

**UNIVERSIDAD DE GRANADA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DEPARTAMENTO DE DIDÁCTICA Y ORGANIZACIÓN ESCOLAR**



TESIS DOCTORAL

**LOS CENTROS DE FORMACIÓN
PROFESIONAL OCUPACIONAL DE
ANDALUCÍA: ANÁLISIS DE LAS VARIABLES
DIDÁCTICAS Y ORGANIZATIVAS DE SU
OFERTA FORMATIVA**

AUTORA:

INMACULADA AZNAR DÍAZ

DIRECTORES:

Dr. MANUEL LORENZO DELGADO
Dr. JOSÉ ANTONIO ORTEGA CARRILLO

GRANADA, 2003

A mis padres

AGRADECIMIENTOS

Esta tesis doctoral ha salido a la luz gracias al apoyo permanente y la colaboración prestada, de forma desinteresada, de muchas personas, implicadas tanto de un modo directo como indirecto en este trabajo. A todas ellas quiero manifestarle mi agradecimiento y hacerlo también en nombre del Departamento de Didáctica y Organización Escolar de la Universidad de Granada. A ellas va dirigido especialmente este trabajo de investigación.

No obstante, quiero hacer explícito mi agradecimiento a las siguientes personas que me han ofrecido su especial magisterio y colaboración:

A los Doctores D. Manuel Lorenzo Delgado, Catedrático de Organización Escolar y D. José Antonio Ortega Carrillo, Profesor Titular del Departamento de Didáctica y Organización Escolar, ambos de la Universidad de Granada, por su amistad, apoyo constante y magnífico trato profesional en la dirección de esta tesis doctoral.

A los Doctores D. Mario Martín Bris, Profesor Titular de la Universidad de Alcalá de Henares, D. Serafín Antúnez Marcos, Profesor Titular de la Universidad de Barcelona, D. José Manuel Coronel Llamas, Profesor Titular de la Universidad de Huelva, D. Juan Antonio Morales Lozano, Profesor Titular de la Universidad de Sevilla, D. Antonio Chacón Medina, Profesor Asociado de la Universidad de Granada, D. Manuel López Sánchez, Profesor Asociado de la Universidad de Granada, D. Juan Luis Moreno Palacios, Profesor de Educación de Adultos y D. Antonio Madrid Medina, Experto del Instituto Municipal de

Formación y Empleo de Granada, por sus valiosos consejos y por las contribuciones realizadas en la revisión del instrumento de recogida de datos.

A D. Ángel Arranz, Jefe del Servicio de Centros y Programas Formativos de la Dirección General de Formación Profesional Ocupacional de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía, por su generosa autorización para llevar a cabo la recogida de datos en los ocho centros de titularidad de la Junta de Andalucía en los que se centra la investigación de esta tesis doctoral.

A los directores de los ocho centros de Formación Profesional Ocupacional, D. Manuel Ramírez Freg (Algeciras), D. Eloy López Cerdeño (Jerez de la Frontera), D. Agustín Ruiz Barranco (Montilla), D. Salvador Valenzuela Marín (Lucena), D. Manuel Ángel Alcázar López (Granada), D. José Antonio Rico Sanjurjo (Huelva), D. José Marín Martínez (Linares) y D^a. Encarnación del Águila (Málaga), por su atención, preocupación, apoyo e interés en el desarrollo del proceso de pasación de los cuestionarios.

A D. Javier Barneo González, estadístico por la Universidad de Granada, por su amistad y asesoramiento estadístico permanente.

A Manuel Jesús Aznar Martínez, mi padre, por su amabilidad, paciencia e inestimable ayuda en el proceso de introducción de datos.

A Adela Díaz Flores, mi madre, a Mónica Aznar Díaz, mi hermana, y a Francisco Javier Hinojo Lucena, mi novio, por su apoyo incondicional y paciencia ejemplar en los momentos más duros de trabajo.

A todos los formadores y alumnos de los ocho centros de Andalucía que han contestado los cuestionarios de esta investigación sin cuya colaboración, nunca hubiese podido realizarse.

Y para concluir, a todos los familiares, amigos y compañeros que me han apoyado y animado constantemente durante todo el período de elaboración de la presente tesis doctoral.

ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS	7
INTRODUCCIÓN	19
 PRIMERA PARTE: FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	
 CAPÍTULO I: CONTEXTO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL	
1. INTRODUCCIÓN	27
2. FORMACIÓN PARA EL EMPLEO	28
2.1. Formación	28
2.2. Formación y Empleo	38
2.3. El mercado de Trabajo y los Jóvenes	46
2.4. Modalidades de Programas de Empleo-Formación	60
2.4.1. <i>Los Programas de Garantía Social</i>	61
2.4.2. <i>Los Programas de Escuelas Taller y Casas de Oficio</i>	69
2.4.3. <i>Los Programas de Talleres de Empleo</i>	75
3. EDUCACIÓN INFORMAL, FORMAL Y NO FORMAL	78
4. LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN LA UNIÓN EUROPEA	87
4.1. La Educación y Formación en la Unión Europea	87
4.2. La Formación Profesional en la Unión Europea: Actuaciones Políticas	89
4.3. Instituciones, Organismos e Instrumentos Europeos que participan en la Formación Profesional	96
4.3.1. <i>El Comité Consultivo de la Educación</i>	97
4.3.2. <i>El Comité Consultivo de la Formación Profesional</i>	97
4.3.3. <i>El Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP)</i>	98
4.3.4. <i>Los Interlocutores Sociales</i>	103

4.3.5. “TASK FORCE” de Recursos Humanos, Formación y Juventud.....	103
4.3.6. Comisión Europea.....	103
4.3.7. Fondos Estructurales.....	104
4.3.8. El Fondo Social Europeo (FSE).....	105
4.3.9. Iniciativas Comunitarias.....	109
4.4. Programas de Educación y Formación en la Unión Europea.....	118
4.4.1. Programas de Intercambio y Cooperación.....	118
4.4.2. Programas en favor de Colectivos Desfavorecidos.....	121
4.4.3. Programa en el ámbito de las Nuevas Tecnologías.....	123
4.4.4. Programas de Formación Continua de Trabajadores y de Conocimiento de Idiomas.....	124
4.4.5. Otros Programas de Educación y Formación.....	126
4.4.6. Incidencia de los programas de educación y formación en España.....	130
4.5. La Mejora de la Formación Profesional en la Unión Europea.....	131
4.6. Modalidades de Formación Profesional Ocupacional en la Unión Europea.....	132
5. EL SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN ESPAÑA.....	134
5.1. Necesidad de la Formación Profesional.....	134
5.2. Evolución Normativa de la Formación Profesional.....	136
5.3. Subsistemas de Formación Profesional.....	141
5.3.1. Subsistema de Formación Profesional Reglada.....	143
5.3.2. Subsistema de Formación Profesional Ocupacional.....	160
5.3.3. Subsistema de formación profesional continua.....	160
5.3.4. Ley de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.....	171
CAPÍTULO II: LA FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL EN ESPAÑA	
1. INTRODUCCIÓN.....	181
2. CONCEPTUALIZACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL.....	182

2.1. Objetivo y Finalidades de la FPO	187
2.2. Características de la FPO	193
2.3. Tipología de la FPO	197
2.4. Centros, Personal Docente y Nivel de los Cursos	199
3. EVOLUCIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL EN ESPAÑA.....	201
4. POLÍTICA DE EMPLEO: PLAN NACIONAL DE ACCIÓN PARA EL EMPLEO	207
5. EL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN E INSERCIÓN PROFESIONAL (PLAN FIP)	212
5.1. Evolución Normativa del Plan FIP	212
5.2. El Actual Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional: Real Decreto 631/1993, de 3 de mayo	214
6. ORDENACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL.....	225
6.1. Metodología seguida para la Ordenación de la FPO	225
6.2. Familias Profesionales.....	243
6.3. Certificados de Profesionalidad	250

CAPÍTULO III: ESTADO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL EN ANDALUCÍA

1. INTRODUCCIÓN.....	261
2. EL EMPLEO EN ANDALUCÍA	262
2.1. Evolución de los Pactos por el Empleo de Andalucía	264
2.2. Medidas del Pacto por el Empleo y el Desarrollo Económico de Andalucía	269
3.TRANSFERENCIAS EN FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL EN ANDALUCÍA	275
4. EL CONSEJO ANDALUZ DE FORMACIÓN PROFESIONAL	284
4.1. El Reglamento del Consejo Andaluz de Formación Profesional	290
5. NORMATIVA ANDALUZA EN RELACIÓN A LA FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL.....	296

5.1. Decreto 204/1997, de 3 de septiembre, por el que se establecen los Programas de Formación Profesional Ocupacional de la Junta de Andalucía.....	296
5.2. Orden de 12 de diciembre de 2000 de convocatoria y desarrollo de los programas de Formación Profesional Ocupacional.....	309
6. LA GESTIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL EN ANDALUCÍA.....	322

CAPÍTULO IV: FUNDAMENTOS DIDÁCTICOS Y ORGANIZATIVOS DE LAS ACCIONES FORMATIVAS Y CENTROS DE FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL DE ANDALUCÍA

1. INTRODUCCIÓN.....	331
2. LOS PROGRAMAS DE FPO	332
3. EL DESARROLLO DE LAS ACCIONES FORMATIVAS	338
3.1. Los Objetivos.....	340
3.2. Los Contenidos	342
3.3. Contenidos Transversales en FPO	345
3.3.1. <i>Orientación Laboral</i>	346
3.3.2. <i>Prevención de Riesgos Laborales</i>	355
3.3.3. <i>Igualdad de Oportunidades</i>	358
3.3.4. <i>Conservación del Medio Ambiente</i>	360
4. RECURSOS DIDÁCTICOS EN FPO.....	361
4.1. Medios Tradicionales	365
4.2. Medios Audiovisuales	380
4.3. Nuevas Tecnologías	388
4.4. Selección de recursos didácticos	398
5. LOS CENTROS QUE IMPARTEN FPO EN ANDALUCÍA	400
6. LOS FORMADORES DE FPO.....	406
7. LOS ALUMNOS DE FPO	429
7.1. El Grupo de Alumnos.....	430
7.2. Alumnos Formados en FPO	433
7.3. Selección de los Alumnos	436

SEGUNDA PARTE:

PLANTEAMIENTO Y DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN.

CAPÍTULO V: OBJETIVOS Y DISEÑO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN EN CENTROS DE FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL DE ANDALUCÍA

1. INTRODUCCIÓN	447
2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	449
3. FASES DEL ESTUDIO	450
3.1. Procedimiento	451
4. POBLACIÓN Y MUESTRA	453
4.1. Población	453
4.2. Muestra	454
5. FIABILIDAD Y CONSISTENCIA INTERNA DE LOS CUESTIONARIOS	456
6. TRATAMIENTO DE LOS DATOS	457

CAPÍTULO VI: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS CUANTITATIVOS DE LOS DIRECTORES, FORMADORES Y ALUMNOS.

1. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LOS DIRECTORES	462
1.1. Análisis Descriptivo de los Directores	462
1.1.1. <i>Datos Personales</i>	462
1.1.2. <i>Datos Formativos y Profesionales</i>	464
1.1.3. <i>Datos del Centro</i>	470
1.2. Resultados obtenidos del Estudio Estadístico.....	493
1.2.1. <i>Tablas de Contingencia</i>	493
2. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LOS FORMADORES	499
2.1. Análisis Descriptivo de los Formadores.....	499
2.1.1. <i>Datos Personales</i>	500
2.1.2. <i>Datos Formativos y Profesionales</i>	502
2.1.3. <i>Datos de Desarrollo de la Labor Docente en el Centro</i> ...	511

2.2. Resultados obtenidos del Estudio Estadístico.....	537
2.2.1. <i>Tablas de Contingencia</i>	537
3. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LOS ALUMNOS	542
3.1. Análisis Descriptivo de los Alumnos.....	542
3.1.1. <i>Datos Personales y Académicos</i>	543
3.1.2. <i>Situación Laboral</i>	548
3.1.3. <i>Información sobre el Curso</i>	556
3.2. Resultados obtenidos del estudio estadístico.....	593
3.2.1. <i>Tablas de Contingencia</i>	593
4. ANÁLISIS FACTORIAL	607
4.1. Análisis Factorial de los Formadores	607
4.2. Análisis Factorial de los Alumnos	614
5. TRIANGULACIÓN DE DATOS EMPÍRICOS	622
5.1. Análisis comparativo de datos de Directores, Formadores y Alumnos	622
5.2. Análisis comparativo de datos de Directores y Formadores	626
5.3. Análisis comparativo de datos de Formadores y Alumnos.....	629
6. DESCRIPCIÓN DE LOS CURSOS DE FPO DE ANDALUCÍA	631

TERCERA PARTE:

CONCLUSIONES Y PROSPECTIVA.

CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES Y PROSPECTIVA INVESTIGADORA.

1. CONCLUSIONES GENERALES.....	637
2. CONCLUSIONES ESPECÍFICAS	639
2.1. Directores.....	639
2.2. Formadores	641
2.3. Alumnos	643
3. CONCLUSIÓN FINAL	645
4. PROSPECTIVA INVESTIGADORA.....	645

BIBLIOGRAFÍA	649
---------------------------	------------

ANEXOS:

ANEXO I NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO.....	681
ANEXO II MODELO DE GUÍA DIDÁCTICA.....	699
ANEXO III SOLICITUD CENTRO COLABORADOR.....	719
ANEXO IV CUESTIONARIO DE AJUSTE Y BAREMO DE SELECCIÓN .	727
ANEXO V CUESTIONARIOS	733

INTRODUCCIÓN

La Formación Profesional Ocupacional se caracteriza por ofrecer una formación vinculada al empleo, brindando la oportunidad a un amplio colectivo (desempleados y ocupados, de 16 a 65 años) de mejorar su situación ante la falta de ocupación laboral.

Dentro de la Formación Profesional Ocupacional existen varios programas formativos siendo uno de los más relevantes las acciones de formación o cursos de FPO que ofrecen un amplio abanico de posibilidades formativas en ocupaciones concretas (con más de 150 especialidades).

Esta tesis doctoral analiza la situación de los centros de Formación Profesional Ocupacional propios de Andalucía que imparten dichas acciones de formación, recogiendo las opiniones de los directores de los centros, así como de los docentes que imparten dicha formación, y de quienes la reciben, los alumnos. Las propuestas que contiene resaltan las carencias que existen y ofrece a la Administración pistas para la optimización del funcionamiento de esta red de centros públicos.

Los motivos por los que hemos elegido este tema como eje de la presente investigación son los siguientes:

- Adentrarnos en la investigación de una modalidad de formación no reglada que es voluntaria: la FPO es una formación desde la que se prepara para el desarrollo de una ocupación y se acredita para el desempeño de la misma.
- Nuestra comunidad, Andalucía, tiene desde el año 1993 transferidas las competencias en materia de Formación

Profesional Ocupacional y teniendo en cuenta la escasez de estudios sobre el tema de la Formación Profesional Ocupacional y en concreto de las acciones formativas que se desarrollan en los centros andaluces, queremos contribuir modestamente al conocimiento de esta oferta formativa, centrándonos en sus aspectos didácticos y organizativos más relevantes.

- El interés personal por el ámbito de la formación relacionada con el empleo, ya que desde el año 1998 cuando fui a San Lorenzo del Escorial a realizar un curso de verano de la Universidad Complutense titulado: “ Educación y formación en España a las puertas del siglo XXI”, que trató en sí de la Formación Profesional, empecé a conocer la organización de este campo. De aquí surgió un gran interés por profundizar, por lo que empecé a leer y documentarme y a escribir sobre el binomio formación-empleo. Por otro lado, inicié un camino de formación complementariamente en Formación Profesional Ocupacional para conocer un poco más de cerca esta realidad, y he llegado a desarrollarme profesionalmente, trabajando en Formación Profesional Continua, como investigadora y en Formación Profesional Ocupacional impartiendo diversos cursos. Esto, unido a mi interés por el campo de la Didáctica y la Organización Escolar, ha hecho que centre esta tesis doctoral en el estudio de la Formación Profesional Ocupacional y la analice desde la vertiente de ambas disciplinas.

Esta investigación se estructura en tres partes, la primera analiza y vertebrada el marco teórico, empezando por el contexto de la Formación Profesional para continuar, más adelante, estudiando la Formación Profesional Ocupacional en España y más específicamente en la Comunidad de Andalucía, y terminamos describiendo los fundamentos didácticos y organizativos de las acciones formativas que se desarrollan en la red andaluza de centros propios de FPO.

La segunda parte describe los objetivos y el diseño metodológico de la investigación realizada en los centros de Formación Profesional Ocupacional existentes en Andalucía y presenta analíticamente los resultados obtenidos en su estudio realizado a directores, formadores y alumnos de dichos centros.

La tercera parte plantea las conclusiones y prospectiva investigadora.

Y para terminar se inserta la bibliografía y los anexos relacionados con la investigación teórica y aplicada.

PRIMERA PARTE

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

CAPÍTULO I
**CONTEXTO DE LA FORMACIÓN
PROFESIONAL**

1. INTRODUCCIÓN

El desarrollo de una Formación Profesional de calidad cobra sentido si responde a las necesidades de ésta y concretamente, a las demandas del sistema productivo.

Los cambios en los procesos de producción, en las formas de trabajar y en la organización del trabajo están a la orden del día, están repercutiendo en quienes los desarrollan. Desde los propios trabajadores, que con frecuencia ven peligrar su puesto de trabajo por la falta de competencias, hasta los jóvenes que buscan su primer empleo y se encuentran con un conjunto de demandas de conocimientos, destrezas y actitudes, que no han adquirido en su proceso formativo.

En este contexto es necesario dar respuesta a estas necesidades de los ciudadanos de modo que puedan adquirir los conocimientos y habilidades para poder desempeñar eficazmente una ocupación.

La importancia de la formación se deriva en su vinculación al *crecimiento y mejora de las personas* (Zabalza, 2000).

Somos conscientes de que la formación es necesaria a lo largo de la vida, de modo que habrá de evolucionar al mismo ritmo que lo hace la sociedad.

La Formación Profesional tiene por objetivo favorecer la adquisición de competencias adaptadas a las necesidades del mercado laboral. La Formación Profesional desde sus tres subsistemas (Reglada, Ocupacional y Continua), es la responsable de cumplir esta función.

En el presente capítulo se analiza el ámbito de la formación para el empleo, centrando el interés en los jóvenes, y realizando un análisis de distintas modalidades de programas de empleo-formación. Por otra parte se analizan los distintos tipos de educación (formal, informal y no formal) con el objeto de enmarcar cada subsistema de Formación Profesional en un tipo.

Con el objeto de perfilar un marco general de la Formación Profesional en nuestro país se realiza, un estudio de la Formación Profesional a nivel de la Unión Europea, desde el cual se analizan las distintas actuaciones políticas en materia de Formación Profesional así como los programas de educación y formación implantados.

Con ello, se establece el marco general de la Formación Profesional, haciendo un recorrido evolutivo a nivel normativo y analizando la estructura de la Formación Profesional a partir del Nuevo Programa Nacional de Formación Profesional, que establece tres subsistemas: Formación Profesional Reglada, Ocupacional y Continua.

2. FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

2.1. Formación

Nos formamos para desenvolvernos mejor como ciudadanos, para relacionarnos bien con el grupo de iguales, para poder sentirnos realizados y satisfacer las necesidades primarias,... Adquirir una formación permite

desempeñar una serie de tareas profesionales dentro de una ocupación concreta que proporciona un sueldo con el que poder satisfacer necesidades e intereses.

La formación está presente a lo largo y ancho de la vida de una persona, ésta será más acentuada dependiendo de las necesidades personales de cada uno.

En el Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI, presidida por Jacques Delors (UNESCO, 1996: 111) se menciona que *“nadie puede hoy esperar que el acervo inicial de conocimientos constituido en la juventud le baste para toda la vida, pues la rápida evolución del mundo exige una actualización permanente del saber, en un momento en que la educación básica de los jóvenes tiende a prolongarse”*.

Para Ferrández (1996), la formación es *“un proceso siempre inacabado, que se ajusta a las necesidades individuales y sociales de la persona humana a lo largo y ancho de su desarrollo existencial”*.

La Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo 1/1990 de 3 de octubre (LOGSE), señala que la progresiva integración de nuestra sociedad en el marco comunitario nos sitúa ante un horizonte de competitividad, movilidad y libre circulación, en una dimensión formativa que requiere que nuestros estudios y titulaciones se atengan a referencias compartidas y sean homologables en el ámbito de la Comunidad Europea, a fin de no comprometer las posibilidades de nuestros ciudadanos actuales y futuros.

El dominio, en fin, del acelerado cambio de los conocimientos y de los procesos culturales y productivos requiere una formación básica, más prolongada, más versátil, capaz de adaptarse a nuevas situaciones mediante un proceso de educación permanente, capaz de responder a las necesidades específicas de cada ciudadano con el objeto de que pueda alcanzar el máximo desarrollo posible.

En pleno siglo XXI, la educación, debido a la misión que se le ha asignado y a las múltiples formas que puede adoptar, abarca, desde la infancia hasta el final de la vida, todos los medios que permiten a una persona adquirir un conocimiento dinámico del mundo, de los demás y de sí misma (Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI, presidida por Jacques Delors (UNESCO, 1996: 112). En el citado Informe se ha optado por designar este proceso continuo de educación, que abarca toda la existencia y se ajusta a las dimensiones de la sociedad, con el nombre de “*educación a lo largo de la vida*”.

Desde que nacemos estamos recibiendo una formación que, en algunos casos, es más formal que en otros. De la familia y del grupo de iguales se recibe una formación informal, mientras que en la institución escolar se recibe una formación caracterizada por ser más formal. Más adelante trataremos con más precisión estos términos.

Al centrarse en el itinerario formativo seguido por un sujeto activo, apreciamos dos situaciones. Por un lado, tenemos la del que recibe una formación de base (estudios primarios, profesionales o universitarios) y empieza a ejercer, y por otro, la del que además de realizar una formación de base se culturaliza con una formación complementaria que le abre nuevos horizontes. Se debe ser consciente de que la formación no se ha acabado en ninguno de los casos descritos, ya que van a ir surgiendo distintas necesidades y distintas aspiraciones que derivarán de nuevo en un proceso de formación, siendo éste de reciclaje o especialización.

En definitiva, la formación es una necesidad que es más prioritaria en unos momentos que en otros, dependiendo de la persona y su situación. Y como destacan Giarini y Liedtke (1998: 128), las distintas etapas de la vida humana están marcadas por distintos niveles de educación y formación, por el trabajo remunerado, el trabajo voluntario y otras actividades.

Estas opiniones son precisadas por Monclús (2000: IX) cuando plantea que “*la formación parece una especie de Guadiana que surge, toma protagonismo, y desaparece, para volver a ser reclamada nuevamente en otra fase y de otra manera*”.

El concepto de formación ha ido evolucionando no sólo en los distintos campos formativos sino también en su propia estructura, es decir, en su finalidad, objetivos, contenidos, metodologías, evaluación, etc.

Según Caspar (1998), la formación cumple las siguientes funciones:

a) Función *política*, ejercida por los responsables de formación que traducen en objetivos de formación los retos y las grandes orientaciones de sus organizaciones, dirigen los equipos de formación permanentes u ocasionales, y gestionan los presupuestos.

b) Función *técnica*, o lo que algunos llaman ingeniería de la formación. Se refiere a la concepción, al montaje, a la planificación, a la gestión, al seguimiento y a la evaluación de los dispositivos y de las acciones de formación. Se trata de una función importante puesto que dispone de una cada vez más amplia gama de herramientas o instrumentos tanto en el seno de las organizaciones de formación como en las estructuras específicas encargadas de su realización.

c) Función *pedagógica*, que inscribe la formación en la realidad de las personas y de las organizaciones. Encargados del cara-a-cara entre aquellos que aprenden y los que conciben y crean las condiciones de un aprendizaje exitoso. Aquí también se ha producido una importante evolución puesto que los métodos pedagógicos han progresado, en particular la toma en consideración de las dificultades de aprendizaje

cognitivos y afectivos y la vinculación entre métodos, contenidos, públicos y situaciones profesionales.

d) Función *orientadora*, puesto que en periodos de cambios, de restricciones y de complejidades, las divisiones tradicionales entre las estructuras de producción, de difusión y de utilización del saber se confunden. Los laboratorios ya no son sólo monopolios de la innovación y de la investigación, sino que cada vez más la formación, ya sea formal o no formal traspasa los límites anteriormente establecidos para llegar a las empresas, las administraciones nacionales o territoriales, que implican una relación cada vez más estrecha entre el mundo del trabajo y la formación.

Cada día surgen nuevos modos de impartir formación debido a que las necesidades de las personas que la requieren son distintas. Según esto, se pueden establecer distintos tipos de formación, por un lado está la formación presencial, en donde todos los contenidos teóricos y prácticos se desarrollan en presencia del docente; la semipresencial, donde se intercalan clases presenciales con actividades en las que el docente no está presente, normalmente se tiene un seguimiento con el docente a través de tutorías; también está la formación a distancia, donde todos los conocimientos son adquiridos sin presencia del docente pero se mantiene un contacto periódico a través de tutorías; y por último, destacar la formación on-line que se caracteriza por mantener un contacto con el docente a través de la red de Internet.

El campo de la formación está sometido a una constante experimentación de nuevas formas, y a un cambio permanente en la aplicación y reinención de modelos didácticos y sociolaborales (Monclús, 2000: IX).

En el preámbulo de la LOGSE se especifica que “la vertiginosa rapidez de los cambios culturales, tecnológicos y productivos nos sitúa ante un horizonte de frecuentes readaptaciones, actualizaciones y nuevas cualificaciones. La educación

y la formación adquirirán una dimensión más completa de la que han tenido tradicionalmente, trascenderán el periodo vital al que hasta ahora han estado circunscritas, se extenderán a sectores con experiencia activa previa, se alternarán con la actividad laboral. La educación será permanente y así lo proclama la ley al determinar que ese será el principio básico del sistema educativo”.

La formación es una educación permanente adaptada a las expectativas, problemas y necesidades de las personas y de los grupos humanos que la requieren para sentirse agentes activos y comprometidos en la sociedad (Medina y Domínguez, 1999: 16).

La formación, como capital cultural, tiene un carácter acumulativo. Es decir, cuanto mayor es el nivel de formación de las personas, éstas participan más en actividades de formación continua y a la inversa, con lo que el distanciamiento social se incrementa (Loza, 1997: 70).

La formación es la propuesta más fundamental del conjunto de capacidades, competencias, destrezas y actitudes que han de desarrollarse en jóvenes y adultos para sentar las bases de su autoformación permanente (Medina y Domínguez, 1999: 17).

Para estos autores (1997), los elementos configuradores de la formación de los jóvenes y las personas adultas, son los siguientes:

- Las actitudes básicas que han de capacitar y crear los fundamentos de una nueva cultura para jóvenes y adultos: justicia, apertura, tolerancia, implicación con la solidaridad y la globalización, sinceridad, disciplina, espíritu de permanente superación, diálogo, etc.

- Las capacidades y formas de interacción más estimadas: razonamiento, argumentación, observación, representación, intersubjetividad, relaciones sociales, pensamiento abstracto, elaboración del saber desde la práctica, indagación, junto a las más esenciales como el dominio de las capacidades de lectoescritura, decodificación de mensajes informáticos, tratamiento de la información, modelo de desarrollo sostenible, interiorización y comprensión de los conceptos, el vocabulario, las ideas y las perspectivas correspondientes a una educación básica actualizada.

En la XIX reunión de la Conferencia General de la UNESCO celebrada en octubre de 1976 en Nairobi, se señaló que la Educación de Adultos:

" designa a la totalidad de los procesos organizados de educación, sea cual sea el contenido, el nivel o el método, sean formales o no formales, ya sea que prolonguen o reemplacen la educación inicial dispensada en las escuelas y universidades y en la forma de aprendizaje profesional, gracias a las cuales las personas consideradas como adultos por la sociedad a la que pertenecen, desarrollan sus aptitudes, enriquecen sus conocimientos, mejoran sus competencias técnicas o profesionales o les dan una nueva orientación, y hacen evolucionar sus actitudes o su comportamiento en la doble perspectiva de un enriquecimiento integral del hombre y una participación en el desarrollo socioeconómico y cultural equilibrado e independiente (OEI, 1981: 83).

Para García Flecha (1990: 90), la educación de los adultos "no puede ser considerada intrínsecamente: sino como un subconjunto integrado en un proyecto global de educación permante".

Por otro lado, hay que matizar que la educación general de adultos puede estar basada en el alumno individual y sus necesidades, intereses y demandas en cualquier momento (Jarvis, 1989: 50).

En el Libro Blanco de la Educación de Adultos se definen las cuatro áreas esenciales en la educación integral de las personas adultas: la formación orientada al trabajo (actualización, reconversión y renovación de los conocimientos de tipo profesional), la formación para el ejercicio de los derechos y responsabilidades cívicas, la denominada formación para el desarrollo personal y, finalmente, la formación general de base, que se articula como fundamento esencial de todas ellas (Ortega y Díaz, 1994: 32).

Por su parte, los objetivos marcados en Andalucía para la formación de adultos, en función de la Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo 1/1990 de 3 de octubre (LOGSE), son los siguientes:

- a) Adquirir y actualizar su formación básica y facilitar el acceso a los distintos niveles del sistema educativo.

- b) Mejorar su cualificación profesional o adquirir una preparación para el ejercicio de otras profesiones.

- c) Desarrollar su capacidad de participación en la vida social, cultural, política y económica.

La educación de adultos, como señala Mannhein, (1974: 305), citado por Beltrán Llavador (1997: 41), *trata verdaderamente de ayudar a crear ciudadanos juiciosos, que se preocupen por los problemas públicos en todas las actividades de la vida, y bien equipados para juzgar los problemas de la democracia.*

En nuestra opinión, la formación de adultos se caracteriza por:

- La experiencia acumulada a lo largo del tiempo es algo importante para el adulto. La formación puede cobrar gran importancia siempre que mantenga una relación con los intereses y las necesidades personales del adulto.
- La falta de algunas capacidades en el adulto debe compensarse por la adquisición de conocimientos que le faciliten adaptarse a situaciones globales en las que deberá de enfrentarse con el aprendizaje.
- Las motivaciones e intereses son distintos a otros grupos de edad. Destacan las relacionadas con el mundo del trabajo, como la promoción y el estar al día, ya que temen quedarse desfasados.

Para Medina Rivilla y otros (1997a: 298), “el modelo de formación de adultos debe basarse en una línea de reflexión y análisis crítico de la acción colaborativa en el centro y aula”.

Las actitudes que tienen las personas adultas ante su propio aprendizaje son diferentes a las de otros grupos de edad. Estas actitudes condicionan el proceso de aprendizaje, por lo que deben ser tenidas en consideración en la programación didáctica.

Es preciso tratar de detectar las necesidades contextuales que afectan a los adultos desde un punto de vista socioeducativo (Medina Rivilla y Otros, 1997a: 163).

Siguiendo a Cabello Martínez (1997: 170), tenemos que ser conscientes de que la consideración de las personas adultas en procesos educativos como “tomadores de formación” en lugar de como meros receptores de información, requiere unos contenidos educativos que unan saberes.

El Programa LIBRA (1997), propone las siguientes características de las personas adultas:

- a) *Resistencia*: se pueden encontrar personas adultas que se resistan a experimentar algún tipo de cambio.

- b) *Interés y curiosidad*: el interés de la persona adulta ante el aprendizaje aumentará en la medida que el docente sepa conectarlo con su realidad inmediata. Si la persona adulta reconoce la utilidad para resolver problemas concretos de su vida personal y/o profesional, estará en mejor disposición ante el aprendizaje.

- c) *Impaciencia*: la persona espera resultados prácticos e inmediatos de la formación.

- d) *Responsabilidad*: la persona adulta está habituada a asumir responsabilidades en los diversos ámbitos de su vida. El docente debe aprovecharlo de modo que se responsabilice de su propio aprendizaje.

- e) *Emotividad*: la persona adulta suele ser más prudente en la manifestación de sus emociones y le cuesta más trabajo confiarse al docente y a los compañeros por temor al ridículo, la frustración, diferencias en la edad...

- f) *Verificación*: el esfuerzo que la persona adulta realiza en su formación requiere la verificación (refuerzo positivo) constante de la utilidad y eficacia del aprendizaje.

La educación y la formación adquirirán una dimensión más completa de la que han tenido tradicionalmente, trascenderán el periodo vital al que hasta ahora

han estado circunscritas, se extenderán a sectores con experiencia activa previa, se alternarán con la actividad laboral. La educación será permanente y así lo proclama la LOGSE al determinar que ese será el principio básico del sistema educativo (Montero Alcaide, 2000: 13).

2.2. Formación y Empleo

En el siglo actual, la formación es un pilar relevante para el perfecto desarrollo del mercado laboral, por ello ocupa un papel relevante dentro de las políticas de empleo.

La educación y la formación se han convertido en un factor estratégico para promover el crecimiento económico y el bienestar social de cualquier país (Porta y Bazán, 1999: 86).

El sistema educativo proporciona a los individuos que educa, disciplina de horarios, hábito de trabajo , acatamiento de la autoridad..., en definitiva, aspectos muy positivos para el proceso productivo (Ayerdi y Taberna, 2000: 24).

Para Gallego y Alonso (1996), la formación ha de estar orientada al empleo, por ello debe concebirse no como un resultado en sí mismo, sino como instrumento complementario dentro de los programas de empleo para facilitar la inserción laboral. Por ello, la formación debe de favorecer la mejora de empleo y la capacidad de participar activamente en la sociedad.

En consecuencia, la formación como proceso es *"autoconocimiento, un ponerse a entenderse como persona y básicamente una interacción creadora con otras intersubjetividades"*. Lo que ha de aprenderse es a formarse rigurosamente desde el propio empleo, desde la propia realidad del puesto de trabajo, desde el conocimiento de la situación personal y socio-laboral, vivida en diálogo profundo

con las demás personas y los contextos en los que éstas interactúan. (Medina y Domínguez, 1999: 17).

Según Oliva (2000: 257), la formación adherida al diseño productivo que se desarrolla en acciones estratégicas concretas favorece la colocación en el marco de la Unión Europea y es un eje central de las políticas comunitarias, como elemento básico de las políticas de empleo.

La formación para el trabajo tiene que basarse en el aprender a hacer pero sin olvidar el aprender a conocer. El aprender a conocer tiene una gran vinculación con los contextos profesionales y también sociales. Con ella se adquieren las capacidades necesarias para resolver múltiples situaciones, se capacita para el trabajo en equipo, las relaciones sociales, el conocimiento de los mercados de trabajo y el análisis de la evolución de éste. El aprender a hacer es un concepto en constante evolución según los avances sociales y tecnológicos (Rial, 2000: 253).

Weinberg (1996), propone una redefinición del concepto de formación para el trabajo y le atribuye tres dimensiones relevantes:

- a) La formación y su relación con el sistema de relaciones laborales.
- b) La formación entendida como parte del proceso de transferencia tecnológica.
- c) La formación para las competencias como superadoras de las simples calificaciones.

Desde la UNED, Medina y Domínguez (1999:14), señalan que la relación más estrecha entre la educación y el trabajo se encuentra en el sentido institucional que la educación ha ido adquiriendo y convirtiéndose en sí misma en una de las actividades (Servicios Sociales) más potenciadora, a su vez, de

creación de nuevos empleos, pero no es sólo su proyección laboral, sino que básicamente el valor de la educación radica en ser una tarea capacitadora y en sí misma promotora de capacidades, actitudes y valores que ya son una modalidad de trabajo presente y de base imprescindible para el desarrollo de trabajos futuros.

Estos autores hacen referencia al hecho de que la formación y el empleo encuentran un punto de relación, de intercambio y de complementariedad permanente entre cuantos piensan y actúan. La acción participativa vertebra tanto la propia formación como el empleo, ya que la capacidad de las personas para enfrentarse a los problemas y resolverlos (Medina, 1998), se evidencia en la reflexión y toma de decisiones en la práctica y en la mejora conceptual comprometida y vivida en todas sus perspectivas y opciones.

La educación es una condición previa para el empleo y quizá el activo más importante de un ser humano al enfrentarse a un futuro incierto. Una buena formación preparará al estudiante para afrontar las demandas de la sociedad futura y de su sistema económico (Giarini y Liedtke, 1998: 124).

García Flecha (1990: 105), declara que un elevado nivel de educación básica y una formación preprofesional suficientemente general posibilitan a una persona desempeñar el rol de un trabajador polivalente para diversas ocupaciones y competente para la asimilación de sucesivos procesos recurrentes de formación.

“Si uno de los principios básicos en los que se asienta la Educación es que el ser humano es un ser perfectible, desde la perspectiva del mercado laboral podemos decir que es un ser "empleable". Cuenta por tanto con unas capacidades, cualidades, condiciones que le permiten por un lado, desarrollarse, perfeccionarse, mejorar en múltiples facetas de su personalidad. Por otro, acceder al mercado de trabajo y desempeñar una ocupación. Pero, para que tanto lo primero como lo segundo se cumpla, deben darse una serie de condiciones que lo

hagan posible, éstas tienen que ver con el individuo y con el entorno: la persona no se puede formar si no dispone de los medios que le permitan acceder a la formación y no puede acceder a un empleo si sus características no responden a la oferta o, simplemente, no existe tal oferta". (Medina y Domínguez, 1999: 27).

Tal y como expresa Clemente (1995: 236), el hablar del trabajo a lo largo del ciclo vital resulta cada vez más inseparable de la vida de estudio en una sociedad, que exige una larga dedicación al perfeccionamiento personal antes de acceder al primer puesto de trabajo de cierta altura.

En la actualidad son muchos los ámbitos y grupos de población en los que se hace patente la relación formación-empleo. Algunos de los más relevantes son los que citan Medina y Domínguez (1999: 28):

- Los jóvenes que acceden (o aspiran a acceder) a la vida activa, que cuentan con una alta cualificación pero, por la escasez de empleo, no encuentran posibilidades de desarrollarse en la profesión para la que ha sido preparados. La formación (en muchas ocasiones, de carácter ocupacional), es un mecanismo de adaptación a la realidad laboral con que se enfrentan.
- Un colectivo cada vez más amplio de adultos que pasan a la categoría de parados de larga duración y cuya situación se agudiza con el paso del tiempo que se ven en la obligación de acudir a la formación como forma de ocupación y como una esperanza para reincorporarse a la vida activa.
- El de los trabajadores que se encuentran en activo (porque la persona, además de perfectible y empleable, es promocionable) pero que desean o necesitan actualizar sus conocimientos para mejorar su desempeño o moverse hacia otro puesto.

- Las mujeres, tanto las que deciden incorporarse por primera vez al mundo del trabajo como las que quieren recuperar su vida activa. En el caso de este grupo de población, dos van a ser las posibles barreras que pueden encontrar: la del acceso a la formación y la del acceso al mercado de trabajo.

- El de la orientación personal y profesional, dado que el gestor de empleos es sobre todo un orientador.

En todos ellos la formación se constituye en una vía de entrada al mundo laboral, si bien la relación entre formación y empleo no es de carácter automático. Tal como señala Ferrández (1996), cuando afirma que *“no existe una correlación predictiva entre la cantidad de acciones formativas en materia laboral y la dinámica de creación de puestos de trabajo”*.

Al referirse a la modalidad de Formación Ocupacional, Pérez Sánchez (1997: 42) plantea que *“ Si bien es cierto que los programas de Formación Ocupacional han ayudado a algunos individuos a conseguir empleos, es menos cierto que hayan incrementado el número total de empleos, aunque sí pueden haber contribuido a redistribuirlos”*.

En la actualidad el que no tiene una formación inicial mínima no tiene muchas posibilidades de acceder a un puesto de trabajo.

Tal como hemos afirmado, la formación para el empleo debe centrarse en la enseñanza de todas las competencias necesarias para que la persona pueda adquirir el nivel de cualificación que le permita obtener un puesto de trabajo dentro del mercado laboral. Coincidimos con Rial (2000: 233) en la idea de que *“La formación pasa a hacerse cargo de la recomposición de las destrezas y conocimientos profesionales en continua evolución, aparecen nuevos escenarios formativos y las demandas de competencia, ya no sólo tienen que responder a los*

requerimientos de tareas específicas de un puesto de trabajo sino que deben responder de las eventualidades que surgen en el entorno de ese puesto, entrando en liza las competencias clave, que las podríamos denominar como los adornos formativos que el individuo posee para poder ser eficiente y responder a las demandas que el sistema productivo actual le demanda”.

Desde estas perspectivas puede afirmarse que existen dos conceptos que deben estar presentes en cualquier desarrollo de la Formación Profesional: la competencia y la cualificación, ambos suelen evolucionar de forma simultánea.

Por competencia, se entiende el conjunto de conocimientos, el *"saber hacer"*, de habilidades y aptitudes que permiten a los profesionales desempeñar y desarrollar roles de trabajo en los niveles requeridos para el empleo (Subdirección General de Gestión de la Formación Ocupacional, 1987).

El catálogo de títulos de Formación Profesional del MEC (www.mec.es/fp/index.shtml), define la competencia profesional como el conjunto de capacidades necesarias para realizar roles y desarrollar situaciones de trabajo a los niveles requeridos en el empleo. Se expresa mediante las realizaciones profesionales y el dominio profesional de las mismas. (Es un término que informa sobre el buen hacer profesional en un campo ocupacional).

Se observa, por tanto, que el concepto de competencia es muy dinámico, existiendo una relación entre el significado del término capacidad y el de competencia.

Bung (1994), entiende que una capacidad es el conjunto de conocimientos, destrezas y aptitudes cuya finalidad es la realización de actividades definidas y vinculadas a una determinada profesión. Según Ferrández, la interrelación de capacidades produce la competencia (Tejada, 1999).

Tal como señala Tejada (1999), las competencias se logran a través de la asimilación de las capacidades en el proceso de aprendizaje. Éstas aumentan el poder de las capacidades, con lo que el proceso se convierte en una espiral centrífuga y ascendente que hace necesario el planteamiento que dimana de la formación permanente: logro de más y mejores competencias en el desarrollo evolutivo de las capacidades de la persona.

Existen dos variedades de competencia: la técnica y la social. La competencia técnica se relaciona con el desarrollo en sí del trabajo, mientras la segunda, se refiere a las habilidades sociales del trabajador en un determinado contexto. Un ejemplo lo tenemos en el fontanero siendo competente en su trabajo y solucionando rápidamente la avería, no sabe explicar a los clientes en qué ha consistido y como la ha reparado.

No puede olvidarse que el objetivo de la nueva Formación Profesional no es únicamente la adquisición de conocimientos, sino que se pretende la adquisición de competencias profesionales (www.mec.es/fp/index.shtml).

El catálogo de títulos de Formación Profesional define Competencia Profesional como: conjunto de realizaciones profesionales con valor y significado en el empleo. Se obtienen por división de la competencia general de la figura profesional y deben tener sentido para la mayoría de los empleadores profesionales que engloba, debería ser susceptible de constituir un rol esencial de trabajo.

De forma general, las unidades de competencia sirven de base a la hora de diseñar las acciones formativas de Formación Profesional.

Destacamos una serie de competencias clave necesarias para mantener el empleo en la actualidad:

- Trabajar en equipo.
- Capacidad de resolución de problemas.
- Iniciativa.
- Buena comunicación.
- Organización en el trabajo.
- Responsabilidad.
- Autonomía.

Para Rial (2000), una competencia, cuando es reconocida y valorada correctamente, puede ser afirmada como cualificación. Por ello este autor afirma que competencia y cualificación son conceptos *“complementarios, no yuxtapuestos, aunque se utilicen a veces indistintamente”*.

La cualificación se relaciona con la formación, concretamente con el nivel de formación adquirido por una persona. Este nivel de formación debe ser el necesario para adquirir la competencia profesional del título que se persigue.

Este concepto de cualificación se ve afectado, al igual que ocurre con el de competencia, por la evolución de la sociedad que provoca cambios económicos, sociales, culturales, tecnológicos, etc.

La cualificación que acredita un determinado título posee un doble alcance (Catálogo de Títulos de FP del MEC):

- a) Para la población escolar, es la formación necesaria para alcanzar la competencia profesional y la derivada de los objetivos socioeducativos.

b) Para la población adulta, incluye además de la anterior, un cierto nivel de conocimientos culturales, científicos y tecnológicos derivados de la incardinación del título de FP en el sistema educativo.

Según las aportaciones de los autores que hemos mencionado, podemos establecer una definición de cualificación profesional, como el conjunto de conocimientos, capacidades y actitudes adquiridas a través de la formación y la práctica que permiten desarrollar una situación laboral.

2.3. El Mercado de Trabajo y los Jóvenes

El mercado laboral en España se caracteriza hoy por la incorporación de una nueva generación, los graves efectos del desempleo, la participación de la mujer y una mayor calidad de la oferta y de la demanda laboral (IESE, 1997).

