asintót.	,048	,014	,029	,026

Estadísticos de contraste^{a,b}

	El personal de administración y servicios del Centro del Profesorado actúa de forma adecuada cuando se solicita sus servicios	En mi centro se realizan procesos de detección de áreas de mejora mediante la reflexión de los equipos docentes	Participo activamente en los procesos de detección de áreas de mejora	En mi centro no existe plan de formación del profesorado
Chi-cuadrado	3,113	1,348	,861	3,374
gl	2	2	2	2
Sig. asintót.	,211	,510	,650	,185

Estadísticos de contraste^{a,b}

	El plan de formación de mi centro se realiza mediante las aportaciones que los equipos docentes realizan después de los procesos de reflexión sobre las áreas de mejora	Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido nula	Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido escasa	Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido aceptable
Chi-cuadrado	2,557	4,123	10,151	3,428
gl	2	2	2	2
Sig. asintót.	,278	,127	,006	,180

Estadísticos de contraste^{a,b}

	Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido buena	Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido muy buena	La Formación Permanente debería de hacerse en horario lectivo	La Formación Permanente debería de hacerse en horario de obligada permanencia en el centro
Chi-cuadrado	1,000	4,741	2,045	9,757
gl	2	2	2	2
Sig. asintót.	,607	,093	,360	,008

Estadísticos de contraste^{a,b}

	La Formación Permanente debería de hacerse en otro horario que no fuese ni lectivo, ni de obligada permanencia	La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a no disponer del tiempo necesario para la misma	La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a la ausencia de propuestas formativas en la zona donde trabajo	La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a el horario inadecuado en que se han programado las actividades
Chi-cuadrado	4,580	5,836	7,285	5,762
gl	2	2	2	2
Sig. asintót.	,101	,054	,026	,056

Estadísticos de contraste^{a,b}

	La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a que las propuestas formativas eran inadecuadas para satisfacer mis necesidades	La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a que no considero necesaria la formación permanente, con la formación inicial que recibí es suficiente	He realizado actividades de formación organizadas por otros organismos o instituciones diferentes de los Centros del Profesorado	Todas las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban relacionadas con mi práctica docente
Chi-cuadrado	2,059	6,056	14,769	3,045
gl	2	2	2	2
Sig. asintót.	,357	,048	,001	,218

Estadísticos de contraste^{a,b}

	Algunas de las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban relacionadas con mi práctica docente	Ninguna de las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban relacionadas con mi práctica docente	Para mejorar mi práctica docente, no considero necesaria la formación permanente ofrecida por el Centro del Profesorado	Las actividades de formación organizadas por el Centro del Profesorado son adecuadas a mis necesidades de formación
Chi-cuadrado	7,213	,209	6,175	5,473
gl	2	2	2	2
Sig. asintót.	,027	,901	,046	,065

Estadísticos de contraste^{a,b}

	Las actividades de formación que he realizado han influido en la mejora de mi práctica docente	Las actividades propuestas por el Centro del Profesorado respondían a las demandas realizadas desde mi centro	Pese a que la formación que realizo me ofrece perspectivas para mejorar mis prácticas, llevarlas a cabo me cuesta mucho trabajo	Para llevar a cabo la mejora de las prácticas es necesario contar con la colaboración de todo el centro
Chi-cuadrado	1,746	12,399	11,797	4,363
gl	2	2	2	2
Sig. asintót.	,418	,002	,003	,113

Estadísticos de contraste^{a,b}

	No puedo introducir mejoras en mis prácticas de forma aislada	Veo difícil modificar las prácticas cuando llevas mucho tiempo trabajando de una forma determinada	Para mejorar las prácticas sería necesario, además de mejorar nuestra formación, que la administración, de alguna manera, te obligase a ello
Chi-cuadrado	2,007	12,278	7,652
gl	2	2	2
Sig. asintót.	,367	,002	,022

a. Prueba de Kruskal-Wallis

b. Variable de agrupación: Zona de trabajo

Anexo VII

Análisis factorial

A. factorial

Estadísticos descriptivos

	Media	Desviación típica	N del análisis
CAF01	1,27	,543	410
CAF02	1,60	,831	410
CAF03	1,29	,641	410
CAF04	1,28	,643	410
CAF05	1,76	,995	410
CAF06	2,25	1,028	410
CAFO7	2,05	,889	410
CAF08	1,69	,816	410
CAF09	2,70	,947	410
CAF10	1,90	,983	410
CIC11	1,48	,763	410
CIC12	2,42	1,195	410
CIC13	1,42	,772	410
CIT14	1,50	,779	410
CIT15	3,31	1,011	410
CIT16	3,70	,766	410
CVC17	3,50	,871	410
CVC18	1,39	,674	410
CVC19	1,61	,753	410
CVC20	2,03	,800	410
CVC21	2,01	,722	410
CVC22	1,89	,762	410
CVC23	2,49	1,084	410
CVC24	1,89	,858	410
CVC25	1,72	,751	410
CVC26	1,33	,611	410
CVC27	1,44	,611	410
CVC28	3,23	,904	410
CVC29	1,42	,617	410
INF30	2,28	,975	410
INF31	2,31	,996	410
INF32	2,69	1,122	410
INF33	2,26	1,037	410
PAF34	3,68	,786	410
PAF35	3,36	1,013	410
PAF36	2,57	1,230	410
PAF37	2,26	1,170	410
PAF38	2,90	1,115	410
PAF39	1,92	1,218	410

Estadísticos descriptivos

	Media	Desviación típica	N del análisis
PAF40	1,91	1,108	410
PAF41	3,31	1,037	410
CNA42	2,52	1,216	410
CNA43	3,29	,991	410
CNA44	2,93	1,091	410
CNA45	3,01	1,049	410
CNA46	3,70	,761	410
CNA47	2,22	1,255	410
CNA48	1,66	,966	410
CNA49	2,68	1,250	410
CNA50	3,75	,725	410
IMP51	3,64	,747	410
IMP52	1,88	,894	410
IMP53	1,61	,756	410
IMP54	1,87	,799	410
IMP55	2,35	,940	410
IMP56	2,08	,815	410
IMP57	2,60	1,099	410
IMP58	2,62	,956	410
IMP59	2,46	1,159	410

Matriz de correlaciones^a

		CAF01	CAF02	CAF03	CAF04
Correlación	CAF01	1,000	,515	,579	,623
	CAF02	,515	1,000	,483	,382
	CAF03	,579	,483	1,000	,579
	CAF04	,623	,382	,579	1,000
	CAF05	,410	,548	,320	,359
	CAF06	,039	-,125	-,141	,005
	CAF07	,297	,454	,164	,177
	CAF08	,317	,209	,364	,267
	CAF09	-,064	-,040	-,040	-,003
	CAF10	,215	,367	,108	,145
	CIC11	,237	,242	,271	,205
	CIC12	-,012	,128	-,107	-,028
	CIC13	,057	,064	,027	,026
	CIT14	,043	,048	,129	,075
	CIT15	-,211	-,148	-,226	-,193
	CIT16	-,159	-,097	-,122	-,026
	CVC17	-,292	-,205	-,168	-,198
	CVC18	,221	,201	,181	,196
	CVC19	,247	,288	,255	,250
	CVC20	,190	,176	,165	,212
	CVC21	,276	,233	,143	,296
	CVC22	,323	,244	,223	,271
	CVC23	,197	,282	,167	,247
	CVC24	,317	,191	,246	,253
	CVC25	,263	,090	,082	,180
	CVC26	,085	,098	,068	,041
	CVC27	,221	,181	,140	,145
	CVC28	-,195	-,096	-,127	-,187
	CVC29	,130	,142	,090	,168
	INF30	,130	,199	-,055	,111
	INF31	,203	,277	,094	,245
	INF32	-,049	-,038	,099	,060
	INF33	,061	,194	,073	,141
	PAF34	-,259	-,131	-,226	-,219
	PAF35	-,147	-,176	-,109	-,084
	PAF36	,004	-,015	-,007	-,010
	PAF37	,180	,264	,146	,115
	PAF38	-,042	,084	-,019	-,003
	PAF39	,053	-,042	,037	,027
	PAF40	,159	,177	,162	,057
	PAF41	-,178	-,080	-,160	-,124
	CNA42	-,118	-,090	-,038	-,022
	CNA43	-,188	-,143	-,126	-,139

Matriz de correlaciones^a

		CAF01	CAF02	CAF03	CAF04
Correlación	CNA44	-,216	-,155	-,153	-,156
	CNA45	-,202	-,189	-,128	-,164
	CNA46	-,068	-,070	-,065	-,108
	CNA47	,047	,004	,022	,045
	CNA48	,127	,160	,087	,178
	CNA49	-,035	-,032	-,055	-,008
	CNA50	-,189	-,062	-,154	-,094
	IMP51	-,234	-,246	-,266	-,207
	IMP52	,195	,246	,084	,215
	IMP53	,244	,257	,081	,233
	IMP54	,336	,223	,189	,268
	IMP55	-,105	-,135	-,104	-,032
	IMP56	,069	,126	-,024	,065
	IMP57	-,083	-,017	-,021	-,038
	IMP58	-,050	-,042	,021	,050
	IMP59	,133	,095	,018	,051

Matriz de correlaciones^a

	CAF01	CAF02	CAF03	CAF04
Sig. (Unilateral)				
CAF01		,000	,000	,000
CAF02	,000		,000	,000
CAF03	,000	,000		,000
CAF04	,000	,000	,000	
CAF05	,000	,000	,000	,000
CAF06	,215	,006	,002	,458
CAF07	,000	,000	,000	,000
CAF08	,000	,000	,000	,000
CAF09	,098	,207	,207	,480
CAF10	,000	,000	,014	,002
CIC11	,000	,000	,000	,000
CIC12	,405	,005	,015	,289
CIC13	,123	,098	,292	,298
CIT14	,192	,165	,004	,064
CIT15	,000	,001	,000	,000
CIT16	,001	,025	,007	,301
CVC17	,000	,000	,000	,000
CVC18	,000	,000	,000	,000
CVC19	,000	,000	,000	,000
CVC20	,000	,000	,000	,000
CVC21	,000	,000	,002	,000
CVC22	,000	,000	,000	,000
CVC23	,000	,000	,000	,000
CVC24	,000	,000	,000	,000
CVC25	,000	,034	,049	,000
CVC26	,043	,023	,085	,206
CVC27	,000	,000	,002	,002
CVC28	,000	,026	,005	,000
CVC29	,004	,002	,035	,000
INF30	,004	,000	,133	,012
INF31	,000	,000	,029	,000
INF32	,161	,223	,022	,114
INF33	,109	,000	,069	,002
PAF34	,000	,004	,000	,000
PAF35	,001	,000	,013	,045
PAF36	,464	,379	,442	,421
PAF37	,000	,000	,002	,010
PAF38	,197	,045	,349	,477
PAF39	,142	,198	,225	,290
PAF40	,001	,000	,001	,123
PAF41	,000	,053	,001	,006
CNA42	,008	,034	,223	,330
CNA43	,000	,002	,005	,002

Matriz de correlaciones^a

		CAF01	CAF02	CAF03	CAF04
Sig. (Unilateral)	CNA44	,000	,001	,001	,001
	CNA45	,000	,000	,005	,000
	CNA46	,085	,080	,094	,014
	CNA47	,171	,470	,325	,182
	CNA48	,005	,001	,039	,000
	CNA49	,243	,256	,134	,435
	CNA50	,000	,106	,001	,029
	IMP51	,000	,000	,000	,000
	IMP52	,000	,000	,045	,000
	IMP53	,000	,000	,051	,000
	IMP54	,000	,000	,000	,000
	IMP55	,017	,003	,017	,256
	IMP56	,083	,005	,311	,094
	IMP57	,047	,369	,335	,224
	IMP58	,155	,199	,334	,156
	IMP59	,003	,027	,355	,152

Matriz de correlaciones^a

		CAF05	CAF06	CAFO7	CAF08
Correlación	CAF01	,410	,039	,297	,317
	CAF02	,548	-,125	,454	,209
	CAF03	,320	-,141	,164	,364
	CAF04	,359	,005	,177	,267
	CAF05	1,000	-,157	,243	,100
	CAF06	-,157	1,000	,099	,045
	CAFO7	,243	,099	1,000	,261
	CAF08	,100	,045	,261	1,000
	CAF09	,044	,369	-,061	,009
	CAF10	,653	-,331	,213	,095
	CIC11	,137	-,020	,160	,171
	CIC12	,178	-,184	,172	-,006
	CIC13	,056	,159	,066	,119
	CIT14	,050	,101	-,060	,014
	CIT15	-,083	,058	,114	-,027
	CIT16	,043	,088	-,144	-,005
	CVC17	-,093	,074	-,211	-,157
	CVC18	,090	-,037	,262	,169
	CVC19	,134	-,090	,208	,322
	CVC20	,095	-,044	,225	,254
	CVC21	,193	-,045	,221	,257
	CVC22	,086	,002	,236	,261
	CVC23	,200	-,128	,282	,261
	CVC24	-,060	,004	,257	,296
	CVC25	,086	-,027	,090	,144
	CVC26	,136	-,018	,146	,164
	CVC27	,174	-,063	,055	,142
	CVC28	-,023	,123	-,102	-,019
	CVC29	,129	,022	,096	,067
	INF30	,299	,019	,128	-,019
	INF31	,310	-,029	,168	,098
	INF32	-,117	-,261	,071	,135
	INF33	,192	,152	,235	,057
	PAF34	-,098	,139	-,055	-,128
	PAF35	-,298	,216	-,006	-,001
	PAF36	-,059	,142	-,137	-,027
	PAF37	,295	-,030	,134	,084
	PAF38	,261	,140	,037	-,063
	PAF39	-,057	-,026	,003	,035
	PAF40	,077	-,057	,149	,198
	PAF41	-,017	,052	-,003	-,143
	CNA42	,027	,127	-,155	-,074
	CNA43	-,170	,118	-,124	-,050

Matriz de correlaciones^a

		CAF05	CAF06	CAF07	CAF08
Correlación	CNA44	-,110	,138	-,188	-,160
	CNA45	-,150	,095	-,155	-,217
	CNA46	-,033	,071	,080	-,016
	CNA47	,052	-,070	,146	-,027
	CNA48	,166	-,014	,130	,107
	CNA49	-,033	,275	,010	,055
	CNA50	-,033	,050	-,129	-,187
	IMP51	-,202	,140	-,117	-,215
	IMP52	,186	-,078	,159	,168
	IMP53	,281	,058	,181	,234
	IMP54	,224	-,163	,123	,237
	IMP55	-,023	-,002	-,029	-,041
	IMP56	,225	-,105	,039	,074
	IMP57	,080	,106	,027	-,131
	IMP58	-,090	-,062	,059	,072
	IMP59	,029	-,188	,137	,122

Matriz de correlaciones^a

		CAF05	CAF06	CAFO7	CAF08
Sig. (Unilateral)	CAF01	,000	,215	,000	,000
	CAF02	,000	,006	,000	,000
	CAF03	,000	,002	,000	,000
	CAF04	,000	,458	,000	,000
	CAF05		,001	,000	,022
	CAF06	,001		,022	,180
	CAFO7	,000	,022		,000
	CAF08	,022	,180	,000	
	CAF09	,189	,000	,110	,425
	CAF10	,000	,000	,000	,027
	CIC11	,003	,341	,001	,000
	CIC12	,000	,000	,000	,454
	CIC13	,130	,001	,090	,008
	CIT14	,154	,021	,111	,389
	CIT15	,047	,122	,011	,294
	CIT16	,195	,038	,002	,456
	CVC17	,030	,068	,000	,001
	CVC18	,035	,229	,000	,000
	CVC19	,003	,035	,000	,000
	CVC20	,027	,185	,000	,000
	CVC21	,000	,180	,000	,000
	CVC22	,041	,485	,000	,000
	CVC23	,000	,005	,000	,000
	CVC24	,111	,470	,000	,000
	CVC25	,041	,290	,034	,002
	CVC26	,003	,362	,002	,000
	CVC27	,000	,103	,132	,002
	CVC28	,324	,006	,019	,353
	CVC29	,004	,331	,026	,089
	INF30	,000	,353	,005	,353
	INF31	,000	,277	,000	,023
	INF32	,009	,000	,074	,003
	INF33	,000	,001	,000	,125
	PAF34	,024	,002	,134	,005
	PAF35	,000	,000	,454	,490
	PAF36	,117	,002	,003	,295
	PAF37	,000	,271	,003	,045
	PAF38	,000	,002	,226	,102
	PAF39	,123	,299	,473	,238
	PAF40	,059	,124	,001	,000
	PAF41	,363	,146	,474	,002
	CNA42	,295	,005	,001	,069
	CNA43	,000	,008	,006	,157

Matriz de correlaciones^a

		CAF05	CAF06	CAFO7	CAF08
Sig. (Unilateral)	CNA44	,013	,003	,000	,001
	CNA45	,001	,027	,001	,000
	CNA46	,253	,075	,053	,374
	CNA47	,147	,079	,002	,294
	CNA48	,000	,387	,004	,015
	CNA49	,252	,000	,422	,135
	CNA50	,250	,154	,004	,000
	IMP51	,000	,002	,009	,000
	IMP52	,000	,057	,001	,000
	IMP53	,000	,121	,000	,000
	IMP54	,000	,000	,006	,000
	IMP55	,318	,485	,276	,206
	IMP56	,000	,017	,218	,069
	IMP57	,054	,016	,290	,004
	IMP58	,034	,104	,117	,073
	IMP59	,280	,000	,003	,007

Matriz de correlaciones^a

		CAF09	CAF10	CIC11	CIC12
Correlación	CAF01	-,064	,215	,237	-,012
	CAF02	-,040	,367	,242	,128
	CAF03	-,040	,108	,271	-,107
	CAF04	-,003	,145	,205	-,028
	CAF05	,044	,653	,137	,178
	CAF06	,369	-,331	-,020	-,184
	CAFO7	-,061	,213	,160	,172
	CAF08	,009	,095	,171	-,006
	CAF09	1,000	,038	,051	-,109
	CAF10	,038	1,000	,136	,232
	CIC11	,051	,136	1,000	,060
	CIC12	-,109	,232	,060	1,000
	CIC13	,078	,004	,541	-,064
	CIT14	,153	,120	,475	-,084
	CIT15	,031	-,092	-,236	,221
	CIT16	,019	-,027	-,367	-,014
	CVC17	,071	-,068	-,245	-,066
	CVC18	-,062	,033	,272	,136
	CVC19	-,093	,082	,244	,121
	CVC20	-,085	,091	,265	,110
	CVC21	-,054	,149	,153	-,038
	CVC22	-,140	,053	,112	,088
	CVC23	-,033	,248	,207	,246
	CVC24	-,139	-,025	,299	,127
	CVC25	-,086	,028	,086	,107
	CVC26	,006	,145	,134	,057
	CVC27	-,044	,154	,283	-,077
	CVC28	,093	-,007	-,241	,010
	CVC29	,069	,102	,303	,056
	INF30	,180	,323	,229	,050
	INF31	,098	,294	,354	,004
	INF32	-,180	,043	-,024	,098
	INF33	,159	,115	,118	-,068
	PAF34	,152	-,038	-,051	-,056
	PAF35	,022	-,232	-,035	-,063
	PAF36	,225	-,013	-,082	-,152
	PAF37	,117	,224	,179	,021
	PAF38	,257	,176	-,093	,079
	PAF39	-,204	-,025	,021	-,049
	PAF40	-,018	,142	,252	,083
	PAF41	,139	,016	-,105	,228
	CNA42	,142	,023	-,071	-,119
	CNA43	,088	-,069	-,224	-,060

Matriz de correlaciones^a

		CAF09	CAF10	CIC11	CIC12
Correlación	CNA44	,147	-,064	-,300	-,142
	CNA45	,082	-,139	-,436	-,068
	CNA46	,000	,034	-,101	,017
	CNA47	-,125	,131	,024	,048
	CNA48	-,006	,147	,105	,102
	CNA49	,258	-,054	-,186	-,001
	CNA50	,123	,026	-,117	,051
	IMP51	,147	-,035	-,119	-,024
	IMP52	-,013	,309	,210	,175
	IMP53	,049	,211	,347	,098
	IMP54	-,060	,211	,200	,137
	IMP55	,088	,015	-,200	,000
	IMP56	,025	,306	-,072	,238
	IMP57	,153	,045	-,130	,040
	IMP58	-,048	,004	-,010	,046
	IMP59	-,154	,135	-,002	,247

Matriz de correlaciones^a

	CAF09	CAF10	CIC11	CIC12
Sig. (Unilateral)				
CAF01	,098	,000	,000	,405
CAF02	,207	,000	,000	,005
CAF03	,207	,014	,000	,015
CAF04	,480	,002	,000	,289
CAF05	,189	,000	,003	,000
CAF06	,000	,000	,341	,000
CAF07	,110	,000	,001	,000
CAF08	,425	,027	,000	,454
CAF09		,221	,152	,013
CAF10	,221		,003	,000
CIC11	,152	,003		,113
CIC12	,013	,000	,113	
CIC13	,057	,469	,000	,098
CIT14	,001	,007	,000	,045
CIT15	,268	,032	,000	,000
CIT16	,354	,293	,000	,385
CVC17	,076	,086	,000	,091
CVC18	,105	,251	,000	,003
CVC19	,030	,048	,000	,007
CVC20	,043	,033	,000	,013
CVC21	,138	,001	,001	,224
CVC22	,002	,141	,012	,038
CVC23	,250	,000	,000	,000
CVC24	,002	,307	,000	,005
CVC25	,041	,285	,040	,015
CVC26	,450	,002	,003	,126
CVC27	,187	,001	,000	,059
CVC28	,030	,443	,000	,417
CVC29	,082	,020	,000	,130
INF30	,000	,000	,000	,157
INF31	,024	,000	,000	,472
INF32	,000	,193	,313	,023
INF33	,001	,010	,009	,086
PAF34	,001	,222	,151	,130
PAF35	,331	,000	,238	,101
PAF36	,000	,394	,049	,001
PAF37	,009	,000	,000	,337
PAF38	,000	,000	,030	,055
PAF39	,000	,309	,338	,163
PAF40	,361	,002	,000	,047
PAF41	,002	,373	,017	,000
CNA42	,002	,322	,076	,008
CNA43	,038	,083	,000	,112

Matriz de correlaciones^a

		CAF09	CAF10	CIC11	CIC12
Sig. (Unilateral)	CNA44	,001	,099	,000	,002
	CNA45	,049	,002	,000	,086
	CNA46	,497	,244	,021	,363
	CNA47	,006	,004	,317	,164
	CNA48	,449	,001	,016	,019
	CNA49	,000	,137	,000	,492
	CNA50	,006	,297	,009	,150
	IMP51	,001	,238	,008	,314
	IMP52	,395	,000	,000	,000
	IMP53	,163	,000	,000	,024
	IMP54	,114	,000	,000	,003
	IMP55	,037	,384	,000	,497
	IMP56	,310	,000	,072	,000
	IMP57	,001	,184	,004	,211
	IMP58	,164	,467	,420	,175
	IMP59	,001	,003	,482	,000

Matriz de correlaciones^a

		CIC13	CIT14	CIT15	CIT16
Correlación	CAF01	,057	,043	-,211	-,159
	CAF02	,064	,048	-,148	-,097
	CAF03	,027	,129	-,226	-,122
	CAF04	,026	,075	-,193	-,026
	CAF05	,056	,050	-,083	,043
	CAF06	,159	,101	,058	,088
	CAFO7	,066	-,060	,114	-,144
	CAF08	,119	,014	-,027	-,005
	CAF09	,078	,153	,031	,019
	CAF10	,004	,120	-,092	-,027
	CIC11	,541	,475	-,236	-,367
	CIC12	-,064	-,084	,221	-,014
	CIC13	1,000	,391	-,124	-,196
	CIT14	,391	1,000	-,439	-,225
	CIT15	-,124	-,439	1,000	,279
	CIT16	-,196	-,225	,279	1,000
	CVC17	-,099	-,164	,118	,282
	CVC18	,122	,127	-,122	-,213
	CVC19	,166	,014	-,054	-,022
	CVC20	,150	,063	-,011	-,045
	CVC21	,047	-,063	-,117	-,045
	CVC22	,015	-,083	-,103	-,097
	CVC23	,141	,087	-,028	-,121
	CVC24	,208	,107	-,134	-,189
	CVC25	,153	-,016	-,181	-,096
	CVC26	,093	,079	-,124	-,090
	CVC27	,227	,126	-,185	-,085
	CVC28	-,128	-,199	,288	,227
	CVC29	,235	,153	-,140	-,126
	INF30	,197	,296	-,109	-,080
	INF31	,282	,261	-,060	-,099
	INF32	-,023	-,166	,162	-,062
	INF33	,204	,259	-,055	,026
	PAF34	,002	,026	,063	,158
	PAF35	,055	,007	,147	,018
	PAF36	-,124	,063	-,106	,055
	PAF37	,111	,142	-,082	-,097
	PAF38	,000	,143	,072	,169
	PAF39	,023	-,104	-,030	,025
	PAF40	,126	,184	-,103	-,142
	PAF41	-,077	,063	,092	,003
	CNA42	-,062	,098	-,038	,015
	CNA43	-,112	-,022	,184	,255

Matriz de correlaciones^a

		CIC13	CIT14	CIT15	CIT16
Correlación	CNA44	-,179	-,047	,091	,203
	CNA45	-,244	-,224	,276	,235
	CNA46	-,031	-,061	,064	,015
	CNA47	-,077	,108	-,025	-,036
	CNA48	-,006	,091	-,057	,014
	CNA49	-,012	,052	,196	,190
	CNA50	-,017	-,043	,157	,119
	IMP51	-,016	,020	,199	,129
	IMP52	,104	,182	-,041	-,112
	IMP53	,239	,186	-,096	-,114
	IMP54	,102	,068	-,173	-,141
	IMP55	-,104	-,094	,094	,202
	IMP56	-,068	,053	,015	,049
	IMP57	-,036	,041	,112	-,003
	IMP58	-,034	-,201	,215	-,041
	IMP59	,002	-,158	,104	,032

Matriz de correlaciones^a

		CIC13	CIT14	CIT15	CIT16
Sig. (Unilateral)	CAF01	,123	,192	,000	,001
	CAF02	,098	,165	,001	,025
	CAF03	,292	,004	,000	,007
	CAF04	,298	,064	,000	,301
	CAF05	,130	,154	,047	,195
	CAF06	,001	,021	,122	,038
	CAFO7	,090	,111	,011	,002
	CAF08	,008	,389	,294	,456
	CAF09	,057	,001	,268	,354
	CAF10	,469	,007	,032	,293
	CIC11	,000	,000	,000	,000
	CIC12	,098	,045	,000	,385
	CIC13		,000	,006	,000
	CIT14	,000		,000	,000
	CIT15	,006	,000		,000
	CIT16	,000	,000	,000	
	CVC17	,023	,000	,008	,000
	CVC18	,007	,005	,007	,000
	CVC19	,000	,391	,139	,325
	CVC20	,001	,103	,410	,179
	CVC21	,171	,101	,009	,184
	CVC22	,378	,046	,019	,025
	CVC23	,002	,039	,288	,007
	CVC24	,000	,015	,003	,000
	CVC25	,001	,370	,000	,027
	CVC26	,030	,056	,006	,035
	CVC27	,000	,005	,000	,043
	CVC28	,005	,000	,000	,000
	CVC29	,000	,001	,002	,005
	INF30	,000	,000	,014	,052
	INF31	,000	,000	,113	,023
	INF32	,321	,000	,000	,105
	INF33	,000	,000	,132	,301
	PAF34	,483	,297	,100	,001
	PAF35	,131	,443	,001	,356
	PAF36	,006	,100	,016	,133
	PAF37	,012	,002	,048	,025
	PAF38	,499	,002	,071	,000
	PAF39	,318	,018	,269	,304
	PAF40	,005	,000	,019	,002
	PAF41	,059	,101	,032	,473
	CNA42	,104	,024	,220	,383
	CNA43	,012	,326	,000	,000

Matriz de correlaciones^a

		CIC13	CIT14	CIT15	CIT16
Sig. (Unilateral)	CNA44	,000	,171	,033	,000
	CNA45	,000	,000	,000	,000
	CNA46	,263	,107	,099	,384
	CNA47	,061	,015	,309	,231
	CNA48	,456	,032	,127	,387
	CNA49	,407	,148	,000	,000
	CNA50	,369	,191	,001	,008
	IMP51	,374	,345	,000	,004
	IMP52	,018	,000	,205	,012
	IMP53	,000	,000	,026	,010
	IMP54	,020	,085	,000	,002
	IMP55	,018	,028	,028	,000
	IMP56	,086	,141	,382	,159
	IMP57	,231	,205	,012	,479
	IMP58	,244	,000	,000	,206
	IMP59	,484	,001	,017	,258

Matriz de correlaciones^a

		CVC17	CVC18	CVC19	CVC20
Correlación	CAF01	-,292	,221	,247	,190
	CAF02	-,205	,201	,288	,176
	CAF03	-,168	,181	,255	,165
	CAF04	-,198	,196	,250	,212
	CAF05	-,093	,090	,134	,095
	CAF06	,074	-,037	-,090	-,044
	CAFO7	-,211	,262	,208	,225
	CAF08	-,157	,169	,322	,254
	CAF09	,071	-,062	-,093	-,085
	CAF10	-,068	,033	,082	,091
	CIC11	-,245	,272	,244	,265
	CIC12	-,066	,136	,121	,110
	CIC13	-,099	,122	,166	,150
	CIT14	-,164	,127	,014	,063
	CIT15	,118	-,122	-,054	-,011
	CIT16	,282	-,213	-,022	-,045
	CVC17	1,000	-,543	-,351	-,224
	CVC18	-,543	1,000	,457	,324
	CVC19	-,351	,457	1,000	,462
	CVC20	-,224	,324	,462	1,000
	CVC21	-,196	,241	,451	,622
	CVC22	-,157	,240	,480	,567
	CVC23	-,246	,274	,358	,457
	CVC24	-,341	,440	,492	,450
	CVC25	-,120	,304	,380	,299
	CVC26	-,171	,273	,310	,235
	CVC27	-,278	,304	,358	,294
	CVC28	,389	-,340	-,191	-,205
	CVC29	-,223	,182	,419	,262
	INF30	-,063	,071	,087	,109
	INF31	-,205	,162	,247	,222
	INF32	,026	,033	,042	,173
	INF33	-,042	,066	,136	,123
	PAF34	,212	-,264	-,190	-,141
	PAF35	,052	-,154	-,053	-,094
	PAF36	,101	-,143	-,143	-,092
	PAF37	-,149	,155	,037	,130
	PAF38	,038	-,030	-,113	-,123
	PAF39	,024	,000	,018	,015
	PAF40	-,071	,058	,068	-,016
	PAF41	,041	-,146	-,094	-,099
	CNA42	,072	-,077	-,066	-,189
	CNA43	,261	-,277	-,246	-,199

Matriz de correlaciones^a

		CVC17	CVC18	CVC19	CVC20
Correlación	CNA44	,315	-,318	-,210	-,267
	CNA45	,332	-,417	-,373	-,312
	CNA46	,095	-,173	-,056	,007
	CNA47	-,056	,067	-,039	,055
	CNA48	-,018	,005	,072	,076
	CNA49	,061	-,141	-,114	-,171
	CNA50	,232	-,384	-,168	-,088
	IMP51	,290	-,365	-,302	-,208
	IMP52	-,279	,308	,378	,238
	IMP53	-,241	,295	,400	,254
	IMP54	-,212	,228	,292	,297
	IMP55	,198	-,064	-,028	-,043
	IMP56	-,068	,109	,050	-,067
	IMP57	,032	-,077	-,160	-,134
	IMP58	-,023	-,049	,117	,190
	IMP59	-,067	,054	,281	,307

Matriz de correlaciones^a

		CVC17	CVC18	CVC19	CVC20
Sig. (Unilateral)	CAF01	,000	,000	,000	,000
	CAF02	,000	,000	,000	,000
	CAF03	,000	,000	,000	,000
	CAF04	,000	,000	,000	,000
	CAF05	,030	,035	,003	,027
	CAF06	,068	,229	,035	,185
	CAFO7	,000	,000	,000	,000
	CAF08	,001	,000	,000	,000
	CAF09	,076	,105	,030	,043
	CAF10	,086	,251	,048	,033
	CIC11	,000	,000	,000	,000
	CIC12	,091	,003	,007	,013
	CIC13	,023	,007	,000	,001
	CIT14	,000	,005	,391	,103
	CIT15	,008	,007	,139	,410
	CIT16	,000	,000	,325	,179
	CVC17		,000	,000	,000
	CVC18	,000		,000	,000
	CVC19	,000	,000		,000
	CVC20	,000	,000	,000	
	CVC21	,000	,000	,000	,000
	CVC22	,001	,000	,000	,000
	CVC23	,000	,000	,000	,000
	CVC24	,000	,000	,000	,000
	CVC25	,008	,000	,000	,000
	CVC26	,000	,000	,000	,000
	CVC27	,000	,000	,000	,000
	CVC28	,000	,000	,000	,000
	CVC29	,000	,000	,000	,000
	INF30	,101	,075	,039	,014
	INF31	,000	,000	,000	,000
	INF32	,300	,253	,198	,000
	INF33	,199	,091	,003	,006
	PAF34	,000	,000	,000	,002
	PAF35	,148	,001	,140	,028
	PAF36	,021	,002	,002	,032
	PAF37	,001	,001	,229	,004
	PAF38	,219	,272	,011	,006
	PAF39	,315	,498	,357	,382
	PAF40	,075	,119	,086	,372
	PAF41	,204	,002	,028	,022
	CNA42	,074	,060	,091	,000
	CNA43	,000	,000	,000	,000

Matriz de correlaciones^a

		CVC17	CVC18	CVC19	CVC20
Sig. (Unilateral)	CNA44	,000	,000	,000	,000
	CNA45	,000	,000	,000	,000
	CNA46	,027	,000	,130	,447
	CNA47	,129	,087	,216	,135
	CNA48	,359	,462	,073	,062
	CNA49	,107	,002	,011	,000
	CNA50	,000	,000	,000	,037
	IMP51	,000	,000	,000	,000
	IMP52	,000	,000	,000	,000
	IMP53	,000	,000	,000	,000
	IMP54	,000	,000	,000	,000
	IMP55	,000	,098	,287	,192
	IMP56	,084	,014	,156	,087
	IMP57	,256	,059	,001	,003
	IMP58	,323	,161	,009	,000
	IMP59	,089	,138	,000	,000

Matriz de correlaciones^a

		CVC21	CVC22	CVC23	CVC24
Correlación	CAF01	,276	,323	,197	,317
	CAF02	,233	,244	,282	,191
	CAF03	,143	,223	,167	,246
	CAF04	,296	,271	,247	,253
	CAF05	,193	,086	,200	-,060
	CAF06	-,045	,002	-,128	,004
	CAFO7	,221	,236	,282	,257
	CAF08	,257	,261	,261	,296
	CAF09	-,054	-,140	-,033	-,139
	CAF10	,149	,053	,248	-,025
	CIC11	,153	,112	,207	,299
	CIC12	-,038	,088	,246	,127
	CIC13	,047	,015	,141	,208
	CIT14	-,063	-,083	,087	,107
	CIT15	-,117	-,103	-,028	-,134
	CIT16	-,045	-,097	-,121	-,189
	CVC17	-,196	-,157	-,246	-,341
	CVC18	,241	,240	,274	,440
	CVC19	,451	,480	,358	,492
	CVC20	,622	,567	,457	,450
	CVC21	1,000	,691	,380	,479
	CVC22	,691	1,000	,405	,526
	CVC23	,380	,405	1,000	,419
	CVC24	,479	,526	,419	1,000
	CVC25	,446	,465	,289	,532
	CVC26	,305	,365	,209	,304
	CVC27	,314	,255	,242	,327
	CVC28	-,224	-,114	-,104	-,345
	CVC29	,300	,227	,274	,311
	INF30	,129	,063	,102	,017
	INF31	,300	,185	,224	,184
	INF32	,060	,133	,252	,172
	INF33	,135	,109	,053	,080
	PAF34	-,099	-,085	-,082	-,292
	PAF35	-,141	,094	-,112	-,019
	PAF36	-,038	-,050	-,176	-,115
	PAF37	,186	,006	,148	,104
	PAF38	-,154	-,227	-,085	-,255
	PAF39	,123	,112	,098	,053
	PAF40	-,002	-,004	,026	,161
	PAF41	-,199	-,103	-,148	-,145
	CNA42	-,163	-,160	-,218	-,249
	CNA43	-,273	-,290	-,203	-,204

Matriz de correlaciones^a

		CVC21	CVC22	CVC23	CVC24
Correlación	CNA44	-,223	-,260	-,273	-,338
	CNA45	-,355	-,289	-,292	-,377
	CNA46	,044	,049	,059	-,056
	CNA47	,071	-,010	,078	,082
	CNA48	,158	,096	,060	,217
	CNA49	-,163	-,108	-,108	-,077
	CNA50	-,099	-,105	,038	-,262
	IMP51	-,172	-,222	-,096	-,276
	IMP52	,199	,259	,219	,358
	IMP53	,283	,194	,230	,355
	IMP54	,307	,272	,269	,292
	IMP55	,021	-,015	-,107	-,108
	IMP56	-,068	-,021	,117	-,005
	IMP57	-,221	-,154	-,083	-,219
	IMP58	,195	,239	,156	,071
	IMP59	,294	,290	,286	,300

Matriz de correlaciones^a

		CVC21	CVC22	CVC23	CVC24
Sig. (Unilateral)	CAF01	,000	,000	,000	,000
	CAF02	,000	,000	,000	,000
	CAF03	,002	,000	,000	,000
	CAF04	,000	,000	,000	,000
	CAF05	,000	,041	,000	,111
	CAF06	,180	,485	,005	,470
	CAFO7	,000	,000	,000	,000
	CAF08	,000	,000	,000	,000
	CAF09	,138	,002	,250	,002
	CAF10	,001	,141	,000	,307
	CIC11	,001	,012	,000	,000
	CIC12	,224	,038	,000	,005
	CIC13	,171	,378	,002	,000
	CIT14	,101	,046	,039	,015
	CIT15	,009	,019	,288	,003
	CIT16	,184	,025	,007	,000
	CVC17	,000	,001	,000	,000
	CVC18	,000	,000	,000	,000
	CVC19	,000	,000	,000	,000
	CVC20	,000	,000	,000	,000
	CVC21		,000	,000	,000
	CVC22	,000		,000	,000
	CVC23	,000	,000		,000
	CVC24	,000	,000	,000	
	CVC25	,000	,000	,000	,000
	CVC26	,000	,000	,000	,000
	CVC27	,000	,000	,000	,000
	CVC28	,000	,010	,017	,000
	CVC29	,000	,000	,000	,000
	INF30	,004	,101	,020	,364
	INF31	,000	,000	,000	,000
	INF32	,112	,003	,000	,000
	INF33	,003	,013	,143	,053
	PAF34	,022	,042	,049	,000
	PAF35	,002	,028	,012	,353
	PAF36	,223	,156	,000	,010
	PAF37	,000	,455	,001	,017
	PAF38	,001	,000	,043	,000
	PAF39	,006	,012	,023	,143
	PAF40	,482	,468	,303	,001
	PAF41	,000	,018	,001	,002
	CNA42	,000	,001	,000	,000
	CNA43	,000	,000	,000	,000

Matriz de correlaciones^a

		CVC21	CVC22	CVC23	CVC24
Sig. (Unilateral)	CNA44	,000	,000	,000	,000
	CNA45	,000	,000	,000	,000
	CNA46	,186	,160	,116	,128
	CNA47	,075	,422	,057	,049
	CNA48	,001	,025	,112	,000
	CNA49	,000	,014	,015	,060
	CNA50	,022	,017	,221	,000
	IMP51	,000	,000	,026	,000
	IMP52	,000	,000	,000	,000
	IMP53	,000	,000	,000	,000
	IMP54	,000	,000	,000	,000
	IMP55	,333	,382	,015	,014
	IMP56	,086	,336	,009	,460
	IMP57	,000	,001	,046	,000
	IMP58	,000	,000	,001	,076
	IMP59	,000	,000	,000	,000

Matriz de correlaciones^a

		CVC25	CVC26	CVC27	CVC28
Correlación	CAF01	,263	,085	,221	-,195
	CAF02	,090	,098	,181	-,096
	CAF03	,082	,068	,140	-,127
	CAF04	,180	,041	,145	-,187
	CAF05	,086	,136	,174	-,023
	CAF06	-,027	-,018	-,063	,123
	CAFO7	,090	,146	,055	-,102
	CAF08	,144	,164	,142	-,019
	CAF09	-,086	,006	-,044	,093
	CAF10	,028	,145	,154	-,007
	CIC11	,086	,134	,283	-,241
	CIC12	,107	,057	-,077	,010
	CIC13	,153	,093	,227	-,128
	CIT14	-,016	,079	,126	-,199
	CIT15	-,181	-,124	-,185	,288
	CIT16	-,096	-,090	-,085	,227
	CVC17	-,120	-,171	-,278	,389
	CVC18	,304	,273	,304	-,340
	CVC19	,380	,310	,358	-,191
	CVC20	,299	,235	,294	-,205
	CVC21	,446	,305	,314	-,224
	CVC22	,465	,365	,255	-,114
	CVC23	,289	,209	,242	-,104
	CVC24	,532	,304	,327	-,345
	CVC25	1,000	,373	,384	-,265
	CVC26	,373	1,000	,580	-,195
	CVC27	,384	,580	1,000	-,407
	CVC28	-,265	-,195	-,407	1,000
	CVC29	,339	,311	,485	-,238
	INF30	,111	,069	,085	-,081
	INF31	,143	,152	,231	-,174
	INF32	-,042	-,022	-,121	,159
	INF33	,139	,089	,158	-,140
	PAF34	-,221	-,081	-,195	,185
	PAF35	-,064	-,104	-,161	,204
	PAF36	-,014	-,031	-,095	,089
	PAF37	,090	,038	,059	-,118
	PAF38	-,207	-,049	-,062	,070
	PAF39	,041	-,061	-,077	-,002
	PAF40	-,034	,128	,067	-,091
	PAF41	-,080	-,097	-,114	,101
	CNA42	-,167	-,096	-,173	,114
	CNA43	-,277	-,314	-,299	,282

Matriz de correlaciones^a

		CVC25	CVC26	CVC27	CVC28
Correlación	CNA44	-,266	-,269	-,247	,277
	CNA45	-,260	-,272	-,331	,232
	CNA46	,000	-,040	-,170	,233
	CNA47	,073	-,085	,042	-,089
	CNA48	,131	-,033	,090	-,006
	CNA49	-,143	-,061	-,196	,176
	CNA50	-,130	-,142	-,193	,181
	IMP51	-,200	-,185	-,248	,259
	IMP52	,221	,170	,171	-,140
	IMP53	,281	,154	,306	-,080
	IMP54	,334	,210	,348	-,195
	IMP55	-,077	-,056	-,103	,163
	IMP56	-,060	,046	,000	,185
	IMP57	-,221	-,054	-,109	,176
	IMP58	,037	,117	,068	,032
	IMP59	,239	,118	,060	-,040

Matriz de correlaciones^a

		CVC25	CVC26	CVC27	CVC28
Sig. (Unilateral)	CAF01	,000	,043	,000	,000
	CAF02	,034	,023	,000	,026
	CAF03	,049	,085	,002	,005
	CAF04	,000	,206	,002	,000
	CAF05	,041	,003	,000	,324
	CAF06	,290	,362	,103	,006
	CAFO7	,034	,002	,132	,019
	CAF08	,002	,000	,002	,353
	CAF09	,041	,450	,187	,030
	CAF10	,285	,002	,001	,443
	CIC11	,040	,003	,000	,000
	CIC12	,015	,126	,059	,417
	CIC13	,001	,030	,000	,005
	CIT14	,370	,056	,005	,000
	CIT15	,000	,006	,000	,000
	CIT16	,027	,035	,043	,000
	CVC17	,008	,000	,000	,000
	CVC18	,000	,000	,000	,000
	CVC19	,000	,000	,000	,000
	CVC20	,000	,000	,000	,000
	CVC21	,000	,000	,000	,000
	CVC22	,000	,000	,000	,010
	CVC23	,000	,000	,000	,017
	CVC24	,000	,000	,000	,000
	CVC25		,000	,000	,000
	CVC26	,000		,000	,000
	CVC27	,000	,000		,000
	CVC28	,000	,000	,000	
	CVC29	,000	,000	,000	,000
	INF30	,012	,081	,042	,050
	INF31	,002	,001	,000	,000
	INF32	,200	,328	,007	,001
	INF33	,002	,035	,001	,002
	PAF34	,000	,051	,000	,000
	PAF35	,097	,017	,001	,000
	PAF36	,387	,264	,027	,036
	PAF37	,034	,220	,118	,008
	PAF38	,000	,160	,106	,079
	PAF39	,204	,107	,060	,484
	PAF40	,245	,005	,088	,033
	PAF41	,054	,025	,011	,020
	CNA42	,000	,025	,000	,010
	CNA43	,000	,000	,000	,000

Matriz de correlaciones^a

		CVC25	CVC26	CVC27	CVC28
Sig. (Unilateral)	CNA44	,000	,000	,000	,000
	CNA45	,000	,000	,000	,000
	CNA46	,498	,212	,000	,000
	CNA47	,071	,044	,199	,036
	CNA48	,004	,255	,035	,452
	CNA49	,002	,107	,000	,000
	CNA50	,004	,002	,000	,000
	IMP51	,000	,000	,000	,000
	IMP52	,000	,000	,000	,002
	IMP53	,000	,001	,000	,053
	IMP54	,000	,000	,000	,000
	IMP55	,059	,130	,018	,000
	IMP56	,113	,176	,499	,000
	IMP57	,000	,136	,014	,000
	IMP58	,229	,009	,085	,259
	IMP59	,000	,008	,111	,207

Matriz de correlaciones^a

		CVC29	INF30	INF31	INF32
Correlación	CAF01	,130	,130	,203	-,049
	CAF02	,142	,199	,277	-,038
	CAF03	,090	-,055	,094	,099
	CAF04	,168	,111	,245	,060
	CAF05	,129	,299	,310	-,117
	CAF06	,022	,019	-,029	-,261
	CAFO7	,096	,128	,168	,071
	CAF08	,067	-,019	,098	,135
	CAF09	,069	,180	,098	-,180
	CAF10	,102	,323	,294	,043
	CIC11	,303	,229	,354	-,024
	CIC12	,056	,050	,004	,098
	CIC13	,235	,197	,282	-,023
	CIT14	,153	,296	,261	-,166
	CIT15	-,140	-,109	-,060	,162
	CIT16	-,126	-,080	-,099	-,062
	CVC17	-,223	-,063	-,205	,026
	CVC18	,182	,071	,162	,033
	CVC19	,419	,087	,247	,042
	CVC20	,262	,109	,222	,173
	CVC21	,300	,129	,300	,060
	CVC22	,227	,063	,185	,133
	CVC23	,274	,102	,224	,252
	CVC24	,311	,017	,184	,172
	CVC25	,339	,111	,143	-,042
	CVC26	,311	,069	,152	-,022
	CVC27	,485	,085	,231	-,121
	CVC28	-,238	-,081	-,174	,159
	CVC29	1,000	,129	,238	-,043
	INF30	,129	1,000	,714	-,169
	INF31	,238	,714	1,000	-,070
	INF32	-,043	-,169	-,070	1,000
	INF33	,117	,652	,551	-,239
	PAF34	-,133	-,050	-,158	,033
	PAF35	-,048	-,114	-,151	,094
	PAF36	-,052	,021	-,047	-,057
	PAF37	,064	,314	,301	-,089
	PAF38	-,014	,270	,265	-,165
	PAF39	-,068	,024	,052	,058
	PAF40	,114	,042	,081	-,023
	PAF41	-,077	,013	-,060	-,040
	CNA42	-,010	,040	-,060	-,034
	CNA43	-,352	-,083	-,142	,114

Matriz de correlaciones^a

		CVC29	INF30	INF31	INF32
Correlación	CNA44	-,112	-,103	-,207	-,078
	CNA45	-,248	-,251	-,324	-,024
	CNA46	-,097	,079	,064	,136
	CNA47	,147	-,024	,001	,110
	CNA48	,161	,117	,186	-,076
	CNA49	-,141	,026	,019	-,015
	CNA50	-,114	,065	,054	,031
	IMP51	-,137	-,030	-,108	,027
	IMP52	,179	,326	,326	,025
	IMP53	,357	,335	,392	-,078
	IMP54	,226	,208	,270	-,015
	IMP55	-,134	-,106	-,164	,099
	IMP56	-,104	,068	,048	,176
	IMP57	-,161	,052	,044	-,062
	IMP58	,031	-,146	-,065	,193
	IMP59	,112	-,011	,136	,212

Matriz de correlaciones^a

		CVC29	INF30	INF31	INF32
Sig. (Unilateral)	CAF01	,004	,004	,000	,161
	CAF02	,002	,000	,000	,223
	CAF03	,035	,133	,029	,022
	CAF04	,000	,012	,000	,114
	CAF05	,004	,000	,000	,009
	CAF06	,331	,353	,277	,000
	CAFO7	,026	,005	,000	,074
	CAF08	,089	,353	,023	,003
	CAF09	,082	,000	,024	,000
	CAF10	,020	,000	,000	,193
	CIC11	,000	,000	,000	,313
	CIC12	,130	,157	,472	,023
	CIC13	,000	,000	,000	,321
	CIT14	,001	,000	,000	,000
	CIT15	,002	,014	,113	,000
	CIT16	,005	,052	,023	,105
	CVC17	,000	,101	,000	,300
	CVC18	,000	,075	,000	,253
	CVC19	,000	,039	,000	,198
	CVC20	,000	,014	,000	,000
	CVC21	,000	,004	,000	,112
	CVC22	,000	,101	,000	,003
	CVC23	,000	,020	,000	,000
	CVC24	,000	,364	,000	,000
	CVC25	,000	,012	,002	,200
	CVC26	,000	,081	,001	,328
	CVC27	,000	,042	,000	,007
	CVC28	,000	,050	,000	,001
	CVC29		,004	,000	,193
	INF30		,004	,000	,000
	INF31		,000	,000	,079
	INF32		,193	,000	,079
	INF33		,009	,000	,000
	PAF34		,003	,158	,001
	PAF35		,167	,011	,001
	PAF36		,146	,335	,172
	PAF37		,097	,000	,000
	PAF38		,388	,000	,000
	PAF39		,084	,313	,149
	PAF40		,010	,197	,050
	PAF41		,059	,396	,113
	CNA42		,423	,208	,113
	CNA43		,000	,047	,002

Matriz de correlaciones^a

		CVC29	INF30	INF31	INF32
Sig. (Unilateral)	CNA44	,012	,018	,000	,058
	CNA45	,000	,000	,000	,311
	CNA46	,025	,054	,099	,003
	CNA47	,001	,315	,493	,013
	CNA48	,001	,009	,000	,062
	CNA49	,002	,299	,348	,382
	CNA50	,011	,093	,138	,265
	IMP51	,003	,270	,015	,295
	IMP52	,000	,000	,000	,306
	IMP53	,000	,000	,000	,057
	IMP54	,000	,000	,000	,379
	IMP55	,003	,016	,000	,023
	IMP56	,018	,085	,164	,000
	IMP57	,001	,148	,190	,107
	IMP58	,262	,001	,095	,000
	IMP59	,012	,413	,003	,000

Matriz de correlaciones^a

		INF33	PAF34	PAF35	PAF36
Correlación	CAF01	,061	-,259	-,147	,004
	CAF02	,194	-,131	-,176	-,015
	CAF03	,073	-,226	-,109	-,007
	CAF04	,141	-,219	-,084	-,010
	CAF05	,192	-,098	-,298	-,059
	CAF06	,152	,139	,216	,142
	CAFO7	,235	-,055	-,006	-,137
	CAF08	,057	-,128	-,001	-,027
	CAF09	,159	,152	,022	,225
	CAF10	,115	-,038	-,232	-,013
	CIC11	,118	-,051	-,035	-,082
	CIC12	-,068	-,056	-,063	-,152
	CIC13	,204	,002	,055	-,124
	CIT14	,259	,026	,007	,063
	CIT15	-,055	,063	,147	-,106
	CIT16	,026	,158	,018	,055
	CVC17	-,042	,212	,052	,101
	CVC18	,066	-,264	-,154	-,143
	CVC19	,136	-,190	-,053	-,143
	CVC20	,123	-,141	-,094	-,092
	CVC21	,135	-,099	-,141	-,038
	CVC22	,109	-,085	,094	-,050
	CVC23	,053	-,082	-,112	-,176
	CVC24	,080	-,292	-,019	-,115
	CVC25	,139	-,221	-,064	-,014
	CVC26	,089	-,081	-,104	-,031
	CVC27	,158	-,195	-,161	-,095
	CVC28	-,140	,185	,204	,089
	CVC29	,117	-,133	-,048	-,052
	INF30	,652	-,050	-,114	,021
	INF31	,551	-,158	-,151	-,047
	INF32	-,239	,033	,094	-,057
	INF33	1,000	-,083	-,138	,006
	PAF34	-,083	1,000	,388	,081
	PAF35	-,138	,388	1,000	-,042
	PAF36	,006	,081	-,042	1,000
	PAF37	,249	-,161	-,411	,000
	PAF38	,267	,029	-,190	-,008
	PAF39	,045	,087	,071	-,098
	PAF40	,128	,025	-,082	,044
	PAF41	-,001	,151	,111	,126
	CNA42	-,031	,175	,219	,334
	CNA43	-,092	,204	,171	,089

Matriz de correlaciones^a

		INF33	PAF34	PAF35	PAF36
Correlación	CNA44	-,042	,247	,096	,218
	CNA45	-,126	,179	,146	,248
	CNA46	,062	,288	,154	-,085
	CNA47	,033	-,052	-,126	-,038
	CNA48	,143	-,193	-,149	,052
	CNA49	,147	,043	,143	,172
	CNA50	-,016	,396	,095	,098
	IMP51	-,071	,345	,155	,110
	IMP52	,254	-,143	,017	-,029
	IMP53	,284	-,279	-,179	-,144
	IMP54	,207	-,211	-,223	-,122
	IMP55	-,053	,036	-,040	,060
	IMP56	,005	-,061	-,108	,102
	IMP57	,118	,077	-,037	,128
	IMP58	-,073	,114	,219	-,085
	IMP59	-,008	-,140	-,148	-,212

Matriz de correlaciones^a

		INF33	PAF34	PAF35	PAF36
Sig. (Unilateral)	CAF01	,109	,000	,001	,464
	CAF02	,000	,004	,000	,379
	CAF03	,069	,000	,013	,442
	CAF04	,002	,000	,045	,421
	CAF05	,000	,024	,000	,117
	CAF06	,001	,002	,000	,002
	CAFO7	,000	,134	,454	,003
	CAF08	,125	,005	,490	,295
	CAF09	,001	,001	,331	,000
	CAF10	,010	,222	,000	,394
	CIC11	,009	,151	,238	,049
	CIC12	,086	,130	,101	,001
	CIC13	,000	,483	,131	,006
	CIT14	,000	,297	,443	,100
	CIT15	,132	,100	,001	,016
	CIT16	,301	,001	,356	,133
	CVC17	,199	,000	,148	,021
	CVC18	,091	,000	,001	,002
	CVC19	,003	,000	,140	,002
	CVC20	,006	,002	,028	,032
	CVC21	,003	,022	,002	,223
	CVC22	,013	,042	,028	,156
	CVC23	,143	,049	,012	,000
	CVC24	,053	,000	,353	,010
	CVC25	,002	,000	,097	,387
	CVC26	,035	,051	,017	,264
	CVC27	,001	,000	,001	,027
	CVC28	,002	,000	,000	,036
	CVC29	,009	,003	,167	,146
	INF30	,000	,158	,011	,335
	INF31	,000	,001	,001	,172
	INF32	,000	,250	,028	,125
	INF33		,046	,003	,448
	PAF34	,046		,000	,050
	PAF35	,003	,000		,199
	PAF36	,448	,050	,199	
	PAF37	,000	,001	,000	,499
	PAF38	,000	,280	,000	,436
	PAF39	,182	,039	,074	,023
	PAF40	,005	,306	,050	,186
	PAF41	,492	,001	,012	,005
	CNA42	,267	,000	,000	,000
	CNA43	,031	,000	,000	,036

Matriz de correlaciones^a

		INF33	PAF34	PAF35	PAF36
Sig. (Unilateral)	CNA44	,199	,000	,026	,000
	CNA45	,005	,000	,001	,000
	CNA46	,106	,000	,001	,042
	CNA47	,253	,149	,005	,223
	CNA48	,002	,000	,001	,146
	CNA49	,001	,195	,002	,000
	CNA50	,375	,000	,027	,024
	IMP51	,075	,000	,001	,013
	IMP52	,000	,002	,369	,281
	IMP53	,000	,000	,000	,002
	IMP54	,000	,000	,000	,007
	IMP55	,141	,232	,209	,114
	IMP56	,463	,111	,015	,020
	IMP57	,008	,059	,226	,005
	IMP58	,071	,010	,000	,042
	IMP59	,438	,002	,001	,000

Matriz de correlaciones^a

		PAF37	PAF38	PAF39	PAF40
Correlación	CAF01	,180	-,042	,053	,159
	CAF02	,264	,084	-,042	,177
	CAF03	,146	-,019	,037	,162
	CAF04	,115	-,003	,027	,057
	CAF05	,295	,261	-,057	,077
	CAF06	-,030	,140	-,026	-,057
	CAFO7	,134	,037	,003	,149
	CAF08	,084	-,063	,035	,198
	CAF09	,117	,257	-,204	-,018
	CAF10	,224	,176	-,025	,142
	CIC11	,179	-,093	,021	,252
	CIC12	,021	,079	-,049	,083
	CIC13	,111	,000	,023	,126
	CIT14	,142	,143	-,104	,184
	CIT15	-,082	,072	-,030	-,103
	CIT16	-,097	,169	,025	-,142
	CVC17	-,149	,038	,024	-,071
	CVC18	,155	-,030	,000	,058
	CVC19	,037	-,113	,018	,068
	CVC20	,130	-,123	,015	-,016
	CVC21	,186	-,154	,123	-,002
	CVC22	,006	-,227	,112	-,004
	CVC23	,148	-,085	,098	,026
	CVC24	,104	-,255	,053	,161
	CVC25	,090	-,207	,041	-,034
	CVC26	,038	-,049	-,061	,128
	CVC27	,059	-,062	-,077	,067
	CVC28	-,118	,070	-,002	-,091
	CVC29	,064	-,014	-,068	,114
	INF30	,314	,270	,024	,042
	INF31	,301	,265	,052	,081
	INF32	-,089	-,165	,058	-,023
	INF33	,249	,267	,045	,128
	PAF34	-,161	,029	,087	,025
	PAF35	-,411	-,190	,071	-,082
	PAF36	,000	-,008	-,098	,044
	PAF37	1,000	,167	-,009	,028
	PAF38	,167	1,000	-,080	,006
	PAF39	-,009	-,080	1,000	,044
	PAF40	,028	,006	,044	1,000
	PAF41	,043	,136	-,380	-,298
	CNA42	-,172	,042	-,073	,028
	CNA43	-,196	,173	,000	,004

Matriz de correlaciones^a

		PAF37	PAF38	PAF39	PAF40
Correlación	CNA44	-,187	,086	,042	,039
	CNA45	-,231	,097	-,047	-,111
	CNA46	-,030	,057	,231	-,094
	CNA47	,002	,037	-,008	-,029
	CNA48	,150	,003	-,078	,201
	CNA49	-,002	,167	-,144	-,013
	CNA50	-,045	,097	,023	-,075
	IMP51	-,133	,034	,102	-,055
	IMP52	,094	,065	,021	,136
	IMP53	,282	,131	,018	,135
	IMP54	,028	-,018	,022	,122
	IMP55	-,082	-,009	-,092	-,074
	IMP56	-,059	,079	-,070	,119
	IMP57	,030	,145	-,187	,044
	IMP58	-,169	-,264	,154	-,063
	IMP59	,017	-,212	,118	,054

Matriz de correlaciones^a

		PAF37	PAF38	PAF39	PAF40
Sig. (Unilateral)	CAF01	,000	,197	,142	,001
	CAF02	,000	,045	,198	,000
	CAF03	,002	,349	,225	,001
	CAF04	,010	,477	,290	,123
	CAF05	,000	,000	,123	,059
	CAF06	,271	,002	,299	,124
	CAFO7	,003	,226	,473	,001
	CAF08	,045	,102	,238	,000
	CAF09	,009	,000	,000	,361
	CAF10	,000	,000	,309	,002
	CIC11	,000	,030	,338	,000
	CIC12	,337	,055	,163	,047
	CIC13	,012	,499	,318	,005
	CIT14	,002	,002	,018	,000
	CIT15	,048	,071	,269	,019
	CIT16	,025	,000	,304	,002
	CVC17	,001	,219	,315	,075
	CVC18	,001	,272	,498	,119
	CVC19	,229	,011	,357	,086
	CVC20	,004	,006	,382	,372
	CVC21	,000	,001	,006	,482
	CVC22	,455	,000	,012	,468
	CVC23	,001	,043	,023	,303
	CVC24	,017	,000	,143	,001
	CVC25	,034	,000	,204	,245
	CVC26	,220	,160	,107	,005
	CVC27	,118	,106	,060	,088
	CVC28	,008	,079	,484	,033
	CVC29	,097	,388	,084	,010
	INF30	,000	,000	,313	,197
	INF31	,000	,000	,149	,050
	INF32	,036	,000	,120	,322
	INF33	,000	,000	,182	,005
	PAF34	,001	,280	,039	,306
	PAF35	,000	,000	,074	,050
	PAF36	,499	,436	,023	,186
	PAF37		,000	,430	,288
	PAF38	,000		,054	,452
	PAF39	,430	,054		,189
	PAF40	,288	,452	,189	
	PAF41	,191	,003	,000	,000
	CNA42	,000	,199	,071	,283
	CNA43	,000	,000	,497	,467

Matriz de correlaciones^a

		PAF37	PAF38	PAF39	PAF40
Sig. (Unilateral)	CNA44	,000	,040	,198	,215
	CNA45	,000	,025	,170	,013
	CNA46	,271	,123	,000	,028
	CNA47	,484	,226	,432	,276
	CNA48	,001	,474	,058	,000
	CNA49	,484	,000	,002	,398
	CNA50	,182	,024	,323	,066
	IMP51	,003	,244	,019	,134
	IMP52	,029	,093	,339	,003
	IMP53	,000	,004	,356	,003
	IMP54	,284	,356	,325	,007
	IMP55	,048	,429	,032	,067
	IMP56	,115	,055	,077	,008
	IMP57	,273	,002	,000	,187
	IMP58	,000	,000	,001	,102
	IMP59	,363	,000	,008	,137

Matriz de correlaciones^a

		PAF41	CNA42	CNA43	CNA44
Correlación	CAF01	-,178	-,118	-,188	-,216
	CAF02	-,080	-,090	-,143	-,155
	CAF03	-,160	-,038	-,126	-,153
	CAF04	-,124	-,022	-,139	-,156
	CAF05	-,017	,027	-,170	-,110
	CAF06	,052	,127	,118	,138
	CAFO7	-,003	-,155	-,124	-,188
	CAF08	-,143	-,074	-,050	-,160
	CAF09	,139	,142	,088	,147
	CAF10	,016	,023	-,069	-,064
	CIC11	-,105	-,071	-,224	-,300
	CIC12	,228	-,119	-,060	-,142
	CIC13	-,077	-,062	-,112	-,179
	CIT14	,063	,098	-,022	-,047
	CIT15	,092	-,038	,184	,091
	CIT16	,003	,015	,255	,203
	CVC17	,041	,072	,261	,315
	CVC18	-,146	-,077	-,277	-,318
	CVC19	-,094	-,066	-,246	-,210
	CVC20	-,099	-,189	-,199	-,267
	CVC21	-,199	-,163	-,273	-,223
	CVC22	-,103	-,160	-,290	-,260
	CVC23	-,148	-,218	-,203	-,273
	CVC24	-,145	-,249	-,204	-,338
	CVC25	-,080	-,167	-,277	-,266
	CVC26	-,097	-,096	-,314	-,269
	CVC27	-,114	-,173	-,299	-,247
	CVC28	,101	,114	,282	,277
	CVC29	-,077	-,010	-,352	-,112
	INF30	,013	,040	-,083	-,103
	INF31	-,060	-,060	-,142	-,207
	INF32	-,040	-,034	,114	-,078
	INF33	-,001	-,031	-,092	-,042
	PAF34	,151	,175	,204	,247
PAF35	,111	,219	,171	,096	
PAF36	,126	,334	,089	,218	
PAF37	,043	-,172	-,196	-,187	
PAF38	,136	,042	,173	,086	
PAF39	-,380	-,073	,000	,042	
PAF40	-,298	,028	,004	,039	
PAF41	1,000	,162	,133	,076	
CNA42	,162	1,000	,222	,429	
CNA43	,133	,222	1,000	,410	

Matriz de correlaciones^a

		PAF41	CNA42	CNA43	CNA44
Correlación	CNA44	,076	,429	,410	1,000
	CNA45	,179	,280	,454	,466
	CNA46	,064	,065	,255	,171
	CNA47	,082	,074	,113	,111
	CNA48	,000	-,056	-,134	,003
	CNA49	,203	,221	,272	,270
	CNA50	,182	,114	,308	,283
	IMP51	,099	,144	,336	,278
	IMP52	-,011	-,060	-,084	-,227
	IMP53	-,042	-,139	-,197	-,217
	IMP54	-,193	-,202	-,215	-,303
	IMP55	,060	,109	,180	,208
	IMP56	,061	,080	,145	,080
	IMP57	,252	,092	,138	,166
	IMP58	-,082	-,062	-,054	-,077
	IMP59	-,064	-,324	-,113	-,150

Matriz de correlaciones^a

		PAF41	CNA42	CNA43	CNA44
Sig. (Unilateral)	CAF01	,000	,008	,000	,000
	CAF02	,053	,034	,002	,001
	CAF03	,001	,223	,005	,001
	CAF04	,006	,330	,002	,001
	CAF05	,363	,295	,000	,013
	CAF06	,146	,005	,008	,003
	CAFO7	,474	,001	,006	,000
	CAF08	,002	,069	,157	,001
	CAF09	,002	,002	,038	,001
	CAF10	,373	,322	,083	,099
	CIC11	,017	,076	,000	,000
	CIC12	,000	,008	,112	,002
	CIC13	,059	,104	,012	,000
	CIT14	,101	,024	,326	,171
	CIT15	,032	,220	,000	,033
	CIT16	,473	,383	,000	,000
	CVC17	,204	,074	,000	,000
	CVC18	,002	,060	,000	,000
	CVC19	,028	,091	,000	,000
	CVC20	,022	,000	,000	,000
	CVC21	,000	,000	,000	,000
	CVC22	,018	,001	,000	,000
	CVC23	,001	,000	,000	,000
	CVC24	,002	,000	,000	,000
	CVC25	,054	,000	,000	,000
	CVC26	,025	,025	,000	,000
	CVC27	,011	,000	,000	,000
	CVC28	,020	,010	,000	,000
	CVC29	,059	,423	,000	,012
	INF30	,396	,208	,047	,018
	INF31	,113	,113	,002	,000
	INF32	,210	,248	,010	,058
	INF33	,492	,267	,031	,199
	PAF34	,001	,000	,000	,000
PAF35	,012	,000	,000	,026	
PAF36	,005	,000	,036	,000	
PAF37	,191	,000	,000	,000	
PAF38	,003	,199	,000	,040	
PAF39	,000	,071	,497	,198	
PAF40	,000	,283	,467	,215	
PAF41		,001	,004	,063	
CNA42		,001	,000	,000	
CNA43		,004	,000	,000	

Matriz de correlaciones^a

		PAF41	CNA42	CNA43	CNA44
Sig. (Unilateral)	CNA44	,063	,000	,000	
	CNA45	,000	,000	,000	,000
	CNA46	,097	,094	,000	,000
	CNA47	,049	,068	,011	,012
	CNA48	,499	,127	,003	,478
	CNA49	,000	,000	,000	,000
	CNA50	,000	,010	,000	,000
	IMP51	,023	,002	,000	,000
	IMP52	,411	,113	,045	,000
	IMP53	,199	,002	,000	,000
	IMP54	,000	,000	,000	,000
	IMP55	,111	,014	,000	,000
	IMP56	,109	,053	,002	,052
	IMP57	,000	,031	,003	,000
	IMP58	,048	,106	,136	,060
	IMP59	,097	,000	,011	,001

Matriz de correlaciones^a

		CNA45	CNA46	CNA47	CNA48
Correlación	CAF01	-,202	-,068	,047	,127
	CAF02	-,189	-,070	,004	,160
	CAF03	-,128	-,065	,022	,087
	CAF04	-,164	-,108	,045	,178
	CAF05	-,150	-,033	,052	,166
	CAF06	,095	,071	-,070	-,014
	CAFO7	-,155	,080	,146	,130
	CAF08	-,217	-,016	-,027	,107
	CAF09	,082	,000	-,125	-,006
	CAF10	-,139	,034	,131	,147
	CIC11	-,436	-,101	,024	,105
	CIC12	-,068	,017	,048	,102
	CIC13	-,244	-,031	-,077	-,006
	CIT14	-,224	-,061	,108	,091
	CIT15	,276	,064	-,025	-,057
	CIT16	,235	,015	-,036	,014
	CVC17	,332	,095	-,056	-,018
	CVC18	-,417	-,173	,067	,005
	CVC19	-,373	-,056	-,039	,072
	CVC20	-,312	,007	,055	,076
	CVC21	-,355	,044	,071	,158
	CVC22	-,289	,049	-,010	,096
	CVC23	-,292	,059	,078	,060
	CVC24	-,377	-,056	,082	,217
	CVC25	-,260	,000	,073	,131
	CVC26	-,272	-,040	-,085	-,033
	CVC27	-,331	-,170	,042	,090
	CVC28	,232	,233	-,089	-,006
	CVC29	-,248	-,097	,147	,161
	INF30	-,251	,079	-,024	,117
	INF31	-,324	,064	,001	,186
	INF32	-,024	,136	,110	-,076
	INF33	-,126	,062	,033	,143
	PAF34	,179	,288	-,052	-,193
	PAF35	,146	,154	-,126	-,149
	PAF36	,248	-,085	-,038	,052
	PAF37	-,231	-,030	,002	,150
	PAF38	,097	,057	,037	,003
	PAF39	-,047	,231	-,008	-,078
	PAF40	-,111	-,094	-,029	,201
	PAF41	,179	,064	,082	,000
	CNA42	,280	,065	,074	-,056
	CNA43	,454	,255	,113	-,134

Matriz de correlaciones^a

		CNA45	CNA46	CNA47	CNA48
Correlación	CNA44	,466	,171	,111	,003
	CNA45	1,000	,099	,076	-,122
	CNA46	,099	1,000	,082	-,124
	CNA47	,076	,082	1,000	,033
	CNA48	-,122	-,124	,033	1,000
	CNA49	,312	-,013	-,010	-,024
	CNA50	,305	,361	-,069	-,146
	IMP51	,295	,269	,083	-,066
	IMP52	-,408	,041	,005	,141
	IMP53	-,396	-,071	,090	,331
	IMP54	-,334	,046	,073	,154
	IMP55	,180	,018	-,003	-,005
	IMP56	-,004	,011	-,031	,108
	IMP57	,203	,045	-,063	-,070
	IMP58	-,021	,141	-,130	-,096
	IMP59	-,199	,113	,032	,066

Matriz de correlaciones^a

		CNA45	CNA46	CNA47	CNA48
Sig. (Unilateral)	CAF01	,000	,085	,171	,005
	CAF02	,000	,080	,470	,001
	CAF03	,005	,094	,325	,039
	CAF04	,000	,014	,182	,000
	CAF05	,001	,253	,147	,000
	CAF06	,027	,075	,079	,387
	CAFO7	,001	,053	,002	,004
	CAF08	,000	,374	,294	,015
	CAF09	,049	,497	,006	,449
	CAF10	,002	,244	,004	,001
	CIC11	,000	,021	,317	,016
	CIC12	,086	,363	,164	,019
	CIC13	,000	,263	,061	,456
	CIT14	,000	,107	,015	,032
	CIT15	,000	,099	,309	,127
	CIT16	,000	,384	,231	,387
	CVC17	,000	,027	,129	,359
	CVC18	,000	,000	,087	,462
	CVC19	,000	,130	,216	,073
	CVC20	,000	,447	,135	,062
	CVC21	,000	,186	,075	,001
	CVC22	,000	,160	,422	,025
	CVC23	,000	,116	,057	,112
	CVC24	,000	,128	,049	,000
	CVC25	,000	,498	,071	,004
	CVC26	,000	,212	,044	,255
	CVC27	,000	,000	,199	,035
	CVC28	,000	,000	,036	,452
	CVC29	,000	,025	,001	,001
	INF30	,000	,054	,315	,009
	INF31	,000	,099	,493	,000
	INF32	,311	,003	,013	,062
	INF33	,005	,106	,253	,002
	PAF34	,000	,000	,149	,000
	PAF35	,001	,001	,005	,001
	PAF36	,000	,042	,223	,146
	PAF37	,000	,271	,484	,001
	PAF38	,025	,123	,226	,474
	PAF39	,170	,000	,432	,058
	PAF40	,013	,028	,276	,000
	PAF41	,000	,097	,049	,499
	CNA42	,000	,094	,068	,127
	CNA43	,000	,000	,011	,003

Matriz de correlaciones^a

		CNA45	CNA46	CNA47	CNA48
Sig. (Unilateral)	CNA44	,000	,000	,012	,478
	CNA45		,023	,061	,007
	CNA46	,023		,048	,006
	CNA47	,061	,048		,255
	CNA48	,007	,006	,255	
	CNA49	,000	,393	,421	,316
	CNA50	,000	,000	,082	,001
	IMP51	,000	,000	,047	,091
	IMP52	,000	,203	,464	,002
	IMP53	,000	,075	,035	,000
	IMP54	,000	,174	,071	,001
	IMP55	,000	,360	,475	,460
	IMP56	,470	,413	,266	,014
	IMP57	,000	,183	,101	,080
	IMP58	,338	,002	,004	,026
	IMP59	,000	,011	,260	,092

Matriz de correlaciones^a

		CNA49	CNA50	IMP51	IMP52
Correlación	CAF01	-,035	-,189	-,234	,195
	CAF02	-,032	-,062	-,246	,246
	CAF03	-,055	-,154	-,266	,084
	CAF04	-,008	-,094	-,207	,215
	CAF05	-,033	-,033	-,202	,186
	CAF06	,275	,050	,140	-,078
	CAFO7	,010	-,129	-,117	,159
	CAF08	,055	-,187	-,215	,168
	CAF09	,258	,123	,147	-,013
	CAF10	-,054	,026	-,035	,309
	CIC11	-,186	-,117	-,119	,210
	CIC12	-,001	,051	-,024	,175
	CIC13	-,012	-,017	-,016	,104
	CIT14	,052	-,043	,020	,182
	CIT15	,196	,157	,199	-,041
	CIT16	,190	,119	,129	-,112
	CVC17	,061	,232	,290	-,279
	CVC18	-,141	-,384	-,365	,308
	CVC19	-,114	-,168	-,302	,378
	CVC20	-,171	-,088	-,208	,238
	CVC21	-,163	-,099	-,172	,199
	CVC22	-,108	-,105	-,222	,259
	CVC23	-,108	,038	-,096	,219
	CVC24	-,077	-,262	-,276	,358
	CVC25	-,143	-,130	-,200	,221
	CVC26	-,061	-,142	-,185	,170
	CVC27	-,196	-,193	-,248	,171
	CVC28	,176	,181	,259	-,140
	CVC29	-,141	-,114	-,137	,179
	INF30	,026	,065	-,030	,326
	INF31	,019	,054	-,108	,326
	INF32	-,015	,031	,027	,025
	INF33	,147	-,016	-,071	,254
	PAF34	,043	,396	,345	-,143
	PAF35	,143	,095	,155	,017
	PAF36	,172	,098	,110	-,029
	PAF37	-,002	-,045	-,133	,094
	PAF38	,167	,097	,034	,065
	PAF39	-,144	,023	,102	,021
	PAF40	-,013	-,075	-,055	,136
	PAF41	,203	,182	,099	-,011
	CNA42	,221	,114	,144	-,060
	CNA43	,272	,308	,336	-,084

Matriz de correlaciones^a

		CNA49	CNA50	IMP51	IMP52
Correlación	CNA44	,270	,283	,278	-,227
	CNA45	,312	,305	,295	-,408
	CNA46	-,013	,361	,269	,041
	CNA47	-,010	-,069	,083	,005
	CNA48	-,024	-,146	-,066	,141
	CNA49	1,000	,113	,118	-,102
	CNA50	,113	1,000	,489	-,124
	IMP51	,118	,489	1,000	-,133
	IMP52	-,102	-,124	-,133	1,000
	IMP53	-,113	-,170	-,299	,428
	IMP54	-,268	-,125	-,185	,265
	IMP55	,134	,116	,159	-,154
	IMP56	,157	,017	,050	,161
	IMP57	,314	,120	,027	-,128
	IMP58	-,091	,050	,172	,048
IMP59	-,096	,016	-,025	,091	

Matriz de correlaciones^a

		CNA49	CNA50	IMP51	IMP52
Sig. (Unilateral)	CAF01	,243	,000	,000	,000
	CAF02	,256	,106	,000	,000
	CAF03	,134	,001	,000	,045
	CAF04	,435	,029	,000	,000
	CAF05	,252	,250	,000	,000
	CAF06	,000	,154	,002	,057
	CAFO7	,422	,004	,009	,001
	CAF08	,135	,000	,000	,000
	CAF09	,000	,006	,001	,395
	CAF10	,137	,297	,238	,000
	CIC11	,000	,009	,008	,000
	CIC12	,492	,150	,314	,000
	CIC13	,407	,369	,374	,018
	CIT14	,148	,191	,345	,000
	CIT15	,000	,001	,000	,205
	CIT16	,000	,008	,004	,012
	CVC17	,107	,000	,000	,000
	CVC18	,002	,000	,000	,000
	CVC19	,011	,000	,000	,000
	CVC20	,000	,037	,000	,000
	CVC21	,000	,022	,000	,000
	CVC22	,014	,017	,000	,000
	CVC23	,015	,221	,026	,000
	CVC24	,060	,000	,000	,000
	CVC25	,002	,004	,000	,000
	CVC26	,107	,002	,000	,000
	CVC27	,000	,000	,000	,000
	CVC28	,000	,000	,000	,002
	CVC29	,002	,011	,003	,000
	INF30	,299	,093	,270	,000
	INF31	,348	,138	,015	,000
	INF32	,382	,265	,295	,306
	INF33	,001	,375	,075	,000
	PAF34	,195	,000	,000	,002
	PAF35	,002	,027	,001	,369
	PAF36	,000	,024	,013	,281
	PAF37	,484	,182	,003	,029
	PAF38	,000	,024	,244	,093
	PAF39	,002	,323	,019	,339
	PAF40	,398	,066	,134	,003
	PAF41	,000	,000	,023	,411
	CNA42	,000	,010	,002	,113
	CNA43	,000	,000	,000	,045

Matriz de correlaciones^a

		CNA49	CNA50	IMP51	IMP52
Sig. (Unilateral)	CNA44	,000	,000	,000	,000
	CNA45	,000	,000	,000	,000
	CNA46	,393	,000	,000	,203
	CNA47	,421	,082	,047	,464
	CNA48	,316	,001	,091	,002
	CNA49		,011	,008	,020
	CNA50	,011		,000	,006
	IMP51	,008	,000		,004
	IMP52	,020	,006	,004	
	IMP53	,011	,000	,000	,000
	IMP54	,000	,006	,000	,000
	IMP55	,003	,009	,001	,001
	IMP56	,001	,368	,157	,001
	IMP57	,000	,008	,295	,005
	IMP58	,033	,154	,000	,165
	IMP59	,026	,374	,310	,033

Matriz de correlaciones^a

		IMP53	IMP54	IMP55	IMP56
Correlación	CAF01	,244	,336	-,105	,069
	CAF02	,257	,223	-,135	,126
	CAF03	,081	,189	-,104	-,024
	CAF04	,233	,268	-,032	,065
	CAF05	,281	,224	-,023	,225
	CAF06	,058	-,163	-,002	-,105
	CAFO7	,181	,123	-,029	,039
	CAF08	,234	,237	-,041	,074
	CAF09	,049	-,060	,088	,025
	CAF10	,211	,211	,015	,306
	CIC11	,347	,200	-,200	-,072
	CIC12	,098	,137	,000	,238
	CIC13	,239	,102	-,104	-,068
	CIT14	,186	,068	-,094	,053
	CIT15	-,096	-,173	,094	,015
	CIT16	-,114	-,141	,202	,049
	CVC17	-,241	-,212	,198	-,068
	CVC18	,295	,228	-,064	,109
	CVC19	,400	,292	-,028	,050
	CVC20	,254	,297	-,043	-,067
	CVC21	,283	,307	,021	-,068
	CVC22	,194	,272	-,015	-,021
	CVC23	,230	,269	-,107	,117
	CVC24	,355	,292	-,108	-,005
	CVC25	,281	,334	-,077	-,060
	CVC26	,154	,210	-,056	,046
	CVC27	,306	,348	-,103	,000
	CVC28	-,080	-,195	,163	,185
	CVC29	,357	,226	-,134	-,104
	INF30	,335	,208	-,106	,068
	INF31	,392	,270	-,164	,048
	INF32	-,078	-,015	,099	,176
	INF33	,284	,207	-,053	,005
	PAF34	-,279	-,211	,036	-,061
	PAF35	-,179	-,223	-,040	-,108
	PAF36	-,144	-,122	,060	,102
	PAF37	,282	,028	-,082	-,059
	PAF38	,131	-,018	-,009	,079
	PAF39	,018	,022	-,092	-,070
	PAF40	,135	,122	-,074	,119
	PAF41	-,042	-,193	,060	,061
	CNA42	-,139	-,202	,109	,080
	CNA43	-,197	-,215	,180	,145

Matriz de correlaciones^a

		IMP53	IMP54	IMP55	IMP56
Correlación	CNA44	-,217	-,303	,208	,080
	CNA45	-,396	-,334	,180	-,004
	CNA46	-,071	,046	,018	,011
	CNA47	,090	,073	-,003	-,031
	CNA48	,331	,154	-,005	,108
	CNA49	-,113	-,268	,134	,157
	CNA50	-,170	-,125	,116	,017
	IMP51	-,299	-,185	,159	,050
	IMP52	,428	,265	-,154	,161
	IMP53	1,000	,381	-,098	,026
	IMP54	,381	1,000	-,075	,072
	IMP55	-,098	-,075	1,000	,104
	IMP56	,026	,072	,104	1,000
	IMP57	-,137	-,174	,207	,316
	IMP58	-,085	,127	,197	,009
	IMP59	,153	,298	,083	,091

Matriz de correlaciones^a

		IMP53	IMP54	IMP55	IMP56
Sig. (Unilateral)	CAF01	,000	,000	,017	,083
	CAF02	,000	,000	,003	,005
	CAF03	,051	,000	,017	,311
	CAF04	,000	,000	,256	,094
	CAF05	,000	,000	,318	,000
	CAF06	,121	,000	,485	,017
	CAFO7	,000	,006	,276	,218
	CAF08	,000	,000	,206	,069
	CAF09	,163	,114	,037	,310
	CAF10	,000	,000	,384	,000
	CIC11	,000	,000	,000	,072
	CIC12	,024	,003	,497	,000
	CIC13	,000	,020	,018	,086
	CIT14	,000	,085	,028	,141
	CIT15	,026	,000	,028	,382
	CIT16	,010	,002	,000	,159
	CVC17	,000	,000	,000	,084
	CVC18	,000	,000	,098	,014
	CVC19	,000	,000	,287	,156
	CVC20	,000	,000	,192	,087
	CVC21	,000	,000	,333	,086
	CVC22	,000	,000	,382	,336
	CVC23	,000	,000	,015	,009
	CVC24	,000	,000	,014	,460
	CVC25	,000	,000	,059	,113
	CVC26	,001	,000	,130	,176
	CVC27	,000	,000	,018	,499
	CVC28	,053	,000	,000	,000
	CVC29	,000	,000	,003	,018
	INF30	,000	,000	,016	,085
	INF31	,000	,000	,000	,164
	INF32	,057	,379	,023	,000
	INF33	,000	,000	,141	,463
	PAF34	,000	,000	,232	,111
	PAF35	,000	,000	,209	,015
	PAF36	,002	,007	,114	,020
	PAF37	,000	,284	,048	,115
	PAF38	,004	,356	,429	,055
	PAF39	,356	,325	,032	,077
	PAF40	,003	,007	,067	,008
	PAF41	,199	,000	,111	,109
	CNA42	,002	,000	,014	,053
	CNA43	,000	,000	,000	,002

Matriz de correlaciones^a

		IMP53	IMP54	IMP55	IMP56
Sig. (Unilateral)	CNA44	,000	,000	,000	,052
	CNA45	,000	,000	,000	,470
	CNA46	,075	,174	,360	,413
	CNA47	,035	,071	,475	,266
	CNA48	,000	,001	,460	,014
	CNA49	,011	,000	,003	,001
	CNA50	,000	,006	,009	,368
	IMP51	,000	,000	,001	,157
	IMP52	,000	,000	,001	,001
	IMP53		,000	,024	,301
	IMP54	,000		,066	,072
	IMP55	,024	,066		,017
	IMP56	,301	,072	,017	
	IMP57	,003	,000	,000	,000
	IMP58	,043	,005	,000	,424
	IMP59	,001	,000	,046	,032

Matriz de correlaciones^a

		IMP57	IMP58	IMP59
Correlación	CAF01	-,083	-,050	,133
	CAF02	-,017	-,042	,095
	CAF03	-,021	,021	,018
	CAF04	-,038	,050	,051
	CAF05	,080	-,090	,029
	CAF06	,106	-,062	-,188
	CAFO7	,027	,059	,137
	CAF08	-,131	,072	,122
	CAF09	,153	-,048	-,154
	CAF10	,045	,004	,135
	CIC11	-,130	-,010	-,002
	CIC12	,040	,046	,247
	CIC13	-,036	-,034	,002
	CIT14	,041	-,201	-,158
	CIT15	,112	,215	,104
	CIT16	-,003	-,041	,032
	CVC17	,032	-,023	-,067
	CVC18	-,077	-,049	,054
	CVC19	-,160	,117	,281
	CVC20	-,134	,190	,307
	CVC21	-,221	,195	,294
	CVC22	-,154	,239	,290
	CVC23	-,083	,156	,286
	CVC24	-,219	,071	,300
	CVC25	-,221	,037	,239
	CVC26	-,054	,117	,118
	CVC27	-,109	,068	,060
	CVC28	,176	,032	-,040
	CVC29	-,161	,031	,112
	INF30	,052	-,146	-,011
	INF31	,044	-,065	,136
	INF32	-,062	,193	,212
	INF33	,118	-,073	-,008
	PAF34	,077	,114	-,140
	PAF35	-,037	,219	-,148
	PAF36	,128	-,085	-,212
	PAF37	,030	-,169	,017
	PAF38	,145	-,264	-,212
	PAF39	-,187	,154	,118
	PAF40	,044	-,063	,054
	PAF41	,252	-,082	-,064
	CNA42	,092	-,062	-,324
	CNA43	,138	-,054	-,113

Matriz de correlaciones^a

		IMP57	IMP58	IMP59
Correlación	CNA44	,166	-,077	-,150
	CNA45	,203	-,021	-,199
	CNA46	,045	,141	,113
	CNA47	-,063	-,130	,032
	CNA48	-,070	-,096	,066
	CNA49	,314	-,091	-,096
	CNA50	,120	,050	,016
	IMP51	,027	,172	-,025
	IMP52	-,128	,048	,091
	IMP53	-,137	-,085	,153
	IMP54	-,174	,127	,298
	IMP55	,207	,197	,083
	IMP56	,316	,009	,091
	IMP57	1,000	,134	-,034
	IMP58	,134	1,000	,196
	IMP59	-,034	,196	1,000

Matriz de correlaciones^a

		IMP57	IMP58	IMP59
Sig. (Unilateral)	CAF01	,047	,155	,003
	CAF02	,369	,199	,027
	CAF03	,335	,334	,355
	CAF04	,224	,156	,152
	CAF05	,054	,034	,280
	CAF06	,016	,104	,000
	CAFO7	,290	,117	,003
	CAF08	,004	,073	,007
	CAF09	,001	,164	,001
	CAF10	,184	,467	,003
	CIC11	,004	,420	,482
	CIC12	,211	,175	,000
	CIC13	,231	,244	,484
	CIT14	,205	,000	,001
	CIT15	,012	,000	,017
	CIT16	,479	,206	,258
	CVC17	,256	,323	,089
	CVC18	,059	,161	,138
	CVC19	,001	,009	,000
	CVC20	,003	,000	,000
	CVC21	,000	,000	,000
	CVC22	,001	,000	,000
	CVC23	,046	,001	,000
	CVC24	,000	,076	,000
	CVC25	,000	,229	,000
	CVC26	,136	,009	,008
	CVC27	,014	,085	,111
	CVC28	,000	,259	,207
	CVC29	,001	,262	,012
	INF30	,148	,001	,413
	INF31	,190	,095	,003
	INF32	,107	,000	,000
	INF33	,008	,071	,438
	PAF34	,059	,010	,002
	PAF35	,226	,000	,001
	PAF36	,005	,042	,000
	PAF37	,273	,000	,363
	PAF38	,002	,000	,000
	PAF39	,000	,001	,008
	PAF40	,187	,102	,137
	PAF41	,000	,048	,097
	CNA42	,031	,106	,000
	CNA43	,003	,136	,011

Matriz de correlaciones^a

		IMP57	IMP58	IMP59
Sig. (Unilateral)	CNA44	,000	,060	,001
	CNA45	,000	,338	,000
	CNA46	,183	,002	,011
	CNA47	,101	,004	,260
	CNA48	,080	,026	,092
	CNA49	,000	,033	,026
	CNA50	,008	,154	,374
	IMP51	,295	,000	,310
	IMP52	,005	,165	,033
	IMP53	,003	,043	,001
	IMP54	,000	,005	,000
	IMP55	,000	,000	,046
	IMP56	,000	,424	,032
	IMP57		,003	,245
	IMP58	,003		,000
	IMP59	,245	,000	

a. Determinante = 1,176E-12

Inversa de la matriz de correlaciones

	CAF01	CAF02	CAF03	CAF04	CAF05	CAF06
CAF01	3,325	-,428	-,897	-1,066	-,377	-,620
CAF02	-,428	2,557	-,639	,204	-,709	,213
CAF03	-,897	-,639	3,189	-,778	-,581	,613
CAF04	-1,066	,204	-,778	2,478	-,286	-,173
CAF05	-,377	-,709	-,581	-,286	3,372	-,106
CAF06	-,620	,213	,613	-,173	-,106	2,198
CAFO7	-,304	-,853	,275	,078	,031	-,426
CAF08	-,105	,214	-,573	,048	,269	-,167
CAF09	,209	,060	-,294	-,006	,069	-,559
CAF10	-,103	,135	,299	,239	-1,499	,674
CIC11	-,018	-,061	-,487	-,153	,132	,140
CIC12	,167	-,198	,351	-,022	-,262	,064
CIC13	,060	-,031	,348	,114	-,350	-,253
CIT14	,144	,150	-,460	,136	,194	-,184
CIT15	-,076	,385	,084	,309	-,232	,008
CIT16	,237	-,019	,017	-,311	-,237	-,092
CVC17	,481	-,052	-,210	-,088	-,001	-,173
CVC18	,331	-,073	-,174	-,137	,175	-,156
CVC19	,101	-,177	-,402	,094	,168	,226
CVC20	,009	,220	,010	,106	-,040	-,099
CVC21	,311	-,110	,494	-,482	-,382	,164
CVC22	-,549	-,167	-,213	,244	,189	-,269
CVC23	,288	-,187	,210	-,330	-,088	,137
CVC24	-,141	,019	-,457	,218	,635	-,331
CVC25	-,455	,305	,198	,070	-,268	,211
CVC26	,511	,229	-,048	-,033	-,220	-,064
CVC27	-,477	-,270	,020	,337	,136	-,030
CVC28	,039	-,203	-,214	,271	-,026	-,233
CVC29	,225	,016	,016	-,150	-,017	-,155
INF30	-,766	,038	,668	,185	,002	,277
INF31	,042	-,134	,280	-,265	-,071	,189
INF32	,265	,146	-,368	-,284	,303	,405
INF33	1,001	-,076	-,580	-,231	,020	-,287
PAF34	-,007	-,112	,397	,160	-,244	-,063
PAF35	,208	-,009	-,073	-,215	,271	-,136
PAF36	-,113	-,171	,015	,116	,285	-,162
PAF37	-,052	-,247	-,133	,091	-,071	,002
PAF38	,083	,018	-,254	,076	-,177	-,202
PAF39	-,082	,237	-,163	,028	,068	-,013
PAF40	-,295	-,001	-,010	,151	,156	,230
PAF41	,079	,140	,050	-,066	,055	,193
CNA42	,211	,038	-,105	-,050	-,365	-,212
CNA43	,169	-,183	-,014	-,015	,185	-,135

Inversa de la matriz de correlaciones

	CAF01	CAF02	CAF03	CAF04	CAF05	CAF06
CNA44	,006	-,092	,078	-,035	,127	,032
CNA45	-,189	-,122	-,052	-,091	,093	,175
CNA46	-,126	,215	-,151	,291	-,045	-,118
CNA47	,015	,135	-,044	-,021	-,002	,041
CNA48	,301	,019	-,112	-,201	-,057	-,014
CNA49	-,254	-,101	,186	-,015	,049	-,138
CNA50	,356	-,223	-,210	-,239	,082	-,086
IMP51	-,261	,162	,141	,074	,296	-,141
IMP52	-,006	-,235	,224	-,305	,137	,111
IMP53	-,010	-,047	,563	-,103	-,333	-,280
IMP54	-,328	,040	,066	-,132	-,001	,245
IMP55	-,136	,214	,231	-,052	-,089	,180
IMP56	-,151	-,061	,436	-,075	-,292	,087
IMP57	,140	,184	-,279	-,078	-,110	-,159
IMP58	,300	-,116	-,163	-,179	,151	-,018
IMP59	-,219	-,115	,031	,160	,223	,028

Inversa de la matriz de correlaciones

	CAFO7	CAF08	CAF09	CAF10	CIC11	CIC12
CAF01	-,304	-,105	,209	-,103	-,018	,167
CAF02	-,853	,214	,060	,135	-,061	-,198
CAF03	,275	-,573	-,294	,299	-,487	,351
CAF04	,078	,048	-,006	,239	-,153	-,022
CAF05	,031	,269	,069	-1,499	,132	-,262
CAF06	-,426	-,167	-,559	,674	,140	,064
CAFO7	2,177	-,263	,223	-,402	-,200	,082
CAF08	-,263	1,654	-,033	-,158	,039	,033
CAF09	,223	-,033	1,666	-,259	-,226	,171
CAF10	-,402	-,158	-,259	2,808	-,077	-,091
CIC11	-,200	,039	-,226	-,077	2,877	-,443
CIC12	,082	,033	,171	-,091	-,443	1,934
CIC13	,022	-,166	,060	,114	-,852	,194
CIT14	,413	,126	,143	-,205	-,683	,149
CIT15	-,334	-,028	-,118	,336	-,133	-,390
CIT16	,250	-,121	,165	-,043	,396	-,027
CVC17	,011	,023	-,029	-,095	-,146	-,083
CVC18	-,341	,176	-,116	,159	-,110	-,207
CVC19	-,028	-,230	,093	,112	-,005	-,025
CVC20	-,081	-,066	,079	,058	-,352	-,126
CVC21	-,092	-,162	-,177	-,089	,170	,464
CVC22	,201	,089	,226	,059	,033	-,158
CVC23	-,294	-,262	-,266	-,163	,273	-,304
CVC24	-,062	,154	,100	,075	-,176	-,127
CVC25	,176	,001	-,024	,175	,360	-,215
CVC26	-,431	-,109	-,099	-,010	,192	-,137
CVC27	,575	,025	,199	-,383	-,302	,518
CVC28	,311	-,042	,082	-,133	-,062	,167
CVC29	-,055	,208	-,202	,085	-,153	-,160
INF30	,077	,101	-,219	-,403	-,008	-,303
INF31	,216	-,053	,088	-,059	-,620	,386
INF32	-,096	-,029	,148	-,093	,203	,100
INF33	-,634	,080	-,025	,391	,383	,281
PAF34	,016	-,001	-,191	,027	-,322	,144
PAF35	-,344	-,083	-,063	,007	,185	-,022
PAF36	,036	-,066	-,226	-,026	-,120	,126
PAF37	,122	-,100	-,096	-,175	,057	,062
PAF38	-,068	,047	-,232	-,077	,482	-,283
PAF39	,039	,029	,287	-,051	-,091	-,147
PAF40	-,115	-,236	,047	-,130	-,215	-,312
PAF41	-,224	-,047	-,089	,004	,050	-,595
CNA42	,276	-,017	,120	-,110	-,062	,138
CNA43	,017	-,120	-,035	,053	-,085	,108

Inversa de la matriz de correlaciones

	CAFO7	CAF08	CAF09	CAF10	CIC11	CIC12
CNA44	,064	,018	-,141	-,034	,284	,079
CNA45	,079	,145	-,007	-,251	,444	-,002
CNA46	-,230	-,013	,028	,051	,017	-,019
CNA47	-,273	,031	,220	-,233	-,061	-,048
CNA48	-,225	-,002	,052	-,034	,079	-,138
CNA49	,104	-,211	-,217	-,037	,116	-,119
CNA50	,178	,164	,097	-,041	,023	-,131
IMP51	-,101	,180	-,124	-,056	-,094	,065
IMP52	,248	,016	,011	-,614	,255	-,022
IMP53	,077	-,182	-,074	,127	-,416	,179
IMP54	,091	-,199	-,132	,030	,173	-,242
IMP55	-,173	-,018	-,154	-,025	,064	-,052
IMP56	,085	-,153	-,051	-,206	,089	-,269
IMP57	-,119	,254	,043	,074	,208	,053
IMP58	,082	-,044	-,002	-,213	-,097	-,047
IMP59	,054	,066	-,042	-,266	,236	-,169

Inversa de la matriz de correlaciones

	CIC13	CIT14	CIT15	CIT16	CVC17	CVC18
CAF01	,060	,144	-,076	,237	,481	,331
CAF02	-,031	,150	,385	-,019	-,052	-,073
CAF03	,348	-,460	,084	,017	-,210	-,174
CAF04	,114	,136	,309	-,311	-,088	-,137
CAF05	-,350	,194	-,232	-,237	-,001	,175
CAF06	-,253	-,184	,008	-,092	-,173	-,156
CAFO7	,022	,413	-,334	,250	,011	-,341
CAF08	-,166	,126	-,028	-,121	,023	,176
CAF09	,060	,143	-,118	,165	-,029	-,116
CAF10	,114	-,205	,336	-,043	-,095	,159
CIC11	-,852	-,683	-,133	,396	-,146	-,110
CIC12	,194	,149	-,390	-,027	-,083	-,207
CIC13	1,922	-,380	-,023	,106	-,060	,110
CIT14	-,380	2,520	,768	,064	,145	-,010
CIT15	-,023	,768	2,137	-,341	,053	-,108
CIT16	,106	,064	-,341	1,751	-,199	,103
CVC17	-,060	,145	,053	-,199	2,006	,761
CVC18	,110	-,010	-,108	,103	,761	2,522
CVC19	-,149	,167	-,055	-,270	,233	-,452
CVC20	-,085	-,316	-,152	-,247	-,058	-,336
CVC21	,182	,216	-,022	,103	,155	,270
CVC22	,194	,268	,277	,168	-,244	,072
CVC23	,017	-,453	-,026	,078	,149	-,016
CVC24	-,197	-,013	,019	-,080	,081	-,225
CVC25	-,353	,187	,223	,026	-,466	-,480
CVC26	,209	-,369	,079	,032	-,039	-,082
CVC27	-,196	,374	-,171	-,200	,063	-,113
CVC28	-,064	,281	-,345	-,116	-,361	,143
CVC29	-,073	,001	,147	-,019	,141	,367
INF30	,178	-,168	,125	,121	-,201	,026
INF31	-,173	-,001	-,309	-,022	,104	-,137
INF32	-,238	,290	-,197	,257	-,149	-,032
INF33	-,196	-,286	-,096	-,193	-,048	,251
PAF34	-,009	-,081	,145	-,402	-,108	-,151
PAF35	-,073	-,428	-,227	,013	,273	,214
PAF36	,199	-,069	,169	-,144	,082	,153
PAF37	-,026	-,093	-,147	,037	,130	-,140
PAF38	-,033	-,219	-,089	-,161	,019	-,088
PAF39	-,066	,219	,182	-,056	-,002	-,084
PAF40	-,014	-,102	-,015	,191	-,006	,124
PAF41	,060	-,160	,096	,191	,099	,301
CNA42	,012	,071	,024	,127	,052	-,275
CNA43	,074	-,085	,056	-,269	-,081	,114

Inversa de la matriz de correlaciones

	CIC13	CIT14	CIT15	CIT16	CVC17	CVC18
CNA44	,071	-,120	-,004	,091	-,229	-,021
CNA45	-,094	,169	-,459	,086	-,077	,217
CNA46	,053	,063	,217	,070	,130	,125
CNA47	,243	-,296	-,093	,008	,083	-,082
CNA48	,167	-,135	-,019	-,088	,012	,264
CNA49	-,075	-,166	-,178	-,174	,160	,123
CNA50	-,029	,142	-,153	,109	,124	,494
IMP51	-,118	-,267	-,180	-,025	-,154	,039
IMP52	,045	-,140	-,341	,093	,082	-,143
IMP53	,045	-,080	-,004	,064	,013	-,093
IMP54	-,018	-,041	,145	,142	,046	-,038
IMP55	-,047	-,179	,138	-,218	-,199	-,281
IMP56	,059	-,235	,130	-,075	,112	-,308
IMP57	-,084	-,017	-,020	,216	,055	-,084
IMP58	,082	,187	-,364	,175	,139	,290
IMP59	-,024	,046	-,133	-,166	,024	,242

Inversa de la matriz de correlaciones

	CVC19	CVC20	CVC21	CVC22	CVC23	CVC24
CAF01	,101	,009	,311	-,549	,288	-,141
CAF02	-,177	,220	-,110	-,167	-,187	,019
CAF03	-,402	,010	,494	-,213	,210	-,457
CAF04	,094	,106	-,482	,244	-,330	,218
CAF05	,168	-,040	-,382	,189	-,088	,635
CAF06	,226	-,099	,164	-,269	,137	-,331
CAFO7	-,028	-,081	-,092	,201	-,294	-,062
CAF08	-,230	-,066	-,162	,089	-,262	,154
CAF09	,093	,079	-,177	,226	-,266	,100
CAF10	,112	,058	-,089	,059	-,163	,075
CIC11	-,005	-,352	,170	,033	,273	-,176
CIC12	-,025	-,126	,464	-,158	-,304	-,127
CIC13	-,149	-,085	,182	,194	,017	-,197
CIT14	,167	-,316	,216	,268	-,453	-,013
CIT15	-,055	-,152	-,022	,277	-,026	,019
CIT16	-,270	-,247	,103	,168	,078	-,080
CVC17	,233	-,058	,155	-,244	,149	,081
CVC18	-,452	-,336	,270	,072	-,016	-,225
CVC19	2,515	-,225	-,121	-,326	-,051	-,189
CVC20	-,225	2,476	-1,052	-,526	-,345	,058
CVC21	-,121	-1,052	3,581	-1,471	,202	-,482
CVC22	-,326	-,526	-1,471	3,375	-,356	-,316
CVC23	-,051	-,345	,202	-,356	2,122	-,456
CVC24	-,189	,058	-,482	-,316	-,456	3,207
CVC25	-,111	,307	-,346	-,180	-,139	-,614
CVC26	-,016	,155	,071	-,572	,280	-,197
CVC27	,033	-,214	,030	,249	-,329	,150
CVC28	-,119	,052	,154	-,257	-,296	,555
CVC29	-,576	,027	-,133	,183	-,163	-,036
INF30	,145	-,221	,231	,053	,028	,129
INF31	-,185	,384	-,586	-,076	-,057	-,032
INF32	,254	-,312	,272	-,071	-,261	-,332
INF33	-,101	-,098	,209	-,325	,166	,118
PAF34	-,118	,221	-,374	-,023	-,138	,298
PAF35	,192	,060	,415	-,631	,325	-,208
PAF36	,151	-,109	-,135	-,004	,170	,014
PAF37	,240	-,064	-,254	,206	-,039	-,114
PAF38	,097	-,051	,048	,005	,086	,288
PAF39	,051	,194	-,092	-,105	-,155	,036
PAF40	,086	,132	,053	,041	,189	-,280
PAF41	-,128	-,003	,251	-,216	,349	-,089
CNA42	-,277	,024	-,043	,087	,001	,280
CNA43	-,030	-,147	-,064	,351	,111	-,327

Inversa de la matriz de correlaciones

	CVC19	CVC20	CVC21	CVC22	CVC23	CVC24
CNA44	-,171	-,019	-,050	,047	,161	,054
CNA45	,106	-,163	,433	-,112	,006	-,030
CNA46	,047	,022	-,153	,104	,020	-,078
CNA47	,283	,045	-,151	-,069	-,022	-,056
CNA48	,227	-,024	-,031	-,085	,108	-,353
CNA49	-,007	,181	-,045	-,007	-,018	-,241
CNA50	-,041	-,158	,150	-,109	-,353	,201
IMP51	,095	,195	-,181	,236	-,065	,100
IMP52	-,303	-,103	,379	-,233	,119	-,387
IMP53	-,377	,140	-,102	,217	,066	-,228
IMP54	,096	-,129	,082	-,010	,053	-,008
IMP55	-,143	,197	-,241	-,127	,216	-,035
IMP56	-,135	,292	-,031	-,048	-,032	-,082
IMP57	,128	-,124	,308	-,024	-,073	,083
IMP58	-,015	-,141	-,173	-,094	-,074	,120
IMP59	-,210	-,265	,009	,008	-,020	-,114

Inversa de la matriz de correlaciones

	CVC25	CVC26	CVC27	CVC28	CVC29	INF30
CAF01	-,455	,511	-,477	,039	,225	-,766
CAF02	,305	,229	-,270	-,203	,016	,038
CAF03	,198	-,048	,020	-,214	,016	,668
CAF04	,070	-,033	,337	,271	-,150	,185
CAF05	-,268	-,220	,136	-,026	-,017	,002
CAF06	,211	-,064	-,030	-,233	-,155	,277
CAFO7	,176	-,431	,575	,311	-,055	,077
CAF08	,001	-,109	,025	-,042	,208	,101
CAF09	-,024	-,099	,199	,082	-,202	-,219
CAF10	,175	-,010	-,383	-,133	,085	-,403
CIC11	,360	,192	-,302	-,062	-,153	-,008
CIC12	-,215	-,137	,518	,167	-,160	-,303
CIC13	-,353	,209	-,196	-,064	-,073	,178
CIT14	,187	-,369	,374	,281	,001	-,168
CIT15	,223	,079	-,171	-,345	,147	,125
CIT16	,026	,032	-,200	-,116	-,019	,121
CVC17	-,466	-,039	,063	-,361	,141	-,201
CVC18	-,480	-,082	-,113	,143	,367	,026
CVC19	-,111	-,016	,033	-,119	-,576	,145
CVC20	,307	,155	-,214	,052	,027	-,221
CVC21	-,346	,071	,030	,154	-,133	,231
CVC22	-,180	-,572	,249	-,257	,183	,053
CVC23	-,139	,280	-,329	-,296	-,163	,028
CVC24	-,614	-,197	,150	,555	-,036	,129
CVC25	2,333	-,325	-,139	,099	-,222	-,106
CVC26	-,325	2,307	-1,380	-,312	,028	-,137
CVC27	-,139	-1,380	2,987	,742	-,691	,426
CVC28	,099	-,312	,742	2,147	-,039	-,042
CVC29	-,222	,028	-,691	-,039	2,059	-,132
INF30	-,106	-,137	,426	-,042	-,132	3,736
INF31	,290	-,100	-,111	,145	-,054	-1,654
INF32	,198	-,029	,150	-,193	-,149	-,009
INF33	-,302	,350	-,456	,134	,224	-1,629
PAF34	,198	-,134	,104	,140	,112	-,098
PAF35	-,276	,414	-,218	-,421	-,160	-,219
PAF36	-,292	-,003	,042	-,158	-,008	-,034
PAF37	-,100	,044	,172	-,014	,003	-,273
PAF38	,197	-,054	,086	,045	-,195	,135
PAF39	,042	,088	,081	,088	,158	,037
PAF40	,205	-,298	,174	,071	-,195	,363
PAF41	-,026	,145	-,268	-,031	,113	,206
CNA42	,058	-,177	,359	,203	-,151	-,290
CNA43	-,046	,329	-,267	-,113	,557	-,210

Inversa de la matriz de correlaciones

	CVC25	CVC26	CVC27	CVC28	CVC29	INF30
CNA44	,141	,292	-,241	-,192	-,211	,004
CNA45	-,049	-,127	,306	,259	-,190	,376
CNA46	-,134	-,154	,152	-,331	,010	,046
CNA47	-,164	,258	-,092	,053	-,299	,234
CNA48	-,126	,354	-,157	-,141	-,043	,131
CNA49	,048	-,253	,236	-,005	,074	,227
CNA50	-,220	,026	,034	,251	,068	-,028
IMP51	,043	-,006	,010	-,264	-,106	-,086
IMP52	,011	-,073	,253	,175	-,004	-,087
IMP53	-,048	,124	-,227	-,508	-,184	-,220
IMP54	-,124	,138	-,342	-,112	,062	-,032
IMP55	,116	,077	-,090	-,109	,111	-,017
IMP56	,109	,017	-,231	-,304	,177	,011
IMP57	,081	,102	-,122	-,205	,050	-,040
IMP58	,017	-,142	-,031	,199	-,052	,251
IMP59	-,141	-,118	,405	,124	-,100	,250

Inversa de la matriz de correlaciones

	INF31	INF32	INF33	PAF34	PAF35	PAF36
CAF01	,042	,265	1,001	-,007	,208	-,113
CAF02	-,134	,146	-,076	-,112	-,009	-,171
CAF03	,280	-,368	-,580	,397	-,073	,015
CAF04	-,265	-,284	-,231	,160	-,215	,116
CAF05	-,071	,303	,020	-,244	,271	,285
CAF06	,189	,405	-,287	-,063	-,136	-,162
CAFO7	,216	-,096	-,634	,016	-,344	,036
CAF08	-,053	-,029	,080	-,001	-,083	-,066
CAF09	,088	,148	-,025	-,191	-,063	-,226
CAF10	-,059	-,093	,391	,027	,007	-,026
CIC11	-,620	,203	,383	-,322	,185	-,120
CIC12	,386	,100	,281	,144	-,022	,126
CIC13	-,173	-,238	-,196	-,009	-,073	,199
CIT14	-,001	,290	-,286	-,081	-,428	-,069
CIT15	-,309	-,197	-,096	,145	-,227	,169
CIT16	-,022	,257	-,193	-,402	,013	-,144
CVC17	,104	-,149	-,048	-,108	,273	,082
CVC18	-,137	-,032	,251	-,151	,214	,153
CVC19	-,185	,254	-,101	-,118	,192	,151
CVC20	,384	-,312	-,098	,221	,060	-,109
CVC21	-,586	,272	,209	-,374	,415	-,135
CVC22	-,076	-,071	-,325	-,023	-,631	-,004
CVC23	-,057	-,261	,166	-,138	,325	,170
CVC24	-,032	-,332	,118	,298	-,208	,014
CVC25	,290	,198	-,302	,198	-,276	-,292
CVC26	-,100	-,029	,350	-,134	,414	-,003
CVC27	-,111	,150	-,456	,104	-,218	,042
CVC28	,145	-,193	,134	,140	-,421	-,158
CVC29	-,054	-,149	,224	,112	-,160	-,008
INF30	-1,654	-,009	-1,629	-,098	-,219	-,034
INF31	3,381	-,166	-,368	,432	-,190	-,101
INF32	-,166	1,852	,288	-,251	-,016	-,149
INF33	-,368	,288	3,021	-,015	,371	,090
PAF34	,432	-,251	-,015	2,049	-,720	-,067
PAF35	-,190	-,016	,371	-,720	2,398	,352
PAF36	-,101	-,149	,090	-,067	,352	1,583
PAF37	,012	-,035	-,075	-,033	,613	-,016
PAF38	-,590	-,007	-,062	-,095	,337	,147
PAF39	-,083	,062	-,222	-,149	-,124	-,078
PAF40	,098	,038	-,459	-,358	,065	-,091
PAF41	,064	,049	-,157	-,322	-,099	-,159
CNA42	-,040	-,081	,143	,099	-,364	-,394
CNA43	-,069	-,175	,371	,082	-,084	,169