La llegada de los jóvenes al mercado de trabajo se ve afectada sustancialmente por el problema del desempleo. Por ello el empleo juvenil es uno de los principales problemas que afronta la sociedad española.

Para Peiró (1989), el trabajo es el *“conjunto de actividades humanas, retribuidas o no, de carácter productivo y creativo que mediante el uso de técnicas, instrumentos, materias o informaciones disponibles, permite obtener, producir o prestar ciertos bienes, productos o servicios. En dicha actividad la persona aporta energías, habilidades, conocimientos y otros diversos recursos y obtiene algún tipo de compensación material, psicológica y/o social”*. Por empleo, entiende que sería *“un trabajo remunerado”*.

Desde comienzos de los años setenta, en la mayoría de los países industrializados, ha surgido un problema económico, el paro o desempleo. En este sentido, Fernández Enguita (1992: 76), señala que el desempleo ha sido un

problema generalizado de las economías capitalistas desde la crisis de los setenta.

El paro empezó a presentar una clara tendencia creciente, particularmente pronunciada en los grandes países centro europeos que, hacía tan sólo unos pocos años, habían sufrido más bien del problema contrario, de exceso de demanda en sus mercados de trabajo. A principios de los años ochenta, las tasas de paro europeas habían alcanzado ya o superaban sensiblemente los niveles de paro, tradicionalmente más elevados, de los Estados Unidos y del Canadá o de los países menos avanzados del sur de Europa, a pesar de que en todos ellos este problema mostraba también una clara tendencia creciente (Fina, 1986).

Desgraciadamente el paro es una constante en nuestra sociedad. Los principales afectados por el desempleo son los jóvenes, los mayores de 45 años, las mujeres y las personas en riesgo de exclusión social.

Peiró (1989), puntualiza que el desempleo es una "*situación de despojamiento o de carencia de una serie de atributos y beneficios que, por lo general, están asociados con la actividad laboral*".

Los índices de desempleo y subempleo crecen diariamente en Norteamérica, Europa y Japón. Incluso los países más desarrollados se tienen que enfrentar a un desempleo tecnológico creciente a medida que las empresas multinacionales construyen y ponen en marcha métodos productivos basados en las últimas tecnologías, a lo largo y ancho del mundo (Rifkin, 1997: 26).

El desempleo es el efecto de los desequilibrios económicos, tanto a nivel mundial como en particular en la economía española, desde hace años. España ha convivido con tasas de desempleo cercanas al 25% de la población activa, lo que supone que uno de cada cuatro españoles en edad de trabajar ha visto truncado su proyecto de vida y desvanecidas algunas de sus ilusiones. Por ello,

combatir las causas del paro desde todos los frentes debe de ser el objetivo prioritario de cualquier programa de gobierno y de todos los agentes sociales. Se deben aunar esfuerzos, dejando a un lado intereses particulares en aras del interés general (IESE, 1997).

En España, la población activa en el 2002 (tercer trimestre, EPA) era de 18.463 miles de personas, y el número de parados alcanzaba la cifra de 2.106, lo que supone el 11'4% de la población activa. Hay que tener en cuenta que según la fuente IESE (1997), a principios de los 70, la tasa de desempleo era de un 3% aproximadamente. En la actualidad, según García Fraile (2000: 281), existen 18 millones de parados a nivel de la Unión Europea.

Partiendo de los datos del tercer trimestre de 2002 procedentes de la EPA, puede observarse en el siguiente cuadro el número de ocupados y parados por sexo y edad:

EDAD	SEXO		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
16 a 19 años	224,0	108,6	332'5
20 a 24 años	856,2	603,6	1459'8
25 a 54 años	7849,3	4873,7	11105'7

Ocupados en miles de personas, 3º Trimestre EPA.

EDAD	SEXO		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
16 a 19 años	68,2	65,4	133,6
20 a 24 años	150,9	207,5	358,4
25 a 54 años	555,1	858,4	1413,5

Parados en miles de personas, 3º Trimestre EPA.

La no inserción de los jóvenes en el mundo laboral acarrea graves consecuencias sociales, tanto para ellos (ocupación del tiempo libre, dependencia familiar, etc.), como para la sociedad, que pueden llegar a terminar, en muchos casos, en situaciones de desviación social y marginación, cuando no en la delincuencia juvenil (Guerrero Serón, 1996: 258). Por ello señala Giddens (1989), que tener empleo es de gran importancia para mantener la estima personal y poder seguir manteniendo unas expectativas sociales.

Los jóvenes son el principal grupo afectado por el desempleo, principalmente los jóvenes que reúnen características tales como:

- Jóvenes con poca preparación educativa y profesional.
- Proviene de hogares pobres por lo que no han terminado de estudiar.
- Llegan de ciudades o regiones afectadas por una crisis económica local.

Por otro lado, hay que destacar otro problema: los jóvenes carecen de experiencia laboral, haciéndose así más difícil la integración al mundo laboral. Es por ello, que en la actualidad existen programas de capacitación para disminuir el desempleo, los cuales se enmarcan dentro de la formación ocupacional.

Una característica que genera desempleo en los jóvenes es la falta de autonomía, tanto personal como económica. Es decir, dependen económicamente de los padres y viven en el hogar familiar hasta una edad avanzada, ya que no tienen un empleo regular y bien remunerado, lo que supone, dificultades para alcanzar una autonomía adulta. La autonomía se encuentra relacionada con el tránsito a la vida adulta.

La adultez es entendida por Zárraga (1985) como, *la independencia económica, la autoadministración, la autonomía personal y la constitución de un hogar propio*. Por su parte, Enguita (1989), la define como *el ejercicio de la autonomía en los términos reconocidos por la sociedad*.

Esta situación de la autonomía relacionada con la emancipación económica se refleja en datos que aporta el quinto informe que el Instituto de la Juventud ha publicado con el título "*Juventud en España 2000*" que recoge datos de 6.492 encuestas realizadas a jóvenes entre 15 y 29 años. Este trabajo pone de manifiesto que el 29% de la juventud es económicamente autónoma. El resto son: parcialmente dependientes, porque sólo disponen de ingresos que les permiten pagar una parte de sus gastos (22%); o completamente dependientes, porque solo administran los gastos de bolsillo, (42%).

Por otro lado se especifica que la edad en la que los jóvenes siguen viviendo con sus familias de origen se ha prolongado en varios años. El retraso afecta a ambos géneros, pero las mujeres se emancipan antes que los varones, como consecuencia de su más temprana iniciación de la vida en pareja.

Aunque la mayor parte de la juventud sigue residiendo en el domicilio familiar; la gran mayoría de ellos, optaría si pudiese, por vivir independientemente. Los obstáculos son la falta de trabajo, la inestabilidad y la dificultad de tener una vivienda.

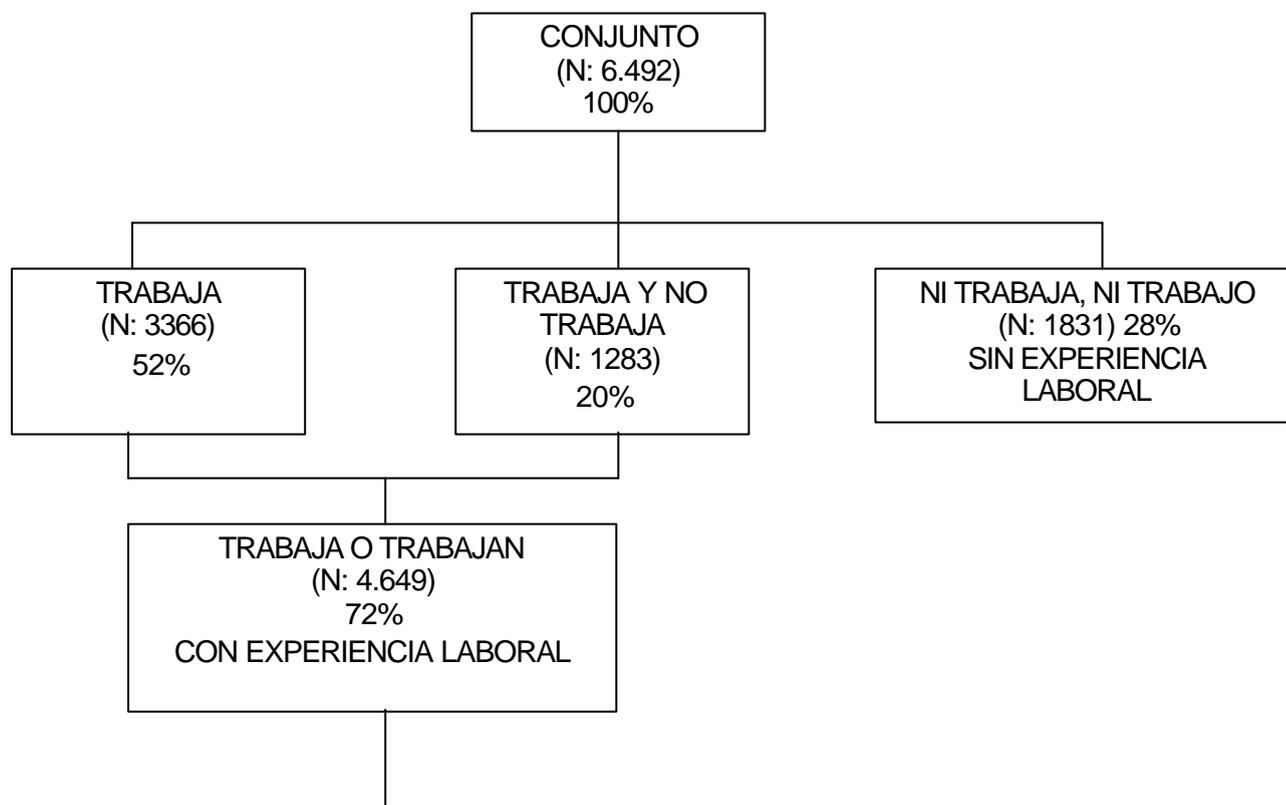
A los 25 años sólo el 32% de la juventud está emancipada económicamente, y hay que esperar a los 29 años, para que el 72% de la misma alcance la condición de económicamente emancipada.

Por tanto, sigue prolongándose la edad en la que se deja de vivir con la familia de origen. Actualmente, una de cada dos personas de entre 26 y 29 años, vive en ella.

En los últimos años la situación laboral de los jóvenes se ha ido transformando. Partiendo del informe del Instituto de la Juventud se pueden mencionar datos tan relevantes como los siguientes:

- La población comprendida entre 15 y 29 años se estima en algo menos de la cuarta parte del total de la población española. Concretamente, el número de jóvenes es de 8.978.326, repartidos entre 4.580.784 varones y 4.397.542 mujeres. El reparto de la juventud española en nuestro territorio es asimétrico. Tres de cada cinco personas jóvenes residen en cuatro Comunidades. Andalucía (19,9%), Cataluña (14,7%) y Madrid (12,7%) suman casi la mitad de la población joven. La Comunidad Valenciana, con el 10,2% de la juventud, también se sitúa por encima de la media. Las otras Comunidades se reparten el 42,4% restante.
- Un 33% de los jóvenes sólo estudian, mientras que un 36% sólo se dedican al trabajo. Los que compatibilizan trabajo y estudio son un 15%, mientras que un 16% de los jóvenes españoles ni estudian ni trabajan.
- Un 11% de la gente joven que salió del sistema educativo, no ha logrado su acomodo en el sistema laboral. Son quienes buscan su primer empleo, o están en el paro.
- Según su vinculación con el trabajo, el 72% tiene la experiencia de haber realizado algún trabajo remunerado.
- El 50% de quienes tienen experiencia laboral, ha conocido tres o más trabajos remunerados.

LA ESTRUCTURA DE LA POBLACIÓN JOVEN, SEGÚN SU VINCULACIÓN CON EL TRABAJO



TOTAL DE TRABAJO REMUNERADOS						
UNO	DOS	TRES	CUATRO	CINCO	SEIS O MÁS	N.C.
(N: 1.358) 29%	(N: 955) 21%	(N: 782) 17%	(N: 480) 10%	(N: 304) 7%	(N: 471) 10%	(N: 299) 6%

Fuente: INJUVE. Informe de Juventud en España. Madrid, 2000. Base: Población joven entre 15 y 29 años.

Por último, cabe destacar del contenido de este informe, que uno de cada cinco encuestados, apunta que el problema que más les preocupa se relaciona con sus oportunidades de encontrar trabajo, o de tener un futuro laboral estable.

Zárraga (1985) ha tipificado cuatro situaciones económicas de los jóvenes:

1) Completa carencia de recursos económicos propios ("*dependencia completa*").

2) Disponibilidad de algunos recursos propios, pero que son absolutamente insuficientes, por lo que se sigue dependiendo fundamentalmente de los recursos familiares ("*dependencia mitigada*").

3) Disponibilidad de recursos propios, de los que se vive principalmente -y que podrían bastar por sí mismos para una subsistencia precaria-, pero complementados de manera secundaria con recursos de la familia de origen ("*autosuficiencia incompleta*").

4) Plena independencia de la familia de origen como fuente de recursos ("*autosuficiencia completa*").

El problema diferencial del empleo en Europa se ha agudizado por diversas causas, Herbert Giersch, Director del Instituto de Economía de Kiel, ha denominado a la principal causa de forma gráfica, la "*euroesclerosis*": enfermedad que se derivara de unos niveles excesivos de intervención de los poderes públicos en la economía, un poder excesivo de los grupos de presión organizados en los diversos mercados, unos niveles excesivos de protección social y un grado insuficiente de capacidad de innovación. Frente a esta situación, contrasta el mayor individualismo, el menor intervencionismo y la mayor capacidad empresarial que se manifestaría en países como los Estados Unidos (Fina, 1991).

En la Comunidad Europea, el empleo es una de las principales causas de preocupación. A partir de 1997, con la cumbre de Amsterdam, se empezaron a tomar medidas para implementar a nivel europeo una estrategia coordinada en cuanto al empleo.

En base a la idea anterior, hay que mencionar como aspecto relevante, las políticas de educación y de formación en relación al trabajo. En ellas radica la importancia de la Formación Profesional, a través de ellas se intenta dar solución al problema del desempleo, de modo que los desempleados puedan encontrar un empleo.

Se está produciendo una reducción paulatina de la tasa de ocupación del mercado laboral juvenil (frente al 37% de jóvenes menores de 20 años que tenían empleo hace dos décadas, hemos llegado hoy al 11'8%). A pesar de la creciente escolarización que ha disminuido las tasas de actividad, en buena medida esta bajada está generada por la falta de trabajo (Oliva, 2000).

La política de empleo juvenil se articula, en la actualidad, en torno a tres ejes que pretenden (Pérez y Cachón, 1989):

- 1) Mejorar la formación profesional de los jóvenes, y a ello van dirigidas las actividades del Plan de Formación e Inserción Profesional (FIP).
- 2) Posibilitar su inserción en el mercado laboral, mediante contratos en formación o en prácticas, que proporcionan las primeras experiencias laborales a los jóvenes.
- 3) Facilitar la integración laboral mediante la incentivación de contratos de duración indefinida.

Los cambios que se están produciendo en nuestro sistema socioeconómico actual se concretan según Farigola (2001) en los siguientes:

- La modificación de las pirámides geográficas.
- La extensión de los sistemas educativos.

- La incorporación de la mujer en el mercado de trabajo.
- Los cambios en el entorno, el tiempo, los estilos de vida y el consumo.
- La demanda de un crecimiento económico sostenible.
- La aceptación social de que la marginación y la exclusión social de algunos colectivos exige esfuerzos económicos.
- El desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

Aparecen nuevas necesidades sociales que deben satisfacerse a partir de nuevas actividades laborales. Por ello conviene hacer mención a un nuevo término que surge como consecuencia a lo citado anteriormente: *nuevos yacimientos de empleo*.

Según Jiménez y otros (1998), los nuevos yacimientos de empleo son *“aquellas actividades destinadas a satisfacer nuevas necesidades sociales que actualmente se configuren como mercados incompletos, que sean intensivas en el empleo y que tengan un ámbito de producción / prestación definido en el territorio”*.

Estos nuevos yacimiento de empleo generan, por un lado, nuevas ocupaciones, y por otro, amplían profesiones tradicionales debido a la adaptación de las nuevas necesidades sociales. De este modo, se pueden concebir como posible solución al problema del empleo juvenil.

Siguiendo a Gray, Hodson y Gordon (1995: 12), una manera distinta de trabajar, una participación laboral de nuestra sociedad cableada, otro modo diferente de empleo es el *teletrabajo* que es otra cosa que todos creemos saber o intuimos, por las nuevas costumbres del lenguaje. Concretan que el teletrabajo es el resultado de la confluencia de múltiples causas, que proceden tanto de las imposiciones de la competitividad industrial, como de la sociedad abierta y de la evolución tecnológica. (...) El teletrabajo es el emblemático punto de encuentro del paso de la sociedad industrial a la sociedad de la información (1995: 15).

En este contexto, Farigola (2001) señala que en la sociedad actual, marcada por los cambios demográficos, las condiciones y expectativas de la calidad de vida, de la gestión del tiempo y de su relación con el ambiente, los nuevos yacimientos de empleo se traducen en nuevas capacidades y nuevas profesiones. Se entiende por ocupaciones, *“la forma que tienen las personas de llevar su tiempo laboral en un momento determinado”*. Las profesiones hacen referencia a, *“los conocimientos adquiridos a través de una formación concreta, acreditada muchas veces por una certificación, con el objeto de conseguir una ocupación, un puesto de trabajo”*.

La Comisión Europea elaboró en 1993 el Libro Blanco Crecimiento, Competitividad y Empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI. En este documento, además de realizar un análisis de la situación económica de la UE y hacer una serie de propuestas para afrontar el problema del desempleo en el nuevo milenio, se preveía hasta el año 2000, la creación de 3 millones de puestos de trabajo en la UE distribuidos en áreas, en total 19 áreas denominadas nuevos yacimientos de empleo.

Las prioridades del Libro Blanco son:

- apostar por la educación y la formación a lo largo de toda la vida.
- aumentar la flexibilidad externa e interna.
- confiar más en la descentralización y la iniciativa.
- reducir el coste relativo del trabajo poco cualificado.
- renovar profundamente las políticas de empleo.
- ir al encuentro de las nuevas necesidades.

Las 19 áreas denominadas nuevos yacimientos de empleo las encontramos agrupadas en 4 ámbitos que dan respuesta a las nuevas necesidades sociales:

1) Servicios de la vida diaria:

- Servicios a domicilio.
- Cuidado de los niños.
- Nuevas tecnologías de la información.
- La ayuda a los jóvenes y la inserción.

2) Servicios para la mejora de la calidad de vida.

- Mejora de la vivienda.
- Seguridad.
- Transportes colectivos locales.
- Revaloración de espacios públicos urbanos.
- Comercios de proximidad.

3) Servicios culturales y de ocio.

- Turismo.
- Sector audiovisual.
- Valoración del patrimonio cultural.
- Desarrollo cultural local.
- Deporte.

4) Servicios de medio ambiente.

- Gestión de los residuos.
- Gestión del agua.
- Protección y mantenimiento de las zonas rurales.
- Normativa y control de la contaminación.
- Control de la energía.

Las oportunidades para generar empleo que ofrecen las 19 áreas señaladas por la Unión Europea, así como los perfiles profesionales más acordes para trabajar en cada una de ellas son diferentes. En el Anexo I mostramos un análisis de las particularidades de cada uno de los 19 yacimientos (*Expansión & Empleo, 15/01/2001*), así como los factores y obstáculos principales de cada yacimiento en España según una investigación realizada en la Universidad Complutense de Madrid por Cachón (1996).

En España, según Escobedo (2001), se han identificado 21 ámbitos de actividad económica como nuevos yacimientos de empleo. Estos son los que se muestran en el siguiente cuadro:

SERVICIOS DE LA VIDA COTIDIANA

1. Servicios a domicilio
2. Atención a la infancia
3. Ayuda a los jóvenes en dificultades
4. Mediación y asesoramiento en la resolución de conflictos. Prevención del conflicto judicial.
5. Nuevas tecnologías de la información y de la comunicación
6. Prevención de riesgos laborales

SERVICIOS DE MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA

7. Mejora de alojamientos
8. Servicios de seguridad
9. Transportes colectivos locales
10. Revalorización de espacios urbanos
11. Comercio de proximidad
12. Gestión de la energía

SERVICIOS DE OCIO

- 13. Turismo
- 14. Audio-visual
- 15. Valorización del patrimonio cultural
- 16. Desarrollo cultural local
- 17. Deporte

SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES

- 18. Gestión de residuos
- 19. Gestión del agua
- 20. Protección y mantenimiento de zonas naturales
- 21. Control de la contaminación y gestión medioambiental

Uno de los obstáculos que presentan la mayoría de los nuevos yacimientos de empleo, es el referido a la disponibilidad de personal con cualificaciones adecuadas a los nuevos servicios y necesidades. Ante esto, nos hallamos, como menciona Escobedo (2001), frente a la necesidad de generar nuevas cualificaciones, perfiles profesionales y ofertas formativas. Señala que los nuevos empleos que generan los nuevos yacimientos de empleo responden a los siguientes casos:

- *Nuevos perfiles profesionales* (por ejemplo, monitores de servicios y actividades extraescolares, animadores de actividades deportivas, terapeutas ocupacionales...).
- *Adaptación de perfiles profesionales ya existentes* (por ejemplo un buen número de perfiles transversales, que se pueden enriquecer con competencias relativas a las nuevas tecnologías de la información).
- *Cualificación de ocupaciones previamente no cualificadas* (por ejemplo, una ama de casa o el voluntario de un grupo de ayuda mutua que se cualifican como trabajadores familiares).

- *Perfiles profesionales transversales que no varían substancialmente* (por Ej. recepcionistas, personal de limpieza, operarios en actividades de cuidado forestal o reciclaje...)

Mantenemos la opinión de Pacual en referencia a que el éxito de los nuevos empleos será alcanzado con profesionales cualificados a través de una formación específica.

Entre los años 2001-2006 España va a recibir del Fondo Social Europeo 1.457 millones de euros (unos 242.500 millones de pesetas) para la puesta en marcha de nuevas iniciativas locales de desarrollo y empleo, lo que supone una gran oportunidad para los nuevos yacimientos de empleo (Expansión & Empleo 2001).

2.4. Modalidades de Programas de Empleo- Formación

La situación actual del mercado de trabajo en España se caracteriza por altos índices de paro y dificultades para encontrar un trabajo estable, lo cual repercute directamente y, de un modo especial, en los jóvenes. Es por ello, que la inserción laboral de éstos se convierte en una situación preocupante a la cual hay que dar una respuesta inmediata.

En referencia a lo expuesto, se están llevando a cabo en España distintos programas de empleo-formación que persiguen el fomento del empleo juvenil. Éstos se organizan a través de la formación en alternancia con el trabajo, persiguiendo como finalidad, el proporcionar una formación básica y profesional a los jóvenes para incorporarse a la vida activa o, por el contrario, proseguir sus estudios dentro del sistema educativo reglado o no reglado.

Los programas más relevantes dentro de este contexto son: los Programas de Garantía Social, los Programas de Escuelas Taller y Casas de Oficios y los Programas de Talleres de Empleo, los cuales vamos a presentar a continuación.

2.4.1. Los Programas de Garantía Social

En la Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo 1/1990 de 3 de octubre (LOGSE), se hace mención a esta modalidad de programas de empleo-formación, concretamente, en el artículo 23, puntos 2 y 3, en donde se señala que:

“se establece la necesidad de organizar programas específicos de garantía social, para los alumnos que no alcancen los objetivos de la Educación Secundaria Obligatoria y alumnos que hayan abandonado los estudios sin la certificación de graduado escolar. La finalidad de dichos programas es proporcionar a tales alumnos una formación básica y profesional que les permita incorporarse a la vida activa o proseguir sus estudios, especialmente en la Formación Profesional Específica de grado medio, a través de la prueba de acceso a los correspondientes ciclos formativos. Existirá una colaboración de la Administración Local con las Administraciones Educativas en el desarrollo de estos programas y habrá una oferta suficiente de los programas por parte de la Administración”.

Por otro lado, en el Decreto 106/1992 de la Consejería de Educación y Ciencia de la Junta de Andalucía, de 9 de junio, en el que se establecen las Enseñanzas correspondientes a la Educación Secundaria Obligatoria, en el artículo 22, punto 1, se recoge lo siguiente:

“para los alumnos que, habiendo cumplido al menos los 16 años, no alcancen los objetivos de esta etapa se organizarán programas específicos de garantía social, para proporcionarles una formación básica

y profesional que les permita incorporarse a la vida activa o proseguir sus estudios”

En el punto 2 del mismo artículo se señala que:

“la Consejería de Educación y Ciencia regulará los programas específicos de garantía social y promoverá convenios con otras Administraciones e Instituciones, públicas o privadas para su realización”.

Se percibe que la finalidad de estos programas es preparar para el desempeño de un oficio al mismo tiempo que se proporciona una formación básica y profesional, permitiendo la continuidad con otros estudios reglados (formación profesional de grado medio) como de formación profesional ocupacional (programas de escuelas taller y casas de oficio).

Como norma general, los destinatarios de estos programas suelen ser jóvenes menores de 21 años que cumplan al menos 16 años en el año natural de iniciación del programa y no posean titulación académica alguna, y jóvenes menores de 22 años que cumplan al menos 16 años en el año natural de iniciación del programa, que carezcan de titulación académica y posean el correspondiente certificado de discapacidad (Art. 4. Orden 1/4/02).

Entre las principales características que presentan los Programas de Garantía Social están las que se especifican en el documento de la Junta de Andalucía de 1995:

- No se pueden considerar estrictamente dentro del Sistema Educativo.
- Son responsabilidad de la Administración educativa.
- Constituyen una oferta especial concebida con criterios de compensación educativa.
- Incluyen contenidos del currículum general y obligatorio.

- Introducen contenidos de Formación Profesional Específica.
- Están abiertos a la participación de otras Administraciones e Instituciones.
- Poseen un marco legal flexible. Se organizan en modalidades.
- Precisan de un eficaz sistema de orientación profesional.
- Tienden a la reinserción educativa.
- Tienen un carácter terminal. Incorporación a la vida activa.

Actualmente los Programas de Garantía Social están regulados por la Orden de 1 de abril de 2002. En esta Orden se especifica en su artículo 1.2 que los programas se denominaran de forma genérica programas de Garantía Social de Iniciación Profesional.

En la citada orden se hace referencia a que los objetivos de estos programas deben ser:

- A) Adquirir capacidades que faciliten la incorporación de los alumnos y las alumnas al mundo laboral y, en su caso, permitir su incorporación a los ciclos formativos de grado medio de Formación Profesional Específica, mediante la correspondiente Prueba de Acceso.
- B) Desarrollar y afianzar su madurez personal, mediante la adquisición de hábitos y capacidades que les permitan participar, como trabajadores/as y ciudadanos/as responsables, en el desempeño de la actividad social y cultural.

Por tanto, los Programas de Garantía Social como citan Almazán y Ortiz (1999), son una oportunidad para adquirir las capacidades básicas necesarias para poder insertarse satisfactoriamente en la sociedad, como ciudadano y trabajador.

La estructura de los Programas de Garantía Social se fundamenta en dos áreas formativas que se citan a continuación (Orden 1/4/02):

- Área de Formación Profesional.
- Área de Formación Básica, Orientación y Tutoría.

Siguiendo la Orden podemos establecer los componentes formativos que se desarrollan en cada una de estas áreas, que son los siguientes:

El área de Formación Profesional tiene por finalidad preparar al alumnado para la incorporación a la vida activa en el desempeño de puestos de trabajo que requieran una cualificación elemental. Comprenderá las actividades prácticas y los conocimientos técnicos conducentes a la adquisición de la competencia profesional necesaria para ocupar un puesto de trabajo relacionado con el perfil profesional correspondiente.

Con el fin de facilitar la acreditación y la convalidación, en su caso, con la Formación Profesional Específica de otros tipos de oferta (reglada, ocupacional y continua), sus contenidos se organizan en una estructura modular.

Este área define el perfil profesional concreto en el que se va a formar al alumno y debe ser, en gran medida, el punto de partida de la programación de las demás áreas y bloques, por resultar especialmente motivadora para el alumno.

El área de Formación Básica tiene por finalidad, ofrecer a los alumnos y alumnas la posibilidad de adquirir o afianzar los conocimientos generales y las capacidades básicas, relacionados con los objetivos y contenidos de la enseñanza obligatoria, necesarios para conseguir una inserción social y laboral satisfactoria y, en su caso, para la continuación de sus estudios, especialmente en los ciclos formativos de Formación Profesional de Grado Medio, mediante la correspondiente prueba de acceso.

El área de Formación Básica comprenderá cuatro grandes bloques (Art. 5.2. Orden 1/4/02):

- 1) Formación en el ámbito social y de la comunicación. En él se trabajarán procedimientos, contenidos y actitudes relacionados con el área social, la lectura comprensiva y la comunicación oral y escrita.
- 2) Tratamiento de la orientación laboral y la tutoría. Los objetivos y contenidos de este bloque facilitarán el desarrollo personal, la integración y la implicación social del alumnado. Incluirá además el conocimiento general del funcionamiento de la empresa, del trabajo en equipo y de la necesidad de adaptación a los cambios sociales y laborales que se producen en nuestro entorno social y productivo.
- 3) Formación en el ámbito científico. Este bloque completará la formación en aspectos relacionados con la expresión numérica, el cálculo y la resolución de problemas, así como con las ciencias de la naturaleza.
- 4) Formación básica en tecnologías de la información y comunicación. Este bloque contemplará la formación básica del alumnado en el uso de estas tecnologías.

Además de cursar estas áreas y bloques formativos, según la Orden de 1/4/02, en el último trimestre del curso se destinarán un máximo de 150 horas distribuidas en un máximo de 30 jornadas a la realización de prácticas en empresas. Para el alumnado que no realice prácticas en empresas estas horas se destinarán a la profundización de conocimientos o a la ampliación de contenidos con vistas a la prueba de acceso a los ciclos formativos de grado medio.

La duración máxima de los Programas de Garantía Social de Iniciación Profesional es de 960 horas, equivalente a un curso escolar. Su duración podrá ser variable en función de los objetivos específicos planteados en cada una de las ofertas formativas, de acuerdo con los perfiles profesionales establecidos. Los alumnos y alumnas con necesidades educativas especiales que así lo requieran para el logro de los objetivos educativos previstos, podrán permanecer en el programa un curso académico más o dos cursos en situaciones muy excepcionales (Art.6).

En cuanto a la ratio profesor/alumno, esta es de 1/20. En el caso de que en el programa se integre alumnado con necesidades educativas especiales, tal y como dicta el artículo 7.2, el número de alumnos y alumnas por grupo será de 12, pudiéndose incorporar hasta un máximo de tres con necesidades educativas especiales por grupo. Se podrán implantar programas destinados específicamente a alumnado con necesidades educativas especiales, en cuyo caso el grupo no podrá superar las 9 personas matriculadas.

El desarrollo de estos programas puede darse en los siguientes casos:

- a. En centros escolares que impartan enseñanzas de Educación Secundaria, en Centros de Educación de Adultos y en centros específicos de Educación Especial, previa autorización de la Consejería de Educación y Ciencia.
- b. En colaboración con otras administraciones públicas o con entidades, públicas o privadas sin ánimo de lucro.

Todos los jóvenes que participen en un Programa de Garantía Social de Iniciación Profesional, al término del mismo, reciben un certificado de formación en el que se hará constar el número total de horas cursadas en el área de Formación Básica, Orientación y Tutoría y en cada uno de los módulos del área de Formación

Profesional que se han desarrollado en el correspondiente programa, así como las horas destinadas a la realización de prácticas en empresas.

Actualmente hay aprobadas 18 familias profesionales en las que pueden desarrollarse Programas de Garantía Social de Iniciación Profesional, y dentro de cada una de ellas se establecen distintos perfiles profesionales, en total existen 47 perfiles. Obsérvese el siguiente cuadro con las familias y perfiles profesionales:

Familias profesionales	Perfiles profesionales
Agricultura y Ganadería:	<ul style="list-style-type: none"> • Auxiliar de cultivos hortícolas • Auxiliar de viveros y jardines • Operario de actividades forestales • Auxiliar de floristería • Cuidador de caballos • Operario de viticultura y elaboración de vinos • Operario de cultivos frutícolas.
Artes Gráficas:	<ul style="list-style-type: none"> • Auxiliar de imprenta rápida y manipulados.
Administración y Gestión:	<ul style="list-style-type: none"> • Servicios auxiliares de oficina.
Edificación y Obra Civil:	<ul style="list-style-type: none"> • Auxiliar de albañilería • Fontanero/a. • Auxiliar de revestimientos ligeros • Pintor empapelador • Yesista escayolista • Auxiliar de cantería.
Electricidad y Electrónica:	<ul style="list-style-type: none"> • Auxiliar de instalaciones eléctricas de baja tensión.
Hostelería y Turismo:	<ul style="list-style-type: none"> • Ayudante de cocina • Ayudante de restaurante y bar • Auxiliar de alojamiento, lencería y lavandería.
Imagen Personal:	<ul style="list-style-type: none"> • Auxiliar de peluquería.
Madera y Mueble:	<ul style="list-style-type: none"> • Operario de fabricación e instalación de muebles modulares • Auxiliar de carpintería • Auxiliar de mecanizado de la madera • Operario de transformación del corcho.
Mantenimiento y Servicios a la Producción:	<ul style="list-style-type: none"> • Operario de mantenimiento básico de edificios

	<ul style="list-style-type: none"> • Auxiliar de refrigeración y climatización • Operario de manipulados auxiliares de la industria.
Automoción:	<ul style="list-style-type: none"> • Ayudante de reparación de vehículos • Ayudante de carrocería.
Mecánica Industrial:	<ul style="list-style-type: none"> • Operario de construcciones metálicas de aluminio • Auxiliar de soldadura • Herrero y forjador agrícola • Operario de calderería.
Textil, Confección y Piel:	<ul style="list-style-type: none"> • Operario maquinista de confección industrial • Operario de telares • Tapicero.
Piel y Cuero:	<ul style="list-style-type: none"> • Reparador de calzado y marroquinería.
Artesanía:	<ul style="list-style-type: none"> • Operario de alfarería cerámica • Operario de bisutería • Operario de excavaciones arqueológicas y mosaicos romanos.
Comercio y Marketing:	<ul style="list-style-type: none"> • Auxiliar dependiente de comercio.
Industrias Alimentarias:	<ul style="list-style-type: none"> • Operario de matadero y primeras transformaciones cárnicas • Auxiliar de industrias lácteas • Auxiliar de industrias conserveras y semiconserveras de pescados y mariscos • Auxiliar de captación, elaboración y envasado de productos silvestres y ecológicos.
Servicios a la Comunidad:	<ul style="list-style-type: none"> • Auxiliar de ayuda a domicilio y residencias asistidas.
Sanidad:	<ul style="list-style-type: none"> • Auxiliar de transportes sanitarios.

El realizar un Programa de Garantía Social proporciona al alumnado, tal y como hemos mencionado anteriormente, la oportunidad de reincorporarse a otros programas de empleo-formación, de modo que pueda seguir cualificándose en una ocupación y vaya adquiriendo una mayor experiencia laboral. Uno de esos programas con los de Escuelas Taller y Casas de Oficios, que presentamos a continuación.

2.4.2. Los Programas de Escuelas Taller y Casas de Oficios

Los programas de Escuelas Taller y Casas de Oficios son una opción de formación que está directamente ligada a la Formación Profesional Ocupacional, y dirigida a grupos desfavorecidos de los cuales muchos han abandonado el sistema de formación reglada (Moreno, Ortega y Lorenzo, 2000: 130/37).

Las primeras Escuelas Taller y Casas de Oficio comenzaron a funcionar en 1985 y desde entonces se han extendido por todo el ámbito estatal, de una manera continua e imparable.

Los programas de Escuelas Taller y Casas de Oficios son definidos por la Orden de 3 de agosto de 1994 (BOE 11/08/94) como:

" Programas públicos de empleo-formación que tienen como finalidad la inserción laboral de jóvenes desempleados menores de veinticinco años, a través de su cualificación en alternancia con la práctica profesional en ocupaciones relacionadas con la recuperación o promoción del patrimonio artístico, histórico, cultural o natural; la rehabilitación de entornos urbanos o del medio ambiente; la mejora de las condiciones de vida de las ciudades, así como de cualquier otra actividad de utilidad pública o de interés general y social que permita la inserción a través de la profesionalización y experiencia de los participantes".

Por otra parte, el artículo nº. 2 de dicha Orden especifica que:

" Los programas de Escuelas Taller y Casas de Oficios podrán ser promovidos por órganos de la Administración del Estado, corporaciones locales, comunidades autónomas, organismos autónomos, sociedades estatales, otros entes del sector público estatal, asociaciones y fundaciones sin ánimo de lucro".

De un modo más específico, en la citada Orden, se señala lo que se entiende por Escuelas Taller, (artículo 3):

" Unidades de carácter temporal en las que el aprendizaje y la cualificación se alternan con el trabajo productivo".

Respecto a las Casas de Oficios se hace mención especial en el artículo cuatro, mencionando que son:

" Centros de aprendizaje y de animación del empleo juvenil, de carácter temporal, dependientes de la entidad que los promueva, con implantación principalmente en los núcleos urbanos, en los que se registra y concentra el mayor número de jóvenes en paro".

La Orden de 3 de agosto de 1994 fue modificada por la de 6 de octubre de 1998 (BOE 29/10/98), en la que se regulan los programas de Escuelas Taller y Casas de Oficios.

Los destinatarios de estos programas son jóvenes desempleados, de edades comprendidas entre los 16 y 25 años. Estos jóvenes poseen unas características especiales, que como cita Motta (1989), son:

- Proviene de un estamento social desfavorecido económicamente.
- El nivel cultural es muy bajo.
- Han sufrido fracasos escolares.
- Rechazan el sistema educativo tradicional.
- El nivel de autoestima es bajo.
- La actitud ante la formación es escéptica.

En general, el perfil de los alumnos que cursan estos programas se caracteriza por el rechazo a la educación tradicional, ya que los contenidos que se enseñan no les llaman la atención, mientras que en estos programas se imparte una formación que, en cierto grado, denota un interés en el alumnado.

El perfil del alumnado, según la Unidad de Escuelas Taller y Casas de Oficios (1995) esta caracterizado por:

"Grandes diferencias en el nivel de estudios y en las edades, diversidad de intereses de formación, y por último, un alto grado de rechazo a los planteamientos educativos de la escuela tradicional y a la formación en general".

Siguiendo en la misma línea, destacar de Moreno, Ortega y Lorenzo (2001: 78/75), que de una muestra de 1.001 alumnos, *aproximadamente la cuarta parte declaran haber fracasado en etapas formativas anteriores (E.G.B.).*

El proceso de aprendizaje es, evidentemente, más lento pero más idóneo y adecuado para este colectivo, consiguiendo, por una parte, no sólo una formación profesional en las especialidades que se les imparten, sino la recuperación de los niveles de educación obligatoria que habían abandonado, unido a la práctica y experiencia profesional que les permite conseguir su inserción en el mundo laboral. Los objetivos que se pretenden alcanzar con el desarrollo de estos programas de empleo-formación son (Unidad de Escuelas Taller y Casas de Oficio, 1997):

- Integración social e inserción profesional de los jóvenes a la finalización del proyecto, proporcionándoles formación práctica y experiencia en trabajos reales que les permita una salida como asalariados o trabajadores por cuenta propia en cualquiera de los ámbitos de las ocupaciones aprendidas.

- Formación de especialistas en profesiones demandadas por los mercados de trabajo.
- Recuperación, por parte de los alumnos, de los niveles de educación general que hayan abandonado.
- Participación en las nuevas profesiones ligadas al medioambiente, a la calidad de vida y a nuevos yacimientos de empleo como instrumento eficaz y permanente de conservación y protección de la naturaleza y los entornos urbanos.
- Promoción y difusión de las tareas de rehabilitación y conservación del patrimonio colaborando en el mantenimiento de edificios como estrategia de empleo.
- Potenciación de la información sobre el mercado de trabajo y las estrategias de búsqueda de empleo por cuenta ajena y mejora de la capacidad de gestión y la cultura empresarial de los jóvenes para la creación de su propio puesto de trabajo.
- Dinamización social del entorno, a través de la participación en programas integrados de desarrollo local que permitan optimizar los recursos utilizados.

Apreciamos que el objetivo fundamental es la capacitación para desempeñar una ocupación concreta en el mercado laboral.

Según Gairín (1999), los objetivos de estos programas se centran en:

- a) Formación de especialistas en profesiones demandadas por el mercado de trabajo en diferentes oficios artesanales.
- b) La integración y la inserción profesional de jóvenes en paro.
- c) Revaloración de oficios artesanos.
- d) Tipificación e implantación de las nuevas profesiones ligadas al medio ambiente y a la calidad de vida.
- e) Promoción y difusión de las tareas de rehabilitación y conservación del patrimonio.
- f) Actuar como soporte de actividades culturales y embrión de futuros centros comarcales estables para la dinamización de la ocupación y la defensa y conservación del patrimonio.
- g) Impulsar el perfeccionamiento de los profesores y monitores a partir de la realización permanente de cursos intensivos que posibilitan la mejora de su actuación técnico-pedagógica.

En cuanto a la estructura de estos programas de empleo-formación hay que señalar que constan de dos etapas formativas. La primera es de formación de iniciación, mientras la segunda, de formación en alternancia con el trabajo. Tanto la primera como la segunda fase se dirigen al aprendizaje, cualificación y adquisición de una experiencia profesional.

Mantenemos la opinión de Moreno, Ortega y Lorenzo (2000: 130/39), de que “la metodología tan peculiar de este tipo de enseñanza basada en la práctica

de lo aprendido –o lo que se viene denominando, el “aprender trabajando”-, parece reflejar una fórmula que consideramos tremendamente poderosa para este tipo de alumnado”.

Destacan los autores las características que se han de tener presentes a la hora de configurar la metodología en relación a los aspectos propios del programa (2000: 130/41):

- a) Una óptima relación cuantitativa profesor/ alumno, lo que posibilita la formación de grupos muy reducidos de trabajo/ aprendizaje, con las ventajas y las posibilidades que genera dicha situación.
- b) Un conocimiento individualizado de las características socio-educativas del alumno-trabajador.
- c) La realización de seguimientos diarios del proceso formativo.
- d) Una evaluación continua de dicho proceso y del programa.
- e) La personalización y racionalización de las relaciones profesor/ trabajador en formación.

Respecto a la temporalización de cada fase, la primera comprende seis meses de formación ocupacional en una especialidad formativa u oficio relacionado con la rehabilitación de entornos urbanos o de medio ambiente, durante la cual los alumnos perciben una compensación económica en forma de beca.

La segunda fase consiste en seis meses en las Casas de Oficios, y entre seis y dieciocho meses en las Escuelas Taller. En esta fase se imparte la formación en alternancia con el trabajo o la práctica profesional, y los alumnos perciben las retribuciones salariales que corresponden, según el tipo de contratación establecida.

Por lo tanto, la duración total del programa de empleo-formación es de dos años en el caso de las Escuelas Taller y de uno en los programas de las Casas de Oficios.

Al finalizar estos programas de empleo-formación, el alumnado recibe un certificado expedido por la entidad promotora del programa en el que se especifica, por un lado, la duración en horas de su participación en el programa, y por otro, la cualificación que se adquiere, así como los módulos formativos que se han cursado (Unidad de Escuelas Taller y Casas de Oficio, 1997).

2.4.3. Los Programas de Talleres de Empleo

Los Talleres de empleo se establecen en el Real Decreto 282/1999, de 22 de febrero (BOE 23/02/99), en el cual se especifica que son un *“programa mixto de empleo y formación que tiene por objeto mejorar la ocupabilidad de los desempleados de veinticinco o más años, facilitando así su posterior integración en el mercado de trabajo”*. También se señala que los participantes en los talleres de empleo, *“adquirirán la formación profesional y práctica laboral necesaria, realizando obras y servicios de utilidad pública o interés social, relacionados con nuevos yacimientos de empleo, y que posibiliten la inserción posterior de los participantes tanto en el empleo por cuenta ajena como mediante la creación de proyectos empresariales o de economía social”*.

Por lo tanto, podemos plantear que los Talleres de Empleo persiguen la mejora de la ocupabilidad de los desempleados, a los cuales, a través de la realización de un trabajo efectivo y junto con la formación que reciben, se les brinda la oportunidad de insertarse o reinsertarse en el mercado laboral de una forma más fácil.

Como se ha especificado anteriormente, los destinatarios de estos programas son desempleados de veinticinco o más años, pero además hay que

tener en cuenta, como se especifica en el artículo tres del Real Decreto mencionado, que estos destinatarios deben encontrarse en alguna de las siguientes situaciones:

a) Que tengan especiales dificultades para insertarse en el mercado de trabajo, tales como parados de larga duración, mayores de cuarenta y cinco años, mujeres y personas con discapacidad.

b) Que se determinen como colectivos preferentes de actuación en los Planes Nacionales de Acción para el Empleo de cada año.