Inversa de la matriz de correlaciones

	INF31	INF32	INF33	PAF34	PAF35	PAF36
CNA44	,203	,202	-,060	-,162	,188	-,009
CNA45	,133	,193	-,318	,098	-,124	-,379
CNA46	-,141	-,151	-,140	-,221	-,047	,240
CNA47	-,031	-,215	-,150	-,070	,296	,078
CNA48	-,355	,112	,072	,032	,126	-,051
CNA49	-,132	-,137	-,410	,179	-,237	-,014
CNA50	-,449	,049	,219	-,483	,145	-,078
IMP51	,099	,122	,031	-,086	,106	-,016
IMP52	,055	,065	-,308	,078	-,212	-,273
IMP53	,110	-,056	-,009	,304	-,002	,196
IMP54	-,032	,149	-,311	-,089	,269	-,045
IMP55	,310	-,191	-,085	,148	,133	,016
IMP56	,139	-,423	-,082	,170	,148	-,119
IMP57	-,334	,295	-,026	-,140	,205	-,119
IMP58	,036	-,100	-,111	-,091	-,307	,041
IMP59	-,431	-,161	,039	,091	,204	,195

Inversa de la matriz de correlaciones

	PAF37	PAF38	PAF39	PAF40	PAF41	CNA42
CAF01	-,052	,083	-,082	-,295	,079	,211
CAF02	-,247	,018	,237	-,001	,140	,038
CAF03	-,133	-,254	-,163	-,010	,050	-,105
CAF04	,091	,076	,028	,151	-,066	-,050
CAF05	-,071	-,177	,068	,156	,055	-,365
CAF06	,002	-,202	-,013	,230	,193	-,212
CAFO7	,122	-,068	,039	-,115	-,224	,276
CAF08	-,100	,047	,029	-,236	-,047	-,017
CAF09	-,096	-,232	,287	,047	-,089	,120
CAF10	-,175	-,077	-,051	-,130	,004	-,110
CIC11	,057	,482	-,091	-,215	,050	-,062
CIC12	,062	-,283	-,147	-,312	-,595	,138
CIC13	-,026	-,033	-,066	-,014	,060	,012
CIT14	-,093	-,219	,219	-,102	-,160	,071
CIT15	-,147	-,089	,182	-,015	,096	,024
CIT16	,037	-,161	-,056	,191	,191	,127
CVC17	,130	,019	-,002	-,006	,099	,052
CVC18	-,140	-,088	-,084	,124	,301	-,275
CVC19	,240	,097	,051	,086	-,128	-,277
CVC20	-,064	-,051	,194	,132	-,003	,024
CVC21	-,254	,048	-,092	,053	,251	-,043
CVC22	,206	,005	-,105	,041	-,216	,087
CVC23	-,039	,086	-,155	,189	,349	,001
CVC24	-,114	,288	,036	-,280	-,089	,280
CVC25	-,100	,197	,042	,205	-,026	,058
CVC26	,044	-,054	,088	-,298	,145	-,177
CVC27	,172	,086	,081	,174	-,268	,359
CVC28	-,014	,045	,088	,071	-,031	,203
CVC29	,003	-,195	,158	-,195	,113	-,151
INF30	-,273	,135	,037	,363	,206	-,290
INF31	,012	-,590	-,083	,098	,064	-,040
INF32	-,035	-,007	,062	,038	,049	-,081
INF33	-,075	-,062	-,222	-,459	-,157	,143
PAF34	-,033	-,095	-,149	-,358	-,322	,099
PAF35	,613	,337	-,124	,065	-,099	-,364
PAF36	-,016	,147	-,078	-,091	-,159	-,394
PAF37	1,776	,038	-,109	-,006	-,242	,163
PAF38	,038	1,845	-,072	-,038	-,117	,151
PAF39	-,109	-,072	1,586	,081	,573	,028
PAF40	-,006	-,038	,081	1,764	,716	-,193
PAF41	-,242	-,117	,573	,716	2,003	-,274
CNA42	,163	,151	,028	-,193	-,274	1,881
CNA43	,125	-,239	,020	-,254	-,081	-,060

Inversa de la matriz de correlaciones

	PAF37	PAF38	PAF39	PAF40	PAF41	CNA42
CNA44	,115	,045	-,200	-,143	,147	-,535
CNA45	,154	-,067	-,047	,088	-,035	-,118
CNA46	-,118	-,071	-,255	,197	-,049	-,119
CNA47	,120	,058	,027	,129	-,108	-,118
CNA48	-,053	,134	,120	-,247	-,079	,020
CNA49	-,084	-,030	,077	,088	-,054	-,141
CNA50	-,014	,080	,119	-,043	-,124	,096
IMP51	-,046	-,040	-,179	-,023	-,051	-,073
IMP52	,142	-,079	,034	-,081	-,074	,077
IMP53	-,266	-,249	-,259	-,115	-,219	,041
IMP54	,345	-,084	,198	-,004	,259	-,056
IMP55	,009	-,025	,144	,087	,087	-,130
IMP56	,241	,032	-,028	-,017	,044	-,043
IMP57	-,064	,003	,172	-,286	-,309	,127
IMP58	,070	,270	-,198	,168	,119	,004
IMP59	,120	,399	-,158	-,140	-,191	,349

Inversa de la matriz de correlaciones

	CNA43	CNA44	CNA45	CNA46	CNA47	CNA48
CAF01	,169	,006	-,189	-,126	,015	,301
CAF02	-,183	-,092	-,122	,215	,135	,019
CAF03	-,014	,078	-,052	-,151	-,044	-,112
CAF04	-,015	-,035	-,091	,291	-,021	-,201
CAF05	,185	,127	,093	-,045	-,002	-,057
CAF06	-,135	,032	,175	-,118	,041	-,014
CAF07	,017	,064	,079	-,230	-,273	-,225
CAF08	-,120	,018	,145	-,013	,031	-,002
CAF09	-,035	-,141	-,007	,028	,220	,052
CAF10	,053	-,034	-,251	,051	-,233	-,034
CIC11	-,085	,284	,444	,017	-,061	,079
CIC12	,108	,079	-,002	-,019	-,048	-,138
CIC13	,074	,071	-,094	,053	,243	,167
CIT14	-,085	-,120	,169	,063	-,296	-,135
CIT15	,056	-,004	-,459	,217	-,093	-,019
CIT16	-,269	,091	,086	,070	,008	-,088
CVC17	-,081	-,229	-,077	,130	,083	,012
CVC18	,114	-,021	,217	,125	-,082	,264
CVC19	-,030	-,171	,106	,047	,283	,227
CVC20	-,147	-,019	-,163	,022	,045	-,024
CVC21	-,064	-,050	,433	-,153	-,151	-,031
CVC22	,351	,047	-,112	,104	-,069	-,085
CVC23	,111	,161	,006	,020	-,022	,108
CVC24	-,327	,054	-,030	-,078	-,056	-,353
CVC25	-,046	,141	-,049	-,134	-,164	-,126
CVC26	,329	,292	-,127	-,154	,258	,354
CVC27	-,267	-,241	,306	,152	-,092	-,157
CVC28	-,113	-,192	,259	-,331	,053	-,141
CVC29	,557	-,211	-,190	,010	-,299	-,043
INF30	-,210	,004	,376	,046	,234	,131
INF31	-,069	,203	,133	-,141	-,031	-,355
INF32	-,175	,202	,193	-,151	-,215	,112
INF33	,371	-,060	-,318	-,140	-,150	,072
PAF34	,082	-,162	,098	-,221	-,070	,032
PAF35	-,084	,188	-,124	-,047	,296	,126
PAF36	,169	-,009	-,379	,240	,078	-,051
PAF37	,125	,115	,154	-,118	,120	-,053
PAF38	-,239	,045	-,067	-,071	,058	,134
PAF39	,020	-,200	-,047	-,255	,027	,120
PAF40	-,254	-,143	,088	,197	,129	-,247
PAF41	-,081	,147	-,035	-,049	-,108	-,079
CNA42	-,060	-,535	-,118	-,119	-,118	,020
CNA43	2,132	-,245	-,580	-,253	-,200	,224

Inversa de la matriz de correlaciones

	CNA43	CNA44	CNA45	CNA46	CNA47	CNA48
CNA44	-,245	2,094	-,235	-,179	-,203	-,207
CNA45	-,580	-,235	2,537	-,033	-,140	-,032
CNA46	-,253	-,179	-,033	1,688	-,088	,044
CNA47	-,200	-,203	-,140	-,088	1,533	,159
CNA48	,224	-,207	-,032	,044	,159	1,546
CNA49	-,129	-,199	-,153	,163	-,011	,037
CNA50	-,136	-,245	-,207	-,403	,309	,267
IMP51	-,170	,115	-,028	-,024	-,308	-,216
IMP52	-,267	,059	,642	-,219	,059	,039
IMP53	-,031	,014	-,005	,147	-,218	-,407
IMP54	-,032	,269	,068	-,230	-,094	-,037
IMP55	-,112	-,090	-,040	,083	,035	-,065
IMP56	-,180	-,089	,043	,037	,174	-,165
IMP57	,002	-,033	-,059	-,086	-,028	,143
IMP58	,058	,045	,014	-,095	,257	,094
IMP59	,037	-,124	,225	-,106	,020	,083

Inversa de la matriz de correlaciones

	CNA49	CNA50	IMP51	IMP52	IMP53	IMP54
CAF01	-,254	,356	-,261	-,006	-,010	-,328
CAF02	-,101	-,223	,162	-,235	-,047	,040
CAF03	,186	-,210	,141	,224	,563	,066
CAF04	-,015	-,239	,074	-,305	-,103	-,132
CAF05	,049	,082	,296	,137	-,333	-,001
CAF06	-,138	-,086	-,141	,111	-,280	,245
CAFO7	,104	,178	-,101	,248	,077	,091
CAF08	-,211	,164	,180	,016	-,182	-,199
CAF09	-,217	,097	-,124	,011	-,074	-,132
CAF10	-,037	-,041	-,056	-,614	,127	,030
CIC11	,116	,023	-,094	,255	-,416	,173
CIC12	-,119	-,131	,065	-,022	,179	-,242
CIC13	-,075	-,029	-,118	,045	,045	-,018
CIT14	-,166	,142	-,267	-,140	-,080	-,041
CIT15	-,178	-,153	-,180	-,341	-,004	,145
CIT16	-,174	,109	-,025	,093	,064	,142
CVC17	,160	,124	-,154	,082	,013	,046
CVC18	,123	,494	,039	-,143	-,093	-,038
CVC19	-,007	-,041	,095	-,303	-,377	,096
CVC20	,181	-,158	,195	-,103	,140	-,129
CVC21	-,045	,150	-,181	,379	-,102	,082
CVC22	-,007	-,109	,236	-,233	,217	-,010
CVC23	-,018	-,353	-,065	,119	,066	,053
CVC24	-,241	,201	,100	-,387	-,228	-,008
CVC25	,048	-,220	,043	,011	-,048	-,124
CVC26	-,253	,026	-,006	-,073	,124	,138
CVC27	,236	,034	,010	,253	-,227	-,342
CVC28	-,005	,251	-,264	,175	-,508	-,112
CVC29	,074	,068	-,106	-,004	-,184	,062
INF30	,227	-,028	-,086	-,087	-,220	-,032
INF31	-,132	-,449	,099	,055	,110	-,032
INF32	-,137	,049	,122	,065	-,056	,149
INF33	-,410	,219	,031	-,308	-,009	-,311
PAF34	,179	-,483	-,086	,078	,304	-,089
PAF35	-,237	,145	,106	-,212	-,002	,269
PAF36	-,014	-,078	-,016	-,273	,196	-,045
PAF37	-,084	-,014	-,046	,142	-,266	,345
PAF38	-,030	,080	-,040	-,079	-,249	-,084
PAF39	,077	,119	-,179	,034	-,259	,198
PAF40	,088	-,043	-,023	-,081	-,115	-,004
PAF41	-,054	-,124	-,051	-,074	-,219	,259
CNA42	-,141	,096	-,073	,077	,041	-,056
CNA43	-,129	-,136	-,170	-,267	-,031	-,032

Inversa de la matriz de correlaciones

	CNA49	CNA50	IMP51	IMP52	IMP53	IMP54
CNA44	-,199	-,245	,115	,059	,014	,269
CNA45	-,153	-,207	-,028	,642	-,005	,068
CNA46	,163	-,403	-,024	-,219	,147	-,230
CNA47	-,011	,309	-,308	,059	-,218	-,094
CNA48	,037	,267	-,216	,039	-,407	-,037
CNA49	1,738	-,008	-,029	,135	,064	,200
CNA50	-,008	2,147	-,725	,090	-,260	-,035
IMP51	-,029	-,725	2,109	-,159	,506	,036
IMP52	,135	,090	-,159	2,086	-,463	,068
IMP53	,064	-,260	,506	-,463	2,424	-,353
IMP54	,200	-,035	,036	,068	-,353	1,930
IMP55	-,023	-,191	-,075	,143	-,047	,036
IMP56	-,048	-,004	-,204	-,108	,140	-,064
IMP57	-,313	-,019	,362	,156	,074	,215
IMP58	,143	,277	-,480	-,106	-,049	-,301
IMP59	-,014	,028	-,129	,201	-,139	-,297

Inversa de la matriz de correlaciones

	IMP55	IMP56	IMP57	IMP58	IMP59
CAF01	-,136	-,151	,140	,300	-,219
CAF02	,214	-,061	,184	-,116	-,115
CAF03	,231	,436	-,279	-,163	,031
CAF04	-,052	-,075	-,078	-,179	,160
CAF05	-,089	-,292	-,110	,151	,223
CAF06	,180	,087	-,159	-,018	,028
CAFO7	-,173	,085	-,119	,082	,054
CAF08	-,018	-,153	,254	-,044	,066
CAF09	-,154	-,051	,043	-,002	-,042
CAF10	-,025	-,206	,074	-,213	-,266
CIC11	,064	,089	,208	-,097	,236
CIC12	-,052	-,269	,053	-,047	-,169
CIC13	-,047	,059	-,084	,082	-,024
CIT14	-,179	-,235	-,017	,187	,046
CIT15	,138	,130	-,020	-,364	-,133
CIT16	-,218	-,075	,216	,175	-,166
CVC17	-,199	,112	,055	,139	,024
CVC18	-,281	-,308	-,084	,290	,242
CVC19	-,143	-,135	,128	-,015	-,210
CVC20	,197	,292	-,124	-,141	-,265
CVC21	-,241	-,031	,308	-,173	,009
CVC22	-,127	-,048	-,024	-,094	,008
CVC23	,216	-,032	-,073	-,074	-,020
CVC24	-,035	-,082	,083	,120	-,114
CVC25	,116	,109	,081	,017	-,141
CVC26	,077	,017	,102	-,142	-,118
CVC27	-,090	-,231	-,122	-,031	,405
CVC28	-,109	-,304	-,205	,199	,124
CVC29	,111	,177	,050	-,052	-,100
INF30	-,017	,011	-,040	,251	,250
INF31	,310	,139	-,334	,036	-,431
INF32	-,191	-,423	,295	-,100	-,161
INF33	-,085	-,082	-,026	-,111	,039
PAF34	,148	,170	-,140	-,091	,091
PAF35	,133	,148	,205	-,307	,204
PAF36	,016	-,119	-,119	,041	,195
PAF37	,009	,241	-,064	,070	,120
PAF38	-,025	,032	,003	,270	,399
PAF39	,144	-,028	,172	-,198	-,158
PAF40	,087	-,017	-,286	,168	-,140
PAF41	,087	,044	-,309	,119	-,191
CNA42	-,130	-,043	,127	,004	,349
CNA43	-,112	-,180	,002	,058	,037

Inversa de la matriz de correlaciones

	IMP55	IMP56	IMP57	IMP58	IMP59
CNA44	-,090	-,089	-,033	,045	-,124
CNA45	-,040	,043	-,059	,014	,225
CNA46	,083	,037	-,086	-,095	-,106
CNA47	,035	,174	-,028	,257	,020
CNA48	-,065	-,165	,143	,094	,083
CNA49	-,023	-,048	-,313	,143	-,014
CNA50	-,191	-,004	-,019	,277	,028
IMP51	-,075	-,204	,362	-,480	-,129
IMP52	,143	-,108	,156	-,106	,201
IMP53	-,047	,140	,074	-,049	-,139
IMP54	,036	-,064	,215	-,301	-,297
IMP55	1,458	,113	-,229	-,336	-,149
IMP56	,113	1,792	-,537	,060	-,068
IMP57	-,229	-,537	1,864	-,518	-,113
IMP58	-,336	,060	-,518	1,862	,008
IMP59	-,149	-,068	-,113	,008	1,842

KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,779
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	10671,697
	gl	1711
	Sig.	,000

Matrices anti-imagen

		CAF01	CAF02	CAF03	CAF04
Covarianza anti-imagen	CAF01	,301	-,050	-,085	-,129
	CAF02	-,050	,391	-,078	,032
	CAF03	-,085	-,078	,314	-,098
	CAF04	-,129	,032	-,098	,404
	CAF05	-,034	-,082	-,054	-,034
	CAF06	-,085	,038	,087	-,032
	CAF07	-,042	-,153	,040	,015
	CAF08	-,019	,051	-,109	,012
	CAF09	,038	,014	-,055	-,002
	CAF10	-,011	,019	,033	,034
	CIC11	-,002	-,008	-,053	-,021
	CIC12	,026	-,040	,057	-,005
	CIC13	,009	-,006	,057	,024
	CIT14	,017	,023	-,057	,022
	CIT15	-,011	,070	,012	,058
	CIT16	,041	-,004	,003	-,072
	CVC17	,072	-,010	-,033	-,018
	CVC18	,039	-,011	-,022	-,022
	CVC19	,012	-,027	-,050	,015
	CVC20	,001	,035	,001	,017
	CVC21	,026	-,012	,043	-,054
	CVC22	-,049	-,019	-,020	,029
	CVC23	,041	-,034	,031	-,063
	CVC24	-,013	,002	-,045	,027
	CVC25	-,059	,051	,027	,012
	CVC26	,067	,039	-,007	-,006
	CVC27	-,048	-,035	,002	,046
	CVC28	,005	-,037	-,031	,051
	CVC29	,033	,003	,002	-,029
	INF30	-,062	,004	,056	,020
	INF31	,004	-,015	,026	-,032
	INF32	,043	,031	-,062	-,062
	INF33	,100	-,010	-,060	-,031
	PAF34	-,001	-,021	,061	,031
	PAF35	,026	-,002	-,010	-,036
	PAF36	-,021	-,042	,003	,030
	PAF37	-,009	-,054	-,023	,021
	PAF38	,014	,004	-,043	,017
	PAF39	-,016	,058	-,032	,007
	PAF40	-,050	,000	-,002	,035
	PAF41	,012	,027	,008	-,013
	CNA42	,034	,008	-,017	-,011
	CNA43	,024	-,033	-,002	-,003

Matrices anti-imagen

		CAF01	CAF02	CAF03	CAF04
Covarianza anti-imagen	CNA44	,001	-,017	,012	-,007
	CNA45	-,022	-,019	-,006	-,014
	CNA46	-,022	,050	-,028	,069
	CNA47	,003	,034	-,009	-,006
	CNA48	,058	,005	-,023	-,052
	CNA49	-,044	-,023	,034	-,003
	CNA50	,050	-,041	-,031	-,045
	IMP51	-,037	,030	,021	,014
	IMP52	-,001	-,044	,034	-,059
	IMP53	-,001	-,008	,073	-,017
	IMP54	-,051	,008	,011	-,028
	IMP55	-,028	,057	,050	-,014
	IMP56	-,025	-,013	,076	-,017
	IMP57	,023	,039	-,047	-,017
	IMP58	,048	-,024	-,027	-,039
	IMP59	-,036	-,024	,005	,035

Matrices anti-imagen

		CAF01	CAF02	CAF03	CAF04
Correlación anti-imagen	CAF01	,782 ^a	-,147	-,275	-,371
	CAF02	-,147	,837 ^a	-,224	,081
	CAF03	-,275	-,224	,712 ^a	-,277
	CAF04	-,371	,081	-,277	,811 ^a
	CAF05	-,113	-,241	-,177	-,099
	CAF06	-,229	,090	,232	-,074
	CAF07	-,113	-,361	,104	,034
	CAF08	-,045	,104	-,249	,024
	CAF09	,089	,029	-,128	-,003
	CAF10	-,034	,050	,100	,090
	CIC11	-,006	-,023	-,161	-,057
	CIC12	,066	-,089	,141	-,010
	CIC13	,024	-,014	,140	,052
	CIT14	,050	,059	-,162	,055
	CIT15	-,029	,165	,032	,135
	CIT16	,098	-,009	,007	-,149
	CVC17	,186	-,023	-,083	-,039
	CVC18	,114	-,029	-,061	-,055
	CVC19	,035	-,070	-,142	,038
	CVC20	,003	,087	,004	,043
	CVC21	,090	-,036	,146	-,162
	CVC22	-,164	-,057	-,065	,084
	CVC23	,108	-,080	,081	-,144
	CVC24	-,043	,007	-,143	,077
	CVC25	-,163	,125	,072	,029
	CVC26	,185	,094	-,018	-,014
	CVC27	-,151	-,098	,006	,124
	CVC28	,015	-,087	-,082	,118
	CVC29	,086	,007	,006	-,066
	INF30	-,217	,012	,193	,061
	INF31	,012	-,046	,085	-,091
	INF32	,107	,067	-,151	-,133
	INF33	,316	-,027	-,187	-,085
	PAF34	-,003	-,049	,155	,071
	PAF35	,074	-,004	-,026	-,088
	PAF36	-,049	-,085	,007	,059
	PAF37	-,021	-,116	-,056	,043
	PAF38	,034	,008	-,105	,036
	PAF39	-,036	,118	-,073	,014
	PAF40	-,122	,000	-,004	,072
	PAF41	,031	,062	,020	-,030
	CNA42	,084	,017	-,043	-,023
	CNA43	,064	-,078	-,006	-,006

Matrices anti-imagen

		CAF01	CAF02	CAF03	CAF04
Correlación anti-imagen	CNA44	,002	-,040	,030	-,015
	CNA45	-,065	-,048	-,018	-,036
	CNA46	-,053	,104	-,065	,142
	CNA47	,006	,068	-,020	-,011
	CNA48	,133	,009	-,050	-,103
	CNA49	-,106	-,048	,079	-,007
	CNA50	,133	-,095	-,080	-,104
	IMP51	-,099	,070	,054	,032
	IMP52	-,002	-,102	,087	-,134
	IMP53	-,004	-,019	,203	-,042
	IMP54	-,130	,018	,026	-,061
	IMP55	-,062	,111	,107	-,028
	IMP56	-,062	-,029	,183	-,036
	IMP57	,056	,084	-,114	-,036
	IMP58	,121	-,053	-,067	-,083
	IMP59	-,088	-,053	,013	,075

Matrices anti-imagen

		CAF05	CAF06	CAFO7	CAF08
Covarianza anti-imagen	CAF01	-,034	-,085	-,042	-,019
	CAF02	-,082	,038	-,153	,051
	CAF03	-,054	,087	,040	-,109
	CAF04	-,034	-,032	,015	,012
	CAF05	,297	-,014	,004	,048
	CAF06	-,014	,455	-,089	-,046
	CAFO7	,004	-,089	,459	-,073
	CAF08	,048	-,046	-,073	,604
	CAF09	,012	-,153	,062	-,012
	CAF10	-,158	,109	-,066	-,034
	CIC11	,014	,022	-,032	,008
	CIC12	-,040	,015	,019	,010
	CIC13	-,054	-,060	,005	-,052
	CIT14	,023	-,033	,075	,030
	CIT15	-,032	,002	-,072	-,008
	CIT16	-,040	-,024	,066	-,042
	CVC17	,000	-,039	,003	,007
	CVC18	,021	-,028	-,062	,042
	CVC19	,020	,041	-,005	-,055
	CVC20	-,005	-,018	-,015	-,016
	CVC21	-,032	,021	-,012	-,027
	CVC22	,017	-,036	,027	,016
	CVC23	-,012	,029	-,064	-,075
	CVC24	,059	-,047	-,009	,029
	CVC25	-,034	,041	,035	,000
	CVC26	-,028	-,013	-,086	-,028
	CVC27	,013	-,005	,088	,005
	CVC28	-,004	-,049	,067	-,012
	CVC29	-,002	-,034	-,012	,061
	INF30	,000	,034	,009	,016
	INF31	-,006	,025	,029	-,009
	INF32	,049	,100	-,024	-,009
	INF33	,002	-,043	-,096	,016
	PAF34	-,035	-,014	,004	,000
	PAF35	,034	-,026	-,066	-,021
	PAF36	,053	-,046	,010	-,025
	PAF37	-,012	,000	,032	-,034
	PAF38	-,029	-,050	-,017	,015
	PAF39	,013	-,004	,011	,011
	PAF40	,026	,059	-,030	-,081
	PAF41	,008	,044	-,051	-,014
	CNA42	-,058	-,051	,068	-,005
	CNA43	,026	-,029	,004	-,034

Matrices anti-imagen

		CAF05	CAF06	CAFO7	CAF08
Covarianza anti-imagen	CNA44	,018	,007	,014	,005
	CNA45	,011	,031	,014	,035
	CNA46	-,008	-,032	-,063	-,005
	CNA47	,000	,012	-,082	,012
	CNA48	-,011	-,004	-,067	-,001
	CNA49	,008	-,036	,027	-,073
	CNA50	,011	-,018	,038	,046
	IMP51	,042	-,030	-,022	,052
	IMP52	,019	,024	,055	,005
	IMP53	-,041	-,052	,015	-,045
	IMP54	,000	,058	,022	-,062
	IMP55	-,018	,056	-,055	-,007
	IMP56	-,048	,022	,022	-,052
	IMP57	-,018	-,039	-,029	,082
	IMP58	,024	-,004	,020	-,014
	IMP59	,036	,007	,013	,022

Matrices anti-imagen

		CAF05	CAF06	CAFO7	CAF08
Correlación anti-imagen	CAF01	-,113	-,229	-,113	-,045
	CAF02	-,241	,090	-,361	,104
	CAF03	-,177	,232	,104	-,249
	CAF04	-,099	-,074	,034	,024
	CAF05	,786 ^a	-,039	,011	,114
	CAF06	-,039	,594 ^a	-,195	-,087
	CAFO7	,011	-,195	,685 ^a	-,138
	CAF08	,114	-,087	-,138	,823 ^a
	CAF09	,029	-,292	,117	-,020
	CAF10	-,487	,271	-,163	-,073
	CIC11	,042	,056	-,080	,018
	CIC12	-,102	,031	,040	,019
	CIC13	-,138	-,123	,011	-,093
	CIT14	,067	-,078	,176	,062
	CIT15	-,087	,004	-,155	-,015
	CIT16	-,098	-,047	,128	-,071
	CVC17	,000	-,082	,005	,013
	CVC18	,060	-,066	-,145	,086
	CVC19	,058	,096	-,012	-,113
	CVC20	-,014	-,042	-,035	-,033
	CVC21	-,110	,059	-,033	-,067
	CVC22	,056	-,099	,074	,037
	CVC23	-,033	,064	-,137	-,140
	CVC24	,193	-,125	-,024	,067
	CVC25	-,096	,093	,078	,001
	CVC26	-,079	-,029	-,192	-,056
	CVC27	,043	-,012	,225	,011
	CVC28	-,010	-,107	,144	-,022
	CVC29	-,006	-,073	-,026	,113
	INF30	,000	,097	,027	,041
	INF31	-,021	,069	,080	-,022
	INF32	,121	,201	-,048	-,016
	INF33	,006	-,111	-,247	,036
	PAF34	-,093	-,030	,008	,000
	PAF35	,095	-,059	-,151	-,042
	PAF36	,123	-,087	,019	-,041
	PAF37	-,029	,001	,062	-,059
	PAF38	-,071	-,100	-,034	,027
	PAF39	,029	-,007	,021	,018
	PAF40	,064	,117	-,059	-,138
	PAF41	,021	,092	-,107	-,026
	CNA42	-,145	-,104	,137	-,009
	CNA43	,069	-,062	,008	-,064

Matrices anti-imagen

		CAF05	CAF06	CAFO7	CAF08
Correlación anti-imagen	CNA44	,048	,015	,030	,010
	CNA45	,032	,074	,034	,071
	CNA46	-,019	-,061	-,120	-,008
	CNA47	-,001	,022	-,149	,020
	CNA48	-,025	-,007	-,122	-,001
	CNA49	,020	-,070	,053	-,124
	CNA50	,030	-,040	,082	,087
	IMP51	,111	-,065	-,047	,096
	IMP52	,052	,052	,116	,009
	IMP53	-,116	-,121	,033	-,091
	IMP54	,000	,119	,045	-,111
	IMP55	-,040	,101	-,097	-,011
	IMP56	-,119	,044	,043	-,089
	IMP57	-,044	-,078	-,059	,145
	IMP58	,060	-,009	,041	-,025
	IMP59	,089	,014	,027	,038

Matrices anti-imagen

		CAF09	CAF10	CIC11	CIC12
Covarianza anti-imagen	CAF01	,038	-,011	-,002	,026
	CAF02	,014	,019	-,008	-,040
	CAF03	-,055	,033	-,053	,057
	CAF04	-,002	,034	-,021	-,005
	CAF05	,012	-,158	,014	-,040
	CAF06	-,153	,109	,022	,015
	CAF07	,062	-,066	-,032	,019
	CAF08	-,012	-,034	,008	,010
	CAF09	,600	-,055	-,047	,053
	CAF10	-,055	,356	-,009	-,017
	CIC11	-,047	-,009	,348	-,080
	CIC12	,053	-,017	-,080	,517
	CIC13	,019	,021	-,154	,052
	CIT14	,034	-,029	-,094	,030
	CIT15	-,033	,056	-,022	-,094
	CIT16	,057	-,009	,079	-,008
	CVC17	-,009	-,017	-,025	-,021
	CVC18	-,028	,023	-,015	-,043
	CVC19	,022	,016	-,001	-,005
	CVC20	,019	,008	-,049	-,026
	CVC21	-,030	-,009	,016	,067
	CVC22	,040	,006	,003	-,024
	CVC23	-,075	-,027	,045	-,074
	CVC24	,019	,008	-,019	-,020
	CVC25	-,006	,027	,054	-,048
	CVC26	-,026	-,002	,029	-,031
	CVC27	,040	-,046	-,035	,090
	CVC28	,023	-,022	-,010	,040
	CVC29	-,059	,015	-,026	-,040
	INF30	-,035	-,038	-,001	-,042
	INF31	,016	-,006	-,064	,059
	INF32	,048	-,018	,038	,028
	INF33	-,005	,046	,044	,048
	PAF34	-,056	,005	-,055	,036
	PAF35	-,016	,001	,027	-,005
	PAF36	-,086	-,006	-,026	,041
	PAF37	-,032	-,035	,011	,018
	PAF38	-,076	-,015	,091	-,079
	PAF39	,109	-,011	-,020	-,048
	PAF40	,016	-,026	-,042	-,091
	PAF41	-,027	,001	,009	-,153
	CNA42	,038	-,021	-,011	,038
	CNA43	-,010	,009	-,014	,026

Matrices anti-imagen

		CAF09	CAF10	CIC11	CIC12
Covarianza anti-imagen	CNA44	-,041	-,006	,047	,020
	CNA45	-,002	-,035	,061	,000
	CNA46	,010	,011	,004	-,006
	CNA47	,086	-,054	-,014	-,016
	CNA48	,020	-,008	,018	-,046
	CNA49	-,075	-,008	,023	-,035
	CNA50	,027	-,007	,004	-,032
	IMP51	-,035	-,010	-,015	,016
	IMP52	,003	-,105	,043	-,005
	IMP53	-,018	,019	-,060	,038
	IMP54	-,041	,006	,031	-,065
	IMP55	-,064	-,006	,015	-,019
	IMP56	-,017	-,041	,017	-,077
	IMP57	,014	,014	,039	,015
	IMP58	-,001	-,041	-,018	-,013
	IMP59	-,014	-,051	,044	-,047

Matrices anti-imagen

		CAF09	CAF10	CIC11	CIC12
Correlación anti-imagen	CAF01	,089	-,034	-,006	,066
	CAF02	,029	,050	-,023	-,089
	CAF03	-,128	,100	-,161	,141
	CAF04	-,003	,090	-,057	-,010
	CAF05	,029	-,487	,042	-,102
	CAF06	-,292	,271	,056	,031
	CAF07	,117	-,163	-,080	,040
	CAF08	-,020	-,073	,018	,019
	CAF09	,666 ^a	-,120	-,103	,095
	CAF10	-,120	,743 ^a	-,027	-,039
	CIC11	-,103	-,027	,806 ^a	-,188
	CIC12	,095	-,039	-,188	,567 ^a
	CIC13	,034	,049	-,362	,101
	CIT14	,070	-,077	-,253	,067
	CIT15	-,063	,137	-,054	-,192
	CIT16	,097	-,020	,176	-,014
	CVC17	-,016	-,040	-,061	-,042
	CVC18	-,056	,060	-,041	-,094
	CVC19	,046	,042	-,002	-,011
	CVC20	,039	,022	-,132	-,057
	CVC21	-,073	-,028	,053	,176
	CVC22	,095	,019	,011	-,062
	CVC23	-,141	-,067	,110	-,150
	CVC24	,043	,025	-,058	-,051
	CVC25	-,012	,069	,139	-,101
	CVC26	-,050	-,004	,075	-,065
	CVC27	,089	-,132	-,103	,215
	CVC28	,043	-,054	-,025	,082
	CVC29	-,109	,035	-,063	-,080
	INF30	-,088	-,124	-,002	-,113
	INF31	,037	-,019	-,199	,151
	INF32	,084	-,041	,088	,053
	INF33	-,011	,134	,130	,116
	PAF34	-,104	,011	-,133	,072
	PAF35	-,032	,003	,070	-,010
	PAF36	-,139	-,012	-,056	,072
	PAF37	-,056	-,078	,025	,033
	PAF38	-,132	-,034	,209	-,150
	PAF39	,177	-,024	-,043	-,084
	PAF40	,027	-,058	-,095	-,169
	PAF41	-,048	,002	,021	-,302
	CNA42	,068	-,048	-,027	,073
	CNA43	-,018	,022	-,034	,053

Matrices anti-imagen

		CAF09	CAF10	CIC11	CIC12
Correlación anti-imagen	CNA44	-,076	-,014	,116	,039
	CNA45	-,003	-,094	,165	-,001
	CNA46	,017	,023	,008	-,010
	CNA47	,138	-,112	-,029	-,028
	CNA48	,032	-,016	,038	-,080
	CNA49	-,127	-,017	,052	-,065
	CNA50	,051	-,017	,009	-,064
	IMP51	-,066	-,023	-,038	,032
	IMP52	,006	-,254	,104	-,011
	IMP53	-,037	,049	-,157	,083
	IMP54	-,074	,013	,073	-,125
	IMP55	-,099	-,012	,031	-,031
	IMP56	-,029	-,092	,039	-,144
	IMP57	,025	,032	,090	,028
	IMP58	-,001	-,093	-,042	-,025
	IMP59	-,024	-,117	,102	-,089

Matrices anti-imagen

		CIC13	CIT14	CIT15	CIT16
Covarianza anti-imagen	CAF01	,009	,017	-,011	,041
	CAF02	-,006	,023	,070	-,004
	CAF03	,057	-,057	,012	,003
	CAF04	,024	,022	,058	-,072
	CAF05	-,054	,023	-,032	-,040
	CAF06	-,060	-,033	,002	-,024
	CAFO7	,005	,075	-,072	,066
	CAF08	-,052	,030	-,008	-,042
	CAF09	,019	,034	-,033	,057
	CAF10	,021	-,029	,056	-,009
	CIC11	-,154	-,094	-,022	,079
	CIC12	,052	,030	-,094	-,008
	CIC13	,520	-,078	-,006	,032
	CIT14	-,078	,397	,143	,014
	CIT15	-,006	,143	,468	-,091
	CIT16	,032	,014	-,091	,571
	CVC17	-,015	,029	,012	-,057
	CVC18	,023	-,002	-,020	,023
	CVC19	-,031	,026	-,010	-,061
	CVC20	-,018	-,051	-,029	-,057
	CVC21	,027	,024	-,003	,016
	CVC22	,030	,031	,038	,028
	CVC23	,004	-,085	-,006	,021
	CVC24	-,032	-,002	,003	-,014
	CVC25	-,079	,032	,045	,006
	CVC26	,047	-,064	,016	,008
	CVC27	-,034	,050	-,027	-,038
	CVC28	-,016	,052	-,075	-,031
	CVC29	-,018	,000	,033	-,005
	INF30	,025	-,018	,016	,018
	INF31	-,027	,000	-,043	-,004
	INF32	-,067	,062	-,050	,079
	INF33	-,034	-,038	-,015	-,036
	PAF34	-,002	-,016	,033	-,112
	PAF35	-,016	-,071	-,044	,003
	PAF36	,065	-,017	,050	-,052
	PAF37	-,008	-,021	-,039	,012
	PAF38	-,009	-,047	-,023	-,050
	PAF39	-,021	,055	,054	-,020
	PAF40	-,004	-,023	-,004	,062
	PAF41	,016	-,032	,023	,055
	CNA42	,003	,015	,006	,039
	CNA43	,018	-,016	,012	-,072

Matrices anti-imagen

		CIC13	CIT14	CIT15	CIT16
Covarianza anti-imagen	CNA44	,018	-,023	-,001	,025
	CNA45	-,019	,026	-,085	,019
	CNA46	,016	,015	,060	,024
	CNA47	,082	-,077	-,028	,003
	CNA48	,056	-,035	-,006	-,033
	CNA49	-,022	-,038	-,048	-,057
	CNA50	-,007	,026	-,033	,029
	IMP51	-,029	-,050	-,040	-,007
	IMP52	,011	-,027	-,076	,025
	IMP53	,010	-,013	-,001	,015
	IMP54	-,005	-,008	,035	,042
	IMP55	-,017	-,049	,044	-,085
	IMP56	,017	-,052	,034	-,024
	IMP57	-,024	-,004	-,005	,066
	IMP58	,023	,040	-,091	,054
	IMP59	-,007	,010	-,034	-,052

Matrices anti-imagen

		CIC13	CIT14	CIT15	CIT16
Correlación anti-imagen	CAF01	,024	,050	-,029	,098
	CAF02	-,014	,059	,165	-,009
	CAF03	,140	-,162	,032	,007
	CAF04	,052	,055	,135	-,149
	CAF05	-,138	,067	-,087	-,098
	CAF06	-,123	-,078	,004	-,047
	CAFO7	,011	,176	-,155	,128
	CAF08	-,093	,062	-,015	-,071
	CAF09	,034	,070	-,063	,097
	CAF10	,049	-,077	,137	-,020
	CIC11	-,362	-,253	-,054	,176
	CIC12	,101	,067	-,192	-,014
	CIC13	,757 ^a	-,173	-,011	,058
	CIT14	-,173	,698 ^a	,331	,030
	CIT15	-,011	,331	,695 ^a	-,176
	CIT16	,058	,030	-,176	,718 ^a
	CVC17	-,030	,064	,026	-,106
	CVC18	,050	-,004	-,047	,049
	CVC19	-,068	,066	-,024	-,129
	CVC20	-,039	-,126	-,066	-,118
	CVC21	,070	,072	-,008	,041
	CVC22	,076	,092	,103	,069
	CVC23	,009	-,196	-,012	,040
	CVC24	-,080	-,005	,007	-,034
	CVC25	-,167	,077	,100	,013
	CVC26	,099	-,153	,035	,016
	CVC27	-,082	,136	-,068	-,087
	CVC28	-,031	,121	-,161	-,060
	CVC29	-,037	,000	,070	-,010
	INF30	,066	-,055	,044	,047
	INF31	-,068	,000	-,115	-,009
	INF32	-,126	,134	-,099	,143
	INF33	-,081	-,104	-,038	-,084
	PAF34	-,005	-,036	,069	-,212
	PAF35	-,034	-,174	-,100	,006
	PAF36	,114	-,034	,092	-,086
	PAF37	-,014	-,044	-,075	,021
	PAF38	-,018	-,102	-,045	-,090
	PAF39	-,038	,109	,099	-,034
	PAF40	-,008	-,048	-,008	,108
	PAF41	,031	-,071	,047	,102
	CNA42	,006	,032	,012	,070
	CNA43	,036	-,037	,026	-,139

Matrices anti-imagen

		CIC13	CIT14	CIT15	CIT16
Correlación anti-imagen	CNA44	,036	-,052	-,002	,047
	CNA45	-,043	,067	-,197	,041
	CNA46	,029	,031	,114	,041
	CNA47	,141	-,151	-,051	,005
	CNA48	,097	-,068	-,010	-,054
	CNA49	-,041	-,079	-,093	-,100
	CNA50	-,014	,061	-,072	,056
	IMP51	-,059	-,116	-,085	-,013
	IMP52	,022	-,061	-,161	,048
	IMP53	,021	-,032	-,002	,031
	IMP54	-,010	-,018	,072	,077
	IMP55	-,028	-,094	,078	-,137
	IMP56	,032	-,111	,066	-,043
	IMP57	-,045	-,008	-,010	,120
	IMP58	,043	,086	-,182	,097
	IMP59	-,013	,021	-,067	-,093

Matrices anti-imagen

		CVC17	CVC18	CVC19	CVC20
Covarianza anti-imagen	CAF01	,072	,039	,012	,001
	CAF02	-,010	-,011	-,027	,035
	CAF03	-,033	-,022	-,050	,001
	CAF04	-,018	-,022	,015	,017
	CAF05	,000	,021	,020	-,005
	CAF06	-,039	-,028	,041	-,018
	CAFO7	,003	-,062	-,005	-,015
	CAF08	,007	,042	-,055	-,016
	CAF09	-,009	-,028	,022	,019
	CAF10	-,017	,023	,016	,008
	CIC11	-,025	-,015	-,001	-,049
	CIC12	-,021	-,043	-,005	-,026
	CIC13	-,015	,023	-,031	-,018
	CIT14	,029	-,002	,026	-,051
	CIT15	,012	-,020	-,010	-,029
	CIT16	-,057	,023	-,061	-,057
	CVC17	,498	,150	,046	-,012
	CVC18	,150	,396	-,071	-,054
	CVC19	,046	-,071	,398	-,036
	CVC20	-,012	-,054	-,036	,404
	CVC21	,022	,030	-,013	-,119
	CVC22	-,036	,008	-,038	-,063
	CVC23	,035	-,003	-,009	-,066
	CVC24	,013	-,028	-,023	,007
	CVC25	-,100	-,082	-,019	,053
	CVC26	-,008	-,014	-,003	,027
	CVC27	,010	-,015	,004	-,029
	CVC28	-,084	,026	-,022	,010
	CVC29	,034	,071	-,111	,005
	INF30	-,027	,003	,015	-,024
	INF31	,015	-,016	-,022	,046
	INF32	-,040	-,007	,055	-,068
	INF33	-,008	,033	-,013	-,013
	PAF34	-,026	-,029	-,023	,044
	PAF35	,057	,035	,032	,010
	PAF36	,026	,038	,038	-,028
	PAF37	,036	-,031	,054	-,014
	PAF38	,005	-,019	,021	-,011
	PAF39	-,001	-,021	,013	,049
	PAF40	-,002	,028	,019	,030
	PAF41	,025	,060	-,025	-,001
	CNA42	,014	-,058	-,058	,005
	CNA43	-,019	,021	-,006	-,028

Matrices anti-imagen

		CVC17	CVC18	CVC19	CVC20
Covarianza anti-imagen	CNA44	-,054	-,004	-,032	-,004
	CNA45	-,015	,034	,017	-,026
	CNA46	,038	,029	,011	,005
	CNA47	,027	-,021	,073	,012
	CNA48	,004	,068	,058	-,006
	CNA49	,046	,028	-,001	,042
	CNA50	,029	,091	-,008	-,030
	IMP51	-,036	,007	,018	,037
	IMP52	,020	-,027	-,058	-,020
	IMP53	,003	-,015	-,062	,023
	IMP54	,012	-,008	,020	-,027
	IMP55	-,068	-,076	-,039	,055
	IMP56	,031	-,068	-,030	,066
	IMP57	,015	-,018	,027	-,027
	IMP58	,037	,062	-,003	-,030
	IMP59	,007	,052	-,045	-,058

Matrices anti-imagen

		CVC17	CVC18	CVC19	CVC20
Correlación anti-imagen	CAF01	,186	,114	,035	,003
	CAF02	-,023	-,029	-,070	,087
	CAF03	-,083	-,061	-,142	,004
	CAF04	-,039	-,055	,038	,043
	CAF05	,000	,060	,058	-,014
	CAF06	-,082	-,066	,096	-,042
	CAF07	,005	-,145	-,012	-,035
	CAF08	,013	,086	-,113	-,033
	CAF09	-,016	-,056	,046	,039
	CAF10	-,040	,060	,042	,022
	CIC11	-,061	-,041	-,002	-,132
	CIC12	-,042	-,094	-,011	-,057
	CIC13	-,030	,050	-,068	-,039
	CIT14	,064	-,004	,066	-,126
	CIT15	,026	-,047	-,024	-,066
	CIT16	-,106	,049	-,129	-,118
	CVC17	,850 ^a	,338	,104	-,026
	CVC18	,338	,841 ^a	-,180	-,135
	CVC19	,104	-,180	,898 ^a	-,090
	CVC20	-,026	-,135	-,090	,868 ^a
	CVC21	,058	,090	-,040	-,353
	CVC22	-,094	,025	-,112	-,182
	CVC23	,072	-,007	-,022	-,150
	CVC24	,032	-,079	-,067	,020
	CVC25	-,215	-,198	-,046	,128
	CVC26	-,018	-,034	-,007	,065
	CVC27	,026	-,041	,012	-,079
	CVC28	-,174	,062	-,051	,023
	CVC29	,069	,161	-,253	,012
	INF30	-,073	,008	,047	-,073
	INF31	,040	-,047	-,064	,133
	INF32	-,077	-,015	,118	-,146
	INF33	-,019	,091	-,037	-,036
	PAF34	-,053	-,066	-,052	,098
	PAF35	,124	,087	,078	,025
	PAF36	,046	,076	,076	-,055
	PAF37	,069	-,066	,114	-,030
	PAF38	,010	-,041	,045	-,024
	PAF39	-,001	-,042	,025	,098
	PAF40	-,003	,059	,041	,063
	PAF41	,049	,134	-,057	-,001
	CNA42	,027	-,126	-,127	,011
	CNA43	-,039	,049	-,013	-,064

Matrices anti-imagen

		CVC17	CVC18	CVC19	CVC20
Correlación anti-imagen	CNA44	-,111	-,009	-,074	-,008
	CNA45	-,034	,086	,042	-,065
	CNA46	,071	,061	,023	,011
	CNA47	,047	-,042	,144	,023
	CNA48	,007	,134	,115	-,012
	CNA49	,085	,059	-,003	,087
	CNA50	,060	,212	-,017	-,068
	IMP51	-,075	,017	,041	,085
	IMP52	,040	-,062	-,132	-,046
	IMP53	,006	-,038	-,153	,057
	IMP54	,023	-,017	,043	-,059
	IMP55	-,116	-,146	-,075	,104
	IMP56	,059	-,145	-,064	,139
	IMP57	,028	-,039	,059	-,058
	IMP58	,072	,134	-,007	-,065
	IMP59	,013	,112	-,098	-,124

Matrices anti-imagen

		CVC21	CVC22	CVC23	CVC24
Covarianza anti-imagen	CAF01	,026	-,049	,041	-,013
	CAF02	-,012	-,019	-,034	,002
	CAF03	,043	-,020	,031	-,045
	CAF04	-,054	,029	-,063	,027
	CAF05	-,032	,017	-,012	,059
	CAF06	,021	-,036	,029	-,047
	CAFO7	-,012	,027	-,064	-,009
	CAF08	-,027	,016	-,075	,029
	CAF09	-,030	,040	-,075	,019
	CAF10	-,009	,006	-,027	,008
	CIC11	,016	,003	,045	-,019
	CIC12	,067	-,024	-,074	-,020
	CIC13	,027	,030	,004	-,032
	CIT14	,024	,031	-,085	-,002
	CIT15	-,003	,038	-,006	,003
	CIT16	,016	,028	,021	-,014
	CVC17	,022	-,036	,035	,013
	CVC18	,030	,008	-,003	-,028
	CVC19	-,013	-,038	-,009	-,023
	CVC20	-,119	-,063	-,066	,007
	CVC21	,279	-,122	,027	-,042
	CVC22	-,122	,296	-,050	-,029
	CVC23	,027	-,050	,471	-,067
	CVC24	-,042	-,029	-,067	,312
	CVC25	-,041	-,023	-,028	-,082
	CVC26	,009	-,074	,057	-,027
	CVC27	,003	,025	-,052	,016
	CVC28	,020	-,036	-,065	,081
	CVC29	-,018	,026	-,037	-,005
	INF30	,017	,004	,004	,011
	INF31	-,048	-,007	-,008	-,003
	INF32	,041	-,011	-,066	-,056
	INF33	,019	-,032	,026	,012
	PAF34	-,051	-,003	-,032	,045
	PAF35	,048	-,078	,064	-,027
	PAF36	-,024	-,001	,051	,003
	PAF37	-,040	,034	-,010	-,020
	PAF38	,007	,001	,022	,049
	PAF39	-,016	-,020	-,046	,007
	PAF40	,008	,007	,051	-,049
	PAF41	,035	-,032	,082	-,014
	CNA42	-,006	,014	,000	,046
	CNA43	-,008	,049	,025	-,048

Matrices anti-imagen

		CVC21	CVC22	CVC23	CVC24
Covarianza anti-imagen	CNA44	-,007	,007	,036	,008
	CNA45	,048	-,013	,001	-,004
	CNA46	-,025	,018	,006	-,014
	CNA47	-,028	-,013	-,007	-,011
	CNA48	-,006	-,016	,033	-,071
	CNA49	-,007	-,001	-,005	-,043
	CNA50	,020	-,015	-,077	,029
	IMP51	-,024	,033	-,014	,015
	IMP52	,051	-,033	,027	-,058
	IMP53	-,012	,027	,013	-,029
	IMP54	,012	-,002	,013	-,001
	IMP55	-,046	-,026	,070	-,008
	IMP56	-,005	-,008	-,008	-,014
	IMP57	,046	-,004	-,018	,014
	IMP58	-,026	-,015	-,019	,020
	IMP59	,001	,001	-,005	-,019

Matrices anti-imagen

		CVC21	CVC22	CVC23	CVC24
Correlación anti-imagen	CAF01	,090	-,164	,108	-,043
	CAF02	-,036	-,057	-,080	,007
	CAF03	,146	-,065	,081	-,143
	CAF04	-,162	,084	-,144	,077
	CAF05	-,110	,056	-,033	,193
	CAF06	,059	-,099	,064	-,125
	CAFO7	-,033	,074	-,137	-,024
	CAF08	-,067	,037	-,140	,067
	CAF09	-,073	,095	-,141	,043
	CAF10	-,028	,019	-,067	,025
	CIC11	,053	,011	,110	-,058
	CIC12	,176	-,062	-,150	-,051
	CIC13	,070	,076	,009	-,080
	CIT14	,072	,092	-,196	-,005
	CIT15	-,008	,103	-,012	,007
	CIT16	,041	,069	,040	-,034
	CVC17	,058	-,094	,072	,032
	CVC18	,090	,025	-,007	-,079
	CVC19	-,040	-,112	-,022	-,067
	CVC20	-,353	-,182	-,150	,020
	CVC21	,838 ^a	-,423	,073	-,142
	CVC22	-,423	,857 ^a	-,133	-,096
	CVC23	,073	-,133	,843 ^a	-,175
	CVC24	-,142	-,096	-,175	,900 ^a
	CVC25	-,120	-,064	-,062	-,225
	CVC26	,025	-,205	,126	-,073
	CVC27	,009	,078	-,131	,049
	CVC28	,055	-,096	-,139	,212
	CVC29	-,049	,069	-,078	-,014
	INF30	,063	,015	,010	,037
	INF31	-,169	-,022	-,021	-,010
	INF32	,106	-,028	-,132	-,136
	INF33	,063	-,102	,066	,038
	PAF34	-,138	-,009	-,066	,116
	PAF35	,142	-,222	,144	-,075
	PAF36	-,057	-,002	,093	,006
	PAF37	-,101	,084	-,020	-,048
	PAF38	,019	,002	,043	,118
	PAF39	-,039	-,045	-,085	,016
	PAF40	,021	,017	,098	-,118
	PAF41	,094	-,083	,169	-,035
	CNA42	-,016	,034	,000	,114
	CNA43	-,023	,131	,052	-,125

Matrices anti-imagen

		CVC21	CVC22	CVC23	CVC24
Correlación anti-imagen	CNA44	-,018	,018	,076	,021
	CNA45	,144	-,038	,002	-,011
	CNA46	-,062	,043	,011	-,033
	CNA47	-,065	-,030	-,012	-,025
	CNA48	-,013	-,037	,060	-,159
	CNA49	-,018	-,003	-,010	-,102
	CNA50	,054	-,041	-,165	,077
	IMP51	-,066	,089	-,031	,038
	IMP52	,139	-,088	,057	-,150
	IMP53	-,035	,076	,029	-,082
	IMP54	,031	-,004	,026	-,003
	IMP55	-,105	-,057	,123	-,016
	IMP56	-,012	-,019	-,016	-,034
	IMP57	,119	-,010	-,037	,034
	IMP58	-,067	-,037	-,037	,049
	IMP59	,003	,003	-,010	-,047

Matrices anti-imagen

		CVC25	CVC26	CVC27	CVC28
Covarianza anti-imagen	CAF01	-,059	,067	-,048	,005
	CAF02	,051	,039	-,035	-,037
	CAF03	,027	-,007	,002	-,031
	CAF04	,012	-,006	,046	,051
	CAF05	-,034	-,028	,013	-,004
	CAF06	,041	-,013	-,005	-,049
	CAFO7	,035	-,086	,088	,067
	CAF08	,000	-,028	,005	-,012
	CAF09	-,006	-,026	,040	,023
	CAF10	,027	-,002	-,046	-,022
	CIC11	,054	,029	-,035	-,010
	CIC12	-,048	-,031	,090	,040
	CIC13	-,079	,047	-,034	-,016
	CIT14	,032	-,064	,050	,052
	CIT15	,045	,016	-,027	-,075
	CIT16	,006	,008	-,038	-,031
	CVC17	-,100	-,008	,010	-,084
	CVC18	-,082	-,014	-,015	,026
	CVC19	-,019	-,003	,004	-,022
	CVC20	,053	,027	-,029	,010
	CVC21	-,041	,009	,003	,020
	CVC22	-,023	-,074	,025	-,036
	CVC23	-,028	,057	-,052	-,065
	CVC24	-,082	-,027	,016	,081
	CVC25	,429	-,060	-,020	,020
	CVC26	-,060	,434	-,200	-,063
	CVC27	-,020	-,200	,335	,116
	CVC28	,020	-,063	,116	,466
	CVC29	-,046	,006	-,112	-,009
	INF30	-,012	-,016	,038	-,005
	INF31	,037	-,013	-,011	,020
	INF32	,046	-,007	,027	-,048
	INF33	-,043	,050	-,050	,021
	PAF34	,041	-,028	,017	,032
	PAF35	-,049	,075	-,030	-,082
	PAF36	-,079	-,001	,009	-,046
	PAF37	-,024	,011	,032	-,004
	PAF38	,046	-,013	,016	,011
	PAF39	,011	,024	,017	,026
	PAF40	,050	-,073	,033	,019
	PAF41	-,006	,031	-,045	-,007
	CNA42	,013	-,041	,064	,050
	CNA43	-,009	,067	-,042	-,025

Matrices anti-imagen

		CVC25	CVC26	CVC27	CVC28
Covarianza anti-imagen	CNA44	,029	,060	-,039	-,043
	CNA45	-,008	-,022	,040	,048
	CNA46	-,034	-,040	,030	-,091
	CNA47	-,046	,073	-,020	,016
	CNA48	-,035	,099	-,034	-,042
	CNA49	,012	-,063	,045	-,001
	CNA50	-,044	,005	,005	,055
	IMP51	,009	-,001	,002	-,058
	IMP52	,002	-,015	,041	,039
	IMP53	-,008	,022	-,031	-,098
	IMP54	-,028	,031	-,059	-,027
	IMP55	,034	,023	-,021	-,035
	IMP56	,026	,004	-,043	-,079
	IMP57	,019	,024	-,022	-,051
	IMP58	,004	-,033	-,006	,050
	IMP59	-,033	-,028	,074	,031