Los Talleres de Empleo tienen una duración mínima de 6 meses y máxima de 1 año.

Al igual que en los programas de Escuelas Taller y Casas de Oficios, estos proyectos pueden ser promovidos por entidades públicas o privadas sin ánimo de lucro que deberán ser competentes para la ejecución de las correspondientes obras o servicios y disponer de la capacidad técnica y de gestión suficientes.

Entre las entidades con capacidad para promover y desarrollar un proyecto de Taller de Empleo están:

- * Organismos de la Administración General del Estado.
- * Corporaciones Locales.
- * Comunidades Autónomas.
- * Organismos Autónomos.
- * Otros Entes Públicos de la Administración General del Estado.
- * Consorcios.
- * Asociaciones, Fundaciones y otras Entidades sin ánimo de lucro.

El artículo cinco del Real Decreto 282/1999, especifica que durante el desarrollo de los Talleres de Empleo los trabajadores participantes recibirán formación profesional ocupacional adecuada a la ocupación a desempeñar, en alternancia con el trabajo y la práctica profesional. El tiempo destinado a dicha formación se determinará en función de las características del proyecto formativo y de las necesidades individuales de los participantes en el mismo.

También se hace mención a que los trabajadores participantes recibirán un certificado, expedido por la entidad promotora, en el que constará la duración en horas de su participación en el programa, así como la competencia adquirida y los módulos formativos cursados.

Hay tres condiciones básicas para que un programa de Talleres de Empleo funcione perfectamente, que son, según el Instituto Nacional de Empleo, las siguientes:

- Hay que contar con unos colectivos de desempleados carentes de cualificación profesional y con especiales dificultades para acceder al mundo del trabajo.
- Hay que contar con una obra o servicio a realizar, sobre la que los trabajadores participantes van a ejecutar un trabajo real y adquirir unos conocimientos profesionales necesarios, previstos en el programa formativo, que los capacite en el desempeño de una ocupación. La obra o servicio a realizar se convierte en un espacio interactivo de formación progresiva, porque la evolución normal en la ejecución de la obra va exigiendo un nivel de conocimientos cada vez más cualificados.
- Que el territorio en el que se va a desarrollar el Taller de Empleo ofrezca posibilidades reales de empleo para los participantes del proyecto.

Por tanto, los talleres de Empleo, junto con los programas de Escuelas Taller y Casas de Oficios y los Programas de Garantía Social, son programas de educación no formal que potencian la formación vinculada al mundo laboral.

3. EDUCACIÓN INFORMAL, FORMAL Y NO FORMAL

La educación ha existido de siempre. Antes de que se constituyeran las primeras escuelas había educación, ya que ésta, no sólo se limita a una institución escolar, sino que se extiende a otros ámbitos de la vida de una persona como el familiar, laboral....

Por lo tanto, se distinguen tres tipos de educación: informal, formal y no formal. Esta terminología empezó a utilizarla Coombs en 1967. Partiendo de dicho autor, se van a establecer los tres tipos de educación (Coombs, 1991: 46-47):

La EDUCACIÓN INFORMAL es definida como “el aprendizaje por la exposición al propio entorno y las experiencias adquiridas día a día. Es la verdadera forma de aprender a lo largo de la vida y constituye el grueso del aprendizaje total que cualquier persona adquiere en su ciclo vital, incluyendo a la gente con muchos años de escolaridad formal. Es inorganizada, inestructurada, asistemática, y frecuentemente incidental o accidental”.

La EDUCACIÓN FORMAL se refiere “por supuesto al “sistema educativo” altamente organizado y estructurado jerárquica y cronológicamente, que abarca desde el jardín de infancia hasta los más elevados niveles de la universidad”.

Concreta Coombs (1991: 46-47), que los sistemas de educación formal, son verdaderos “sistemas”, es decir, están integrados por muchas partes y niveles interconectados e interdependientes. Lo que le sucede a cualquiera de los niveles afecta a otros niveles, tanto en lo positivo como en lo negativo.

Para Ferrández (2000: 28), los elementos que definen la “formalidad” de un sistema educativo, son los siguientes:

- *Hay necesariamente intencionalidad; es decir, se prefijan una serie de propósitos, aunque sujetos a crítica, acomodación o cambio de función de los fenómenos que acontecen.*
- *No falta un sistematismo en las actuaciones; es decir, se dispone de unas estrategias de acción que posibilitan el cumplimiento de los propósitos y la llegada a las metas.*
- *Toda la acción se gestiona y administra en el interior de una institución escolar.*
- *Las instituciones formativas poseen una organización que tiene en cuenta la existencia del subsistema de objetivos, del relacional y del estructural en los distintos niveles y ciclos educativos, como referentes mínimos.*
- *Este entramado conforma un todo que lo caracterizamos por su formalidad.*

La EDUCACIÓN NO FORMAL es sencillamente una etiqueta genérica adecuada para una variedad arrolladora de actividades educativas que tienen tres características en común (Coombs, 1991: 47):

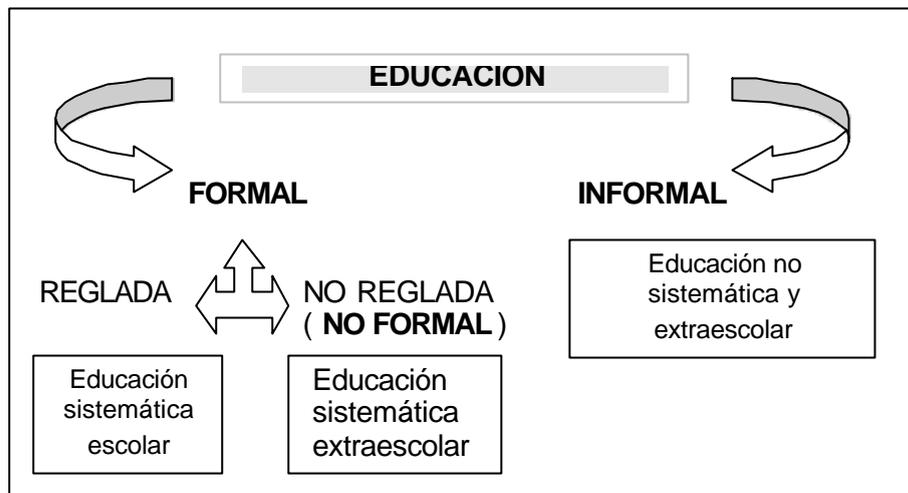
- 1) Están organizadas conscientemente (a diferencia de la educación informal) al servicio de auditorios y propósitos particulares.
- 2) Operan fuera de la estructura de los sistemas de educación formal y generalmente libres de sus cánones, regulaciones y formalismos.

- 3) Pueden ser proyectadas para servir a los intereses particulares y necesidades de aprendizaje de virtualmente cualquier subgrupo particular en cualquier población; de ahí que la educación no formal, al menos potencialmente, sea mucho más versátil y adaptable que la educación formal y mucho menos inhibida por la tradición y el folklore.

A partir del trabajo con diversa bibliografía, podemos establecer las diferencias más significativas de los tres tipos de educación. Obsérvese el siguiente cuadro:

EDUCACIÓN INFORMAL	EDUCACION FORMAL	EDUCACION NO FORMAL
<ul style="list-style-type: none"> ▪ No intencional ▪ No organizada ▪ No sistematizada ▪ Inconsciente ▪ No estructurada ▪ Espontánea ▪ Continua en su acción ▪ A veces deformada 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Intencional ▪ Organizada ▪ Sistematización ▪ Consciente ▪ Estructurada ▪ Graduada ▪ Limitada en su duración ▪ Formativa en sus propósitos ▪ Institucionalizada ▪ Reglada 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Intencional ▪ Organizada ▪ Sistematización ▪ Consciente ▪ Objetivos definidos ▪ Flexible y abierta ▪ Educativa ▪ En instituciones no escolares ▪ No reglada

Si nos centramos en la educación, desde el punto de vista de la reglada y no reglada, hay que señalar que éstas conforman lo que es la “educación formal”, por lo tanto se puede establecer, que la “educación no formal” es una educación no reglada. De este modo sólo se distinguirían dos tipos de educación, la informal y la formal, estando reflejada en ésta última la “educación no formal” a través de la modalidad de educación no reglada. Desde esta perspectiva y siguiendo a Quintina y otros (1991: 52), observamos en el siguiente cuadro como quedarían organizados los tipos de educación:



Fuente: Quintana y otros (1991: 52).

La formación para el trabajo constituye una parte importante dentro del ámbito de la educación no formal. Esta formación cobra cada día mayor importancia, y se plasma desde la formación profesional, tanto reglada como ocupacional.

Aunque en ambos subsistemas de formación profesional se mantenga en común la relación de formación-empleo, hay que distinguir que en el caso de la formación reglada, estamos hablando de una educación de tipo formal, mientras que en caso de la formación ocupacional, nos referimos a una educación no formal o no reglada.

Por ello y como menciona Ferrández (2000: 27), *debe quedar claro el carácter no formal de la formación ocupacional.*

Al igual que se ha mencionado que la formación para el trabajo configura un ámbito importante en la educación no formal, señalar que la formación permanente, a lo largo de la vida, también mantiene una estrecha relación con la educación no formal.

La sociedad en la que vivimos se caracteriza por ser cambiante, es decir, esta influida por diversos cambios tanto a nivel económico, social y cultural, por lo cual, no es razonable mantener una mentalidad centrada en que la educación sólo debe darse en un momento puntual, y concretamente, en la enseñanza obligatoria y superior. Esta concepción es antiquísima, ya que el vivir en una sociedad caracterizada por dichos cambios supone el mantener una formación permanente para poder ser “útil” en la misma, formación que se adquiere normalmente, a través de la educación no formal.

Es en el preámbulo de la Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo 1/1990 de 3 de octubre (LOGSE), donde se determina que el principio básico del sistema educativo consiste en que la educación sea permanente.

Para Sarramona y otros (1998: 7), *“ la educación no formal hace realidad el principio de que la educación es una tarea que prosigue después de la escuela y que tiene el papel de complementar la educación formal escolar”*.

Compartimos la opinión de Gairín (1998: 45), respecto a que *hablar de educación supone, cada vez más, pensar en contextos de actuación no formalizados*.

Para Vázquez (1998: 16), la relación entre educación no formal y educación formal centra su interés en la complementariedad de ambas.

El concepto de educación no formal surge, en opinión de Coombs y Ahmed, (1975: 26-27), *“ como consecuencia de reconocer que la educación no puede considerarse como un proceso limitado en el tiempo y en el espacio, confinado a las escuelas y medido por los años de asistencia”*.

En referencia a la educación no formal, Vázquez (1998: 16 -17), establece que ésta “entra en una relación directa con la educación formal y la educación informal, componiendo un (sub)sistema educativo que se desarrolla a lo largo de toda la vida de los individuos y comunidades”.

Por tanto, la educación no formal se puede considerar como un concepto que se ha establecido para una forma de aprendizaje organizado que conforma un conjunto de actividades, experiencias y acciones educativas que se han desarrollado desde la antigüedad (Coombs, 1991; Vázquez, 1998).

Esto explica por qué la educación no formal se presenta hoy como el enfoque educativo propio de la sociedad actual en la que, aunque con altibajos tras cada crisis económica o social, se están alcanzando cotas progresivas de escolarización (Vázquez, 1998: 14).

La educación no formal, señala Coombs (1991: 50), se ha convertido y probablemente siga siendo una industria creciente, porque ayuda a toda la gente, enriqueciendo sus vidas y adaptándolas exitosamente a los cambios constantes que se producen en torno a ellas, no tan sólo en su empleo, sino en otros aspectos de su vida. La primera función tanto de la educación informal como de la no formal, como principales actores en el drama de una educación permanente, es la de proporcionar a la gente diversas y constantes oportunidades para aprender.

Por lo general, la educación no formal está enfocada a los adultos, con el objeto de suplir una necesidad específica de educación inmediata.

Siguiendo a Cariola (1991: 154 -155), se pueden establecer los ámbitos en que se desarrollan los programas de educación no formal:

1. *Equivalencias de educación básica, niveles superiores de educación general y especializaciones.*

2. *Educación ligada al empleo:*

- *Preparatoria al empleo, en empresas o por cuenta propia.*
- *Organizada por las empresas para el personal que ha de trabajar con nuevas tecnologías o nuevos empleos.*
- *Actualización o reciclaje profesional.*

3. *Acciones de desarrollo educativo: interacción social, arte, cultura y recreación.*

4. *Enriquecimiento cultural de la calidad de vida, individual y familiar: relaciones intrafamiliares, desarrollo infantil, tercera edad, uso del tiempo libre.*

5. *Educación para la salud.*

6. *Educación para el medio ambiente y otros temas globales.*

7. *Programas de animación socio-cultural.*

8. *Educación cívica.*

9. *Programas de desarrollo económico integral.*

10. *Educación anticipatoria para el cambio.*

Por otro lado, Cariola (1991: 155), establece los proveedores de educación no formal:

1. *Entes públicos (Ministerios de Educación, Salud, Trabajo, Agricultura, Defensa) nacionales, regionales y locales.*
2. *Centros educativos fuera del horario escolar.*
3. *Grupos voluntarios (ONG, comunitarios, religiosos, etc.).*
4. *Instituciones especializadas en cursos de lenguas, informática, arte, educación física, etc.*
5. *Empresas (pequeñas, medianas y grandes).*
6. *Artesanos individuales.*
7. *Programas de educación a distancia.*
8. *Medios de educación social.*
9. *Asociaciones profesionales.*

Los contextos de educación no formal suponen una respuesta en su estructura y funciones a la tendencia de nuestra sociedad hacia la extensión del rol del centro educativo, por cuanto a través de este tipo de fórmula organizativa el establecimiento escolar deja de ser una institución exclusivamente “académica” al ampliar sus programas para incluir nuevas actividades dirigidas, no sólo al alumnado, sino también a sus familias y a la colectividad local en su conjunto (Marín-Moreno, 1998: 67).

Siguiendo la misma línea, Martín-Moreno (1998: 68), sintetiza las características generales de los contextos de educación no formal:

1. *Un contexto de educación no formal en los centros educativos es una unidad organizativa de tamaño variable que dirige sus actividades –de carácter no específicamente escolar- bien a los alumnos del establecimiento escolar y de otros establecimientos próximos, bien a su familias e, incluso, en ocasiones, a otros miembros del entorno.*
2. *A través de contextos de educación no formal, los establecimientos escolares incluyen modos suplementarios de atender un mayor número de necesidades de formación de los estudiantes y del desarrollo local.*
3. *La infraestructura que apoya contexto de educación no formal en los centros educativos se caracteriza por su flexibilidad.*
4. *La característica básica de un contexto de educación no formal es su adaptabilidad local. Su propia concepción se centra en la continua reorientación de objetivos y funciones hacia las características y necesidades del alumno, y de su medio. La organización de contextos de educación no formal en los centros educativos es, por la propia naturaleza de estos contextos, especialmente sensible a los cambios que se van produciendo en el entorno del establecimiento escolar.*
5. *Los contextos de educación no formal tienen ilimitadas posibilidades de desarrollo en los centros educativos, en tanto en cuanto a penas existen límites respecto a los tipos de alumnado para los que pueden organizarse, ni respecto a los tipos de actividades para los que se pueden estructurar.*

Estamos de acuerdo con el autor De la Orden (1991: 157), respecto a que *“la educación no formal es una necesidad, no es un elemento correctivo, un elemento compensatorio de la educación formal, es una necesidad para que el hombre pueda vivir”*.

4. LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN LA UNIÓN EUROPEA

4.1. La Educación y Formación en la Unión Europea

Todo aspecto relacionado con la educación y formación constituye un factor importante en una comunidad educativa. En dicha comunidad, se debe realizar una unificación de criterios atendiendo a diversos aspectos entre los que destacan, las características de los alumnos y el contexto socioeconómico y cultural donde esta inserto el centro escolar. De este modo, toda comunidad educativa se caracteriza por su propia autonomía.

Ante lo expuesto, se puede generalizar dicha idea a la Comunidad Europea. Cada país miembro posee su propio *“carácter educativo”*, pero el objeto es que, cada día más, se unifiquen los criterios en materia de educación y formación en todos los países miembros de la Comunidad Europea, de modo que se produzca un intercambio de experiencias, un aprendizaje multicultural y una diversidad lingüística. De este modo, a nivel de la Comunidad Europea, se poseerá una autonomía propia en materia de educación y formación.

Según datos del programa de información para el ciudadano europeo (1996: 4), *“el 57’8% de los ciudadanos considera que la enseñanza es un ámbito en que las decisiones tendrían que adoptarse a escala nacional, mientras que el 37% opina que deberían adoptarse en común en el marco de la Unión.”*

La educación y la formación son una de las principales prioridades de la Unión Europea, la preocupación sobre estos ámbitos incide en fijar como objetivo el establecer una educación y formación común a nivel de la Unión Europea, y para ello se establecen una serie de programas educativos que responden a las necesidades de la Comunidad. Estos programas son, entre otros: COMETT, ERASMUS, LINGUA, TEMPUS, SÓCRATES y LEONARDO DA VINCI que más adelante se desarrollarán.

Además de confeccionar programas educativos, se establecen programas con un fin investigador, sobre todo en lo relacionado con las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC). Estos programas que pasamos a tratar más adelante son: PACE, DELTA y EUROTECNET.

Tanto los programas de educación como de investigación, se basan principalmente en la adquisición de una cualificación lingüística, cultural y profesional que permita el movimiento del ciudadano por toda Europa. De este modo, se pretende luchar contra el desempleo en la Comunidad Europea.

El 16 de junio de 1985, el Consejo adoptó la decisión de establecer la correspondencia de cualificaciones de Formación Profesional entre los Estados miembros de la Comunidad. De este modo, los trabajadores pueden tener la posibilidad de acceder a un empleo, adecuado a su formación, en otro Estado comunitario, demostrando así su cualificación (Carpetas Europeas de Caja Madrid, nº 3, 1991).

Otra preocupación de la Unión Europea es la lucha contra la marginación y discriminación social y económica, es por ello por lo que se han establecido también una serie de programas con el objeto de luchar ante esos aspectos. Estos programas se encuadran dentro de las *Iniciativas Comunitarias* que posteriormente se van a desarrollar.

4.2. La Formación Profesional en la Unión Europea: Actuaciones Políticas

La Formación Profesional cobra gran importancia dentro de las políticas de empleo ya que es un factor vital para dar respuesta a las nuevas necesidades del mercado laboral.

A nivel de la Unión Europea, existe una gran preocupación por el tema de la Formación Profesional. Se opina que la realización del gran mercado europeo va a implicar nuevas e importantes exigencias en materia de Formación Profesional. Por lo cual, la Formación Profesional ha de ser un factor esencial para la realización del Mercado Único Europeo y, en cierto modo, para asegurar su éxito (MTSS, 1993).

Los principios básicos de la Formación Profesional en la Unión Europea son, como señala Caballero (1999: 35), los siguientes:

- ❖ *Posibilidad de que toda persona pueda recibir una Formación Profesional dentro de los derechos de elección de la misma y del lugar de su realización.*
- ❖ *Conjunto de objetivos fundamentales que definen la Formación Profesional de la Unión Europea, dichos objetivos son:*
 - *Derecho a una Formación Profesional adecuada.*
 - *Garantía de medios y recursos para una Formación Profesional.*
 - *Integración de la Formación Profesional en la educación general.*
 - *Capacitación técnica y cualificación de actividades profesionales.*

- *Reconversión y readaptación de la Formación Profesional; posibilidades de acceso a un nivel de Formación Profesional superior.*
- *Interrelación de la Formación Profesional con los sectores económicos y empresariales.*

Las primeras actuaciones comunitarias en materia de Formación Profesional fueron muy tempranas y han ido evolucionando a lo largo del tiempo, constituyendo un amplio abanico de intervenciones en este ámbito.

Es a partir del año 1957, cuando se firma el Tratado de Roma, donde se constituyó la Comisión Económica Europea, a partir de la cual la Formación Profesional empieza a adquirir cierta relevancia en la Unión Europea. Desde ese momento se empezaron a establecer una serie de principios generales enfocados a crear una política comunitaria de Formación Profesional.

Con el objeto de crear dicha política de Formación Profesional, se han creado unos instrumentos encargados de gestionar e impulsar el desarrollo de acciones concretas en el ámbito de la Formación Profesional como son: la Comisión Europea, los Fondos Estructurales y las Iniciativas Comunitarias, los cuales serán tratados posteriormente (Consejería de Trabajo e Industria, Dirección General de Formación Profesional y Empleo, 1999: 28).

En el año 1963, el Consejo establece diez principios generales para poner en marcha una política de Formación Profesional (DOCE, nº 63, 1963). Entre esos principios hay que destacar los dos que más relación mantienen con la Formación Profesional:

- ↳ *Realizar las condiciones que hagan efectivo para todos el derecho a recibir una Formación Profesional adecuada.*

↳ *Organizar en un tiempo determinado los medios de formación apropiados para asegurar la fuerza de trabajo necesaria en los diversos sectores de la actividad económica.*

Tres eran las orientaciones básicas a seguir en esas fechas, las cuales, actualmente, resultan aún convincentes (MTSS, 1993):

- ❖ La correspondencia de cualificaciones profesionales.
- ❖ El intercambio de jóvenes trabajadores entre los distintos Estados miembros.
- ❖ La orientación profesional.

En ese mismo año, 1963, se constituyó el Comité Consultivo sobre la Formación Profesional, que como citan los autores Ortega y Lorenzo (1996: 269), es un *“instrumento destinado a orientar este proceso y como foco de discusión encargado de aconsejar a la Comisión”*.

Unos años más tarde, en 1971, se adoptaron unas orientaciones generales dirigidas a la elaboración de un Programa Comunitario de Formación Profesional, con el objeto de favorecer el desarrollo e intercambio de información y cooperación, y la realización de actividades específicas para el acercamiento de los niveles de formación de los Estados miembros que permita mejorar su formación y la libre circulación de personas en el interior de la Comunidad (MTSS, 1993).

A partir de ese año, se adoptan distintas acciones desde el punto de vista del ámbito de la Formación Profesional. Algunas de esas acciones son las que se presentan en el siguiente cuadro:

ANO	ACCION DESARROLLADA
▪ 1974	▪ Se establece el primer programa de acción comunitaria para la readaptación profesional de los minusválidos.
▪ 1976	▪ Se establece un programa de medidas para mejorar la preparación de los jóvenes para la actividad profesional y para facilitarles el paso de la educación a la vida activa.
▪ 1977	▪ Se adopta un programa que contiene una serie de medidas relativas a la preparación profesional de los jóvenes en paro o amenazados de perder su empleo.
▪ 1979	▪ Se establecen una serie de orientaciones sobre la formación en alternancia de los jóvenes (el desarrollo de programas de formación y de experiencia laboral en el lugar de trabajo).

Fuente: MTSS, 1993.

Entrados ya en la década de los setenta, concretamente en el año 1975, es cuando se crea el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP). Dicho centro persigue el fomento de la promoción y desarrollo de la Formación Profesional a nivel de la Comunidad contribuyendo así, a la elaboración de la Política Común de Formación Profesional (MTSS, 1993).

En 1989 se estableció la Carta Social Europea, la cual establece los doce principios sociales fundamentales. Entre esos doce principios, encontramos la Formación Profesional, concretamente es el sexto principio el que especifica el “*derecho*” a esta formación.

En 1992 se estableció el Tratado de la Unión acordado en la Cumbre Europea de Maastricht, donde se especifican algunas ideas relacionadas con la Formación Profesional:

- *“La mejora de la Formación Profesional inicial y permanente, para facilitar la Inserción social y profesional en el mercado de trabajo”.*
- *“Facilitar el acceso a la Formación Profesional y favorecer la movilidad de los formadores y de las personas en formación, especialmente jóvenes”.*
- *“Estimular la cooperación en materia de formación entre centros de enseñanza y empresas”.*

En el artículo 127 del citado Tratado, se especifican cuatro aspectos fundamentales, éstos son:

1.-La Comunidad desarrollará una política de Formación Profesional que refuerce y complete las acciones de los Estados miembros, respetando plenamente la responsabilidad de los mismos en lo relativo al contenido y organización de la Formación Profesional.

2.-Las acciones de la Comunidad se encaminaran a:

- *Facilitar la adaptación a las transformaciones industriales, especialmente mediante la Formación y Reconversión Profesional.*
- *Mejorar la Formación Profesional inicial y permanente, para facilitar la inserción en el mercado laboral.*
- *Facilitar el acceso a la Formación Profesional y favorecer la movilidad de educadores y personas Jóvenes en Formación.*
- *Estimular la cooperación entre Centros de enseñanza y Empresas.*
- *Incrementar el intercambio de información y de experiencias de formación entre estudiantes de los países miembros.*

3.-La Comunidad y los Estados miembros, favorecerán la cooperación con terceros países y organizaciones internacionales competentes en materia de Formación Profesional.

4.-El Consejo, previa consulta al Comité Económico y Social, adoptará medidas para contribuir a la realización de los objetivos fijados.

La Comisión Europea elaboró en 1993 el documento *Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI*, al cual se le ha denominado Libro blanco de Delors, y fue llevado a la cumbre de Essen a finales de 1994 para que el Consejo de ministros comunitario pusiera en marcha un plan de actuaciones para su desarrollo (Comisión Europea, 1993).

En el Libro blanco se apuesta, siendo una de sus prioridades, por la educación y la formación a lo largo de toda la vida.

El capítulo siete del Libro blanco está dedicado a la adaptación de los sistemas de educación y Formación Profesional, en donde se contemplan cuatro apartados, éstos son los siguientes:

- ↳ *Una reflexión sobre el papel de la Formación como catalizadora de una sociedad en fase de transformación.*
- ↳ *La opinión de los estados miembros sobre la función que debe cumplir el sistema de Formación Profesional.*
- ↳ *El diagnóstico de la situación actual de la Educación / Formación en la Comunidad.*

↳ *Las orientaciones para reformar los sistemas de educación y Formación Profesional.*

Las propuestas que el Libro blanco realiza sobre las mejoras de los sistemas de formación, son:

La transición del sistema educativo al trabajo debería facilitarse mediante una formación más práctica.

La enseñanza podría racionalizarse si se establecieran períodos de formación general menos largos y que respondieran mejor a las necesidades del mercado de trabajo.

Debería garantizarse una mejor coordinación entre las acciones de las diferentes administraciones y organismos con responsabilidades en materia de formación y de mercado de trabajo.

Con el objeto de obtener una visión actual de la situación de la educación y la formación en la Comunidad Europea, se van a explicitar tanto las deficiencias, como los aspectos positivos, de los sistemas de educación y formación. Para ello partimos de las referencias de Caballero (1999):

1) *Deficiencias:* se establecen a partir de las críticas realizadas al sistema de educación y formación por parte de distintos colectivos. Estas deficiencias son:

- El nivel bajo de formación en la Comunidad en comparación con otros países externos a la Unión Europea: *“los jóvenes que obtienen diploma de enseñanza secundaria en la Unión Europea solo llega al 42%, mientras que en EE UU y Japón es del 75% y 90 % respectivamente”.*
- Lenta implantación de sistemas y especialidades de formación continua, lo cual supone la no adaptación a los cambios tecnológicos y a los nuevos modos de organización del trabajo.

Además de estas deficiencias, en la Comunidad, destacan una serie de insuficiencias tales como:

- *Inexistencia de un auténtico mercado europeo de las cualificaciones y profesiones.*
- *Carencia de transparencia mutua y limitado reconocimiento de los títulos y de las competencias a escala comunitaria.*
- *Ausencia de un espacio europeo de enseñanza abierta y a distancia.*

2) *Aspectos positivos:* en los últimos años se han producido una serie de avances cualitativos y cuantitativos importantes en la mayoría de los Estados de la Comunidad, estos son los siguientes:

- *Elevación general del nivel de formación de la población.*
- *Aumento del índice de escolarización.*
- *Reanudación del crecimiento de las inversiones en la educación.*
- *Aumento del personal docente.*
- *Acercamiento de los sistemas educativos y del mundo empresarial.*

4.3. Instituciones, Organismos e Instrumentos Europeos que participan en la Formación Profesional

Las instituciones y organismos europeos que mantienen algún tipo de vinculación con la Formación Profesional son los siguientes:

1. El Comité Consultivo de la Educación.
2. El Comité Consultivo de Formación Profesional.
3. El Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP).
4. Los interlocutores sociales.

5. "TASK FORCE" de recursos humanos, formación y juventud.
6. El Fondo Social Europeo (FSE).

Por otro lado, se encuentran tres instrumentos, que se citaron anteriormente, encargados de gestionar e impulsar el desarrollo de acciones concretas en el ámbito de la Formación Profesional, como son:

1. La Comisión Europea.
2. Los Fondos Estructurales.
3. Las Iniciativas Comunitarias.

Vamos a pasar a describir cada uno de estos órganos, instituciones e instrumentos Europeos.

4.3.1. El Comité Consultivo de la Educación

En el Comité Consultivo de la Educación es donde la Comisión se reúne con los representantes de los Estados miembros, encargados de examinar sus propuestas, promover intercambios de información y estudiar todas las posibilidades de desarrollo de la cooperación (Carpetas Europeas de Caja Madrid, nº 3, 1991).

4.3.2. El Comité Consultivo de Formación Profesional

Este Comité es un órgano de participación institucional que se crea para asistir a la Comisión de las comunidades Europeas en las tareas encomendadas a ésta en el campo de la Formación Profesional. Su composición es tripartita y está integrado por dos representantes de cada uno de los gobiernos y dos representantes de los sindicatos y de las organizaciones empresariales por cada Estado miembro. La función de asistencia que ejerce este Comité podrá desarrollarla por propia iniciativa o a solicitud de la Comisión (MTSS, 1993).

Está encargado de aconsejar a la Comisión durante la preparación de propuestas en materia de Formación Profesional y expresar un dictamen formal antes de que la Comisión adopte su posición final (Caballero, 1999).

4.3.3. *El Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP)*

El CEDEFOP es un organismo comunitario encargado de promover y desarrollar la Formación Profesional inicial y continua.

Creado a instancia del Comité Económico y Social en 1975 y por decisión del Consejo de Ministros de la Comunidad Europea, reglamento CEE nº 337/75 de 10 de febrero. Comenzó a funcionar en 1976.

En el artículo número dos del citado reglamento se especifica la misión del centro, ésta es:

“Ayudar a la Comisión a fin de fomentar, a nivel comunitario, la promoción y desarrollo de la Formación Profesional y de la Formación Continua. Para ello, en el marco de las orientaciones definidas por la Comunidad, el centro contribuirá mediante su actividad científica y técnica a la elaboración de una política común de Formación Profesional. En particular, el centro fomentará el intercambio de informaciones y experiencias”.

Es un organismo de naturaleza técnica y científica que presta servicios con carácter autónomo, en estrecha vinculación con la Comisión de la Unión Europea. El Centro tiene su sede en Berlín donde recibe las directrices operativas de su Consejo de Administración que esta compuesto de cuarenta y ocho miembros que representan (Caballero, 1999):

- A la Comisión (3)
- A los Estados miembros (15).
- A las organizaciones profesionales (15).
- A los sindicatos respectivamente (15).

El programa marco de las actividades a desarrollar en el centro, deben versar sobre los siguientes temas (Jiménez, 1996; Caballero, 1999):

1.-El Mercado de trabajo Europeo: El mercado de trabajo en la Unión Europea, exige la eliminación de obstáculos que impiden o dificultan el libre ejercicio profesional en cualquier estado miembro. Para conseguir éste gran mercado del empleo, el CEDEFOP, ha realizado dos importantes proyectos que son:

- Repertorio de Perfiles Profesionales.
- Correspondencia de las Cualificaciones Profesionales.

2.-La Cohesión Económica y Social europea: Esta directriz invita a la Formación Profesional a participar en la lucha contra el desempleo, la marginación y el subdesarrollo. Para combatir dichos aspectos, el CEDEFOP desarrolla las líneas de trabajo siguientes:

- Formación Profesional y desarrollo regional.
- Programas para colectivos de personas afectadas por el declive industrial.
- Formación Profesional Continua-estudios sectoriales.
- Análisis de la evolución de los sistemas de Formación Profesional.
- Orientación y asesoramiento profesional.
- Investigación de la problemática de acceso al trabajo de

jóvenes y mujeres.

3.-Europa: un campo para la innovación en la Formación Profesional: La Formación Profesional debe estar unida al mundo social y laboral, lo cual se conseguirá, a través de la innovación permanente; para conseguirlo, el CEDEFOP desarrolla las líneas de trabajo siguientes:

- Concertación del trabajo de investigación.
- Visitas de estudios.
- Investigación sobre métodos y medios.
- Proyectos internacionales de asistencia técnica.
- Foro CEDEFOP de los institutos de investigación.
- Programa comunitario de visitas de estudio para especialistas de la Formación Profesional.

4.-La Comunidad europea de la Formación Profesional: La importancia de la Formación Profesional en la construcción Europea es vital, pues constituye un factor clave. Para favorecer el desarrollo coherente de la Formación Profesional, el CEDEFOP, realiza varias líneas de trabajo al respecto que son:

- Desarrollo de bancos de datos de información y documentación de Formación Profesional.
- Instrumentos de información sobre sistemas/modelos de Formación Profesional.
- Publicaciones periódicas.
- Terminología de la Formación Profesional.

5.-Europa: un campo para el intercambio de experiencias entre los protagonistas de la Formación Profesional: Favorecer la concertación y cooperación entre las personas protagonistas de la Formación Profesional es de

vital importancia. Para conseguirlo, el CEDEFOP, desarrolla las líneas de trabajo siguientes:

- Iniciativas que favorezcan el dialogo social.
- Formación de directivos en las PYME y cooperativas.
- Investigación de modelos de Formación de Formadores.
- Plataforma de contactos con países no comunitarios.

En cuanto a las actividades que desarrolla, están se realizan a tres niveles: la información, la investigación y la concertación.

Para Caballero (1999: 55-56), estas actividades consisten en lo siguiente:

- **Información:** *se trata de una de las tareas fundamentales del centro. La documentación y el banco de datos bibliográficos, en actualización permanente, se alimentan por una red de informadores nacionales y se ponen a disposición del publico mediante recursos informáticos. El CEDEFOP difunde publicaciones tales como informes de investigación, monografías, manuales, boletines periódicos, etc.*

- **Investigación:** *el CEDEFOP, como centro comenario de promoción y realización de la investigación, suministra los soportes cognoscitivos y los incentivos que permiten planificar y elaborar iniciativas de Formación Profesional en los Estados miembros. En este sentido, el centro funciona como un polo de innovación.*

- **Concertación:** *el CEDEFOP, como organismo de apoyo al servicio de la Comisión, tiene la tarea de impulsar un enfoque concertado de los problemas relativos a la Formación Profesional. De esta manera, se emprenden numerosas iniciativas con objeto de ofrecer posibilidades de encuentro a todos*

los interlocutores sociales que desarrollan un papel importante en el marco de la Formación Profesional.

Con carácter más descriptivo, el autor resume las funciones del CEDEFOP del siguiente modo:

- Establecer una documentación selectiva y actualizada sobre la situación de la Formación Profesional.
- Contribuir a la investigación en el campo de la Formación Profesional.
- Difundir toda la documentación e información que pueda servir a los destinatarios comprometidos con la Formación Profesional.
- Promover y fomentar iniciativas conducentes a un mejoramiento de la Formación Profesional de dimensión Europea posibilitando medios de homologación y de coordinación.
- Hacer que el CEDEFOP se convierta en un lugar de encuentro para todos los interesados y comprometidos con la Formación Profesional.
- "Medidas relativas a la Formación Profesional en las nuevas tecnologías de la información" (Resolución de 2-6-83).
- "Política de Formación Profesional dentro de la Comunidad Europea para los años 80" (Resolución de 11-6-83).
- "Iniciativas locales de creación de empleo en la lucha contra el paro" (Resolución del Consejo de 7 de Junio de 1.984).
- "Correspondencia de las cualificaciones de Formación Profesional entre los Estados miembros de la Comunidad Europea" (Decisión del Consejo de 16 de Julio de 1.985).
- "Programa de acción comunitaria de educación y de formación en materia de tecnologías COMETT 1.986-1.992". Decisión del Consejo de Diciembre de 1.985.

4.3.4. *Los Interlocutores Sociales*

Los representantes de las Organizaciones Empresariales y Sindicales estudian y colaboran, como partes implicadas en las cuestiones sobre la educación y la formación, a través de comisiones de trabajo especialmente constituidas para este fin. En la Comunidad, estos interlocutores son (Carpetas Europeas de Caja Madrid, nº 3, 1991):

- UNICE, Unión de Confederaciones de la Industria y de los Empresarios de Europa.
- CEEP, Confederación Europea de la Empresa Pública.
- CES, Confederación Europea de Sindicatos.

4.3.5. *"TASK FORCE" de Recursos Humanos, Formación y Juventud*

Es un organismo de la Comisión, de carácter administrativo, que impulsa y dirige todas las actividades de cooperación educativa y de todos los programas comunitarios relacionados con la educación y la Formación Profesional. La gestión de estos programas se realiza en oficinas o agencias encargadas de desarrollar las actividades correspondientes a cada programa (Jiménez, 1996).

4.3.6. *Comisión Europea*

La Comisión Europea es el órgano ejecutivo de la Comunidad y tiene como misión principal velar por la aplicación de las disposiciones de los tratados comunitarios y de las demás instituciones e impulsar la política comunitaria. Propone las leyes, las ejecuta y administra los fondos y presupuestos europeos. Está compuesta por veintitrés direcciones generales, además de unos quince servicios especializados. La Dirección General XXII de la Comisión Europea es la encargada de la educación, la formación y la juventud. Desde ella se diseñan las políticas que afectan a la juventud y se proponen los programas comunitarios

relacionados con los ciudadanos más jóvenes de la Unión. Está asistida por el CEDEFOP en materia de cualificaciones y de sistemas de formación (Consejería de Trabajo e Industria y Dirección General de Formación Profesional, 1999).

4.3.7. Fondos Estructurales

El reglamento que establece las disposiciones generales sobre estos fondos es el nº 1260/1999 de 21 de junio (DOCE L 161, 26/06/99).

Dicho reglamento establece una reducción en el número de objetivos, pasando de siete (periodo 1994-1999) a tres objetivos prioritarios para el periodo actual (2000-2006). Éstos son los siguientes:

- *Promover el desarrollo y el ajuste estructural de las regiones menos desarrolladas cuyo PIB medio per cápita es inferior al 75% de la media de la Unión Europea.*
- *Apoyar la reconversión económica y social de las zonas que se hallan en dificultades estructurales y no están incluidas en el objetivo anterior.*
- *Este objetivo reúne todas las medidas de desarrollo de los recursos humanos en zonas no incluidas en el primer objetivo.*

Por tanto, los Fondos Estructurales se destinan a inversiones que favorezcan el equilibrio regional y el desarrollo de las estructuras económicas y sociales. Dentro de ellos están: el Fondo Social Europeo (FSE), Fondo Europeo de Orientación y Garantía Agrícola (FEOGA), Instrumento Financiero de Orientación de la Pesca (IFOP) y el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) (Aznar, 2000: 26).

El objetivo de cada uno de estos cuatro fondos es, según la reforma de la política estructural, el siguiente:

- El FEDER, contribuye a ayudar a las regiones menos desarrolladas, y a las que se hallan en fase de reconversión económica o que sufren dificultades estructurales.
- El IFOP, es un instrumento estructural de carácter financiero que ayuda al sector pesquero.
- La sección de orientación del FEOGA, contribuye al desarrollo y al ajuste estructural de las regiones menos desarrolladas mejorando la eficacia de las estructuras de producción, transformación y comercialización de los productos agropecuarios y silvícolas, así como al desarrollo de las zonas rurales.
- El FSE, interviene esencialmente en el contexto de la estrategia europea de empleo. Este fondo va a desarrollarse con más precisión a continuación.

4.3.8. El Fondo Social Europeo (FSE)

Los fundadores de la Comunidad pensaron en la necesidad de crear un fondo social, y así lo recogió el Tratado constitucional de 1957, donde se habla del Fondo Social Europeo como instrumento estructural con la doble finalidad de mejorar las posibilidades de empleo de los trabajadores y contribuir a la elevación de su nivel de vida (Carpetas Europeas de Caja Madrid, nº 3, 1991). En el artículo 123 de dicho Tratado es donde se especifica que:

"Para mejorar las posibilidades de empleo de los trabajadores en el mercado interior y contribuir a la elevación del nivel de vida, se crea, un Fondo Social Europeo destinado a fomentar, dentro de la Comunidad, las oportunidades de empleo y la movilidad geográfica y profesional de los

trabajadores, así como a facilitar su adaptación a las transformaciones industriales y a los cambios de sistemas de producción, especialmente mediante la formación y la reconversión profesional".

Por tanto, hay que entender por FSE: *"instrumento de la política social y de Formación Profesional de la Unión Europea para mejorar las posibilidades de empleo de las personas y contribuir a la elevación de su nivel de vida"*. (Consejería de Trabajo e Industria y Dirección General de Formación Profesional, 1999).

La base jurídica que establece el FSE es el reglamento (CE) nº 1784/1999 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de julio (DOCE L 213, 13/08/99).

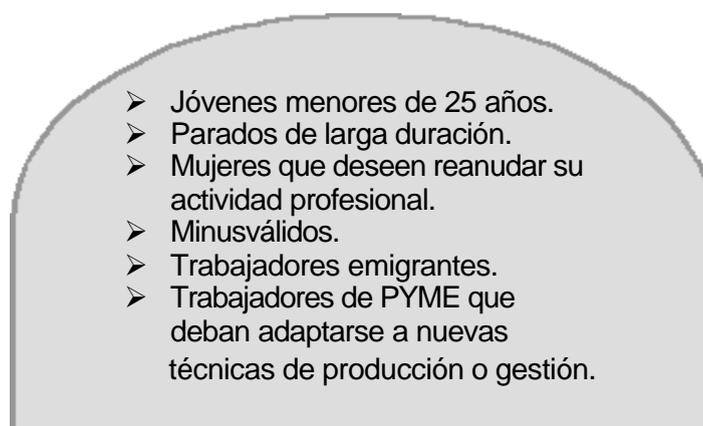
Partiendo de Caballero (1999), podemos citar los objetivos del Fondo Social Europeo:

- ↪ Ayudar a encontrar trabajo a los desempleados de larga duración.
- ↪ Facilitar la inserción profesional de jóvenes que buscan empleo.
- ↪ Promover la integración de personas amenazadas de exclusión del mercado laboral y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- ↪ Facilitar la adaptación de los trabajadores a las mutaciones industriales y a la evolución de los sistemas de protección.
- ↪ Favorecer la estabilidad y el crecimiento del empleo.
- ↪ Reforzar el potencial humano en investigación, ciencia y tecnología.
- ↪ Mejorar los sistemas de enseñanza y formación.
- ↪ Formar funcionarios que apliquen políticas de ajuste estructural.

Las acciones de Formación Profesional financiadas por este fondo son (Carpetas Europeas de Caja Madrid, nº 3, 1991; Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1993):

- Aquellas que responden con carácter inmediato a la consecución de un puesto de trabajo.
- El reciclaje profesional debido a los cambios tecnológicos (*Formación Continua*), o al deseo de reinserirse al mercado de trabajo de mujeres que han interrumpido su actividad laboral durante largo tiempo (*Formación Ocupacional*)
- La formación dirigida a las personas en paro (*Formación Ocupacional*), o amenazadas de paro, sobre todo en el marco de reestructuraciones (*Formación Continua*).
- La formación dirigida a los trabajadores de PYME para lograr su adaptación a los cambios tecnológicos (*Formación Continua*).
- Acciones de Formación Profesional que se incluyan dentro del sistema educativo (*Formación Reglada*).

Por tanto, encontramos que los beneficiarios de estas acciones de Formación Profesional componen un amplio abanico, el cual abarca a:



Fuente: Carpetas Europeas de Caja Madrid, nº 3, 1991.

El FSE participa en la cofinanciación de las acciones de formación, atendiendo a los siguientes gastos (Carpetas Europeas de Caja Madrid, nº 3, 1991):

- Remuneración de las personas que participen en los cursos.
- Costes de preparación, funcionamiento y gestión de las acciones.
- Gastos derivados de alojamiento y alimentación de los beneficiarios de la Formación Profesional y los originados por las necesidades del desplazamiento.
- Gastos de adaptación de puestos de trabajo para minusválidos.

La actual función del FSE, según la Consejería de Trabajo e Industria y la Dirección General de Formación Profesional y Empleo (1999), se basa en el nuevo capítulo sobre el empleo que se recoge en el Tratado de Ámsterdam, la estrategia Europea para el Empleo creada tras el Consejo Europeo de Essen y el nuevo proceso –iniciado por el Consejo en previsión del Tratado de Ámsterdam- de crear Planes Nacionales de Actuación por el empleo.