Matrices anti-imagen

		CVC25	CVC26	CVC27	CVC28
Correlación anti-imagen	CAF01	-,163	,185	-,151	,015
	CAF02	,125	,094	-,098	-,087
	CAF03	,072	-,018	,006	-,082
	CAF04	,029	-,014	,124	,118
	CAF05	-,096	-,079	,043	-,010
	CAF06	,093	-,029	-,012	-,107
	CAFO7	,078	-,192	,225	,144
	CAF08	,001	-,056	,011	-,022
	CAF09	-,012	-,050	,089	,043
	CAF10	,069	-,004	-,132	-,054
	CIC11	,139	,075	-,103	-,025
	CIC12	-,101	-,065	,215	,082
	CIC13	-,167	,099	-,082	-,031
	CIT14	,077	-,153	,136	,121
	CIT15	,100	,035	-,068	-,161
	CIT16	,013	,016	-,087	-,060
	CVC17	-,215	-,018	,026	-,174
	CVC18	-,198	-,034	-,041	,062
	CVC19	-,046	-,007	,012	-,051
	CVC20	,128	,065	-,079	,023
	CVC21	-,120	,025	,009	,055
	CVC22	-,064	-,205	,078	-,096
	CVC23	-,062	,126	-,131	-,139
	CVC24	-,225	-,073	,049	,212
	CVC25	,841 ^a	-,140	-,053	,044
	CVC26	-,140	,720 ^a	-,526	-,140
	CVC27	-,053	-,526	,758 ^a	,293
	CVC28	,044	-,140	,293	,767 ^a
	CVC29	-,101	,013	-,279	-,019
	INF30	-,036	-,047	,128	-,015
	INF31	,103	-,036	-,035	,054
	INF32	,095	-,014	,064	-,097
	INF33	-,114	,132	-,152	,052
	PAF34	,091	-,062	,042	,067
	PAF35	-,117	,176	-,082	-,186
	PAF36	-,152	-,001	,019	-,086
	PAF37	-,049	,022	,075	-,007
	PAF38	,095	-,026	,037	,023
	PAF39	,022	,046	,037	,048
	PAF40	,101	-,148	,076	,036
	PAF41	-,012	,068	-,110	-,015
	CNA42	,028	-,085	,152	,101
	CNA43	-,021	,148	-,106	-,053

Matrices anti-imagen

		CVC25	CVC26	CVC27	CVC28
Correlación anti-imagen	CNA44	,064	,133	-,096	-,091
	CNA45	-,020	-,052	,111	,111
	CNA46	-,067	-,078	,068	-,174
	CNA47	-,086	,137	-,043	,029
	CNA48	-,066	,187	-,073	-,077
	CNA49	,024	-,126	,104	-,002
	CNA50	-,098	,012	,014	,117
	IMP51	,019	-,003	,004	-,124
	IMP52	,005	-,033	,101	,082
	IMP53	-,020	,053	-,084	-,223
	IMP54	-,058	,065	-,143	-,055
	IMP55	,063	,042	-,043	-,062
	IMP56	,053	,008	-,100	-,155
	IMP57	,039	,049	-,052	-,102
	IMP58	,008	-,068	-,013	,100
	IMP59	-,068	-,057	,172	,062

Matrices anti-imagen

		CVC29	INF30	INF31	INF32
Covarianza anti-imagen	CAF01	,033	-,062	,004	,043
	CAF02	,003	,004	-,015	,031
	CAF03	,002	,056	,026	-,062
	CAF04	-,029	,020	-,032	-,062
	CAF05	-,002	,000	-,006	,049
	CAF06	-,034	,034	,025	,100
	CAFO7	-,012	,009	,029	-,024
	CAF08	,061	,016	-,009	-,009
	CAF09	-,059	-,035	,016	,048
	CAF10	,015	-,038	-,006	-,018
	CIC11	-,026	-,001	-,064	,038
	CIC12	-,040	-,042	,059	,028
	CIC13	-,018	,025	-,027	-,067
	CIT14	,000	-,018	,000	,062
	CIT15	,033	,016	-,043	-,050
	CIT16	-,005	,018	-,004	,079
	CVC17	,034	-,027	,015	-,040
	CVC18	,071	,003	-,016	-,007
	CVC19	-,111	,015	-,022	,055
	CVC20	,005	-,024	,046	-,068
	CVC21	-,018	,017	-,048	,041
	CVC22	,026	,004	-,007	-,011
	CVC23	-,037	,004	-,008	-,066
	CVC24	-,005	,011	-,003	-,056
	CVC25	-,046	-,012	,037	,046
	CVC26	,006	-,016	-,013	-,007
	CVC27	-,112	,038	-,011	,027
	CVC28	-,009	-,005	,020	-,048
	CVC29	,486	-,017	-,008	-,039
	INF30	-,017	,268	-,131	-,001
	INF31	-,008	-,131	,296	-,027
	INF32	-,039	-,001	-,027	,540
	INF33	,036	-,144	-,036	,051
	PAF34	,027	-,013	,062	-,066
	PAF35	-,032	-,024	-,023	-,004
	PAF36	-,002	-,006	-,019	-,051
	PAF37	,001	-,041	,002	-,011
	PAF38	-,051	,020	-,095	-,002
	PAF39	,048	,006	-,015	,021
	PAF40	-,054	,055	,016	,012
	PAF41	,027	,027	,009	,013
	CNA42	-,039	-,041	-,006	-,023
	CNA43	,127	-,026	-,010	-,044

Matrices anti-imagen

		CVC29	INF30	INF31	INF32
Covarianza anti-imagen	CNA44	-,049	,000	,029	,052
	CNA45	-,036	,040	,016	,041
	CNA46	,003	,007	-,025	-,048
	CNA47	-,095	,041	-,006	-,076
	CNA48	-,014	,023	-,068	,039
	CNA49	,021	,035	-,022	-,042
	CNA50	,015	-,003	-,062	,012
	IMP51	-,024	-,011	,014	,031
	IMP52	-,001	-,011	,008	,017
	IMP53	-,037	-,024	,013	-,012
	IMP54	,016	-,004	-,005	,042
	IMP55	,037	-,003	,063	-,071
	IMP56	,048	,002	,023	-,127
	IMP57	,013	-,006	-,053	,086
	IMP58	-,013	,036	,006	-,029
	IMP59	-,026	,036	-,069	-,047

Matrices anti-imagen

		CVC29	INF30	INF31	INF32
Correlación anti-imagen	CAF01	,086	-,217	,012	,107
	CAF02	,007	,012	-,046	,067
	CAF03	,006	,193	,085	-,151
	CAF04	-,066	,061	-,091	-,133
	CAF05	-,006	,000	-,021	,121
	CAF06	-,073	,097	,069	,201
	CAFO7	-,026	,027	,080	-,048
	CAF08	,113	,041	-,022	-,016
	CAF09	-,109	-,088	,037	,084
	CAF10	,035	-,124	-,019	-,041
	CIC11	-,063	-,002	-,199	,088
	CIC12	-,080	-,113	,151	,053
	CIC13	-,037	,066	-,068	-,126
	CIT14	,000	-,055	,000	,134
	CIT15	,070	,044	-,115	-,099
	CIT16	-,010	,047	-,009	,143
	CVC17	,069	-,073	,040	-,077
	CVC18	,161	,008	-,047	-,015
	CVC19	-,253	,047	-,064	,118
	CVC20	,012	-,073	,133	-,146
	CVC21	-,049	,063	-,169	,106
	CVC22	,069	,015	-,022	-,028
	CVC23	-,078	,010	-,021	-,132
	CVC24	-,014	,037	-,010	-,136
	CVC25	-,101	-,036	,103	,095
	CVC26	,013	-,047	-,036	-,014
	CVC27	-,279	,128	-,035	,064
	CVC28	-,019	-,015	,054	-,097
	CVC29	,825 ^a	-,048	-,020	-,076
	INF30	-,048	,741 ^a	-,465	-,003
	INF31	-,020	-,465	,818 ^a	-,067
	INF32	-,076	-,003	-,067	,583 ^a
	INF33	,090	-,485	-,115	,122
	PAF34	,055	-,036	,164	-,129
	PAF35	-,072	-,073	-,067	-,007
	PAF36	-,004	-,014	-,044	-,087
	PAF37	,002	-,106	,005	-,019
	PAF38	-,100	,051	-,236	-,004
	PAF39	,087	,015	-,036	,036
	PAF40	-,102	,141	,040	,021
	PAF41	,056	,075	,024	,025
	CNA42	-,077	-,109	-,016	-,044
	CNA43	,266	-,075	-,026	-,088

Matrices anti-imagen

		CVC29	INF30	INF31	INF32
Correlación anti-imagen	CNA44	-,102	,001	,076	,102
	CNA45	-,083	,122	,045	,089
	CNA46	,006	,018	-,059	-,085
	CNA47	-,168	,098	-,014	-,128
	CNA48	-,024	,054	-,155	,066
	CNA49	,039	,089	-,054	-,076
	CNA50	,032	-,010	-,167	,025
	IMP51	-,051	-,030	,037	,062
	IMP52	-,002	-,031	,021	,033
	IMP53	-,082	-,073	,038	-,026
	IMP54	,031	-,012	-,013	,079
	IMP55	,064	-,007	,140	-,117
	IMP56	,092	,004	,056	-,232
	IMP57	,025	-,015	-,133	,159
	IMP58	-,026	,095	,014	-,054
	IMP59	-,051	,095	-,173	-,087

Matrices anti-imagen

		INF33	PAF34	PAF35	PAF36
Covarianza anti-imagen	CAF01	,100	-,001	,026	-,021
	CAF02	-,010	-,021	-,002	-,042
	CAF03	-,060	,061	-,010	,003
	CAF04	-,031	,031	-,036	,030
	CAF05	,002	-,035	,034	,053
	CAF06	-,043	-,014	-,026	-,046
	CAFO7	-,096	,004	-,066	,010
	CAF08	,016	,000	-,021	-,025
	CAF09	-,005	-,056	-,016	-,086
	CAF10	,046	,005	,001	-,006
	CIC11	,044	-,055	,027	-,026
	CIC12	,048	,036	-,005	,041
	CIC13	-,034	-,002	-,016	,065
	CIT14	-,038	-,016	-,071	-,017
	CIT15	-,015	,033	-,044	,050
	CIT16	-,036	-,112	,003	-,052
	CVC17	-,008	-,026	,057	,026
	CVC18	,033	-,029	,035	,038
	CVC19	-,013	-,023	,032	,038
	CVC20	-,013	,044	,010	-,028
	CVC21	,019	-,051	,048	-,024
	CVC22	-,032	-,003	-,078	-,001
	CVC23	,026	-,032	,064	,051
	CVC24	,012	,045	-,027	,003
	CVC25	-,043	,041	-,049	-,079
	CVC26	,050	-,028	,075	-,001
	CVC27	-,050	,017	-,030	,009
	CVC28	,021	,032	-,082	-,046
	CVC29	,036	,027	-,032	-,002
	INF30	-,144	-,013	-,024	-,006
	INF31	-,036	,062	-,023	-,019
	INF32	,051	-,066	-,004	-,051
	INF33	,331	-,002	,051	,019
	PAF34	-,002	,488	-,146	-,021
	PAF35	,051	-,146	,417	,093
	PAF36	,019	-,021	,093	,632
	PAF37	-,014	-,009	,144	-,006
	PAF38	-,011	-,025	,076	,050
	PAF39	-,046	-,046	-,033	-,031
	PAF40	-,086	-,099	,015	-,033
	PAF41	-,026	-,078	-,021	-,050
	CNA42	,025	,026	-,081	-,132
	CNA43	,058	,019	-,016	,050

Matrices anti-imagen

		INF33	PAF34	PAF35	PAF36
Covarianza anti-imagen	CNA44	-,010	-,038	,037	-,003
	CNA45	-,041	,019	-,020	-,094
	CNA46	-,027	-,064	-,012	,090
	CNA47	-,032	-,022	,080	,032
	CNA48	,015	,010	,034	-,021
	CNA49	-,078	,050	-,057	-,005
	CNA50	,034	-,110	,028	-,023
	IMP51	,005	-,020	,021	-,005
	IMP52	-,049	,018	-,042	-,083
	IMP53	-,001	,061	,000	,051
	IMP54	-,053	-,023	,058	-,015
	IMP55	-,019	,049	,038	,007
	IMP56	-,015	,046	,034	-,042
	IMP57	-,005	-,037	,046	-,040
	IMP58	-,020	-,024	-,069	,014
	IMP59	,007	,024	,046	,067

Matrices anti-imagen

		INF33	PAF34	PAF35	PAF36
Correlación anti-imagen	CAF01	,316	-,003	,074	-,049
	CAF02	-,027	-,049	-,004	-,085
	CAF03	-,187	,155	-,026	,007
	CAF04	-,085	,071	-,088	,059
	CAF05	,006	-,093	,095	,123
	CAF06	-,111	-,030	-,059	-,087
	CAFO7	-,247	,008	-,151	,019
	CAF08	,036	,000	-,042	-,041
	CAF09	-,011	-,104	-,032	-,139
	CAF10	,134	,011	,003	-,012
	CIC11	,130	-,133	,070	-,056
	CIC12	,116	,072	-,010	,072
	CIC13	-,081	-,005	-,034	,114
	CIT14	-,104	-,036	-,174	-,034
	CIT15	-,038	,069	-,100	,092
	CIT16	-,084	-,212	,006	-,086
	CVC17	-,019	-,053	,124	,046
	CVC18	,091	-,066	,087	,076
	CVC19	-,037	-,052	,078	,076
	CVC20	-,036	,098	,025	-,055
	CVC21	,063	-,138	,142	-,057
	CVC22	-,102	-,009	-,222	-,002
	CVC23	,066	-,066	,144	,093
	CVC24	,038	,116	-,075	,006
	CVC25	-,114	,091	-,117	-,152
	CVC26	,132	-,062	,176	-,001
	CVC27	-,152	,042	-,082	,019
	CVC28	,052	,067	-,186	-,086
	CVC29	,090	,055	-,072	-,004
	INF30	-,485	-,036	-,073	-,014
	INF31	-,115	,164	-,067	-,044
	INF32	,122	-,129	-,007	-,087
	INF33	,675 ^a	-,006	,138	,041
	PAF34	-,006	,753 ^a	-,325	-,037
	PAF35	,138	-,325	,627 ^a	,181
	PAF36	,041	-,037	,181	,648 ^a
	PAF37	-,032	-,017	,297	-,010
	PAF38	-,026	-,049	,160	,086
	PAF39	-,102	-,082	-,064	-,049
	PAF40	-,199	-,188	,031	-,055
	PAF41	-,064	-,159	-,045	-,089
	CNA42	,060	,051	-,171	-,229
	CNA43	,146	,039	-,037	,092

Matrices anti-imagen

		INF33	PAF34	PAF35	PAF36
Correlación anti-imagen	CNA44	-,024	-,078	,084	-,005
	CNA45	-,115	,043	-,050	-,189
	CNA46	-,062	-,119	-,023	,147
	CNA47	-,069	-,039	,154	,050
	CNA48	,033	,018	,066	-,032
	CNA49	-,179	,095	-,116	-,009
	CNA50	,086	-,230	,064	-,042
	IMP51	,012	-,041	,047	-,009
	IMP52	-,123	,038	-,095	-,150
	IMP53	-,003	,136	-,001	,100
	IMP54	-,129	-,045	,125	-,026
	IMP55	-,040	,085	,071	,011
	IMP56	-,035	,089	,071	-,071
	IMP57	-,011	-,072	,097	-,069
	IMP58	-,047	-,047	-,145	,024
	IMP59	,016	,047	,097	,114

Matrices anti-imagen

		PAF37	PAF38	PAF39	PAF40
Covarianza anti-imagen	CAF01	-,009	,014	-,016	-,050
	CAF02	-,054	,004	,058	,000
	CAF03	-,023	-,043	-,032	-,002
	CAF04	,021	,017	,007	,035
	CAF05	-,012	-,029	,013	,026
	CAF06	,000	-,050	-,004	,059
	CAFO7	,032	-,017	,011	-,030
	CAF08	-,034	,015	,011	-,081
	CAF09	-,032	-,076	,109	,016
	CAF10	-,035	-,015	-,011	-,026
	CIC11	,011	,091	-,020	-,042
	CIC12	,018	-,079	-,048	-,091
	CIC13	-,008	-,009	-,021	-,004
	CIT14	-,021	-,047	,055	-,023
	CIT15	-,039	-,023	,054	-,004
	CIT16	,012	-,050	-,020	,062
	CVC17	,036	,005	-,001	-,002
	CVC18	-,031	-,019	-,021	,028
	CVC19	,054	,021	,013	,019
	CVC20	-,014	-,011	,049	,030
	CVC21	-,040	,007	-,016	,008
	CVC22	,034	,001	-,020	,007
	CVC23	-,010	,022	-,046	,051
	CVC24	-,020	,049	,007	-,049
	CVC25	-,024	,046	,011	,050
	CVC26	,011	-,013	,024	-,073
	CVC27	,032	,016	,017	,033
	CVC28	-,004	,011	,026	,019
	CVC29	,001	-,051	,048	-,054
	INF30	-,041	,020	,006	,055
	INF31	,002	-,095	-,015	,016
	INF32	-,011	-,002	,021	,012
	INF33	-,014	-,011	-,046	-,086
	PAF34	-,009	-,025	-,046	-,099
	PAF35	,144	,076	-,033	,015
	PAF36	-,006	,050	-,031	-,033
	PAF37	,563	,012	-,039	-,002
	PAF38	,012	,542	-,024	-,012
	PAF39	-,039	-,024	,630	,029
	PAF40	-,002	-,012	,029	,567
	PAF41	-,068	-,032	,180	,203
	CNA42	,049	,044	,009	-,058
	CNA43	,033	-,061	,006	-,068

Matrices anti-imagen

		PAF37	PAF38	PAF39	PAF40
Covarianza anti-imagen	CNA44	,031	,012	-,060	-,039
	CNA45	,034	-,014	-,012	,020
	CNA46	-,039	-,023	-,095	,066
	CNA47	,044	,020	,011	,048
	CNA48	-,019	,047	,049	-,091
	CNA49	-,027	-,009	,028	,029
	CNA50	-,004	,020	,035	-,011
	IMP51	-,012	-,010	-,053	-,006
	IMP52	,038	-,020	,010	-,022
	IMP53	-,062	-,056	-,067	-,027
	IMP54	,101	-,024	,065	-,001
	IMP55	,003	-,009	,062	,034
	IMP56	,076	,010	-,010	-,005
	IMP57	-,019	,001	,058	-,087
	IMP58	,021	,079	-,067	,051
	IMP59	,037	,117	-,054	-,043

Matrices anti-imagen

		PAF37	PAF38	PAF39	PAF40
Correlación anti-imagen	CAF01	-,021	,034	-,036	-,122
	CAF02	-,116	,008	,118	,000
	CAF03	-,056	-,105	-,073	-,004
	CAF04	,043	,036	,014	,072
	CAF05	-,029	-,071	,029	,064
	CAF06	,001	-,100	-,007	,117
	CAFO7	,062	-,034	,021	-,059
	CAF08	-,059	,027	,018	-,138
	CAF09	-,056	-,132	,177	,027
	CAF10	-,078	-,034	-,024	-,058
	CIC11	,025	,209	-,043	-,095
	CIC12	,033	-,150	-,084	-,169
	CIC13	-,014	-,018	-,038	-,008
	CIT14	-,044	-,102	,109	-,048
	CIT15	-,075	-,045	,099	-,008
	CIT16	,021	-,090	-,034	,108
	CVC17	,069	,010	-,001	-,003
	CVC18	-,066	-,041	-,042	,059
	CVC19	,114	,045	,025	,041
	CVC20	-,030	-,024	,098	,063
	CVC21	-,101	,019	-,039	,021
	CVC22	,084	,002	-,045	,017
	CVC23	-,020	,043	-,085	,098
	CVC24	-,048	,118	,016	-,118
	CVC25	-,049	,095	,022	,101
	CVC26	,022	-,026	,046	-,148
	CVC27	,075	,037	,037	,076
	CVC28	-,007	,023	,048	,036
	CVC29	,002	-,100	,087	-,102
	INF30	-,106	,051	,015	,141
	INF31	,005	-,236	-,036	,040
	INF32	-,019	-,004	,036	,021
	INF33	-,032	-,026	-,102	-,199
	PAF34	-,017	-,049	-,082	-,188
	PAF35	,297	,160	-,064	,031
	PAF36	-,010	,086	-,049	-,055
	PAF37	,803 ^a	,021	-,065	-,003
	PAF38	,021	,731 ^a	-,042	-,021
	PAF39	-,065	-,042	,559 ^a	,049
	PAF40	-,003	-,021	,049	,546 ^a
	PAF41	-,128	-,061	,322	,381
	CNA42	,089	,081	,016	-,106
	CNA43	,064	-,120	,011	-,131

Matrices anti-imagen

		PAF37	PAF38	PAF39	PAF40
Correlación anti-imagen	CNA44	,059	,023	-,110	-,075
	CNA45	,072	-,031	-,024	,042
	CNA46	-,068	-,040	-,156	,114
	CNA47	,073	,034	,017	,079
	CNA48	-,032	,080	,076	-,150
	CNA49	-,048	-,017	,046	,050
	CNA50	-,007	,040	,065	-,022
	IMP51	-,024	-,020	-,098	-,012
	IMP52	,074	-,040	,019	-,042
	IMP53	-,128	-,118	-,132	-,056
	IMP54	,186	-,044	,113	-,002
	IMP55	,006	-,015	,095	,054
	IMP56	,135	,017	-,016	-,010
	IMP57	-,035	,001	,100	-,158
	IMP58	,039	,146	-,115	,092
	IMP59	,067	,216	-,092	-,078

Matrices anti-imagen

		PAF41	CNA42	CNA43	CNA44
Covarianza anti-imagen	CAF01	,012	,034	,024	,001
	CAF02	,027	,008	-,033	-,017
	CAF03	,008	-,017	-,002	,012
	CAF04	-,013	-,011	-,003	-,007
	CAF05	,008	-,058	,026	,018
	CAF06	,044	-,051	-,029	,007
	CAFO7	-,051	,068	,004	,014
	CAF08	-,014	-,005	-,034	,005
	CAF09	-,027	,038	-,010	-,041
	CAF10	,001	-,021	,009	-,006
	CIC11	,009	-,011	-,014	,047
	CIC12	-,153	,038	,026	,020
	CIC13	,016	,003	,018	,018
	CIT14	-,032	,015	-,016	-,023
	CIT15	,023	,006	,012	-,001
	CIT16	,055	,039	-,072	,025
	CVC17	,025	,014	-,019	-,054
	CVC18	,060	-,058	,021	-,004
	CVC19	-,025	-,058	-,006	-,032
	CVC20	-,001	,005	-,028	-,004
	CVC21	,035	-,006	-,008	-,007
	CVC22	-,032	,014	,049	,007
	CVC23	,082	,000	,025	,036
	CVC24	-,014	,046	-,048	,008
	CVC25	-,006	,013	-,009	,029
	CVC26	,031	-,041	,067	,060
	CVC27	-,045	,064	-,042	-,039
	CVC28	-,007	,050	-,025	-,043
	CVC29	,027	-,039	,127	-,049
	INF30	,027	-,041	-,026	,000
	INF31	,009	-,006	-,010	,029
	INF32	,013	-,023	-,044	,052
	INF33	-,026	,025	,058	-,010
	PAF34	-,078	,026	,019	-,038
	PAF35	-,021	-,081	-,016	,037
	PAF36	-,050	-,132	,050	-,003
	PAF37	-,068	,049	,033	,031
	PAF38	-,032	,044	-,061	,012
	PAF39	,180	,009	,006	-,060
	PAF40	,203	-,058	-,068	-,039
	PAF41	,499	-,073	-,019	,035
CNA42	-,073	,532	-,015	-,136	
CNA43	-,019	-,015	,469	-,055	

Matrices anti-imagen

		PAF41	CNA42	CNA43	CNA44
Covarianza anti-imagen	CNA44	,035	-,136	-,055	,478
	CNA45	-,007	-,025	-,107	-,044
	CNA46	-,015	-,037	-,070	-,051
	CNA47	-,035	-,041	-,061	-,063
	CNA48	-,025	,007	,068	-,064
	CNA49	-,015	-,043	-,035	-,055
	CNA50	-,029	,024	-,030	-,054
	IMP51	-,012	-,018	-,038	,026
	IMP52	-,018	,020	-,060	,014
	IMP53	-,045	,009	-,006	,003
	IMP54	,067	-,015	-,008	,066
	IMP55	,030	-,047	-,036	-,030
	IMP56	,012	-,013	-,047	-,024
	IMP57	-,083	,036	,001	-,008
	IMP58	,032	,001	,015	,012
	IMP59	-,052	,101	,009	-,032

Matrices anti-imagen

		PAF41	CNA42	CNA43	CNA44
Correlación anti-imagen	CAF01	,031	,084	,064	,002
	CAF02	,062	,017	-,078	-,040
	CAF03	,020	-,043	-,006	,030
	CAF04	-,030	-,023	-,006	-,015
	CAF05	,021	-,145	,069	,048
	CAF06	,092	-,104	-,062	,015
	CAFO7	-,107	,137	,008	,030
	CAF08	-,026	-,009	-,064	,010
	CAF09	-,048	,068	-,018	-,076
	CAF10	,002	-,048	,022	-,014
	CIC11	,021	-,027	-,034	,116
	CIC12	-,302	,073	,053	,039
	CIC13	,031	,006	,036	,036
	CIT14	-,071	,032	-,037	-,052
	CIT15	,047	,012	,026	-,002
	CIT16	,102	,070	-,139	,047
	CVC17	,049	,027	-,039	-,111
	CVC18	,134	-,126	,049	-,009
	CVC19	-,057	-,127	-,013	-,074
	CVC20	-,001	,011	-,064	-,008
	CVC21	,094	-,016	-,023	-,018
	CVC22	-,083	,034	,131	,018
	CVC23	,169	,000	,052	,076
	CVC24	-,035	,114	-,125	,021
	CVC25	-,012	,028	-,021	,064
	CVC26	,068	-,085	,148	,133
	CVC27	-,110	,152	-,106	-,096
	CVC28	-,015	,101	-,053	-,091
	CVC29	,056	-,077	,266	-,102
	INF30	,075	-,109	-,075	,001
	INF31	,024	-,016	-,026	,076
	INF32	,025	-,044	-,088	,102
	INF33	-,064	,060	,146	-,024
	PAF34	-,159	,051	,039	-,078
	PAF35	-,045	-,171	-,037	,084
	PAF36	-,089	-,229	,092	-,005
	PAF37	-,128	,089	,064	,059
	PAF38	-,061	,081	-,120	,023
	PAF39	,322	,016	,011	-,110
	PAF40	,381	-,106	-,131	-,075
	PAF41	,603 ^a	-,141	-,039	,072
CNA42	-,141	,734 ^a	-,030	-,269	
CNA43	-,039	-,030	,845 ^a	-,116	

Matrices anti-imagen

		PAF41	CNA42	CNA43	CNA44
Correlación anti-imagen	CNA44	,072	-,269	-,116	,885 ^a
	CNA45	-,015	-,054	-,249	-,102
	CNA46	-,027	-,067	-,133	-,095
	CNA47	-,062	-,069	-,111	-,113
	CNA48	-,045	,012	,124	-,115
	CNA49	-,029	-,078	-,067	-,104
	CNA50	-,060	,048	-,063	-,115
	IMP51	-,025	-,037	-,080	,055
	IMP52	-,036	,039	-,127	,028
	IMP53	-,099	,019	-,014	,006
	IMP54	,132	-,029	-,016	,134
	IMP55	,051	-,078	-,064	-,052
	IMP56	,023	-,023	-,092	-,046
	IMP57	-,160	,068	,001	-,016
	IMP58	,062	,002	,029	,023
	IMP59	-,099	,187	,019	-,063

Matrices anti-imagen

		CNA45	CNA46	CNA47	CNA48
Covarianza anti-imagen	CAF01	-,022	-,022	,003	,058
	CAF02	-,019	,050	,034	,005
	CAF03	-,006	-,028	-,009	-,023
	CAF04	-,014	,069	-,006	-,052
	CAF05	,011	-,008	,000	-,011
	CAF06	,031	-,032	,012	-,004
	CAFO7	,014	-,063	-,082	-,067
	CAF08	,035	-,005	,012	-,001
	CAF09	-,002	,010	,086	,020
	CAF10	-,035	,011	-,054	-,008
	CIC11	,061	,004	-,014	,018
	CIC12	,000	-,006	-,016	-,046
	CIC13	-,019	,016	,082	,056
	CIT14	,026	,015	-,077	-,035
	CIT15	-,085	,060	-,028	-,006
	CIT16	,019	,024	,003	-,033
	CVC17	-,015	,038	,027	,004
	CVC18	,034	,029	-,021	,068
	CVC19	,017	,011	,073	,058
	CVC20	-,026	,005	,012	-,006
	CVC21	,048	-,025	-,028	-,006
	CVC22	-,013	,018	-,013	-,016
	CVC23	,001	,006	-,007	,033
	CVC24	-,004	-,014	-,011	-,071
	CVC25	-,008	-,034	-,046	-,035
	CVC26	-,022	-,040	,073	,099
	CVC27	,040	,030	-,020	-,034
	CVC28	,048	-,091	,016	-,042
	CVC29	-,036	,003	-,095	-,014
	INF30	,040	,007	,041	,023
	INF31	,016	-,025	-,006	-,068
	INF32	,041	-,048	-,076	,039
	INF33	-,041	-,027	-,032	,015
	PAF34	,019	-,064	-,022	,010
	PAF35	-,020	-,012	,080	,034
	PAF36	-,094	,090	,032	-,021
	PAF37	,034	-,039	,044	-,019
	PAF38	-,014	-,023	,020	,047
	PAF39	-,012	-,095	,011	,049
	PAF40	,020	,066	,048	-,091
	PAF41	-,007	-,015	-,035	-,025
	CNA42	-,025	-,037	-,041	,007
	CNA43	-,107	-,070	-,061	,068

Matrices anti-imagen

		CNA45	CNA46	CNA47	CNA48
Covarianza anti-imagen	CNA44	-,044	-,051	-,063	-,064
	CNA45	,394	-,008	-,036	-,008
	CNA46	-,008	,593	-,034	,017
	CNA47	-,036	-,034	,652	,067
	CNA48	-,008	,017	,067	,647
	CNA49	-,035	,056	-,004	,014
	CNA50	-,038	-,111	,094	,081
	IMP51	-,005	-,007	-,095	-,066
	IMP52	,121	-,062	,019	,012
	IMP53	-,001	,036	-,059	-,108
	IMP54	,014	-,071	-,032	-,012
	IMP55	-,011	,034	,016	-,029
	IMP56	,009	,012	,063	-,060
	IMP57	-,012	-,027	-,010	,049
	IMP58	,003	-,030	,090	,033
	IMP59	,048	-,034	,007	,029

Matrices anti-imagen

		CNA45	CNA46	CNA47	CNA48
Correlación anti-imagen	CAF01	-,065	-,053	,006	,133
	CAF02	-,048	,104	,068	,009
	CAF03	-,018	-,065	-,020	-,050
	CAF04	-,036	,142	-,011	-,103
	CAF05	,032	-,019	-,001	-,025
	CAF06	,074	-,061	,022	-,007
	CAFO7	,034	-,120	-,149	-,122
	CAF08	,071	-,008	,020	-,001
	CAF09	-,003	,017	,138	,032
	CAF10	-,094	,023	-,112	-,016
	CIC11	,165	,008	-,029	,038
	CIC12	-,001	-,010	-,028	-,080
	CIC13	-,043	,029	,141	,097
	CIT14	,067	,031	-,151	-,068
	CIT15	-,197	,114	-,051	-,010
	CIT16	,041	,041	,005	-,054
	CVC17	-,034	,071	,047	,007
	CVC18	,086	,061	-,042	,134
	CVC19	,042	,023	,144	,115
	CVC20	-,065	,011	,023	-,012
	CVC21	,144	-,062	-,065	-,013
	CVC22	-,038	,043	-,030	-,037
	CVC23	,002	,011	-,012	,060
	CVC24	-,011	-,033	-,025	-,159
	CVC25	-,020	-,067	-,086	-,066
	CVC26	-,052	-,078	,137	,187
	CVC27	,111	,068	-,043	-,073
	CVC28	,111	-,174	,029	-,077
	CVC29	-,083	,006	-,168	-,024
	INF30	,122	,018	,098	,054
	INF31	,045	-,059	-,014	-,155
	INF32	,089	-,085	-,128	,066
	INF33	-,115	-,062	-,069	,033
	PAF34	,043	-,119	-,039	,018
	PAF35	-,050	-,023	,154	,066
	PAF36	-,189	,147	,050	-,032
	PAF37	,072	-,068	,073	-,032
	PAF38	-,031	-,040	,034	,080
	PAF39	-,024	-,156	,017	,076
	PAF40	,042	,114	,079	-,150
	PAF41	-,015	-,027	-,062	-,045
	CNA42	-,054	-,067	-,069	,012
	CNA43	-,249	-,133	-,111	,124

Matrices anti-imagen

		CNA45	CNA46	CNA47	CNA48
Correlación anti-imagen	CNA44	-,102	-,095	-,113	-,115
	CNA45	,894 ^a	-,016	-,071	-,016
	CNA46	-,016	,685 ^a	-,055	,027
	CNA47	-,071	-,055	,410 ^a	,103
	CNA48	-,016	,027	,103	,665 ^a
	CNA49	-,073	,095	-,007	,023
	CNA50	-,088	-,212	,171	,147
	IMP51	-,012	-,013	-,172	-,120
	IMP52	,279	-,117	,033	,022
	IMP53	-,002	,073	-,113	-,210
	IMP54	,031	-,127	-,055	-,021
	IMP55	-,021	,053	,023	-,043
	IMP56	,020	,021	,105	-,099
	IMP57	-,027	-,049	-,016	,084
	IMP58	,007	-,054	,152	,055
IMP59	,104	-,060	,012	,049	

Matrices anti-imagen

		CNA49	CNA50	IMP51	IMP52
Covarianza anti-imagen	CAF01	-,044	,050	-,037	-,001
	CAF02	-,023	-,041	,030	-,044
	CAF03	,034	-,031	,021	,034
	CAF04	-,003	-,045	,014	-,059
	CAF05	,008	,011	,042	,019
	CAF06	-,036	-,018	-,030	,024
	CAF07	,027	,038	-,022	,055
	CAF08	-,073	,046	,052	,005
	CAF09	-,075	,027	-,035	,003
	CAF10	-,008	-,007	-,010	-,105
	CIC11	,023	,004	-,015	,043
	CIC12	-,035	-,032	,016	-,005
	CIC13	-,022	-,007	-,029	,011
	CIT14	-,038	,026	-,050	-,027
	CIT15	-,048	-,033	-,040	-,076
	CIT16	-,057	,029	-,007	,025
	CVC17	,046	,029	-,036	,020
	CVC18	,028	,091	,007	-,027
	CVC19	-,001	-,008	,018	-,058
	CVC20	,042	-,030	,037	-,020
	CVC21	-,007	,020	-,024	,051
	CVC22	-,001	-,015	,033	-,033
	CVC23	-,005	-,077	-,014	,027
	CVC24	-,043	,029	,015	-,058
	CVC25	,012	-,044	,009	,002
	CVC26	-,063	,005	-,001	-,015
	CVC27	,045	,005	,002	,041
	CVC28	-,001	,055	-,058	,039
	CVC29	,021	,015	-,024	-,001
	INF30	,035	-,003	-,011	-,011
	INF31	-,022	-,062	,014	,008
	INF32	-,042	,012	,031	,017
	INF33	-,078	,034	,005	-,049
	PAF34	,050	-,110	-,020	,018
	PAF35	-,057	,028	,021	-,042
	PAF36	-,005	-,023	-,005	-,083
	PAF37	-,027	-,004	-,012	,038
	PAF38	-,009	,020	-,010	-,020
	PAF39	,028	,035	-,053	,010
	PAF40	,029	-,011	-,006	-,022
	PAF41	-,015	-,029	-,012	-,018
	CNA42	-,043	,024	-,018	,020
	CNA43	-,035	-,030	-,038	-,060

Matrices anti-imagen

		CNA49	CNA50	IMP51	IMP52
Covarianza anti-imagen	CNA44	-,055	-,054	,026	,014
	CNA45	-,035	-,038	-,005	,121
	CNA46	,056	-,111	-,007	-,062
	CNA47	-,004	,094	-,095	,019
	CNA48	,014	,081	-,066	,012
	CNA49	,575	-,002	-,008	,037
	CNA50	-,002	,466	-,160	,020
	IMP51	-,008	-,160	,474	-,036
	IMP52	,037	,020	-,036	,479
	IMP53	,015	-,050	,099	-,092
	IMP54	,060	-,009	,009	,017
	IMP55	-,009	-,061	-,025	,047
	IMP56	-,015	-,001	-,054	-,029
	IMP57	-,097	-,005	,092	,040
	IMP58	,044	,069	-,122	-,027
	IMP59	-,004	,007	-,033	,052

Matrices anti-imagen

		CNA49	CNA50	IMP51	IMP52
Correlación anti-imagen	CAF01	-,106	,133	-,099	-,002
	CAF02	-,048	-,095	,070	-,102
	CAF03	,079	-,080	,054	,087
	CAF04	-,007	-,104	,032	-,134
	CAF05	,020	,030	,111	,052
	CAF06	-,070	-,040	-,065	,052
	CAFO7	,053	,082	-,047	,116
	CAF08	-,124	,087	,096	,009
	CAF09	-,127	,051	-,066	,006
	CAF10	-,017	-,017	-,023	-,254
	CIC11	,052	,009	-,038	,104
	CIC12	-,065	-,064	,032	-,011
	CIC13	-,041	-,014	-,059	,022
	CIT14	-,079	,061	-,116	-,061
	CIT15	-,093	-,072	-,085	-,161
	CIT16	-,100	,056	-,013	,048
	CVC17	,085	,060	-,075	,040
	CVC18	,059	,212	,017	-,062
	CVC19	-,003	-,017	,041	-,132
	CVC20	,087	-,068	,085	-,046
	CVC21	-,018	,054	-,066	,139
	CVC22	-,003	-,041	,089	-,088
	CVC23	-,010	-,165	-,031	,057
	CVC24	-,102	,077	,038	-,150
	CVC25	,024	-,098	,019	,005
	CVC26	-,126	,012	-,003	-,033
	CVC27	,104	,014	,004	,101
	CVC28	-,002	,117	-,124	,082
	CVC29	,039	,032	-,051	-,002
	INF30	,089	-,010	-,030	-,031
	INF31	-,054	-,167	,037	,021
	INF32	-,076	,025	,062	,033
	INF33	-,179	,086	,012	-,123
	PAF34	,095	-,230	-,041	,038
	PAF35	-,116	,064	,047	-,095
	PAF36	-,009	-,042	-,009	-,150
	PAF37	-,048	-,007	-,024	,074
	PAF38	-,017	,040	-,020	-,040
	PAF39	,046	,065	-,098	,019
	PAF40	,050	-,022	-,012	-,042
	PAF41	-,029	-,060	-,025	-,036
	CNA42	-,078	,048	-,037	,039
	CNA43	-,067	-,063	-,080	-,127

Matrices anti-imagen

		CNA49	CNA50	IMP51	IMP52
Correlación anti-imagen	CNA44	-,104	-,115	,055	,028
	CNA45	-,073	-,088	-,012	,279
	CNA46	,095	-,212	-,013	-,117
	CNA47	-,007	,171	-,172	,033
	CNA48	,023	,147	-,120	,022
	CNA49	,793 ^a	-,004	-,015	,071
	CNA50	-,004	,740 ^a	-,341	,042
	IMP51	-,015	-,341	,822 ^a	-,076
	IMP52	,071	,042	-,076	,813 ^a
	IMP53	,031	-,114	,224	-,206
	IMP54	,109	-,017	,018	,034
	IMP55	-,015	-,108	-,043	,082
	IMP56	-,027	-,002	-,105	-,056
	IMP57	-,174	-,010	,183	,079
	IMP58	,080	,138	-,242	-,054
	IMP59	-,008	,014	-,066	,102

Matrices anti-imagen

		IMP53	IMP54	IMP55	IMP56
Covarianza anti-imagen	CAF01	-,001	-,051	-,028	-,025
	CAF02	-,008	,008	,057	-,013
	CAF03	,073	,011	,050	,076
	CAF04	-,017	-,028	-,014	-,017
	CAF05	-,041	,000	-,018	-,048
	CAF06	-,052	,058	,056	,022
	CAFO7	,015	,022	-,055	,022
	CAF08	-,045	-,062	-,007	-,052
	CAF09	-,018	-,041	-,064	-,017
	CAF10	,019	,006	-,006	-,041
	CIC11	-,060	,031	,015	,017
	CIC12	,038	-,065	-,019	-,077
	CIC13	,010	-,005	-,017	,017
	CIT14	-,013	-,008	-,049	-,052
	CIT15	-,001	,035	,044	,034
	CIT16	,015	,042	-,085	-,024
	CVC17	,003	,012	-,068	,031
	CVC18	-,015	-,008	-,076	-,068
	CVC19	-,062	,020	-,039	-,030
	CVC20	,023	-,027	,055	,066
	CVC21	-,012	,012	-,046	-,005
	CVC22	,027	-,002	-,026	-,008
	CVC23	,013	,013	,070	-,008
	CVC24	-,029	-,001	-,008	-,014
	CVC25	-,008	-,028	,034	,026
	CVC26	,022	,031	,023	,004
	CVC27	-,031	-,059	-,021	-,043
	CVC28	-,098	-,027	-,035	-,079
	CVC29	-,037	,016	,037	,048
	INF30	-,024	-,004	-,003	,002
	INF31	,013	-,005	,063	,023
	INF32	-,012	,042	-,071	-,127
	INF33	-,001	-,053	-,019	-,015
	PAF34	,061	-,023	,049	,046
	PAF35	,000	,058	,038	,034
	PAF36	,051	-,015	,007	-,042
	PAF37	-,062	,101	,003	,076
	PAF38	-,056	-,024	-,009	,010
	PAF39	-,067	,065	,062	-,010
	PAF40	-,027	-,001	,034	-,005
	PAF41	-,045	,067	,030	,012
	CNA42	,009	-,015	-,047	-,013
	CNA43	-,006	-,008	-,036	-,047

Matrices anti-imagen

		IMP53	IMP54	IMP55	IMP56
Covarianza anti-imagen	CNA44	,003	,066	-,030	-,024
	CNA45	-,001	,014	-,011	,009
	CNA46	,036	-,071	,034	,012
	CNA47	-,059	-,032	,016	,063
	CNA48	-,108	-,012	-,029	-,060
	CNA49	,015	,060	-,009	-,015
	CNA50	-,050	-,009	-,061	-,001
	IMP51	,099	,009	-,025	-,054
	IMP52	-,092	,017	,047	-,029
	IMP53	,412	-,076	-,013	,032
	IMP54	-,076	,518	,013	-,019
	IMP55	-,013	,013	,686	,043
	IMP56	,032	-,019	,043	,558
	IMP57	,016	,060	-,084	-,161
	IMP58	-,011	-,084	-,124	,018
	IMP59	-,031	-,084	-,055	-,021

Matrices anti-imagen

		IMP53	IMP54	IMP55	IMP56
Correlación anti-imagen	CAF01	-,004	-,130	-,062	-,062
	CAF02	-,019	,018	,111	-,029
	CAF03	,203	,026	,107	,183
	CAF04	-,042	-,061	-,028	-,036
	CAF05	-,116	,000	-,040	-,119
	CAF06	-,121	,119	,101	,044
	CAFO7	,033	,045	-,097	,043
	CAF08	-,091	-,111	-,011	-,089
	CAF09	-,037	-,074	-,099	-,029
	CAF10	,049	,013	-,012	-,092
	CIC11	-,157	,073	,031	,039
	CIC12	,083	-,125	-,031	-,144
	CIC13	,021	-,010	-,028	,032
	CIT14	-,032	-,018	-,094	-,111
	CIT15	-,002	,072	,078	,066
	CIT16	,031	,077	-,137	-,043
	CVC17	,006	,023	-,116	,059
	CVC18	-,038	-,017	-,146	-,145
	CVC19	-,153	,043	-,075	-,064
	CVC20	,057	-,059	,104	,139
	CVC21	-,035	,031	-,105	-,012
	CVC22	,076	-,004	-,057	-,019
	CVC23	,029	,026	,123	-,016
	CVC24	-,082	-,003	-,016	-,034
	CVC25	-,020	-,058	,063	,053
	CVC26	,053	,065	,042	,008
	CVC27	-,084	-,143	-,043	-,100
	CVC28	-,223	-,055	-,062	-,155
	CVC29	-,082	,031	,064	,092
	INF30	-,073	-,012	-,007	,004
	INF31	,038	-,013	,140	,056
	INF32	-,026	,079	-,117	-,232
	INF33	-,003	-,129	-,040	-,035
	PAF34	,136	-,045	,085	,089
	PAF35	-,001	,125	,071	,071
	PAF36	,100	-,026	,011	-,071
	PAF37	-,128	,186	,006	,135
	PAF38	-,118	-,044	-,015	,017
	PAF39	-,132	,113	,095	-,016
	PAF40	-,056	-,002	,054	-,010
	PAF41	-,099	,132	,051	,023
	CNA42	,019	-,029	-,078	-,023
	CNA43	-,014	-,016	-,064	-,092

Matrices anti-imagen

		IMP53	IMP54	IMP55	IMP56
Correlación anti-imagen	CNA44	,006	,134	-,052	-,046
	CNA45	-,002	,031	-,021	,020
	CNA46	,073	-,127	,053	,021
	CNA47	-,113	-,055	,023	,105
	CNA48	-,210	-,021	-,043	-,099
	CNA49	,031	,109	-,015	-,027
	CNA50	-,114	-,017	-,108	-,002
	IMP51	,224	,018	-,043	-,105
	IMP52	-,206	,034	,082	-,056
	IMP53	,855 ^a	-,163	-,025	,067
	IMP54	-,163	,876 ^a	,021	-,035
	IMP55	-,025	,021	,653 ^a	,070
	IMP56	,067	-,035	,070	,598 ^a
	IMP57	,035	,113	-,139	-,294
	IMP58	-,023	-,159	-,204	,033
	IMP59	-,066	-,158	-,091	-,037

Matrices anti-imagen

		IMP57	IMP58	IMP59
Covarianza anti-imagen	CAF01	,023	,048	-,036
	CAF02	,039	-,024	-,024
	CAF03	-,047	-,027	,005
	CAF04	-,017	-,039	,035
	CAF05	-,018	,024	,036
	CAF06	-,039	-,004	,007
	CAFO7	-,029	,020	,013
	CAF08	,082	-,014	,022
	CAF09	,014	-,001	-,014
	CAF10	,014	-,041	-,051
	CIC11	,039	-,018	,044
	CIC12	,015	-,013	-,047
	CIC13	-,024	,023	-,007
	CIT14	-,004	,040	,010
	CIT15	-,005	-,091	-,034
	CIT16	,066	,054	-,052
	CVC17	,015	,037	,007
	CVC18	-,018	,062	,052
	CVC19	,027	-,003	-,045
	CVC20	-,027	-,030	-,058
	CVC21	,046	-,026	,001
	CVC22	-,004	-,015	,001
	CVC23	-,018	-,019	-,005
	CVC24	,014	,020	-,019
	CVC25	,019	,004	-,033
	CVC26	,024	-,033	-,028
	CVC27	-,022	-,006	,074
	CVC28	-,051	,050	,031
	CVC29	,013	-,013	-,026
	INF30	-,006	,036	,036
	INF31	-,053	,006	-,069
	INF32	,086	-,029	-,047
	INF33	-,005	-,020	,007
	PAF34	-,037	-,024	,024
	PAF35	,046	-,069	,046
	PAF36	-,040	,014	,067
	PAF37	-,019	,021	,037
	PAF38	,001	,079	,117
	PAF39	,058	-,067	-,054
	PAF40	-,087	,051	-,043
	PAF41	-,083	,032	-,052
	CNA42	,036	,001	,101
	CNA43	,001	,015	,009

Matrices anti-imagen

		IMP57	IMP58	IMP59
Covarianza anti-imagen	CNA44	-,008	,012	-,032
	CNA45	-,012	,003	,048
	CNA46	-,027	-,030	-,034
	CNA47	-,010	,090	,007
	CNA48	,049	,033	,029
	CNA49	-,097	,044	-,004
	CNA50	-,005	,069	,007
	IMP51	,092	-,122	-,033
	IMP52	,040	-,027	,052
	IMP53	,016	-,011	-,031
	IMP54	,060	-,084	-,084
	IMP55	-,084	-,124	-,055
	IMP56	-,161	,018	-,021
	IMP57	,537	-,149	-,033
	IMP58	-,149	,537	,002
	IMP59	-,033	,002	,543

Matrices anti-imagen

		IMP57	IMP58	IMP59
Correlación anti-imagen	CAF01	,056	,121	-,088
	CAF02	,084	-,053	-,053
	CAF03	-,114	-,067	,013
	CAF04	-,036	-,083	,075
	CAF05	-,044	,060	,089
	CAF06	-,078	-,009	,014
	CAFO7	-,059	,041	,027
	CAF08	,145	-,025	,038
	CAF09	,025	-,001	-,024
	CAF10	,032	-,093	-,117
	CIC11	,090	-,042	,102
	CIC12	,028	-,025	-,089
	CIC13	-,045	,043	-,013
	CIT14	-,008	,086	,021
	CIT15	-,010	-,182	-,067
	CIT16	,120	,097	-,093
	CVC17	,028	,072	,013
	CVC18	-,039	,134	,112
	CVC19	,059	-,007	-,098
	CVC20	-,058	-,065	-,124
	CVC21	,119	-,067	,003
	CVC22	-,010	-,037	,003
	CVC23	-,037	-,037	-,010
	CVC24	,034	,049	-,047
	CVC25	,039	,008	-,068
	CVC26	,049	-,068	-,057
	CVC27	-,052	-,013	,172
	CVC28	-,102	,100	,062
	CVC29	,025	-,026	-,051
	INF30	-,015	,095	,095
	INF31	-,133	,014	-,173
	INF32	,159	-,054	-,087
	INF33	-,011	-,047	,016
	PAF34	-,072	-,047	,047
	PAF35	,097	-,145	,097
	PAF36	-,069	,024	,114
	PAF37	-,035	,039	,067
	PAF38	,001	,146	,216
	PAF39	,100	-,115	-,092
	PAF40	-,158	,092	-,078
	PAF41	-,160	,062	-,099
	CNA42	,068	,002	,187
	CNA43	,001	,029	,019

Matrices anti-imagen

		IMP57	IMP58	IMP59
Correlación anti-imagen	CNA44	-,016	,023	-,063
	CNA45	-,027	,007	,104
	CNA46	-,049	-,054	-,060
	CNA47	-,016	,152	,012
	CNA48	,084	,055	,049
	CNA49	-,174	,080	-,008
	CNA50	-,010	,138	,014
	IMP51	,183	-,242	-,066
	IMP52	,079	-,054	,102
	IMP53	,035	-,023	-,066
	IMP54	,113	-,159	-,158
	IMP55	-,139	-,204	-,091
	IMP56	-,294	,033	-,037
	IMP57	,654 ^a	-,278	-,061
	IMP58	-,278	,619 ^a	,004
	IMP59	-,061	,004	,776 ^a

a. Medida de adecuación muestral

Comunalidades

	Inicial	Extracción
CAF01	1,000	,764
CAF02	1,000	,672
CAF03	1,000	,746
CAF04	1,000	,718
CAF05	1,000	,782
CAF06	1,000	,760
CAFO7	1,000	,763
CAF08	1,000	,543
CAF09	1,000	,631
CAF10	1,000	,726
CIC11	1,000	,747
CIC12	1,000	,645
CIC13	1,000	,634
CIT14	1,000	,705
CIT15	1,000	,732
CIT16	1,000	,623
CVC17	1,000	,682
CVC18	1,000	,732
CVC19	1,000	,639
CVC20	1,000	,630
CVC21	1,000	,766

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Comunalidades

	Inicial	Extracción
CVC22	1,000	,764
CVC23	1,000	,587
CVC24	1,000	,764
CVC25	1,000	,653
CVC26	1,000	,725
CVC27	1,000	,732
CVC28	1,000	,651
CVC29	1,000	,657
INF30	1,000	,801
INF31	1,000	,770
INF32	1,000	,629
INF33	1,000	,772
PAF34	1,000	,620
PAF35	1,000	,781
PAF36	1,000	,633
PAF37	1,000	,662
PAF38	1,000	,610
PAF39	1,000	,606
PAF40	1,000	,731
PAF41	1,000	,746
CNA42	1,000	,686
CNA43	1,000	,647
CNA44	1,000	,636
CNA45	1,000	,686
CNA46	1,000	,641
CNA47	1,000	,752
CNA48	1,000	,644
CNA49	1,000	,626
CNA50	1,000	,711
IMP51	1,000	,624
IMP52	1,000	,637
IMP53	1,000	,683
IMP54	1,000	,614
IMP55	1,000	,591
IMP56	1,000	,672
IMP57	1,000	,680
IMP58	1,000	,726
IMP59	1,000	,574

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales		
	Total	% de la varianza	% acumulado
1	9,665	16,381	16,381
2	3,963	6,718	23,098
3	3,138	5,319	28,417
4	2,701	4,579	32,995
5	2,346	3,977	36,972
6	2,114	3,583	40,555
7	1,977	3,351	43,906
8	1,773	3,004	46,910
9	1,591	2,697	49,608
10	1,522	2,580	52,188
11	1,401	2,374	54,562
12	1,355	2,297	56,859
13	1,302	2,206	59,066
14	1,210	2,050	61,116
15	1,150	1,948	63,065
16	1,107	1,876	64,941
17	1,037	1,757	66,698
18	1,010	1,712	68,410
19	,952	1,614	70,024
20	,931	1,578	71,602
21	,892	1,512	73,114
22	,823	1,395	74,509
23	,790	1,338	75,847
24	,750	1,271	77,118
25	,739	1,253	78,371
26	,717	1,216	79,587
27	,672	1,139	80,726
28	,663	1,124	81,850
29	,640	1,084	82,934
30	,617	1,046	83,980
31	,572	,969	84,949
32	,557	,943	85,892
33	,527	,894	86,786
34	,516	,875	87,661
35	,490	,831	88,492
36	,471	,799	89,291
37	,444	,752	90,043
38	,429	,727	90,770
39	,423	,718	91,488
40	,388	,657	92,145

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales		
	Total	% de la varianza	% acumulado
41	,353	,598	92,743
42	,344	,584	93,327
43	,330	,559	93,886
44	,321	,543	94,430
45	,306	,518	94,948
46	,298	,505	95,453
47	,284	,481	95,934
48	,270	,458	96,392
49	,256	,434	96,826
50	,247	,419	97,245
51	,231	,391	97,636
52	,222	,376	98,012
53	,214	,363	98,375
54	,197	,333	98,708
55	,187	,317	99,026
56	,165	,279	99,305
57	,144	,244	99,549
58	,142	,240	99,789
59	,124	,211	100,000

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Varianza total explicada

Componente	Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción		
	Total	% de la varianza	% acumulado
1	9,665	16,381	16,381
2	3,963	6,718	23,098
3	3,138	5,319	28,417
4	2,701	4,579	32,995
5	2,346	3,977	36,972
6	2,114	3,583	40,555
7	1,977	3,351	43,906
8	1,773	3,004	46,910
9	1,591	2,697	49,608
10	1,522	2,580	52,188
11	1,401	2,374	54,562
12	1,355	2,297	56,859
13	1,302	2,206	59,066
14	1,210	2,050	61,116
15	1,150	1,948	63,065
16	1,107	1,876	64,941
17	1,037	1,757	66,698
18	1,010	1,712	68,410
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			
31			
32			
33			
34			
35			
36			
37			
38			
39			
40			

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Varianza total explicada

Componente	Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción		
	Total	% de la varianza	% acumulado
41			
42			
43			
44			
45			
46			
47			
48			
49			
50			
51			
52			
53			
54			
55			
56			
57			
58			
59			

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Varianza total explicada

Componente	Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado
1	4,831	8,189	8,189
2	3,303	5,598	13,787
3	3,122	5,292	19,078
4	2,633	4,463	23,541
5	2,540	4,305	27,847
6	2,338	3,963	31,810
7	2,186	3,705	35,515
8	2,180	3,695	39,210
9	2,075	3,517	42,727
10	1,995	3,382	46,109
11	1,867	3,165	49,274
12	1,831	3,104	52,378
13	1,790	3,034	55,412
14	1,587	2,690	58,102
15	1,564	2,650	60,752
16	1,556	2,637	63,389
17	1,505	2,550	65,939
18	1,458	2,471	68,410
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			
31			
32			
33			
34			
35			
36			
37			
38			
39			
40			