Las fuentes citadas anteriormente, también resaltan que, de los cinco ámbitos de aplicación del nuevo FSE en el marco de los Planes Nacionales de Actuación, hay que resaltar los siguientes aspectos:

La mejora de los sistemas para promover una mano de obra cualificada, con formación y adaptable, estimular la innovación y la adaptabilidad de la organización del trabajo, apoyar la iniciativa empresarial y la creación de empleo y cualificación y refuerzo del potencial humano en la investigación, la ciencia y la tecnología.

La mejora de la participación de la mujer en el mercado de trabajo incluido en el desarrollo de sus carreras, su acceso a las nuevas oportunidades de trabajo y a la creación de empresas y, que reduzcan la segregación vertical y horizontal en el mercado de trabajo.

Fuente: Consejería de Trabajo e Industria y Dirección General de Formación Profesional y Empleo (1999).

4.3.9. Iniciativas Comunitarias

La Consejería de Trabajo e Industria, junto con la Dirección General de Formación Profesional y Empleo (1999), describen las Iniciativas Comunitarias como *“instrumentos específicos de la política estructural de la Comunidad, que la Comisión propone a los Estados miembros, por propia iniciativa, para apoyar actuaciones que contribuyan a resolver problemas que revisten una dimensión europea especial”*.

Concretamente, las Iniciativas Comunitarias de Empleo ponen en marcha programas estructurados de formación y colocación para facilitar la incorporación al mundo del trabajo y conseguir la reconversión profesional, dotando a las personas que realizan un programa de una mejor especialización y adaptación de sus capacidades y habilidades a los itinerarios de inserción laboral. La formación que se imparte ha de ser adecuada a la situación personal y a la situación del entorno laboral donde la persona pretende insertarse (Aznar, 2000).

El origen de estas iniciativas se remonta, según Caballero (1999), a la reforma de los fondos estructurales en 1989, debido a la necesidad de prestar atención a áreas que no quedaban suficientemente cubiertas con los marcos comunitarios de apoyo.

Ya en 1993, con la revisión de los Reglamentos de los Fondos Estructurales se fortaleció el papel de estas iniciativas como instrumento prioritario, junto con los Marcos Prioritarios de Apoyo, para conseguir uno de los objetivos del Tratado de la Unión: *“el fortalecimiento de la cohesión económica y social”* (Ortega y Lorenzo, 1996: 278).

En 1997, con la aprobación del Tratado de Ámsterdam, se acordó aunar esfuerzos por parte de los quince Estados miembros para realizar un trabajo

conjunto con el objeto de crear un entorno que facilitara la creación de puestos de trabajo y garantizara la igualdad de oportunidades tanto para las personas que buscan trabajo como las ocupadas. Para dar respuesta a ello, se han ido realizando anualmente sesiones entre representantes de los distintos Estados miembros con el objeto de propulsar distintas iniciativas. En el último Consejo Europeo, que fue celebrado en Lisboa en marzo de 2000, se señaló que *“deben encontrarse nuevas medidas para hacer frente a los problemas de la desigualdad y la discriminación que en la actualidad impide que Europa sea una sociedad completamente participativa”*.

Las iniciativas comunitarias son la respuesta a esta necesidad señalada anteriormente.

Durante el transcurso de cinco años, periodo 1994-1999, se desarrollaron dos iniciativas comunitarias destinadas al desarrollo y mejora de los recursos humanos, las cuales fueron creadas para actuar como catalizadores de la innovación en las políticas y prácticas en el ámbito del empleo. Estas iniciativas se denominaron ADAPT Y EMPLEO.

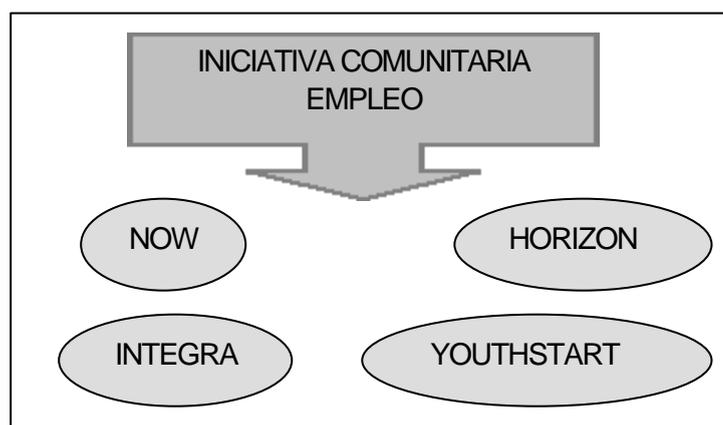
Respecto a la iniciativa ADAPT, se dirigía a ayudar a las empresas, especialmente las pequeñas y medianas empresas (PYME) y a sus trabajadores, de modo que éstos proveyeran e hicieran frente a las nuevas exigencias del mercado laboral y pudieran así mantener los puestos de trabajo.

Las actividades de ADAPT estaban orientadas hacia los tres objetivos del *Pacto de Confianza - Acción para el Empleo en Europa* de 1996:

- *Movilizar a las autoridades nacionales, regionales y locales, a los agentes sociales, y a las Instituciones Comunitarias para que participen conjuntamente en una estrategia global.*

- *Aprovechar mejor el efecto multiplicador, utilizando el nivel transnacional para aprender y elaborar respuestas, basadas en programas y experiencias nacionales, regionales y sectoriales, que permitan crear y mantener los puestos de trabajo.*
- *Incorporar la lucha contra el desempleo en una visión a medio y largo plazo de la sociedad, anticipándose a los cambios, tanto en el trabajo como en la sociedad en su conjunto.*

En cuanto a la iniciativa EMPLEO, hay que señalar que se dividía a su vez en cuatro iniciativas, obsérvese el siguiente cuadro:



En cuanto a la finalidad que perseguía cada una de estas iniciativas que forman parte de EMPLEO hay que señalar que, en el caso de NOW, estaba dirigida a mejorar la situación de las mujeres en el mercado laboral; por otra parte, HORIZON estaba orientada a mejorar las perspectivas de empleo para las personas discapacitadas; por su parte, INTEGRA, se dirigía a la integración de las personas amenazadas de exclusión social y a medidas contra el racismo y la xenofobia; y por último, YOUTHSTART, perseguía la integración en el mercado laboral de los jóvenes menores de 20 años carentes de cualificación o de formación básica.

Concretando, se van a señalar una serie de aspectos relevantes de cada una de estas iniciativas comunitarias:

➡ NOW, sus objetivos eran:

- Contribuir a la revalorización y al fomento de las cualificaciones de la mujer, así como al cambio de la cultura de empresa, para permitirles crear sus propias empresas y cooperativas.
- Contribuir a la reinserción de las mujeres en el mercado regular de trabajo para evitar un agravamiento de las situaciones de exclusión del mercado de trabajo y de precarización del empleo femenino.

➡ HORIZON, las acciones estaban enfocadas a:

- Combinar la experiencia de formación y trabajo con medidas de información y ayuda.
- Mejorar la oferta de servicios basándose en las necesidades individuales de las personas con discapacidades y fortalecer la cooperación práctica entre los profesionales y los agentes.
- Cambiar el comportamiento de los empresarios, sindicatos y otros agentes locales con enfoques más globales.
- Implicar a las personas con discapacidades como agentes de sus propios progresos hacia el empleo.

➡ INTEGRA, pretendía:

- Apoyar las estrategias autónomas locales para luchar contra la discriminación en la formación y en el trabajo debido al

aumento de la tensión social, el racismo, la xenofobia y el antisemitismo.

- Crear proyectos en el ámbito de los barrios, especialmente en las zonas urbanas desfavorecidas, combinados con iniciativas de creación de empleo para poder explotar las posibles nuevas fuentes de trabajo.
- Responsabilizar a los grupos específicos.
- Desarrollo de nuevos modelos de acceso a una gama completa de servicios y el desarrollo de las capacidades locales.
- Evaluación, asesoramiento, formación en cualificaciones básicas y nuevas cualificaciones.
- Creación de empleo, incluyendo el desarrollo de empresas sociales, el empleo por cuenta propia y las asociaciones entre sector público y privado.
- Programas de sensibilización y desarrollo de redes de auto-ayuda.

➔ YOUTHSTART, ofrecía apoyo a:

- El desarrollo de mejores oportunidades de formación y empleo para los jóvenes, especialmente para quienes por su bajo nivel de cualificaciones reconocidas o por un largo periodo de tiempo sin trabajo corren un riesgo mayor de exclusión laboral.
- El desarrollo de programas innovadores de formación, orientación y empleo para los jóvenes.

Resaltar, que se dio prioridad a los proyectos innovadores que intervenían en una o más de los siguientes medidas:

- Sistemas de orientación, formación, consejo y empleo que cuenten con una cooperación activa por parte de los

principales agentes locales y regionales.

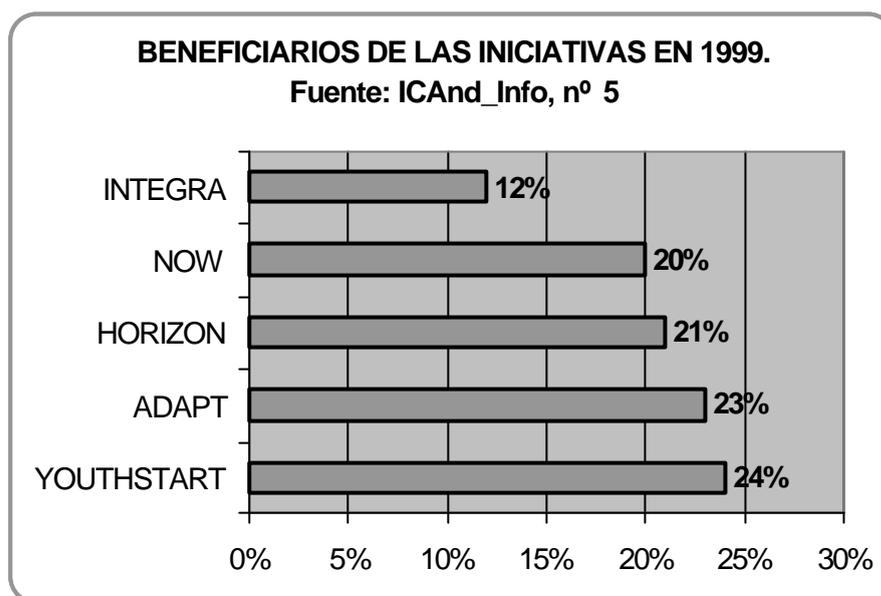
- Formación que responda a las necesidades específicas del colectivo joven de referencia, incluyendo la formación de aquellos que trabajan con el mismo.
- Creación de empleo, incluyendo el fomento del empleo por cuenta propia y las iniciativas empresariales.
- Medidas de información y sensibilización acerca de los problemas a los que se enfrentan los jóvenes y de las oportunidades que se les ofrece a través de YOUTHSTART.

Las acciones que han sido financiadas para su ejecución, en el último año de desarrollo de estas Iniciativas Comunitarias (1999), han sido las que se muestran en la siguiente tabla:

TIPO DE ACCIÓN	ADAPT	HORIZON	INTEGRA	NOW	YOUTHSTART	TOTAL
Acciones de formación	676	232	136	355	184	1.583
Prácticas en empresas	-	166	23	19	56	264
Subvenciones a la contratación	-	35	71	11	107	224
Ayudas al autoempleo	4	5	2	64	32	107
Servicios de orientación/inserción	34	145	40	40	99	358
Información/divulgación	139	152	57	89	90	527
Estudios e investigaciones	14	16	11	27	1	69
Elaboración de materiales	71	47	39	67	17	241
Creación de redes	42	16	4	23	17	102
Asistencia técnica a empresas	1.128	319	3	24	35	1.509
Servicios para el cuidado de personas	-	-	-	6	-	6
Otras acciones	25	89	3	32	26	175
Acciones transnacionales	69	91	34	52	50	296
TOTAL	2.206	1.362	446	827	716	5.461

Fuente: ICAnd_Info, nº 5.

Respecto a los beneficiarios de estas iniciativas comunitarias durante el año 1999, hay que señalar que han sido bastantes y es en la iniciativa YOUTHSTART donde, con un 24%, se ha participado más, aunque le siguen muy de cerca las otras iniciativas, lo cual se puede observar en el siguiente gráfico:



En España, durante el periodo 1994-1999, se dedicó el 9% del presupuesto de los Fondos Estructurales para desarrollar Iniciativas Comunitarias; finalizado el periodo, han sido un total de trece iniciativas las ejecutadas. Para el periodo 2000-2006, se ha concedido el 6% del presupuesto de los Fondos estructurales, con lo que se pretende desarrollar cuatro Iniciativas Comunitarias, éstas son: EQUAL, LEADER, URBAN e INTERREG (Aznar, 2000).

De las cuatro nuevas iniciativas comunitarias, la que se va a encargar de desarrollar todo lo relativo al empleo y a los recursos humanos en la Comunidad, es la denominada EQUAL. Por tanto, esta nueva iniciativa, sustituye a las dos anteriores denominadas ADAPT y EMPLEO.

Como aspectos compartidos, con las dos iniciativas que sustituye, EQUAL seguirá fomentando la innovación, la cooperación transnacional y el principio del mainstreaming (transferencia al resto de políticas generales) participación de los beneficiarios. Respecto a las novedades, señalar que las prioridades se van a fijar a partir de la Estrategia Europea del Empleo (EEE) y de los Planes de Acción Nacionales (PANs). Por otro lado, los proyectos deben incluir un multipartenariado, también se tratarán proyectos de mayor tamaño y mayor elegibilidad, y por último, se aplicará el principio “monofondo” (Icand_Info, nº 4, 1999).

El objetivo general de la iniciativa EQUAL es la *“cooperación transnacional para la promoción de nuevas maneras de combatir todas las formas de discriminación y desigualdad en relación con el mercado de trabajo”* (Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, 2000: 23).

Esta nueva iniciativa no se dirige a colectivos específicos como ocurría en las anteriores, de modo que la perspectiva se convierte en “horizontal”. Los proyectos que se realicen dentro de esta iniciativa podrán tener una base territorial o sectorial.

EQUAL se dirige a financiar la adopción de medidas para luchar contra las desigualdades y la discriminación que sufren los desempleados y quienes tienen un puesto de trabajo, tales como el desarrollo de cualificaciones y la capacidad de inserción profesional de los desempleados, o la renovación de las cualificaciones de las personas que ya tienen un puesto de trabajo, especialmente en sectores expuestos o vulnerables.

Los fundamentos de ésta iniciativa son cuatro (Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, 2000: 23):

1. *Cooperación transnacional.*
2. *Enfoque horizontal*

3. *Enfoque integrado.*

4. *Enfoque estratégico.*

La contribución total del Fondo Social Europeo (FSE) a esta iniciativa en este periodo es de 2.847 millones de Euros. España es el Estado miembro al que le corresponde la mayor parte de la iniciativa, un 17%, al cual le siguen Italia y Reino Unido con un 13% cada uno (Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, 2000).

En resumen, de las trece iniciativas comunitarias desarrolladas en el periodo 1994-1999, para este nuevo periodo, 2000-2006, se hace una reducción y se establecen cuatro iniciativas, obsérvese el siguiente cuadro:

INICIATIVAS (1994-1999)	COMUNITARIAS	INICIATIVAS (2000-2006)	COMUNITARIAS
<ul style="list-style-type: none">• INTERREG II• EMPLEO• LEADER II• ADAPT• PYME• URBAN• KONVER• REGIS II• RETEX• RESIDER II• RECHAR II• PEACE• PESCA		<ul style="list-style-type: none">• INTERREG III• LEADER+• EQUAL• URBAN	

Por último, destacar que, aunque el ámbito de aplicación de EQUAL es más amplio que el de la formación, debemos saber que sus actuaciones frecuentemente incluyen programas de Formación Ocupacional o Continua, por lo que el volumen de acciones formativas que impulsan es considerable (Consejería

de Trabajo e Industria, Dirección General de Formación Profesional y Empleo, 1999).

4.4. Programas de Educación y Formación en la Unión Europea

La Unión Europea desarrolla una gran variedad de programas en materia de educación y Formación Profesional que van dirigidos a distintos colectivos y que abarcan todos los niveles de la educación y la formación.

Los programas que pone en funcionamiento la Unión Europea están destinados, principalmente, para (Aznar, 2000: 27):

- *Desarrollar la dimensión europea de la enseñanza con una mayor difusión de las lenguas de Europa.*
- *Facilitar la movilidad de estudiantes y profesores.*
- *Avanzar en el reconocimiento mutuo de títulos académicos y profesionales.*
- *Animar la cooperación entre centros docentes.*
- *Mejorar la preparación de los jóvenes para el mercado de trabajo.*
- *Estimular el intercambio de experiencias y la información sobre los sistemas educativos.*

Hasta la actualidad, la Unión Europea ha desarrollado un gran número de programas de educación y Formación Profesional con distintos fines formativos. Estos programas son los siguientes (Carpentas Europeas de Caja Madrid, nº 3, 1991; MTSS, 1993; Ortega y Lorenzo, 1996; Caballero, 1999):

4.4.1. Programas de Intercambio y Cooperación

- ↳ COMETT: este programa se adoptó en 1986, su finalidad es conseguir la cooperación entre la universidad y el mundo de la empresa para la

formación en el campo de las nuevas tecnologías, persiguiendo una alta cualificación en los recursos humanos y en la competitividad de la industria europea mediante intercambios y proyectos conjuntos. Por tanto, se trata de favorecer la innovación y la transferencia de tecnologías. Los objetivos específicos del programa son: mejorar la contribución de la formación en tecnologías avanzadas a los diferentes niveles considerados y, con ello, la contribución de la formación al desarrollo económico y social de la Comunidad; favorecer el desarrollo conjunto de programas de formación y los intercambios de experiencias así como la utilización óptima de los recursos en materia de formación a nivel comunitario, en particular, mediante la constitución de redes transnacionales sectoriales y regionales de proyectos de formación en tecnologías particularmente avanzadas; responder a las necesidades específicas de cualificación de las pequeñas y medianas empresas; fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la formación inicial y continua en tecnologías particularmente avanzadas; y dar una dimensión europea a la cooperación entre la universidad y la empresa en el campo de formación inicial y continua en tecnologías, sus aplicaciones y su transferencia.

↳ ERASMUS: fue en 1987 cuando la Comunidad Europea lanzó este programa. Es un programa de becas cuyo objetivo se basa en animar que estudiantes universitarios, desde el segundo curso de carrera hasta el doctorado, realicen una parte de sus estudios durante algunos meses o todo un año, en una universidad de otro país de Europa, con la particularidad de que dicho periodo de estudio les sea reconocido a todos los efectos en su universidad de origen. Se fundamenta en cuatro acciones: creación y funcionamiento de una red universitaria europea; sistema de becas para estudiantes; medidas dirigidas a promover la movilidad mediante el reconocimiento académico de los títulos y

periodos de estudio y medidas complementarias. Actualmente y desde 1995, está incluido en el programa SÓCRATES.

- ↪ LA JUVENTUD CON EUROPA: también llamado “YES por Europa”, comenzado en 1988. Tiene como finalidad el desarrollo de una educación de calidad mediante el fomento de intercambios de grupos de jóvenes residentes en países de la Unión Europea así como de Islandia, Liechtenstein y Noruega, de edades comprendidas entre los 15 y 25 años. Los intercambios pueden ser organizados por asociaciones juveniles y entidades de ámbito local, regional o nacional, y por grupos de jóvenes no asociados. El objeto del programa es facilitar a los jóvenes una formación útil para la vida activa y profesional, dentro de la Unión Europea, a través del conocimiento de la vida económica, social y cultural de los Estados que componen estos espacios. Se da prioridad a los proyectos e iniciativas innovadoras organizados por los propios jóvenes y a las relacionadas con el acceso de los jóvenes desfavorecidos a este tipo de iniciativas.

- ↪ TEMPUS: Programa de cooperación para la reestructuración de la Enseñanza Superior en los países de la Europa Central y Oriental. Está dirigido a estudiantes de educación superior, a partir del segundo curso de carrera hasta el Doctorado, inclusive. Por tanto, su objetivo es conseguir la movilidad transeuropea en materia de estudios universitarios, permitiendo a los países del Este adaptarse a las estructuras que requiere su nuevo sistema político y económico. Dentro del programa PHARE, destinado a prestar asistencia de todo tipo a los países de Europa Central y Oriental, la parte correspondiente a la formación universitaria la constituye el programa TEMPUS, y dentro del marco general del programa TACIS, se encarga de fomentar el desarrollo de los sistemas de enseñanza superior en los países destinatarios.

↳ PROGRAMA DE INTERCAMBIO DE JÓVENES TRABAJADORES: este programa se ha venido desarrollando desde 1964. Su objetivo es: ofrecer a los jóvenes trabajadores más oportunidades para ampliar su Formación Profesional y sus conocimientos culturales, lingüísticos y humanos en un Estado miembro distinto del de su residencia. Los beneficiarios deben ser jóvenes entre 18 y 28 años de edad y que tengan un empleo o estén disponibles en el mercado de trabajo, y además deben poseer una Formación Profesional de base o una experiencia profesional práctica. La definición del término "intercambios de jóvenes trabajadores" se aplica a las operaciones encaminadas a organizar cursillos en un Estado miembro distinto del de su residencia y cuyo objetivo sea: ampliar los conocimientos profesionales de los jóvenes o enriquecer su experiencia práctica; contribuir a que los jóvenes sean conscientes de los problemas del mundo del trabajo; ponerlos en contacto con los medios profesionales del país de acogida; mejorar sus conocimientos sobre las condiciones de vida y las relaciones sociales en el país de acogida; y favorecer una información adecuada respecto a los objetivos y funcionamiento de la Comunidad.

4.4.2. Programas en favor de Colectivos Desfavorecidos

↳ PETRA: se adoptó en 1987, tras la aplicación de un primer y segundo programa de transición de la educación a la vida activa. Su finalidad es revalorizar la enseñanza profesional y la formación inicial y estimular el intercambio de experiencias entre los Estados miembros, así como la cooperación transnacional entre organismos de formación. Se dirige a los jóvenes menores de 28 años que hayan realizado su escolaridad obligatoria a tiempo completo y deseen adquirir o perfeccionar una Formación Profesional inicial no universitaria. Los formadores, el personal docente técnico/profesional y los asesores pueden también

beneficiarse del programa. Los objetivos de este programa son: ofrecer a los jóvenes al menos un año de Formación Profesional al término de su escolaridad obligatoria; aumentar el nivel y calidad de la formación inicial mejorando la preparación de los jóvenes para la vida adulta, el empleo y la formación continua; diversificar la oferta de formación en función de las necesidades de los jóvenes, garantizando que ésta culmine en cualificaciones reconocidas; e incrementar la capacidad de adaptación de los sistemas de formación ante los cambios económicos, sociales y tecnológicos. A partir de 1995 fue incluido en el programa LEONARDO Vertiente I.

↪ IRIS: en 1987 el Consejo adoptó este programa de Formación Profesional que va dirigido a las mujeres y que pretende fomentar la igualdad de oportunidades en la Formación Profesional y dar a la formación de las mujeres una mayor visibilidad, desarrollar la formación de las mujeres, y establecer y reforzar las relaciones en toda Europa. Sus objetivos son: aumentar la oferta de formación de calidad para las mujeres; identificar las necesidades de formación de las mujeres, fomentar el intercambio de información, de metodologías y de experiencias; evaluar y desarrollar programas de formación adaptados a las necesidades de las mujeres; y reforzar la participación de los empresarios y sindicatos. Abarca todos los sectores y todas las profesiones. Algunas de las actividades desarrolladas hasta el momento han sido: organización de sesiones de sensibilización sobre la formación de las mujeres para los responsables de la política comunitaria; organización de seminarios europeos, nacionales y regionales de IRIS; organización de la universidad de verano para formadores; producción de material básico sobre los diferentes aspectos de la pedagogía para la formación de los formadores; y el establecimiento de un servicio de información para los proyectos que deseen mejorar sus técnicas de evaluación.

- ↪ HELIOS: se adoptó en 1988 y completaba el programa aprobado un año antes, por el que se promovía la integración de los niños minusválidos en la enseñanza general. Este programa persigue los siguientes objetivos: facilitar la readaptación profesional y la integración económica de jóvenes minusválidos de ambos sexos, así como promover su integración social y una mayor autonomía en su vida; relacionar los sistemas de educación especial y las situaciones de integración en centros de enseñanza normal; ofrecer formación adecuada al profesorado; desarrollar métodos de enseñanza específicos; y estudiar las barreras físicas y sociales que obstaculizan la integración.

4.4.3. Programa en el ámbito de las Nuevas Tecnologías

- ↪ EUROTECNET: orientado a favorecer la transferencia de conocimientos y experiencias innovadoras en el campo de la información de la Formación Profesional básica y de la Formación Profesional permanente, teniendo en cuenta los cambios tecnológicos actuales y futuros, y sus repercusiones sobre el empleo, el trabajo y las cualificaciones y aptitudes necesarias para hacerles frente. Por tanto, pretende valorizar las posibilidades que ofrecen las nuevas tecnologías a los sistemas de Formación Profesional.

Fomentar la realización de acciones innovadoras en el ámbito de la Formación Profesional a la vista de los cambios tecnológicos y de su impacto en el empleo, el trabajo y las titulaciones y aptitudes necesarias. El programa lo forman tres elementos principales, en primer lugar, una red de proyectos de demostración, que constituye el soporte del programa; en segundo lugar, un programa de investigación, y por último, una serie de visitas de estudio dirigidas por el CEDEFOP. Sus objetivos son: ampliar la cooperación de los organismos públicos y privados; analizar el impacto del cambio tecnológico sobre las cualificaciones y

aptitudes de los grupos de personas interesadas, prestando especial atención a la situación de las pequeñas y medianas empresas; desarrollar proyectos piloto que permitan renovar la oferta en materia de Formación Profesional; facilitar el paso a la vida activa de los jóvenes y desempleados por medio de acciones que les aseguren tanto la formación en las nuevas tecnologías como el dominio del avance tecnológico; fomentar el acceso de las mujeres a líneas de formación de alto contenido tecnológico, así como la reconversión de las mujeres cuya actividad se vea afectada por el cambio tecnológico; desarrollar la formación y la reconversión de los formadores en los ámbitos de competencia técnica, pedagógica y social; y difundir las informaciones pertinentes.

4.4.4. Programas de Formación Continua de Trabajadores y de Conocimiento de Idiomas

- ↪ ARIÓN: su objetivo es promover el intercambio de visitas de estudio entre el personal docente de la Comunidad con el fin de que conozcan los distintos sistemas de enseñanza de los países comunitarios a través del intercambio de informaciones y experiencias sobre las enseñanzas, acciones piloto, formación del personal docente, estudios e investigaciones pedagógicas.
- ↪ EURYDICE: red de información sobre educación en la Europa comunitaria. Su finalidad es contribuir al aumento y mejora de la circulación de las informaciones en la Comunidad Europea relativa a las políticas de la educación de los distintos Estados miembros.
- ↪ FORCE: su objetivo es crear un programa de acción para el desarrollo de la Formación Profesional continua de los trabajadores en la Comunidad Europea, es una respuesta al reconocimiento del derecho a

la formación permanente que tienen todos los trabajadores de la Comunidad durante toda su vida profesional. Para ello se pretende que las autoridades públicas, empresas o interlocutores sociales establezcan los sistemas de formación continuada y permanente que permitan a toda persona, reciclarse, perfeccionarse y adquirir nuevos conocimientos y que tengan siempre bien en cuenta la evolución tecnológica. La acción comunitaria va también orientada a completar las actividades que desarrollan los Estados miembros, mediante la difusión de informaciones y experiencias innovadoras y por medio de actividades de animación y colaboración. Sus objetivos específicos son: fomentar la inversión en la Formación Profesional continua y un mayor rendimiento, en particular, mediante el desarrollo de asociaciones; respaldar acciones en aquellos sectores económicos o regiones en los que el acceso a esta formación o la inversión en la misma sean inadecuados; fomentar las innovaciones en la gestión de la Formación Profesional continua, la metodología y los equipos; apoyar proyectos conjuntos transnacionales y transfronterizos y los intercambios de experiencias; y por último, buscar una previsión más satisfactoria de las necesidades de cualificaciones y de profesiones.

- ↪ LINGUA: este programa fue adoptado en 1989, tiende a promover la enseñanza y el aprendizaje de las lenguas comunitarias, especialmente las menos extendidas. Además del aprendizaje de los idiomas de la Comunidad, este programa trata de establecer la oportuna cooperación en este campo de la formación mediante el intercambio de personal docente y alumnos, complementando de este modo otros programas relativos a la Formación Profesional y a la movilidad e intercambio de personas. Está formado por un conjunto de orientaciones comunes encaminadas a animar a todos los ciudadanos a adquirir un conocimiento operativo de lenguas extranjeras; multiplicar las posibilidades de enseñar y aprender las lenguas extranjeras en la

Comunidad y, en particular, fomentar el conocimiento de las lenguas extranjeras menos extendidas y menos enseñadas; aumentar en las universidades las posibilidades de combinar el estudio de las lenguas extranjeras con sus estudios principales; elevar el nivel de la enseñanza de las lenguas extranjeras mejorando la formación inicial y continua de los profesores de lenguas extranjeras; alentar a las empresas y a las organizaciones profesionales a que promuevan la formación en lenguas extranjeras destinada a los trabajadores, a fin de permitir que se aprovechen todas las ventajas posibles del mercado interior; y promover innovaciones en los métodos de formación en lenguas extranjeras así como las medidas comunitarias de apoyo y complemento de las políticas y acciones de los Estados miembros. Estas medidas de acompañamiento tendrán en consideración la diversidad de las necesidades y de las situaciones y prestarán especial atención a las lenguas menos extendidas y menos enseñadas en la Comunidad. Actualmente forma parte del programa SÓCRATES.

4.4.5. Otros Programas de Educación y Formación

- ↪ PROGRAMAS PARA PYME: los beneficiarios son los directivos de las PYME. Los objetivos del programa tratan, por un lado, de formar a los directivos de la PYME en métodos de gestión estratégica ante la perspectiva del gran mercado único, y por otro, de fomentar la realización de análisis regionales/sectoriales del impacto del mercado Único para formar a las PYME.

- ↪ PROGRAMA DE CORRESPONDENCIA DE CUALIFICACIONES: la Comunidad ha adoptado un sistema de reconocimiento de títulos de enseñanza superior con fines profesionales, que se completa con un sistema de reconocimiento de formaciones profesionales en el que se incluyen las cualificaciones profesionales no cubiertas por el primer

sistema general ni por un sistema de reconocimiento sectorial. El ejercicio de una profesión en otro Estado miembro es posible gracias a dos instrumentos, el primero es la creación en 1984 de la red de la Comunidad Europea de los centros nacionales de información sobre el reconocimiento de diplomas y títulos académicos (NARIC), la cual tiene por objeto facilitar el reconocimiento de diplomas y de periodos de estudio con el fin de permitir a los estudiantes continuar o reanudar sus estudios en diversos Estados miembros. La red NARIC está integrada en el programa ERASMUS, que desde 1989 experimenta la creación de un sistema europeo de créditos transferibles en toda la Comunidad (ECTS). El segundo instrumento es la correspondencia entre cualificaciones profesionales. Con ayuda del CEDEFOP la Comisión establece listas de correspondencia de cualificaciones que publica en el Diario Oficial de la Unión Europea. Se han establecido entre los Estados miembros correspondencias para profesiones en múltiples sectores.

- ↪ ACCIONES PARA LA MEJORA DE LA FORMACIÓN DEL PROFESORADO: los objetivos de este programa son dos. Por un lado, mejorar la formación inicial y permanente del profesorado, y por otro, adaptar a los profesores a los nuevos programas y metodologías ante el avance de las nuevas tecnologías, el desarrollo de la cultura y los continuos cambios en la realidad socioeconómica de Europa.
- ↪ DELTA: el objetivo de este programa es desarrollar la aplicación de nuevas tecnologías en los ámbitos de la educación y de la formación con el fin de establecer sistemas y servicios telemáticos.
- ↪ EUROFORM: destinado a mejorar la calidad y la competitividad de los trabajadores de la Comunidad a través del fomento de la cooperación transnacional y el intercambio de conocimiento entre las regiones desarrolladas y las menos desarrolladas.

- ↪ PACE: el objetivo del programa es permitir a las empresas y universidades de toda Europa un acceso directo y rápido, a través del uso de la transmisión por satélite, correo electrónico u otros medios de comunicación, a la educación avanzada de alto nivel suministrada por las instituciones europeas de educación superior, así como centros de investigación.

- ↪ SÓCRATES: asegura la continuidad de los programas ERASMUS y LINGUA. Los objetivos más importantes del programa son: reforzar la dimensión europea de la educación a todos los niveles y facilitar un amplio acceso transnacional a los recursos educativos en Europa, a la vez que se promueve la igualdad de oportunidades en todos los sectores de la educación; promover una mejora en los conocimientos de las lenguas de la Unión Europea, especialmente de las lenguas menos difundidas y enseñadas, y favorecer el aspecto intercultural de la educación; fomentar la cooperación y la movilidad en el ámbito educativo (impulsando los intercambios, la formación a distancia, etc.) y contribuir a suprimir obstáculos en este ámbito; y favorecer la innovación en lo referente a prácticas y materiales pedagógicos, sobre todo mediante el empleo de nuevas tecnologías. Por tanto, su finalidad está orientada a la promoción de la movilidad de estudiantes y profesores, el conocimiento de idiomas, recursos y técnicas innovadoras, así como el conocimiento de la enseñanza abierta y a distancia, dentro del marco de la cooperación transnacional. Estas actividades se agrupan en tres categorías, la primera corresponde a la cooperación en el ámbito de la enseñanza superior "ERASMUS" (acciones para el fomento de la creación de redes universitarias y programas de cooperación universitaria), la segunda se refiere a la cooperación en el ámbito de la enseñanza secundaria "Europa en la escuela" mediante la acción específica COMENIUS (cooperación entre colegios de secundaria para

la realización conjunta de proyectos educativos, especialmente en el ámbito de los idiomas, del patrimonio cultural o de la protección del medio ambiente), y la tercera y última, corresponde a las medidas dirigidas a todos los niveles educativos (promoción de la enseñanza de idiomas, educación abierta y a distancia, así como de información y experiencias). El programa va dirigido especialmente a todos los escolares, estudiantes universitarios o personas en formación; todas las categorías de personal docente; todos los tipos de centros de enseñanza; y las personas y organismos responsables de los sistemas y políticas de educación a nivel local, regional y nacional.

↪ LEONARDO DA VINCI: programa de acción para el desarrollo de una política de Formación Profesional en la Comunidad que apoya y complementa las acciones de los Estados miembros de la Unión Europea. Este programa pretende contribuir a la creación de un espacio educativo europeo que favorezca el desarrollo de la educación y la formación a lo largo de toda la vida y que asegure la continuación de la cooperación comunitaria entre las personas relacionadas con la Formación Profesional. Los principales objetivos del programa son: mejorar las aptitudes y competencias individuales, especialmente de los jóvenes, a través de la Formación Profesional inicial a todos los niveles; este objetivo podrá conseguirse mediante la Formación Profesional y el aprendizaje en alternancia con el trabajo con vistas a facilitar la inserción profesional; mejorar la calidad de la Formación Profesional continua y de la adquisición de aptitudes y competencias a lo largo de la vida, así como el acceso a las mismas, con vistas a incrementar y desarrollar la capacidad de adaptación; y promover y reforzar la contribución de la Formación Profesional al proceso de innovación a fin de mejorar la competitividad y el espíritu empresarial. Para alcanzar los objetivos descritos, se han contemplado una serie de medidas comunitarias. Éstas son: apoyo a la movilidad transnacional de las personas que sigan

una Formación Profesional, así como de los responsables de la formación en Europa; apoyo a proyectos piloto basados en asociaciones transnacionales, concebidos para potenciar la innovación y la calidad de la Formación Profesional; promoción, en el marco de la Formación Profesional, de las competencias lingüísticas, incluso en las lenguas de menor difusión y enseñanza, así como de la comprensión de las distintas culturas; apoyo al desarrollo de redes de cooperación transnacionales que permitan el intercambio de experiencias y de prácticas idóneas; y elaboración y actualización de la documentación comunitaria de referencia y de datos comparables.

4.4.6. Incidencia de los Programas de Educación y Formación en España

La participación española en distintos programas educativos y formativos ha estado presente desde hace varios años. Esta participación ha incidido, en cierta medida, en distintos aspectos de nuestro país.

Para Caballero (1999: 24-25), las incidencias básicas de las acciones comunitarias en nuestro país son:

- ❖ *La participación y gestión tripartita de las decisiones en materia de Formación Profesional.*
- ❖ *El intercambio de metodología y documentación pedagógica.*
- ❖ *La utilización conjunta de recursos didácticos.*
- ❖ *La "Cualificación Profesional" que se demanda en la Unión Europea.*
- ❖ *La evolución de las cualificaciones profesionales.*
- ❖ *La importancia y difusión de la Orientación Profesional.*
- ❖ *Los nuevos diseños de la Formación Profesional.*
- ❖ *El conocimiento de sistemas de Formación Profesional en otros países.*
- ❖ *El análisis de las competencias y su evaluación.*

- ❖ *Los sistemas de "Certificación" Profesional.*
- ❖ *La Organización eficiente de Recursos Humanos.*

4.5. La Mejora de la Formación Profesional en la Unión Europea

De todo lo expuesto anteriormente, queda constatada la importancia de la Formación Profesional en la Unión Europea. Esta formación será efectiva siempre que responda a las necesidades de la sociedad y prepare a los jóvenes y adultos para el mundo laboral a través de una formación caracterizada por su alta calidad.

De este modo, la Comisión, en 1997, formuló cinco recomendaciones para contribuir al desarrollo de una Formación Profesional de calidad en la Unión Europea. Estas recomendaciones fueron las siguientes (Caballero, 1999):

- 1) Desarrollar y ampliar la Formación Profesional, estableciendo nuevos métodos de aprendizaje, principalmente en sectores en expansión, y otorgando incentivos financieros a las empresas que ofrezcan nuevos puestos de formación.
- 2) Mejorar la calidad de la Formación Profesional, adaptando los programas de estudio a las necesidades de las empresas y del mercado de trabajo, mediante una estrecha cooperación entre instituciones educativas, empresas y formadores.
- 3) Estimular la movilidad para solventar las diferencias existentes entre aprendices de los distintos Estados miembros, hecho que dificulta la movilidad transfronteriza y el reconocimiento de la formación realizada en otro Estado miembro. La Comunidad pretende crear un marco común que fomente la Formación Profesional en Europa, insistiendo sobre todo en un programa de movilidad para los aprendices en la misma línea de

los programas SÓCRATES o ERASMUS. La Comisión y los Estados miembros también podrán promover la movilidad mediante un sistema informático que permita recoger, coordinar y facilitar información sobre prácticas transnacionales.

- 4) Participación de los interlocutores sociales, ya que desempeñan un papel crucial en el desarrollo y la mejora de la Formación Profesional.
- 5) Crear un sistema de evaluación comparativo que fomente el debate y contribuya a encontrar nuevas estrategias para el desarrollo de la Formación Profesional en la Unión Europea.

4.6. Modalidades de Formación Profesional Ocupacional en la Unión Europea

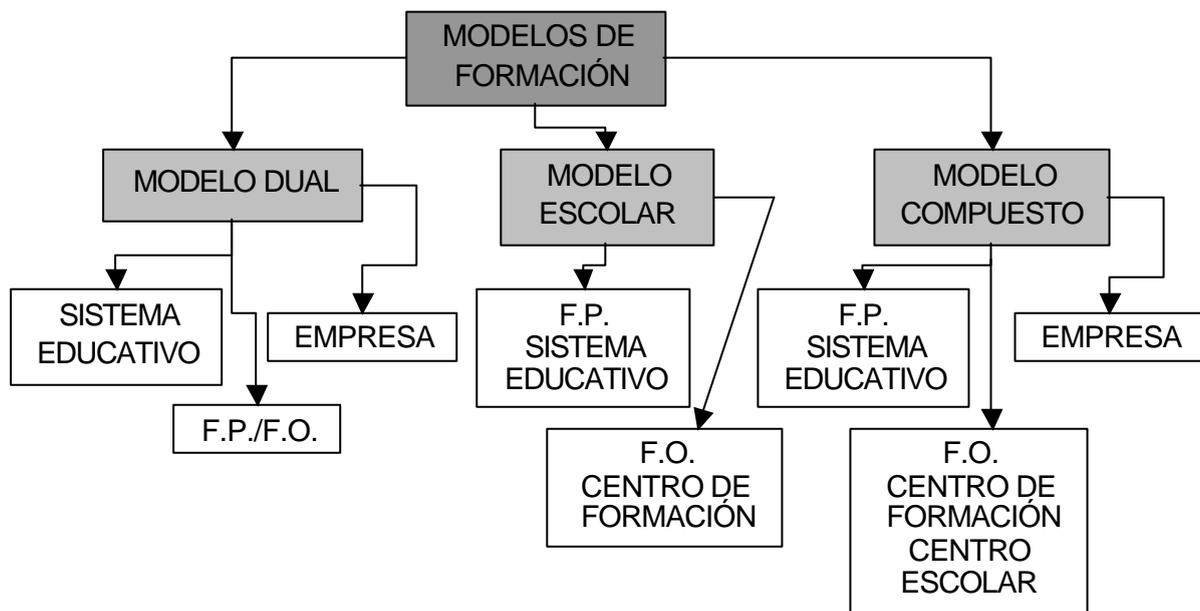
La relación existente entre la formación y el trabajo es el eje principal en el ámbito de la Formación Profesional. Esta relación dependerá de la modalidad de Formación Profesional: reglada, ocupacional y continua.

El sistema de Formación Profesional ocupacional, difiere de unos países a otros de la Comunidad Europea, según el país predomina una modalidad u otra.

Son tres las modalidades predominantes en el caso de la Formación Profesional Ocupacional. Éstas son: modelo dual, modelo escolar y modelo compuesto (Pérez, 1997):

- *Modelo Dual*: se combina formación y prácticas en la empresa junto con la formación y estudios en el centro de enseñanza. El modelo es “dual” porque en el seno del sistema educativo coexisten centros de enseñanza general y centros de aprendizaje (que tienen otras formas organizativas y administrativas). Este modelo es el que se desarrolla en Alemania y Dinamarca.

- *Modelo Escolar:* esta formación está organizada en centros que no pertenecen a la enseñanza reglada pero que mantienen las características de una enseñanza a tiempo completo. Este modelo es el que se desarrolla en España y en otros países de la Comunidad, como son: Francia, Bélgica, Italia, Grecia y Portugal.
- *Modelo Compuesto:* se caracteriza por ser un sistema en el que no predomina ninguno de los modelos anteriores; tanto el sistema de aprendizaje como el de enseñanza a tiempo completo son formas importantes de Formación Profesional. Se desarrolla en Holanda, Luxemburgo, Reino Unido e Irlanda.



Fuente: Pérez, 1997.

Se comparte con la autora la idea de que en España se están realizando grandes esfuerzos para introducir gradualmente un carácter más dual. De este modo, la nueva reforma de la Formación Profesional Reglada establece una

relación entre la escuela y la empresa a través de las prácticas en empresas y los contratos de formación.

5. EL SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN ESPAÑA

5.1. Necesidad de la Formación Profesional

La Formación Profesional da respuesta a las demandas laborales de una sociedad caracterizada por el constante desarrollo. Este desarrollo conlleva a la demanda de profesionales competentes, con gran capacidad de adaptación a los cambios en el puesto de trabajo y a la demanda de futuros trabajadores altamente cualificados.

A través de la Formación Profesional se contribuye a la creación de empleo, a la buena marcha del mercado laboral y al desarrollo personal y profesional de las personas. Ésta debe ir adaptándose a los cambios productivos que se efectúan en la sociedad.

Por lo tanto, se hace preciso una modificación constante de estos estudios profesionales a la vez que se van introduciendo cambios sociales como las innovaciones científicas y tecnológicas. De éste modo se contará con profesionales cualificados para desempeñar los “nuevos empleos”.

“El mercado laboral español demanda un mayor número de titulados de Formación Profesional”, ésta es una de las principales conclusiones del estudio Formación y Empleo, coordinado por Sáez (2000).

En el citado estudio se estima que entre 1999 y 2004 se van a incorporar al mercado de trabajo de nuestro país 900.000 graduados universitarios y 400.000 titulados de Formación Profesional de grado superior. Paralelamente, se han calculado las necesidades de formación del mercado laboral estimadas para el

mismo período: se demandarán 625.000 titulados universitarios y 500.000 de Formación Profesional de grado superior. De esta forma, sobrarían 275.000 graduados universitarios, mientras faltarían 100.000 titulados de Formación Profesional de grado superior.

Es cierto que en España no son muchos los alumnos que cursan los estudios de Formación Profesional, dato bastante significativo dentro del sistema educativo español si se compara con el número de alumnos que cursan otros estudios en dicho sistema.

A nivel de la Unión Europea hay grandes contrastes entre unos países y otros. En España, como en Irlanda y Portugal hay más estudiantes de Bachillerato que alumnos de Formación Profesional. En cambio, en el resto de Europa y, en particular, en Alemania y en Austria, la mayoría de los alumnos de la educación secundaria siguen la rama profesional y son una minoría los que cursan estudios de Bachillerato.

Según datos de la oficina de estadística de la Unión Europea (Eurostat), en el curso 1998-1999, España contó con un 59% de matriculados en Bachillerato frente al 41% de matriculados en Formación Profesional. En Irlanda, Portugal y Grecia tienen cifras similares, que contrastan con las de Estados donde la Formación Profesional tiene mucho prestigio, como Alemania, donde gana en matriculados al Bachillerato en un porcentaje de 68% a 32%; en Italia, donde la proporción es de 64% a 36%, o en Gran Bretaña, de 67% a 33% a favor de la Formación Profesional.

La media de la Unión Europea refleja que de cada 100 alumnos, 58 estudian Formación Profesional y 42 Bachillerato.

PORCENTAJE DE ESTUDIANTES DE LA UE DE BACHILLERATO Y FP. Curso 1998-1999		
País	Bachillerato	Formación Profesional
Bélgica	32	68
Dinamarca	46	54
Alemania	32	68
España	59	41
Francia	43	57
Irlanda	63	37
Italia	36	64
Holanda	32	68
Austria	26	74
Finlandia	47	53
Portugal	75	25
Grecia	70	30
Gran Bretaña	33	67
Media Unión Europea	42	58

Fuente: Eurostat (Oficina de Estadística de la Unión Europea). En Expansión & Empleo (2001b).

En cuanto a los alumnos que han cursando Formación Profesional en la Comunidad Autónoma de Andalucía, en el curso 2001/2002, son 82.368, frente a los 133.713 que cursan Bachillerato (MEC, 2002).

5.2. Evolución Normativa de la Formación Profesional

La primera vez que se intentó crear un sistema de enseñanza profesional a nivel nacional fue en 1928 con el Estatuto de Enseñanza Industrial y Formación Profesional, el cual implantó una red de centros para dar respuesta a las necesidades de formación de los trabajadores después del proceso de reindustrialización producido tras la Primera Guerra Mundial.

En la década de los cuarenta, concretamente en el año 1949, se constituyó la Ley de Enseñanza Media y Profesional a partir de la cual se creó el Bachillerato Técnico.

El Estatuto de Enseñanza Industrial y Formación Profesional fue sustituido en 1955 por la Ley de Formación Profesional Industrial la cual se encargaba de impulsar las enseñanzas profesionales como parte del sistema educativo. Con esta ley se constituyen las Escuelas de Aprendizaje y Maestría Industrial las cuales se denominarían, en un futuro, Centros Nacionales de Formación Profesional e Institutos Politécnicos.

Bajo la dependencia del Ministerio de Trabajo, en 1957 se crea la Oficina Sindical de Formación Profesional Acelerada que establece unos centros donde a través de cursos breves e intensos, se capacita para especialidades muy concretas.

En 1970 se establece la Ley General de Educación (LGE). En dicha ley, la Formación Profesional se organizaba en tres grados, pero el último de estos grados no se llegó a implantar quedando estructurada en dos. El primer grado comprendía de los 14 a los 16 años, y a su finalización se obtenía el título de Técnico Auxiliar; el segundo grado, comprendía de los 16 a los 18 años, y se obtenía el título de Técnico Especialista. En esta ley, los estudios de Formación Profesional estaban estructurados de forma paralela al Bachillerato.

La Creación del Instituto Nacional de Empleo fue en el año 1978. Éste sustituyó a los servicios creados años anteriores como el Servicio de Acción Formativa en 1973 y el Servicio de Empleo y Acción Formativa en 1976. Con la creación del Instituto Nacional de Empleo se instauró la política de Formación Profesional Ocupacional en España.

Respecto a la Formación Profesional Ocupacional, fue en 1985 cuando se creó el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional (Plan FIP) cuya finalidad es la coordinación de todo éste subsistema de formación, el cual será desarrollado en capítulos posteriores.

En 1986, se creó el Consejo General de la Formación Profesional con el objeto de que se encargará de la propuesta al Gobierno de la aprobación del

Programa Nacional de Formación Profesional y de informar y evaluar todo lo relacionado con la Formación Profesional.

Durante la década de los ochenta se produjo una situación de crisis de la Formación Profesional provocada por diversos motivos, que, como señala Jabonero (1993: 185), fueron:

- a) *La tradicional separación entre los sistemas de formación general y los de Formación Profesional, dando lugar a una doble oferta que se traduce en una marginación de esta última, considerándose como oferta de segunda categoría y generando, por consiguiente, efectos negativos.*
- b) *Escasa cualificación de la Formación Profesional, con poca valoración desde el ámbito empresarial y alejada de las necesidades reales del desarrollo económico y social.*
- c) *Un sistema de Formación Profesional ajeno a la participación de otros agentes, especialmente sindicatos y empresas que no han intervenido en la definición de los contenidos ni en la planificación de la oferta formativa de la Formación Profesional.*

Con el objeto de dar respuesta a la situación descrita anteriormente, se efectuó en 1990, la reforma del sistema educativo con la Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE) para poder afrontar el nuevo contexto en el que vive la sociedad caracterizado por el cambio y la adaptación.

Una de las novedades de la LOGSE es la ampliación de la edad de la enseñanza obligatoria hasta los 16 años, y también la reforma de la Formación Profesional que supone un acercamiento a las necesidades del mercado productivo. La estructura de ésta formación comprende dos ciclos formativos, el de grado medio y el de grado superior. Más adelante se desarrollará todo lo concerniente a la Formación Profesional en la LOGSE.

Respecto a la Formación Profesional Continua, fue en 1992 cuando se estableció el Primer Acuerdo Nacional sobre Formación Continua el cual estuvo desarrollándose hasta 1996, año en el que se constituyó el Segundo Acuerdo cuya vigencia terminó en diciembre de 2000. La Formación Profesional Continua, actualmente, se rige por el Tercer Acuerdo Nacional, iniciado el 19 de diciembre de 2000 y que estará en vigor hasta el 31 de diciembre de 2004.

El Gobierno, asesorado por el Consejo General de la Formación Profesional, aprobó en 1993 el Primer Programa Nacional de Formación Profesional. Con éste, se cumplía un objetivo histórico en el desarrollo de la Formación Profesional española que consistía en articular en un todo coherente el conjunto de iniciativas en este terreno, contando con el consenso de los agentes sociales y de las Administraciones educativas y laborales. Su duración fue de cuatro años, hasta 1996. Dos años más tarde, concretamente en marzo de 1998, el Gobierno aprueba el Segundo Programa Nacional de Formación Profesional que estará en vigor hasta el 2002 y donde queda configurado el actual sistema de Formación Profesional compuesto por tres subsistemas:

- Formación Profesional Reglada.
- Formación Profesional Ocupacional.
- Formación Profesional Continua.

La normativa actual en relación con la Formación Profesional es la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. Esta Ley tiene como referencia el Programa Nacional de Formación Profesional, por lo tanto integra los tres subsistemas.

La Ley Orgánica de Cualificaciones y Formación Profesional, la primera que con carácter exclusivo regula las enseñanzas de Formación Profesional en España ha sido elaborada por los Ministerios de Educación, Cultura y Deporte y de Trabajo y Asuntos Sociales. La Ley adecuará las ofertas de formación con las necesidades del mercado de trabajo, con el fin de lograr una mayor cualificación de las personas para una mejor inserción laboral. También se trata de aumentar

las vías de formación de las personas a lo largo de toda su vida, permitiendo al conjunto de la sociedad española la adaptación continua a las cambiantes circunstancias del mercado de trabajo. Con esta ley, se estará en condiciones de ajustar nuestras titulaciones a las directivas europeas (MEC: página web).

La Ley de Cualificaciones y Formación Profesional ha sido debatida durante más de un año por todos los sectores. Las Bases de esta ley fueron presentadas ante el Consejo General de la Formación Profesional en diciembre de 2000. Tras el debate en este foro, así como en la Conferencia Sectorial de Educación (con Comunidades Autónomas) y en la Mesa Sectorial de Educación (con sindicatos), el Consejo Económico y Social, el Consejo Escolar del Estado y el Consejo de Estado emitieron dictamen favorable. En diciembre de 2001, el Consejo de Ministros aprobó la Ley y la remitió al Parlamento para su debate y aprobación.

EVOLUCIÓN DEL DESARROLLO NORMATIVO DE LA F.P.	
Año	Norma Promulgada
1928	Estatuto de Enseñanza Industrial y Formación Profesional
1949	Ley de Enseñanza Media y Profesional
1955	Ley de Formación Profesional Industrial
1957	Creación de la Oficina Sindical de Formación Profesional Acelerada
1959	Creación de la Red de Universidades Laborales (Ley 40/1959).
1964	Primer Plan de Desarrollo Económico y Social. / Plan Nacional de Promoción Profesional Obrera
1970	Ley General de Educación.
1973	Decreto 21/12/73 de creación del Servicio de Acción Formativa. / Servicio de Acción Formativa
1974	Decreto de Ordenación de la Formación Profesional de 1974.
1976	Decreto de Ordenación de la Formación Profesional de 1976. / Servicio de Empleo y Acción Formativa
1978	Constitución Española: Reparto competencias Educativas Estado/C. Autónomas.
1978	Creación del Instituto Nacional de Empleo (INEM)
1984	Ley Orgánica del Derecho a la Educación (LODE).
1985	Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional (Plan FIP).
1986	Creación del Consejo General de la Formación Profesional
1987	Proyecto para la Reforma de la Enseñanza.
1988	La Reforma de la Enseñanza Técnico Profesional.
1989	Libro Blanco sobre la Reforma del Sistema Educativo.
1990	Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo. (LOGSE)
1992	Primer Acuerdo Nacional sobre Formación Continua.
1993	Programa Nacional de Formación Profesional para el periodo 1993/96.
1993	Ley de Cámaras de Comercio de 1993 y de la Formación Profesional.

1996	Segundo Acuerdo Nacional de Formación Continua.
1996	Acuerdo de Bases sobre la Política de Formación Profesional.
1998	Segundo Programa Nacional de Formación Profesional.
2000	Tercer Acuerdo Nacional de Formación Continua.
2002	Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

Fuente: Adaptado de Caballero, 1999.

5.3. Subsistemas de Formación Profesional

La organización de la Formación Profesional se establece, como hemos mencionado en varias ocasiones, a través de tres subsistemas (Formación Profesional Reglada, Ocupacional y Continua). Así queda recogido en el Nuevo Programa Nacional de Formación Profesional (1998-2002).

La Formación Profesional Reglada corresponde a la Administración Educativa. En el caso de las Comunidades que tienen transferidas las competencias en materia de educación, como es el caso de la Comunidad de Andalucía, depende de la Consejería de Educación y Ciencia.

La Formación Profesional Ocupacional corresponde a la Administración Laboral. En el caso de la Comunidad de Andalucía y las demás Comunidades con competencias transferidas en materia laboral, depende de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico. En las que no tienen transferidas las competencias, corresponde al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Por último, la Formación Profesional Continua corresponde a los agentes sociales (empresas, sindicatos, etc.) y es gestionada a nivel nacional, por la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

Los tres subsistemas deben regirse por los objetivos del Nuevo Programa Nacional de Formación Profesional (1998: 27), que son seis:

- Objetivo primero: Creación del Sistema Nacional de Cualificaciones con participación de las Comunidades Autónomas que permita la formación

a lo largo de la vida, a través de la integración de los tres subsistemas de Formación Profesional.

- Objetivo segundo: Profesionalizar para la inserción a través de empresas.
- Objetivo tercero: Desarrollar un sistema integrado de formación e inserción profesional.
- Objetivo cuarto: Garantizar la calidad de la formación profesional. Su evaluación y seguimiento.
- Objetivo quinto: Marco Europeo de la Formación Profesional.
- Objetivo sexto: Programar la oferta a grupos con necesidades específicas.

Hay que resaltar los pilares sobre los que se asienta este programa, los cuales son los siguientes:

La consideración de la Formación Profesional como inversión en capital humano.
La integración de la Formación Profesional con las políticas activas de empleo en clave comunitaria.
La participación de la Administración General del Estado, de los agentes sociales y de las Comunidades Autónomas, dentro del Consejo General de Formación Profesional.
La creación del Sistema Nacional de Cualificaciones.

En definitiva, el nuevo Programa Nacional de Formación Profesional (1998: 24) pretende instrumentar políticas y planes, públicos y privados, de Formación Profesional, buscando la adecuación de las cualificaciones profesionales facilitadas por cada subsistema (Formación Profesional reglada/inicial, ocupacional y continua) con las competencias profesionales que en cada momento demande el sistema productivo.

El programa deberá contribuir a la creación y mantenimiento del empleo estable, a la promoción profesional y social de los docentes y destinatarios de

formación y al desarrollo de los recursos humanos de las empresas (Programa Nacional de Formación Profesional, 1998: 26).

5.3.1. Subsistema de Formación Profesional Reglada

La LOGSE plantea un cambio cualitativo en lo referente a la Formación Profesional, ya que pasa de un sistema que sólo acreditaba formación a otro que además acredita competencia profesional (Consejería de Educación y Ciencia, 1996).

En el artículo 30.1 de la LOGSE, se especifica que la Formación Profesional comprende:

“el conjunto de enseñanzas que, dentro del sistema educativo y reguladas en esta ley, capaciten para el desempeño cualificado de las distintas profesiones. Incluirá también aquellas otras acciones que, dirigidas a la formación continua en las empresas y a la inserción y reinserción laboral de los trabajadores, se desarrollen en la formación profesional ocupacional, que se regulará por su normativa específica”.

Por otro lado, nos encontramos ante un sistema flexible ya que debe de estar actualizándose constantemente para poder así responder a las demandas y necesidades del sistema productivo.

La Formación Profesional en el ámbito del sistema educativo (Formación Profesional Reglada) tiene como finalidad, según la LOGSE, *“la preparación de los alumnos para la actividad en un campo profesional, proporcionándoles una formación polivalente que les permita adaptarse a las modificaciones laborales que pueden producirse a lo largo de su vida”.*

Esta finalidad se concreta en las siguientes acciones (Educaweb, 2000):

- Conocer la organización del sector productivo correspondiente.
- Facilitar la incorporación al mundo laboral de los jóvenes que han finalizado la ESO o el Bachillerato.
- Adaptar la oferta de formación a las necesidades concretas de cada zona.
- Favorecer la formación continua y permanente de los trabajadores.
- Conocer la legislación laboral.
- Realizar prácticas en empresas.
- Adquirir un dominio lingüístico profesional en la lengua o lenguas extranjeras correspondientes a su sector de trabajo.
- Adquirir una actitud de respeto hacia su propio entorno laboral y el medio ambiente.
- Adaptar su formación a los niveles establecidos por la Unión Europea.
- Alcanzar una formación profesional de calidad, dirigida a las profesiones actuales.
- Establecer una formación profesional compartida entre todos los agentes implicados: educativos, económicos, empresariales y sociales.

La Formación Profesional Reglada comprende:

- ❖ La Formación Profesional de Base.
- ❖ La Formación Profesional Específica.

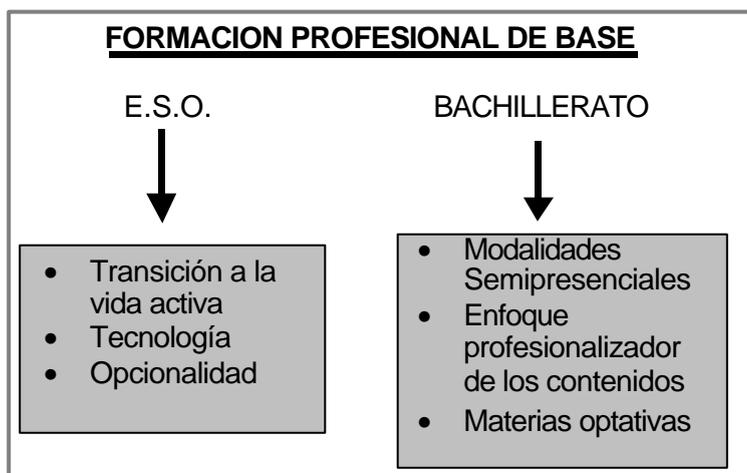
La Formación Profesional de Base se refiere a un conjunto de conocimientos científicos y técnicos básicos y ciertas habilidades generales, actitudes y destrezas, comunes a un conjunto de perfiles profesionales.

La Formación Profesional de Base se contempla a lo largo del currículo de la ESO y del Bachillerato a través de distintas materias.

La integración de esta formación en la ESO supone la introducción de objetivos y contenidos que ofrezcan, junto con la formación general, la adecuada formación de base para poder cursar la Formación Profesional Específica. Entre

los contenidos, están los relacionados con la transición a la vida activa, también la tecnología, área nueva que garantiza una formación tecnológica elemental como elemento cultural imprescindible en la actualidad, y la optatividad, a partir de la cual los alumnos van ampliando conocimientos enfocados a distintos ámbitos de la vida activa (Consejería de Educación y Ciencia, 1996).

En el caso del Bachillerato, una primera concreción de la formación de base es, como destaca la Consejería de Educación y Ciencia (1996), la existencia de varias modalidades semiespecializadas, seguido del enfoque profesionalizador de los contenidos y por último, al igual que en la ESO, la existencia de materias optativas que sirven de orientación al alumnado para poder decidir qué campo profesional se adecua más a sus intereses. Todo ello, junto con la formación general que se imparte en cada modalidad, proporciona una buena preparación para el acceso a los ciclos formativos de grado superior.



Con esta formación de base se garantiza una formación polivalente y una preparación para cursar la Formación Profesional Específica.

La Formación Profesional Específica se establece en el artículo 30.4 de la LOGSE donde se detalla que: *“comprenderá un conjunto de ciclos formativos con una organización modular, de duración variable, constituidos por áreas de conocimiento teórico-prácticas en función de los diversos campos profesionales”*.

También se especifica en dicho artículo que estará formada por dos ciclos:

- Ciclo Formativo de Grado Medio.
- Ciclo Formativo de Grado Superior.

CICLO FORMATIVO DE GRADO MEDIO

DURACIÓN: UNO O DOS AÑOS.

TITULACIÓN: TÉCNICO.

ACCESO: A TRAVÉS DE LA E.S.O. O EQUIVALENTES (1º y 2º de B.U.P. aprobados, o tener el título de técnico auxiliar de FP1, o módulo profesional 2 experimental), DE P.G.S., O DE LA EXPERIENCIA LABORAL EN EL CASO DE MAYORES DE 17 AÑOS.

Este ciclo proporciona una formación profesional en una especialidad determinada aportando la cualificación necesaria para realizar las tareas básicas de la profesión. El técnico deberá conocer y utilizar adecuadamente los instrumentos y las técnicas relativas a la profesión, realizar con autonomía las funciones que se le encargan y verificar los resultados.

Por tanto, los ciclos formativos de grado medio preparan para desarrollar un oficio o profesión.

La LOGSE, en su artículo 31.4 especifica que para quienes hayan cursado el ciclo formativo de grado medio y quieran proseguir sus estudios en la Formación Profesional, se establecerán las oportunas convalidaciones entre las enseñanzas

cursadas y las de Bachillerato. De este modo, los alumnos deberán cursar algunas asignaturas de Bachillerato para poder así acceder a un ciclo formativo de grado superior.

CICLO FORMATIVO DE GRADO SUPERIOR

DURACIÓN: UNO O DOS AÑOS.

TITULACIÓN: TÉCNICO SUPERIOR.

ACCESO: DIRECTAMENTE TRAS EL BACHILLERATO C EQUIVALENTE (haber superado un Bachillerato experimental, el C.O.U., o tener el título de técnico especialista de FP2 o un módulo 3 experimental) O POR PRUEBA DE ACCESO TENIENDO CUMPLIDOS 20 AÑOS.

El cursar un ciclo de grado superior supone obtener la cualificación necesaria para realizar trabajos técnicos propios de la profesión pero también asumir responsabilidades de planificación, organización y coordinación.

Así, pueden planificar su propio trabajo, pero también, programar y responsabilizarse del trabajo de otros, teniendo en cuenta los recursos necesarios, los métodos a aplicar, las verificaciones a realizar y las valoraciones económicas correspondientes. En definitiva, estos titulados tienen una visión de conjunto del sistema en el cual trabajan y de los diferentes elementos que lo componen (Educaweb, 2000).

De acuerdo con lo establecido en el artículo 32.1 de la LOGSE, será posible acceder a la Formación Profesional específica sin cumplir los requisitos

académicos expuestos anteriormente. El modo será a través de una prueba donde el aspirante deberá acreditar los siguientes aspectos (Real Decreto 676/1993):

- Para el acceso a los ciclos formativos de grado medio, los conocimientos y habilidades suficientes para cursar con aprovechamiento dichas enseñanzas.
- Para el acceso a los ciclos formativos de grado superior, la madurez en relación con los objetivos del Bachillerato y las capacidades correspondientes al campo profesional de que se trate que se expresaran en el Real Decreto que regule en título correspondiente.

Como se especificó anteriormente, los ciclos formativos están organizados a través de módulos profesionales. Por éstos hay que entender, según especifica el RD. 676/1993, lo siguiente:

“unidad coherente de Formación Profesional, que está asociada a una o varias unidades de competencia, o bien a las finalidades siguientes: comprender la organización y características del sector correspondiente, así como los mecanismos de la inserción profesional; conocer la legislación laboral básica y los derechos y obligaciones que se derivan de las relaciones laborales; y adquirir los conocimientos y habilidades necesarios para trabajar en condiciones de seguridad y prevenir los posibles riesgos derivados de las situaciones de trabajo”.

En la descripción anterior, se ha hecho mención al concepto de unidad de competencia. Hay que entender por éste, partiendo de la terminología básica del Catálogo de Títulos de Formación Profesional, lo siguiente: *“conjunto de realizaciones profesionales con valor y significado en el empleo. Se obtienen por división de la competencia general de la figura profesional y deben tener sentido para la mayoría de los empleadores del sector. El conjunto de realizaciones profesionales que engloba, debería ser susceptible de constituir un rol esencial de trabajo”.*

Siguiendo con los módulos profesionales, hay que señalar que en cumplimiento de lo que se especifica en el artículo 34.2 de la LOGSE: *“el currículo de las enseñanzas de Formación Profesional Específica incluirá una fase de formación práctica en los centros de trabajo”*. Así, el currículo de los ciclos formativos incluirá un módulo de formación específica en centros de trabajo, del cual podrán quedar total o parcialmente exentos quienes acrediten una experiencia laboral que se corresponda con los estudios profesionales que se deseen cursar.

Este módulo de formación práctica en centros de trabajo tendrá como finalidades (RD. 676/1993):

- a) *Completar la adquisición por los alumnos de la competencia profesional conseguida en el centro educativo, mediante la realización de un conjunto de actividades de formación identificadas entre las actividades productivas del centro de trabajo.*
- b) *Contribuir al logro de la finalidades a las que se hace referencia: adquirir la competencia profesional característica de cada título; comprender la organización y características del sector correspondiente, así como los mecanismos de la inserción profesional; conocer la legislación laboral básica y los derechos y obligaciones que se derivan de las relaciones laborales; adquirir los conocimientos y habilidades necesarios para trabajar en condiciones de seguridad y prevenir los posibles riesgos derivados de las situaciones de trabajo; y adquirir una identidad y madurez profesional motivadora de futuros aprendizajes y adaptaciones al cambio de las cualificaciones.*
- c) *Evaluar los aspectos más relevantes de la competencia profesional adquirida por el alumnado.*

Por otra parte, hay que señalar que en la Formación Profesional Reglada existe un catálogo de títulos formado hasta el momento por 136 títulos, entre

grado medio y grado superior, y los cuales están clasificados en 22 familias profesionales.



Esas veintidós familias profesionales hacen referencia a distintos sectores productivos, y son las siguientes:

1. Actividades Agrarias.
2. Actividades Marítimo-Pesqueras.
3. Administración.
4. Actividades Físicas y Deportivas.
5. Artes Gráficas.
6. Comercio y Marketing.
7. Comunicación, imagen y sonido.
8. Edificación y Obra Civil.
9. Electricidad y Electrónica.
10. Fabricación Mecánica.
11. Hostelería y Turismo.
12. Imagen Personal.
13. Industrias Alimenticias.
14. Informática.
15. Madera y Mueble.

16. Mantenimiento de Vehículos Autopropulsados.
17. Mantenimiento y Servicios a la Producción.
18. Química.
19. Sanidad.
20. Servicios Socioculturales y a la Comunidad.
21. Textil, Confección y Piel.
22. Vidrio y Cerámica.

La Formación Profesional en la LOGSE está impregnada de siete principios básicos que se enumeran a continuación (Fundación Universidad-Empresa, 1992):

1. *Planificación*: la evaluación de las necesidades de cualificación de los diferentes sectores productivos sirven de base para una planificación sectorial o territorial de la nueva Formación Profesional.
2. *Flexibilidad*: la Formación Profesional debe estructurarse de forma que sea capaz de adaptarse a las necesidades y demandas originadas por el sistema productivo.
3. *Agilidad*: la agilidad de la Formación Profesional hace referencia a una respuesta inmediata a las necesidades surgidas, tanto en el sentido de actualizar las cualificaciones profesionales, cuanto de crear las nuevas cualificaciones que respondan a las exigencias tecnológicas novedosas.
4. *Adaptabilidad*: la Formación profesional que pretenda satisfacer las necesidades de la sociedad ha de tener, además de las cualidades enumeradas anteriormente, la capacidad de adaptación que permitirá construir una Formación Profesional variable y adaptada a cada circunstancia.
5. *Autorregulación*: el sistema de Formación Profesional considerado como un conjunto, debe contener los elementos de revisión, actualización y cambio necesarios para seguir siendo útil.
6. *Participación de los Agentes Sociales*: se establece un sistema de participación de los agentes sociales (empresarios y sindicatos) a través del Consejo General de Formación Profesional. Además la LOGSE

propicia la participación de la empresa como agente de formación en cada uno de los módulos profesionales.

7. *Reconocimiento de cualificaciones*: para que cualquier ciudadano europeo pueda ejercer su actividad profesional en cualquier país de la Comunidad Europea, se hace necesario reconocer un sistema de cualificaciones profesionales que sea válido para toda la Comunidad.

A nivel de la Unión Europea se han establecido cinco niveles de cualificación profesional con el objeto de proceder a la homologación de competencias profesionales de los trabajadores en todo el mercado europeo. Estos niveles son los siguientes:

Nivel 1: Se refiere a aquellas ocupaciones y oficios de carácter manual donde se realizan tareas relativamente sencillas que requieren solamente formación ocupacional. Se exige una formación mínima, eminentemente práctica. Los programas de garantía social estarían dentro de esta categoría.

Nivel 2 Comprende tareas de manipulación de herramientas y aplicación de técnicas que exigen niveles relativamente modestos de habilidad, como por ejemplo el auxiliar en mecánica del automóvil, el auxiliar de oficina, el auxiliar sanitario, etc. La formación asociada a este nivel equivale a los ciclos formativos de grado medio de la LOGSE o a la formación profesional de primer grado (FP1). Al final de la formación se obtiene un título de técnico auxiliar o equivalente.

Nivel 3 Comprende tareas relacionadas con actividades técnicas que pueden realizarse autónomamente. Pueden comportar responsabilidades de programación y coordinación. La formación requerida equivale a los ciclos formativos de grado superior o a la formación profesional de segundo grado (FP2). Al terminar la formación se obtiene un título de técnico especialista.

Nivel 4 Comprende responsabilidades de concepción, dirección y gestión. Se requiere el dominio de ciertos fundamentos científicos. Equivale a los estudios universitarios de primer ciclo o diplomaturas e ingenierías técnicas, como por ejemplo biblioteconomía, relaciones laborales, ingeniería técnica, etc.

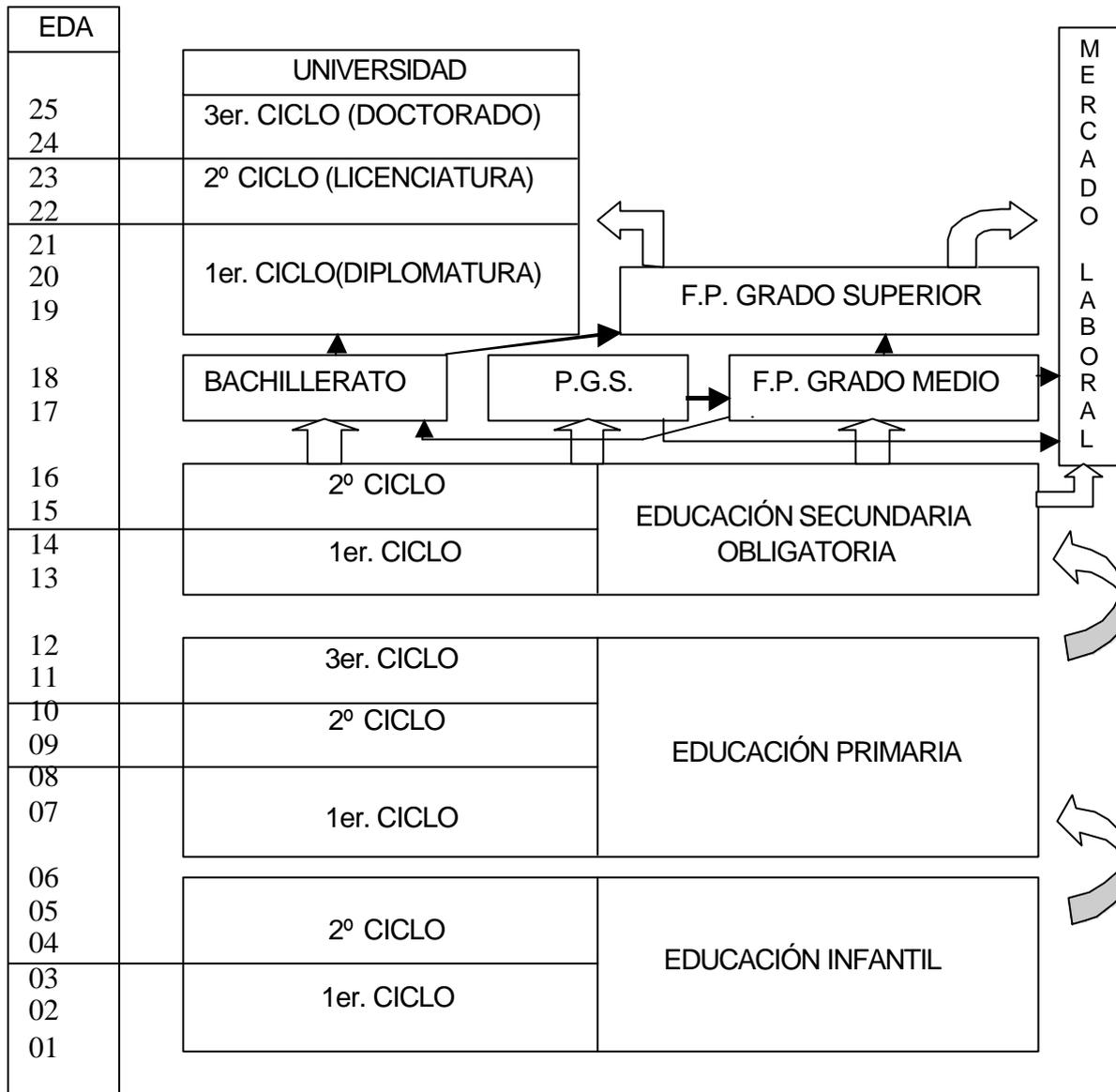
Nivel 5. Permite el ejercicio autónomo de actividades profesionales de alto nivel. Implica el dominio de conocimientos científicos y técnicos. La formación requerida equivale a estudios universitarios de segundo ciclo (licenciatura, ingeniería, arquitectura). También se incluyen en este nivel los estudios de postgrado, los master y los doctorados.

Como se ha podido observar, la LOGSE confiere una nueva orientación a la Formación Profesional, totalmente homologada con el modelo de la Unión Europea, ocupando el nivel dos, en el caso del ciclo formativo de grado medio, y el nivel tres en el caso del ciclo formativo de grado superior.

En cuanto a las salidas profesionales de los alumnos que han cursado algún ciclo formativo, hay que especificar que son, para el caso del ciclo formativo de grado medio: Bachillerato y/o acceso al mercado laboral; y en el caso del ciclo formativo de grado superior: estudios universitarios y/o acceso al mercado laboral.

En general la nueva estructura del sistema educativo en la LOGSE queda organizada del siguiente modo:

ESTRUCTURA DEL SISTEMA EDUCATIVO ESPAÑOL (LOGSE 1990)



Para ir concluyendo, hay que señalar otros aspectos respecto al sistema de Formación Profesional Reglada, como son los objetivos y medidas que establece el Nuevo Programa Nacional de Formación Profesional sobre dicho subsistema (1998: 46):

Objetivo primero: desarrollar una formación profesional inicial/reglada de calidad que favorezca su dimensión profesionalizada.

Medidas:

- a) Promover mecanismos de mutua integración del subsistema de Formación Profesional Inicial/Reglada con los demás subsistemas, especialmente a través de: la estructura modular de los ciclos formativos adaptados al Sistema Nacional de Cualificaciones, el fomento de centros integrados de Formación Profesional y la elaboración y ampliación de una metodología idónea para la revisión y actualización del Catálogo de Títulos Profesionales.
- b) Adaptar la normativa de ordenación de la Formación Profesional Inicial/Reglada a la diversidad de entornos sociolaborales y a las condiciones de implantación de la reforma de la Formación Profesional para poder dar una respuesta formativa flexible ante los cambios de la demanda de cualificación profesional.
- c) Mejorar la implantación de la Formación Profesional Reglada. Para ello se deberá adecuar la implantación de los ciclos formativos, programar las necesidades del profesorado en relación con las especialidades propias de la Formación Profesional Reglada y diseñar materiales didácticos de apoyo al profesorado, entre otras medidas.
- d) Proponer criterios para diseñar las pruebas previstas por el artículo 53.4 de la LOGSE para el acceso y la obtención de los títulos de Formación Profesional.
- e) Avanzar en la regulación de la matrícula por módulos en las enseñanzas de la Formación Profesional Reglada para facilitar la formación a lo largo de toda la vida.
- f) Proponer la definición de criterios para que los centros autorizados por las Administraciones educativas para impartir Formación Profesional Específica, puedan realizar acciones de Formación Profesional Ocupacional y Continua.
- g) Ampliar las modalidades de Formación Profesional Inicial/Reglada, a distancia, semipresencial y en horario nocturno, especialmente destinadas a personas

adultas. Para ello será necesario promover la elaboración de los materiales curriculares adecuados y definir orientaciones y prioridades sobre la modalidad de enseñanza a distancia integrada en la oferta formativa de los centros educativos.

- h) Potenciar el desarrollo del Módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL) con la colaboración de los departamentos de orientación de los centros, aprovechando la información de los servicios de orientación del empleo.

Objetivo segundo: promover experiencias de innovación para su aplicación generalizada en la nueva Formación Profesional Inicial/Reglada.

Medidas:

- a) Favorecer una suficiente autonomía de los centros docentes en orden a incentivar y motivar el desarrollo de proyectos de mejora de la calidad e innovación tecnológica y formativa.
- b) Facilitar el conocimiento, la difusión y, en su caso, la generación de experiencias innovadoras y materiales de apoyo al profesorado especialmente: interconectando centros significativos en este campo, como por ejemplo, los Centros de Innovación y Desarrollo a nivel nacional e internacional.

Objetivo Tercero: incentivar la cualificación de los recursos humanos como factor prioritario de transformación y mejora de la Formación Profesional Inicial/Reglada.

Medidas:

- a) Desarrollar el marco normativo para facilitar:
 - Las estancias del profesorado en empresas del sector.
 - La incorporación de especialistas del ámbito laboral para impartir Formación Profesional Específica.

- b) Posibilitar nuevas formas de motivación e incentivación del profesorado basadas en factores de la cualificación docente como: titulación adecuada, formación actualizada y experiencia profesional acreditada.
- c) Promover acciones de formación dirigidas al personal no docente que les permita adaptarse a los cambios de la nueva Formación Profesional.
- d) Acordar con los agentes sociales la participación de los docentes de centros públicos de Formación Profesional Inicial/Reglada en las acciones de Formación Profesional Ocupacional y Continua.

Objetivo cuarto: dotar de recursos materiales adecuados a los objetivos del programa.

Medidas:

- a) Promover de medios económicos adecuados a la Formación Profesional Inicial/Reglada que atienda la dotación de equipamientos y medios didácticos que se requieran.
- b) Mejorar la gestión de los equipos, de las instalaciones y de recursos materiales que incluyan las nuevas tecnologías y que puedan ser utilizados alternativamente en ofertas formativas de distintos subsistemas de Formación Profesional por parte del centro docente.
- c) Realizar, en su caso, las adaptaciones de equipos e instalaciones, cuando ello sea preciso para la impartición de este tipo de enseñanzas profesionales.
- d) Proponer medidas incentivadoras a las empresas para la cesión de uso o depósito de equipamientos y medios didácticos para la Formación Profesional.

Objetivo quinto: potenciar los programas de garantía social previstos en el artículo 23.2 de la LOGSE e incrementar su oferta relacionándolos con las políticas de formación y empleo.

Medidas:

- a) Regular en el ámbito de las respectivas competencias los programas de garantía social, estableciendo los mecanismos e instrumentos de coordinación con los programas de formación-empleo.
- b) Atender a las necesidades de los colectivos a los que se orienta, favoreciendo la interrelación de las distintas ofertas formativas y la racionalización de los recursos.
- c) Extender de forma significativa la oferta, cuantificándola de forma adecuada a la dimensión de colectivos y elaborando un mapa estatal de necesidades, con la estimación concreta de sus costes.
- d) Definir los perfiles profesionales de estos programas con una metodología análoga a la utilizada en la Formación Profesional Específica, adecuándolas a las necesidades del alumno y dando una especial relevancia a la orientación profesional y a la inserción laboral.
- e) Desarrollar convenios entre la Administración educativa y laboral, que permitan articular un conjunto de medidas, estrategias y programas interrelacionados, con las debidas garantías de coordinación que favorezcan la inserción laboral a los distintos colectivos. Prioritariamente se potenciarán los programas de garantía social dirigidos a los jóvenes que carezcan de la titulación básica obligatoria a fin de facilitar la realización de contratos para la formación.
- f) Determinar fórmulas de colaboración e implicación de las administraciones laborales, educativas, locales, de los agentes sociales y de las organizaciones no gubernamentales, entre otras, en la realización de estos programas.
- g) Establecer la certificación de la formación y su relación con las acreditaciones profesionales, estudiando criterios y formulando propuestas para favorecer el acceso a los ciclos formativos de grado medio.

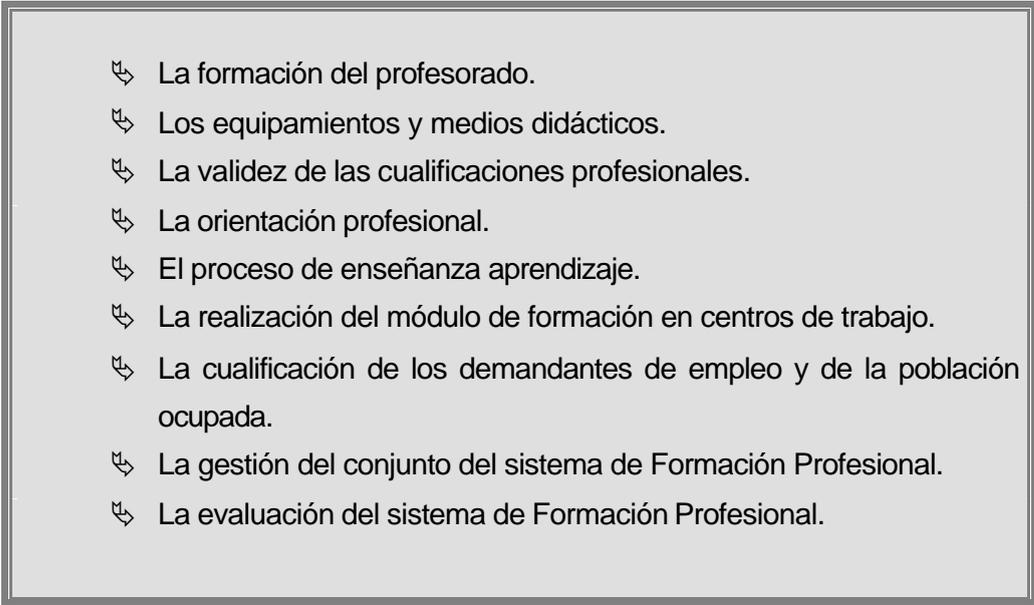
Por último, es imprescindible hacer referencia a la calidad de la Formación Profesional, en relación a ello, el cuarto objetivo del Nuevo Programa Nacional de

Formación Profesional señala que: *“hay que garantizar la calidad, evaluación y seguimiento de la Formación Profesional”*.

En este objetivo se especifican los principales factores que intervienen en la calidad de la Formación Profesional, los cuales son:

- *La cualificación de profesores y formadores como requisito fundamental para alcanzar los objetivos de competencia y las capacidades profesionales que demanda el sistema productivo.*
- *La calidad de los métodos y formas de enseñanza y aprendizaje.*
- *El ajuste de los programas de formación a las especificaciones de competencia de los diferentes perfiles profesionales.*

Con objeto de ofrecer una Formación Profesional de calidad, hay que tener presentes los factores que inciden en dicha calidad con el fin de que se les preste una especial atención. Estos factores son los que se muestran en el siguiente cuadro:

- 
- ↪ La formación del profesorado.
 - ↪ Los equipamientos y medios didácticos.
 - ↪ La validez de las cualificaciones profesionales.
 - ↪ La orientación profesional.
 - ↪ El proceso de enseñanza aprendizaje.
 - ↪ La realización del módulo de formación en centros de trabajo.
 - ↪ La cualificación de los demandantes de empleo y de la población ocupada.
 - ↪ La gestión del conjunto del sistema de Formación Profesional.
 - ↪ La evaluación del sistema de Formación Profesional.

Fuente: Andalucía Educativa, nº 22, 2000.

5.3.2. *Subsistema de Formación Profesional Ocupacional*

La Formación Profesional Ocupacional se encarga de potenciar la inserción y reinserción profesional de la población demandante de empleo, mediante la cualificación, recualificación o puesta al día de sus competencias profesionales, que podrá acreditarse mediante las certificaciones correspondientes.

Todo lo relacionado a este subsistema se va a analizar en capítulos posteriores.

5.3.3. *Subsistema de Formación Profesional Continua*

Por Formación Profesional Continua hay que entender, *“el conjunto de acciones formativas que se llevan a cabo por las empresas, los trabajadores o sus respectivas organizaciones, dirigidas tanto a la mejora de las competencias y cualificaciones como a la recualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la promoción social, profesional y personal de los trabajadores”* (Art. 1, Tercer Acuerdo Nacional de Formación Continua, 2000)

En este Acuerdo también se hace referencia a que esta formación es un factor de integración y cohesión social, un instrumento que refuerza la competitividad de las empresas, orientándose, fundamentalmente, a potenciar la calidad de las acciones formativas. Para ello la Formación Continua debe cumplir las siguientes funciones:

- Adaptación permanente a la evolución de las profesiones y del contenido de los puestos de trabajo y, por tanto, de mejora de las competencias y cualificaciones indispensables para fortalecer la situación competitiva de las empresas y de su personal.

- Promoción social que permita a muchos trabajadores evitar el estancamiento en su cualificación profesional y mejorar su situación.

- Función preventiva para anticipar las posibles consecuencias negativas de la realización del mercado interior y para superar las dificultades que deben afrontar los sectores y las empresas en curso de reestructuración económica o tecnológica.

En los últimos años se han establecido distintos acuerdos en materia de Formación Profesional Continua. El primero de ellos se remonta al año 1992, en el que las organizaciones empresariales y sindicales más representativas suscribieron un Acuerdo Bipartito que pretendía el desarrollo de una serie de acciones que permitieran proporcionar a todo trabajador un mejor nivel de cualificación, con el objeto de promover el desarrollo personal y profesional, mejorar la competitividad de las empresas, adaptar los recursos humanos a las innovaciones tecnológicas y propiciar el desarrollo de nuevas actividades económicas.