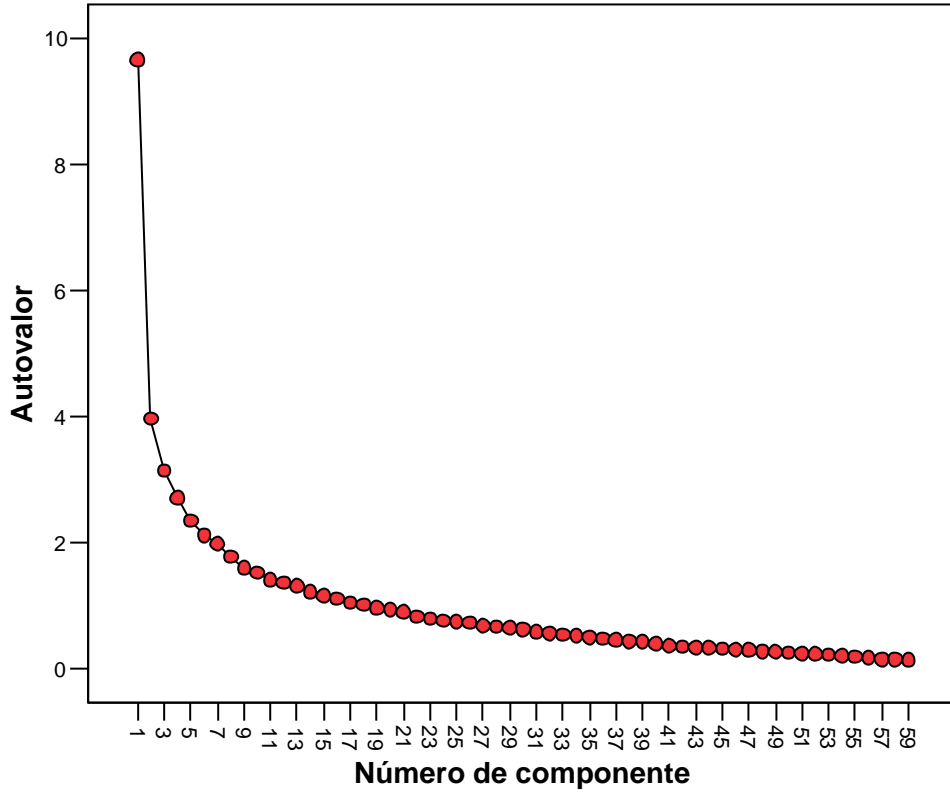
Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Varianza total explicada

Componente	Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado
41			
42			
43			
44			
45			
46			
47			
48			
49			
50			
51			
52			
53			
54			
55			
56			
57			
58			
59			

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Gráfico de sedimentación



Matriz de componentes^a

	Componente					
	1	2	3	4	5	6
CVC24	,668					
CNA45	-,656					
CVC19	,632					
CVC21	,606					
IMP53	,585					
CVC18	,575					
CVC20	,574					
CVC22	,565	-,336				
CVC27	,563					
IMP54	,558					
CAF01	,546			-,329	,421	
CNA44	-,537					
CVC25	,534					
CVC23	,533		,342			
CIC11	,511					-,352
CNA43	-,508					
CVC17	-,504					
CAF02	,499			-,315		
IMP52	,489					
CVC29	,484					
CAF04	,471				,452	
IMP51	-,471			,355		
CVC28	-,447		,395			
CVC26	,445					
CAF08	,392				,376	
INF30	,315	,616		,303		
PAF38		,590				
INF33		,534				
INF31	,489	,493				
CAF05	,385	,476	,322	-,350		
CIT14		,456	-,355			
CAF09		,429				
IMP58		-,389	,336			
PAF37	,318	,374				
IMP57		,314				
CIT15			,421			
IMP59	,309	-,309	,414			
CNA46			,412	,360		-,316
CAF10	,311	,394	,398			
CNA50	-,358		,374	,339		
INF32		-,359	,369			
CIC13				,415		

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Matriz de componentes^a

	Componente					
	1	2	3	4	5	6
PAF35				,414	,336	
CAF06				,407	,403	
PAF34	-,396			,402		
CAF03	,419			-,388	,508	
CNA42	-,309				,383	
PAF36					,361	
PAF39						-,486
CNA49		,310			,325	,355
IMP56			,379			
CIC12			,365		-,383	
CIT16			,306			
CNA48						
CNA47						
PAF40						
PAF41						,366
CAFO7	,383		,305			
IMP55						

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Matriz de componentes^a

	Componente					
	7	8	9	10	11	12
CVC24						
CNA45						
CVC19						
CVC21	-,327					
IMP53			,312			
CVC18						
CVC20						
CVC22						
CVC27		,340				
IMP54						
CAF01						
CNA44						
CVC25						
CVC23						
CIC11						
CNA43			,326			
CVC17	-,346					
CAF02						
IMP52					-,363	
CVC29		,302				,361
CAF04						
IMP51						
CVC28						
CVC26						
CAF08						
INF30						
PAF38						
INF33						
INF31						
CAF05						
CIT14						
CAF09						
IMP58			-,329			
PAF37					,332	
IMP57			-,301			-,314
CIT15		-,388				
IMP59						
CNA46						
CAF10		,350				
CNA50						
INF32	,325					
CIC13						

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Matriz de componentes^a

	Componente					
	7	8	9	10	11	12
PAF35					-,336	
CAF06		-,344				
PAF34						
CAF03						
CNA42		,346			-,302	
PAF36		,330				
PAF39						
CNA49						
IMP56	,393			,312		
CIC12	,389					
CIT16	-,366					
CNA48			,412			
CNA47			,422	-,540		
PAF40				,468		
PAF41	,320			-,440		
CAFO7		-,327				
IMP55						

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Matriz de componentes^a

	Componente					
	13	14	15	16	17	18
CVC24						
CNA45						
CVC19						
CVC21						
IMP53						
CVC18						
CVC20						
CVC22						
CVC27	,306					
IMP54			,346			
CAF01						
CNA44						
CVC25						
CVC23						
CIC11						
CNA43						
CVC17						,316
CAF02						
IMP52						
CVC29						
CAF04						
IMP51						
CVC28						
CVC26						
CAF08						
INF30						
PAF38						
INF33						
INF31						
CAF05						
CIT14						
CAF09						
IMP58				,308		
PAF37			-,367			
IMP57						
CIT15						
IMP59						
CNA46						
CAF10						
CNA50						
INF32						
CIC13						

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Matriz de componentes^a

	Componente					
	13	14	15	16	17	18
PAF35						
CAF06						
PAF34						
CAF03						
CNA42						
PAF36						
PAF39						
CNA49						
IMP56						
CIC12						
CIT16		,316				
CNA48	-,305					
CNA47	,344					
PAF40		-,367				
PAF41						
CAFO7		-,389				
IMP55					,301	

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

a. 18 componentes extraídos

Correlaciones reproducidas

		CAF01	CAF02	CAF03	CAF04
Correlación reproducida	CAF01	,764 ^b	,567	,658	,670
	CAF02	,567	,672 ^b	,515	,479
	CAF03	,658	,515	,746 ^b	,648
	CAF04	,670	,479	,648	,718 ^b
	CAF05	,411	,600	,358	,372
	CAF06	,022	-,123	-,102	-,024
	CAF07	,316	,453	,195	,155
	CAF08	,356	,289	,382	,313
	CAF09	-,028	-,036	-,089	,013
	CAF10	,186	,443	,149	,157
	CIC11	,219	,246	,274	,220
	CIC12	-,005	,165	-,145	-,074
	CIC13	,016	,035	,097	,045
	CIT14	,058	,039	,109	,066
	CIT15	-,266	-,094	-,263	-,178
	CIT16	-,163	-,108	-,116	-,058
	CVC17	-,286	-,218	-,195	-,245
	CVC18	,229	,167	,149	,172
	CVC19	,262	,235	,214	,316
	CVC20	,179	,185	,174	,232
	CVC21	,277	,239	,188	,281
	CVC22	,311	,251	,222	,284
	CVC23	,238	,296	,202	,213
	CVC24	,328	,172	,224	,266
	CVC25	,256	,101	,073	,180
	CVC26	,078	,137	,014	-,032
	CVC27	,193	,159	,146	,162
	CVC28	-,223	-,120	-,167	-,173
	CVC29	,124	,154	,062	,159
	INF30	,067	,213	-,038	,108
	INF31	,181	,293	,116	,249
	INF32	-,080	-,016	,103	,006
	INF33	,120	,187	,011	,129
	PAF34	-,273	-,117	-,220	-,277
	PAF35	-,156	-,161	-,091	-,089
	PAF36	-,003	-,028	-,008	,028
	PAF37	,168	,278	,112	,112
	PAF38	-,023	,115	-,068	-,017
	PAF39	,055	-,014	,015	,010
	PAF40	,157	,224	,137	,023
	PAF41	-,171	-,064	-,200	-,116
	CNA42	-,128	-,066	-,040	-,001
	CNA43	-,175	-,210	-,093	-,095

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Correlaciones reproducidas

		CAF01	CAF02	CAF03	CAF04
Correlación reproducida	CNA44	-,219	-,194	-,168	-,139
	CNA45	-,184	-,175	-,111	-,124
	CNA46	-,042	-,057	-,133	-,084
	CNA47	,034	,032	,015	,019
	CNA48	,180	,186	,047	,155
	CNA49	-,055	-,013	-,007	,000
	CNA50	-,153	-,081	-,154	-,080
	IMP51	-,264	-,257	-,286	-,215
	IMP52	,199	,221	,053	,209
	IMP53	,248	,231	,090	,249
	IMP54	,382	,214	,204	,328
	IMP55	-,145	-,190	-,090	-,032
	IMP56	,055	,112	,016	,036
	IMP57	-,065	,007	-,043	-,048
	IMP58	-,006	-,048	-,006	,074
	IMP59	,111	,062	,014	,087

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Correlaciones reproducidas

		CAF01	CAF02	CAF03	CAF04
Residual ^a	CAF01		-,052	-,079	-,048
	CAF02	-,052		-,033	-,097
	CAF03	-,079	-,033		-,069
	CAF04	-,048	-,097	-,069	
	CAF05	-,002	-,052	-,038	-,013
	CAF06	,017	-,002	-,039	,030
	CAF07	-,019	,001	-,031	,021
	CAF08	-,039	-,080	-,018	-,046
	CAF09	-,036	-,005	,048	-,016
	CAF10	,029	-,076	-,041	-,012
	CIC11	,017	-,004	-,003	-,014
	CIC12	-,007	-,038	,038	,046
	CIC13	,041	,029	-,070	-,019
	CIT14	-,015	,009	,020	,010
	CIT15	,055	-,053	,037	-,015
	CIT16	,004	,011	-,007	,032
	CVC17	-,006	,012	,027	,047
	CVC18	-,008	,034	,032	,024
	CVC19	-,015	,053	,041	-,066
	CVC20	,011	-,010	-,009	-,020
	CVC21	-,001	-,006	-,045	,015
	CVC22	,012	-,007	,001	-,014
	CVC23	-,041	-,014	-,035	,034
	CVC24	-,011	,018	,022	-,013
	CVC25	,007	-,011	,009	,000
	CVC26	,007	-,039	,054	,073
	CVC27	,028	,022	-,006	-,017
	CVC28	,028	,024	,040	-,014
	CVC29	,006	-,012	,028	,010
	INF30	,063	-,014	-,017	,003
	INF31	,022	-,016	-,022	-,005
	INF32	,031	-,022	-,003	,054
	INF33	-,059	,006	,062	,012
	PAF34	,014	-,014	-,006	,058
	PAF35	,009	-,015	-,018	,005
	PAF36	,007	,013	,000	-,038
	PAF37	,013	-,014	,034	,002
	PAF38	-,019	-,031	,049	,014
	PAF39	-,002	-,028	,022	,018
	PAF40	,002	-,047	,024	,035
	PAF41	-,007	-,016	,039	-,008
CNA42	,010	-,024	,002	-,021	
CNA43	-,013	,067	-,032	-,044	

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Correlaciones reproducidas

		CAF01	CAF02	CAF03	CAF04
Residual ^a	CNA44	,004	,039	,015	-,017
	CNA45	-,018	-,014	-,016	-,039
	CNA46	-,026	-,013	,068	-,024
	CNA47	,013	-,028	,008	,025
	CNA48	-,053	-,027	,040	,023
	CNA49	,020	-,019	-,048	-,008
	CNA50	-,036	,020	-,001	-,013
	IMP51	,030	,011	,020	,008
	IMP52	-,004	,024	,031	,006
	IMP53	-,004	,026	-,009	-,016
	IMP54	-,046	,008	-,015	-,060
	IMP55	,040	,055	-,014	,000
	IMP56	,014	,014	-,041	,029
	IMP57	-,018	-,024	,022	,011
	IMP58	-,044	,006	,027	-,024
	IMP59	,022	,034	,005	-,036

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Correlaciones reproducidas

		CAF05	CAF06	CAFO7	CAF08
Correlación reproducida	CAF01	,411	,022	,316	,356
	CAF02	,600	-,123	,453	,289
	CAF03	,358	-,102	,195	,382
	CAF04	,372	-,024	,155	,313
	CAF05	,782 ^b	-,212	,290	,148
	CAF06	-,212	,760 ^b	,131	,120
	CAFO7	,290	,131	,763 ^b	,265
	CAF08	,148	,120	,265	,543 ^b
	CAF09	,070	,478	-,072	,014
	CAF10	,653	-,366	,210	,064
	CIC11	,133	-,024	,157	,197
	CIC12	,163	-,218	,230	-,025
	CIC13	-,035	,142	,052	,168
	CIT14	,039	,091	-,064	,048
	CIT15	-,099	,071	,149	-,053
	CIT16	,043	,069	-,188	,047
	CVC17	-,080	,038	-,239	-,099
	CVC18	,070	-,020	,259	,231
	CVC19	,155	-,060	,187	,335
	CVC20	,086	-,082	,229	,280
	CVC21	,172	-,034	,245	,269
	CVC22	,086	-,013	,294	,324
	CVC23	,205	-,153	,281	,280
	CVC24	-,094	,017	,268	,370
	CVC25	,017	,014	,090	,154
	CVC26	,164	-,013	,148	,180
	CVC27	,215	-,073	,052	,127
	CVC28	,000	,130	-,053	,085
	CVC29	,164	,009	,105	,072
	INF30	,320	,005	,109	-,056
	INF31	,329	-,052	,160	,063
	INF32	-,102	-,325	,040	,199
	INF33	,213	,175	,232	,024
	PAF34	-,081	,178	-,016	-,120
	PAF35	-,317	,246	,015	,026
	PAF36	-,037	,137	-,216	-,072
	PAF37	,305	,004	,202	,057
	PAF38	,321	,167	,046	-,035
	PAF39	-,106	-,044	,045	,055
	PAF40	,096	-,027	,208	,214
	PAF41	,014	,087	,003	-,232
	CNA42	-,002	,090	-,149	-,119
	CNA43	-,177	,135	-,160	-,015

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Correlaciones reproducidas

		CAF05	CAF06	CAF07	CAF08
Correlación reproducida	CNA44	-,104	,155	-,163	-,154
	CNA45	-,157	,114	-,147	-,237
	CNA46	-,028	,125	,128	-,023
	CNA47	,057	-,089	,223	-,057
	CNA48	,171	,008	,139	,116
	CNA49	-,082	,313	,066	,075
	CNA50	-,017	,047	-,177	-,226
	IMP51	-,196	,153	-,169	-,242
	IMP52	,209	-,072	,136	,182
	IMP53	,280	,082	,208	,255
	IMP54	,265	-,126	,090	,169
	IMP55	-,028	,035	-,076	-,010
	IMP56	,211	-,168	,009	,127
	IMP57	,071	,091	,108	-,105
	IMP58	-,076	-,055	,092	,006
	IMP59	,011	-,219	,142	,125

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Correlaciones reproducidas

		CAF05	CAF06	CAFO7	CAF08
Residual ^a	CAF01	-,002	,017	-,019	-,039
	CAF02	-,052	-,002	,001	-,080
	CAF03	-,038	-,039	-,031	-,018
	CAF04	-,013	,030	,021	-,046
	CAF05		,055	-,047	-,049
	CAF06	,055		-,032	-,074
	CAFO7	-,047	-,032		-,005
	CAF08	-,049	-,074	-,005	
	CAF09	-,027	-,109	,012	-,005
	CAF10	,000	,034	,002	,032
	CIC11	,004	,003	,003	-,026
	CIC12	,015	,034	-,058	,019
	CIC13	,091	,017	,014	-,049
	CIT14	,011	,009	,003	-,034
	CIT15	,016	-,014	-,035	,026
	CIT16	-,001	,019	,045	-,053
	CVC17	-,013	,035	,028	-,058
	CVC18	,020	-,017	,003	-,062
	CVC19	-,021	-,029	,020	-,013
	CVC20	,009	,038	-,004	-,026
	CVC21	,021	-,011	-,024	-,012
	CVC22	,000	,015	-,059	-,063
	CVC23	-,005	,025	,002	-,018
	CVC24	,034	-,013	-,011	-,074
	CVC25	,069	-,042	-6,494E-05	-,010
	CVC26	-,028	-,005	-,002	-,015
	CVC27	-,042	,010	,003	,015
	CVC28	-,022	-,007	-,050	-,104
	CVC29	-,034	,013	-,009	-,006
	INF30	-,021	,013	,019	,038
	INF31	-,019	,023	,008	,036
	INF32	-,015	,065	,032	-,063
	INF33	-,021	-,023	,004	,033
	PAF34	-,017	-,039	-,039	-,008
	PAF35	,020	-,030	-,021	-,027
	PAF36	-,022	,005	,078	,045
	PAF37	-,011	-,034	-,068	,027
	PAF38	-,060	-,027	-,009	-,028
	PAF39	,049	,018	-,041	-,020
	PAF40	-,019	-,030	-,060	-,016
	PAF41	-,031	-,035	-,006	,089
	CNA42	,029	,037	-,005	,046
	CNA43	,006	-,017	,036	-,035

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Correlaciones reproducidas

		CAF05	CAF06	CAFO7	CAF08
Residual ^a	CNA44	-,006	-,017	-,025	-,006
	CNA45	,007	-,019	-,009	,021
	CNA46	-,005	-,054	-,048	,007
	CNA47	-,005	,019	-,077	,030
	CNA48	-,005	-,022	-,009	-,009
	CNA49	,049	-,038	-,056	-,021
	CNA50	-,017	,003	,048	,039
	IMP51	-,006	-,013	,052	,027
	IMP52	-,022	-,006	,022	-,014
	IMP53	,001	-,024	-,027	-,021
	IMP54	-,041	-,037	,033	,068
	IMP55	,004	-,037	,046	-,031
	IMP56	,015	,063	,030	-,054
	IMP57	,009	,016	-,081	-,026
	IMP58	-,015	-,008	-,033	,066
	IMP59	,018	,031	-,005	-,003

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Correlaciones reproducidas

		CAF09	CAF10	CIC11	CIC12
Correlación reproducida	CAF01	-,028	,186	,219	-,005
	CAF02	-,036	,443	,246	,165
	CAF03	-,089	,149	,274	-,145
	CAF04	,013	,157	,220	-,074
	CAF05	,070	,653	,133	,163
	CAF06	,478	-,366	-,024	-,218
	CAF07	-,072	,210	,157	,230
	CAF08	,014	,064	,197	-,025
	CAF09	,631 ^b	-,014	,072	-,105
	CAF10	-,014	,726 ^b	,148	,281
	CIC11	,072	,148	,747 ^b	-,001
	CIC12	-,105	,281	-,001	,645 ^b
	CIC13	,145	-,026	,580	-,083
	CIT14	,195	,109	,521	-,133
	CIT15	,022	-,104	-,275	,286
	CIT16	,075	-,030	-,420	-,047
	CVC17	,024	-,046	-,284	-,153
	CVC18	-,036	,056	,237	,104
	CVC19	-,057	,126	,238	,127
	CVC20	-,055	,097	,247	,062
	CVC21	-,041	,148	,136	-,047
	CVC22	-,140	,065	,086	,042
	CVC23	-,041	,261	,287	,268
	CVC24	-,162	-,074	,300	,153
	CVC25	-,107	,002	,069	,092
	CVC26	,006	,174	,108	,053
	CVC27	-,017	,155	,271	-,017
	CVC28	,148	,053	-,256	,032
	CVC29	,067	,139	,371	,075
	INF30	,136	,329	,229	,011
	INF31	,080	,307	,342	,031
	INF32	-,262	,073	,040	,141
	INF33	,110	,144	,135	-,101
	PAF34	,172	,015	-,041	-,052
	PAF35	-,028	-,290	,008	-,056
	PAF36	,275	-,007	-,134	-,148
	PAF37	,196	,229	,205	,027
	PAF38	,289	,226	-,075	,037
	PAF39	-,196	-,050	-,021	-,150
	PAF40	-,046	,179	,290	,086
	PAF41	,167	,034	-,119	,262
	CNA42	,169	,060	-,076	-,182
	CNA43	,075	-,093	-,266	-,035

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Correlaciones reproducidas

		CAF09	CAF10	CIC11	CIC12
Correlación reproducida	CNA44	,149	-,035	-,300	-,165
	CNA45	,052	-,180	-,449	-,066
	CNA46	,006	,080	-,126	,028
	CNA47	-,190	,128	,010	,050
	CNA48	,023	,168	,142	,164
	CNA49	,248	-,133	-,189	-,005
	CNA50	,208	,070	-,102	,103
	IMP51	,210	-,055	-,103	,031
	IMP52	-,020	,273	,234	,256
	IMP53	,106	,235	,351	,144
	IMP54	-,093	,247	,204	,127
	IMP55	,145	,024	-,221	-,110
	IMP56	,060	,359	-,093	,299
	IMP57	,210	,083	-,130	,051
	IMP58	-,039	-,021	,007	,030
	IMP59	-,211	,103	,002	,304

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Correlaciones reproducidas

		CAF09	CAF10	CIC11	CIC12
Residual ^a	CAF01	-,036	,029	,017	-,007
	CAF02	-,005	-,076	-,004	-,038
	CAF03	,048	-,041	-,003	,038
	CAF04	-,016	-,012	-,014	,046
	CAF05	-,027	,000	,004	,015
	CAF06	-,109	,034	,003	,034
	CAF07	,012	,002	,003	-,058
	CAF08	-,005	,032	-,026	,019
	CAF09		,052	-,021	-,004
	CAF10	,052		-,012	-,049
	CIC11	-,021	-,012		,061
	CIC12	-,004	-,049	,061	
	CIC13	-,066	,030	-,039	,019
	CIT14	-,043	,011	-,046	,049
	CIT15	,009	,013	,039	-,065
	CIT16	-,057	,003	,053	,033
	CVC17	,047	-,022	,040	,087
	CVC18	-,026	-,023	,034	,033
	CVC19	-,036	-,044	,006	-,006
	CVC20	-,030	-,006	,018	,048
	CVC21	-,013	,001	,018	,009
	CVC22	,000	-,011	,025	,046
	CVC23	,007	-,013	-,081	-,022
	CVC24	,023	,049	-,001	-,026
	CVC25	,021	,026	,018	,015
	CVC26	,000	-,029	,027	,004
	CVC27	-,027	,000	,012	-,060
	CVC28	-,054	-,060	,014	-,022
	CVC29	,002	-,038	-,068	-,019
	INF30	,044	-,007	,000	,039
	INF31	,017	-,013	,011	-,028
	INF32	,082	-,030	-,065	-,043
	INF33	,049	-,029	-,017	,033
	PAF34	-,020	-,053	-,010	-,003
	PAF35	,049	,058	-,043	-,007
	PAF36	-,049	-,006	,052	-,004
	PAF37	-,079	-,005	-,026	-,006
	PAF38	-,032	-,050	-,018	,042
	PAF39	-,009	,025	,042	,101
	PAF40	,028	-,038	-,037	-,003
	PAF41	-,028	-,018	,014	-,033
	CNA42	-,027	-,037	,005	,063
	CNA43	,013	,025	,042	-,025

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Correlaciones reproducidas

		CAF09	CAF10	CIC11	CIC12
Residual ^a	CNA44	-,002	-,029	9,027E-05	,023
	CNA45	,030	,041	,013	-,002
	CNA46	-,007	-,046	,025	-,010
	CNA47	,065	,003	,013	-,002
	CNA48	-,029	-,021	-,037	-,062
	CNA49	,009	,079	,003	,004
	CNA50	-,085	-,043	-,015	-,052
	IMP51	-,063	,020	-,017	-,055
	IMP52	,007	,036	-,024	-,081
	IMP53	-,058	-,024	-,004	-,046
	IMP54	,033	-,036	-,003	,010
	IMP55	-,056	-,009	,022	,110
	IMP56	-,035	-,053	,021	-,061
	IMP57	-,057	-,038	1,272E-05	-,011
	IMP58	-,009	,026	-,017	,017
	IMP59	,057	,032	-,004	-,057

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Correlaciones reproducidas

		CIC13	CIT14	CIT15	CIT16
Correlación reproducida	CAF01	,016	,058	-,266	-,163
	CAF02	,035	,039	-,094	-,108
	CAF03	,097	,109	-,263	-,116
	CAF04	,045	,066	-,178	-,058
	CAF05	-,035	,039	-,099	,043
	CAF06	,142	,091	,071	,069
	CAFO7	,052	-,064	,149	-,188
	CAF08	,168	,048	-,053	,047
	CAF09	,145	,195	,022	,075
	CAF10	-,026	,109	-,104	-,030
	CIC11	,580	,521	-,275	-,420
	CIC12	-,083	-,133	,286	-,047
	CIC13	,634 ^b	,484	-,138	-,199
	CIT14	,484	,705 ^b	-,450	-,334
	CIT15	-,138	-,450	,732 ^b	,349
	CIT16	-,199	-,334	,349	,623 ^b
	CVC17	-,085	-,146	,093	,347
	CVC18	,080	,128	-,122	-,261
	CVC19	,151	,011	,019	,005
	CVC20	,175	,008	,000	-,062
	CVC21	,032	-,079	-,119	-,033
	CVC22	,011	-,117	-,097	-,073
	CVC23	,177	,042	,019	-,109
	CVC24	,210	,119	-,138	-,215
	CVC25	,046	,023	-,237	-,072
	CVC26	,146	,074	-,191	-,037
	CVC27	,260	,178	-,242	-,060
	CVC28	-,137	-,185	,260	,298
	CVC29	,281	,179	-,079	-,079
	INF30	,228	,330	-,121	-,065
	INF31	,323	,313	-,071	-,063
	INF32	,001	-,077	,137	,000
	INF33	,232	,251	-,050	,013
	PAF34	,040	,009	,089	,044
	PAF35	,090	-,032	,169	-,010
	PAF36	-,187	,095	-,191	,014
	PAF37	,099	,150	-,109	-,123
	PAF38	,031	,117	,112	,253
	PAF39	-,048	-,140	,004	,008
	PAF40	,201	,206	-,103	-,148
	PAF41	-,073	,083	,100	-,037
	CNA42	-,127	,149	-,065	,046
	CNA43	-,087	,019	,182	,291

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Correlaciones reproducidas

		CIC13	CIT14	CIT15	CIT16
Correlación reproducida	CNA44	-,210	-,047	,122	,268
	CNA45	-,299	-,234	,271	,313
	CNA46	-,044	-,015	,022	,019
	CNA47	-,055	,121	-,087	-,080
	CNA48	,016	,049	-,033	-,037
	CNA49	-,003	,043	,239	,231
	CNA50	,004	-,012	,177	,160
	IMP51	-,003	-,005	,180	,084
	IMP52	,101	,170	-,072	-,119
	IMP53	,258	,221	-,080	-,058
	IMP54	,112	,092	-,228	-,118
	IMP55	-,131	-,123	,139	,162
	IMP56	-,123	,070	,004	,027
	IMP57	-,034	,060	,131	-,046
	IMP58	-,009	-,251	,234	-,075
	IMP59	,008	-,185	,154	,011

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Correlaciones reproducidas

		CIC13	CIT14	CIT15	CIT16
Residual ^a	CAF01	,041	-,015	,055	,004
	CAF02	,029	,009	-,053	,011
	CAF03	-,070	,020	,037	-,007
	CAF04	-,019	,010	-,015	,032
	CAF05	,091	,011	,016	-,001
	CAF06	,017	,009	-,014	,019
	CAFO7	,014	,003	-,035	,045
	CAF08	-,049	-,034	,026	-,053
	CAF09	-,066	-,043	,009	-,057
	CAF10	,030	,011	,013	,003
	CIC11	-,039	-,046	,039	,053
	CIC12	,019	,049	-,065	,033
	CIC13		-,093	,013	,003
	CIT14	-,093		,011	,109
	CIT15	,013	,011		-,070
	CIT16	,003	,109	-,070	
	CVC17	-,013	-,018	,025	-,065
	CVC18	,042	-,001	,000	,048
	CVC19	,015	,003	-,073	-,027
	CVC20	-,025	,054	-,012	,017
	CVC21	,015	,016	,002	-,011
	CVC22	,005	,034	-,006	-,024
	CVC23	-,036	,045	-,047	-,012
	CVC24	-,002	-,013	,004	,026
	CVC25	,107	-,040	,057	-,023
	CVC26	-,053	,004	,067	-,053
	CVC27	-,033	-,052	,056	-,025
	CVC28	,009	-,015	,028	-,072
	CVC29	-,046	-,026	-,061	-,047
	INF30	-,031	-,034	,012	-,015
	INF31	-,041	-,052	,011	-,036
	INF32	-,024	-,089	,026	-,062
	INF33	-,029	,007	-,006	,013
	PAF34	-,038	,017	-,026	,114
	PAF35	-,035	,039	-,022	,028
	PAF36	,063	-,031	,085	,041
	PAF37	,012	-,008	,027	,027
	PAF38	-,031	,026	-,040	-,084
	PAF39	,071	,036	-,035	,018
	PAF40	-,075	-,021	,000	,006
	PAF41	-,004	-,020	-,008	,040
	CNA42	,065	-,051	,027	-,031
	CNA43	-,025	-,041	,002	-,037

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Correlaciones reproducidas

		CIC13	CIT14	CIT15	CIT16
Residual ^a	CNA44	,030	,000	-,031	-,066
	CNA45	,056	,010	,005	-,078
	CNA46	,012	-,046	,041	-,005
	CNA47	-,021	-,013	,062	,043
	CNA48	-,022	,042	-,023	,051
	CNA49	-,009	,009	-,043	-,041
	CNA50	-,020	-,031	-,019	-,041
	IMP51	-,013	,025	,019	,045
	IMP52	,003	,012	,032	,007
	IMP53	-,018	-,035	-,016	-,056
	IMP54	-,010	-,024	,055	-,023
	IMP55	,027	,029	-,044	,040
	IMP56	,055	-,017	,011	,022
	IMP57	-,002	-,019	-,019	,043
	IMP58	-,026	,050	-,018	,034
	IMP59	-,006	,027	-,049	,021

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Correlaciones reproducidas

		CVC17	CVC18	CVC19	CVC20
Correlación reproducida	CAF01	-,286	,229	,262	,179
	CAF02	-,218	,167	,235	,185
	CAF03	-,195	,149	,214	,174
	CAF04	-,245	,172	,316	,232
	CAF05	-,080	,070	,155	,086
	CAF06	,038	-,020	-,060	-,082
	CAFO7	-,239	,259	,187	,229
	CAF08	-,099	,231	,335	,280
	CAF09	,024	-,036	-,057	-,055
	CAF10	-,046	,056	,126	,097
	CIC11	-,284	,237	,238	,247
	CIC12	-,153	,104	,127	,062
	CIC13	-,085	,080	,151	,175
	CIT14	-,146	,128	,011	,008
	CIT15	,093	-,122	,019	,000
	CIT16	,347	-,261	,005	-,062
	CVC17	,682 ^b	-,639	-,374	-,237
	CVC18	-,639	,732 ^b	,455	,328
	CVC19	-,374	,455	,639 ^b	,503
	CVC20	-,237	,328	,503	,630 ^b
	CVC21	-,158	,269	,481	,616
	CVC22	-,155	,238	,490	,558
	CVC23	-,271	,302	,410	,502
	CVC24	-,368	,449	,518	,507
	CVC25	-,160	,229	,391	,378
	CVC26	-,167	,284	,355	,277
	CVC27	-,255	,317	,424	,295
	CVC28	,453	-,379	-,229	-,190
	CVC29	-,223	,226	,420	,328
	INF30	-,078	,048	,108	,117
	INF31	-,184	,151	,275	,283
	INF32	,016	,049	,134	,267
	INF33	-,047	,050	,115	,113
	PAF34	,252	-,320	-,217	-,139
	PAF35	,090	-,169	,016	-,087
	PAF36	,098	-,128	-,117	-,100
	PAF37	-,133	,166	,008	,211
	PAF38	,009	,006	-,088	-,165
	PAF39	-,013	,008	,018	,055
	PAF40	-,061	,065	,047	-,073
	PAF41	,064	-,140	-,146	-,095
	CNA42	,030	-,080	-,058	-,176
	CNA43	,257	-,272	-,236	-,249

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Correlaciones reproducidas

		CVC17	CVC18	CVC19	CVC20
Correlación reproducida	CNA44	,313	-,336	-,264	-,283
	CNA45	,334	-,439	-,368	-,347
	CNA46	,141	-,161	-,110	,016
	CNA47	-,068	,102	,005	,085
	CNA48	,080	-,042	,100	,062
	CNA49	,096	-,109	-,078	-,106
	CNA50	,259	-,427	-,213	-,076
	IMP51	,282	-,403	-,300	-,181
	IMP52	-,346	,367	,418	,226
	IMP53	-,227	,324	,397	,284
	IMP54	-,199	,226	,321	,222
	IMP55	,202	-,114	-,061	,022
	IMP56	-,079	,124	,064	-,076
	IMP57	,015	-,070	-,201	-,174
	IMP58	-,048	-,008	,167	,200
	IMP59	-,017	,051	,222	,319

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Correlaciones reproducidas

		CVC17	CVC18	CVC19	CVC20
Residual ^a	CAF01	-,006	-,008	-,015	,011
	CAF02	,012	,034	,053	-,010
	CAF03	,027	,032	,041	-,009
	CAF04	,047	,024	-,066	-,020
	CAF05	-,013	,020	-,021	,009
	CAF06	,035	-,017	-,029	,038
	CAFO7	,028	,003	,020	-,004
	CAF08	-,058	-,062	-,013	-,026
	CAF09	,047	-,026	-,036	-,030
	CAF10	-,022	-,023	-,044	-,006
	CIC11	,040	,034	,006	,018
	CIC12	,087	,033	-,006	,048
	CIC13	-,013	,042	,015	-,025
	CIT14	-,018	-,001	,003	,054
	CIT15	,025	,000	-,073	-,012
	CIT16	-,065	,048	-,027	,017
	CVC17		,096	,023	,013
	CVC18	,096		,002	-,004
	CVC19	,023	,002		-,041
	CVC20	,013	-,004	-,041	
	CVC21	-,038	-,028	-,030	,006
	CVC22	-,002	,002	-,010	,009
	CVC23	,025	-,028	-,051	-,045
	CVC24	,027	-,009	-,026	-,057
	CVC25	,040	,075	-,011	-,079
	CVC26	-,005	-,011	-,045	-,042
	CVC27	-,023	-,014	-,067	-,001
	CVC28	-,064	,039	,038	-,016
	CVC29	,000	-,044	-,002	-,066
	INF30	,015	,023	-,021	-,008
	INF31	-,022	,011	-,028	-,062
	INF32	,010	-,017	-,092	-,093
	INF33	,005	,016	,021	,010
	PAF34	-,040	,056	,027	-,002
	PAF35	-,038	,015	-,069	-,007
	PAF36	,003	-,015	-,026	,008
	PAF37	-,016	-,011	,028	-,081
	PAF38	,029	-,036	-,026	,042
	PAF39	,037	-,008	,000	-,040
	PAF40	-,011	-,006	,021	,057
	PAF41	-,023	-,005	,052	-,005
	CNA42	,041	,003	-,008	-,013
	CNA43	,004	-,005	-,010	,050

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Correlaciones reproducidas

		CVC17	CVC18	CVC19	CVC20
Residual ^a	CNA44	,002	,018	,054	,016
	CNA45	-,002	,022	-,005	,035
	CNA46	-,046	-,012	,054	-,009
	CNA47	,012	-,035	-,043	-,031
	CNA48	-,098	,046	-,028	,015
	CNA49	-,034	-,032	-,036	-,065
	CNA50	-,027	,042	,046	-,013
	IMP51	,008	,038	-,002	-,026
	IMP52	,068	-,059	-,040	,012
	IMP53	-,014	-,029	,003	-,030
	IMP54	-,013	,002	-,029	,075
	IMP55	-,004	,050	,033	-,066
	IMP56	,011	-,014	-,014	,009
	IMP57	,017	-,007	,042	,039
	IMP58	,026	-,041	-,050	-,010
	IMP59	-,049	,003	,059	-,012

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Correlaciones reproducidas

		CVC21	CVC22	CVC23	CVC24
Correlación reproducida	CAF01	,277	,311	,238	,328
	CAF02	,239	,251	,296	,172
	CAF03	,188	,222	,202	,224
	CAF04	,281	,284	,213	,266
	CAF05	,172	,086	,205	-,094
	CAF06	-,034	-,013	-,153	,017
	CAFO7	,245	,294	,281	,268
	CAF08	,269	,324	,280	,370
	CAF09	-,041	-,140	-,041	-,162
	CAF10	,148	,065	,261	-,074
	CIC11	,136	,086	,287	,300
	CIC12	-,047	,042	,268	,153
	CIC13	,032	,011	,177	,210
	CIT14	-,079	-,117	,042	,119
	CIT15	-,119	-,097	,019	-,138
	CIT16	-,033	-,073	-,109	-,215
	CVC17	-,158	-,155	-,271	-,368
	CVC18	,269	,238	,302	,449
	CVC19	,481	,490	,410	,518
	CVC20	,616	,558	,502	,507
	CVC21	,766 ^b	,672	,446	,483
	CVC22	,672	,764 ^b	,410	,549
	CVC23	,446	,410	,587 ^b	,436
	CVC24	,483	,549	,436	,764 ^b
	CVC25	,491	,535	,281	,540
	CVC26	,344	,389	,263	,301
	CVC27	,330	,280	,237	,324
	CVC28	-,190	-,127	-,151	-,325
	CVC29	,341	,241	,254	,324
	INF30	,163	,085	,075	,019
	INF31	,281	,189	,236	,188
	INF32	,118	,175	,293	,174
	INF33	,181	,127	,005	,100
	PAF34	-,122	-,069	-,043	-,309
	PAF35	-,155	,102	-,144	-,034
	PAF36	,026	,013	-,144	-,080
	PAF37	,237	,041	,224	,076
	PAF38	-,197	-,316	-,065	-,280
	PAF39	,165	,104	,081	,049
	PAF40	-,044	-,042	,079	,175
	PAF41	-,206	-,083	-,088	-,138
	CNA42	-,138	-,136	-,235	-,244
	CNA43	-,331	-,295	-,153	-,227

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Correlaciones reproducidas

		CVC21	CVC22	CVC23	CVC24
Correlación reproducida	CNA44	-,209	-,273	-,288	-,337
	CNA45	-,339	-,305	-,315	-,384
	CNA46	,072	,107	,112	-,066
	CNA47	,078	-,032	,072	,111
	CNA48	,155	,104	,012	,212
	CNA49	-,189	-,099	-,113	-,054
	CNA50	-,092	-,114	,080	-,253
	IMP51	-,180	-,233	-,059	-,277
	IMP52	,214	,268	,253	,334
	IMP53	,294	,196	,234	,356
	IMP54	,303	,274	,258	,331
	IMP55	,048	-,032	-,077	-,156
	IMP56	-,116	-,041	,105	,012
	IMP57	-,232	-,169	-,125	-,227
	IMP58	,215	,269	,150	,038
	IMP59	,309	,317	,359	,353

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Correlaciones reproducidas

		CVC21	CVC22	CVC23	CVC24
Residual ^a	CAF01	-,001	,012	-,041	-,011
	CAF02	-,006	-,007	-,014	,018
	CAF03	-,045	,001	-,035	,022
	CAF04	,015	-,014	,034	-,013
	CAF05	,021	,000	-,005	,034
	CAF06	-,011	,015	,025	-,013
	CAFO7	-,024	-,059	,002	-,011
	CAF08	-,012	-,063	-,018	-,074
	CAF09	-,013	,000	,007	,023
	CAF10	,001	-,011	-,013	,049
	CIC11	,018	,025	-,081	-,001
	CIC12	,009	,046	-,022	-,026
	CIC13	,015	,005	-,036	-,002
	CIT14	,016	,034	,045	-,013
	CIT15	,002	-,006	-,047	,004
	CIT16	-,011	-,024	-,012	,026
	CVC17	-,038	-,002	,025	,027
	CVC18	-,028	,002	-,028	-,009
	CVC19	-,030	-,010	-,051	-,026
	CVC20	,006	,009	-,045	-,057
	CVC21		,019	-,066	-,003
	CVC22	,019		-,005	-,023
	CVC23	-,066	-,005		-,017
	CVC24	-,003	-,023	-,017	
	CVC25	-,045	-,070	,007	-,008
	CVC26	-,039	-,024	-,054	,004
	CVC27	-,016	-,025	,005	,003
	CVC28	-,033	,013	,046	-,020
	CVC29	-,041	-,013	,020	-,013
	INF30	-,034	-,022	,027	-,002
	INF31	,019	-,004	-,011	-,004
	INF32	-,058	-,042	-,041	-,002
	INF33	-,046	-,017	,048	-,020
	PAF34	,023	-,016	-,039	,017
	PAF35	,014	-,008	,032	,016
	PAF36	-,064	-,063	-,033	-,035
	PAF37	-,051	-,035	-,076	,029
	PAF38	,043	,089	-,020	,025
	PAF39	-,042	,008	,017	,004
	PAF40	,042	,038	-,054	-,014
	PAF41	,007	-,020	-,060	-,007
	CNA42	-,025	-,024	,018	-,005
	CNA43	,058	,005	-,050	,023

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Correlaciones reproducidas

		CVC21	CVC22	CVC23	CVC24
Residual ^a	CNA44	-,014	,013	,015	-,001
	CNA45	-,016	,016	,022	,007
	CNA46	-,028	-,058	-,053	,010
	CNA47	-,007	,022	,007	-,029
	CNA48	,003	-,007	,048	,005
	CNA49	,027	-,009	,006	-,023
	CNA50	-,008	,008	-,042	-,008
	IMP51	,007	,010	-,037	,001
	IMP52	-,016	-,009	-,033	,025
	IMP53	-,011	-,002	-,004	-,001
	IMP54	,004	-,002	,011	-,038
	IMP55	-,027	,017	-,031	,048
	IMP56	,049	,020	,013	-,017
	IMP57	,010	,016	,042	,009
	IMP58	-,020	-,030	,006	,032
	IMP59	-,015	-,027	-,074	-,053

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Correlaciones reproducidas

		CVC25	CVC26	CVC27	CVC28
Correlación reproducida	CAF01	,256	,078	,193	-,223
	CAF02	,101	,137	,159	-,120
	CAF03	,073	,014	,146	-,167
	CAF04	,180	-,032	,162	-,173
	CAF05	,017	,164	,215	,000
	CAF06	,014	-,013	-,073	,130
	CAFO7	,090	,148	,052	-,053
	CAF08	,154	,180	,127	,085
	CAF09	-,107	,006	-,017	,148
	CAF10	,002	,174	,155	,053
	CIC11	,069	,108	,271	-,256
	CIC12	,092	,053	-,017	,032
	CIC13	,046	,146	,260	-,137
	CIT14	,023	,074	,178	-,185
	CIT15	-,237	-,191	-,242	,260
	CIT16	-,072	-,037	-,060	,298
	CVC17	-,160	-,167	-,255	,453
	CVC18	,229	,284	,317	-,379
	CVC19	,391	,355	,424	-,229
	CVC20	,378	,277	,295	-,190
	CVC21	,491	,344	,330	-,190
	CVC22	,535	,389	,280	-,127
	CVC23	,281	,263	,237	-,151
	CVC24	,540	,301	,324	-,325
	CVC25	,653 ^b	,419	,431	-,300
	CVC26	,419	,725 ^b	,598	-,244
	CVC27	,431	,598	,732 ^b	-,428
	CVC28	-,300	-,244	-,428	,651 ^b
	CVC29	,344	,336	,539	-,335
	INF30	,092	,052	,088	-,094
	INF31	,162	,109	,214	-,208
	INF32	-,078	-,092	-,177	,181
	INF33	,144	,119	,162	-,147
	PAF34	-,209	,001	-,182	,278
	PAF35	-,094	-,083	-,183	,232
	PAF36	-,001	-,032	-,143	,055
	PAF37	,027	-,010	-,005	-,129
	PAF38	-,194	-,055	-,018	,095
	PAF39	-,006	-,086	-,115	-,026
	PAF40	-,019	,153	,114	-,081
	PAF41	-,026	-,108	-,160	,143
	CNA42	-,219	-,135	-,135	,113
	CNA43	-,277	-,322	-,358	,329

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Correlaciones reproducidas

		CVC25	CVC26	CVC27	CVC28
Correlación reproducida	CNA44	-,264	-,247	-,259	,252
	CNA45	-,280	-,290	-,315	,201
	CNA46	,020	-,063	-,196	,220
	CNA47	,077	-,109	,045	-,143
	CNA48	,174	-,081	,007	,053
	CNA49	-,148	-,073	-,180	,164
	CNA50	-,114	-,155	-,199	,169
	IMP51	-,202	-,252	-,278	,237
	IMP52	,245	,135	,145	-,081
	IMP53	,280	,117	,277	-,091
	IMP54	,397	,238	,379	-,198
	IMP55	-,125	-,052	-,060	,254
	IMP56	-,054	,108	-,040	,184
	IMP57	-,243	,006	-,111	,113
	IMP58	,007	,090	,059	,067
	IMP59	,299	,125	,117	-,038

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Correlaciones reproducidas

		CVC25	CVC26	CVC27	CVC28
Residual ^a	CAF01	,007	,007	,028	,028
	CAF02	-,011	-,039	,022	,024
	CAF03	,009	,054	-,006	,040
	CAF04	,000	,073	-,017	-,014
	CAF05	,069	-,028	-,042	-,022
	CAF06	-,042	-,005	,010	-,007
	CAFO7	-6,494E-05	-,002	,003	-,050
	CAF08	-,010	-,015	,015	-,104
	CAF09	,021	,000	-,027	-,054
	CAF10	,026	-,029	,000	-,060
	CIC11	,018	,027	,012	,014
	CIC12	,015	,004	-,060	-,022
	CIC13	,107	-,053	-,033	,009
	CIT14	-,040	,004	-,052	-,015
	CIT15	,057	,067	,056	,028
	CIT16	-,023	-,053	-,025	-,072
	CVC17	,040	-,005	-,023	-,064
	CVC18	,075	-,011	-,014	,039
	CVC19	-,011	-,045	-,067	,038
	CVC20	-,079	-,042	-,001	-,016
	CVC21	-,045	-,039	-,016	-,033
	CVC22	-,070	-,024	-,025	,013
	CVC23	,007	-,054	,005	,046
	CVC24	-,008	,004	,003	-,020
	CVC25		-,046	-,047	,035
	CVC26	-,046		-,018	,049
	CVC27	-,047	-,018		,021
	CVC28	,035	,049	,021	
	CVC29	-,006	-,025	-,053	,097
	INF30	,019	,017	-,003	,012
	INF31	-,019	,043	,017	,034
	INF32	,036	,070	,056	-,023
	INF33	-,005	-,030	-,004	,006
	PAF34	-,013	-,082	-,013	-,093
	PAF35	,030	-,021	,022	-,028
	PAF36	-,013	,001	,048	,034
	PAF37	,063	,048	,064	,011
	PAF38	-,014	,005	-,043	-,025
	PAF39	,047	,024	,038	,024
	PAF40	-,015	-,024	-,047	-,010
	PAF41	-,053	,011	,047	-,041
	CNA42	,052	,038	-,038	,001
	CNA43	-1,316E-05	,008	,059	-,047

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Correlaciones reproducidas

		CVC25	CVC26	CVC27	CVC28
Residual ^a	CNA44	-,002	-,021	,012	,025
	CNA45	,020	,018	-,016	,031
	CNA46	-,020	,024	,026	,013
	CNA47	-,005	,025	-,003	,054
	CNA48	-,043	,048	,083	-,059
	CNA49	,004	,012	-,016	,011
	CNA50	-,016	,013	,005	,012
	IMP51	,002	,066	,030	,022
	IMP52	-,024	,035	,026	-,059
	IMP53	2,223E-05	,037	,030	,011
	IMP54	-,063	-,028	-,031	,003
	IMP55	,048	-,003	-,043	-,091
	IMP56	-,006	-,062	,041	,001
	IMP57	,022	-,060	,002	,063
	IMP58	,030	,027	,009	-,035
	IMP59	-,060	-,007	-,057	-,003

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Correlaciones reproducidas

		CVC29	INF30	INF31	INF32
Correlación reproducida	CAF01	,124	,067	,181	-,080
	CAF02	,154	,213	,293	-,016
	CAF03	,062	-,038	,116	,103
	CAF04	,159	,108	,249	,006
	CAF05	,164	,320	,329	-,102
	CAF06	,009	,005	-,052	-,325
	CAFO7	,105	,109	,160	,040
	CAF08	,072	-,056	,063	,199
	CAF09	,067	,136	,080	-,262
	CAF10	,139	,329	,307	,073
	CIC11	,371	,229	,342	,040
	CIC12	,075	,011	,031	,141
	CIC13	,281	,228	,323	,001
	CIT14	,179	,330	,313	-,077
	CIT15	-,079	-,121	-,071	,137
	CIT16	-,079	-,065	-,063	,000
	CVC17	-,223	-,078	-,184	,016
	CVC18	,226	,048	,151	,049
	CVC19	,420	,108	,275	,134
	CVC20	,328	,117	,283	,267
	CVC21	,341	,163	,281	,118
	CVC22	,241	,085	,189	,175
	CVC23	,254	,075	,236	,293
	CVC24	,324	,019	,188	,174
	CVC25	,344	,092	,162	-,078
	CVC26	,336	,052	,109	-,092
	CVC27	,539	,088	,214	-,177
	CVC28	-,335	-,094	-,208	,181
	CVC29	,657 ^b	,105	,226	-,137
	INF30	,105	,801 ^b	,729	-,209
	INF31	,226	,729	,770 ^b	-,104
	INF32	-,137	-,209	-,104	,629 ^b
	INF33	,116	,686	,657	-,274
	PAF34	-,085	-,047	-,145	,030
	PAF35	-,055	-,125	-,162	,097
	PAF36	-,061	,026	-,066	-,116
	PAF37	,028	,341	,349	-,083
	PAF38	-,045	,321	,251	-,231
	PAF39	-,112	,069	,087	,071
	PAF40	,129	,046	,089	-,031
	PAF41	-,053	,056	-,050	-,014
	CNA42	,026	,030	-,067	-,029
	CNA43	-,299	-,097	-,144	,176

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Correlaciones reproducidas

		CVC29	INF30	INF31	INF32
Correlación reproducida	CNA44	-,105	-,099	-,191	-,037
	CNA45	-,236	-,260	-,315	-,033
	CNA46	-,182	,123	,044	,121
	CNA47	,170	-,040	-,028	,113
	CNA48	,214	,163	,153	-,105
	CNA49	-,166	,049	,039	-,006
	CNA50	-,074	,084	,057	,042
	IMP51	-,096	-,049	-,110	,023
	IMP52	,194	,392	,399	,029
	IMP53	,376	,365	,413	-,106
	IMP54	,262	,194	,267	-,067
	IMP55	-,084	-,137	-,141	,146
	IMP56	-,160	,068	,035	,178
	IMP57	-,236	,099	,049	-,026
	IMP58	,056	-,120	-,036	,190
	IMP59	,079	-,005	,117	,251

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Correlaciones reproducidas

		CVC29	INF30	INF31	INF32
Residual ^a	CAF01	,006	,063	,022	,031
	CAF02	-,012	-,014	-,016	-,022
	CAF03	,028	-,017	-,022	-,003
	CAF04	,010	,003	-,005	,054
	CAF05	-,034	-,021	-,019	-,015
	CAF06	,013	,013	,023	,065
	CAFO7	-,009	,019	,008	,032
	CAF08	-,006	,038	,036	-,063
	CAF09	,002	,044	,017	,082
	CAF10	-,038	-,007	-,013	-,030
	CIC11	-,068	,000	,011	-,065
	CIC12	-,019	,039	-,028	-,043
	CIC13	-,046	-,031	-,041	-,024
	CIT14	-,026	-,034	-,052	-,089
	CIT15	-,061	,012	,011	,026
	CIT16	-,047	-,015	-,036	-,062
	CVC17	,000	,015	-,022	,010
	CVC18	-,044	,023	,011	-,017
	CVC19	-,002	-,021	-,028	-,092
	CVC20	-,066	-,008	-,062	-,093
	CVC21	-,041	-,034	,019	-,058
	CVC22	-,013	-,022	-,004	-,042
	CVC23	,020	,027	-,011	-,041
	CVC24	-,013	-,002	-,004	-,002
	CVC25	-,006	,019	-,019	,036
	CVC26	-,025	,017	,043	,070
	CVC27	-,053	-,003	,017	,056
	CVC28	,097	,012	,034	-,023
	CVC29		,024	,012	,094
	INF30	,024		-,016	,040
	INF31	,012	-,016		,034
	INF32	,094	,040	,034	
	INF33	,002	-,033	-,106	,035
	PAF34	-,049	-,002	-,014	,003
	PAF35	,007	,011	,011	-,003
	PAF36	,009	-,005	,020	,059
	PAF37	,036	-,027	-,048	-,006
	PAF38	,031	-,051	,014	,067
	PAF39	,043	-,045	-,035	-,013
	PAF40	-,015	-,004	-,008	,008
	PAF41	-,025	-,043	-,010	-,026
	CNA42	-,036	,010	,007	-,005
	CNA43	-,053	,014	,003	-,062

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Correlaciones reproducidas

		CVC29	INF30	INF31	INF32
Residual ^a	CNA44	-,007	-,005	-,016	-,041
	CNA45	-,012	,009	-,009	,009
	CNA46	,085	-,043	,020	,015
	CNA47	-,023	,016	,029	-,003
	CNA48	-,053	-,047	,032	,029
	CNA49	,025	-,023	-,019	-,009
	CNA50	-,039	-,019	-,003	-,011
	IMP51	-,041	,018	,002	,004
	IMP52	-,015	-,066	-,073	-,004
	IMP53	-,018	-,031	-,022	,028
	IMP54	-,036	,014	,003	,052
	IMP55	-,050	,032	-,023	-,047
	IMP56	,056	-3,066E-05	,014	-,002
	IMP57	,075	-,047	-,006	-,036
	IMP58	-,025	-,026	-,029	,003
	IMP59	,032	-,006	,020	-,039

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Correlaciones reproducidas

		INF33	PAF34	PAF35	PAF36
Correlación reproducida	CAF01	,120	-,273	-,156	-,003
	CAF02	,187	-,117	-,161	-,028
	CAF03	,011	-,220	-,091	-,008
	CAF04	,129	-,277	-,089	,028
	CAF05	,213	-,081	-,317	-,037
	CAF06	,175	,178	,246	,137
	CAFO7	,232	-,016	,015	-,216
	CAF08	,024	-,120	,026	-,072
	CAF09	,110	,172	-,028	,275
	CAF10	,144	,015	-,290	-,007
	CIC11	,135	-,041	,008	-,134
	CIC12	-,101	-,052	-,056	-,148
	CIC13	,232	,040	,090	-,187
	CIT14	,251	,009	-,032	,095
	CIT15	-,050	,089	,169	-,191
	CIT16	,013	,044	-,010	,014
	CVC17	-,047	,252	,090	,098
	CVC18	,050	-,320	-,169	-,128
	CVC19	,115	-,217	,016	-,117
	CVC20	,113	-,139	-,087	-,100
	CVC21	,181	-,122	-,155	,026
	CVC22	,127	-,069	,102	,013
	CVC23	,005	-,043	-,144	-,144
	CVC24	,100	-,309	-,034	-,080
	CVC25	,144	-,209	-,094	-,001
	CVC26	,119	,001	-,083	-,032
	CVC27	,162	-,182	-,183	-,143
	CVC28	-,147	,278	,232	,055
	CVC29	,116	-,085	-,055	-,061
	INF30	,686	-,047	-,125	,026
	INF31	,657	-,145	-,162	-,066
	INF32	-,274	,030	,097	-,116
	INF33	,772 ^b	-,121	-,105	-,016
	PAF34	-,121	,620 ^b	,397	,099
	PAF35	-,105	,397	,781 ^b	-,023
	PAF36	-,016	,099	-,023	,633 ^b
	PAF37	,257	-,179	-,486	,060
	PAF38	,291	,025	-,209	-,050
	PAF39	,071	,113	,046	-,115
	PAF40	,114	-,021	-,084	,085
	PAF41	-,028	,110	,165	,118
	CNA42	-,020	,248	,275	,404
	CNA43	-,053	,206	,172	,079

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Correlaciones reproducidas

		INF33	PAF34	PAF35	PAF36
Correlación reproducida	CNA44	-,031	,253	,111	,320
	CNA45	-,133	,215	,136	,225
	CNA46	,082	,366	,202	-,099
	CNA47	,025	-,080	-,150	-,119
	CNA48	,162	-,263	-,174	,133
	CNA49	,202	,049	,120	,244
	CNA50	-,017	,419	,111	,143
	IMP51	-,096	,408	,152	,118
	IMP52	,238	-,136	,066	-,051
	IMP53	,314	-,296	-,176	-,169
	IMP54	,167	-,269	-,214	-,220
	IMP55	-,052	-,020	-,094	,080
	IMP56	-,012	-,065	-,129	,145
	IMP57	,183	,032	-,036	,134
	IMP58	-,092	,140	,250	-,132
	IMP59	,023	-,191	-,181	-,222