Tras la firma de este primer acuerdo se constituyó en 1993 la Fundación para la Formación Continua (FORCEM), entidad encargada de impulsar y difundir la Formación Continua entre empresas y los trabajadores, gestionar las ayudas a la Formación Continua y realizar su seguimiento y control técnico.

El Primer Acuerdo Nacional de Formación Continua es renovado en diciembre de 1996 creándose así el Segundo Acuerdo Nacional con vigencia de cuatro años (1997-2000). Actualmente esta vigente con fecha de 19 de diciembre de 2000 los Terceros Acuerdos de Formación Continua que tendrán validez hasta el 31 de diciembre de 2004.

Los Terceros Acuerdos de Formación Continua están configurados por dos acuerdos, el Acuerdo Tripartito de Formación Continua y el Acuerdo Nacional de Formación Continua.

El Acuerdo Tripartito de Formación Continua está configurado por las organizaciones empresariales, sindicales y la Administración. El motivo por el cual se incluye en este Acuerdo la Administración, hecho que no había sucedido anteriormente en los otros Acuerdos, es por la necesidad de simplificar y agilizar el proceso y la tramitación de las iniciativas de formación mediante la aplicación de los criterios y requisitos propios administrativos. Este Acuerdo dispone el modelo de gestión y la financiación del sistema de Formación Continua.

El Acuerdo Nacional de Formación Continua, configura la estructura del subsistema y el desarrollo de las distintas iniciativas de formación; es de carácter bipartito, lo que supone que esta configurado por las organizaciones empresariales y sindicales.

Con los Terceros Acuerdos de Formación Continua, las tareas de gestión, organización, distribución de fondos, supervisión y justificación de las acciones formativas de este subsistema ya no le corresponde a FORCEM, sino a la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, que está integrada por la Administración y las organizaciones empresariales y las organizaciones sindicales.

El Tercer Acuerdo Nacional de Formación Continua desarrolla una visión de la Formación Profesional Continua de la población ocupada como factor de integración y cohesión social y como instrumento que refuerza la competitividad de las empresas, su futuro y el del empleo, en la línea con las recomendaciones de la Unión Europea y los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo suscritos por España.

Los objetivos que se han perseguido y se persiguen con cada uno de los acuerdos citados son los siguientes:

- La promoción del desarrollo personal y profesional de los trabajadores.
- La mejora de la competitividad de las empresas.
- La adaptación de los recursos humanos a las innovaciones tecnológicas.
- Propiciar el desarrollo de nuevas actividades económicas.
- Incorporar colectivos hasta ahora excluidos.
- Potenciar la calidad de las acciones formativas.
- Alcanzar mayor participación de los Interlocutores Sociales en el ámbito sectorial y territorial.

Para coordinar el Acuerdo Nacional de Formación Continua, las organizaciones firmantes han constituido tres tipos de Comisiones encargadas de la organización y gestión de este subsistema, la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua, la cual debe encargarse de velar por el cumplimiento de dicho Acuerdo, las Comisiones Paritarias Sectoriales que han sido creadas en cada rama de actividad con la función de aplicar el Acuerdo de la manera más adecuada a la realidad de cada sector, y por otro lado, también se han constituido las Comisiones Paritarias Territoriales que surgen de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito de cada Comunidad Autónoma, con el mismo fin, contribuir al desarrollo del Acuerdo Nacional en su territorio.

Entre las actividades que desarrolla la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo están las Iniciativas de Formación que se dividen en tres:

- ➡ Planes de Formación.
- ➡ Permisos Individuales de Formación.
- ➡ Acciones Complementarias y de Acompañamiento a la Formación.

Respecto a los Planes de Formación, en el Segundo Acuerdo Nacional de Formación Continua, artículo seis, se especifica lo siguiente: *“las empresas que deseen financiar sus acciones formativas con cargo a este Acuerdo, deberán elaborar un Plan de Empresa Propio o adscribirse a uno Agrupado”*.

Al hablar de un Plan de Empresa Propio, nos referimos a un plan específico de formación para los trabajadores que elabora la propia empresa, la cual debe contar con un número de 100 o más trabajadores o ser un grupo de empresas para poderlo desarrollar. Por el contrario, las empresas de menos de 100 trabajadores podrán realizar un Plan Agrupado de formación para sus trabajadores, para ello se deberán juntar un número de empresas que conjuntamente alcancen por lo menos la cifra de 100 trabajadores y de este modo se adscribirían a dicho plan (Aznar, 2000b).

Hay cuatro tipos de planes de formación que se agrupan en dos bloques; por un lado, están los Planes de Formación de Demanda que comprenden los Planes de Empresa, Planes Agrupados y Planes de la Economía Social, y por otro lado tenemos los Planes de Formación de Oferta que comprenden los Planes Intersectoriales. Estos cuatro tipos de planes se centran en los siguientes aspectos:

Planes de empresa: para empresas con 100 o más trabajadores en plantilla, las cuales deben realizar su propio plan formativo.

Planes agrupados: para dos o más empresas, que agrupen, en su conjunto, al número mínimo y máximo de participantes que, en su caso, se establezca en la correspondiente convocatoria.

Planes de la economía social: para dos o más empresas que, sin pertenecer a un mismo sector productivo, atiendan demandas formativas derivadas de la naturaleza jurídica de aquéllas o de necesidades de carácter transversal.

Planes intersectoriales: presentados por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito estatal, autonómico y provincial,

podrán incluir acciones formativas tanto de oferta como de demanda, que por su naturaleza tengan un componente común a varias ramas de actividad.

Respecto a los Permisos Individuales de Formación, son una iniciativa que financia hasta un máximo de 200 horas de la jornada laboral del trabajador para que pueda cursar estudios reconocidos con una titulación oficial. La finalidad de estos Permisos es el desarrollo o adaptación de las cualificaciones técnico-profesionales del trabajador y/o formación personal.

En el artículo doce del Tercer Acuerdo Nacional de Formación Continua se especifica qué tipo de acciones formativas son las que puede solicitar el trabajador a través del permiso individual de formación. Éstas son:

- a) *Las acciones que no están incluidas en el plan de formación de la empresa o agrupado.*
- b) *Acciones dirigidas al desarrollo o adaptación de las cualificaciones técnico profesionales del trabajador y/o a su formación personal.*
- c) *Acciones reconocidas por una titulación oficial.*
- d) *Quedan excluidas del permiso de formación las acciones formativas que no se correspondan con la formación presencial. No obstante se admitirá la parte presencial de las realizadas mediante la modalidad a distancia.*

Y en cuanto a las Acciones Complementarias y de Acompañamiento a la Formación, comprenden proyectos que contribuyen a mejorar la eficacia del sistema en su conjunto, mediante la detección de necesidades formativas en los distintos ámbitos, la elaboración de herramientas y/o metodologías aplicables a los

planes de formación, a la difusión de la formación continua, y todas aquellas otras que mejoren la eficacia del sistema de formación continua.

Describimos a continuación los elementos que deben tenerse en cuenta a la hora de elaborar un plan de formación tanto del tipo de empresa, agrupados e intersectoriales (Tercer Acuerdo Nacional de Formación Continua, 2000):

PLANES DE FORMACION DE EMPRESA

1. Objetivos y contenidos del plan de formación y denominación y descripción de las acciones a desarrollar.
2. Colectivos destinatarios por categorías o grupos profesionales, y número de participantes por acciones a los que se dirija el plan.
3. Calendario previsto de ejecución.
4. Medios pedagógicos.
5. Criterios de selección de los participantes.
6. Coste estimado de las acciones formativas desglosado por tipo de acciones y colectivos y subvención solicitada.
7. Cuota de formación profesional ingresada por la empresa en los doce meses anteriores a la presentación de la solicitud.
8. Lugar previsto de impartición de las acciones formativas. A tal efecto deberá tenerse en cuenta el idóneo aprovechamiento de los centros actualmente existentes.

PLANES DE FORMACION AGRUPADOS

1. Objetivos y contenido del plan de formación y denominación y descripción de las acciones a desarrollar.
2. Empresas que integran el plan formativo y trabajadores de las mismas que vayan a participar en las acciones formativas, en los términos y condiciones que se establezcan en la convocatoria.
3. Calendario previsto de ejecución.

4. Coste estimado de las acciones formativas y financiación solicitada.
5. Medios pedagógicos.
6. Lugar previsto de impartición de las acciones formativas. A tal efecto deberá tenerse en cuenta el idóneo aprovechamiento de los centros actualmente existentes.

PLANES DE FORMACION INTERSECTORIALES

1. Objetivos y contenido del plan de formación y denominación y descripción de las acciones a desarrollar.
2. Calendario previsto de ejecución.
3. Coste estimado de las acciones formativas y financiación solicitada.
4. Medios pedagógicos.
5. Lugar previsto de impartición de las acciones formativas. A tal efecto deberá tenerse en cuenta el idóneo aprovechamiento de los centros actualmente existentes.

Los objetivos de la Formación Profesional Continua planteados en el Nuevo Programa Nacional de Formación Profesional (1998: 58) y las medidas de actuación para lograr dichos objetivos son los siguientes:

- ❖ **Objetivo Primero:** Desarrollar la Formación Profesional Continua para una mayor profesionalización e integración con el resto de los subsistemas.

Medidas:

- Desarrollar el protagonismo, en la gestión de la Formación Continua, de los agentes sociales, las empresas y los trabajadores de conformidad con los acuerdos que existan.
- Potenciar el tratamiento, en la negociación colectiva, de la Formación Profesional de los trabajadores ocupados a través de carreras profesionales, favoreciendo la inclusión de cláusulas en los convenios

que se pacten que propicien su desarrollo y una mayor inversión en formación, para facilitar itinerarios formativos.

- Establecer objetivos y prioridades de modo que se conjuguen adecuadamente los ámbitos territorial y sectorial de actuación, mediante la elaboración de criterios emanados de la negociación colectiva.
 - Poner a disposición de los órganos paritarios constituidos en la negociación colectiva, en sus respectivos ámbitos, los medios e instrumentos necesarios para que formulen propuestas en relación al establecimiento de niveles de Formación Continua para su certificación en correspondencia con el Sistema Nacional de las Cualificaciones Profesionales.
- ❖ **Objetivo Segundo:** Establecer la certificación de acciones de Formación Continua, en relación al Sistema Nacional de Cualificaciones, mediante su integración en el sistema de certificados profesionales.

Medidas:

- Realizar por medio del Instituto Nacional de las Cualificaciones, propuestas sobre el alcance de esta medida tanto en términos jurídicos como operativos durante el año 1998.
 - Disponer de Observatorios en el ámbito de la Formación Continua que faciliten información sobre:
 - Desarrollo del contenido de las ocupaciones
 - Generación de nuevas ocupaciones
 - Establecimiento de prioridades en relación a las acciones formativas a nivel sectorial y territorial a efectos de diálogo social y negociación colectiva.
- ❖ **Objetivo Tercero:** Fomentar la formación de la población ocupada como instrumento esencial de una mayor competitividad de las empresas y del tejido empresarial, mayor estabilidad en el empleo y

como factor de integración y cohesión social, estableciéndose como prioridades.

Medidas:

- Favorecer el reconocimiento social y potenciar con cuantos medios resulten necesarios los dispositivos establecidos sobre Formación Continua.
 - Propiciar la formación relacionada con la transferencia tecnológica de las empresas de tecnología avanzada hacia la pequeña y mediana empresa mediante fórmulas de colaboración para el desarrollo de actividades formativas conjuntas.
 - Favorecer el acceso de los trabajadores de las PYME (especialmente los de las microempresas) a las diferentes iniciativas formativas.
 - Incrementar la participación en las iniciativas formativas de aquellos colectivos de trabajadores con mayores riesgos de inestabilidad o exclusión de empleo:
 - mujeres
 - mayores de 45 años
 - trabajadores temporales
 - trabajadores con bajos niveles de cualificación
 - trabajadores autonómicos y agrarios
 - Favorecer los programas sectoriales que dispongan de una oferta integrada de Formación Continua.
 - Estudiar fórmulas de incentivación de la inversión empresarial en Formación Profesional, teniendo como referencia modelos existentes en la Unión Europea, si bien un primer paso debería ser el de priorizar aquellos planes formativos que contemplen cofinanciación por parte de las empresas.
- ❖ **Objetivo Cuarto:** Perfeccionar los procedimientos de seguimiento y evaluación de la Formación Continua.

Medidas:

- Gestionar los recursos y medios técnicos dedicados a la Formación Continua con objeto de aumentar la eficacia en la asignación de los recursos públicos. Para ello se considerarán cuantas medidas se crean necesarias en orden a perfeccionar los criterios y procedimientos que determinarán la oferta, gestión, ejecución y seguimiento de las diferentes iniciativas de formación que puedan desarrollarse.
- Realizar un programa de calidad que contemple, entre otros, los siguientes aspectos: indicadores de calidad en relación a centros, medios, resultados para el empleo y desarrollo profesional.

En general, el sistema de Formación Profesional en España queda estructurado del siguiente modo:



5.3.4.Ley de las Cualificaciones y de la Formación Profesional

La Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, ha seguido un proceso de debate largo hasta llegar a estar aprobada como Ley. Todo este proceso podemos observarlo en el siguiente cuadro:

PROCESO DE DEBATE	
13-III-98	El Gobierno aprueba el II Programa Nacional de Formación Profesional , consensuado con todos los agentes sociales.
14-VI-00	Primera comparecencia parlamentaria de la ministra. Se anuncia la elaboración de una Ley de Formación Profesional.
21-IX-00	Se informa en la Comisión Permanente del Consejo General de la Formación Profesional (CGFP) sobre el proceso a seguir para la elaboración de la ley. El CGFP está formado por representantes de los Ministerios de Educación, Cultura y Deporte y de Trabajo y Asuntos Sociales, miembros de las Comunidades Autónomas y representantes de organizaciones empresariales y sindicales.
XI-XII-00	Elaboración del documento " Bases para la Ley " por parte de los Ministerios de Educación y Trabajo. Reuniones con directores generales de las CC.AA.
19-XII-00	Los ministros de Educación y Trabajo presiden el Pleno del Consejo General de la Formación Profesional. Se presenta el documento "Bases para la ley". Se abre plazo hasta el 25 de enero para presentar observaciones.
19-XII / 25-I-01	Presentación de observaciones por parte de CC.AA.
25-I / 11-IV-01	Elaboración del primer borrador . Se analizan todas las observaciones presentadas por CC.AA. Reuniones con directores generales de CC.AA. y con CEOE, UGT y CC.OO.
11-IV-01	Envío del primer borrador a los miembros de la Comisión Permanente del Consejo General de la Formación Profesional.
18-IV-01	Presentación del primer borrador de anteproyecto en la Comisión Permanente del Consejo General de la Formación Profesional.
18-IV / 28-IV-01	Se abre un nuevo plazo para observaciones.
28-IV / 18-V-01	Elaboración del segundo borrador . Reuniones con CEOE, UGT y CC.OO., y con directores generales de CC.AA.
18-V-01	Envío del segundo borrador a los miembros de la Comisión Permanente del Consejo General de la Formación Profesional.
21-V-01	Reunión de la Comisión Permanente del Consejo General de la Formación Profesional sobre la Ley. Se analiza el segundo borrador punto por punto y se realizan observaciones.
21-V / 29-V-01	Se elabora el Borrador del Anteproyecto de Ley de Formación Profesional.
29-V-01	Se remite el Borrador del Anteproyecto a todos los miembros del Consejo General de la Formación Profesional.

31-V-01 Los ministros de Educación y Trabajo presiden el Pleno del Consejo General de la Formación Profesional, en el que se presenta el Borrador del Anteproyecto. Participan las Comunidades Autónomas y los agentes sociales.
5-VI-01 Conferencia de Educación con los consejeros de Educación de las Comunidades Autónomas. Debate sobre el Borrador del Anteproyecto.
5-VI-01 La ministra comparece en la Comisión de Educación del Congreso de los Diputados para debatir sobre el Borrador del Anteproyecto.
6-VI-01 La ministra se entrevista con el secretario general de CC.OO.
12-VI-01 La ministra comparece en la Comisión de Educación del Senado para debatir sobre el Borrador del Anteproyecto.
12-VI-01 Mesa Sectorial de Educación (con sindicatos) sobre el Borrador del Anteproyecto.
27-VI-01 El Consejo Económico y Social emite dictamen favorable sobre la ley de FP. El Consejo valoró positivamente que, por primera vez, se reconozcan las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral. Para este organismo, el Anteproyecto propicia un acercamiento entre el sistema productivo y el sistema formativo, mejorando la cualificación y la empleabilidad. Igualmente, considera que la integración de los tres subsistemas de FP supondrá la racionalización de la oferta formativa existente.
29-VI-01 El Consejo Escolar del Estado emite dictamen favorable sobre la Ley de FP. El Consejo votó el informe previo de su Comisión Permanente por unanimidad (50 votos a favor, ninguno en contra y cuatro abstenciones). Hasta el momento, nunca había habido tal grado de acuerdo en una votación en el Consejo Escolar. Durante más de seis horas, y de forma ininterrumpida, se debatió en profundidad el proyecto legislativo, registrándose una amplia participación por parte de todos los consejeros. En este pleno del Consejo Escolar están representados todos los sectores del mundo educativo (Administración Educativa del Estado, profesores de la enseñanza pública y privada, padres, alumnos, representantes de las organizaciones sindicales y representantes de las organizaciones patronales). En la reunión, representantes de padres y alumnos, sindicatos, profesores y patronales manifestaron la necesidad de este proyecto legislativo y también mostraron su apoyo a la ley.
2-X-01 La ministra comparece en la Comisión de CC.AA. del Senado para hablar de la Ley de FP. Asisten todos los consejeros de Educación de las Comunidades.
27-X-01 Reunión con directores generales de CC.AA. en la Conferencia de Educación .
29-X-01 La ministra se entrevista con los secretarios generales de UGT y CSI-CSIF.

<p>22-XI-01 El Consejo de Estado, por unanimidad de todos sus miembros, emite dictamen favorable sobre la Ley de FP. Este organismo reconoce y resalta la “amplia participación” que ha seguido el anteproyecto de ley en su tramitación, en el que, según reconoce el Alto Órgano consultivo en su informe, han sido oídas y escuchadas las Comunidades Autónomas, el Consejo General de la Formación Profesional, el Consejo Escolar del Estado, el Consejo Económico y Social (CES) y otras instituciones relevantes en el ámbito de la Formación Profesional. Por lo que respecta al fondo del anteproyecto, reconoce que se trata “de una ambiciosa reforma del sistema de la Formación Profesional, en un afán de acercarla a las líneas de acción que, para la creación de empleo, recomienda la Unión Europea”. El Consejo destaca como la principal innovación del texto el establecimiento de mecanismos integradores de los tres sistemas que la Formación Profesional tiene en España: la reglada, la ocupacional y la continua. Asimismo se destaca que el Catálogo Nacional de Cualificaciones que introduce el anteproyecto “implica un sistema de incentivación positiva de las enseñanzas al permitir que cualquier tipo de conocimiento real, incluso el no formal, consistente en la mera experiencia laboral, pueda acabar teniendo acogida, mediante sistemas de certificación y luego mediante sistemas que permitan completar los distintos módulos, en un reconocimiento que pueda llegar a ser el de una certificación profesional titulada”. El Consejo de Estado valora positivamente la fórmula de implantación de los Centros de Referencia, que podrán ser gestionados en parte por la Administración General del Estado, mediante convenios de cooperación con las respectivas Comunidades Autónomas.</p>
<p>14-XII-01 El Consejo de Ministros remite al Parlamento el Proyecto de Ley de Formación Profesional, para su debate y aprobación.</p>
<p>17-XII-01 La ministra preside el Pleno del Consejo General de la Formación Profesional.</p>
<p>17-IV-02 El Congreso de los Diputados aprueba la Ley de FP.</p>
<p>6-VI-02 El Senado aprueba la Ley de FP.</p>

Fuente: MEC (página web).

En la exposición de motivos de la Ley se resalta que en el actual panorama de globalización de los mercados y de continuo avance de la sociedad de la información, las estrategias coordinadas para el empleo que postula la Unión Europea se orientan con especial énfasis hacia la obtención de una población activa cualificada y apta para la movilidad y libre circulación, cuya importancia se resalta expresamente en el Tratado de la Unión Europea.

En esta tendencia de modernización y mejora se inscribe decididamente la presente Ley, cuya finalidad es la creación de un Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional que, en el ámbito de la competencia exclusiva atribuida al Estado, dote de unidad, coherencia y eficacia a la

planificación, ordenación y administración de esta realidad, con el fin de facilitar la integración de las distintas formas de certificación y acreditación de las competencias y de las cualificaciones profesionales (Ley Orgánica 5/2002).

En la Ley se especifica qué se debe entender tanto por cualificación profesional como por competencia. Estos términos son definidos del siguiente modo:

- a. Cualificación profesional: el conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación y a través de la experiencia laboral.
- b. Competencia profesional: el conjunto de conocimientos y capacidades que permitan el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo.

La Ley configura un Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales como eje institucional del sistema, cuya función se completa con el procedimiento de acreditación de dichas cualificaciones, sistema que no deroga el que está actualmente en vigor.

El objeto de la Ley según el artículo 1.1. es la ordenación de un sistema integral de formación profesional, cualificaciones y acreditación, que responda con eficacia y transparencia a las demandas sociales y económicas a través de las diversas modalidades formativas.

Al hablar de Formación Profesional, se especifica en la Ley (Art.9) que debe entenderse que ésta incluye distintos tipos de enseñanza, tales como: *las enseñanzas propias de la formación profesional inicial, las acciones de inserción y reinserción laboral de los trabajadores, así como las orientadas a la formación*

continua en las empresas, que permitan la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales.

Como se ha mencionado anteriormente, la finalidad de la Ley es crear un Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional. Éste es definido en el artículo 2.1 de la Ley del siguiente modo: conjunto de instrumentos y acciones necesarios para promover y desarrollar la integración de las ofertas de la formación profesional, a través del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, así como la evaluación y acreditación de las correspondientes competencias profesionales, de forma que se favorezca el desarrollo profesional y social de las personas y se cubran las necesidades del sistema productivo.

Los principios básicos de este Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional son (Art. 2.3):

- a. La formación profesional estará orientada tanto al desarrollo personal y al ejercicio del derecho al trabajo como a la libre elección de profesión u oficio y a la satisfacción de las necesidades del sistema productivo y del empleo a lo largo de toda la vida.
- b. El acceso, en condiciones de igualdad de todos los ciudadanos, a las diferentes modalidades de la formación profesional.
- c. La participación y cooperación de los agentes sociales con los poderes públicos en las políticas formativas y de cualificación profesional.
- d. La adecuación de la formación y las cualificaciones a los criterios de la Unión Europea, en función de los objetivos del mercado único y la libre circulación de trabajadores.

- e. La participación y cooperación de las diferentes Administraciones públicas en función de sus respectivas competencias.
- f. La promoción del desarrollo económico y la adecuación a las diferentes necesidades territoriales del sistema productivo.

Por último destacamos los fines en los que se centra el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional (Art. 3):

1. Capacitar para el ejercicio de actividades profesionales, de modo que se puedan satisfacer tanto las necesidades individuales como las de los sistemas productivos y del empleo.
2. Promover una oferta formativa de calidad, actualizada y adecuada a los distintos destinatarios, de acuerdo con las necesidades de cualificación del mercado laboral y las expectativas personales de promoción profesional.
3. Proporcionar a los interesados información y orientación adecuadas en materia de formación profesional y cualificaciones para el empleo.
4. Incorporar a la oferta formativa aquellas acciones de formación que capaciten para el desempeño de actividades empresariales y por cuenta propia, así como para el fomento de las iniciativas empresariales y del espíritu emprendedor que contemplará todas las formas de constitución y organización de las empresas ya sean éstas individuales o colectivas y en especial las de la economía social.
5. Evaluar y acreditar oficialmente la cualificación profesional cualquiera que hubiera sido la forma de su adquisición.

6. Favorecer la inversión pública y privada en la cualificación de los trabajadores y la optimización de los recursos dedicados a la formación profesional.

CAPÍTULO II

**LA FORMACIÓN PROFESIONAL
OCUPACIONAL EN ESPAÑA**

1. INTRODUCCIÓN

El nacimiento de la Formación Profesional Ocupacional en España surge con objeto de dar respuesta a las necesidades del mercado laboral centradas en la cualificación de desempleados y trabajadores.

Al hablar de Formación Profesional Ocupacional se distinguen distintos programas de formación entre los cuales están los programas de Escuelas Taller y Casas de Oficios, los Talleres de Empleo y las acciones formativas organizadas tanto por el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional (Plan FIP), como por los correspondientes Reales Decretos y Decretos de las Comunidades Autónomas que tienen transferidas las competencias en este ámbito.

Concretamente, estas acciones formativas, conocidas más comúnmente como cursos de Formación Profesional Ocupacional, son las que se van a tratar más pormenorizadamente.

En esta línea, la propia política de empleo del país centra sus esfuerzos en cubrir las demandas del personal desempleado a través de la programación periódica de acciones de Formación Ocupacional.

En el citado Plan FIP, se encuentran las bases de dichas acciones y los requisitos mínimos exigibles para llevarlas a cabo.

El proceso de confección de un curso de Formación Profesional Ocupacional viene precedido de una metodología específica seguida por el Instituto Nacional de Empleo (INEM) centrada en la ordenación de las acciones

formativas en grupos de ocupaciones con entidad propia, es lo que se conoce como Familia Profesional.

En este capítulo analizamos la Formación Profesional Ocupacional en España para lo cual partimos de su análisis conceptual y reseña de objetivos y finalidades, así como de las características que la identifican.

Por otro lado, nos centramos en los cursos de Formación Profesional Ocupacional analizando los aspectos organizativos más significativos de éstos.

Un elemento relevante a tratar a la hora de centrarnos en el ámbito de la Formación Profesional Ocupacional es el de los precedentes de ésta a nivel legislativo y el análisis de la política de empleo en la que se fundamenta para posicionarnos en su actual base reguladora a nivel nacional, el Plan FIP.

Para terminar el capítulo, analizamos detenidamente la ordenación de la Formación Profesional Ocupacional para llegar a la relación de las veintiocho Familias Profesionales que están configuradas actualmente y a los Certificados de Profesionalidad que acreditan dicha formación.

2. CONCEPTUALIZACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL

La Formación Profesional Ocupacional (FPO) forma parte de las políticas activas de empleo desarrolladas en España desde los años ochenta, por lo que constituye un instrumento de gran valor estratégico.

Lo que nació como un relativamente pequeño conjunto de acciones siempre vinculadas a perspectivas reales de empleo (formación para trabajadores empleados o ante la oferta inmediata de creación de empleos) se ha convertido en una política masiva dirigida esencialmente a los desempleados (Fernández, 1992).

El concepto de Formación Profesional Ocupacional es para Jiménez (1996) un concepto eminentemente español que tiene una larga trayectoria en nuestro país. En sus orígenes recibió distintas denominaciones tales como:

- Formación Intensiva.
- Formación Profesional Acelerada.
- Formación Profesional de Adultos.
- Formación de Adultos.

Con objeto de adentrarnos en una definición de FPO, es necesario partir de un análisis etimológico desde el cual se desprende que el término “ocupar” proviene del Latín: *ocupatio, ocupatio-onis*. Entre las significaciones que se muestran en distintos diccionarios hay que señalar:

- Empleo u oficio.
- Trabajo o actividad en que uno emplea el tiempo.
- Llenar un espacio o lugar.
- Tomar una fortaleza o posición.

Entre la diversidad de definiciones que nos encontramos podemos distinguir definiciones que mantienen una concepción de la FPO más relacionada con el empleo y otras que están más relacionadas con la formación. Pasamos a ver algunas de estas definiciones.

Jiménez (1996) define FPO como un tipo de formación profesional para promocionar el empleo, facilitándolo; está orientada no hacia una profesionalización, entendida en términos formales, sino para desarrollar las tareas de un puesto de trabajo o de una ocupación.

La Formación Ocupacional se está incorporando, desde una nueva perspectiva, al sistema de empleo, incluso se convierte en un instrumento de la política de empleo (Tejada, 1996).

La Formación Profesional Ocupacional supone el puente entre la enseñanza reglada y el trabajo. La aceleración de los cambios tecnológicos y organizativos en los procesos de producción conlleva presumiblemente un aumento de las necesidades de este terreno.

Pont (1996: 142) hace referencia a que *“la formación ocupacional actúa como elemento de ajuste entre el sistema reglado y el mercado de trabajo. Convive simultáneamente, dentro de la política estatal, una planificación orientada a la lucha contra el paro y la reconversión con la aparición de demandas específicas de las empresas y los inicios de sistemas de formación ocupacional al margen de los circuitos públicos –bien sea como recurso interno de la propia empresa o servicios externos contratados-. La formación ocupacional tiende a ser diseñada para lugares de trabajo específicos”*.

El Ministerio de Trabajo especifica que la Formación Profesional Ocupacional no se justifica como parte integrante del sistema educativo, sino como instrumento de adecuación entre las ofertas y demandas de empleo: estrechamente vinculada al empleo.

La formación ocupacional es la alternativa que se presenta a aquellas personas cuyo objetivo, a más corto plazo, es precisamente la búsqueda de empleo inmediato (IFES, 1994).

Por otro lado, es considerada, según Travesedo (1999), como la formación dirigida a la población desempleada que por sus características especiales, como pueden ser largos períodos de inactividad o escasa cualificación profesional, se encuentran en situación de debilidad y con riesgo de exclusión en el mercado de trabajo.

En definitiva la FPO vista desde una perspectiva que se centra en el colectivo destinatario es considerada como la formación orientada a la inserción o recualificación laboral de los trabajadores no ocupados.

La Formación Ocupacional no es parte integrante del sistema educativo sino instrumento que apoya la incorporación al mundo del trabajo y la movilidad ocupacional de los trabajadores, potenciando los planes de reconversión, cualificación y perfeccionamiento de aquellos en función de las perspectivas que ofrece el mercado de trabajo (IFES, 1994).

Desde una perspectiva más enfocada en la formación en sí, tenemos que destacar otras definiciones como son la de Gairín (1990), que define la formación Ocupacional como la *formación que se da para una ocupación concreta*. De esta definición destaca tres aspectos:

- La inserción inicial en el mundo laboral, como instrumento técnico mediante acciones formativas para una ocupación concreta.
- La potenciación de la innovación, mecanismo para la innovación tecnológica y la adaptación social.
- La protección del empleo y la re-calificación efectiva de los colectivos marginales.

El Instituto Nacional de Empleo (INEM) (1984:9) señala que: *La formación ocupacional trata de asegurar una adecuada formación profesional para todos aquellos que quieran incorporarse al mundo laboral o, que encontrándose en él, pretendan reconvertirse o alcanzar una mayor especialización profesional.*

Según el Programa Libra (1997), la Formación Profesional Ocupacional es una *“modalidad formativa que trata de proporcionar cualificación profesional para todas aquellas personas que quieren incorporarse al mundo laboral o que, encontrándose en él, pretenden mantenerse en el mismo a través de la reconversión, actualización, reciclaje o especialización profesional”*.

Esta concepción dota a la Formación Profesional Ocupacional de dos notas esenciales:

- a) Le da un carácter instrumental: actúa como elemento de ajuste en la demanda y la oferta de mano de obra cualificada. Se concibe, pues, como instrumento de inserción en la medida en que prepara para el desempeño de una determinada ocupación, orienta para desenvolverse con el mercado laboral y certifica la aptitud para dicha ocupación.
- b) Tiene un carácter promocional: la formación ocupacional es agente de promoción social de las personas trabajadoras, en tanto les proporciona certificaciones en consonancia con las categorías profesionales en cada sector de actividad.

Para Ferrández (1997), la formación ocupacional es *“una acción educativa de carácter técnico-profesional que adecua la competencia profesional a las necesidades cambiantes del mundo laboral”*.

La Formación Ocupacional, al ser formación, se encamina al logro de unas competencias para el desempeño de un puesto de trabajo concreto.

En otros documentos, es definida la FPO como aquel tipo de acción formativa encaminada a la adquisición de habilidades y conocimientos propios de un puesto de trabajo concreto. Por tanto, la Formación Ocupacional está concebida para facilitar la inserción y la reinserción profesional de desempleados, permite adquirir una serie de habilidades y conocimientos propios de un puesto de trabajo concreto y conduce a la obtención de una certificación profesional.

Este subsistema de Formación Profesional se orienta a la adquisición de cualificaciones vinculadas a ocupaciones concretas, intentando adecuar la cualificación profesional de las personas que quieren incorporarse al mundo del trabajo o de las que intentan mantenerse en él, a las demandas del mercado laboral. Trata de formar directamente para un puesto de trabajo o de mejorar la formación de los que ya están trabajando.

2.1. Objetivo y Finalidades de la Formación Profesional Ocupacional

De todas las definiciones de FPO debe quedar claro que el objetivo que se persigue no es otro que proporcionar a la población activa una formación profesional específica, suficiente y adecuada para el desempeño de un puesto de trabajo concreto en función de las necesidades empresariales.

La finalidad de esta formación debemos encontrarla en la consecución de un triple objetivo, tal y como especifica Jiménez (1996):

- a) Facilitar la incorporación al mundo del trabajo.
- b) Posibilitar su reconversión profesional.
- c) Dotar a los trabajadores de una mayor especialización.

Otras finalidades que se le asignan a la FPO son las que enuncia Lizana (1990), especificando lo siguiente: *La FPO ha de responder a los desafíos que nos plantea la situación actual, considerando las respuestas, más como un proceso que como acciones aisladas.* Ha de considerar los siguientes aspectos:

- 1) Unir la FPO con una formación básica. Es decir, exigir unos conocimientos mínimos para acceder a los cursos de FPO.
- 2) Desarrollar una cultura social tanto en aspectos teóricos como prácticos, entendida en el sentido de buscar soluciones a los problemas que se plantean en la sociedad. Por ejemplo, la cultura de la iniciativa, el asociacionismo,...
- 3) Integrar dentro de los programas la economía y la organización social.

- 4) Fomentar la creatividad y la autonomía personal.
- 5) Utilizar metodologías activas.
- 6) Desarrollar procesos de formación continua y actualizada.
- 7) Interrelacionar las materias de forma que queden lo más integradas posibles.
- 8) El proceso de selección del alumnado deberá de incluir entrevistas en las que destaque el hecho del interés profesional.
- 9) Administrar los recursos económicos que aportan las distintas instituciones.
- 10) Organizar visitas para ver diferentes experiencias de profesiones.

Por otro lado, tenemos que destacar las funciones que según Fernández (1992), comprende el sistema de FPO. Éstas son las de capacitar para el empleo, socializar para el trabajo, servir de dispositivo de selección, formar parte de las estrategias individuales para la competencia en el mercado de trabajo y garantizar la custodia de los jóvenes.

Dentro del Nuevo Programa Nacional de Formación Profesional (1998), el objetivo general de la FPO es que como política activa de empleo, se dirige prioritariamente a potenciar la inserción y reinserción profesional de la población demandante de empleo, mediante la cualificación, recualificación o puesta al día de sus competencias profesionales, que podrá acreditarse mediante las certificaciones correspondientes.

A continuación se presentan los objetivos de la FPO en el Nuevo Programa Nacional de Formación Profesional (1998):

Objetivo primero: Potenciar las políticas de formación y empleo: desarrollar su interrelación mutua mediante la orientación y cualificación de los desempleados para facilitar su inserción o reinserción laboral

Medidas:

a) Flexibilizar la gestión del Subsistema de FPO, adecuando la oferta formativa con las demandas del tejido productivo y partiendo de la calificación y clasificación de los demandantes de empleo, con cualificación baja, inexistente o inadecuada.

b) Adecuar la oferta de la modalidad de Escuelas-Taller y Casas de Oficios a la capacidad de absorción del mercado.

Desde la Secretaria General del Consejo General se presentarán propuestas que contengan un conjunto de medidas de interconexión con los distintos programas de formación y empleo que atienden a colectivos con denominadores comunes a los de este programa.

c) Interconectar los procedimientos de los dispositivos de calificación/ clasificación y de orientación profesional para los desempleados, en orden a conseguir una mayor rentabilidad de la formación que se les vaya a impartir.

d) Dar preferencia a las programaciones de cursos de formación ocupacional conectadas con los servicios integrados de empleo, incluido el medio rural.

Objetivo segundo: Promover mecanismos integración y acreditación entre la FPO y los otros subsistemas de formación profesional.

Medidas:

- a) Definir un diseño curricular flexible de estructura modular, tanto en las modalidades presencial, a distancia o mixta, para el reconocimiento de la certificación.

- b) Potenciar los programas sectoriales que dispongan de una oferta específica de FP Ocupacional en relación con este objetivo.

- c) Mejorar el diseño y contenido de los Certificados de profesionalidad para facilitar las homologaciones y correspondencias entre estos contenidos y las unidades de competencia asociadas a módulos de títulos profesionales de la Formación Profesional Inicial / reglada.

- d) Mejorar los certificados de profesionalidad incluyendo competencias relacionadas con el entorno sociolaboral: organización del trabajo, calidad y mejora de métodos, prevención de riesgos laborales, medio ambiente, orientación, etc.

- e) Adecuar y ampliar el repertorio de certificados de profesionalidad con la colaboración de los agentes sociales y las C. Autónomas, teniendo en cuenta los referentes europeos.

- f) Realizar, en relación con la implantación de los Certificados de profesionalidad, cursos experimentales en colaboración con las C. Autónomas, empresas, organizaciones sindicales y empresariales, entidades, corporaciones y organismos que verifiquen la idoneidad de los diseños formativos previos o los supuestos a modificar.

- g) Determinar las condiciones de expedición, así como el procedimiento de evaluación para la obtención de los Certificados de profesionalidad. A tal efecto, entre otras medidas que puedan establecerse, se diseñarán pruebas u otros métodos de evaluación continua de la competencia adquirida a través de contratos para la formación, Escuelas-Taller,

Programas de Garantía Social, acciones formativas de F.P. Ocupacional y acciones de formación continua y/o experiencia laboral; dichas pruebas serán convocadas periódicamente y supervisadas por la correspondiente Comisión de Evaluación, de acuerdo con la legislación que sea de aplicación.

h) Definir, a través del Consejo General de la FP, a propuesta del Instituto Nacional de las Cualificaciones, el alcance de los módulos de formación ocupacional a efectos de su capitalización para la obtención del correspondiente Certificado de profesionalidad.

i) Tener en cuenta el repertorio de Certificados de Profesionalidad en las programaciones que realicen las diversas administraciones públicas en el Subsistema de la FPO.

Objetivo tercero: Dirigir la FPO a los colectivos que lo precisen.

Medidas:

a) Revisar y actualizar de modo permanente los colectivos a los que se dirigirá dicha formación poniendo especial atención en aquellos con especiales dificultades o susceptibles de exclusión sociolaboral.

b) Atender de manera preferente en los programas de Formación Profesional Ocupacional a los jóvenes desempleados, incidiendo en los que requieren una cualificación y a los parados de larga duración que presentan mayores dificultades de acceso al empleo; se reforzará la política de igualdad de oportunidades, favoreciendo en particular, a mujeres con especial dificultad para reintegrarse a la actividad laboral, trabajadores eventuales del medio rural, discapacitados, emigrantes, marginados sociales y minorías étnicas.

Objetivo cuarto: Desarrollar anualmente las directrices del Consejo Europeo Extraordinario sobre el Empleo de Luxemburgo, para mejorar la

capacidad de inserción profesional, combatir el desempleo juvenil y prevenir el desempleo de larga duración, adoptando las medidas siguientes:

Medidas:

- a) Ofrecer una nueva oportunidad a todos los jóvenes antes de que hayan pasado seis meses en paro, en forma de empleo, formación, reciclaje, prácticas laborales o cualquier otra medida que pueda favorecer su inserción profesional.

- b) Ofrecer una nueva oportunidad en relación con su empleabilidad, a los desempleados adultos antes de que hayan pasado doce meses en paro, por alguno de los medios mencionados o mediante un seguimiento individual de orientación profesional.

Objetivo quinto: Potenciar las acciones formativas que favorezcan la innovación tecnológica, la calidad, el empleo autónomo, la economía social y los nuevos yacimientos de empleo.

Medidas:

- a) Aplicar criterios de selección de la oferta en los procesos de diseño y programación de la misma, teniendo en cuenta las necesidades de los ámbitos territoriales y sectoriales.

- b) Potenciar planes específicos que presten especial atención hacia sectores estratégicos así como los programas sectoriales que dispongan de una oferta específica de FPO en relación con este objetivo.

- c) Desarrollar planes sobre actividades que guarden relación con la calidad de vida, el medio ambiente, la seguridad y la salud laboral, servicios de proximidad, empleos emergentes y nuevos yacimientos de empleo.

d) Concretar lo anterior a partir de la información obtenida por los observatorios y priorizarlo de acuerdo con los Planes Anuales de Empleo. A título de ejemplo se señalan: Servicios de proximidad, Profesiones asistenciales, Ocupaciones relativas al ocio y tiempo libre, Comunicaciones, energías alternativas y renovables, Prevención de riesgos laborales, Comercio interior y exterior con especial atención a las necesidades de pequeñas y medianas empresas y al sector primario, etc.

e) Ofertar con carácter opcional a los desempleados que hayan obtenido un Certificado de Profesionalidad, cursos o actividades de búsqueda de empleo, autoempleo, gestión de PYMES y microempresas, para favorecer la inserción laboral.

2.2. Características de la Formación Profesional Ocupacional

La *característica específica* de la oferta formativa ocupacional debe ser su *capacidad de respuesta inmediata a la oferta de empleo* que requiere continua evolución y formación de tal oferta en la economía globalizada (Nuevo Programa Nacional de Formación Profesional, 1998).

En el Programa Libra (1997), se especifican como características de la Formación Profesional Ocupacional las siguientes:

- ↪ Su finalidad es formar para una ocupación o para un puesto de trabajo.
- ↪ Objetivos y contenidos se infieren del análisis de las ocupaciones.
- ↪ Responde a necesidades del mercado laboral.

- ↪ Se planifica a partir de investigaciones que recogen información sobre necesidades y evolución de las ocupaciones.
- ↪ Los planes cambian con cierta agilidad.
- ↪ La metodología utilizada incide sobre la aplicación práctica del conocimiento.
- ↪ Organizativamente es flexible en cuanto a duración de las acciones formativas, ubicación, medios, etc.

Desde otro punto de vista, recogemos las características de la FPO según el Decreto 156/1997:

- 1) El nivel de institucionalización corresponde al Ministerio de Trabajo y, a través del INEM, la planificación, programación, ordenación, control y ejecución de sus contenidos. Y la superación con éxito de sus cursos, conduce a un certificado sin valor académico pero con valor laboral frente al mercado de trabajo que favorece la modalidad de contratación en prácticas para la inserción laboral.
- 2) En el ámbito de investigación y planificación, la FPO también tiene sus características propias. Requiere una observación e investigación permanente de la situación y evolución de los mercados de trabajo. Para ello cada vez es más frecuente la existencia de observatorios de formación y empleo. Pero además de saber que el INEM hace esos estudios, fundamentalmente, que nosotros también seamos capaces de saber detectar en una organización esas necesidades y promover programas de formación. Para ello debemos realizar en primer lugar un Análisis del Puesto de Trabajo (APT) y de esta forma se consiguen dos cosas: a) operaciones que debe poseer un operario para hacer un determinado resultado. b) poder programar habilidades, conocimientos y actitudes que son necesarias para desarrollar ese puesto de trabajo. De esta forma se obtiene un perfil.

- 3) Los objetivos de la FPO son variables, estando condicionados por las fluctuaciones del mercado de trabajo. La FPO tiene un carácter más dinámico e instrumental a corto plazo, supeditando a la política de empleo.
- 4) En el nivel metodológico, la FPO aplica métodos activos sobre la base de la globalización y la inducción, teniendo en cuenta las características psicológicas y pedagógicas del adulto que aprende, fomentando los aprendizajes en grupo y provocando interacciones en el seno de este, estimulantes para el grupo. El formador, además de impartir y conducir las sensaciones, se convierte en su facilitador de aprendizaje.
- 5) Organización. Su característica fundamental es que se desarrolla según programas variables en orden a su adecuación al puesto de trabajo. La duración de éstos es también variada. El personal docente no elige en función de su titulación académica, sino de sus conocimientos y su capacidad de transferirlos, así como su habilidad para crear un clima favorecedor de aprendizaje. La capacidad pedagógica y metodológica se garantiza a través de cursos de formación de formadores.
- 6) Nivel de programación. Los programas de un curso de FPO se constituyen una vez seleccionada la especialidad, objeto del aprendizaje, y se diseña a medida de los alumnos, teniendo en cuenta sus peculiaridades. Las distintas familias profesionales dan lugar a las especialidades formativas (cursos), estos se dividen en módulos formativos y a su vez en unidades de aprendizaje.
- 7) Nivel de evaluación. En FPO la evaluación se realiza mediante la valoración de resultados de los procesos y de las personas que intervienen.

- 8) Destinatarios. Mayores de dieciséis años y adultos que forman parte o se quieren incorporar a la población activa hasta la edad máxima de jubilación.

La Formación Ocupacional tiene unas características propias que la diferencian de la FP Reglada en varios aspectos (Caballero, 1999): en la prospección y diagnóstico de necesidades de esta formación, en la programación, en la elaboración de medios didácticos, en la metodología general de la formación, en las técnicas didácticas, en el sistema de evaluación, etc. Esta formación requiere también un tipo de profesorado diferente, capacitado para cumplir las funciones mencionadas (véase cuadro comparativo).

CUADRO COMPARATIVO DEL SUBSISTEMA DE FP REGLADA Y FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL
--

Formación Profesional Reglada	Formación Profesional Ocupacional
Gestionado por las administraciones educativas.	Gestionada por las administraciones Laborales.
Dirigido a la población escolar.	Dirigida a la población activa.
Su objetivo es suministrar cualificaciones amplias y polivalentes.	Su objetivo es la adquisición de cualificaciones vinculadas a ocupaciones concretas.
Tiene estructura modular.	Tiene estructura modular.
La unidad básica es la competencia Profesional : conjunto de conocimientos, habilidades destrezas y actitudes, adquiridas a través de procesos formativos o de experiencia laboral que permiten desempeñar y realizar roles y situaciones de trabajo requeridos en el empleo.	La unidad básica es la ocupación : agregado de competencias con valor y significado de empleo, con un substrato de personalidad socialmente reconocido y referente efectivo en la dinámica del encuentro cotidiano entre la oferta y la demanda de trabajo.
Conduce a la obtención de títulos profesionales . La competencia profesional característica de cada título se expresa a través de su perfil profesional asociado. Para cada perfil profesional se define: <ul style="list-style-type: none"> • La competencia general: roles esenciales del trabajo que se han identificado para cada figura profesional en forma de funciones u objetivos de la producción que deben ser alcanzados. • Las capacidades profesionales: indica las capacidades más características que precisan para conseguir la competencia general. • Las unidades de competencia: conjunto de realizaciones profesionales con valor y significado de empleo. 	Conduce a la obtención de certificados de profesionalidad cuya finalidad es acreditar las competencias profesionales adquiridas mediante: <ul style="list-style-type: none"> • Formación profesional ocupacional. • Programas de Escuela Taller/ Casa de Oficios. • Contratos de aprendizaje. • Acciones de Formación Continua • Experiencia laboral. • Programas de Garantía Social. • Ciclos Formativos. El certificado de profesionalidad correspondiente a cada ocupación se regulará por R. Decreto definiendo las competencias profesionales características de cada ocupación y los contenidos mínimos de formación asociados a las mismas. Cada ocupación tiene un perfil profesional que se define por las competencias profesionales exigidas, desglosadas por unidades de competencia con valor y significado para

	determinados puestos de trabajo dentro de la ocupación.
Para la obtención del título , el alumno será evaluado positivamente en todos los módulos (=asignaturas) que lo componen. Algunos módulos serán convalidables desde los programas de garantía social, la formación profesional ocupacional y el mundo laboral.	Para la obtención del certificado el alumno será evaluado positivamente en la totalidad de los módulos que integran el itinerario formativo de la correspondiente ocupación. El alumno podrá, además, acreditar a través de créditos ocupacionales unidades de competencia asociadas a módulos formativos. También puede obtenerse con pruebas de acceso.
Real Decreto 676/1993, de 7 de Mayo, (B.O.E. 22 de Mayo 1993), por el que se establecen directrices Generales sobre los títulos y las correspondientes enseñanzas mínimas de Formación Profesional .	R. Decreto 797/ 1995, de 19 de Mayo (BOE 10 de Junio de 1995), por el que se establece directrices sobre los certificados de profesionalidad y los correspondientes contenidos mínimos de F. Profesional Ocupacional.

2.3. Tipología de la Formación Profesional Ocupacional

La FPO abarca no solo los cursos para desempleados y ocupados convocados por el INEM o por las Comunidades Autónomas con competencias en materia de formación, sino que está configurada también por otros programas formativos como son las Escuelas Taller, Casas de Oficios y los Talleres de Empleo.

De este modo, siguiendo a Alcaide y otros (1996) la FPO está constituida por:

- 1) Los cursos de formación impartidos por el INEM, bien directamente o a través de sus centros colaboradores, centros homologados y por las Comunidades Autónomas con competencias transferidas en la materia, que se desarrollan en el marco del Plan de Formación e Inserción Profesional (Plan FIP).
- 2) Las acciones formativas desarrolladas en el seno del Programa Público de Empleo-Formación de Escuelas Taller y Casas de Oficios.
- 3) Aquellas acciones formativas realizadas dentro del Programa de Talleres de Empleo.

Según Jover (1991,94) se recogen diez tipologías y experiencias de las distintas acciones emprendidas en relación con la FPO. Éstas son:

- 1- FPO en sectores productivos determinados que se han visto afectados por algún tipo de reconversión industrial en distintos proceso de expansión, y requieren una cualificación intensa y acelerada.
- 2- FPO desarrollada dentro de las empresas, públicas o privadas, de acuerdo a sus planes de formación interna y orientados tanto a la promoción como a la actualización profesional y tecnológica dentro de la empresa.
- 3- FPO insertada en programas para la transición de la escuela al trabajo y la vida activa.
- 4- FPO dentro de planes generales de desarrollo local y regional, municipal o autonómico.
- 5- FPO vinculada a programas integrales de inserción social y profesional de jóvenes.
- 6- FPO en el marco de proyectos de educación de adultos.
- 7- FPO propia de los proyectos de Escuelas Taller y Casas de Oficios.
- 8- FPO en especialidades agropecuarias, en el marco del desarrollo rural, enfocados a la modernización de explotaciones agropecuarias y en colaboración con los planes de extensión agraria.
- 9- FPO para sectores de población laboral marginada: toxicómanos, disminuidos físicos, psíquicos, sensoriales y presos. Promoción de

aulas o talleres ocupacionales o centros especiales de empleo, cursos en centros penitenciarios, etc.

- 10- Formación en técnicas de gestión empresarial, en especialidades propias de la gerencia para PYMES.

2.4. Centros, Personal Docente y Nivel de los Cursos

Las distintas tipologías que hemos observado pueden ser impartidas también en distintos centros de formación, ya que la FPO es un tipo formación que se suele desarrollar en distintos espacios. Por tanto, podemos destacar los siguientes centros (Adaptado de Caballero, 1999):

- **Centro fijo:** Centro propiedad del INEM, destinado a la formación.
- **Centro Nacional:** Centro dedicado a la Investigación, dependiente del INEM.
- **Centro modular:** Centro propiedad del INEM constituido por módulos desmontables, sin estructura directiva y de personal propio.
- **Unidad de Acción Formativa:** Centro del mismo carácter que los modulares, pero ubicados en locales de estructura física estable.
- **Centro móvil:** Centro situado en un local que no es propiedad del INEM pero que la formación se lleva a cabo con dotación INEM.
- **Centro colaborador:** Centros publico o privado, que previamente ha sido homologado por el INEM o Comunidad Autónoma, para impartir cursos de FPO.

- **Centro Propio:** Centro de formación dependiente de la Comunidad Autónoma.
- **Otras entidades:** Aquí se incluyen los cursos que se imparten en otras entidades no incluidas en los anteriores apartados.

Otro aspecto a tratar es el relacionado con el personal docente que imparte en estos centros los cursos de FPO, podemos distinguir tres tipos:

- 1) Personal funcionario.
- 2) Personal de otras entidades que imparten cursos, como pueden ser centros colaboradores.
- 3) Personal contratado exclusivamente para impartir un curso.

En los centros que imparten FPO, se desarrollan una gran cantidad de cursos los cuales son muy diversos, no sólo por el tipo de especialidad, sino por el nivel del propio curso en cuestión. Según Caballero (1999), los cursos se dividen en cuatro niveles:

- **Iniciación**, orientados preferentemente a jóvenes para proporcionarles conocimientos y destrezas previas de profesiones, que faciliten su inserción en el mercado de trabajo, pero sin una cualificación concreta para una ocupación.
- **Cualificación**, son cursos orientados a personas sin cualificación, con el propósito de proporcionarles conocimientos y destrezas suficientes para el desempeño de una ocupación.
- **Reconversión**, son cursos orientados a trabajadores cualificados que, por haber perdido sus puestos de trabajo o preverse su desaparición, necesitan formarse en una nueva profesión, ocupación u oficio.

- **Perfeccionamiento**, estos cursos se orientan a la actualización y mejora de conocimientos profesionales de trabajadores cualificados, posibilitando su promoción a niveles superiores.

3. EVOLUCIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL EN ESPAÑA

El hacer un recorrido histórico por la evolución normativa de la Formación Profesional Ocupacional supone, en primer lugar, la duda de hasta qué fecha remontarnos, ya que según diversos autores no hay una clara desde la que se pueda empezar a hablar de FPO.

Tal y como expresan Morales y Bermejo, *hacer una descripción de la evolución histórica de las enseñanzas profesionales, ¿desde donde iniciarla?, ¿desde las estructuras gremiales de la Edad Media y la figura del "aprendiz" como introducción al gremio o profesión?, o ¿incluso antes?*.

De los diversos hitos históricos acontecidos vamos a señalar algunos de los más significativos en relación con la configuración del sistema de FPO.

Uno de los primeros intentos por de institucionalizar la FPO data de 1924 con las Escuelas Elementales de Trabajo (Moreno, 2000).

En el año 1931 organiza el estado el primer Servicio Público para la Promoción del Empleo.

En 1955 se aprueba la Ley de Formación Profesional Industrial que funda las Escuelas de Preaprendizaje, Aprendizaje y Maestría Industrial, encargando el desarrollo de la Ley al Ministerio de Educación (Moreno, 2000).

Una cronología a partir del año 1955 es la de los autores Gallego y Alonso (1996:76). Señalan los siguientes acontecimientos:

1955: Creación de las Universidades Laborales.

1957: Oficina Sindical de Formación Profesional Acelerada, fundada con un objetivo muy parecido a la FPO (cursos cortos e intensos y monográficos para la cualificación de los trabajadores).

1958: El Ministerio de Trabajo apoya económicamente los cursos de Formación Intensiva Profesional.

1960: Fondo Nacional para la Protección del Trabajo que, entre otros objetivos, incluye la financiación de centros de formación laboral. También entidades privadas empiezan a impartir enseñanzas.

1964: Programa de Promoción Profesional Obrera (PPO) conectado con el primer Plan de Desarrollo. Metodología y características con centros fijos y centros colaboradores.

1973: Servicio de Acción Formativa (SAF), sustituye al PPO, y depende de la Seguridad Social, el Fondo Nacional de Protección del Trabajo y la AISS (Administración Institucional de Servicios Socioprofesionales, la antigua Organización Sindical).

1975: Servicio de Empleo y Acción Formativa (SEAF). Sustituye al SAF y trata de unir la función formativa con la promoción del empleo.

1978: Instituto Nacional de Empleo (INEM) con múltiples objetivos: promoción de empleo, pago de los subsidios de empleo y FPO. Recogido por un Consejo formado por el Gobierno, Sindicatos y Patronal.

Algunos autores consideran como posibles antecedentes de la FPO algunas fechas de la cronología anterior. Por un lado, según Jiménez (1996), se considera como un posible antecedente, la creación de la Gerencia del Programa de Promoción Profesional Obrera (PPO) según Orden del Ministerio

de Trabajo de 18 de abril de 1964. Otro elemento regulador importante lo constituye la creación del Servicio de Acción Formativa (SEAF) por Decreto 3206/1973 de 21 de diciembre, que se entiende como una prestación de la Seguridad Social. También se podría encontrar algún antecedente en el Decreto de 7 de Septiembre de 1951 por el que se regulan las enseñanzas profesionales agrarias y la creación definitiva del Servicio de Extensión Agraria (SEA) en 1956.

Siguiendo a Jiménez (1996), otra fecha que resalta es la de 1978, con la creación del Instituto Nacional de Empleo (INEM) por Decreto Ley 36/1978 de 16 de noviembre, organismo autónomo adscrito al Ministerio de Trabajo (y Seguridad Social después) en el que se integra el PPO y el SEAF. El INEM, entre otras funciones, tiene que fomentar la formación del trabajador en estrecha vinculación con la Política de Empleo, a través de las oportunas acciones de actualización, perfeccionamiento y, en su caso, reconversión profesional.

Otro campo de influencia proviene de la regulación de los derechos y deberes de los trabajadores tales como el Estatuto de los Trabajadores (Ley de 10 de marzo de 1980), en cuyo artículo 11 se recoge la formación dentro de la empresa y el trabajo en prácticas, en el artículo 17 en el que se ordena la calificación profesional, en el artículo 22 hace mención a los permisos de formación profesional y de perfeccionamiento y en el artículo 55 se establece la posibilidad de reconversión y perfeccionamiento.

Sigue mencionando el autor que en la Ley Básica de Empleo (51/1980 de 8 de octubre) se establece en el artículo 14 que en el Programa de Fomento de Empleo, el INEM establecerá un programa anual de FPO que, con carácter gratuito, asegure la adecuada formación profesional de los que quieren incorporarse al mundo laboral o, encontrándose en él, pretendan reconvertirse o alcanzar una mayor especialización profesional.

De esta forma, el INEM, o en su caso, los organismos propios de las Comunidades Autónomas que hayan asumido el traspaso de la gestión de

determinadas competencias, se convierte en el principal organismo que imparte FPO al convertirse, también, en el órgano ejecutor de la política de empleo según queda reflejado en la Ley Básica de Empleo.

Al hablar de competencias en materia de formación, en España, como señala Jiménez (1996), se fueron gestando acuerdos socioeconómicos entre empresarios y sindicatos los que después se sumó el Gobierno convirtiéndolos en Tripartito (AES). Dichos acuerdos propiciaron el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional (FIP).

Por otro lado, y siguiendo a Fina (1991), hay que resaltar que en España, el sistema de FPO ha experimentado una ampliación muy importante en los últimos años. Esta expansión, según el autor se inició con el Fondo de Solidaridad para el Empleo, creado al amparo del Acuerdo Económico y Social firmado por el Gobierno, la CEOE y UGT a finales de 1984, y recibió un importante impulso adicional con los programas co-financiados por el Fondo Social Europeo, entre los que se encuentra buena parte de los programas del denominado Plan de Formación e inserción Profesional (FIP).

El Plan FIP se establece el 30 de abril de 1985, y actualmente está vigente por la normativa: Real Decreto 631/1993, de 3 de mayo. En apartados posteriores lo analizaremos.

El Plan FIP ha supuesto un paso importante e imprescindible para integrar y priorizar las políticas formativas (González, 1992).

Para cerrar este apartado, vamos a destacar tres etapas de la evolución normativa de la FPO según la división que hace Pérez (1997:123):

- Una primera etapa, (1964-1980), que abarcaría hasta la consolidación del INEM y la aprobación de la Ley Básica de Empleo de 1980, se centra básicamente en la formación para el reciclaje o reconversión profesional de los trabajadores adultos, teniendo una importancia más reducida la formación inicial de jóvenes.

- La segunda etapa (1981-1984), que podríamos definir de transición, se extiende desde la Ley Básica de Empleo hasta la firma del Acuerdo Económico y Social (AES). En ella va adquiriendo mayor peso la formación dirigida a los parados, especialmente jóvenes sin cualificaciones profesionales iniciales.
- La tercera etapa, la actual, 1985 en adelante, que se abre con el AES y la aprobación del Plan Nacional de formación e Inserción Profesional (Plan FIP), se consolida el predominio de los programas a favor de desempleados con mayores dificultades en el mercado de trabajo. Dentro de estos, los jóvenes sin cualificaciones profesionales o con formaciones insuficientes o inadecuadas y sin experiencia laboral adquieren el mayor protagonismo.

A continuación mostramos una relación de Leyes, Decretos, Reales Decretos, Ordenes y Resoluciones que forman, unos en mayor medida que otros, el marco legislativo relacionado con el sistema de Formación Profesional Ocupacional.

MARCO LEGISLATIVO DE LA F.P.O.
LEY 1/1986, de 7 de enero (B.O.E. 10-01-1986), por la que se crea el Consejo General de Formación Profesional.
REAL DECRETO 631/1993, de 3 de mayo (B.O.E. 4-05-1993), por el que se regula el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional.
ORDEN de 13 de abril de 1994 (B.O.E. 28-04-1994), por la que se dictan normas de desarrollo del Real Decreto 631/1993, de 3 de mayo, por el que se regula el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional.
REAL DECRETO 797/1995, de 19 de mayo (B.O.E. 10-06-1995), por el que se establece directrices sobre los certificados de profesionalidad y los correspondientes contenidos mínimos de formación profesional ocupacional.
ORDEN de 20 de septiembre de 1995 (B.O.E. 14-10-1995), por la que se modifica la de 13 de abril de 1994, por la que se desarrolla el Real Decreto 631/1993, regulador del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional.
CORRECCIÓN de errores (B.O.E. 8-11-1995) de la Orden de 20 de septiembre de 1995 por la que se modifica la de 13 de abril de 1994, por la que se desarrolla el Real Decreto 631/1993, regulador del Plan

Nacional de Formación e Inserción Profesional.
RESOLUCIÓN de 20 de marzo de 1996 (B.O.E. 11-04-1996), del Instituto Nacional de Empleo, sobre el procedimiento de reintegro de subvenciones y ayudas concedidas por el organismo, percibidas indebidamente por sus beneficiarios.
LEY 19/1997, de 9 de junio (B.O.E. 10-06-1997), por la que se modifica la ley 1/1986 de 2 de enero, por la que se crea el Consejo General de Formación Profesional.
RESOLUCIÓN de 15 de octubre de 1997 (B.O.E. 7-11-1997), del Instituto Nacional de Empleo, por la que se convoca la participación de entidades y centros colaboradores de dicho Instituto en la programación anual de cursos del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional, correspondiente al año 1998.
REAL DECRETO 1684/1997, de 7 de noviembre (B.O.E. 18-11-1997), por el que se aprueba el Reglamento de Funcionamiento del Consejo General de Formación Profesional.
ORDEN de 14 de octubre de 1998 (B.O.E. 26-10-1998), por la que se modifica la de 13 de abril de 1994, por la que se desarrolla el Real Decreto 631/1993, de 3 de mayo, por el que se regula el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional.
REAL DECRETO 375/1999, de 5 de marzo (B.O.E. 16-03-1999), por el que se crea el Instituto Nacional de las Cualificaciones.
RESOLUCIÓN de 28 de octubre de 1999 (B.O.E. 29-11-1999), del Instituto Nacional de Empleo, por la que se convoca la participación de entidades y centros colaboradores de dicho Instituto en la programación anual de cursos del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional, correspondiente al año 2000.
ORDEN de 2 de noviembre de 2000 (B.O.E. núm. 280 de 22-11-2000), por la que se convoca y se regula las bases para la concesión de subvenciones para la puesta en práctica de programas experimentales en materia de formación y empleo, financiados con cargo a la reserva presupuestaria prevista en la disposición adicional vigésima tercera de la Ley 54/1999, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2000.
RESOLUCIÓN de 16 de noviembre de 2000 (B.O.E. núm. 303 de 19-12-2000), del Instituto Nacional de Empleo, por la que se convoca la participación de entidades y centros colaboradores de dicho instituto en la programación anual de cursos del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional correspondiente al año 2001.
ORDEN de 19 de abril de 2001 (B.O.E. num.101 de 27-04-2001), por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas para la puesta en práctica de un programa experimental de formación e inserción laboral de demandantes de empleo en tecnologías de la información y de las comunicaciones, y se regulan las características de dicho programa.
ORDEN TAS/466/2002, de 11 de febrero, (B.O.E. núm. 56 de 06-03-2002 Pág. 9155), por la que se modifica la Orden de 13 de abril de 1994, por la que se desarrolla el Real Decreto 631/1993, de 3 de mayo regulador del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional, en lo relativo a la actualización de las cuantías

económicas de las subvenciones y ayudas recogidas en la misma.
--

LEY ORGÁNICA 5/2002, de 19 de junio (B.O.E. núm. 147 de 20-06-2002, p. 22437), de las Cualificaciones y de Formación Profesional.

Fuente: INEM

4. POLÍTICA DE EMPLEO: PLAN NACIONAL DE ACCIÓN PARA EL EMPLEO

La Formación Profesional Ocupacional forma parte de la Política de Empleo del país y de esta política se deriva el Plan Nacional de Acción para el Empleo (2002). Dentro del cual vamos a analizar las distintas recomendaciones que se hacen para este año, así como los pilares (objetivos) en los que se basa el plan y las medidas que se van a desarrollar.

Recomendaciones:

1. Completar la modernización de los servicios públicos de empleo, a fin de aumentar su eficacia y mejorar la aplicación del enfoque preventivo, especialmente por lo que respecta a los desempleados adultos para cubrir a todos los posibles beneficiarios.

El Estado Español ha continuado a lo largo del año 2001 con el proceso de descentralización del servicio público de empleo hacia las Comunidades Autónomas, con objeto de acercar a los ciudadanos los procesos de gestión que les afectan, sin cuestionar la unidad del mercado de trabajo en España, ni la libre circulación de trabajadores en el conjunto del territorio del Estado.

De las 17 Autonomías existentes, 12 han recibido la transferencia de las competencias de gestión de las políticas activas de empleo y formación ocupacional hasta el 1 de enero de 2002, estando previsto la continuación de este proceso a lo largo del presente año.

2. Tomar medidas eficaces y globales para incrementar la tasa global de empleo y para reducir las desigualdades entre hombres y mujeres en materia

de empleo y desempleo. En el marco de un planteamiento de integración de la igualdad entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas debería fijarse y cumplir objetivos en materia de oferta de servicios de cuidado de niños y otras personas dependientes.

3. Completar adecuadamente las recientes reformas en materia de formación profesional para que incluyan una estrategia global y coherente sobre el aprendizaje permanente, con establecimiento de objetivos verificables, para aumentar los niveles educativos y la participación de los adultos en la educación y la formación, mejorar los bajos niveles de cualificación y potenciar la educación no formal.

4. Seguir modernizando el mercado de trabajo y la organización del trabajo, con la participación activa de los interlocutores sociales, para reducir el alto porcentaje de contratos de duración determinada e incrementar el recurso a los contratos de tiempo parcial.

5. Reducir las disparidades regionales en materia de empleo y desempleo, facilitando las condiciones que permitan crear empleo en las regiones con peores tasas y eliminando los obstáculos a la movilidad laboral.

Pilares:

Pilar I: Empleabilidad:

- Prevención (Ej.: Orientación, formación y asesoramiento a emprendedores).
- Sistemas de prestaciones y activación (Ej.: Coordinación e Integración de la Formación Profesional Ocupacional y la Formación Reglada).
- Actividades de mayores (Ej.: Talleres de Empleo).
- Mejorar la calidad de los sistemas de educación y de formación (Ej.: Programa de garantía social).

- Desarrollo de E-Learning (Ej.: Programa de Alfabetización y de Formación Básica en nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación).
- Cuellos de botella (Ej.: Creación del Observatorio Regional).
- Discriminación e inclusión social (Ej.: Itinerarios Integrados de Inserción para colectivos especiales).

Pilar II: Espíritu de empresa:

- Reducir costes y cargas a las empresas (Ej.: Cursos de fomento del autoempleo, economía social y gestión de PYMES).
- Promover las actividades empresariales (Ej.: Centros de Iniciativa Empresarial).
- Aprovechar el potencial de nuevas oportunidades de empleo (Ej.: Fomento del empleo autónomo: Nuevos yacimientos de empleo).
- Acción regional y local por el empleo (Ej.: Programa de apoyo a la economía social).
- Reformas fiscales para el empleo y la formación (Ej.: Programa de ayudas a la contratación indefinida de desempleados, tanto a tiempo completo como parcial, así como a la transformación de contratos temporales en indefinidos).

Pilar III: Adaptabilidad:

- Modernización de la organización del trabajo: iniciativas de los interlocutores sociales (Ej.: Acuerdo para la Estabilidad en el Empleo).

- Modernización de la organización del trabajo: regulación del entorno (Ej.: Convenios con empresarios y Sindicatos para programas de Prevención de Riesgos Laborales).
- Apoyar la adaptabilidad de las empresas como un componente de la formación a lo largo de la vida (Ej.: Acciones de Formación Continua para trabajadores autónomos).

Pilar IV: Igualdad de oportunidades:

- “Mainstreaming” de la igualdad de género (Ej.: Creación de la red de Agentes de Igualdad de Oportunidades).
- Atajar las desigualdades de género (Ej.: Apoyo y formación para la reinserción, promoción y ascenso laboral de las trabajadoras).
- Reconciliar trabajo y vida familiar (Ej.: Guarderías para hijos en edad no escolar de las alumnas en cursos incluidos en este pilar. Dicho gasto debe ser considerado elegible en el Plan FIP).

Medidas:

Algunas de las medidas que se contemplan en el Plan Nacional de Acción para el Empleo 2002, son:

- Combatir el paro prolongado mediante acciones de reinserción laboral de los desempleados de larga duración.
- Ofrecer a los desempleados posibilidades de inserción en el mercado laboral.
- Ofrecer vías de inserción profesional a los jóvenes.
- Apoyar la inserción de las personas discapacitadas en el mercado laboral.
- Asegurar la actualización del nivel de competencias de los trabajadores.

- Fomentar los procesos de modernización de las organizaciones públicas y privadas que favorezcan la creación y estabilidad de empleo.
- Promover mecanismos de integración y mejora de la eficiencia de los subsistemas de Formación Profesional.
- Ayudas a los agentes mediadores para cofinanciar con ellos la formación de trabajadores para que perfeccionen sus conocimientos profesionales y lingüísticos, con vistas a facilitar la libre circulación en el ámbito de la UE, o su inserción profesional.
- Ayudas a entidades que desarrollen actividades de información, asesoramiento y orientación sociolaboral a favor de emigrantes y retornados españoles, encaminadas a su inserción en el mercado de trabajo.
- Ayudas a entidades que realicen actividades de formación profesional ocupacional a favor de emigrantes y retornados españoles.
- Fomento de la movilidad geográfica de los trabajadores emigrantes del interior.
- Formación y difusión de la cooperativa y la sociedad laboral.
- Propiciar que los emigrantes y españoles retornados puedan establecerse como autónomos.
- Ayudas encaminadas a la impartición de cursos de formación en materia de autoempleo
- Ayudas a la inversión en cooperativas y sociedades laborales.
- Formación de usuarios.
- Formación de profesionales de las TIC.
- Favorecer la generación de nueva actividad que permita la creación de empleo.

5. EL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN E INSERCIÓN PROFESIONAL (PLAN FIP)

5.1. Evolución Normativa del Plan FIP

Como hemos visto en apartados anteriores, la normativa en relación con la FPO es diversa, pero de toda ella, la más importante es la que se establece en el año 1985 con el Acuerdo del Consejo de Ministros del 30 de abril, quedando reflejada en la Orden Ministerial de 31 de julio de 1985: “El Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional”. Es la normativa que nace con el fin de coordinar el ámbito en sí de la FPO.

Con la creación del Plan F.I.P. se pretendía lo siguiente:

- Reordenar las acciones de formación ocupacional profundizando en la reinserción profesional de las personas en paro, cuya permanencia en el mismo constituye una dificultad adicional para su vuelta al trabajo.
- Establecer mecanismos para garantizar una adecuada articulación de la formación ocupacional con los objetivos generales de la política de empleo, (la planificación plurianual de objetivos, la exigencia de requisitos mínimos para los centros colaboradores, y la necesidad de establecer, con carácter general, las enseñanzas mínimas en cada especialidad para expedir los correspondientes certificados de profesionalidad).
- Vincular estrechamente la formación ocupacional a la inserción profesional.
- Garantizar, mediante la expedición de certificados de profesionalidad, la adecuada transparencia del mercado de trabajo, a nivel interno y Comunitario, en beneficio de empresas y trabajadores.

- Posibilitar la convalidación o correspondencia entre los conocimientos adquiridos en la formación ocupacional y la formación reglada.

Desde la constitución del Plan FIP en el año 1985 se han ido produciendo algunas modificaciones para adaptarlo a las necesidades y cambios producidos en el mercado de trabajo, al igual que para mejorar el sistema de gestión y ofrecer una mayor calidad.

Una de esas modificaciones fue en el año 1986, y se deriva de la necesidad de facilitar la realización práctica y eficaz del Plan y de adaptar los programas a las nuevas Orientaciones del Fondo Social Europeo (FSE). Las principales modificaciones que introduce la nueva normativa afecta a los colectivos beneficiarios de estas acciones y a su duración. Esta modificación es la del Acuerdo de Consejo de Ministros de 10 de Enero y la orden ministerial de 20 de Febrero.

En el año 1987, dos grandes objetivos orientan la política de FPO según Pérez (1997). En el plano cuantitativo, mantener el crecimiento iniciado en 1985 y 1986 y en el plano cualitativo, mejorar la calidad y la gestión de la formación. La nueva Orden Ministerial de 9 de febrero de 1987 incrementó, al igual que posteriormente se hizo para 1988 y 1989, la cuantía de las ayudas y becas de los participantes en los cursos del Plan FIP. También debemos destacar la introducción de la obligatoriedad para el empresario de notificar a los representantes legales de los trabajadores contratados para la formación. Finalmente, en relación a la gestión, se potencian las acciones destinadas a la formación de formadores.

En el año 1989 se concibe como un año de transición debido a la repercusiones que tendrá la reforma del FSE, la reforma del sistema de la Educación Técnico-Profesional del Ministerio de Educación y Ciencia y la reforma del INEM. La nueva Orden de 4 de abril de 1989 introduce un conjunto de cambios siguiendo la línea de anteriores años y reforzando las pasadas modificaciones. Únicamente cabe destacar el esfuerzo por crear y mantener

procedimientos de evaluación y control sobre la red de Centros Colaboradores del INEM (Pérez, 1997).

En el año 1990 se aprueba el Plan FIP en el Real Decreto 1618/1990 de 14 de diciembre, en el que se establece como finalidad “reorientar las acciones de FPO, teniendo en cuenta la inserción y reinserción profesional de aquellas personas en situación de paro, a través de unos acuerdos y de ofertas formativas con distintos organismos e instituciones”.

5.2. El Actual Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional: Real Decreto 631/1993, de 3 de Mayo

El proceso de traspaso de la gestión de la Formación Ocupacional a las Comunidades Autónomas, la asunción por parte de los interlocutores sociales de un alto grado de responsabilidad en la impartición de la formación continua a los trabajadores asalariados, la necesidad de asegurar la complementariedad entre la formación profesional reglada y la ocupacional, así como el contexto socio-económico, son circunstancias que revelan la necesidad de introducir modificaciones en el marco normativo del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional (Real Decreto 1618/1990 de 14 de diciembre) con el fin de asegurar la transparencia, efectividad, igualdad de oportunidades, y la adecuada asignación de recursos públicos destinados a la cualificación profesional. Esta modificación se establece con el Real Decreto 631/1993, de 3 de mayo, que regula actualmente la FPO a nivel nacional.

Este Real Decreto pretende una reordenación de las acciones de Formación Ocupacional poniendo un mayor énfasis en la reinserción profesional de aquellas personas en situación de paro.

El actual Plan FIP se desarrolla a través de diferentes Ordenes, que son:

- Orden de 13 de abril del 94: Normas de desarrollo del Plan FIP.

- Orden de 20 de septiembre del 95: Modifica algunos artículos de la Orden de 13 de abril del 94.
- Orden de 14 de octubre del 98: Modifica algunos artículos de la Orden de 13 de abril del 94.

A continuación pasaremos a señalar algunos aspectos del actual Plan FIP como son los destinatarios, planificación y programación de las acciones formativas; la selección, derechos y deberes de los alumnos; la evaluación, seguimiento y gestión; así como los relacionados con los centros colaboradores, la formación del profesorado, los certificados de profesionalidad, entre otros.

El Plan F.I.P., comprende el conjunto de acciones de formación profesional ocupacional dirigidas a los trabajadores desempleados para proporcionarles cualificaciones requeridas por el sistema productivo e insertarles laboralmente, cuando los mismos carezcan de formación profesional específica o su cualificación resulte insuficiente o inadecuada.

Tendrán preferencia para participar en las acciones del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional los siguientes colectivos:

- Desempleados perceptores de prestación o subsidio por desempleo.
- Desempleados mayores de veinticinco años, en especial los que lleven inscritos más de un año como parados.
- Desempleados menores de veinticinco años que hubiesen perdido un empleo anterior de, al menos, seis meses de duración.
- Desempleados con especiales dificultades para su inserción laboral, en especial mujeres que quieran reintegrarse a la vida activa, minusválidos y emigrantes.

Planificación de las acciones.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, teniendo en cuenta las propuestas de las Comunidades Autónomas que hayan asumido el traspaso de la gestión del Plan F.I.P., realizará una planificación trienal de las acciones a desarrollar estableciendo una distribución, a nivel estatal y de Comunidad Autónoma, por especialidades formativas y colectivos prioritarios, teniendo en cuenta las características del paro y las necesidades de formación en las diferentes Comunidades Autónomas y sectores productivos.

También se planificarán acciones de formación del profesorado que respondan a las necesidades de formación de éstos.

Programación de los cursos.

Anualmente, el INEM o, en su caso, las Comunidades Autónomas que hayan asumido el traspaso de la gestión del Plan F.I.P., elaborarán la programación de los cursos, con sujeción a los objetivos establecidos en la planificación.

La programación anual de cursos podrá ser complementada con programaciones extraordinarias, cuando la evolución del mercado de trabajo así lo requiera.

La convocatoria a las entidades y centros colaboradores, para participar en la correspondiente programación anual, deberá realizarse tres meses antes del comienzo del ejercicio anual.

Acciones Formativas.

Los cursos de formación profesional podrán ser de carácter presencial o a distancia.

La parte práctica del correspondiente programa deberá realizarse en aulas-taller apropiadas o en empresas con las que se hayan celebrado los oportunos convenios de colaboración, directamente o a través de la organización empresarial correspondiente. No supondrá la existencia de relación laboral entre los alumnos y la empresa.

En el convenio deberá describirse el contenido de las prácticas, duración, lugar, horario y sistema de tutorías para su seguimiento y evaluación.

Las empresas podrán recibir una compensación económica por alumno / hora de práctica, en la que se incluirá el coste de la suscripción de una póliza colectiva de accidentes de trabajo.

El MTAS determinará las especialidades que puedan impartirse por la modalidad a distancia,.

Selección de alumnos.

La preselección de los candidatos a participar en las acciones formativas del Plan F.I.P., se realizará por las Direcciones Provinciales del INEM.

La selección de los alumnos, de entre los candidatos así preseleccionados, se llevará a cabo por los docentes.

En el caso de Comunidades Autónomas que hayan asumido el traspaso de la gestión del Plan FIP, se seguirá el procedimiento establecido en convenios de colaboración por los que se desarrollan los acuerdos de traspaso de la gestión de la FPO.

Derechos y obligaciones de los alumnos.

Las personas participantes en las acciones formativas del Plan F.I.P. gozarán de la gratuidad de la formación, tendrán cubierto el riesgo de accidente

derivado de la asistencia a los cursos y podrán tener derecho a las siguientes ayudas:

- a) De transporte, manutención y alojamiento.
- b) Becas, cuando se trate de desempleados minusválidos.

Los alumnos tendrán la obligación de asistir y seguir con aprovechamiento los cursos de FPO.

Evaluación y seguimiento.

El INEM o, en su caso, las C. Autónomas que hayan asumido el traspaso de la gestión del Plan FIP., deberán remitir información anual sobre grado de cumplimiento de las programaciones efectuadas, cualificaciones adquiridas por los alumnos, grado de inserción profesional de los mismos y evaluación de los centros colaboradores. Dicha información se remitirá para su conocimiento a la Comisión Permanente del Consejo General de Formación Profesional.

Gestión.

La gestión de las acciones del Plan F.I.P., corresponderá al INEM o a las Comunidades Autónomas que hayan asumido el traspaso de la gestión del mismo.

Podrán colaborar en la impartición de dichas acciones de formación profesional ocupacional:

- a) Los centros colaboradores, en aquellas especialidades homologadas.

- b) Las organizaciones *empresariales o sindicales*, los organismos paritarios de formación de ámbito sectorial estatal, y las organizaciones representativas de la economía social.
- c) Las entidades públicas o privadas de formación.
- d) Las empresas con las que se haya suscrito convenio de colaboración.

Centros colaboradores.

La autorización para el funcionamiento como centro colaborador y la inscripción en el correspondiente censo se llevará a cabo, siempre que se cumplan los requisitos mínimos establecidos.

Requisitos mínimos que deben cumplir los centros colaboradores:

1. Los centros colaboradores deberán reunir las condiciones higiénicas, acústicas, de habitabilidad y de seguridad, exigidas por la legislación vigente, y disponer de licencia de apertura del Ayuntamiento como centro de formación.
2. Por cada una de las especialidades formativas homologadas, teniendo en cuenta el Nº de plazas de formación que el centro puede atender simultáneamente, deberá reunir los siguientes requisitos mínimos:
 - a) Un aula por especialidad que tendrá un mínimo de 30 m² para grupos de 15 alumnos.
 - b) Un taller para realizar las prácticas profesionales, a partir de la superficie mínima indicada para las aulas, dependiendo de cada especialidad, que permita que todos los alumnos del mismo curso realicen las prácticas simultáneamente.

Sin perjuicio de lo anterior, además deberán cumplir para cada especialidad homologada, los requisitos que se establezcan al aprobarse los itinerarios formativos y las enseñanzas mínimas que conduzcan al correspondiente certificado de profesionalidad.

3. El centro deberá disponer, además de las siguientes instalaciones:
 - a) Un espacio de 50 metros cuadrados, como mínimo, para despachos de dirección, sala de profesores y actividades de coordinación.
 - b) Una secretaría.
 - c) Aseos y servicios higiénico-sanitarios en N^o adecuado a la capacidad del centro.
4. En cada especialidad formativa se mantendrá una relación máxima profesor / alumno de 1/20. El profesorado deberá ser experto en la especialidad formativa de que se trate y acreditar su formación.
5. Los requisitos que deben cumplir los centros colaboradores que impartan formación a distancia, serán los que se determinen para cada especialidad, a medida que se establezcan los itinerarios formativos que permitan alcanzar el correspondiente certificado de profesionalidad

Obligaciones de los centros colaboradores:

Son obligaciones de los centros colaboradores:

1. Mantener las instalaciones y la estructura de medios, sobre la base de las cuales se ha producido la inscripción como centro colaborador, y adaptarlas a los requisitos mínimos que en cada momento se exijan para cada especialidad homologada.

2. No percibir cantidad alguna de los alumnos incluidos en las programaciones del Plan F.I.P.
3. Hacer constar en su publicidad su condición de centro colaborador, así como la cofinanciación por el Fondo Social Europeo, exclusivamente para aquellas acciones incluidas en la programación del Plan F.I.P.
4. Comunicar al INEM, o a la C. Autónoma respectiva, la fecha de inicio de los cursos, duración de los mismos y relación nominal del profesorado, debiendo solicitar autorización previa para su modificación.

Asimismo, deberán comunicar una relación nominal de los alumnos que participen en cada curso y las incidencias de su no presentación, rechazo o abandono.

5. Colaborar en los procesos para la selección de alumnos y para su inserción en el mercado de trabajo, en la forma que se determine por el MTAS.
6. Llevar contabilidad separada de todos los gastos que realicen para impartir cursos incluidos en la programación del Plan F.I.P.
7. Solicitar autorización expresa para continuar como centro colaborador cuando se produzca un cambio de titularidad.

Pérdida de la condición de centro colaborador:

Se *revocará la autorización como centro colaborador* mediante resolución motivada de la autoridad competente para concederla, previa

audiencia del titular del centro, cuando el mismo incurra en alguno de los siguientes supuestos:

- a) Incumplimiento de alguna obligación prevista en el apartado anterior
- b) Subcontratación con un tercero para la ejecución de los cursos cuya realización le haya sido aprobada.
- c) Aplicación de las subvenciones a fines distintos al concedido.
- d) No inclusión en la programación de cursos durante dos años consecutivos.

Previo aviso con una antelación mínima de tres meses, también podrá *revocarse la homologación de alguna especialidad formativa*, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- a) No conservación de las exigencias técnico-pedagógicas, materiales y de personal tenidas en cuenta en la homologación de la especialidad.
- b) No adecuación de la especialidad al sistema productivo.
- c) No programación por la Administración competente, durante 2 años seguidos, de curso correspondiente a la especialidad homologada.
- d) No superación de los mínimos de calidad de la formación y de los resultados de inserción profesional de los alumnos.

Las resoluciones de revocación pondrán fin a la vía administrativa.

Subvenciones a los centros colaboradores:

Los cursos impartidos por centros colaboradores, en las especialidades formativas homologadas e incluidas en la correspondiente programación anual,

serán objeto de subvención, cuya cuantía máxima se fijará a través de módulos por alumno / hora de curso, aplicables en todo el territorio nacional, que tendrán en cuenta la especialidad a impartir, el nivel formativo del curso y el grado de dificultad de la técnica utilizada, así como el carácter presencial o a distancia de las acciones formativas.

La subvención compensará los costes de profesorado, seguro de accidente de los alumnos, medios y materiales didácticos, amortización de instalaciones y equipos, y gastos generales efectivamente realizados y justificados. A la cantidad resultante se podrá adicionar un 10% para compensar gastos de difícil justificación, sin que en ningún caso la cuantía de la subvención pueda superar la del módulo correspondiente.

Formación del profesorado.

Con el fin de mejorar la calidad de la formación profesional ocupacional se establecerán programas para complementar la formación inicial, suministrar una formación inicial didáctica o facilitar la actualización técnico-pedagógica del profesorado y de los expertos docentes.

Promotores de orientación e inserción profesional.

Los promotores de orientación e inserción profesional del Instituto Nacional de Empleo tendrán los siguientes cometidos:

a) Promover y realizar actividades de información y orientación profesional en favor de los parados.

b) Realizar una continua prospección de las necesidades de cualificación en los mercados locales de empleo y de la adecuación a las mismas de la formación que se está impartiendo.

c) Participar en los procesos de selección, control y evaluación de los centros colaboradores.

d) Analizar los resultados alcanzados por los alumnos a la finalización de los cursos.

Observatorio Permanente de las Ocupaciones.

El INEM mantendrá actualizado el Observatorio Permanente de las Ocupaciones, con información sobre los mercados locales y sectoriales de empleo.

El Observatorio tiene como función la elaboración o actualización de los estudios sectoriales, estructuración de las familias profesionales, confección de medios didácticos y análisis de nuevos métodos de formación, especialmente de formación a distancia.

Centros Nacionales de Formación Profesional Ocupacional.

Los Centros Nacionales de FPO, especializados por familias profesionales, según relación que se adjunta, tendrán los siguientes cometidos:

a) Elaboración y actualización de los estudios sectoriales.

b) Actualización del Observatorio Permanente de las Ocupaciones.

c) Elaboración, seguimiento y evaluación de los medios didácticos.

d) Desarrollo de los estudios y propuestas técnicas necesarias para determinar las enseñanzas mínimas e itinerarios formativos, integrados por módulos, que conduzcan en cada especialidad al certificado de profesionalidad, tanto para la formación presencial como a distancia.

e) Desarrollo de los planes anuales de formación y perfeccionamiento de los profesores y expertos docentes.

f) Calificación de demandantes de empleo.

Certificados de profesionalidad.

El Gobierno establecerá los itinerarios formativos y los conocimientos mínimos en cada especialidad que conduzcan al *certificado de profesionalidad*, que, con carácter oficial y validez en todo el territorio nacional, será expedido por las Administraciones laborales competentes para gestionar las acciones del Plan F.I.P., a los alumnos que hayan superado las evaluaciones correspondientes al respectivo nivel profesional.

El MTSS, elaborará un repertorio nacional de Certificados de Profesionalidad, en coordinación con el Catálogo de Títulos Profesionales del Ministerio de Educación y Ciencia, a efectos de establecer el sistema de correspondencias y convalidaciones entre las enseñanzas de FPR y los conocimientos adquiridos en la FPO y en la experiencia laboral.

Estadística.

La estadística de FP deberá proporcionar información sobre el N° de cursos impartidos desglosada según clase de centro en el que se impartan, características y distribución territorial de los mismos, número de alumnos formados clasificados según el resultado de la evaluación, características personales, colectivo al que pertenecen, especialidad formativa y características profesionales del último empleo.

6. ORDENACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL

6.1. Metodología seguida para la Ordenación de la Formación Profesional Ocupacional

El INEM ha desarrollado una Metodología para la Ordenación de la FPO, con el objetivo principal de propiciar una nueva organización de ésta, mejorando y actualizando la oferta existente.