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Correlaciones reproducidas

		INF33	PAF34	PAF35	PAF36
Residual ^a	CAF01	-,059	,014	,009	,007
	CAF02	,006	-,014	-,015	,013
	CAF03	,062	-,006	-,018	,000
	CAF04	,012	,058	,005	-,038
	CAF05	-,021	-,017	,020	-,022
	CAF06	-,023	-,039	-,030	,005
	CAFO7	,004	-,039	-,021	,078
	CAF08	,033	-,008	-,027	,045
	CAF09	,049	-,020	,049	-,049
	CAF10	-,029	-,053	,058	-,006
	CIC11	-,017	-,010	-,043	,052
	CIC12	,033	-,003	-,007	-,004
	CIC13	-,029	-,038	-,035	,063
	CIT14	,007	,017	,039	-,031
	CIT15	-,006	-,026	-,022	,085
	CIT16	,013	,114	,028	,041
	CVC17	,005	-,040	-,038	,003
	CVC18	,016	,056	,015	-,015
	CVC19	,021	,027	-,069	-,026
	CVC20	,010	-,002	-,007	,008
	CVC21	-,046	,023	,014	-,064
	CVC22	-,017	-,016	-,008	-,063
	CVC23	,048	-,039	,032	-,033
	CVC24	-,020	,017	,016	-,035
	CVC25	-,005	-,013	,030	-,013
	CVC26	-,030	-,082	-,021	,001
	CVC27	-,004	-,013	,022	,048
	CVC28	,006	-,093	-,028	,034
	CVC29	,002	-,049	,007	,009
	INF30	-,033	-,002	,011	-,005
	INF31	-,106	-,014	,011	,020
	INF32	,035	,003	-,003	,059
	INF33		,037	-,033	,022
	PAF34	,037		-,010	-,017
	PAF35	-,033	-,010		-,019
	PAF36	,022	-,017	-,019	
	PAF37	-,008	,017	,075	-,060
	PAF38	-,023	,004	,020	,042
	PAF39	-,026	-,025	,025	,017
	PAF40	,013	,046	,002	-,040
	PAF41	,027	,040	-,054	,008
	CNA42	-,011	-,074	-,055	-,071
	CNA43	-,040	-,002	-,001	,010

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Correlaciones reproducidas

		INF33	PAF34	PAF35	PAF36
Residual ^a	CNA44	-,011	-,006	-,015	-,103
	CNA45	,006	-,036	,011	,023
	CNA46	-,020	-,079	-,049	,014
	CNA47	,008	,028	,024	,081
	CNA48	-,019	,070	,025	-,081
	CNA49	-,056	-,006	,022	-,072
	CNA50	,001	-,023	-,015	-,045
	IMP51	,025	-,064	,003	-,008
	IMP52	,017	-,008	-,049	,022
	IMP53	-,030	,017	-,003	,025
	IMP54	,040	,058	-,009	,097
	IMP55	-,001	,056	,054	-,020
	IMP56	,016	,005	,021	-,043
	IMP57	-,065	,045	-,001	-,006
	IMP58	,019	-,025	-,031	,046
	IMP59	-,031	,052	,033	,009

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Correlaciones reproducidas

		PAF37	PAF38	PAF39	PAF40
Correlación reproducida	CAF01	,168	-,023	,055	,157
	CAF02	,278	,115	-,014	,224
	CAF03	,112	-,068	,015	,137
	CAF04	,112	-,017	,010	,023
	CAF05	,305	,321	-,106	,096
	CAF06	,004	,167	-,044	-,027
	CAFO7	,202	,046	,045	,208
	CAF08	,057	-,035	,055	,214
	CAF09	,196	,289	-,196	-,046
	CAF10	,229	,226	-,050	,179
	CIC11	,205	-,075	-,021	,290
	CIC12	,027	,037	-,150	,086
	CIC13	,099	,031	-,048	,201
	CIT14	,150	,117	-,140	,206
	CIT15	-,109	,112	,004	-,103
	CIT16	-,123	,253	,008	-,148
	CVC17	-,133	,009	-,013	-,061
	CVC18	,166	,006	,008	,065
	CVC19	,008	-,088	,018	,047
	CVC20	,211	-,165	,055	-,073
	CVC21	,237	-,197	,165	-,044
	CVC22	,041	-,316	,104	-,042
	CVC23	,224	-,065	,081	,079
	CVC24	,076	-,280	,049	,175
	CVC25	,027	-,194	-,006	-,019
	CVC26	-,010	-,055	-,086	,153
	CVC27	-,005	-,018	-,115	,114
	CVC28	-,129	,095	-,026	-,081
	CVC29	,028	-,045	-,112	,129
	INF30	,341	,321	,069	,046
	INF31	,349	,251	,087	,089
	INF32	-,083	-,231	,071	-,031
	INF33	,257	,291	,071	,114
	PAF34	-,179	,025	,113	-,021
	PAF35	-,486	-,209	,046	-,084
	PAF36	,060	-,050	-,115	,085
	PAF37	,662 ^b	,237	-,037	,001
	PAF38	,237	,610 ^b	-,089	-,062
	PAF39	-,037	-,089	,606 ^b	,158
	PAF40	,001	-,062	,158	,731 ^b
	PAF41	-,003	,122	-,504	-,374
	CNA42	-,221	,057	-,077	,023
	CNA43	-,238	,208	,058	-,024

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Correlaciones reproducidas

		PAF37	PAF38	PAF39	PAF40
Correlación reproducida	CNA44	-,220	,115	,045	,084
	CNA45	-,251	,084	-,076	-,085
	CNA46	-,089	,077	,294	-,130
	CNA47	,015	,072	-,022	-,036
	CNA48	,158	-,063	-,103	,280
	CNA49	-,026	,214	-,221	,049
	CNA50	-,034	,120	,076	-,109
	IMP51	-,138	,033	,137	-,005
	IMP52	,049	,074	,078	,102
	IMP53	,238	,165	-,035	,114
	IMP54	,032	-,033	,104	,086
	IMP55	-,094	-,033	-,120	-,121
	IMP56	-,055	,114	-,113	,229
	IMP57	,016	,129	-,254	,028
	IMP58	-,250	-,329	,151	-,061
	IMP59	,034	-,193	,113	,053

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Correlaciones reproducidas

		PAF37	PAF38	PAF39	PAF40
Residual ^a	CAF01	,013	-,019	-,002	,002
	CAF02	-,014	-,031	-,028	-,047
	CAF03	,034	,049	,022	,024
	CAF04	,002	,014	,018	,035
	CAF05	-,011	-,060	,049	-,019
	CAF06	-,034	-,027	,018	-,030
	CAFO7	-,068	-,009	-,041	-,060
	CAF08	,027	-,028	-,020	-,016
	CAF09	-,079	-,032	-,009	,028
	CAF10	-,005	-,050	,025	-,038
	CIC11	-,026	-,018	,042	-,037
	CIC12	-,006	,042	,101	-,003
	CIC13	,012	-,031	,071	-,075
	CIT14	-,008	,026	,036	-,021
	CIT15	,027	-,040	-,035	,000
	CIT16	,027	-,084	,018	,006
	CVC17	-,016	,029	,037	-,011
	CVC18	-,011	-,036	-,008	-,006
	CVC19	,028	-,026	,000	,021
	CVC20	-,081	,042	-,040	,057
	CVC21	-,051	,043	-,042	,042
	CVC22	-,035	,089	,008	,038
	CVC23	-,076	-,020	,017	-,054
	CVC24	,029	,025	,004	-,014
	CVC25	,063	-,014	,047	-,015
	CVC26	,048	,005	,024	-,024
	CVC27	,064	-,043	,038	-,047
	CVC28	,011	-,025	,024	-,010
	CVC29	,036	,031	,043	-,015
	INF30	-,027	-,051	-,045	-,004
	INF31	-,048	,014	-,035	-,008
	INF32	-,006	,067	-,013	,008
	INF33	-,008	-,023	-,026	,013
	PAF34	,017	,004	-,025	,046
	PAF35	,075	,020	,025	,002
	PAF36	-,060	,042	,017	-,040
	PAF37		-,070	,028	,027
	PAF38	-,070		,010	,067
	PAF39	,028	,010		-,114
	PAF40	,027	,067	-,114	
	PAF41	,046	,014	,124	,076
	CNA42	,048	-,015	,005	,006
	CNA43	,042	-,035	-,058	,029

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Correlaciones reproducidas

		PAF37	PAF38	PAF39	PAF40
Residual ^a	CNA44	,033	-,029	-,003	-,045
	CNA45	,020	,013	,029	-,026
	CNA46	,059	-,020	-,063	,035
	CNA47	-,013	-,035	,014	,007
	CNA48	-,007	,067	,026	-,078
	CNA49	,024	-,047	,077	-,062
	CNA50	-,011	-,022	-,053	,034
	IMP51	,005	,001	-,035	-,050
	IMP52	,045	-,008	-,058	,034
	IMP53	,044	-,034	,053	,021
	IMP54	-,004	,015	-,081	,036
	IMP55	,011	,024	,028	,047
	IMP56	-,005	-,035	,043	-,110
	IMP57	,014	,017	,067	,016
	IMP58	,081	,065	,003	-,002
	IMP59	-,017	-,019	,005	,001

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Correlaciones reproducidas

		PAF41	CNA42	CNA43	CNA44
Correlación reproducida	CAF01	-,171	-,128	-,175	-,219
	CAF02	-,064	-,066	-,210	-,194
	CAF03	-,200	-,040	-,093	-,168
	CAF04	-,116	-,001	-,095	-,139
	CAF05	,014	-,002	-,177	-,104
	CAF06	,087	,090	,135	,155
	CAFO7	,003	-,149	-,160	-,163
	CAF08	-,232	-,119	-,015	-,154
	CAF09	,167	,169	,075	,149
	CAF10	,034	,060	-,093	-,035
	CIC11	-,119	-,076	-,266	-,300
	CIC12	,262	-,182	-,035	-,165
	CIC13	-,073	-,127	-,087	-,210
	CIT14	,083	,149	,019	-,047
	CIT15	,100	-,065	,182	,122
	CIT16	-,037	,046	,291	,268
	CVC17	,064	,030	,257	,313
	CVC18	-,140	-,080	-,272	-,336
	CVC19	-,146	-,058	-,236	-,264
	CVC20	-,095	-,176	-,249	-,283
	CVC21	-,206	-,138	-,331	-,209
	CVC22	-,083	-,136	-,295	-,273
	CVC23	-,088	-,235	-,153	-,288
	CVC24	-,138	-,244	-,227	-,337
	CVC25	-,026	-,219	-,277	-,264
	CVC26	-,108	-,135	-,322	-,247
	CVC27	-,160	-,135	-,358	-,259
	CVC28	,143	,113	,329	,252
	CVC29	-,053	,026	-,299	-,105
	INF30	,056	,030	-,097	-,099
	INF31	-,050	-,067	-,144	-,191
	INF32	-,014	-,029	,176	-,037
	INF33	-,028	-,020	-,053	-,031
	PAF34	,110	,248	,206	,253
	PAF35	,165	,275	,172	,111
	PAF36	,118	,404	,079	,320
	PAF37	-,003	-,221	-,238	-,220
	PAF38	,122	,057	,208	,115
	PAF39	-,504	-,077	,058	,045
	PAF40	-,374	,023	-,024	,084
	PAF41	,746 ^b	,158	,115	,037
	CNA42	,158	,686 ^b	,254	,478
	CNA43	,115	,254	,647 ^b	,448

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Correlaciones reproducidas

		PAF41	CNA42	CNA43	CNA44
Correlación reproducida	CNA44	,037	,478	,448	,636 ^b
	CNA45	,201	,292	,444	,518
	CNA46	,057	,017	,301	,137
	CNA47	,126	,132	,181	,206
	CNA48	-,006	-,025	-,152	,027
	CNA49	,251	,214	,359	,280
	CNA50	,193	,103	,326	,264
	IMP51	,093	,154	,361	,375
	IMP52	-,009	,037	-,115	-,218
	IMP53	-,070	-,140	-,211	-,235
	IMP54	-,189	-,270	-,207	-,280
	IMP55	,055	,121	,171	,256
	IMP56	,079	,112	,201	,080
	IMP57	,264	,109	,144	,129
	IMP58	-,116	-,035	-,114	-,053
	IMP59	-,106	-,402	-,073	-,213

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Correlaciones reproducidas

		PAF41	CNA42	CNA43	CNA44
Residual ^a	CAF01	-,007	,010	-,013	,004
	CAF02	-,016	-,024	,067	,039
	CAF03	,039	,002	-,032	,015
	CAF04	-,008	-,021	-,044	-,017
	CAF05	-,031	,029	,006	-,006
	CAF06	-,035	,037	-,017	-,017
	CAFO7	-,006	-,005	,036	-,025
	CAF08	,089	,046	-,035	-,006
	CAF09	-,028	-,027	,013	-,002
	CAF10	-,018	-,037	,025	-,029
	CIC11	,014	,005	,042	9,027E-05
	CIC12	-,033	,063	-,025	,023
	CIC13	-,004	,065	-,025	,030
	CIT14	-,020	-,051	-,041	,000
	CIT15	-,008	,027	,002	-,031
	CIT16	,040	-,031	-,037	-,066
	CVC17	-,023	,041	,004	,002
	CVC18	-,005	,003	-,005	,018
	CVC19	,052	-,008	-,010	,054
	CVC20	-,005	-,013	,050	,016
	CVC21	,007	-,025	,058	-,014
	CVC22	-,020	-,024	,005	,013
	CVC23	-,060	,018	-,050	,015
	CVC24	-,007	-,005	,023	-,001
	CVC25	-,053	,052	-1,316E-05	-,002
	CVC26	,011	,038	,008	-,021
	CVC27	,047	-,038	,059	,012
	CVC28	-,041	,001	-,047	,025
	CVC29	-,025	-,036	-,053	-,007
	INF30	-,043	,010	,014	-,005
	INF31	-,010	,007	,003	-,016
	INF32	-,026	-,005	-,062	-,041
	INF33	,027	-,011	-,040	-,011
	PAF34	,040	-,074	-,002	-,006
	PAF35	-,054	-,055	-,001	-,015
	PAF36	,008	-,071	,010	-,103
	PAF37	,046	,048	,042	,033
	PAF38	,014	-,015	-,035	-,029
	PAF39	,124	,005	-,058	-,003
	PAF40	,076	,006	,029	-,045
	PAF41		,003	,018	,038
CNA42		,003	-,032	-,048	
CNA43		,018	-,032	-,038	

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Correlaciones reproducidas

		PAF41	CNA42	CNA43	CNA44
Residual ^a	CNA44	,038	-,048	-,038	
	CNA45	-,021	-,012	,010	-,051
	CNA46	,008	,048	-,046	,034
	CNA47	-,045	-,059	-,068	-,094
	CNA48	,006	-,032	,018	-,024
	CNA49	-,048	,007	-,087	-,010
	CNA50	-,011	,012	-,019	,019
	IMP51	,006	-,010	-,025	-,097
	IMP52	-,002	-,097	,031	-,009
	IMP53	,029	,001	,014	,018
	IMP54	-,004	,068	-,008	-,022
	IMP55	,006	-,012	,009	-,048
	IMP56	-,018	-,032	-,056	,001
	IMP57	-,012	-,017	-,005	,037
	IMP58	,034	-,027	,059	-,024
	IMP59	,042	,078	-,039	,063

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Correlaciones reproducidas

		CNA45	CNA46	CNA47	CNA48
Correlación reproducida	CAF01	-,184	-,042	,034	,180
	CAF02	-,175	-,057	,032	,186
	CAF03	-,111	-,133	,015	,047
	CAF04	-,124	-,084	,019	,155
	CAF05	-,157	-,028	,057	,171
	CAF06	,114	,125	-,089	,008
	CAFO7	-,147	,128	,223	,139
	CAF08	-,237	-,023	-,057	,116
	CAF09	,052	,006	-,190	,023
	CAF10	-,180	,080	,128	,168
	CIC11	-,449	-,126	,010	,142
	CIC12	-,066	,028	,050	,164
	CIC13	-,299	-,044	-,055	,016
	CIT14	-,234	-,015	,121	,049
	CIT15	,271	,022	-,087	-,033
	CIT16	,313	,019	-,080	-,037
	CVC17	,334	,141	-,068	,080
	CVC18	-,439	-,161	,102	-,042
	CVC19	-,368	-,110	,005	,100
	CVC20	-,347	,016	,085	,062
	CVC21	-,339	,072	,078	,155
	CVC22	-,305	,107	-,032	,104
	CVC23	-,315	,112	,072	,012
	CVC24	-,384	-,066	,111	,212
	CVC25	-,280	,020	,077	,174
	CVC26	-,290	-,063	-,109	-,081
	CVC27	-,315	-,196	,045	,007
	CVC28	,201	,220	-,143	,053
	CVC29	-,236	-,182	,170	,214
	INF30	-,260	,123	-,040	,163
	INF31	-,315	,044	-,028	,153
	INF32	-,033	,121	,113	-,105
	INF33	-,133	,082	,025	,162
	PAF34	,215	,366	-,080	-,263
	PAF35	,136	,202	-,150	-,174
	PAF36	,225	-,099	-,119	,133
	PAF37	-,251	-,089	,015	,158
	PAF38	,084	,077	,072	-,063
	PAF39	-,076	,294	-,022	-,103
	PAF40	-,085	-,130	-,036	,280
	PAF41	,201	,057	,126	-,006
	CNA42	,292	,017	,132	-,025
	CNA43	,444	,301	,181	-,152

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Correlaciones reproducidas

		CNA45	CNA46	CNA47	CNA48
Correlación reproducida	CNA44	,518	,137	,206	,027
	CNA45	,686 ^b	,082	,124	-,123
	CNA46	,082	,641 ^b	,174	-,204
	CNA47	,124	,174	,752 ^b	,085
	CNA48	-,123	-,204	,085	,644 ^b
	CNA49	,375	-,022	-,041	-,024
	CNA50	,345	,370	-,042	-,175
	IMP51	,345	,364	,051	-,084
	IMP52	-,408	,062	-,039	,185
	IMP53	-,459	-,077	,112	,403
	IMP54	-,379	,083	,065	,191
	IMP55	,184	,048	,091	,026
	IMP56	-,009	,048	-,068	,068
	IMP57	,226	,007	-,097	-,099
	IMP58	-,044	,149	-,183	-,118
	IMP59	-,153	,119	,040	,148

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Correlaciones reproducidas

		CNA45	CNA46	CNA47	CNA48
Residual ^a	CAF01	-,018	-,026	,013	-,053
	CAF02	-,014	-,013	-,028	-,027
	CAF03	-,016	,068	,008	,040
	CAF04	-,039	-,024	,025	,023
	CAF05	,007	-,005	-,005	-,005
	CAF06	-,019	-,054	,019	-,022
	CAFO7	-,009	-,048	-,077	-,009
	CAF08	,021	,007	,030	-,009
	CAF09	,030	-,007	,065	-,029
	CAF10	,041	-,046	,003	-,021
	CIC11	,013	,025	,013	-,037
	CIC12	-,002	-,010	-,002	-,062
	CIC13	,056	,012	-,021	-,022
	CIT14	,010	-,046	-,013	,042
	CIT15	,005	,041	,062	-,023
	CIT16	-,078	-,005	,043	,051
	CVC17	-,002	-,046	,012	-,098
	CVC18	,022	-,012	-,035	,046
	CVC19	-,005	,054	-,043	-,028
	CVC20	,035	-,009	-,031	,015
	CVC21	-,016	-,028	-,007	,003
	CVC22	,016	-,058	,022	-,007
	CVC23	,022	-,053	,007	,048
	CVC24	,007	,010	-,029	,005
	CVC25	,020	-,020	-,005	-,043
	CVC26	,018	,024	,025	,048
	CVC27	-,016	,026	-,003	,083
	CVC28	,031	,013	,054	-,059
	CVC29	-,012	,085	-,023	-,053
	INF30	,009	-,043	,016	-,047
	INF31	-,009	,020	,029	,032
	INF32	,009	,015	-,003	,029
	INF33	,006	-,020	,008	-,019
	PAF34	-,036	-,079	,028	,070
	PAF35	,011	-,049	,024	,025
	PAF36	,023	,014	,081	-,081
	PAF37	,020	,059	-,013	-,007
	PAF38	,013	-,020	-,035	,067
	PAF39	,029	-,063	,014	,026
	PAF40	-,026	,035	,007	-,078
	PAF41	-,021	,008	-,045	,006
CNA42	-,012	,048	-,059	-,032	
CNA43	,010	-,046	-,068	,018	

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Correlaciones reproducidas

		CNA45	CNA46	CNA47	CNA48
Residual ^a	CNA44	-,051	,034	-,094	-,024
	CNA45		,017	-,047	,001
	CNA46	,017		-,092	,080
	CNA47	-,047	-,092		-,052
	CNA48	,001	,080	-,052	
	CNA49	-,063	,009	,031	,000
	CNA50	-,040	-,008	-,027	,028
	IMP51	-,050	-,095	,032	,018
	IMP52	-,001	-,021	,044	-,044
	IMP53	,063	,006	-,022	-,072
	IMP54	,045	-,037	,008	-,037
	IMP55	-,005	-,030	-,094	-,031
	IMP56	,006	-,037	,037	,041
	IMP57	-,024	,038	,034	,029
	IMP58	,023	-,008	,053	,022
IMP59	-,045	-,006	-,008	-,082	

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Correlaciones reproducidas

		CNA49	CNA50	IMP51	IMP52
Correlación reproducida	CAF01	-,055	-,153	-,264	,199
	CAF02	-,013	-,081	-,257	,221
	CAF03	-,007	-,154	-,286	,053
	CAF04	,000	-,080	-,215	,209
	CAF05	-,082	-,017	-,196	,209
	CAF06	,313	,047	,153	-,072
	CAFO7	,066	-,177	-,169	,136
	CAF08	,075	-,226	-,242	,182
	CAF09	,248	,208	,210	-,020
	CAF10	-,133	,070	-,055	,273
	CIC11	-,189	-,102	-,103	,234
	CIC12	-,005	,103	,031	,256
	CIC13	-,003	,004	-,003	,101
	CIT14	,043	-,012	-,005	,170
	CIT15	,239	,177	,180	-,072
	CIT16	,231	,160	,084	-,119
	CVC17	,096	,259	,282	-,346
	CVC18	-,109	-,427	-,403	,367
	CVC19	-,078	-,213	-,300	,418
	CVC20	-,106	-,076	-,181	,226
	CVC21	-,189	-,092	-,180	,214
	CVC22	-,099	-,114	-,233	,268
	CVC23	-,113	,080	-,059	,253
	CVC24	-,054	-,253	-,277	,334
	CVC25	-,148	-,114	-,202	,245
	CVC26	-,073	-,155	-,252	,135
	CVC27	-,180	-,199	-,278	,145
	CVC28	,164	,169	,237	-,081
	CVC29	-,166	-,074	-,096	,194
	INF30	,049	,084	-,049	,392
	INF31	,039	,057	-,110	,399
	INF32	-,006	,042	,023	,029
	INF33	,202	-,017	-,096	,238
	PAF34	,049	,419	,408	-,136
	PAF35	,120	,111	,152	,066
	PAF36	,244	,143	,118	-,051
	PAF37	-,026	-,034	-,138	,049
	PAF38	,214	,120	,033	,074
	PAF39	-,221	,076	,137	,078
	PAF40	,049	-,109	-,005	,102
	PAF41	,251	,193	,093	-,009
	CNA42	,214	,103	,154	,037
	CNA43	,359	,326	,361	-,115

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Correlaciones reproducidas

		CNA49	CNA50	IMP51	IMP52
Correlación reproducida	CNA44	,280	,264	,375	-,218
	CNA45	,375	,345	,345	-,408
	CNA46	-,022	,370	,364	,062
	CNA47	-,041	-,042	,051	-,039
	CNA48	-,024	-,175	-,084	,185
	CNA49	,626 ^b	,149	,088	-,096
	CNA50	,149	,711 ^b	,563	-,128
	IMP51	,088	,563	,624 ^b	-,185
	IMP52	-,096	-,128	-,185	,637 ^b
	IMP53	-,143	-,257	-,226	,461
	IMP54	-,299	-,116	-,133	,337
	IMP55	,136	,031	,160	-,201
	IMP56	,194	,026	,011	,254
	IMP57	,393	,105	,101	-,142
	IMP58	-,125	,111	,167	,000
	IMP59	-,114	,071	,034	,111

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Correlaciones reproducidas

		CNA49	CNA50	IMP51	IMP52
Residual ^a	CAF01	,020	-,036	,030	-,004
	CAF02	-,019	,020	,011	,024
	CAF03	-,048	-,001	,020	,031
	CAF04	-,008	-,013	,008	,006
	CAF05	,049	-,017	-,006	-,022
	CAF06	-,038	,003	-,013	-,006
	CAFO7	-,056	,048	,052	,022
	CAF08	-,021	,039	,027	-,014
	CAF09	,009	-,085	-,063	,007
	CAF10	,079	-,043	,020	,036
	CIC11	,003	-,015	-,017	-,024
	CIC12	,004	-,052	-,055	-,081
	CIC13	-,009	-,020	-,013	,003
	CIT14	,009	-,031	,025	,012
	CIT15	-,043	-,019	,019	,032
	CIT16	-,041	-,041	,045	,007
	CVC17	-,034	-,027	,008	,068
	CVC18	-,032	,042	,038	-,059
	CVC19	-,036	,046	-,002	-,040
	CVC20	-,065	-,013	-,026	,012
	CVC21	,027	-,008	,007	-,016
	CVC22	-,009	,008	,010	-,009
	CVC23	,006	-,042	-,037	-,033
	CVC24	-,023	-,008	,001	,025
	CVC25	,004	-,016	,002	-,024
	CVC26	,012	,013	,066	,035
	CVC27	-,016	,005	,030	,026
	CVC28	,011	,012	,022	-,059
	CVC29	,025	-,039	-,041	-,015
	INF30	-,023	-,019	,018	-,066
	INF31	-,019	-,003	,002	-,073
	INF32	-,009	-,011	,004	-,004
	INF33	-,056	,001	,025	,017
	PAF34	-,006	-,023	-,064	-,008
	PAF35	,022	-,015	,003	-,049
	PAF36	-,072	-,045	-,008	,022
	PAF37	,024	-,011	,005	,045
	PAF38	-,047	-,022	,001	-,008
	PAF39	,077	-,053	-,035	-,058
	PAF40	-,062	,034	-,050	,034
	PAF41	-,048	-,011	,006	-,002
	CNA42	,007	,012	-,010	-,097
	CNA43	-,087	-,019	-,025	,031

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Correlaciones reproducidas

		CNA49	CNA50	IMP51	IMP52
Residual ^a	CNA44	-,010	,019	-,097	-,009
	CNA45	-,063	-,040	-,050	-,001
	CNA46	,009	-,008	-,095	-,021
	CNA47	,031	-,027	,032	,044
	CNA48	,000	,028	,018	-,044
	CNA49		-,036	,030	-,005
	CNA50	-,036		-,074	,004
	IMP51	,030	-,074		,052
	IMP52	-,005	,004	,052	
	IMP53	,030	,086	-,073	-,034
	IMP54	,031	-,009	-,052	-,072
	IMP55	-,001	,085	-,001	,047
	IMP56	-,037	-,009	,039	-,093
	IMP57	-,079	,015	-,074	,014
	IMP58	,034	-,061	,005	,048
IMP59	,017	-,055	-,059	-,020	

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Correlaciones reproducidas

		IMP53	IMP54	IMP55	IMP56
Correlación reproducida	CAF01	,248	,382	-,145	,055
	CAF02	,231	,214	-,190	,112
	CAF03	,090	,204	-,090	,016
	CAF04	,249	,328	-,032	,036
	CAF05	,280	,265	-,028	,211
	CAF06	,082	-,126	,035	-,168
	CAFO7	,208	,090	-,076	,009
	CAF08	,255	,169	-,010	,127
	CAF09	,106	-,093	,145	,060
	CAF10	,235	,247	,024	,359
	CIC11	,351	,204	-,221	-,093
	CIC12	,144	,127	-,110	,299
	CIC13	,258	,112	-,131	-,123
	CIT14	,221	,092	-,123	,070
	CIT15	-,080	-,228	,139	,004
	CIT16	-,058	-,118	,162	,027
	CVC17	-,227	-,199	,202	-,079
	CVC18	,324	,226	-,114	,124
	CVC19	,397	,321	-,061	,064
	CVC20	,284	,222	,022	-,076
	CVC21	,294	,303	,048	-,116
	CVC22	,196	,274	-,032	-,041
	CVC23	,234	,258	-,077	,105
	CVC24	,356	,331	-,156	,012
	CVC25	,280	,397	-,125	-,054
	CVC26	,117	,238	-,052	,108
	CVC27	,277	,379	-,060	-,040
	CVC28	-,091	-,198	,254	,184
	CVC29	,376	,262	-,084	-,160
	INF30	,365	,194	-,137	,068
	INF31	,413	,267	-,141	,035
	INF32	-,106	-,067	,146	,178
	INF33	,314	,167	-,052	-,012
	PAF34	-,296	-,269	-,020	-,065
	PAF35	-,176	-,214	-,094	-,129
	PAF36	-,169	-,220	,080	,145
	PAF37	,238	,032	-,094	-,055
	PAF38	,165	-,033	-,033	,114
	PAF39	-,035	,104	-,120	-,113
	PAF40	,114	,086	-,121	,229
	PAF41	-,070	-,189	,055	,079
	CNA42	-,140	-,270	,121	,112
	CNA43	-,211	-,207	,171	,201

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Correlaciones reproducidas

		IMP53	IMP54	IMP55	IMP56
Correlación reproducida	CNA44	-,235	-,280	,256	,080
	CNA45	-,459	-,379	,184	-,009
	CNA46	-,077	,083	,048	,048
	CNA47	,112	,065	,091	-,068
	CNA48	,403	,191	,026	,068
	CNA49	-,143	-,299	,136	,194
	CNA50	-,257	-,116	,031	,026
	IMP51	-,226	-,133	,160	,011
	IMP52	,461	,337	-,201	,254
	IMP53	,683 ^b	,418	-,072	,048
	IMP54	,418	,614 ^b	-,010	,134
	IMP55	-,072	-,010	,591 ^b	,194
	IMP56	,048	,134	,194	,672 ^b
	IMP57	-,209	-,138	,333	,340
	IMP58	-,102	,138	,306	,038
	IMP59	,149	,338	,116	,138

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Correlaciones reproducidas

		IMP53	IMP54	IMP55	IMP56
Residual ^a	CAF01	-,004	-,046	,040	,014
	CAF02	,026	,008	,055	,014
	CAF03	-,009	-,015	-,014	-,041
	CAF04	-,016	-,060	,000	,029
	CAF05	,001	-,041	,004	,015
	CAF06	-,024	-,037	-,037	,063
	CAFO7	-,027	,033	,046	,030
	CAF08	-,021	,068	-,031	-,054
	CAF09	-,058	,033	-,056	-,035
	CAF10	-,024	-,036	-,009	-,053
	CIC11	-,004	-,003	,022	,021
	CIC12	-,046	,010	,110	-,061
	CIC13	-,018	-,010	,027	,055
	CIT14	-,035	-,024	,029	-,017
	CIT15	-,016	,055	-,044	,011
	CIT16	-,056	-,023	,040	,022
	CVC17	-,014	-,013	-,004	,011
	CVC18	-,029	,002	,050	-,014
	CVC19	,003	-,029	,033	-,014
	CVC20	-,030	,075	-,066	,009
	CVC21	-,011	,004	-,027	,049
	CVC22	-,002	-,002	,017	,020
	CVC23	-,004	,011	-,031	,013
	CVC24	-,001	-,038	,048	-,017
	CVC25	2,223E-05	-,063	,048	-,006
	CVC26	,037	-,028	-,003	-,062
	CVC27	,030	-,031	-,043	,041
	CVC28	,011	,003	-,091	,001
	CVC29	-,018	-,036	-,050	,056
	INF30	-,031	,014	,032	-3,066E-05
	INF31	-,022	,003	-,023	,014
	INF32	,028	,052	-,047	-,002
	INF33	-,030	,040	-,001	,016
	PAF34	,017	,058	,056	,005
	PAF35	-,003	-,009	,054	,021
	PAF36	,025	,097	-,020	-,043
	PAF37	,044	-,004	,011	-,005
	PAF38	-,034	,015	,024	-,035
	PAF39	,053	-,081	,028	,043
	PAF40	,021	,036	,047	-,110
	PAF41	,029	-,004	,006	-,018
	CNA42	,001	,068	-,012	-,032
	CNA43	,014	-,008	,009	-,056

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Correlaciones reproducidas

		IMP53	IMP54	IMP55	IMP56
Residual ^a	CNA44	,018	-,022	-,048	,001
	CNA45	,063	,045	-,005	,006
	CNA46	,006	-,037	-,030	-,037
	CNA47	-,022	,008	-,094	,037
	CNA48	-,072	-,037	-,031	,041
	CNA49	,030	,031	-,001	-,037
	CNA50	,086	-,009	,085	-,009
	IMP51	-,073	-,052	-,001	,039
	IMP52	-,034	-,072	,047	-,093
	IMP53		-,038	-,026	-,022
	IMP54	-,038		-,064	-,062
	IMP55	-,026	-,064		-,090
	IMP56	-,022	-,062	-,090	
	IMP57	,072	-,036	-,125	-,024
	IMP58	,017	-,011	-,109	-,028
IMP59	,004	-,040	-,033	-,047	

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Correlaciones reproducidas

		IMP57	IMP58	IMP59
Correlación reproducida	CAF01	-,065	-,006	,111
	CAF02	,007	-,048	,062
	CAF03	-,043	-,006	,014
	CAF04	-,048	,074	,087
	CAF05	,071	-,076	,011
	CAF06	,091	-,055	-,219
	CAFO7	,108	,092	,142
	CAF08	-,105	,006	,125
	CAF09	,210	-,039	-,211
	CAF10	,083	-,021	,103
	CIC11	-,130	,007	,002
	CIC12	,051	,030	,304
	CIC13	-,034	-,009	,008
	CIT14	,060	-,251	-,185
	CIT15	,131	,234	,154
	CIT16	-,046	-,075	,011
	CVC17	,015	-,048	-,017
	CVC18	-,070	-,008	,051
	CVC19	-,201	,167	,222
	CVC20	-,174	,200	,319
	CVC21	-,232	,215	,309
	CVC22	-,169	,269	,317
	CVC23	-,125	,150	,359
	CVC24	-,227	,038	,353
	CVC25	-,243	,007	,299
	CVC26	,006	,090	,125
	CVC27	-,111	,059	,117
	CVC28	,113	,067	-,038
	CVC29	-,236	,056	,079
	INF30	,099	-,120	-,005
	INF31	,049	-,036	,117
	INF32	-,026	,190	,251
	INF33	,183	-,092	,023
	PAF34	,032	,140	-,191
	PAF35	-,036	,250	-,181
	PAF36	,134	-,132	-,222
	PAF37	,016	-,250	,034
	PAF38	,129	-,329	-,193
	PAF39	-,254	,151	,113
	PAF40	,028	-,061	,053
	PAF41	,264	-,116	-,106
	CNA42	,109	-,035	-,402
	CNA43	,144	-,114	-,073

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Correlaciones reproducidas

		IMP57	IMP58	IMP59
Correlación reproducida	CNA44	,129	-,053	-,213
	CNA45	,226	-,044	-,153
	CNA46	,007	,149	,119
	CNA47	-,097	-,183	,040
	CNA48	-,099	-,118	,148
	CNA49	,393	-,125	-,114
	CNA50	,105	,111	,071
	IMP51	,101	,167	,034
	IMP52	-,142	,000	,111
	IMP53	-,209	-,102	,149
	IMP54	-,138	,138	,338
	IMP55	,333	,306	,116
	IMP56	,340	,038	,138
	IMP57	,680 ^b	,182	-,019
	IMP58	,182	,726 ^b	,273
	IMP59	-,019	,273	,574 ^b

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Correlaciones reproducidas

		IMP57	IMP58	IMP59
Residual ^a	CAF01	-,018	-,044	,022
	CAF02	-,024	,006	,034
	CAF03	,022	,027	,005
	CAF04	,011	-,024	-,036
	CAF05	,009	-,015	,018
	CAF06	,016	-,008	,031
	CAFO7	-,081	-,033	-,005
	CAF08	-,026	,066	-,003
	CAF09	-,057	-,009	,057
	CAF10	-,038	,026	,032
	CIC11	1,272E-05	-,017	-,004
	CIC12	-,011	,017	-,057
	CIC13	-,002	-,026	-,006
	CIT14	-,019	,050	,027
	CIT15	-,019	-,018	-,049
	CIT16	,043	,034	,021
	CVC17	,017	,026	-,049
	CVC18	-,007	-,041	,003
	CVC19	,042	-,050	,059
	CVC20	,039	-,010	-,012
	CVC21	,010	-,020	-,015
	CVC22	,016	-,030	-,027
	CVC23	,042	,006	-,074
	CVC24	,009	,032	-,053
	CVC25	,022	,030	-,060
	CVC26	-,060	,027	-,007
	CVC27	,002	,009	-,057
	CVC28	,063	-,035	-,003
	CVC29	,075	-,025	,032
	INF30	-,047	-,026	-,006
	INF31	-,006	-,029	,020
	INF32	-,036	,003	-,039
	INF33	-,065	,019	-,031
	PAF34	,045	-,025	,052
	PAF35	-,001	-,031	,033
	PAF36	-,006	,046	,009
	PAF37	,014	,081	-,017
	PAF38	,017	,065	-,019
	PAF39	,067	,003	,005
	PAF40	,016	-,002	,001
	PAF41	-,012	,034	,042
	CNA42	-,017	-,027	,078
	CNA43	-,005	,059	-,039

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Correlaciones reproducidas

		IMP57	IMP58	IMP59
Residual ^a	CNA44	,037	-,024	,063
	CNA45	-,024	,023	-,045
	CNA46	,038	-,008	-,006
	CNA47	,034	,053	-,008
	CNA48	,029	,022	-,082
	CNA49	-,079	,034	,017
	CNA50	,015	-,061	-,055
	IMP51	-,074	,005	-,059
	IMP52	,014	,048	-,020
	IMP53	,072	,017	,004
	IMP54	-,036	-,011	-,040
	IMP55	-,125	-,109	-,033
	IMP56	-,024	-,028	-,047
	IMP57		-,047	-,015
	IMP58	-,047		-,076
IMP59	-,015	-,076		

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

- a. Los residuos se calculan entre las correlaciones observadas y reproducidas. Hay 287 (16,0%) residuales no redundantes con valores absolutos mayores que 0,05.
- b. Comunalidades reproducidas

Matriz de componentes rotados^a

	Componente					
	1	2	3	4	5	6
CVC22	,780					
CVC21	,768					
CVC20	,727					
CVC24	,654					
CVC19	,573					
CVC23	,560					
CVC25	,543					,364
CAF08	,365	,341				
CAF03		,802				
CAF01		,789				
CAF04		,789				
CAF02		,618				
CAF05		,517				
INF30			,857			
INF33			,813			
INF31			,781			
PAF38	-,303		,359			
IMP53			,339			
CNA50				,796		
IMP51				,682		
PAF34				,480		
CNA46				,466		
CIC11					,761	
CIC13					,730	
CIT14					,644	
CVC27						,749
CVC26	,343					,673
CVC29						,524
CNA42						
PAF36						
IMP59	,394					
CNA44						
IMP54						
CVC17						
CVC18	,304			-,415		
CVC28						-,368
IMP56						
CAF10						
CIC12						
IMP52			,376			
PAF35						
PAF37						

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

Matriz de componentes rotados^a

	Componente					
	1	2	3	4	5	6
CAF06						
CAF09						
INF32	,361					-,352
CNA49						
CNA45	-,326			,320	-,322	
PAF41						
PAF39						
PAF40					,301	
CIT15						
CIT16					-,329	
CNA48						
CAFO7						
IMP55						
IMP58						
IMP57						
CNA47						
CNA43						

Método de extracción: Análisis de componentes principales.
Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

Matriz de componentes rotados^a

	Componente					
	7	8	9	10	11	12
CVC22						
CVC21						
CVC20						
CVC24						
CVC19						
CVC23						
CVC25						
CAF08						
CAF03						
CAF01						
CAF04						
CAF02						
CAF05				,309		
INF30						
INF33						
INF31						
PAF38						
IMP53						-,317
CNA50						
IMP51						
PAF34						
CNA46						
CIC11						
CIC13						
CIT14						
CVC27						
CVC26						
CVC29						
CNA42	,752					
PAF36	,573					
IMP59	-,492					
CNA44	,470					
IMP54	-,371					-,304
CVC17		,737				
CVC18		-,593				
CVC28		,543				
IMP56			,772			
CAF10			,462			
CIC12			,408			
IMP52			,404			
PAF35				-,776		
PAF37				,681		

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

Matriz de componentes rotados^a

	Componente					
	7	8	9	10	11	12
CAF06					,813	
CAF09					,606	
INF32					-,385	
CNA49						,645
CNA45						,413
PAF41						
PAF39						
PAF40						
CIT15						
CIT16		,423				
CNA48						
CAFO7						
IMP55						
IMP58				-,320		
IMP57						,398
CNA47						
CNA43						,318

Método de extracción: Análisis de componentes principales.
Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

Matriz de componentes rotados^a

	Componente					
	13	14	15	16	17	18
CVC22						
CVC21						
CVC20						
CVC24						
CVC19						
CVC23						
CVC25						
CAF08						
CAF03						
CAF01						
CAF04						
CAF02				,393		
CAF05						
INF30						
INF33						
INF31						
PAF38						
IMP53			,329			
CNA50						
IMP51						
PAF34						
CNA46						
CIC11						
CIC13						
CIT14		-,335				
CVC27						
CVC26						
CVC29						
CNA42						
PAF36						
IMP59						
CNA44						
IMP54						
CVC17						
CVC18						
CVC28						
IMP56						
CAF10						
CIC12						
IMP52						
PAF35						
PAF37						

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

Matriz de componentes rotados^a

	Componente					
	13	14	15	16	17	18
CAF06						
CAF09						
INF32						
CNA49						
CNA45						
PAF41	,813					
PAF39	-,671					
PAF40	-,465		,382			
CIT15		,699				
CIT16		,469				
CNA48			,737			
CAFO7				,749		
IMP55					,672	
IMP58					,612	
IMP57					,499	
CNA47						,828
CNA43						,349

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 19 iteraciones.

Matriz de transformación de las componentes

Componente	1	2	3	4	5
1	,559	,371	,255	-,285	,247
2	-,409	,211	,610	,083	,218
3	,354	,201	,116	,405	-,317
4	,360	-,456	,325	,403	,336
5	,171	,545	-,244	-,048	,072
6	,194	-,242	,000	-,351	-,365
7	-,082	-,137	-,262	-,058	,453
8	,050	-,031	-,173	,300	-,007
9	,075	-,189	,030	-,164	,021
10	-,147	-,115	-,003	-,198	,168
11	,134	,013	-,246	,175	,396
12	-,107	,097	-,313	,103	,180
13	-,170	-,026	-,095	,072	,075
14	,094	,124	-,078	-,171	,278
15	-,294	,321	,183	,105	-,008
16	,007	-,075	,186	-,209	,123
17	-,090	-,030	-,170	-,048	-,100
18	,026	-,096	,114	-,410	,092

Método de extracción: Análisis de componentes principales.
Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

Matriz de transformación de las componentes

Componente	6	7	8	9	10
1	,291	-,219	-,291	,088	,130
2	,016	,279	,069	,225	,318
3	-,193	-,092	,256	,429	-,026
4	,101	,046	,019	-,161	-,331
5	-,056	,459	,057	-,110	-,306
6	,311	,075	-,084	,052	,091
7	-,158	,049	-,402	,484	-,255
8	,527	,423	,077	,195	,074
9	-,202	,060	,042	,222	-,110
10	,209	-,076	,274	,360	-,075
11	-,184	-,278	,191	-,204	,485
12	,299	-,041	,315	-,126	-,114
13	,434	-,145	-,202	-,053	,172
14	-,083	,070	,200	,108	,109
15	,145	-,426	-,096	-,111	-,497
16	-,136	,391	-,065	-,405	-,047
17	-,133	-,042	-,137	,128	,067
18	,068	-,126	,584	,021	-,196

Método de extracción: Análisis de componentes principales.
Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

Matriz de transformación de las componentes

Componente	11	12	13	14	15
1	-,066	-,209	-,076	-,077	,139
2	,247	,081	,187	-,001	,080
3	-,110	,059	,030	,327	-,009
4	,345	-,008	-,027	-,011	-,098
5	,351	,347	-,134	-,130	-,015
6	,318	,293	,488	,212	,134
7	-,136	,139	,325	,041	-,063
8	-,336	-,184	,115	-,330	,096
9	,001	,100	-,264	,062	,514
10	,064	,067	-,459	,084	,216
11	,037	,279	,185	-,152	,281
12	,152	-,273	,182	,421	,312
13	,062	,311	-,379	,257	-,305
14	,030	-,248	,103	,407	-,468
15	-,060	,013	,234	,002	,169
16	-,339	-,146	-,026	,336	,201
17	,535	-,582	-,053	-,195	,044
18	-,098	,049	,152	-,346	-,252

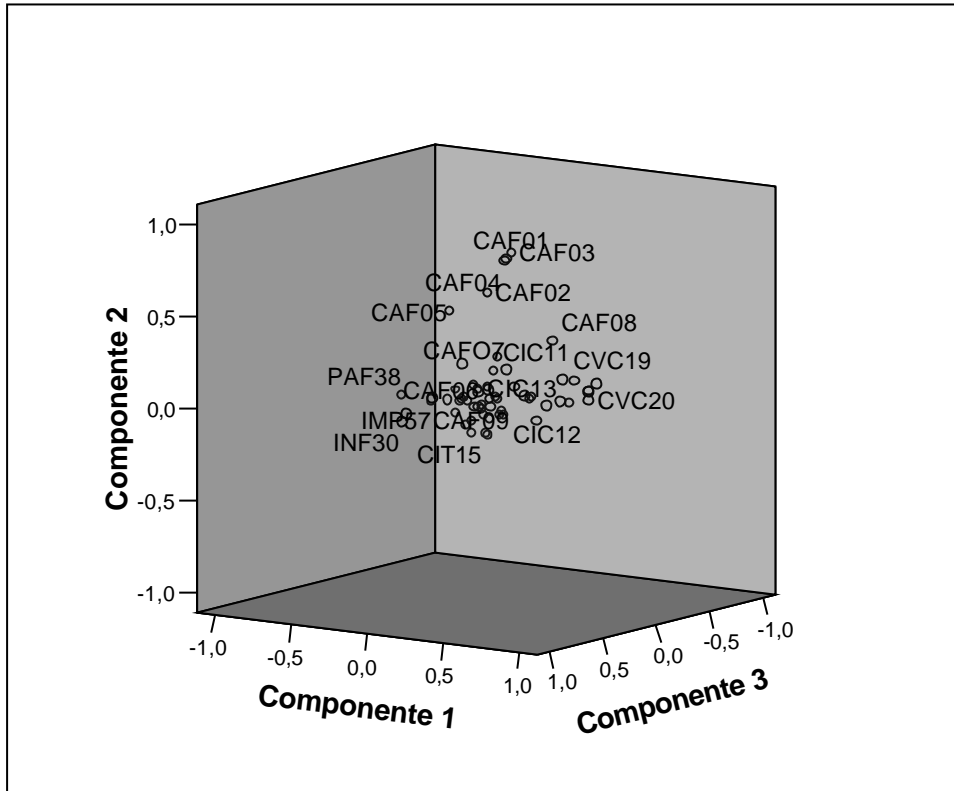
Método de extracción: Análisis de componentes principales.
Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

Matriz de transformación de las componentes

Componente	16	17	18
1	,112	-,092	-,012
2	,087	-,078	,064
3	,241	,262	,099
4	-,051	,024	-,022
5	,003	,076	,005
6	-,112	,157	-,047
7	,238	,050	-,004
8	-,216	,157	,143
9	-,290	-,239	,578
10	-,091	,304	-,514
11	-,092	,290	,033
12	,309	-,342	,018
13	,182	,172	,449
14	-,566	,032	,093
15	-,333	,288	,121
16	,195	,477	,059
17	,126	,401	,218
18	,298	,083	,294

Método de extracción: Análisis de componentes principales.
Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

Gráfico de componentes en espacio rotado



Matriz de coeficientes para el cálculo de las puntuaciones en las componentes

	Componente					
	1	2	3	4	5	6
CAF01	-,053	,299	-,044	,079	-,082	-,014
CAF02	-,026	,184	-,003	,041	-,025	,023
CAF03	-,023	,316	-,055	-,007	,073	-,034
CAF04	-,018	,329	,016	,063	-,021	-,064
CAF05	-,070	,151	,023	,005	-,044	,110
CAF06	,010	,004	-,053	,012	-,018	-,009
CAFO7	-,003	-,016	,001	-,060	-,037	-,023
CAF08	,092	,074	-,098	-,140	,104	-,053
CAF09	,022	,014	-,093	,110	,059	,001
CAF10	-,022	,013	,023	,033	,003	,078
CIC11	-,022	,031	-,046	,052	,334	-,044
CIC12	-,020	-,048	-,066	,146	-,046	,013
CIC13	-,017	-,010	,012	,013	,353	,043
CIT14	-,019	-,020	,028	,004	,265	-,010
CIT15	-,001	-,039	,025	,029	-,027	-,030
CIT16	,049	,031	,036	-,056	-,080	,118
CVC17	,033	-,019	,022	-,034	,052	,039
CVC18	,033	-,074	-,045	-,123	-,042	-,044
CVC19	,111	,016	,014	-,048	,007	,054
CVC20	,222	-,041	,002	,002	,063	-,063
CVC21	,231	-,039	,024	,016	-,078	-,021
CVC22	,220	-,002	,044	-,016	-,104	-,014
CVC23	,147	-,001	-,094	,148	,084	-,019
CVC24	,151	-,030	-,038	,003	,024	-,044
CVC25	,116	-,015	,013	,064	-,134	,135
CVC26	,052	-,105	-,037	-,041	-,030	,358
CVC27	-,036	,010	-,018	-,001	,040	,382
CVC28	,049	-,022	-,039	-,111	,045	-,151
CVC29	,014	-,006	-,051	,092	,099	,236
INF30	,007	-,055	,339	-,002	-,023	-,070
INF31	,025	,000	,301	,030	,046	-,044
INF32	,166	-,033	-,067	-,062	,166	-,199
INF33	-,018	-,040	,348	-,068	-,045	,027
PAF34	,038	-,050	-,053	,156	,059	,066
PAF35	,011	,035	,057	-,030	,055	-,040
PAF36	,128	-,018	-,033	,087	-,097	-,046
PAF37	,092	-,053	,002	,027	,022	-,170
PAF38	-,080	,018	,069	-,015	-,023	,061
PAF39	,007	-,026	,080	,086	-,095	-,090
PAF40	-,082	-,056	-,062	,034	,116	,117
PAF41	,038	,004	,017	,032	-,010	-,048
CNA42	,030	,002	,041	-,030	-,015	-,003

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

Puntuaciones de componentes.

Matriz de coeficientes para el cálculo de las puntuaciones en las componentes

	Componente					
	1	2	3	4	5	6
CNA43	,004	,049	,005	,048	,042	-,058
CNA44	,002	-,013	-,001	,051	-,038	,048
CNA45	-,036	,087	-,012	,119	-,085	,092
CNA46	,044	-,011	,056	,151	-,076	-,063
CNA47	,010	-,031	-,024	-,017	,010	,013
CNA48	,012	-,022	,005	-,038	,001	-,084
CNA49	,051	,022	,062	-,032	,016	,002
CNA50	,041	,074	-,003	,404	,023	,044
IMP51	-,009	-,008	-,053	,318	,048	-,003
IMP52	,032	-,023	,122	-,022	-,061	-,101
IMP53	,003	-,018	,045	-,089	,054	-,058
IMP54	-,076	,099	,029	,068	-,057	,091
IMP55	,027	-,024	-,020	-,100	,027	-,009
IMP56	-,018	-,021	-,022	-,018	-,033	,005
IMP57	-,081	,004	,086	-,026	,005	,033
IMP58	-,013	,039	,025	,086	-,001	,016
IMP59	,059	-,014	,001	,117	-,017	-,004

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

Puntuaciones de componentes.

Matriz de coeficientes para el cálculo de las puntuaciones en las componentes

	Componente					
	7	8	9	10	11	12
CAF01	-,089	-,059	-,010	-,048	,104	,016
CAF02	,044	,029	-,019	,014	-,058	,017
CAF03	-,001	,051	-,062	-,025	-,062	,088
CAF04	-,001	-,066	-,069	-,075	,016	-,007
CAF05	,063	,116	,054	,069	-,038	-,168
CAF06	-,066	-,024	-,034	-,033	,471	,003
CAFO7	-,045	-,016	-,071	-,030	,079	,052
CAF08	-,022	,194	,129	-,011	,133	,066
CAF09	,065	-,066	,057	,172	,358	-,104
CAF10	,114	,101	,169	,081	-,136	-,163
CIC11	,024	-,013	-,060	,002	-,043	-,052
CIC12	-,124	-,135	,170	-,025	-,055	,014
CIC13	-,104	,112	-,052	-,039	,000	,088
CIT14	,024	,032	,076	,000	-,002	,057
CIT15	-,040	-,107	-,079	-,028	-,014	,064
CIT16	,005	,206	,032	,017	,022	,063
CVC17	-,063	,443	-,045	-,009	-,058	,015
CVC18	,079	-,297	,122	,066	,119	-,038
CVC19	,100	-,062	,044	-,081	-,006	-,013
CVC20	,081	,021	-,084	,110	-,047	,027
CVC21	,136	,062	-,101	,126	,020	-,053
CVC22	,063	,106	-,040	-,076	-,018	,040
CVC23	-,012	-,048	,065	,150	-,016	,038
CVC24	-,064	-,060	,034	-,034	,027	,188
CVC25	-,097	,046	,018	-,060	,057	,067
CVC26	-,002	,124	,133	-,003	,025	,101
CVC27	-,032	,037	-,002	-,037	-,016	,033
CVC28	-,002	,304	,152	-,047	,120	-,161
CVC29	,113	-,045	-,117	-,027	-,010	-,080
INF30	,040	,015	-,021	-,035	-,088	,000
INF31	,015	-,021	-,069	-,013	-,135	,083
INF32	,056	,096	,087	,038	-,217	,076
INF33	-,045	,048	-,101	-,081	-,041	,182
PAF34	,119	,083	,020	-,049	,048	-,105
PAF35	,069	,046	-,038	-,430	-,009	-,046
PAF36	,304	-,058	,053	,135	,018	,095
PAF37	,029	-,021	-,084	,402	,065	-,001
PAF38	-,041	,003	,092	,111	,151	-,034
PAF39	,019	-,094	-,007	-,003	,007	-,055
PAF40	,045	,005	,143	,001	-,055	,208
PAF41	-,033	,008	-,012	-,083	-,012	-,005
CNA42	,414	-,088	,025	-,114	-,066	-,077

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

Puntuaciones de componentes.

Matriz de coeficientes para el cálculo de las puntuaciones en las componentes

	Componente					
	7	8	9	10	11	12
CNA43	-,045	,032	,148	-,061	,035	,146
CNA44	,209	,001	,008	-,002	,005	,041
CNA45	,033	-,032	-,094	-,024	-,069	,213
CNA46	-,114	,037	,098	-,081	,133	-,108
CNA47	,030	-,027	-,085	,027	-,053	-,018
CNA48	,033	,108	-,020	-,005	,018	-,052
CNA49	,015	,005	,035	-,016	,023	,387
CNA50	-,036	-,063	-,012	,069	-,030	,063
IMP51	-,031	-,094	,008	,042	,083	-,042
IMP52	,068	-,120	,209	-,172	,027	-,142
IMP53	-,039	,039	,063	-,031	,168	-,203
IMP54	-,213	-,009	,121	-,104	,099	-,150
IMP55	,020	,076	,028	,069	,067	-,059
IMP56	-,005	-,042	,416	-,009	,002	,075
IMP57	-,069	-,083	,063	,001	-,017	,214
IMP58	-,010	-,124	-,065	-,151	-,023	-,125
IMP59	-,240	,012	,048	,029	-,061	,108

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

Puntuaciones de componentes.

Matriz de coeficientes para el cálculo de las puntuaciones en las componentes

	Componente					
	13	14	15	16	17	18
CAF01	-,004	-,094	,039	-,008	-,023	,000
CAF02	,025	,044	,008	,203	-,092	-,057
CAF03	,004	-,003	-,089	-,056	,009	-,007
CAF04	,047	,049	,027	-,178	,070	-,008
CAF05	,063	,075	-,060	,124	,014	-,004
CAF06	-,021	-,035	,031	,098	,004	,024
CAFO7	-,016	-,007	,024	,515	,039	,141
CAF08	-,085	,039	-,074	,027	-,054	,008
CAF09	,042	,057	,009	-,064	,091	-,125
CAF10	,024	,004	-,026	,122	,024	,029
CIC11	,014	,045	,059	,027	,036	-,030
CIC12	,151	,104	,180	,093	-,160	-,051
CIC13	,011	,070	-,041	-,034	,026	-,004
CIT14	,057	-,177	-,053	-,086	-,005	,104
CIT15	-,012	,441	,091	,080	,039	-,070
CIT16	-,057	,290	-,073	-,180	-,110	,009
CVC17	,030	-,075	,077	,006	-,014	-,001
CVC18	-,072	,050	-,141	,011	,030	,074
CVC19	-,005	,205	-,028	-,107	-,010	-,009
CVC20	,035	,091	-,071	-,024	,055	,020
CVC21	-,045	-,037	-,007	,037	,075	,011
CVC22	,053	-,128	-,021	,085	-,016	-,067
CVC23	-,002	,086	-,083	,015	-,065	-,010
CVC24	-,002	-,067	,105	-,040	-,104	,054
CVC25	,082	-,187	,075	-,078	-,129	,041
CVC26	-,020	-,102	-,173	,125	-,042	-,072
CVC27	,004	,046	-,085	-,057	,048	,055
CVC28	,040	,015	,011	,055	,039	-,043
CVC29	,044	,205	,160	-,014	,019	,089
INF30	,004	-,047	-,006	-,019	-,003	-,059
INF31	-,020	,075	-,016	-,079	,020	-,058
INF32	,020	,062	-,130	-,043	,039	,067
INF33	-,061	-,047	,007	,061	,070	,041
PAF34	-,022	-,026	-,134	,205	-,088	-,060
PAF35	,096	,036	-,026	,099	-,071	-,073
PAF36	,002	-,168	,152	-,067	-,058	-,181
PAF37	,009	-,018	-,019	,085	-,036	-,069
PAF38	-,009	,175	-,180	-,033	-,107	,109
PAF39	-,391	-,010	-,046	,024	-,045	,006
PAF40	-,313	-,019	,254	,194	-,064	-,061
PAF41	,483	-,084	,008	,032	-,047	,050
CNA42	,000	,037	,018	-,010	,050	,076

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

Puntuaciones de componentes.

Matriz de coeficientes para el cálculo de las puntuaciones en las componentes

	Componente					
	13	14	15	16	17	18
CNA43	-,057	,044	-,094	-,158	-,067	,216
CNA44	-,129	,049	,111	-,005	,061	,175
CNA45	,018	,076	,053	-,001	-,024	,091
CNA46	-,050	-,200	-,180	,091	-,016	,188
CNA47	,049	-,046	,012	,115	,050	,582
CNA48	,029	-,016	,499	,046	,023	,007
CNA49	,059	,073	-,020	,000	-,041	-,018
CNA50	,041	,049	-,017	-,117	-,099	-,084
IMP51	-,065	,003	,110	-,043	,061	,034
IMP52	,004	,031	,049	-,100	-,118	-,052
IMP53	,019	,106	,167	-,071	,023	,111
IMP54	-,026	-,111	,068	-,156	,107	,087
IMP55	,008	-,017	,014	-,059	,481	,135
IMP56	-,026	-,099	-,006	-,078	,063	-,054
IMP57	,085	-,114	-,053	,113	,335	-,069
IMP58	-,047	,055	,029	,049	,433	-,135
IMP59	-,016	-,017	,127	-,066	,091	,011

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

Puntuaciones de componentes.

Matriz de covarianza de las puntuaciones de las componentes

Componente	1	2	3	4	5
1	1,000	,000	,000	,000	,000
2	,000	1,000	,000	,000	,000
3	,000	,000	1,000	,000	,000
4	,000	,000	,000	1,000	,000
5	,000	,000	,000	,000	1,000
6	,000	,000	,000	,000	,000
7	,000	,000	,000	,000	,000
8	,000	,000	,000	,000	,000
9	,000	,000	,000	,000	,000
10	,000	,000	,000	,000	,000
11	,000	,000	,000	,000	,000
12	,000	,000	,000	,000	,000
13	,000	,000	,000	,000	,000
14	,000	,000	,000	,000	,000
15	,000	,000	,000	,000	,000
16	,000	,000	,000	,000	,000
17	,000	,000	,000	,000	,000
18	,000	,000	,000	,000	,000

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

Puntuaciones de componentes.

Matriz de covarianza de las puntuaciones de las componentes

Componente	6	7	8	9	10
1	,000	,000	,000	,000	,000
2	,000	,000	,000	,000	,000
3	,000	,000	,000	,000	,000
4	,000	,000	,000	,000	,000
5	,000	,000	,000	,000	,000
6	1,000	,000	,000	,000	,000
7	,000	1,000	,000	,000	,000
8	,000	,000	1,000	,000	,000
9	,000	,000	,000	1,000	,000
10	,000	,000	,000	,000	1,000
11	,000	,000	,000	,000	,000
12	,000	,000	,000	,000	,000
13	,000	,000	,000	,000	,000
14	,000	,000	,000	,000	,000
15	,000	,000	,000	,000	,000
16	,000	,000	,000	,000	,000
17	,000	,000	,000	,000	,000
18	,000	,000	,000	,000	,000

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

Puntuaciones de componentes.

Matriz de covarianza de las puntuaciones de las componentes

Componente	11	12	13	14	15
1	,000	,000	,000	,000	,000
2	,000	,000	,000	,000	,000
3	,000	,000	,000	,000	,000
4	,000	,000	,000	,000	,000
5	,000	,000	,000	,000	,000
6	,000	,000	,000	,000	,000
7	,000	,000	,000	,000	,000
8	,000	,000	,000	,000	,000
9	,000	,000	,000	,000	,000
10	,000	,000	,000	,000	,000
11	1,000	,000	,000	,000	,000
12	,000	1,000	,000	,000	,000
13	,000	,000	1,000	,000	,000
14	,000	,000	,000	1,000	,000
15	,000	,000	,000	,000	1,000
16	,000	,000	,000	,000	,000
17	,000	,000	,000	,000	,000
18	,000	,000	,000	,000	,000

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

Puntuaciones de componentes.

Matriz de covarianza de las puntuaciones de las componentes

Componente	16	17	18
1	,000	,000	,000
2	,000	,000	,000
3	,000	,000	,000
4	,000	,000	,000
5	,000	,000	,000
6	,000	,000	,000
7	,000	,000	,000
8	,000	,000	,000
9	,000	,000	,000
10	,000	,000	,000
11	,000	,000	,000
12	,000	,000	,000
13	,000	,000	,000
14	,000	,000	,000
15	,000	,000	,000
16	1,000	,000	,000
17	,000	1,000	,000
18	,000	,000	1,000

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

Puntuaciones de componentes.

Medias

Informe

Edad		Materiales y recursos de los centros de profesorado	Conocimiento de las características de las actividades de formación	Detección de áreas de mejora de la práctica docente
Entre 20 y 29 años	Media	-,1130478	,1548910	-,0720487
	N	47	47	47
	Desv. típ.	,86204925	1,04056025	,93316836
Entre 30 y 39 años	Media	-,0402986	-,0548294	,2072748
	N	119	119	119
	Desv. típ.	1,00511007	,91420415	1,03946496
Entre 40 y 49 años	Media	,1553781	,1075809	-,1324733
	N	154	154	154
	Desv. típ.	1,05148598	1,08697006	,92921639
Entre 50 y 59 años	Media	-,1600281	-,1370742	-,0518400
	N	87	87	87
	Desv. típ.	,96269598	,87064331	1,06011060
60 años o más	Media	,0343329	-1,7990616	1,2105168
	N	3	3	3
	Desv. típ.	,00000000	,00000000	,00000000
Total	Media	,00000000	,00000000	,00000000
	N	410	410	410
	Desv. típ.	1,00000000	1,00000000	1,00000000

Informe

Edad		Consideración de la formación para la mejora de la práctica docente	Disponibilidad y presteza del personal del centro de profesorado
Entre 20 y 29 años	Media	-,0806365	-,1022245
	N	47	47
	Desv. típ.	1,00432719	,85762860
Entre 30 y 39 años	Media	,1069166	,2014470
	N	119	119
	Desv. típ.	1,15532475	1,10342045
Entre 40 y 49 años	Media	-,0119965	-,0243614
	N	154	154
	Desv. típ.	,78053512	,96244669
Entre 50 y 59 años	Media	-,0908387	-,0952900
	N	87	87
	Desv. típ.	1,12712836	,88030675
60 años o más	Media	,2724207	-2,3752544
	N	3	3
	Desv. típ.	,00000000	,00000000
Total	Media	,00000000	,00000000
	N	410	410
	Desv. típ.	1,00000000	1,00000000

Medias

Informe

Edad		Formación en los centros de trabajo	Formación mediante cursos y jornadas
Entre 20 y 29 años	Media	-,3183864	,3509117
	N	47	47
	Desv. típ.	,70996011	1,10590431
Entre 30 y 39 años	Media	,0253443	,1165300
	N	119	119
	Desv. típ.	1,02066976	,95984726
Entre 40 y 49 años	Media	,0914359	,0608374
	N	154	154
	Desv. típ.	1,06657940	,92332524
Entre 50 y 59 años	Media	-,0411374	-,4957588
	N	87	87
	Desv. típ.	,97564202	,96674636
60 años o más	Media	,4820041	1,1340448
	N	3	3
	Desv. típ.	,00000000	,00000000
Total	Media	,0000000	,0000000
	N	410	410
	Desv. típ.	1,00000000	1,00000000

Informe

Edad		Ubicación horaria de la formación permanente	Incapacidad para introducir mejoras en la práctica
Entre 20 y 29 años	Media	-,0804634	,0901691
	N	47	47
	Desv. típ.	,96704901	1,09931281
Entre 30 y 39 años	Media	,0072600	,0987910
	N	119	119
	Desv. típ.	,92000048	,91561069
Entre 40 y 49 años	Media	-,0295770	-,0464199
	N	154	154
	Desv. típ.	1,14005505	1,00034603
Entre 50 y 59 años	Media	,0657564	-,0589463
	N	87	87
	Desv. típ.	,87207139	1,04878603
60 años o más	Media	,5839644	-1,2390321
	N	3	3
	Desv. típ.	,00000000	,00000000
Total	Media	,0000000	,0000000
	N	410	410
	Desv. típ.	1,00000000	1,00000000

Medias

Informe

Sexo		Materiales y recursos de los centros de profesorado	Conocimiento de las características de las actividades de formación	Detección de áreas de mejora de la práctica docente
Mujer	Media	-,0150672	-,1189093	-,0534442
	N	242	242	242
	Desv. típ.	1,01101060	,80845548	,99808213
Hombre	Media	,0217040	,1712860	,0769850
	N	168	168	168
	Desv. típ.	,98652476	1,20659779	1,00070820
Total	Media	,0000000	,0000000	,0000000
	N	410	410	410
	Desv. típ.	1,00000000	1,00000000	1,00000000

Informe

Sexo		Consideración de la formación para la mejora de la práctica docente	Disponibilidad y presteza del personal del centro de profesorado
Mujer	Media	,0278084	,0948729
	N	242	242
	Desv. típ.	,94481078	1,05574465
Hombre	Media	-,0400573	-,1366621
	N	168	168
	Desv. típ.	1,07617209	,89932215
Total	Media	,0000000	,0000000
	N	410	410
	Desv. típ.	1,00000000	1,00000000

Medias

Informe

Sexo		Formación en los centros de trabajo	Formación mediante cursos y jornadas	Ubicación horaria de la formación permanente	Incapacidad para introducir mejoras en la práctica
Mujer	Media	,0102321	-,0222371	-,0651980	,0142197
	N	242	242	242	242
	Desv. típ.	,97617716	,98341051	1,09030148	1,06237614
Hombre	Media	-,0147391	,0320320	,0939162	-,0204832
	N	168	168	168	168
	Desv. típ.	1,03612591	1,02553554	,84767733	,90533218
Total	Media	,0000000	,0000000	,0000000	,0000000
	N	410	410	410	410
	Desv. típ.	1,00000000	1,00000000	1,00000000	1,00000000

Medias

Informe

Titulaciones que posee		Materiales y recursos de los centros de profesorado	Conocimiento de las características de las actividades de formación	Detección de áreas de mejora de la práctica docente
Diplomado/a	Media	-,0816064	-,0074278	-,2093091
	N	207	207	207
	Desv. típ.	,98989796	,93717221	,97684359
Licenciado/a	Media	,0705957	,0067886	,2222990
	N	200	200	200
	Desv. típ.	1,00230710	1,06285484	,98059358
Doctor/a	Media	,9244596	,0599480	-,3776050
	N	3	3	3
	Desv. típ.	1,06830877	1,27241129	,92166298
Total	Media	,0000000	,0000000	,0000000
	N	410	410	410
	Desv. típ.	1,00000000	1,00000000	1,00000000

Informe

Titulaciones que posee		Consideración de la formación para la mejora de la práctica docente	Disponibilidad y presteza del personal del centro de profesorado
Diplomado/a	Media	,0330289	-,1692007
	N	207	207
	Desv. típ.	,86041275	,84205443
Licenciado/a	Media	-,0403726	,1648575
	N	200	200
	Desv. típ.	1,13163357	1,11687109
Doctor/a	Media	,4125170	,6843474
	N	3	3
	Desv. típ.	,54565919	,98360391
Total	Media	,0000000	,0000000
	N	410	410
	Desv. típ.	1,00000000	1,00000000

Medias

Informe

Titulaciones que posee		Formación en los centros de trabajo	Formación mediante cursos y jornadas
Diplomado/a	Media	-,0885277	-,1131261
	N	207	207
	Desv. típ.	,97996938	1,03220738
Licenciado/a	Media	,0824555	,1198203
	N	200	200
	Desv. típ.	1,01671360	,96096361
Doctor/a	Media	,6113793	-,1823209
	N	3	3
	Desv. típ.	,82429775	,25487685
Total	Media	,0000000	,0000000
	N	410	410
	Desv. típ.	1,00000000	1,00000000

Informe

Titulaciones que posee		Ubicación horaria de la formación permanente	Incapacidad para introducir mejoras en la práctica
Diplomado/a	Media	,0646865	-,0183579
	N	207	207
	Desv. típ.	1,02073685	1,03652732
Licenciado/a	Media	-,0701479	,0164878
	N	200	200
	Desv. típ.	,98279254	,96986485
Doctor/a	Media	,2131556	,1675077
	N	3	3
	Desv. típ.	,29229292	,37460252
Total	Media	,0000000	,0000000
	N	410	410
	Desv. típ.	1,00000000	1,00000000

Medias

Informe

Puesto de trabajo		Materiales y recursos de los centros de profesorado	Conocimiento de las características de las actividades de formación	Detección de áreas de mejora de la práctica docente
Educación Infantil	Media	-,1598309	,0358633	-,2164087
	N	63	63	63
	Desv. típ.	,68008881	,94302803	,77764106
Educación Primaria	Media	-,2233780	-,1020846	-,2934583
	N	185	185	185
	Desv. típ.	1,02613276	,91312896	,96366201
Educación Secundaria	Media	,3172487	,1026312	,4192811
	N	162	162	162
	Desv. típ.	,99513086	1,10540153	,97571482
Total	Media	,0000000	,0000000	,0000000
	N	410	410	410
	Desv. típ.	1,00000000	1,00000000	1,00000000

Informe

Puesto de trabajo		Consideración de la formación para la mejora de la práctica docente	Disponibilidad y presteza del personal del centro de profesorado
Educación Infantil	Media	,1239036	-,1209158
	N	63	63
	Desv. típ.	,69077298	,77874261
Educación Primaria	Media	,0146626	-,1334071
	N	185	185
	Desv. típ.	1,01294415	,98134039
Educación Secundaria	Media	-,0649290	,1993704
	N	162	162
	Desv. típ.	1,08327615	1,06773835
Total	Media	,0000000	,0000000
	N	410	410
	Desv. típ.	1,00000000	1,00000000

Medias

Informe

Puesto de trabajo		Formación en los centros de trabajo	Formación mediante cursos y jornadas
Educación Infantil	Media	-,1523849	-,0682897
	N	63	63
	Desv. típ.	,79920837	,96171262
Educación Primaria	Media	,0059920	,0248505
	N	185	185
	Desv. típ.	1,05138221	1,09861596
Educación Secundaria	Media	,0524181	-,0018216
	N	162	162
	Desv. típ.	1,00954870	,89570428
Total	Media	,0000000	,0000000
	N	410	410
	Desv. típ.	1,00000000	1,00000000

Informe

Puesto de trabajo		Ubicación horaria de la formación permanente	Incapacidad para introducir mejoras en la práctica
Educación Infantil	Media	-,3324438	,1943948
	N	63	63
	Desv. típ.	1,27905817	1,03307190
Educación Primaria	Media	,2457433	-,0481697
	N	185	185
	Desv. típ.	,79619061	1,10178398
Educación Secundaria	Media	-,1513491	-,0205894
	N	162	162
	Desv. típ.	1,02479142	,85097630
Total	Media	,0000000	,0000000
	N	410	410
	Desv. típ.	1,00000000	1,00000000

Medias

Informe

Años de servicio		Materiales y recursos de los centros de profesorado	Conocimiento de las características de las actividades de formación	Detección de áreas de mejora de la práctica docente
Menos de 5 años de servicio	Media	-,0254617	,1186342	-,0142993
	N	63	63	63
	Desv. típ.	,83545061	,93985037	,82963566
Entre 5 y 10 años de servicio	Media	,1249004	,0384182	,2457476
	N	75	75	75
	Desv. típ.	1,03723117	1,15326490	1,03071359
Entre 11 y 15 años de servicio	Media	-,2388707	,0023207	-,3632507
	N	87	87	87
	Desv. típ.	,92692670	,71032154	1,04781069
Entre 16 y 20 años de servicio	Media	,4038573	-,1236166	,1234122
	N	59	59	59
	Desv. típ.	,92824834	1,02411840	,88466728
Más de 20 años de servicio	Media	-,0857878	-,0259035	,0538990
	N	126	126	126
	Desv. típ.	1,07896738	1,09400351	1,02219641
Total	Media	,0000000	,0000000	,0000000
	N	410	410	410
	Desv. típ.	1,00000000	1,00000000	1,00000000

Informe

Años de servicio		Consideración de la formación para la mejora de la práctica docente	Disponibilidad y presteza del personal del centro de profesorado
Menos de 5 años de servicio	Media	,0880776	-,1066393
	N	63	63
	Desv. típ.	,93774111	1,01996352
Entre 5 y 10 años de servicio	Media	-,1148993	,2821769
	N	75	75
	Desv. típ.	1,43396958	1,19236392
Entre 11 y 15 años de servicio	Media	,0487171	-,1629641
	N	87	87
	Desv. típ.	,87610539	,69580060
Entre 16 y 20 años de servicio	Media	-,1647575	,0907800
	N	59	59
	Desv. típ.	,94827926	,97811377
Más de 20 años de servicio	Media	,0678640	-,0446280
	N	126	126
	Desv. típ.	,80141336	1,02929454
Total	Media	,0000000	,0000000
	N	410	410
	Desv. típ.	1,00000000	1,00000000

Medias

Informe

Años de servicio		Formación en los centros de trabajo	Formación mediante cursos y jornadas
Menos de 5 años de servicio	Media	-,1104076	,1964199
	N	63	63
	Desv. típ.	,83420144	,96558337
Entre 5 y 10 años de servicio	Media	-,0877471	-,2585243
	N	75	75
	Desv. típ.	1,16405132	,80062484
Entre 11 y 15 años de servicio	Media	-,0515088	,1869260
	N	87	87
	Desv. típ.	,74067718	1,00834520
Entre 16 y 20 años de servicio	Media	,2513691	,2237995
	N	59	59
	Desv. típ.	1,16490874	,90385535
Más de 20 años de servicio	Media	,0252953	-,1781894
	N	126	126
	Desv. típ.	1,03657949	1,10089645
Total	Media	,0000000	,0000000
	N	410	410
	Desv. típ.	1,00000000	1,00000000

Informe

Años de servicio		Ubicación horaria de la formación permanente	Incapacidad para introducir mejoras en la práctica
Menos de 5 años de servicio	Media	-,0395026	,0207000
	N	63	63
	Desv. típ.	,96343397	,91257127
Entre 5 y 10 años de servicio	Media	-,3061438	,1530922
	N	75	75
	Desv. típ.	1,12663150	,77759603
Entre 11 y 15 años de servicio	Media	-,0110511	,0431453
	N	87	87
	Desv. típ.	1,06176533	1,23518715
Entre 16 y 20 años de servicio	Media	,1735675	-,0109357
	N	59	59
	Desv. típ.	,99146820	1,02187858
Más de 20 años de servicio	Media	,1283366	-,1261464
	N	126	126
	Desv. típ.	,86053953	,96701242
Total	Media	,0000000	,0000000
	N	410	410
	Desv. típ.	1,00000000	1,00000000

Medias

Informe

Zona de trabajo		Materiales y recursos de los centros de profesorado	Conocimiento de las características de las actividades de formación	Detección de áreas de mejora de la práctica docente
Costa	Media	,0070737	-,0177677	,0024660
	N	273	273	273
	Desv. típ.	1,01593981	1,00018985	1,01819333
Alpujarra	Media	,1545668	-,0411069	-,1238231
	N	87	87	87
	Desv. típ.	,95198906	,95395414	,98888279
Valle de Lecrín	Media	-,3075687	,1685376	,2019878
	N	50	50	50
	Desv. típ.	,94217709	1,07836629	,89828424
Total	Media	,0000000	,0000000	,0000000
	N	410	410	410
	Desv. típ.	1,00000000	1,00000000	1,00000000

Informe

Zona de trabajo		Consideración de la formación para la mejora de la práctica docente	Disponibilidad y presteza del personal del centro de profesorado
Costa	Media	-,0252728	,0948679
	N	273	273
	Desv. típ.	1,00801583	1,12229783
Alpujarra	Media	,1804923	-,1283966
	N	87	87
	Desv. típ.	,97460825	,65999598
Valle de Lecrín	Media	-,1760673	-,2945686
	N	50	50
	Desv. típ.	,97284820	,65013082
Total	Media	,0000000	,0000000
	N	410	410
	Desv. típ.	1,00000000	1,00000000

Medias

Informe

Zona de trabajo		Formación en los centros de trabajo	Formación mediante cursos y jornadas
Costa	Media	,0686214	,0180417
	N	273	273
	Desv. típ.	1,07209755	,99210109
Alpujarra	Media	-,1404869	-,0368436
	N	87	87
	Desv. típ.	,77236351	,90663447
Valle de Lecrín	Media	-,1302256	-,0343999
	N	50	50
	Desv. típ.	,91708956	1,19798390
Total	Media	,0000000	,0000000
	N	410	410
	Desv. típ.	1,00000000	1,00000000

Informe

Zona de trabajo		Ubicación horaria de la formación permanente	Incapacidad para introducir mejoras en la práctica
Costa	Media	-,0865074	-,1691408
	N	273	273
	Desv. típ.	1,02982272	,96251353
Alpujarra	Media	,0955603	,3803679
	N	87	87
	Desv. típ.	,94692205	1,03469540
Valle de Lecrín	Media	,3060557	,2616686
	N	50	50
	Desv. típ.	,85595957	,91605269
Total	Media	,0000000	,0000000
	N	410	410
	Desv. típ.	1,00000000	1,00000000

Anexo VIII

Transcripción del grupo de discusión

TRANSCRIPCIÓN DEL GRUPO DE DISCUSIÓN

PARTICIPANTES:

Las personas componentes del Grupo de Discusión son las siguientes:

JM: *José Miguel Fernández Álvarez*

Profesor del I.E.S. “La Contraviesa” deAlbuñol

FH: *Francisco Javier Hernández Martínez*

Profesor del I.E.S. “Sayena” de Castell de Ferro

MA: *Maria Ángeles García Barbero*

Maestra de Educación Primaria en el C.E.I.P. “Nuestra Señora del Carmen” de Durcal

JA: *Francisco J. Fernández Peñalver*

Maestro de Educación Primaria en el C.E.I.P. Príncipe Felipe de Motril

MC: *Maria del Carmen Jiménez Martínez*

Maestra y directora de la Escuela Infantil “Juan Ramón Jiménez” de Salobreña

RO: *Rocío Paniza Bautista*

Maestra de la Escuela Infantil “Río Ebro” de Motril

MO: José Antonio Gutiérrez Rodríguez

MO: Si os parece podemos empezar por la siguiente cuestión: “Considera el profesorado necesaria la formación permanente”

JM: No

MO: Aclara eso, no, significa nadie, algunos....

JM: La mayor parte del profesorado de secundaria piensa que la formación no es necesaria, que depende de la capacidad personal de cada uno, de la formación inicial que recibió en la Universidad, que no necesitan actualizarse.

MA: No estoy de acuerdo, si la formación nos aporta algo sí interesa

MO: ¿Eso es lo que tú crees o lo que tu piensas que la gente cree?

JM: Eso es, yo no he respondido por mí sino por lo que la gente piensa

MA: La gente no quiere hacer cursos porque hay mucha teoría, no te dicen nada nuevo.

MO: Si las actividades fueran atractivas la gente participaría más

MA: Claro, si te aportan cosas nuevas, que te van a servir para algo pues si

RO: Yo creo que eso depende de cada uno, la culpa no la tienen los cursos, yo he asistido a cursos que han sido un rollazo y a otros que han sido muy interesantes. El primer paso para ir a un curso depende de la persona, hay compañeros que opinan que son necesarios y otros que con la formación que

tienen es más que suficiente. Personalmente creo que es muy necesaria y con respecto a los compañeros, pues hay de todo

MA: La formación permanente, en general, el profesorado piensa que es necesaria, el problema es que no tienen compromiso con esa formación, que su actitud en la escuela no tiene porque cambiar con esa formación, ellos hacen sus cursos pero eso no implica que cambien sus comportamientos en su escuela, y eso es lo que más se está dando. Le pides a un compañero un currículo y te saca un montón de cursos, pero trabaja ahora como trabajaba hace veinte años. Lo que falta es conexión entre esos cursos y su grado de innovación en la escuela. La formación que ahora se está dando en los centros está más próxima a ese cambio de actitud que digo, más que los cursos a los que vas y no participas. El modelo al que se tiende ahora creo que puede incidir más en la práctica educativa de los profesores.

JA: Yo pienso que para el profesorado de primaria, si es necesaria la formación permanente, en general para todos y en particular en el área de lenguas extranjeras al que yo pertenezco es fundamental, porque con los años se pierde capacidad lingüística, eso lo pienso yo y los compañeros del área

MA: Siempre y cuando esa formación te aporte algo

FH: Yo he tenido dos experiencias, una en primaria y otra en secundaria, la experiencia del profesorado de primaria y de secundaria también es que la formación es necesaria, en el campo de la educación donde se trabaja con generaciones que van cambiando, con alumnos y alumnas que van modificando su forma de ser, necesitamos y adaptándonos. Yo creo que todo el mundo cree que es necesaria, ahora bien, la implicación en la formación en infantil y en primaria es mayor que en secundaria. Porque en secundaria se entiende que es más una etapa formativa que educativa y en secundaria se piensa que es suficiente con la formación inicial, porque la mayoría del profesorado de secundaria lo que se transmite son los esquemas de la

universidad. Se transmiten conocimiento a los alumnos y alumnas y luego se comprueba si los han adquirido, y para eso no les hace falta la formación. Ahora en los últimos años con la obligatoriedad de la educación secundaria, se está planteando de qué manera hay que tratar a esos alumnos que están creando dificultades en los centros, pero no se termina la gente de convencer de que la formación es necesaria

MO: Otra cuestión sería “Se forma el profesorado suficientemente”

JM: De un modo general no, te hablo desde secundaria comparto lo que dice Paco, piensan que con lo que aprendieron en la universidad es suficiente

MA: Creo que hay de todo, hay gente que cumple con ir cada día a clase y luego hay gente con inquietud por conocer cosas nuevas

RO: En infantil también hay de todo, hay quien quiere formarse y quien no, depende también de su situación familiar, del tiempo libre que tengan

MA: Desde los sexenios la gente se forma más para obtener el certificado no para realmente formarse en algo que le sirva para su trabajo. ¿Porqué no? Ahí está la formación inicial del profesorado, espero que las cosas hayan cambiado pero cuando yo estudiaba magisterio, la didáctica y lo demás no nos enseñaban a enseñar. Creo que en primer lugar habría que reflexionar sobre la formación inicial del profesorado, hay que pensar que con la base que se les da el profesorado tiene que enfrentarse después a la realidad de la escuela. Y además no hay diferencia entre un maestro formado y otro poco formado, entre el buen profesional y el malo, los dos cobran lo mismo y a veces la imagen que da un mal profesional ante las madres o ante la inspección es mejor que la del bueno. Porque a veces un profesional bien formado puede exigir más a la inspección o a la Administración que otro mal formado pero que pase de su compromiso con la escuela. La Administración no reconoce al que se forma

JA: Pienso que no se forma suficientemente, según la experiencia de los centros en los que he estado. Las causas acomodación, falta de motivación.

RO: Perdonad. Creo que como decíamos antes la formación es algo personal, por lo que el reconocimiento exterior, pues hasta cierto punto. Si te formas para ese reconocimiento exterior, no lo estás haciendo para después llevarlo al aula

MA: En las empresas privadas sabes que tu éxito depende de tu formación, yo me asombro muchas veces de ver a los camareros como manejan los ordenadores y cuantos colegios hay que están los ordenadores muertos de risa.

FH: No creo que la gente se forme suficientemente, además yo querría añadir que casi siempre se forman los mismos. Estamos un grupo que nos gusta estar al día, innovar, debatir en los centros. Luego hay un montón de gente que no lo hace. Casi siempre es la misma gente la que acude a cursos, jornadas o grupos de trabajo. Pienso que también se forma más gente joven que gente más acomodada. Recién salido parece que tienes más interés, te ves menos experto. Lo que si es cierto que la formación está poco conectada con la mejora de la práctica. Hay formación más bien a nivel individual, pero hay poca que me sirva para mejorar las dificultades que tengo en el centro. Entendemos la formación como algo individual, con lo que yo estoy de acuerdo pero que hay que entenderla también como algo colectivo, si queremos mejorar situaciones de un centro, es algo que tenemos que hacerlo entre todos. Decimos yo hago lo que puedo y el otro hace lo que puede pero no juntos. Ahora, quizá con la modalidad de formación en centros mejoren algunas cosas. Los temas sobre los que teníamos que formarnos que serían la metodología, didáctica concreta de trabajo, planteamiento de objetivos y de un proyecto en conjunto, se tocan poco. Las demandas de formación no son demandas de grupo, son casi siempre demandas individuales, pocas veces hay demandas conjuntas

MO: ¿Qué razones llevan al profesorado a realizar actividades de formación?

JM: En secundaria yo no tengo duda, fundamentalmente los sexenios y en los nuevos el concurso de traslados

FH: Hombre, yo creo que esa es una razón para una parte del profesorado de secundaria, pero también hay a quien le interesa las actividades porque considera que puede sacar algo útil de ellas.

Claro que el concurso de traslados es muy importante para los nuevos y creo que la culpa no es de ellos sino del sistema que premia la formación, como si fuese esta un fin y no un medio. Lo que habría que valorar son las buenas prácticas, esto haría que la gente considerara necesario formarse, porque les serviría para mejorar y así se lograría el objetivo de la formación que es ese, hacer mejor nuestro trabajo.

Existen también compañeros que asisten a actividades por un interés personal que poco tiene que ver con su trabajo, hay algunos temas en los que tienen interés sencillamente porque les gustan, como son los temas de Patrimonio o Medio Ambiente

JM: Es verdad que algunos compañeros y compañeras acuden a estas actividades porque les gustan y luego no las llevan a la práctica, pero son los menos. La mayor parte de los que acuden a actividades relacionadas con el Patrimonio cultural o natural, después hacen con sus alumnos los itinerarios que han realizado en los cursos.

RO: Conozco a alguna compañera que solo hace las actividades que le gustan a ella aunque nada tengan que ver con infantil, pero son casos aislados, eso en infantil ocurre poco.

MA: Esas personas existen, pero creo que en primaria son pocas. Son muchas más las que sencillamente pasan de la formación permanente

JA: La experiencia que yo tengo en primaria es que hay muchos compañeros y compañeras que están interesados en aprender cosas nuevas pero que otros, fundamentalmente los mayores solo hacen una actividad cuando no les queda mas remedio.

MC: Es cierto que yo conozco a algunas compañeras de educación infantil, que no hacen un curso en su vida, pero son muy pocas, la gran mayoría se forman, y considero que lo hacen buscando aprender.

RO: Quiero decir que estoy de acuerdo con Mari Carmen, la gente en infantil se forma en su mayoría, no todo lo que debiera pero creo que el nivel es aceptable

MA: En los centros que yo he estado, que son de primaria y de infantil, hay de todo, pero creo que son los más jóvenes los que mas se forman.
De todas formas es muy importante que las actividades sean buenas, que la gente, cuando hay algo interesante acude.

FH: Eso es fundamental, las actividades tienen que tener dos cosas:
Que respondan a lo que el profesorado necesita
Tienen que tener una calidad mínima, tanto en la organización, en los materiales que se dan y sobre todo en los ponentes. Cualquiera no es capaz de transmitir cosas que el profesorado considere de utilidad. Eso no quiere decir que tengan que ser siempre catedráticos de universidad, en muchos casos un compañero tiene más cosas que contar, pero eso sí tienen que ser útiles y el ponente saber transmitirlos.

MO: ¿Por qué la formación permanente no es considerada necesaria por una parte del profesorado?

MA: Son gente que pasa, que les da igual hacer lo mismo siempre, creo que la gente cuando lleva muchos años trabajando se limitan a mantener una rutina,

no quiero decir que no trabajen sino que creen que con lo que han hecho siempre es suficiente.

JM: En secundaria muchos creen que no tienen nada que aprender, que con lo que cada uno sabe de su materia es más que suficiente. Y de cuestiones metodológicas no les hables que esas son cosas de maestros.

FH: Eso que dice José Miguel es cierto, pero el problema está en que nadie les obliga a hacer otra cosa. La inspección ya sabemos todos como actúa. Además la formación inicial del profesorado de secundaria es incompleta, son especialistas en una asignatura, pero no son especialista en la enseñanza de esa asignatura. Para entrar en el cuerpo se les exige una licenciatura pero una preparación correcta en cuestiones didácticas o pedagógicas.

MC: Te dicen a todo lo nuevo que son tonterías, que toda la vida se han hecho las cosas de esta o de aquella manera y que otra cosa es perder el tiempo, pero tengo que volver a decir que las maestras de infantil, porque desgraciadamente hombres no hay apenas, son muy pocas las que tienen esa mentalidad.

RO: Siempre te encuentras con personas así en todos los colegios, y yo he estado en bastantes, pero si es verdad que en infantil son pocas la gente que no quiere saber nada de la formación. Si hay mas que creo que su interés por la formación no es suficiente, hacen cursos de vez en cuando, pero sin un objetivo concreto y muchas veces sin que estos cursos tengan mucho que ver con su trabajo.

JA: No es justo que el que trabaje más y mejor, que se forma para hacer mejor su trabajo, cobre igual y tenga los mismos derechos que el que va al colegio y hace el mínimo. Si eso cambiara la gente consideraría imprescindible la formación.

MO: Creéis que en los centro se dan procesos de reflexión que sirvan para detectar áreas de mejora

JM: En los centros de secundaria no se dan, porque hay una ausencia total de cualquier tipo de reflexión. Los centros de secundaria son una colección de individuos, no funcionan como centro. Muchos compañeros se enorgullecen de que “cuando cierro la puerta hago lo que quiero”. La mayor parte de los compañeros, no saben lo que es el proyecto de centro, para ellos solo es un formalismo que se entrega en su momento y se olvida uno de él. Reflexión para conocer cuales son las necesidades formativas no existe, la palabra necesidad no la conocen, conocen otra que es urgencias. Es decir en el mes de septiembre tu hablas con los centros y no hay necesidades en ningún sitio y en el mes de octubre empiezan a aparecer. ¿Qué ha cambiando de septiembre a octubre? Que se han encontrado una urgencia, unos alumnos inmigrantes o cosas así y te piden una solución porque tengo un problema.

MA: Yo pienso que en primaria a nivel de ciclo si comentas lo que haces, pero a nivel de colegio cada uno tiene su sitio y mientras a mi no me molestes haz lo que quieras. A nivel de ciclo sí, aunque hay colegios y colegios.

JM: Yo puedo decir que hay muchos institutos donde los departamentos no se reúnen. Hay compañeros que te dicen, el centro tal es fantástico, no nos hemos reunido ni una sola vez. Siempre me ha parecido que en los centros de primaria, hay más implicación por parte de la gente, mucha más conciencia de proyecto de centro, porque por fuerza hay unas reuniones, en secundaria existen pero no se hacen. Una conversación típica en muchos centros de secundaria es “Que harán los maestros cuando se reúnen por las tardes”

MA: Coordinarse

JM: Eso en secundaria no se comprende

MO: ¿Y en infantil?

RO: Todo lo que sea colectivo es muy difícil, por eso decía antes que la formación individual si, pero en el momento que un grupo no quiere, es muy difícil hacer algo de forma colectiva. Yo he pasado por distintos colegios y me he dado cuenta que esto que digo está generalizado. A nivel de centro es muy difícil y a veces incluso de ciclo, cuando hay una persona que dice no y rompe la unidad, aunque sea uno solo

MO: ¿Pero hay reuniones de ciclo?

RO: Yo me quejo de que a veces no hay. Porque el que la gente se reúna no quiere decir nada, porque ¿realmente la gente trabaja en lo que hay que trabajar en una reunión de ciclo?

MA: Porque nos conformamos, porque el que haya una persona que diga que no, no hay porque hacerle caso

RO: Yo creo que la formación también tendría que ir encaminada a que la gente conozca que es pertenecer a un ciclo. Hay que conocer la ley y la formación según la ley hay que hacerla. La gente debe de saber cuales son sus obligaciones

FH: Somos funcionarios a los que nos tendrían que quitar esa condición por no cumplir la ley

JM: En secundaria lo que tenemos es una adaptación de la ley, nuestra función es dar clase en la pizarra con la tiza y el resto de tareas, de tutoría, coordinación de evaluación nada

MC: En nuestro centro tenemos muchas reuniones de ciclo, de nivel, pensamos que nuestro colegio es el no va más, pero no reflexionamos en ninguna de ellas. El plan de centro lo tenemos y le cambiamos un par de cosillas cada año. El proyecto curricular lo hicimos y yo creo que ya debe de estar amarillo, no lo hemos vuelto a tocar. Sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje, sobre que aprende el niño sobre eso nada. Quizá porque tu en tu clase puedes planteártelo, pero cuando interacciones con otras personas, si con ellas no hay sintonía que suele pasar, porque las personas de un centro no se eligen, están allí y son las que son. Hay gente que revienta reuniones, al final acabas diciendo la próxima vez no voy. Hay poquita reflexión

JA: Yo voy a ser breve porque tendría que decir lo mismo. En las reuniones solo se solucionan problemas puntuales. No hay una línea a seguir por la que vayamos todos

FH: No creo que haya en los centros procesos de reflexión. Tal vez en alguno, pero con implicación de todo el centro creo que no

MO: ¿Hay Planes de Formación en vuestros centros?

MA: Si lo hay yo no lo se, tal vez haya pero yo no he participado en hacerlo

RO: Es obligatorio que exista, es una parte del Plan Anual de Centro, pero yo tampoco estoy segura que en los centros que yo he estado se cumpliera esa norma. A mi a principios de curso se me ha preguntado en que actividades yo estaría interesada para comunicarlo al CEP

JA: En mi centro si hay porque también se nos pregunta por las actividades que queremos, pero como antes ya se ha dicho, no existen procesos en los que nos sentemos a reflexionar en que se puede mejorar a nivel de centro, solo hay en algunos ciclos y sin ese trabajo difícilmente se puede hacer un Plan de Formación que sea de todos.

FH: La inmensa mayoría del profesorado no sabe lo que es un Plan de Formación, el equipo directivo se limita a relacionar las actividades que los compañeros le han dicho que tienen interés. Pero todos sabemos como se hace eso, se les pregunta y la gente responde sin mucha reflexión, porque saben que no adquieren ningún compromiso, que después si el CEP organiza una actividad para dar respuesta a esas peticiones, no están obligados a asistir.

Y por supuesto, cuando no hay trabajo en equipo, es imposible que se puedan acordar cuales son las cosas que se necesitan para mejorar lo que estamos haciendo, para dar una mayor calidad a la educación del alumnado, que a fin de cuentas ese debe ser el objetivo que todos teníamos que tener clarísimo.

JM: Lo tendríamos si de alguna forma se nos obligara a ello. Yo también estoy de acuerdo en que no hay Planes de Formación en los centros, pero no hay porque ni el profesorado ni los equipos directivos saben lo que es. Ni la dinámica de trabajo permite hacer un verdadero Plan.

MO: Otra cuestión que ya tal vez haya quedado clara sería “Son los planes de formación producto de estos procesos” Si estamos de acuerdo en que no hay procesos de reflexión...

FH: No solo no se dan, sino que hay muy pocos planes de formación en los centros Plan de formación como tal no, una enumeración de las actividades que se quieren y a eso se le llama plan de formación. En general todo lo que sea elabora un proyecto, un plan son cosas secundarias, servir no sirve para nada. Hay que hacerlo porque lo pide la normativa o porque el inspector viene y lo pide. Pero no hay conciencia de que es necesario tener un plan en común. No es que no sepan que no hay proyectos es que no lo consideran necesario. En esta cuestión es donde hay necesidad de formación, en aprender a iniciar procesos de forma conjunta para mejorar la calidad de la educación. Parece

que esto es un cortijo nuestro, donde las editoriales nos dan un libro muy bonito y no queremos saber más. El problema puede venir de la formación inicial donde esto no se aprende y donde no se adquiere experiencia de trabajo en grupo. Parece ser que lo que hagas de forma individual vale más porque el trabajo en grupo al estar hecho entre varios tiene menos valor.

MO: ¿Es necesaria la formación para mejorar la práctica?

JA: Yo creo que eso no se puede negar, otra cosa es que la formación tiene que ser la adecuada, no sirve cualquier actividad que hagas

MC: Claro que es imprescindible, pero yo quiero decir dos cosas:

La formación no tiene que ser solo la que ofrece el CEP, tú puedes formarte también a través de la Universidad o de otras vías.

La otra cuestión es que en la formación que dan los CEP se ha mejorado mucho, además de que la oferta formativa ahora es mayor y de más calidad, las actividades tienen más relación con el trabajo que hacemos.

RO: En eso todos los que aquí estamos, creo que vamos a estar de acuerdo, pero no todos los compañeros piensan así.

FH: Claro que es necesaria, pero de eso tendríamos que estar todos convencidos y creo que son todavía demasiados los compañeros que piensan de otra manera

MA: En la práctica es donde más aprendes, pero necesitas la formación tanto teórica como práctica.

Estoy de acuerdo en que muchos compañeros creen saber suficiente, pero en primaria son los menos, aunque la verdad es que son demasiados.

JM: En este tema la situación donde es más grave es en secundaria, ahí creo que tanto la inspección como los CEP tienen bastante trabajo por hacer, hay que cambiar muchas dinámicas y no va a ser fácil

MO: ¿Las actividades que organiza el CEP creéis que sirven para mejorar la práctica?

JM: Yo creo que el cincuenta por ciento

MA: Yo de las que he realizado, en general, si que me han valido, nos han aportado algo nuevo. Quitando una

RO: Lo que mejor conozco son los grupos de trabajo, que me parece que es una forma bastante buena de formación porque cada uno va labrando su contenido. También he estado en las jornadas de infantil y en algún curso y si me han parecido buenos

MC: Yo creo que con los grupos ha mejorado la formación, en mi centro se han hecho cosas mejores a raíz de los grupos de trabajo. Porque tienes la reunión y lo llevas a la práctica. A nivel general yo diría que el cincuenta por ciento, pero es difícil, como se evalúa eso, por eso se nota más en los grupos de trabajo que es una aplicación inmediata. Porque si vas a un curso de psicomotricidad, cuesta más trabajo comprobarlo. Luego hay de todo, hay gente que hace muchos cursos y siempre que viene de uno te dice “nada nuevo bajo el sol” y siempre dice lo mismo.

JA: Opino lo mismo, aunque también es cierto que la formación del CEP sirve para formación personal, incidir en la práctica educativa, de momento poco.

FH: Creo que hay dos maneras de formación: una dirigida al profesorado de forma individual, que creo que está bien cubierta, la mayoría de las veces que pedimos actividades, estas están relacionadas con la especialidad, pues nos sirven a nivel individual. Luego hay otra serie de actividades, como son actividades relacionadas con el trabajo en conjunto que no lo veo yo en las actividades que propone el CEP, además cuando lo ha propuesto no ha tenido demanda. Un curso sobre evaluación la gente no lo hace.

RO: A la gente como no sean cosas relacionadas con su especialidad, no le interesan.

FH: Por esos yo digo que las actividades que organiza el CEP si sirven para mejorar la práctica individual no para mejorar las necesidades de formación que serían necesarias para mejorar la calidad de la educación.

MC: Porque la gente no las quiere

FH: Porque no las sienten como necesarias. Nos preocupamos mucho cuando nos vienen los problemas de niños que no vienen, o de que le faltan el respeto al profesor, pero no nos preocupamos por ver de que manera podemos evitar esas situaciones o ayudar a esas situaciones que son conflictivas mejoren o a prevenir situaciones de ese tipo, por eso no podemos cargarle a los CEP con esa responsabilidad. El CEP organiza lo que pedimos, no se pide formación para mejorar las prácticas en el centro

RO: Lo último que tu has dicho es bastante interesante, parece como si nosotros esperamos a que el CEP proponga y estamos acostumbrados a que nos quien y creo que la función del CEP es la de apoyar al profesorado, pero tienen que ser el que está todos los días con los niños el que demande. Todos somos responsables de que se hagan las cosas bien o mal, porque somos los que tenemos que demandar esa formación

MO: ¿Qué opinión os merece la calidad de las actividades formativas que organiza el CEP?

JM: Creo que hay de todo, aquí subiría el cincuenta por ciento del que hablé antes. Aunque hay que distinguir entre las distintas modalidades formativas, en los grupos hay de todo, creo que hay demasiados grupos de trabajo que no lo son y que el único interés que mueve a los participantes es el de obtener el certificado. En los curso y en las formaciones en centros es diferentes, la gran mayoría creo que alcanzan una calidad buena.

PH: Yo opino igual que José Miguel, aunque al hablar de calidad yo hablaría de que cumplan su objetivo, que sirvan para innovar para mejorar la labor docente

MC: Yo puedo hablar de mi experiencia, en los últimos años, las actividades que yo he hecho, a mi me parece que estaban a buen nivel, siempre hay alguna excepción, pero en general creo que se puede hablar de una calidad mas que aceptable.

JA: Yo conozco mejor los cursos y las cosas que se han hecho de inglés y la verdad es que el nivel de los ponentes siempre ha sido bueno

RO: En general creo que las actividades si tenían la calidad mínima que se le puede exigir, aunque también he asistido a cursos que cuando terminas, ves que no te han aportado nada.

MA: Es muy difícil que de una actividad no se saque nada, siempre te aportan algo, por lo menos esa ha sido mi experiencia. Otra cosa son los grupos de trabajo, hay de todo, pero ahí la culpa no la tiene el CEP, los grupos dependen de sus componentes, de que en primer lugar el tema elegido le interese a todos y de que la gente tenga ganas de trabajar.

MO: ¿Vosotros conocéis las distintas modalidades de actividad formativa, y el resto del profesorado?

JA: Personalmente si, no hace mucho me lo explicaron. Quizá sé la diferencia porque nos movemos y buscamos la formación, pedimos, solicitamos una formación específica, pero nuestros compañeros la mayoría no saben la diferencia entre unas jornadas y un curso con seguimiento. No están motivados, ni creen tener la necesidad de formación.

MC: Creo que a grandes rasgos la gente si sabe, más o menos, lo que es cada cosa. Tal vez en cosas puntuales no, pero en jornadas, o grupos de trabajo si

RO: Yo creo que sí, pero la conoces si realizas cursos de formación, sino, yo hasta que no iba haciéndolas no sabía lo que eran

MA: En general sí, pero yo hasta que no he estado en un grupo de trabajo no sabía que existía eso. Cuando acabas las oposiciones y empiezas a trabajar no sabes, una vez que empiezas a trabajar ya te enteras.

JM: En secundaria no. Creo que la conocen cuando van a presentarse al concurso de traslados que en secundaria hay dos baremos de formación uno que da cuatro puntos que son cursillos y otro que da uno que son grupos de trabajo, preguntan “¿Por qué no me han valorado estos puntos?” “Porque son grupos de trabajo”

FH: En general el profesorado que se forma tiene más conocimiento, el que no se forma no. Pero tampoco considero que sea fundamental saber que diferencias hay entre un curso y un curso con seguimiento

JA: Esta cuestión es como la anterior: se forma el profesorado, el que está sabe esto, el que no, no lo sabe

MA: En la facultad también te ofrecen cursos y conferencias y sabes lo que es, las más específicas de la formación permanente como la formación en centros la gente que no se forma no sabe lo que es

MO: ¿Qué modalidad creéis que es más útil para cumplir los objetivos de la formación dentro del modelo de formación en centros?

JM: Sin ninguna duda las formaciones en centros y los grupos de trabajo donde se implica el claustro o la mayoría de él. Eso no quiere decir que no pueda ser útil cual otra modalidad, pero considero que por las características de lo que conocemos actividad de formación en centros es la más adecuada.

FH: Yo creo que el grupo de trabajo que aglutina a la mayoría del claustro, es igual que lo que hasta ahora hemos conocido como actividad de formación en centros, porque la única diferencia hasta ahora, estaba en que para los grupos

de trabajo no se contemplaba la posibilidad de ponencias, pero a partir de la nueva normativa sobre grupos, esto ya es posible, por lo que los dos tipos de actividades, en mi opinión, son iguales. Y creo que son la modalidad mas eficaz

RO: En mi centro este año estamos llevando a cabo una formación en centros en la que prácticamente estamos todas y creo que este tipo de actividad es la mejor, porque trabajas sobre algo concreto en la que todas estamos interesadas

MA: Pienso lo mismo

JA: Yo también, aunque los cursos que yo he hecho, prácticamente todos han sido bastante buenos y muy útiles

MC: Como estáis diciendo creo que el grupo de trabajo en el propio centro cuando el tema de trabajo está bien elegido, es lo más útil

MO: Que opinión tenéis sobre la estructura y funcionamiento de los Centros del Profesorado. Si son útiles como están o habría que hacer algunos cambios.

JA: Como centros de formación son muy importantes, su labor es bastante buena. Pero no como centros para formación académica.

FH: Los CEPs están preparados para cumplir su función, su estructura permite dar la formación que necesita el profesorado. Aunque es necesario un aumento de plantillas si de verdad queremos que la formación esté relacionada con la práctica y que el asesor esté presente en los centros. El CEP tiene que dar formación en dos aspectos, en cuanto a conocimientos sobre la especialidad y en cuestiones metodológicas y didácticas.

JA: En mi especialidad, lenguas extranjeras es fundamental la actualización continua, porque se pierden habilidades lingüísticas.

JM: El CEP como estructura si puede organizar actividades al nivel que necesita el profesorado. El problema no está en el CEP, sino en quien va a recibir la formación, tu no puedes ofrecerle a nadie una actividad que va a

implicar algo que medimos en horas, veinte, cuarenta, sesenta y una actualización en conocimientos igual necesita doscientas horas y a ver quien te aguanta doscientas horas de curso, y si además esas doscientas horas no implica sentarse y recibir información sino participar en un procesos, desarrollar unos temas personalmente y a ver quien consigues que haba eso.

RO: De todas formas también depende, tal vez en inglés porque se necesita de la práctica, pero el CEP principalmente debe estar para otras cosas, aunque cubra la formación en conocimientos, debe estar para otras necesidades más relacionadas con la práctica, con la didáctica. Pienso que para lo otro también hay libros y otras formas de acceder a la formación y no tiene que ser a través de un curso, porque es lo que tu dices con treinta horas no vas a tener suficiente y puedes cubrirla con libros, bibliotecas o Internet.

PH: Yo creo que los CEPs como unidades de formación son muy importantes, no podemos permitir su desaparición, es la única vía de formación para el profesorado que tiene la Consejería. Que el contenido de la formación sea mas adecuado o menos, vale, pero que los CEPs son imprescindibles.

MO: Pero como están o tu harías algún cambio, hay otros modelos

PH: El modelo que tenemos aquí es fundamental, porque es gente que viene de la práctica docente y se integra en la práctica. Si quieres que la gente te vea cercano tú tienes que estar en el centro con la gente. El problema de otros sitios es que la formación se da desde la universidad, desde fuera es que la gente se implica menos. Personalmente me identifico más con la forma en que se trabaja aquí, porque supone que el asesor de formación no es ningún gran experto en nada, sino una persona que va a los centros, que se integra, que se ofrece, que le preguntan que cosas necesitan, que se pone a su disposición y eso es fundamental en la formación permanente.

MC: Yo no conozco otros modelos, pero lo que si conozco es la evolución desde la creación del CEP hasta ahora y yo he visto un cambio en la mayoría del profesorado en su percepción de las personas que trabajan en el CEP, antes la gente que trabajaba en el CEP se les veía como desertores de la tiza, como gente que no quería trabajar que se iba al sillón. Eso ahora ha cambiado, ahora se ve a la gente que trabaja en el CEP como alguien que te puede echar una mano, alguien que si tienes un problema de formación, los tienes ahí, alguien a quien tu puedes plantear iniciativas, de hecho en mi colegio tenemos el ejemplo del encuentro de infantil. Yo si que he visto una evolución, y un cambio en la percepción del CEP por parte del profesorado muy positivo.

JM: Existe una conciencia generalizada de que si tienes una necesidad o problema de formación el CEP está ahí, lo hará bien o mal pero sabes que te va a responder

FH: Falta conexión con otros servicios como la inspección que nos permita saber cual es realmente la incidencia de la formación del profesorado. Insiste que tal y como están ahora los CEP estructurados a mi me parece imprescindibles

MO: Querría plantearos otra cuestión: “Conoce el profesorado el funcionamiento del CEP”

JM: Creo que no, en secundaria no, aunque estés en el centro, una pregunta típica es ¿tu que haces por aquí? ¿A que has venido? Parten de la idea de que trabajar en la enseñanza es dar clase y el tiempo que no estás dando clase no estas haciendo nada

RO: En primaria o infantil yo creo que si se conoce, la gente está pendiente de las convocatorias.

MO: Pero eso solo es una parte de lo que hace el CEP

JM: Pero todo el mundo sabe cuando tiene una necesidad donde puede llamar. De hecho cuando hay una urgencia llaman al CEP para que ayude a apagar el incendio. Que tienen problemas con Guadalínex, con un alumno o con un profesor que no saben como resolver, llaman.

FH: Además de conocer los cursos también sabe que existen los grupos de trabajo, pero al que no se forma no le interesa

MA: También es un problema nuestro, si no demandamos....

JM: El concepto exacto de lo que es pues igual mucha gente no lo tiene, pero la idea de que es el único sitio donde van a responder a una necesidad que tengas eso si lo tienen. En el CEP de Motril se percibe que hay un proyecto que los que allí están tienen conciencia de grupo.

MO: Otra cuestión relativa al conocimiento del CEP, sería “Conoce el profesorado al personal del CEP”

JA: La persona que mas conozco es al asesor de mi área, pero creo que en general si

MA: Yo creo que si

RO: Si

MC: Creo que si

FH: En general si

JM: Si

MO: ¿Qué opinión tenéis sobre la figura del asesor y de la asesora de formación? ¿Qué opina el profesorado?

JA: Yo pienso que en la formación la figura del asesor es imprescindible, él es el encargado de llevar adelante la formación.

FH: En nuestro sistema de formación permanente, el asesor es el agente encargado de la parte fundamental, el trabajo directo con el profesorado corresponde a él.

RO: Es asesor es lo que la gente más conoce del CEP, creo que la imagen del CEP la dan los asesores. Lo que opina la gente depende de lo implicada que esté en la formación, habrá quien los considera imprescindibles y quienes no los conozcan.

MC: Claro que son necesarios y que aquellos que estén comprometidos con la formación los creen necesarios, los que no, pues lógicamente no. Creo también que la opinión sobre los asesores y de las asesoras depende mucho de la persona que ocupa la asesoría, de su carácter, de su capacidad para relacionarse con la gente, de su implicación en las actividades.

JM: La formación que se da desde el CEP, depende de los asesores y de las asesoras, en el sistema actual de formación, que creo que es muy válido son fundamentales.

MO: Que papel debe ser el de los asesores y asesoras de formación

JA: Yo tengo claro que su papel es el dinamizador, es una tarea difícil pero es muy importante que desde los CEP, se trabaje para que el profesorado vea necesaria su formación permanente.

RO: Creo que los asesores o las asesoras deben transmitir al profesorado que son una ayuda, alguien que viene de fuera a apoyarte en tu trabajo.

JM: Creo como ya he dicho, que en la actualidad el profesorado ve al asesor como a alguien al que puedes recurrir en caso de necesidad y creo que eso es muy importante, para que pueda cumplir su función de dinamizador de procesos de reflexión, que desemboquen en procesos de formación, así como en su labor de organizador de actividades formativas.

FH: Son considerados como las únicas personas a las que, verdaderamente, el profesorado se puede “agarrar” en un momento determinado, a las que puede recurrir para dinamizar una determinada actuación que solos no realizarían. Hoy por hoy, los asesores y asesoras de formación son considerados como las personas de referencia, para los centros educativos, que pueden ayudar al profesorado a salir adelante y resolver las necesidades que tienen planteadas, por encima de inspectores y Equipos de Orientación Educativa.

MA: Eso creo que está claro, al asesor se le percibe como alguien al que puedes recurrir en caso de necesidad. Eso no pasa con los Equipos de Orientación ni por supuesto con los inspectores.

MC: La gente cuando ve que alguien viene a ayudarte te recibe bien, eso creo que debe ser la función de los asesores y esa también es la clave de su trabajo para ello como digo tiene que tener las habilidades oportunas.

MO: Creéis que el profesorado conoce el material que el CEP ofrece para préstamo

MA: Yo no y mi me parece que en general los compañeros tampoco

MC: Claro, yo me he llevado cosas. Y en mi centro hay otras compañeras que también. Claro que no todas.

JM: Si, claro, bueno yo si el profesorado, pues como siempre, los que se forman si, los otros no

JA: Si, en general si

RO: Si, se que existen materiales para préstamo si, y creo que la mayoría de la gente también. Posiblemente deba haber más información por parte del CEP

FH: Los que se forman si, de los otros algunos

MO: Pensáis que la formación debe ser obligatoria

FH: Hemos dicho cosas sobre el tema pero convendría profundizar. Creo que si podríamos hablar de la obligatoriedad o no de la formación.

FH: Yo creo que la formación, si debía ser obligatoria, lo mismo que si en la Renault sale un motor nuevo, a los mecánicos se les obliga a aprender a manejarlo, pues en los centros también hay que formarse. Y hay que tener claro que una cosa es formarse y otra informarse, porque tú puedes hacer diez cursos a los que asistan cien personas y a lo mejor solo tres aprovechan realmente la formación. Debería de ser obligatoria porque es difícil que se sienta obligatoria. Y si no que sea obligatoria, establecer algún cauce por el que la gente tenga la necesidad de formarse. Si se evalúa al profesorado para ver si ha participado en la mejora del centro o en cursos que mejore tu formación para dar algún tipo de recompensa, eso debía de hacerlo la inspección, no creo que sea función de los asesores. Si un centro tiene unos malos resultados con respecto a la convivencia y es necesario hacer algo para mejorar la convivencia, se vea que efectivamente hay que hacerlo, lo que no se

puede es decir en las memorias que hay dificultades con los alumnos de tercero de ESO, y no hacer nada para solucionarlo.

MC: Lo que pasa es que las evaluaciones que se están haciendo en los centros son de risa, las hacía la inspección y siempre la inspección terminaba diciendo que si tuvieran un hijo lo traían a este centro, con lo cual certifican que lo que allí se está haciendo es magnífico.

FH: La formación debería ser obligatoria, pero no computada con horas, buscar el incentivo de otra manera.

JM: El problema es que cobramos igual trabajemos bien o mal

FH: Otro incentivo sería tenerlo en cuenta para acceder a determinados centros. La gente que haces cosas tiene que tener recompensa.

MC: Yo quería comentar una cosa al hilo de lo que ha dicho Paco, de que yo he hecho esta formación y quiero trabajar en tal equipo, yo me acuerdo de que antes hubo un centro en Granada que funcionó bien con un proyecto común sobre Freinet, a lo mejor por ahí pueden ir los tiros, la gente se junta forma un equipo y ese equipo debe tener unos privilegios. Pueden decir, yo voy a desarrollar mi proyecto educativo, porque yo en mi colegio no lo puedo desarrollar, cuando viene una persona de un lado, otra de otro, porque el concurso de traslados es así, pues lo que se plantea la gente no tiene porqué estar de acuerdo. Ahora si se garantiza que se puede formar un equipo, para desarrollar un proyecto, eso sería una motivación buena, que no se porque eso no se potencia más.

FH: No tenemos apoyo sindical en ese aspecto, si lo tuviéramos se podría hacer. Porque cuando propones algo de esto te dicen que el más antiguo es el primero que pide curso, se prima la antigüedad sobre el formarse o investigar

MA: Claro cuando ves un proyecto, como ahora el de Plurilingüismo, dices yo no voy a poder entrar en él.

JA: Yo quisiera decir dos cosas, lo que se refiere Paco, la formación en centros, la formación permanente, el valorarla no debe ser cuantitativa sino también cualitativa. Lo que dices que elige la persona que mas tiempo lleva, eso va a cambiar, yo estoy en un centro TIC, y para el año que viene se me ha planteado la posibilidad de solicitar una comisión de servicios.

FH: Está cambiando ahora

JA: Ya pero yo te digo que para el año que viene seré tutor de sexto, esté por encima mío en antigüedad quien esté.

FH: Esa norma a la que te refieres ha salido hace un par de meses y va en esa línea, pero en general faltan incentivos

RO: Yo llevo varios cursos planteándome lo mismo, que hay que crear una concienciación, una obligación de formarse, porque sino vamos a la deriva. Yo creo mas en al concienciación, porque por ejemplo, a mi me interesa mucho lo del plurilingüismo, me parece una actividad muy interesante, también los centros TIC. A mi me hubiese gustado pertenecer a un centro que hubiese llevado a cabo un proyecto de eso. Somos muchos los que intentamos hacer algo en este sentido y no podemos porque el grupo del centro donde estamos no quiere. Si hubiese la posibilidad de que por tu formación pudieses acceder a centros que están innovando, a los centros que no lo hacen los pondrían en evidencia y llegaría un momento en que se concienciarían de que tendrían que hacer algo.

JM: El tema de la obligatoriedad de la formación me parece que es absurdo, el tema del reconocimiento de la formación yo creo que no hay que reconocer la

formación, la formación es secundaria, es la buena práctica la que hay que reconocer, y para la buena práctica vas a necesitar la formación y para ello es necesario que se evalúen las prácticas. Lo de los proyectos vale para la gente que no está establecida, para los que están te van a decir: “yo me voy a meter en un proyecto, que coñazo”.

RO: Si, aunque estemos establecidos, pero si hubiese diferenciación en la calidad de la educación que ofrecen los centros eso sería importante

FH: Hay que evaluar el trabajo de los centros

JM: La prioridad no es la formación, no es el objetivo

RO: Si un centro con proyecto que proyecte una imagen de buenas prácticas eso al final repercutiría positivamente.

JM: Pasa con el Martín Recuerda, está en un sitio malo y en cambio tiene la mejor imagen de todos los institutos

FH: Y antes no quería ir nadie por la zona donde está

JM: Otro ejemplo es el Javier del Burgos, desde que es centro TIC ha cambiado completamente su imagen.

FH: Yo creo que el primer centro bilingüe que haya en Motril se llena

MO: ¿En que horario creéis vosotros que debe llevarse a cabo la formación?

FH: Hay que hacerlo en horario de trabajo en las treinta y cinco horas

JM: Estoy de acuerdo con Paco

MA: Yo no creo si sería suficiente con esas horas

JA: Serían las horas de permanencia más las otras cinco semanales, es mas que suficiente.

RO: Estoy de acuerdo que tiene que ser en horario laboral, lo que ocurre es que hay gente que piensa que el horario laboral es el horario con niños.

MC: Yo creo que habría que plantear algún tipo de formación incluso en ese horario lectivo, porque hay actividades que son necesarias y que consisten en ver como trabajan otros, sería ver la práctica.

JA: Creo que tiene que ser en esas diez horas semanales que tenemos además del horario lectivo

MO: ¿Vosotros sabéis que del horario de obligada permanencia en el centro pueden utilizarse hasta setenta horas anuales para formación?

MC: Si hay una reducción en la permanencia para formación

JM: Si, pero en secundaria eso no se sabe porque además no interesa

JA: Si, pero creo que mucha gente no

MA: No lo sabía

RO: Si, pero creo que mucha gente no

MO: Recibís información puntual de las actividades en el CEP. Por que vía recibís la información

JA: Yo miro en la página WEB y la información llega bien al centro

MA: A mi me llega cuando el CEP manda los folletos cada trimestre

MC: A mi centro llega sin problema la convocatoria, en la página WEB solo miramos algunas.

FH: Yo no oigo que haya problemas con la información impresa, aunque la página WEB tiene que usarse mas, porque es la vía más rápida y mas fácil de actualizar de forma permanente

JM: El futuro y me estoy refiriendo al año que viene, tiene que ser que la gente se acostumbre a mirar la información en la página WEB del CEP. También el CEP tiene que mejorar su información, tanto en la página como en la información impresa que envía a los centros, porque las actividades no se limitan a las convocatorias trimestrales, sino que hay otras muchas como las formaciones en centros o los grupos de trabajo que la gente debe conocer.

RO: En mi centro la información del CEP que recibimos es la convocatoria trimestral, a parte de eso también a través de la asesora de infantil tenemos información, pero la página WEB, apenas si la miramos.

MO: En vuestro centro se os pasa la información con rapidez

RO: Cuando llega se nos pasa, lo que ocurre es que tenemos problemas con el correo y nos llega con bastante retraso.

JM: Los equipos directivos de secundaria suelen depositar los folletos trimestrales en la sala de profesores.

MA: En mi centro cuando llega la información nos la dan

JA: En mi centro tampoco hay ningún problema

MC: En mi colegio la reparto yo

FH: En general la gente dispone de la información con rapidez, además el que está interesado pregunta al CEP o mira la página WEB.

MO: Gracias por vuestra colaboración

Anexo IX

CUESTIONARIO SOBRE LA INFLUENCIA DE LA
FORMACIÓN PERMANENTE DEL PROFESORADO EN LA MEJORA DE LAS
PRÁCTICAS DOCENTES
(EL CASO DEL CENTRO DEL PROFESORADO GRANADA 2)

IMPORTANTE: Este cuestionario, *sobre la influencia de la formación permanente del profesorado en la mejora de las prácticas docentes* se realiza para obtener información, del propio profesorado, que pueda ayudar a mejorar las actuaciones formativas; así como a valorar el estado actual de la formación permanente. **NO ES UN CUESTIONARIO PARA LA ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA**, pero sí puede servir para que se proporcione información precisa que ayude a mejorar la oferta formativa que se da al profesorado desde el Sistema Andaluz de Formación. Por ello, es conveniente que se conteste con la mayor **sinceridad y rigor** a las cuestiones que se plantean.

El cuestionario es **totalmente anónimo**

1. DATOS DESCRIPTIVOS

Pon una cruz donde corresponda (X)		
<p>Edad:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entre 20 y 29 años. (). - Entre 30 y 39 años. (). - Entre 40 y 49 años. (). - Entre 50 y 59 años. (). - Más de 60 años. (). 	<p>Sexo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mujer. (). - Hombre. (). 	<p>Titulaciones que posee:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diplomado/a. (). - Licenciado/a. (). - Doctor/a. ().
<p>Puesto de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - E. Infantil. (). - E. Primaria. (). - E. Secundaria. (). 	<p>Años de servicio:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Menos de 5 (). - Entre 5 y 10 (). - Entre 10 y 15 (). - Entre 15 y 20 (). - Más de 20 (). 	<p>Zona de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Costa. (). - Alpujarra. (). - Valle Lecrín ().

2. CONOCIMIENTO Y VALORACIÓN DE LA OFERTA FORMATIVA DEL CENTRO DEL PROFESORADO

ESCALA DE VALORACIÓN			
Totalmente de acuerdo	Algo de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo
1	2	3	4

Conocimiento y valoración de las diferentes acciones formativas	
1. Conozco las características de la actividad de formación denominada CURSO	
2. Conozco las características de la actividad de formación denominada CURSO CON SEGUIMIENTO	
3. Conozco las características de la actividad de formación denominada GRUPO DE TRABAJO	
4. Conozco las características de la actividad de formación denominada JORNADAS	
5. Conozco las características de la actividad de formación denominada FORMACIÓN EN CENTROS	
6. Creo que la modalidad de actividad formativa denominada CURSO es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación	
7. Creo que la modalidad de actividad formativa denominada CURSO CON SEGUIMIENTO es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación	
8. Creo que la modalidad de actividad formativa denominada GRUPO DE TRABAJO es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación	
9. Creo que la modalidad de actividad formativa denominada JORNADAS	

es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación	
10. Creo que la modalidad de actividad formativa denominada FORMACIÓN EN CENTROS es la más adecuada para dar respuesta a mis necesidades de formación	
Conocimiento y valoración de la información aportada por el Centro del Profesorado	
11. Tengo información puntual de las actividades y convocatorias realizadas por el Centro del Profesorado.	
12. La información sobre actividades de formación, convocatorias,... me llega mediante consulta a la pagina WEB del Centro del Profesorado.	
13. La información sobre las actividades de formación, convocatorias, ... me llega mediante convocatoria impresa.	
Conocimiento y valoración de la información aportada por el Centro de Trabajo	
14. La información sobre las actividades de formación, convocatorias, ... llega a mi centro docente y éste inmediatamente la pone en conocimiento de todo el profesorado.	
15. La información sobre las actividades de formación, convocatorias, ... llega a mi centro docente y éste suele tardar en ponerla en conocimiento de todo el profesorado.	
16. . La información sobre las actividades de formación, convocatorias, ... llega a mi centro docente y éste suele no ponerla en conocimiento de todo el profesorado.	
Conocimiento y valoración del Centro del Profesorado	
17. Los Centros del Profesorado no son necesarios. Es mejor que desaparezcan puesto que sólo sirven para expedir certificados y acumular títulos.	
18. Sí son necesarios ya que deben ser plataformas estables para facilitar el trabajo de los docentes.	
19. Son necesarios y además, este Centro del Profesorado desarrolla su gestión de forma descentralizada, democrática y participativa.	
20. Los materiales y recursos con los que cuenta el Centro del Profesorado son suficientes para ayudarnos en nuestra formación.	
21. El material bibliográfico impreso que posee el Centro del Profesorado es el adecuado para el desempeño de su labor.	
22. El material bibliográfico audiovisual-multimedia que posee el Centro del Profesorado es el adecuado para el desempeño de su labor.	
23. Hago uso de los materiales que el Centro del Profesorado ofrece en calidad de préstamo.	
24. Los materiales que proporciona el Centro del Profesorado en las diferentes acciones formativas son útiles y suficientes.	
25. Las instalaciones tanto del Centro del Profesorado como de los demás lugares que se utilizan para la realización de las diferentes acciones formativas son adecuados para el desarrollo normal de las mismas.	
26. Se percibe de la Dirección del Centro del Profesorado la disponibilidad para ayudar al profesorado en su Formación Permanente.	
27. Se puede acceder al personal asesor del Centro del Profesorado con la	

convicción de que van a ser atendidas nuestras demandas de formación.	
28. Considero que mis necesidades de formación no son atendidas porque no hay personal suficiente para atenderlas.	
29. El personal de administración y servicios del Centro del Profesorado actúa de forma adecuada cuando se solicita sus servicios.	

3. IMPLICACIÓN DEL PROFESORADO EN LAS ACTIVIDADES PROPUESTAS POR EL CEP

ESCALA DE VALORACIÓN			
Totalmente de acuerdo	Algo de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo
1	2	3	4

Implicación en la detección de necesidades de formación	
30. En mi centro se realizan procesos de detección de áreas de mejora mediante la reflexión de los equipos docentes.	
31. Participo activamente en los procesos de detección de áreas de mejora.	
32. En mi centro no existe plan de formación del profesorado.	
33. El plan de formación de mi centro se realiza mediante las aportaciones que los equipos docentes realizan después de los procesos de reflexión sobre las áreas de mejora.	
Participación de las diferentes acciones formativas	
34. Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido nula.	
35. Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido escasa.	
36. Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido aceptable.	
37. Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido buena.	
38. Mi participación en actividades de formación en los últimos tres años ha sido muy buena.	
39. La Formación Permanente debería de hacerse en horario lectivo.	
40. La Formación Permanente debería de hacerse en horario de obligada permanencia en el centro.	
41. La Formación Permanente debería de hacerse en otro horario que no fuese ni lectivo, ni de obligada permanencia.	

Causas por las que no he podido actualizarme para mejorar mi práctica	
42. La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a no disponer del tiempo necesario para la misma.	
43. La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a la ausencia de propuestas formativas en la zona donde trabajo.	
44. La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a el horario inadecuado en que se han programado las actividades.	
45. La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a que las propuestas formativas eran inadecuadas para satisfacer mis necesidades.	
46. La falta de actualización para la mejora de mi práctica docente ha sido debida a que no considero necesaria la formación permanente, con la formación inicial que recibí es suficiente.	
47. He realizado actividades de formación organizadas por otros organismos o instituciones diferentes de los Centros del Profesorado.	
48. Todas las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban relacionadas con mi práctica docente	
49. Algunas de las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban relacionadas con mi práctica docente	
50. Ninguna de las actividades de formación que he realizado en los últimos tres años estaban relacionadas con mi práctica docente.	

4. VALORACIÓN DE LA INCIDENCIA DE LA FORMACIÓN PERMANENTE DEL PROFESORADO EN LA MEJORA DE LA PRÁCTICA DOCENTE

ESCALA DE VALORACIÓN			
Totalmente de acuerdo	Algo de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo
1	2	3	4

51. Para mejorar mi práctica docente, no considero necesaria la formación permanente ofrecida por el Centro del Profesorado.	
--	--

52. Las actividades de formación organizadas por el Centro del Profesorado son adecuadas a mis necesidades de formación.	
53. Las actividades de formación que he realizado han influido en la mejora de mi práctica docente.	
54. Las actividades propuestas por el Centro del Profesorado respondían a las demandas realizadas desde mi centro.	
55. Pese a que la formación que realizo me ofrece perspectivas para mejorar mis prácticas, llevarlas a cabo me cuesta mucho trabajo.	
56. Para llevar a cabo la mejora de las prácticas es necesario contar con la colaboración de todo el centro.	
57. No puedo introducir mejoras en mis prácticas de forma aislada.	
58. Veo difícil modificar las prácticas cuando llevas mucho tiempo trabajando de una forma determinada.	
59. Para mejorar las prácticas sería necesario, además de mejorar nuestra formación, que la administración, de alguna manera, te obligase a ello.	

GRACIAS POR TU COLABORACIÓN

Bibliografía

Bibliografía

ANGULO RASCO, J.F. (1992): Descentralización y evaluación en el sistema educativo español: algunas claves para el pesimismo, *Escuela Popular*, 3, 23-87.

AGUILAR, L. y JÓDAR, F. (1999): Investigar los procedimientos de evaluación de la formación permanente del profesorado, *Conceptos de Educación*, 5, 69–94.

AINSCOW, M. et al. (2001): *Hacia escuelas eficaces para todos. Manual para la formación de equipos docentes*. Madrid: Narcea, 108-134

ALVAREZ ROJO, V. (1990): Los grupos de discusión. *Cuestiones Pedagógicas*, nº 6-7. Sección de Ciencias de la Educación, Universidad de Sevilla. 46-58

ARENCIBIA, J.S. y LAGNEAUX (1997): Del asesoramiento experto al asesoramiento en procesos. En *Primer Encuentro Estatal de Formación en Centros*. Jaén: CEP Linares/ DPCECJA. 25-46

ARONOWITZ, S., Y GIROUX, H.A. (1993): *Education still undersiege*, Toronto: OISE Press. 39-56

BOLIVAR, A. (1997a): La formación centrada en la escuela: El proceso de asesoramiento, en J. López y C. Marcelo (Eds.): *El asesoramiento en la educación*. Barcelona: Ariel, 380-394.

BOLÍVAR, A. (1998): Los CPRs como dispositivos para el intercambio y difusión del conocimiento pedagógico, *Aula de innovación educativa*, 68, 37-39.

BOLÍVAR, A. (2000a): *Los centros educativos como organizaciones que aprenden: Promesa y realidades*. Madrid: La Muralla. 145-73

BOYER FERNÁNDEZ, C. (2003): *Las políticas de Formación Permanente del Profesorado*. Madrid: I.O.C.E.N. (Federación de Enseñanza CC.OO). 23-41

BUENDIA EISMAN, L. y OTROS. (1992): *Investigación educativa*. Sevilla: Alfar. 156-177

CARLSON, D. (1997): *Making progress*. Nueva York: Teacher College Press. 128-144

CARRERA, M. (2000): El asesor pedagógico como co-creador en la formación de profesores, en M. Carrera: *Evolucionar como profesor. Diálogo, formación e investigación*. Granada: Comares, 265-292.

CASTELLS, M. (1997): *La era de la información: economía, sociedad y cultura*. Madrid: Alianza. 173-206

CASTILLEJO, J. (1999): El asesoramiento al profesorado y el proyecto de centro, *Perspectiva Cep*, 1, 59-78.

CEIRANO, V.; RODRÍGUEZ, G. (1997): Análisis de discurso asistido por computadora: nuestra experiencia con el NUD-IST. Disponible en: <<http://www.analisiscualitativo.com.ar/analista.htm>>

CONNELL, R.W. (1997): *Escuelas y justicia social*. Madrid: Morata. 38-67

CONSELLERIA DE CULTURA EDUCACIÓN Y CIENCIA DE LA GENERALITAT VALENCIANA. (1997). Decreto 231/1997, de 2 de septiembre,

del Gobierno Valenciano, por el que se regula la creación, estructura y funcionamiento de los Centros de Formación, Innovación y Recursos Educativos de la Comunidad Valenciana (D.O.G.V 8.9.97).

CONSELLERÍA DE EDUCACIÓN E ORDENACIÓN UNIVERSITARIA DE LA XUNTA DE GALICIA. (1989). Decreto 42/1989, de 23 de febrero, por el que se regula la creación y funcionamiento de los Centros de Formación Continuada del Profesorado de Niveles no Universitarios (D.O.G. 31.3.89).

CONSELLERÍA DE EDUCACIÓN E ORDENACIÓN UNIVERSITARIA DE LA XUNTA DE GALICIA. (1993). Orden de 31 de mayo de 1993, que regula la composición, elección y constitución del Consejo Directivo de los Centros de Formación Continuada del Profesorado de Niveles no Universitarios (D.O.G. 22.5.93).

CONSELLERÍA DE EDUCACIÓN E ORDENACIÓN UNIVERSITARIA DE LA XUNTA DE GALICIA. (1999). Decreto 245/1999, de 29 de julio, por el que se regula la formación permanente del profesorado que imparte enseñanzas de niveles no universitarios. (D.O.G. 2.09.99).

CONSELLERÍA DE EDUCACIÓN E ORDENACIÓN UNIVERSITARIA DE LA XUNTA DE GALICIA. (2004). Orden del 26 de abril de 2004 por la que se convocan ayudas económicas para la realización de actividades de formación del profesorado organizadas por los movimientos de renovación pedagógica y las asociaciones y fundaciones con fines pedagógicos (DOG do 5 de mayo).

CONSEJERÍA DE CULTURA Y EDUCACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA REGION DE MURCIA. (1999). Orden de 6 de julio de 1999, de la Consejería de Cultura y Educación, por la que se determinan los criterios de selección, forma de acceso, cese y condiciones de permanencia para la provisión de asesorías de formación permanente del profesorado en centros de

profesores y de recursos y se convoca concurso público de méritos para la provisión de plazas vacantes de asesores de centros de profesores y recursos. (BORM nº 162 de 16 de Julio de 1999).

CONSEJERÍA DE CULTURA Y EDUCACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA REGION DE MURCIA. (2002). Corrección de errores a la orden de 3 de junio de 2002, por la que se convoca concurso de méritos para la cobertura de plazas de Asesor de Formación del Profesorado en centros de profesores y recursos, en régimen de comisión de servicios, (BORM nº 139 de, 18 de Junio de 2002).

CONSEJERÍA DE CULTURA Y EDUCACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA REGION DE MURCIA. (2003). Decreto 42/2003 de 9 de mayo de 2003, de la Consejería de Educación y Cultura, por el que se establece la estructura y funcionamiento de los Centros de Profesores y Recursos de la Región de Murcia. (BORM de 20 de mayo).

CONSEJERÍA DE CULTURA Y EDUCACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA REGION DE MURCIA. (2003). Orden 1 de octubre de 2003 de la Consejería de Educación y Cultura, por la que se establecen la estructura y funcionamiento de los Centros de Profesores y Recursos de la Región de Murcia.

CONSEJERIA DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGIA DE LA COMUNIDAD DE EXTREMADURA (2001). Orden de 26 de abril de 2001 por la que se regula la creación, organización y funcionamiento de los Centros de Profesores y Recursos. (DOE del 10 de mayo de 2001).

CONSEJERIA DE EDUCACION, CULTURA, JUVENTUD Y DEPORTES DE LA RIOJA. (2001). Orden 44/2001, de 7 de mayo, de la Consejería de Educación, Cultura, Juventud y Deportes, por la que se regula la convocatoria, certificación, registro, reconocimiento y homologación de las actividades de formación permanente del profesorado que imparte enseñanza en centros docentes de niveles no universitarios. (BOR nº 57 de 12 de mayo de 2001).

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN CULTURA Y DEPORTES DEL GOBIERNO DE CANARIAS. (1994). Decreto 821/1994, de 13 de mayo, por el que se regula la creación, organización y funcionamiento de los Centros del Profesorado (B.O.Can. 27.5.94). Modificado parcialmente por el Decreto 80/1998, de 28 de mayo (B.O.Can. 5.6.98).

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN CULTURA Y DEPORTES DEL GOBIERNO DE CANARIAS. (1994). Orden de 1 de agosto de 1994, por la que se regula la estructura y funcionamiento de los Centros del Profesorado (B.O.Can. 2.9.94).

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN CULTURA Y DEPORTES DEL GOBIERNO DE CANARIAS. (1997). Resolución de 28 de julio de 1997, de la Dirección General de Ordenación e Innovación Educativa, por la que se dictan instrucciones sobre el funcionamiento de los Centros del Profesorado (B.O.Can. 18.8.97).

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN CULTURA Y DEPORTES DEL GOBIERNO DE CANARIAS. (1998). Decreto 80/1998, de 28 de mayo, por el que se modifican determinados preceptos del Decreto 82/1994, de 13 de mayo, que regula la creación, organización y funcionamiento de los Centros del Profesorado (B.O.C. nº 65, de 27.5.94). (B.O.C. nº 69, de 5.6.98).

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN CULTURA Y DEPORTES DEL GOBIERNO DE CANARIAS. (2001). Resolución de 24 de septiembre de 2001, por la que se convocan la constitución de los Consejos Generales y la elección de representantes en los Consejos de Dirección de los Centros del Profesorado (CEP). (B.O.C. nº 131 de 8.10.01).

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN CULTURA Y DEPORTES DEL GOBIERNO DE CANARIAS. (2004). Resolución de 27 de enero de 2004, por la que se

constituyen las Comisiones de Evaluación de los miembros de los Equipos Pedagógicos de los Centros del Profesorado. (B.O.C. nº 30 de 13.2.04).

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN CULTURA Y DEPORTES DEL GOBIERNO DE CANARIAS. (2004). Resolución de 24 de marzo de 2004, por la que se hace pública la convocatoria para cubrir, en régimen de comisión de servicios, plazas de asesoría de Centros del Profesorado. (B.O.C. nº 71 de 24.4.04).

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN CULTURA Y DEPORTES DEL GOBIERNO DE CANARIAS. (2004). Resolución de 12 de abril de 2004, por la que se convocan elecciones a la Dirección de Centros del Profesorado (CEP) de Canarias. (B.O.C. Nº 80 de 27.4.04).

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN CULTURA Y DEPORTES DEL GOBIERNO DE CANARIAS. (1997). Resolución de 28 de julio de 1997, de la Dirección General de Ordenación e Innovación Educativa, por la que se dictan instrucciones sobre el funcionamiento de los Centros del Profesorado (B.O.Can. 18.8.97).

CONSEJERIA DE EDUCACIÓN DE LA COMUNIDAD DE MADRID (1999). Real Decreto 926/1999, de 28 de mayo, se traspasaron las funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Madrid en materia de enseñanza no universitaria.

CONSEJERIA DE EDUCACIÓN DE LA COMUNIDAD DE MADRID (1999). Decreto 313/1999, de 28 de octubre, por el que se aprueban las competencias y estructura orgánica de la Consejería de Educación, encomiendan a la Dirección General de Ordenación Académica la planificación y desarrollo de programas de formación permanente del profesorado, la gestión de la red de centros de profesores y recursos y la formación y evaluación de los asesores de formación, así como las propuestas relativas a su selección.

CONSEJERIA DE EDUCACIÓN DE LA COMUNIDAD DE MADRID (2001). Decretos 3/2001, 4/2001 y 5/2001, de 18 de enero, en los que se establecen las nuevas líneas de la formación permanente del profesorado, así como el cambio de nombre de los Centros de Profesores y Recursos por el de Centros de Apoyo al Profesorado (CAPs).

CONSEJERIA DE EDUCACIÓN DE LA COMUNIDAD DE MADRID (2001). Orden 1184/2001, de 29 de marzo, que modifica al Decreto 313/1999, de 28 de octubre, por el que se aprueban las competencias y estructura orgánica de la Consejería de Educación, encomiendan a la Dirección General de Ordenación Académica la planificación y desarrollo de programas de formación permanente del profesorado, la gestión de la red de centros de profesores y recursos y la formación y evaluación de los asesores de formación, así como las propuestas relativas a su selección.

CONSEJERIA DE EDUCACIÓN DE LA COMUNIDAD DE MADRID (2001). Decreto 63/2001, de 10 de mayo, por el que se regula el régimen jurídico y el funcionamiento de los Centros de Apoyo al Profesorado de la Comunidad de Madrid.

CONSEJERIA DE EDUCACIÓN DE LA COMUNIDAD DE MADRID (2001). Decreto 3/2001, de 18 de enero, por el que se crea el Centro Regional de Innovación y Formación "Las Acacias".

CONSEJERIA DE EDUCACIÓN DE LA COMUNIDAD DE MADRID (2001). Decreto 4/2001, de 18 de enero, por el que se crea el Centro Regional de Apoyo a la Formación de la Infancia "El Valle".

CONSEJERIA DE EDUCACIÓN DE LA COMUNIDAD DE MADRID (2001). Decreto 5/2001, de 18 de enero, por el que se crean los Centros de Formación Ambiental para el Profesorado de la Comunidad de Madrid.

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN DE LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA. (1996). Decreto Foral 245/1996, de 17 de junio, por el que se regula la creación, estructura y organización de la Red de Formación Permanente del Profesorado de la Comunidad Foral de Navarra (B.O.N. 21.6.96).

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN DE LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA. (1997). Orden Foral 347/1997, de 25 de junio, por el que se adscriben Unidades Técnicas a la Sección de Perfeccionamiento del Profesorado, fijando sus funciones, y se crean los Centros de Apoyo al Profesorado adscribiéndose sus zonas de influencia (B.O.N. 28.7.97).

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN DE LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA. (1997). Orden Foral 503/1997, de 19 de diciembre, por el que se aprueba la normativa de funcionamiento de los Centros de Apoyo al Profesorado de la Comunidad Foral de Navarra (B.O.N. 23.1.98).

CONSEJERIA DE EDUCACIÓN DEL GOBIERNO VASCO. (1992). Decreto 195/1992, de 14 de julio, que crea el Instituto para el Desarrollo Curricular y la Formación del Profesorado (B.O.P.V 20.7.92).

CONSEJERIA DE EDUCACIÓN DEL GOBIERNO VASCO. (2001). Decreto 15/2001, de 6 de febrero, por la que se crean los Centros de Apoyo a la Formación e Innovación Educativa (Berritzegunes) con carácter de Servicios de Apoyo a la Educación. (BOPV nº 34 de 16 de febrero de 2001).

CONSEJERIA DE EDUCACIÓN DEL GOBIERNO VASCO. (2001). Decreto 14/2001, de 6 de febrero, por la que se el Instituto Vasco de Evaluación e Investigación Educativa no universitaria (I.V.E.I) con carácter de Servicio de Apoyo a la Educación. (BOPV nº 34 de 16 de febrero de 2001).

CONSEJERIA DE EDUCACIÓN DEL GOBIERNO VASCO. (1989). Decreto 202/, de 19 de septiembre, por el que se crean los Centros de Apoyo de

Educación e Investigación Didáctico-Ambiental de la Comunidad Autónoma del País Vasco (CEIDA), con carácter de Servicios de Apoyo a la Educación. (BOPV nº 186 de 3 de octubre de 1989).

CONSEJERIA DE EDUCACIÓN DEL GOBIERNO VASCO. (2001). Decreto 26/2001, de 13 de febrero, por el que se aprueba la relación de puestos de trabajo de los Centros de Apoyo a la Formación e Innovación Educativa (Berritzegunes). (BOPV nº 38 de 22 de febrero de 2001).

CONSEJERIA DE EDUCACIÓN DEL GOBIERNO VASCO. (2001). Decreto 28/2001, de 13 de febrero, por el que se aprueba la relación de puestos de trabajo de los Centros de Educación e Investigación Didáctico-Ambiental de la Comunidad Autónoma del País Vasco.(CEIDA). (BOPV nº 39 de 23 de febrero de 2001).

CONSEJERIA DE EDUCACIÓN DEL GOBIERNO VASCO. (2001). Decreto 15/2001, de 6 de febrero, por el que se crean los Centros de Apoyo a la Formación e Innovación Educativa (Berritzegunes) con carácter de Servicio de Apoyo a la Educación (Corrección de errores). (BOPV nº 58 de 23 de marzo de 2001).

CONSEJERIA DE EDUCACIÓN DEL GOBIERNO VASCO. (2001). Decreto 26/2001, de 13 de febrero, por el que se aprueba la relación de puestos de trabajo de los Centros de Apoyo a la Formación e Innovación Educativa (Berritzegunes) (Corrección de errores). (BOPV nº 58 de 23 de marzo de 2001).

CONSEJERIA DE EDUCACIÓN DEL GOBIERNO VASCO. (2001). Decreto 25/2001, de 13 de febrero, por el que se establece el régimen específico de asignación de perfiles lingüísticos y preceptividades en los puestos de trabajo de los Servicios de Investigación y Apoyo a la Docencia: IVEI, BERRITZEGUNE y CEIDA. (BOPV nº 36 de 2o de febrero de 2001).

CONSEJERIA DE EDUCACIÓN DEL GOBIERNO VASCO. (2001). Decreto 27/2001, de 13 de febrero, por el que se aprueba la relación de puestos de trabajo del Instituto Vasco de Evaluación e Investigación Educativa no universitaria.(IVEI). (BOPV nº 39 de 23 de febrero de 2001).

CONSEJERIA DE EDUCACIÓN DEL GOBIERNO VASCO. (2001). Orden de 27 de marzo de 2001, del Consejero de Educación, Universidades e Investigación, por la que se regulan el funcionamiento y la organización de los Centros de Apoyo a la Formación e Innovación Educación (Berritzegunes).

CONSEJERIA DE EDUCACIÓN DEL GOBIERNO VASCO. (2001). Orden de 2 de abril de 2001, del Consejero de Educación, Universidades e Investigación, por la que se convoca concurso de méritos para la provisión de puestos de trabajo de los puestos de los Servicios de Apoyo a la Educación: Berritzegunes, IVEI y CEIDAs.

CONSEJERIA DE EDUCACIÓN DEL GOBIERNO VASCO. (2003). Resolución de 4 de junio de 2003, de la directora de gestión de personal del departamento de educación, universidades e investigación, por la que se convoca para su cobertura en régimen de comisión de servicios diversos puestos de los servicios de apoyo a la educación.

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA. (1997). Decreto 194/1997, de 29 de julio, por el que se regula el Sistema Andaluz de Formación del Profesorado (B.O.J.A. 9.8.97).

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA. (1997). Orden de 11 de agosto de 1997, por la que se regula la organización y el funcionamiento del Sistema Andaluz de Formación del Profesorado (B.O.J.A. 11.8.97).

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA. (2002). Instrucciones de 21 de enero de 2002 de la Dirección General de Ordenación Educativa y Formación del Profesorado, por la que se establece el

procedimiento para la elaboración de la memoria de avance del Programa de Formación del Profesorado 2001-2002.

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y CIENCIA DE ASTURIAS. (2001). Decreto 42/2001, de 11 de abril, por el que se regula la estructura, organización y funcionamiento de los Centros del Profesorado y de Recursos. (BOPA nº 97 de 27 de abril de 2001).

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y CIENCIA DE ASTURIAS. (2001). Resolución de 7 de junio de 2001, de la Consejería de Educación y Cultura, por la que se ordena la red de Centros del Profesorado y de Recursos del Principado de Asturias. (BOPA nº 137 de 14 de junio de 2001).

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y CIENCIA DE ASTURIAS. (2001). Instrucciones del 10 de octubre de 2001 del Viceconsejero de Educación y Ciencia de la Consejería de Educación y Ciencia de Asturias para la constitución de los consejos asesores de los centros del profesorado y de recursos.

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y CIENCIA DE ASTURIAS. (2003). Resolución de 14 de octubre de 2003, de la Consejería de Educación y Ciencia, por la que se aprueba el Plan Regional de Formación Permanente del Profesorado 2003/2004.(BOPA nº 247 de 24 de octubre de 2003).

CONSEJERIA DE EDUCACION Y CULTURA DE CASTILLA-LA MANCHA (1995). Real Decreto 1693/1995 de 12 de octubre, por el que se regula la creación y funcionamiento de los Centros de Profesores y de Recursos en Castilla-La Mancha.

CONSEJERIA DE EDUCACION Y CULTURA DE CASTILLA-LA MANCHA (2003). Orden de 3 de abril de 2003 de la Consejería de Educación y Cultura por la que se definen las funciones y se regula la organización de los Centros de Profesores y de Recursos de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha. (DOCM, 16 de abril).

CONSEJERIA DE EDUCACION Y CULTURA DE CASTILLA-LA MANCHA (2004). Orden de 22 de abril de 2004, de la Consejería de Educación, por la que convoca concurso para la provisión de plazas, en comisión de servicios, para el desempeño de la Dirección en los Centros de Profesores y de Recursos de la Comunidad Autónoma de Castilla La Mancha.

CONSEJERIA DE EDUCACION Y CULTURA DE CASTILLA-LA MANCHA (2004). Orden de 22 de abril de 2004, de la Consejería de Educación, por la que se convoca concurso para la provisión de plazas, en comisión de servicios, para el desempeño de la Asesoría de Formación en los Centros de Profesores y de Recursos de la Comunidad Autónoma de Castilla La Mancha.

CONSEJERIA DE EDUCACION Y CULTURA DE CASTILLA-LA MANCHA (2004). Resolución de 28 de julio de 2004 de la Dirección General de Igualdad y Calidad en la Educación de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha por la que se dictan instrucciones para establecer las prioridades de actuación y regular el funcionamiento de los Centros de Profesores y Recursos para el curso 2004-2005.

CONSEJERIA DE EDUCACION Y CULTURA DE CASTILLA-LA MANCHA (2004). Resolución de 12 de julio de 2004 de la Dirección General de Igualdad y Calidad en la Educación de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha por la que se dictan instrucciones para establecer las prioridades de actuación y regular el funcionamiento de los Centros de Profesores y Recursos para el curso 2004-2005.

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y CULTURA DE CASTILLA-LEON (2002). Decreto 35/2002, de 28 de febrero, por el que se regula la organización y funcionamiento de los Centros de Formación del Profesorado e Innovación Educativa para docentes de enseñanza no universitaria de Castilla y León.

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y CULTURA DE CASTILLA-LEON (2002). Orden de 8 de abril de 2002, de la Consejería de Educación y Cultura por la que se aprueba el ámbito geográfico de actuación de los Centros de Formación del Profesorado e Innovación Educativa, y se delega la competencia para su modificación.

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y CULTURA DE CASTILLA-LEON (2002). Orden de 12 de abril de 2002, de la Consejería de Educación y Cultura, por la que se regula el procedimiento para el nombramiento de los Directores, Secretarios y Asesores de Formación de los Centros de Formación del Profesorado e Innovación Educativa.

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y JUVENTUD DE CANTABRIA (2002). Decreto 51/2002, de 16 de mayo, por el que se crean los Centros de Innovación Educativa y Formación del Profesorado de Cantabria. (B.O.C. nº 98 de 23-5-02.).

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y JUVENTUD DE CANTABRIA (2002). Decreto 52/2002, de 16 de mayo, por el que se regula la estructura, organización y funcionamiento de los Centros de Innovación Educativa y Formación del Profesorado. (B.O.C. nº 98 de 23-5-02.).

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y JUVENTUD DE CANTABRIA (2003). Ordenes de 30 de abril de 2003 por las que se aprueban las convocatorias para la provisión de plazas de Asesores de Formación y se regula el desempeño de las mismas; así como las de Directores de centros de Innovación Educativa y Formación del profesorado dependientes de la Consejería de Educación y Juventud de la Comunidad Autónoma de Cantabria. (BOC del 8 de mayo de 2003).

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y JUVENTUD DE CANTABRIA (2002). Resolución por la que se determina la adjudicación de plazas de Asesores de Formación y Directores de Centros de Innovación Educativa y Formación del

Profesorado por sendas Ordenes de 30 de abril de 2003 (BOC del 8 de mayo de 2003).

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y JUVENTUD DE CANTABRIA (2003). Orden de 2 de mayo de 2003, por la que se convocan elecciones para la constitución de los Consejos de los Centros de Innovación Educativa y Formación del Profesorado dependientes de la Consejería de Educación y Juventud de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y JUVENTUD DE CANTABRIA (2003). Orden de 14 de marzo de 2003, por la que se convocan a los centros educativos públicos de Infantil y/o Primaria de Cantabria para la realización de proyectos para recibir asesoramiento relacionado con las Tecnologías de la Información y la Comunicación.

CUADRADO, J. (1993): Investigación-acción en el aula escolar: el asesor como investigador permanente del profesorado, *Campo Abierto*, 10, 213-230.

DE LA ORDEN, A (1988): Informática e investigación educativa, en *Aspectos metodológicos en la investigación educativa. II Congreso Mundial Vasco*. DENDALUCE, I. (Coord.). Madrid, Narcea, 276-295.

DEL CARMEN, L. (1990): El proyecto curricular de centro, en *El currículum en el centro educativo*. MAURI, T. y otros: Barcelona: ICE/Horsori.

DEL CARMEN, L. (1990): Op. cit., p. 118.

DEL POZO, P. (1998): *Formación de formadores*. Madrid: Pirámide.

DENDALUCE, I., y DÁVILA, R. (1988): Aspectos metodológicos de la investigación educativa, Madrid: Narcea.

DEPARTAMENT D'ENSENYAMENT DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA. (1994). Decreto 155/1994, de 28 de junio de 1994, por el que se regulan los Servicios Educativos del Departamento de Enseñanza (D.O.G.C. 8.7.94).

DEPARTAMENT D'ENSENYAMENT DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA. (1998). Orden de 5 de mayo de 1998, por la que se regula el procedimiento de nombramiento de los directores de los servicios educativos del Departamento de Enseñanza (D.O.G.C. 20.5.98).

DIRECCIÓN GENERAL DE ORDENACIÓN EDUCATIVA Y FORMACIÓN DEL PROFESORADO. (2002): *II Plan Andaluz de Formación del Profesorado*. Sevilla.

DOMINGO, J. y BOLÍVAR, A. (1998): Repensando la formación del profesorado: Historia de vida y desarrollo personal y profesional. *Revista de Ciencias de la Educación*, 176, 515–528.

EISNER, ELLIOT, W. (1995): *Educar la visión artística*. Barcelona: Piados. 133-162

ESCUDERO, J.M. (1988a): Formación permanente: ¿una propuesta simbólica? En *Actas de las Jornadas sobre la reforma del sistema educativo* (pp. 119-128) Murcia: ICE de la Universidad de Murcia.

ESCUDERO, J.M. (1993a): La formación del profesorado centrada en la escuela. En M. Lorenzo Delgado y O. Sáenz Barrio (Dirs.): *Organización escolar. Una perspectiva ecológica* (pp. 321-337) Alcoy: Marfil.

FERNÁNDEZ SIERRA, J. y SANZ JIMÉNEZ, J. (1997): Asesorar para reorientar la enseñanza secundaria, *Conceptos de Educación*, 2, 55-74.

FORT HERNÁNDEZ, M. (2003): *Las políticas de Formación Permanente del Profesorado*. Madrid: I.O.C.E.N. (Federación de Enseñanza CC.OO).

FOX C L. (1981) *El proceso de investigación en educación*. Enusa 59-101

GALLOWAY, D. (1995): Asesoramiento y necesidades educativas especiales: dirección y cuestiones curriculares, en N. Jones y T. Southgate (dirs.): *Organización y función directiva en los centros de integración*. Madrid: La Muralla, pp. 79-93.

GARCÍA, R. (2001): Experto muy cualificado, gran maletín y referencias, se ofrece para asesorar centros con violencia, en J. Domingo (Coord.): *Asesoramiento al centro educativo. Colaboración y cambio en la institución*, Barcelona: Octaedro, 273-290.

GARCÍA NADAL, R. y otros (1992): Los Centros de Profesores y la innovación educativa. *Revista de Educación*, nº 298, p. 199-218.

GERVILLA CASTILLO, E. (1992): *El animador: perfil y opciones*. Madrid: CCS. 149-160

GERVILLA CASTILLO, E. (2000): *La educación hoy: concepto, interrogantes y valores*. Granada: Grupo Editorial Universitario. 156-177

GIDDENS, A. (1995): *Modernidad e identidad del yo*. Barcelona: Península.207-218

GHIGLIONE, R., y OTROS. (1989): *Técnicas de investigación en Ciencias Sociales*. Madrid: Narcea. 243-287

GOEZT, J. y LECOMPTE, M. (1988): *Etnografía y diseño cualitativo en investigación educativa*. Madrid: Morata. 171-190

GRICE, H. P. (1975): Logic and conversation, en COLE, P.,y MORGAN, J. L . (Eds.): *Syntax and semantic*. Academic Press, Nueva York, 3, 41-58.

GUARRO, A. (1990): Propuesta de un modelo de perfeccionamiento del profesorado centrado en el desarrollo curricular basado en la escuela y en el contexto de la experimentación e implementación de la reforma de la enseñanza no universitaria en Canarias. En López, J. y Bermejo, B. (eds): *El centro educativo. Nuevas perspectivas organizativas*, Sevilla: GID, 1992, 65–72.

GUARRO, A. (2001): La estrategia del proceso de asesoramiento desde la colaboración: una revisión desde la práctica, en J. Domingo (Coord.): *Asesoramiento al centro educativo. Colaboración y cambio en la institución*, Barcelona: Octaedro, 203-226.

HERNÁNDEZ, F. (2001a): El asesor en Secundaria. Que todos encuentren su lugar para aprender, *Cuadernos de Pedagogía*, 302 (mayo), 63-66.

HUBERMAN, A. (1990): Un nuevo modelo para el desarrollo profesional del profesorado. *Revista de Innovación e Investigación Educativa*, 5, 43-58.

HOLLY, E. (1991): *Fundamentals of court interpretation: theory, policy and practice*. Durham: Carolina Academic. 50-64

IBÁÑEZ, J. (1989): Cómo se realiza una investigación mediante grupos de discusión, en M. García, J. Ibáñez y F. Alvira: *El análisis de la realidad social*. Madrid: Alianza Editorial, 489-501.

IMBERNON, F. (1995): Innovación y formación *en y para* los centros. *Cuadernos de Pedagogía*, nº 240, pp. 68-72.

IMBERNÓN, F. (1997): El asesoramiento a los centros educativos. ¿Qué tipo de asesores/as necesitamos?. *Conceptos*, 2, 21–27.

IMBERNÓN, F. (2001): Claves para una nueva formación del profesorado, *Investigación en la Escuela*, 43, 57-66.

LARA GUIJARRO, E. (1992): *El ordenador en la investigación educativa*. Madrid: UNED. 196-215

LORENZO, M. y BOLÍVAR, A. (Coords.) (1996): *Trabajar en los márgenes: el asesoramiento a centros educativos problemáticos*. Granada: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Granada. 245-299

LORENZO DELGADO, M., SAENZ BARRIO, O., VICENTE RODRÍGUEZ, P. (1987). *La formación de los profesores*. Congreso Internacional sobre Formación del Profesorado. Mayo. 128-146

LORENZO DELGADO, M. (1994): *El liderazgo educativo en los centros docentes*. Madrid. La Muralla.70-133

LORENZO DELGADO, M. (1995): *Organización escolar: la construcción de la escuela como ecosistema*. Madrid. Ediciones Pedagógicas. 42-86

LORENZO DELGADO, M. (1997): *La gestión del centro educativo: análisis de casos prácticos*. Madrid. Universitas.37-95

MARCELO, C. (1997): ¿Quién forma al formador?. Un estudio sobre las tareas profesionales y necesidades de formación de asesores de Andalucía y Canarias, *Revista de Educación*, 313, 249-278.

MARTÍNEZ BONAFÉ, J. (1993): Trabajadores de la enseñanza, currículum y reforma: entre la autonomía y la proletarización, *Investigación en la Escuela* 13, Sevilla. 188-213

MARTÍNEZ, N. y NIETO, J.M. (1996): Formación y asesoramiento en el contexto de la reforma educativa. 286-305

MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CIENCIA. (1984). Real Decreto 2112/84 (BOE de 24-XI-1984), por el que se crean los Centros de Profesores (CEPs) en el territorio MEC.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CIENCIA. (1995). Real Decreto 1693/1995, de 20 de octubre, por el que se regulan la creación y el funcionamiento de los Centros de Profesores y Recursos (B.O.E. 9.11.95).

MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CIENCIA. (1996). Orden de 18 de marzo de 1996 por la que se desarrolla y aplica el Real Decreto 1693/1995, de 20 de octubre, por el que se regulan la creación y el funcionamiento de los Centros de Profesores y Recursos (B.O.E. 26.03.96).

MOLINA, E. (2001): Asesoramiento de compañeros, en J. Domingo (Coord.): Asesoramiento al centro educativo. Colaboración y cambio en la institución, Barcelona: Octaedro, 325-338.

MORENO APARICI, J. (2003): *Las políticas de Formación Permanente del Profesorado*. Madrid: I.O.C.E.N. (Federación de Enseñanza CC.OO). 46-97

MORENO, J.M. (1997): Sistemas de apoyo externo a la escuela: Una perspectiva comparada; en Marcelo, C. y López, J. (coord.): *Asesoramiento curricular y organizativo en educación*, Barcelona: Ariel, 1997. 66-123

NIETO, J. M. (1992): "Agentes educativos de apoyo externo: algunas líneas de conceptualización y análisis", *Qurrriculum*, 5, pp. 69-83.

NIETO, J. M. (2001): Modelos de asesoramiento a organizaciones educativas, en J. Domingo (Coord.): *Asesoramiento al centro educativo. Colaboración y cambio en la institución*, Barcelona: Octaedro, 147-166.

PÉREZ GARCÍA, M.P. (2001): Estrategias e instrumentos de asesoramiento, en J. Domingo (Coord.): *Asesoramiento al centro educativo. Colaboración y cambio en la institución*, Barcelona: Octaedro, 227-248.

POZUELOS, F. (2001): Asesorar desde la colaboración, *Cuadernos de Pedagogía*, 302 (mayo), 50-54.

POZUELOS, F.J. (1996): "Asesoramiento y enfoque colaborativo: algunas reflexiones y obstáculos para su desarrollo", en Autoría Compartida: *Construir otra escuela*, Granada: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Granada. 49-97

PRATS, J. (1991): Los centros de profesores y los asesores de formación permanente del profesorado: elementos para la construcción de un modelo. *Bordón* Vo. 43; nº 2, 163-168.

RODRIGUEZ GOMEZ, G. et al (1.995): *Análisis de datos Cualitativos asistido por ordenador. AQUAD Y NUDIST* Barcelona: PPU 187-233

RODRÍGUEZ, P. G. (1997): QSR NUD-IST Guía de Referencia Rápida. Disponible en: <http://www.analisiscualitativo.com.ar>.

RODRÍGUEZ ROMERO, M. (1995): El papel del asesor: Un papel controvertido, *Kikiriki*, 36, 11-15.

RODRÍGUEZ ROMERO, M. (1996): *El asesoramiento en educación*. Archidona (Málaga): Aljibe.38-89

RODRÍGUEZ ROMERO, M. (1996a): Asesoramiento y capacitación del profesorado, *Cuadernos de Pedagogía*, 246, 79-83.

RODRÍGUEZ ROMERO, M. (1996b): *El asesoramiento en educación*. Archidona (Málaga): Aljibe. 167-221

RODRÍGUEZ ROMERO, M. (1996c): El asesoramiento en el escenario de la reestructuración, *Revista de Educación*, 311, 203-216.

RODRÍGUEZ ROMERO, M. (1998a): El cambio educativo y las comunidades discursivas: representando el cambio en tiempos de postmodernidad, *Revista de Educación*, 317, 157-184.

RODRÍGUEZ ROMERO, M.M. (1998B): Las labores de apoyo a la escuela en tiempos de postmodernidad., *Kikirikí*, 49, 36-43.

RODRÍGUEZ ROMERO, M. (2001b): Asesoramiento en educación. Identidad y construcción de una práctica controvertida, en J. Domingo (Coord.): *Asesoramiento al centro educativo. Colaboración y cambio en la institución*, Barcelona: Octaedro, 69-88.

RUBIO, J. y PÉREZ, A. (1998): El asesoramiento en la formación en centros, *Aula de Innovación Educativa*, núm. 68.

RUIZ OLABUÉNAGA, J.I. (1996): *Metodología de la investigación cualitativa*. Bilbao: Universidad de Deusto, 53. 303-328

SÁBATO, ERNESTO (1999): *Antes del fin*. Barcelona: Seix Barral, 113.

SÁNCHEZ MARTÍN, E. y otros (1992): Evaluación del CEP de Getafe-Parla a través del estudio de sus ofertas y de las demandas de los profesores y centros educativos de su competencia, Madrid: MEC/CIDE, (Memoria de investigación inédita). 321-356

SÁNCHEZ MORENO, M. (1997a): El proceso de asesoramiento. En C. Marcelo y J. López (Coords): *El asesoramiento curricular y organizativo en educación*. Barcelona: Ariel, 331-346.

SANTOS GUERRA, M.A. (1993): *La evaluación: un proceso de diálogo, comprensión y mejora*. Granada: Aljibe. 129-147

SOLA MARTÍNEZ, T. , LOPEZ URQUIZAR, N. (1995): *Orientación Educativa: manual para el profesor*. Granada. Adhara. 34-79

SOLA MARTÍNEZ, T. (Com) (1995): *Las necesidades en formación del profesorado de educación infantil*. Granada. Universidad de Granada.9-28

SOLÉ, I. (1997): La concepción constructivista y el asesoramiento en centros, *Infancia y Aprendizaje*, 77, 77-95.

TEJADA, J. (1998): *Los agentes de innovación en los Centros Educativos (Profesores, directivos y asesores)*. Archidona (Málaga): Aljibe. 38-55

TORREGO, J.C. y NEGRO, A. (1997): Apoyo y asesoramiento a centros. Elemento clave para la atención a la diversidad: Estrategias de asesoramiento para la respuesta a la diversidad. En N. Illán y A. García (Coords.): *La diversidad y la diferencia en la educación secundaria obligatoria: Retos educativos para el siglo XXI*. Archidona (Málaga): Aljibe, 1997, pp. 115-139.

VAN MANEN, J. (1989): *Qualitative Methodology*, London: Sage.

VENTURA, M. (1994): El asesor escolar. Entre la teoría y la práctica, *Cuadernos de Pedagogía*, nº 226, junio. 227-256

VICENTE, M. (1997): El asesor de proceso y crítico ante los nuevos retos que se avecinan, *Conceptos de Educación*, núm. 2.

VILLAR ANGULO, L.M. (Coord..) (1996): *La formación permanente del profesorado en el nuevo sistema educativo de España*. Barcelona: Oikos-tau.

WILSON, J.D. (1992): Cómo valorar la calidad de la enseñanza, Barcelona: Paidós/MEC. 24-58

YOUNG, I.M. (2000): *La justicia y la política de la diferencia*. Madrid: Cátedra. 185-197

YUS, R. (1991a): El modelo de CEP de Andalucía.. *Cuadernos de Pedagogía* nº 198, pp. 61-65.

YUS, R. y LÓPEZ, J. (1988a): Tres modelos de perfeccionamiento para un CEP. *Cuadernos de Pedagogía*, nº 160. pp. 52-57.

ZABALZA, M.A. (ed.) (1998): *Reforma educativa y organización escolar*. Santiago de Compostela: Tórculo, vol. I, 401-412.