La aplicación de esta Metodología permite determinar las Cualificaciones Profesionales que demanda el mundo productivo en las distintas Ocupaciones y por otra, estructurar la formación que debe impartirse para dar respuesta a esas exigencias.

En FPO se forma a los alumnos en una ocupación concreta la cual se basa en un Perfil Profesional específico, por el que debemos de entender: *conjunto de saberes, técnicas, aptitudes y actitudes sociales que se demandan de una persona que desempeña o que va a ocupar un puesto de trabajo determinado* (INEM).

Se desprende que para conocer el Perfil Profesional de una determinada ocupación hemos de tener en cuenta una serie de factores, como son: las condiciones físicas, conocimientos, experiencias o prácticas en el puesto, personalidad, habilidades, métodos, condiciones de trabajo, etc. (Orientación, 1997).

La adquisición del Perfil Profesional se justifica a través del Certificado de Profesionalidad que se adquiere al terminar cualquier acción o programa de FPO.

La metodología de estudio de las ocupaciones nos permite conocer cuales son las competencias necesarias que debe poseer la persona trabajadora para desarrollar su trabajo y, por tanto, qué debe saber, qué debe saber hacer y cómo debe estar y comportarse (Programa Libra, 1997).

El INEM realiza estos estudios para establecer los contenidos o enseñanzas mínimas requeridas para cada ocupación y cuya expresión oficial son los Certificados de Profesionalidad.

Las fases del desarrollo de la Metodología son:

1ª. Estructuración Ocupacional de la Familia Profesional.

2ª. Determinación del Perfil Profesional de cada Ocupación.

3ª. Estructuración de la Oferta Formativa Ocupacional.

La primera fase: Estructuración Ocupacional de la Familia Profesional.

En esta primera fase, el objetivo será obtener la relación final de ocupaciones, agrupadas en Áreas Profesionales, de la Familia Profesional de que se trate. Para alcanzar este objetivo, debe realizarse lo siguiente:

Subfase 1.- Búsqueda y análisis de documentación.

Subfase 2.- Determinación de la relación definitiva de ocupaciones de la Familia Profesional.

Subfase 3.- Determinación de Áreas Profesionales.

Subfase 1: Búsqueda y análisis de la documentación

La documentación básica y fundamental que se tendrá en cuenta para la obtención del producto de esta fase será la siguiente (Caballero, 1999):

- Estudios Sectoriales.
- Observatorio Permanente de las Ocupaciones.
- Clasificaciones de Ocupaciones:
 - Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO).
 - Código de Ocupación (CO).
 - Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO).
- Estructura de la Familia Profesional.
- Correspondencia de cualificaciones del CEDEFOP.
- Títulos Profesionales de Formación Profesional del M.E.C.
- Repertorio de ocupaciones y ocupaciones con futuro.

Subfase 2.- Determinación de la relación definitiva de ocupaciones de la Familia Profesional.

Esta subfase esta compuesta por dos apartados, el primero es el de la valoración de la denominación y nivel de las ocupaciones, para lo cual tenemos unos criterios que nos ayudan a realizar dicha valoración para obtener una relación definitiva de ocupaciones. Éstos son:

- Que tengan entidad propia y no estén comprendidas en otras.
- Que las ocupaciones se correspondan con los niveles formativos que son competencia de la Formación Profesional Ocupacional (no considerar los correspondientes a niveles universitarios o equivalentes).
- Que estas ocupaciones puedan corresponderse con un proceso de formación con vistas a la cualificación profesional y eliminar aquellas que se caractericen por un bajo nivel de cualificación.
- Que las ocupaciones puedan ser fácilmente integradas en el proceso de libre circulación de trabajadores en la Unión Europea.
- Que a las ocupaciones se les aplique criterios de oportunidad referidos a su presencia cuantitativamente suficiente en el empleo y a la incidencia económica de su actividad, aunque ésta pueda estar concentrada geográficamente.

Una vez asignadas las denominaciones, se procede a seleccionar exclusivamente aquellas ocupaciones que puedan identificarse con niveles de cualificación.

Para diferenciar los niveles correspondientes a cada ocupación, se deben tomar en consideración los siguientes criterios:

- Nivel profesional o técnico de las tareas.
- Grado de responsabilidad y/o autonomía de la ocupación.
- Ubicación de la ocupación en su entorno funcional y/o organizativo.
- Nivel de formación necesario para el desarrollo profesional de la ocupación.

El segundo apartado de esta subfase es el Estudio de prospectiva externa. Una vez realizada la valoración de las ocupaciones y antes de establecer la relación definitiva, se aplicará un análisis de prospectiva externa a cada ocupación. Para ello se tomarán como referencia los siguientes criterios:

- Importancia de la ocupación dentro de la Familia Profesional.
- Aspectos cualitativos de la ocupación tales como si ésta es emergente, si permanece estable o si está en recesión, teniendo en cuenta aspectos sociológicos, geográficos, laborales, etc.
- Influencia de la evolución tecnológica de la Familia Profesional en la ocupación.
- Análisis comparativo con los diferentes estudios y clasificaciones internacionales de ocupaciones que forman parte de la documentación de base. Esto nos permitirá obtener información sobre las tendencias de desarrollo ocupacional en los países de nuestro entorno, como por ejemplo la aparición de nuevas ocupaciones o variación y evolución de sus contenidos.

Tomando como base este estudio prospectivo, se elaborará un informe explicativo de la situación y tendencias de la ocupación en el marco de la Familia Profesional y del sector económico al que pertenece, justificando la propuesta definitiva de cada ocupación.

Subfase 3: Determinación de Áreas Profesionales.

Una vez obtenida la relación definitiva de ocupaciones, éstas serán agrupadas por Áreas Profesionales.

Se entiende por Área Profesional *la agrupación de ocupaciones enmarcadas en una fase del o de los procesos productivos y/o actividad productiva y que puedan tener contenidos profesionales comunes (INEM).*

Para establecer Áreas Profesionales deben considerarse las actividades y subactividades recogidas en los Estudios Sectoriales y Repertorio de Ocupaciones, agrupando éstas por procesos de trabajo y contenidos formativos y profesionales comunes; las ocupaciones que presenten afinidades en estos aspectos configurarán un Área Profesional.

La segunda fase: Determinación del Perfil Profesional de cada Ocupación.

El objetivo de esta fase es determinar los Perfiles Profesionales correspondientes a las diferentes ocupaciones que integran las Áreas Profesionales.

Se parte de la relación de ocupaciones obtenida en la fase anterior y de los contenidos de las mismas.

Para alcanzar el objetivo descrito, deberán observarse las fases siguientes:

Subfase 1.- Determinación de Competencias Profesionales.

Subfase 2.- Establecimiento del desarrollo Profesional de la Ocupación.

Subfase 3.- Configuración del Perfil Profesional de la Ocupación.

Subfase 1.- Determinación de Competencias Profesionales:

Esta subfase comprende varios apartados, el primero de ellos es el establecimiento de la Competencia General. Siguiendo a Caballero (1999), en esta subfase se utilizará la síntesis descriptiva de la ocupación, y teniendo en cuenta las funciones que aparecen descritas en las distintas fuentes documentales, se procede a establecer la competencia general de la ocupación, entendida como la *expresión global del conjunto de competencias profesionales que constituyen una ocupación*. Las competencias profesionales definen *el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación, respecto a los niveles requeridos en el empleo*. Es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber y al saber hacer.

Las capacidades profesionales se deducen mediante un tratamiento de las aptitudes y actitudes descritas para cada ocupación, así como de su relación con el entorno profesional.

Las capacidades profesionales deben hacer referencia a todas las dimensiones de la profesionalidad en cuanto a:

- Capacidades técnicas: son aquellas aptitudes y actitudes relacionadas con lo que debe saber y saber hacer el trabajador.
- Capacidad organizativa: Capacidades para coordinar las diversas actividades de la ocupación.
- Capacidad de relación con el entorno: capacidad para responder a las relaciones y procedimientos establecidos en la organización del trabajo y para integrarse eficazmente, cooperando con otros

recursos humanos, así como el posible desarrollo de rasgos psicosociales.

- Capacidad de respuesta a contingencias: capacidades necesarias para responder a situaciones nuevas, implicando grado de responsabilidad, toma de decisiones y autonomía.

El segundo apartado es el de Establecimiento de Unidades de Competencia.

Las Unidades de Competencia, definen las grandes funciones que constituyen el desempeño de la actividad profesional de la ocupación, representan una parte significativa y fundamental de la misma y pueden reflejar grandes etapas del proceso de trabajo o técnicas fundamentales, dando lugar a productos acabados o servicios concretos.

A partir de la Competencia General, previamente definida y apoyándose en las funciones, procedimientos y técnicas recogidas en las distintas fuentes documentales se llevará a cabo un análisis de las mismas hasta identificar las Unidades de Competencia que configurarán el perfil profesional de la ocupación (Caballero, 1999).

Cada Unidad de Competencia estará referida por tanto a una de estas grandes funciones en la que quedarán englobadas las competencias profesionales requeridas para su desempeño eficaz. El conjunto de Unidades de Competencia conformarán la globalidad de la ocupación en el marco de la Competencia General definida.

El tercer apartado, es la Identificación de las Realizaciones Profesionales.

Una vez determinadas las Unidades de Competencia que caracterizan la ocupación, se procederá a derivar las Realizaciones Profesionales que la conforman. Las realizaciones profesionales surgen de la desagregación de las

unidades de competencia y constituyen elementos profesionales independientes que harán referencia a los procesos, técnicas o productos parciales de la misma, expresando además los logros técnicos, funcionales y de calidad que se esperan en el ejercicio profesional de la ocupación. Como referencia para esta desagregación de las unidades de competencia en realizaciones profesionales, habrá que basarse en el conjunto de tareas que configuran la ocupación (Caballero, 1999).

Las realizaciones profesionales deberán expresarse de manera que contemplen, al menos, tres aspectos fundamentales:

- Qué hace o qué función cumple el trabajador.
- Cómo lo hace (técnicas, métodos y/o procedimientos).
- Para qué lo hace: resultados y logros del trabajo.

El cuarto y último apartado de esta subfase son los Criterios de Ejecución.

A cada realización profesional se le asocian criterios de ejecución, entendiéndose por criterios de ejecución, las *pautas que permiten valorar como adecuado / inadecuado, satisfactorio / insatisfactorio, el desempeño de la Realización Profesional*. Los criterios de ejecución no deben ser entendidos como la desagregación de la realización profesional en operaciones elementales, sino como las pautas objetivas que permiten comprobar que la realización Profesional se ha ejecutado de la manera correcta; en la definición de los criterios de ejecución se deben expresar, con la suficiente precisión, cuando en su caso proceda, lo referente a:

- La utilización adecuada de medios de producción, materiales y productos.
- La aplicación correcta (procesos, métodos y procedimientos).
- La correcta obtención de los principales resultados de trabajo (productos y/o servicios)
- La selección y utilización adecuada de la información.

- La referencia a las capacidades profesionales de la ocupación (participativas, organizativas, de responsabilidad, etc. ...)

Las realizaciones profesionales con sus correspondientes criterios de ejecución constituirán el referente adecuado para la elaboración de las Pruebas de Certificación.

Subfase 2: Establecimiento del Desarrollo Profesional de la Ocupación

Se entiende como Desarrollo Profesional aquellos aspectos que hacen referencia a los medios, métodos, condiciones de trabajo, entorno laboral, requisitos necesarios para el desempeño de la ocupación y los diferentes ámbitos en donde puede ejercerse el desarrollo profesional.

- **Medios:** Partiendo de las Competencias Profesionales se procederá a determinar todos los medios necesarios para el desempeño de las actividades profesionales, tales como: instalaciones y servicios, materiales de utilización habitual, equipo y maquinaria, impresos y documentación, y herramientas / instrumentos.
- **Métodos / técnicas de trabajo:** Se deberán indicar los métodos, procesos, técnicas o procedimientos de trabajo específicos, necesarios para la obtención de los productos, bienes o servicios resultantes.
- **Condiciones de trabajo:** Se refiere a las características donde se desarrolla la actividad profesional, tanto las relativas al lugar de trabajo, como a otras condiciones especiales que puedan afectar a su realización tales como:
 - Condiciones ambientales.
 - Turnos/ horarios.
 - Requisitos profesionales: académico-profesionales, físicos y psicosociales
 - Riesgos profesionales, etc.

- **Entorno laboral** (Situación organizativa y funcional): En función del nivel de cualificación, se establecerá la ubicación de la ocupación en la estructura organizativa dentro de la empresa, así como la relación funcional que tiene con el entorno laboral.
- **Tendencias de la ocupación:** Se recogerán las conclusiones referentes a la evolución y tendencias de la ocupación, derivadas de la aplicación de los diferentes estudios sobre prospectiva y su posible relación con otras ocupaciones u otras Familias Profesionales.
- **Salidas al Mercado de Trabajo:** Se indicarán los ámbitos de movilidad ocupacional donde el trabajador pueda ejercer su actividad profesional.
- **Formación Profesional relacionada con la ocupación:** En este apartado se recogerán los Cursos de Formación Profesional Ocupacional del INEM y los Títulos de Formación Profesional del MEC relacionados con la ocupación.

Subfase 3: Configuración del perfil profesional de la Ocupación.

El Perfil Profesional integra las Competencias Profesionales y el Desarrollo Profesional de la ocupación. Será el referente para la formación profesional ocupacional y para evaluar la competencia profesional cara a las pruebas de Certificación. La estructura interna que configura el Perfil Profesional contempla los siguientes apartados:

- **Ocupación:** Hace referencia a la denominación asignada a la ocupación.
- **Competencia General:** Entendida ésta como el conjunto de los aspectos mas relevantes extraídos de los elementos de competencia que configuran el perfil profesional y de sus condiciones de ejecución y desarrollo.

A) Unidades de Competencia: Se relacionarán todas las obtenidas en esta fase para la ocupación. En cada Unidad de competencia se indicarán todas las Realizaciones Profesionales con sus correspondientes Criterios de Ejecución.

B) Capacidades Profesionales: Se expresarán todas las capacidades profesionales inherentes al desempeño de la ocupación.

- **Desarrollo Profesional:** Son aquellos aspectos que hacen referencia a los medios, métodos, condiciones de trabajo, entorno laboral, requisitos necesarios para el desempeño de la ocupación y los ámbitos donde puede ejercerse el desarrollo profesional.

La tercera fase: Estructuración de la oferta formativa ocupacional.

En esta fase se obtienen los contenidos formativos de la ocupación a partir de las competencias profesionales que integran el Perfil Profesional.

Partiendo de las Unidades de Competencia y sus Realizaciones Profesionales, contemplados en el Perfil Profesional y procediendo a un tratamiento pedagógico de las mismas, obtenemos en esta fase los módulos profesionales, que recogen aquellos contenidos necesarios para la adquisición de las competencias profesionales de cada ocupación. Los módulos profesionales se organizarán en itinerarios formativos; tomando como base éstos itinerarios se establecerán los cursos de formación ocupacional. El resultado último es la oferta formativa ocupacional, debidamente ordenada y actualizada, que dará lugar al mapa de cursos ocupacionales renovado por Familia Profesional (Caballero, 1999).

El objetivo de esta fase es establecer los itinerarios formativos por ocupaciones organizados en módulos profesionales, que darán lugar a los Cursos Ocupacionales que configuran la Oferta de Formación Profesional Ocupacional

Para alcanzar el objetivo descrito, se efectuará un tratamiento pedagógico de las Unidades de Competencia y sus Realizaciones Profesionales de las que se derivarán posteriormente los contenidos formativos concretos. Las fases a seguir serán las siguientes (Caballero, 1999):

Subfase 1.-Derivación de contenidos formativos partiendo de Perfiles Profesionales.

Subfase 2.-Configuración de Módulos Profesionales e Itinerarios Formativos.

Subfase 3.-Determinación de Cursos de Formación Ocupacional.

Subfase 1.- Derivación de contenidos formativos a partir de los Perfiles Profesionales.

Obtenidas las Unidades de Competencia, las Realizaciones Profesionales y Criterios de Ejecución de cada ocupación, se procede a trabajar con ellos, analizando los contenidos formativos que implica cada uno. El resultado debe ser un conjunto de conocimientos profesionales tanto teóricos como prácticos que, unidos a aspectos de profesionalidad, constituyan la base fundamental que permita la capacitación del trabajador en las Unidades de Competencia concretas que se están analizando. El criterio fundamental para determinar conocimientos profesionales, es considerar aquellos que se deriven intrínsecamente de la Unidad de Competencia y que su adquisición cualifique para la realización de la misma. Teniendo en cuenta este criterio, se extraerá de cada Unidad de Competencia los contenidos pertinentes a través de las siguientes preguntas:

a) ¿Qué tiene que saber el trabajador?: De ésta se derivarán los conocimientos teóricos.
b) ¿Qué tiene que saber hacer el trabajador?: De este punto se obtendrán los conocimientos prácticos (destrezas y habilidades).
c) ¿Cómo tiene que saber estar y actuar el trabajador?: De esta cuestión se deducen los conocimientos que permiten la adquisición de actitudes necesarias para el trabajo.

Subfase 2.-Configuración Módulos Profesionales e Itinerarios Formativos.

Esta fase esta formada por tres apartados, el primero de ellos es la estructuración de contenidos en Módulos Profesionales.

Una vez analizados y obtenidos los contenidos formativos que se derivan de cada ocupación (saber, saber hacer, saber estar y actuar), se procede a estructurarlos en Módulos Profesionales. Los Módulos Profesionales se derivan de las Unidades de Competencia identificadas en cada ocupación. A cada Unidad de Competencia se asociarán uno o varios Módulos Profesionales que serán definidos a partir del tratamiento pedagógico de los contenidos formativos analizados.

Como indica Caballero (1999), debemos entender por modulo profesional *el conjunto de conocimientos profesionales que, estructurados pedagógicamente:*

- *responden a una etapa significativa del proceso de trabajo.*
- *representan una fase significativa del proceso de aprendizaje.*
- *constituyen las unidades básicas para la evaluación del mismo.*

Para constituir los Módulos Profesionales se utilizará un criterio de globalización de contenidos, cuidando en la selección y agrupación de estos contenidos formativos derivados de la Unidad de Competencia:

- Que los conocimientos profesionales sean coherentes y homogéneos entre sí, constituyendo un conjunto interrelacionado de contenidos teóricos, prácticos y de profesionalidad en cuanto a aspectos técnicos procedimientos y actitudes profesionales.
- Que pueda constituir una unidad independiente tanto a efectos formativos como de evaluación.

El segundo apartado de esta subfase corresponde a la Organización interna de los Módulos Profesionales.

Una vez identificados los Módulos Profesionales que irán asociados a cada Unidad de Competencia, se lleva a cabo la organización interna de los mismos en función de los conocimientos profesionales previamente analizados. El criterio a aplicar para la organización de los conocimientos profesionales del Módulo Profesional es que deben seguir una ordenación pedagógica progresiva, yendo de los conocimientos más simples a los más complejos, de los más concretos a los más abstractos, de manera que se facilite el proceso de aprendizaje.

Para estructurar internamente el Módulo Profesional, se parte del desarrollo de objetivos de aprendizaje, de acuerdo con el siguiente proceso:

- Establecimiento del objetivo general: Se define haciendo referencia a las capacidades que el alumno debe alcanzar al finalizar el proceso de aprendizaje.
- Derivación de los objetivos específicos: Partiendo del objetivo general, se determinan los núcleos de interés en torno a los cuales se definen los objetivos específicos o metas parciales que deberá alcanzar el alumno para llegar a cumplir el objetivo general. A partir de los objetivos específicos, y mediante un proceso de globalización, se asocia a cada uno de ellos sus correspondientes contenidos

formativos: prácticas, conocimientos teóricos y contenidos relacionados con la profesionalidad.

En cada Módulo Profesional se especificarán los criterios que permitirán evaluar el aprendizaje referido a sus contenidos formativos. El punto de partida para definir estos criterios de evaluación serán los objetivos específicos formulados en cada módulo, que estarán en consonancia con los contenidos formativos del mismo.

Por último, en esta subfase tenemos el apartado de Establecimiento de Itinerarios Formativos.

A partir de los Módulos Profesionales obtenidos previamente, se procede a establecer un orden progresivo de aprendizaje, que dará lugar al Itinerario Formativo. Se entiende por Itinerario Formativo *el conjunto de módulos correspondientes a una ocupación que, secuencializados y ordenados pedagógicamente, capacitan para el desempeño de la misma.*

Subfase 3: Determinación de Cursos de Formación Ocupacional

Se entiende por Curso de Formación Ocupacional, toda acción formativa general o específica que capacita a una persona para el desempeño profesional de una ocupación (Caballero, 1999).

Como indica el autor, los cursos de FPO vendrán definidos por las siguientes características:

- *Darán respuesta a una ocupación real del mercado de trabajo.*
- *Capacitarán para el desempeño profesional.*
- *Permitirán la actualización constante del trabajador en función de la demanda y el análisis del mercado de trabajo.*

A partir de los Itinerarios Formativos obtenidos en la subfase anterior, definiremos los diferentes Cursos de Formación Ocupacional, bien siguiendo el

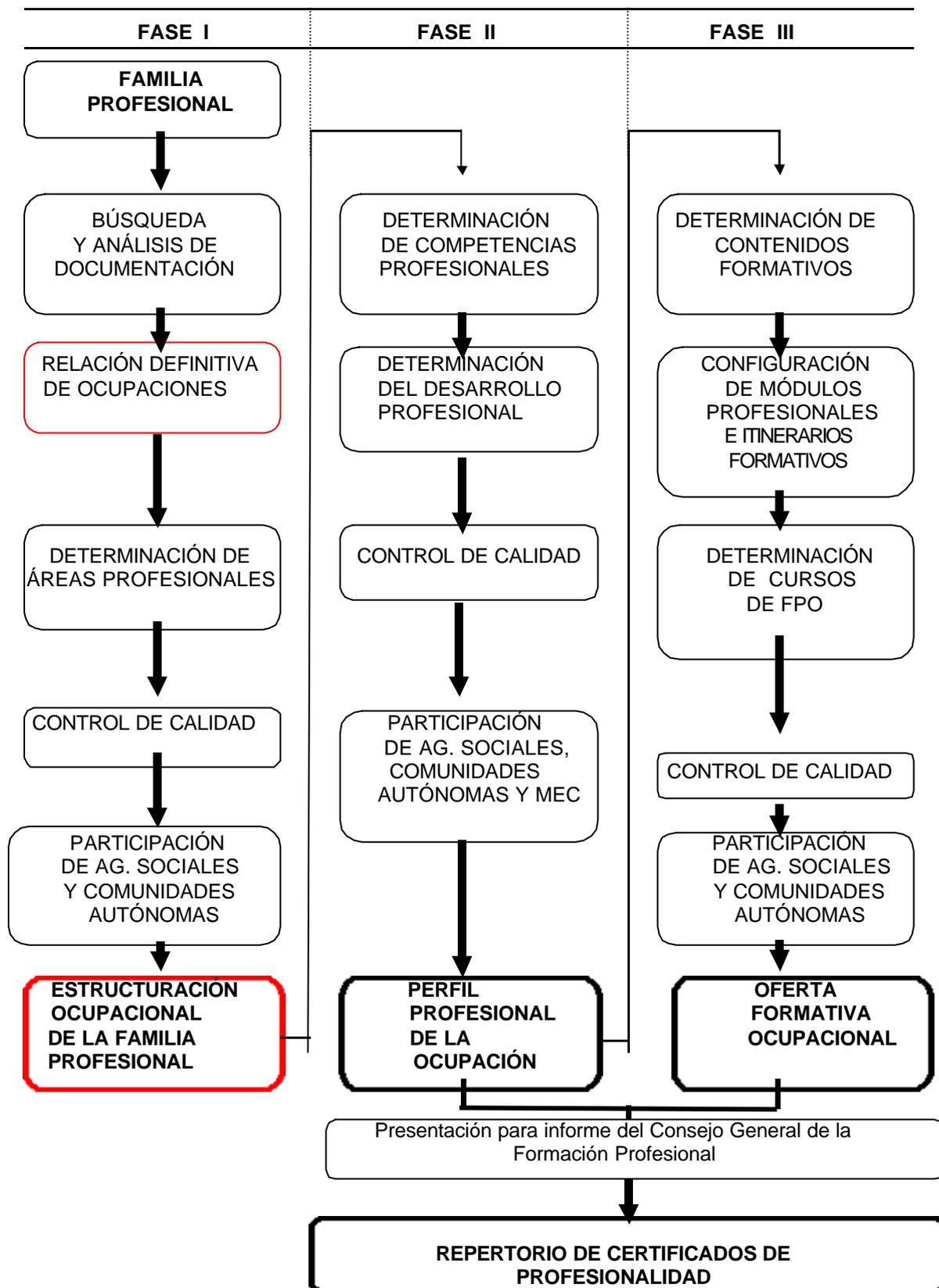
Itinerario completo o reorganizando y/o utilizando total a parcialmente los Módulos Profesionales de uno o más itinerarios. Ello nos dará la posibilidad de establecer los siguientes tipos de curso:

- 1.- Cursos de Ocupación: Son aquellos que capacitan para el desempeño total de una ocupación, responden a un perfil profesional, engloban la totalidad del itinerario formativo y son susceptibles de certificación.

- 2.- Cursos Específicos: Son aquellos que capacitan al trabajador para el desempeño de una parte laboralmente significativa de una ocupación, o bien que permiten profundizar o especializarse en ámbitos concretos de contenido de la misma. Los Cursos específicos podrán incluir total o parcialmente módulos pertenecientes a una o varias ocupaciones.

A continuación presentamos un esquema de las tres fases que componen la ordenación de la FPO.

ORDENACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL (ESQUEMA RESUMEN GENERAL DE LAS TRES FASES)



Fuente: Caballero, 1999.

6.2. Familias Profesionales

A la hora de establecer una definición concreta del término Familia Profesional nos encontramos que es un término que se refiere al agrupamiento de un conjunto de ocupaciones, es un término organizativo en sí.

Según Caballero (1999), por Familia Profesional debemos entender, el *conjunto de actividades y ocupaciones agrupadas y estructuradas adecuadamente, que precisan una formación básica análoga y son afines en sus características en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Estas pueden ser sectoriales o intersectoriales; estas últimas, cuando se encuentran en varios sectores productivos.*

Por otro lado tenemos una definición más concreta que nos define el término Familia Profesional como agrupamiento y estructuración de actividades y ocupaciones que precisan una formación análoga y son afines en sus características de aprendizaje (UGT).

Y una definición más amplia, pero que comprende aspectos mencionados en las definiciones anteriores, es la que considera la Familia Profesional como el conjunto de profesiones, ocupaciones, agrupaciones y estructuraciones de actividades relacionadas entre sí, ya sea por corresponder a un mismo sector de actividad o sea porque comparten contenidos profesionales y que precisan una formación básica similar y son afines en sus características en el proceso de aprendizaje. Asimismo es la agrupación de empleos que son afines en cuanto a actividades que en ellos se desarrollan y las competencias que se requieren para desempeñarlos.

En la actualidad hay establecidas 28 Familias Profesionales las cuales comprenden a su vez distintas áreas profesionales, es decir, acciones formativas o cursos que preparan para una ocupación.

Según el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, las veintiocho Familias Profesionales establecidas son las que se presentamos a continuación, indicando tanto el código como la denominación.

1.- (AA) AGRARIA

2.- (AP) ADMINISTRACIÓN PUBLICA

3.- (AO) ADMINISTRACIÓN Y OFICINAS

4.- (AR) ARTESANÍA

5.- (AU) AUTOMOCIÓN

6.- (CC) COMERCIO

7.- (DO) DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

8.- (EM) SERVICIOS A LAS EMPRESAS

9.- (EO) EDIFICACIÓN Y OBRAS PUBLICAS

10.- (FE) INDUSTRIAS DE FABRICACIÓN DE EQUIPOS MECÁNICOS, ELÉCTRICOS Y ELECTRÓNICOS

11.- (IA) INDUSTRIAS ALIMENTARIAS

12.- (IG) INDUSTRIAS GRAFICAS

13.- (MI) INFORMACIÓN Y MANISTACIONES ARTÍSTICAS

14.- (IP) INDUSTRIA PESADA Y CONSTRUCCIONES METÁLICAS

15.- (IQ) INDUSTRIAS QUÍMICAS

16.- (IT) INDUSTRIAS TEXTILES DE LA PIEL Y EL CUERO

- 17.- (MD) INDUSTRIAS DE LA MADERA Y CORCHO
- 18.- (MN) MINERÍA Y PRIMERAS TRANSFORMACIONES
- 19.- (MO) MONTAJE E INSTALACIÓN
- 20.- (MR) MANTENIMIENTO Y REPARACIÓN
- 21.- (MT) INDUSTRIAS MANUFACTURERAS DIVERSAS
- 22.- (PA) PESCA Y ACUICULTURA
- 23.- (PT) PRODUCCIÓN, TRANSFORMACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE ENERGÍA Y AGUA
- 24.- (SA) SANIDAD
- 25.- (SF) SEGUROS Y FINANZAS
- 26.- (SP) SERVICIOS A LA COMUNIDAD Y PERSONALES
- 27.- (TC) TRANSPORTES Y COMUNICACIONES
- 28.- (TH) TURISMO Y HOSTELERA

Las áreas profesionales que integran las citadas familias profesionales, son las que seguidamente se indican:

**NUEVA ORDENACIÓN DE FAMILIAS PROFESIONALES DE FPO
(RELACIÓN DE FAMILIAS CON SUS ÁREAS PROFESIONALES)**

CÓDIGO FP-AP	DENOMINACIÓN FAMILIA Y ÁREA PROFESIONAL
-------------------------	--

<i>CHA</i>	<i>AGRARIA</i>
CHA CE	CULTIVOS EXTENSIVOS
CHA EF	EXPLOTACIÓN FORESTAL
CHA FR	FRUTICULTURA
CHA GE	EXPLOTACIÓN DE GANADO EOUINO
CHA GM	GANADERÍAS MENORES
CHA GP	EXPLOTACIÓN DE GANADO PORCINO
CHA GV	EXPLOTACIÓN GANADO VACUNO, OVINO Y CAPRINO
CHA HC	HORTICULTURA
CHA MA	MECANIZACIÓN AGRARIA
CHA OJ	ORNAMENTALES Y JARDINERÍA
CHA XX	CURSOS SIN ÁREA DEFINIDA DE LA FAMILIA PROFESIONAL "CHA"

<i>AO</i>	<i>ADMINISTRACION Y OFICINAS</i>
AOAG	ADMINISTRACION/GESTION
AOIC	INFORMACION/COMUNICACIÓN
AOXX	CURSOS SIN ÁREA DEFINIDA DE LA FAMILIA PROFESIONAL "AO"

<i>AR</i>	<i>ARTESANIA</i>
ARCR	CERÁMICA
ARFV	FIBRAS VEGETALES
ARIM	INSTRUMENTOS MUSICALES
ARMD	MADERA
ARMT	METAL
AROR	ORFEBRERÍA
ARPC	PIEL Y CUERO
ARPM	PIEDRA Y MÁRMOL
ARTX	TEXTIL
ARVA	VARIOS
ARVD	VIDRIO
ARXX	CURSOS SIN ÁREA DEFINIDA DE LA FAMILIA PROFESIONAL "AR"

<i>AU</i>	<i>AUTOMOCION</i>
AUCV	REPARACIÓN DE CARROCERIAS DE VEHÍCULOS
AUMA	REPARACIÓN DE MOTORES DE AVIACIÓN
AUMN	REPARACIÓN DE MOTORES NÁUTICOS
AURS	REPARACIÓN DE SISTEMAS ELECTROMECAÑICOS DE VEHÍCULOS
AURV	REPARACIÓN DE VEHÍCULOS DE DOS O TRES RUEDAS
AUVE	REPARACIÓN DE VEHÍCULOS ESPECIALES
AUVF	REPARACIÓN DE VEHÍCULOS FERROVIARIOS DE TRACCIÓN
AUXX	CURSOS SIN ÁREA DEFINIDA DE LA FAMILIA PROFESIONAL "AU"
AUZZ	ÁREA PARA CENTROS ESPECIALIZADOS DE LA FAMILIA PROFESIONAL "AU"
CC	COMERCIO
CCAC	ATENCIÓN AL CLIENTE
CCAL	ALMACENAJE
CCCE	COMERCIO EXTERIOR
CCDG	DIRECCIÓN-GESTIÓN

CCFC	FACTURACION-COBRO
CCPI	PUBLICIDAD-IMAGEN
CCVT	VENTA
CCXX	CURSOS SIN ÁREA DEFINIDA DE LA FAMILIA PROFESIONAL "CC"

DO	DOCENCIA E INVESTIGACION
DOFF	FORMADOR DE FORMADORES
DONW	ÁREA PARA CURSOS ESPECIALES "NOW"
DOXX	CURSOS SIN ÁREA DEFINIDA DE LA FAMILIA PROFESIONAL "DO"

EM	SERVICIOS A LAS EMPRESAS
EMCE	CONSULTARÍA EMPRESARIAL
EMCS	CONTROL Y SEGURIDAD
EMDI	DISEÑO
EMIN	INFORMÁTICA
EMLM	LIMPIEZA
EMXX	CURSOS SIN ÁREA DEFINIDA DE LA FAMILIA PROFESIONAL "EM"
EMZZ	ÁREA PARA CENTROS ESPECIALIZADOS DENTRO DE LA FAMILIA PROFESIONAL "EM"

EO	EDIFICACION Y OBRAS PUBLICAS
EOAC	ACABADOS
EOAL	ALBAÑILERÍA
EOCP	CANTERÍA Y PIEDRA ARTIFICIAL
EOES	ESTRUCTURAS
EOIA	INSTALACIONES Y AISLAMIENTOS
EOMQ	MAQUINARIA
EOPF	PLANTAS DE FABRICACIÓN
EOPV	PERFORACIONES Y VOLADURAS
EOTA	TÉCNICAS AUXILIARES
EOXX	CURSOS SIN ÁREA DEFINIDA DE LA FAMILIA PROFESIONAL "EO"

FE	INDUSTRIAS DE FABRICACION DE EQUIPOS MECANICOS, ELÉCTRICOS Y ELECTRÓNICOS
FECM	CONSTRUCCIONES METÁLICAS
FEEE	ELECTRICIDAD
FEEL	ELECTRÓNICA
FEMI	MECÁNICA
FEMR	MANTENIMIENTO Y REPARACIÓN
FEXX	CURSOS SIN ÁREA DEFINIDA DE LA FAMILIA PROFESIONAL "FE"

IA	INDUSTRIAS ALIMENTARIAS
IAAD	INDUSTRIAS DE ALIMENTACIÓN DIVERSA
IAAG	INDUSTRIAS DE ACEITES Y GRASAS
IAAZ	INDUSTRIAS DE AZÚCAR
IABB	INDUSTRIAS DE BEBIDAS
IACC	INDUSTRIAS DEL CACAO, CHOCOLATE Y CONFITERÍA
IACN	INDUSTRIAS DE CONSERVAS
IAIC	INDUSTRIAS CARNICAS
IAIL	INDUSTRIAS LÁCTEAS
IAIP	INDUSTRIAS PANADERÍA, BOLLERÍA, PASTELERÍA Y GALLETAS
IAIT	INDUSTRIAS DEL TABACO
IAMP	INDUSTRIAS DE MOLINERÍA Y PIENSOS COMPUESTOS
IAOC	OCUPACIONES COMUNES A TODAS LAS ÁREAS DE LAS INDUST. ALIMENT.
IAPC	INDUSTRIAS DE PRECOCINADOS Y COCINADOS
IAXX	CURSOS SIN ÁREA DEFINIDA DE LA FAMILIA PROFESIONAL "IA".

IG	INDUSTRIAS GRAFICAS
IGED	EDITORIAL
IGIM	IMPRESIÓN
IGPI	PREIMPRESION
IGPM	POSTIMPRESION / MANIPULADOS
IGPT	POST-IMPRESION
IGXX	CURSOS SIN ÁREA DEFINIDA DE LA FAMILIA PROFESIONAL "IG"

IM	INFORMACION Y MANISTACIONES ARTISTICAS
IMAB	AMBIENTACIÓN
IMIN	INFORMACIÓN
IMIS	IMAGEN Y SONIDO
IMXX	CURSOS SIN ÁREA DEFINIDA DE LA FAMILIA PROFES "MI"

IP	INDUSTRIA PESADA Y CONSTRUCCIONES METALICAS
IPCM	CONSTRUCCIONES METÁLICAS
IPMT	METALURGIA
IPXX	CURSOS SIN ÁREA DEFINIDA DE LA FAMILIA PROFESIONAL "IP"

IQ	INDUSTRIAS QUIMICAS
IQFT	FABRICACIÓN Y TRANSFORMACIÓN PRODUCTOS QUÍMICOS
IQIP	INDUSTRIA PAPELERA
IQLQ	LABORATORIO QUÍMICO
IQPC	TRANSFORMACIÓN DE PLÁSTICO Y CAUCHO
IQQB	QUÍMICA BÁSICA
IQXX	CURSOS SIN ÁREA DEFINIDA DE LA FAMILIA PROFESIONAL 'IQ'

IT	INDUSTRIAS TEXTILES DE LA PIEL Y EL CUERO
ITCI	CONFECCIÓN
ITCL	CALZADO
ITCP	CONFECCIÓN ANTE-NAPA Y PELETERÍA
ITCR	CURTIDOS
ITET	ENNOBLECIMIENTO TEXTIL
ITGP	GENERO DE PUNTO
ITHL	HILATURA
ITMG	MARROQUINERÍA Y GUANTERÍA
ITTC	TEJEDURIA DE CALADA
ITTN	TELAS NO TEJIDAS
ITXX	CURSOS SIN ÁREA DEFINIDA DE LA FAMILIA PROFESIONAL "IT"

MD	INDUSTRIAS DE LA MADERA Y CORCHO
MDFC	FABRICACIÓN INDUSTRIAL DE CARPINTERÍA Y MUEBLE
MDFS	FABRICACIÓN SEMIINDUSTRIALIZADA DE CARPINTERÍA Y MUEBLE
MDPT	PRIMERA TRANSFORMACIÓN DE LA MADERA
MDC	TRANSFORMACIÓN DEL CORCHO
MDXX	CURSOS SIN ÁREA DEFINIDA DE LA FAMILIA PROFESIONAL "MD"

MN	MINERÍA Y PRIMERAS TRASFORMACIONES
MNEM	EXTRACCIÓN DE MINERALES
MNHC	PRIMERA TRANSFORMACIÓN DEL HIERRO Y DEL CARBÓN
MNNF	PRIMERA TRANSFORMACIÓN DE MINERALES NO FÉRREOS
MNTM	TRATAMIENTO DE MINERALES
MNXX	CURSOS SIN ÁREA DEFINIDA DE LA FAMILIA PROFESIONAL "MN"
MNZZ	ÁREA PARA CENTROS ESPECIALIZADOS DE LA FAMILIA PROFESIONAL "MN"

MO	MONTAJE E INSTALACION
MOEE	ELECTRICIDAD
MOEL	ELECTRÓNICA
MOFC	FRIÓ Y CLIMATIZACIÓN
MOMF	MECÁNICA DE FLUIDOS
MOMI	MECÁNICA
MOXX	CURSOS SIN ÁREA DEFINIDA DE LA FAMILIA PROFESIONAL "MO"

MR	MANTENIMIENTO Y REPARACION
MRCM	CONSTRUCCIONES METÁLICAS Y SOLDADURA
MREE	ELECTRICIDAD
MREL	ELECTRÓNICA
MRFC	FRIÓ Y CLIMATIZACIÓN
MRMI	MECÁNICA
MROM	TÉCNICOS EN ORGANIZACIÓN DE INSTAL./MANTEN. INDUSTRIAL Y URBANO
MRXX	CURSOS SIN ÁREA DEFINIDA DE LA FAMILIA PROFESIONAL "MR"

MT	INDUSTRIAS MANUFACTURERAS DIVERSAS
MTAB	ABRASIVOS
MTAD	ARTÍCULOS DIVERSOS
MTCR	CERÁMICA
MTJB	JOYERÍA Y BISUTERÍA
MTJG	JUGUETES
MTVD	VIDRIO
MTXX	CURSOS SIN ÁREA DEFINIDA DE LA FAMILIA PROFESIONAL "MT"

PA	PESCA Y ACUICULTURA
PABU	BUCEO
PACA	CULTIVO DE ALGAS
PACC	CULTIVO DE CRUSTÁCEOS
PACF	CULTIVO DE FITOPLANCTON Y ZOOPLANCTON
PACM	CULTIVO DE MOLUSCOS
PAPC	PISCICULTURA
PAPL	PESCA EN AGUAS CON LIMITES
PAPS	PESCA EN AGUAS SIN LIMITES
PAXX	CURSOS SIN ÁREA DEFINIDA DE LA FAMILIA PROFESIONAL "PA"

PT	PRODUC., TRANSFORM. Y DISTRIBUCIÓN DE ENERGÍA Y AGUA
PTDT	DISTRIBUCIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA
PTER	ENERGÍAS RENOVABLES
PTPR	PRODUCCIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA
PTTA	CAPTACIÓN TRATAMIENTO Y DISTRIBUCIÓN DE AGUA
PTTG	TRATAMIENTO Y DISTRIBUCIÓN DE GAS
PTTR	TRANSFORMACIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA
PTXX	CURSOS SIN ÁREA DEFINIDA DE LA FAMILIA PROFESIONAL "PT"

SA	SANIDAD
SAAP	ANATOMÍA PATOLÓGICA
SABD	SALUD BUCO-DENTAL
SACA	CUIDADOS AUXILIARES
SADT	DIETÉTICA
SAFR	FARMACIA
SATL	TÉCNICAS DE LABORATORIO
SATR	TÉCNICAS RADIOLÓGICAS
SAXX	CURSOS SIN ÁREA DEFINIDA DE LA FAMILIA PROFESIONAL "SA"

<i>SF</i>	<i>SEGUROS Y FINANZAS</i>
SFFN	FINANZAS
SFSG	SEGUROS
SFXX	CURSOS SIN ÁREA DEFINIDA DE LA FAMILIA PROFESIONAL "SF"

<i>SP</i>	<i>SERVICIOS A LA COMUNIDAD Y PERSONALES</i>
SPAA	ACTIVIDADES ASOCIATIVAS
SPAC	ACTIVIDADES CULTURALES
SPAR	RECOGIDA, EVACUACIÓN Y TRATAMIENTO AGUAS RESIDUALES
SPAS	ASISTENCIA SOCIAL
SPBF	ACTIVIDADES DEPORTIVAS DE BIENESTAR FÍSICO
SPCP	CONTROL DE PLAGAS
SPLP	LAVADO, LIMPIEZA Y TEJIDO DE PRENDAS DE PIEL Y TELA
SPPB	PELUQUERÍA Y TRATAMIENTOS DE BELLEZA
SPPC	PROTECCIÓN CIVIL
SPPF	POMPAS FÚNEBRES Y ACTIVIDADES AFINES
SPPZ	JARDINES, BOSQUES, PARQUES Y ZOOLOGICOS
SPRC	ACTIVIDADES RECREATIVAS
SPSD	SERVICIO DOMESTICO
SPTR	LIMPIEZA, TRATAMIENTO Y ELIMINACIÓN DE RESIDUOS URBANOS
SPXX	CURSOS SIN ÁREA DEFINIDA DE LA FAMILIA PROFESIONAL "SP"
SPZZ	ÁREA PARA CENTROS ESPECIALIZADOS DE LA FAMILIA PROFESIONAL "SP"

<i>TC</i>	<i>TRANSPORTES Y COMUNICACIONES</i>
TCTA	TRANSPORTE AÉREO
TCTC	TRANSPORTE POR CARRETERA
TCTM	TRANSPORTE MARÍTIMO
TCTR	TRANSPORTE RAIL Y CABLE

<i>TH</i>	<i>TURISMO Y HOSTELERIA</i>
THAL	ALOJAMIENTO
THAN	ANIMACIÓN
THAV	AGENCIAS DE VIAJE
THFC	FERIAS Y CONGRESOS
THID	INFORMACIÓN, PROMOCIÓN Y DESARROLLO TURÍSTICO
THRS	RESTAURACIÓN
THXX	CURSOS SIN ÁREA DEFINIDA DE LA FAMILIA PROFESIONAL "TH"

6.3. Certificados de Profesionalidad

La Certificación de Profesionalidad, es una forma de acreditación de las competencias adquiridas a través de la Formación Profesional Ocupacional y de la experiencia laboral, y prevé las correspondencias de los módulos profesionales de los ciclos formativos a efectos de expedición de Certificados de Profesionalidad y las convalidaciones de los módulos profesionales de Formación Profesional Ocupacional para completar los ciclos formativos de la

formación profesional reglada. Esto está contemplado en el Real Decreto 797/1995.

Según el Real Decreto 797/1995, el Certificado de Profesionalidad tiene por finalidad acreditar las competencias profesionales adquiridas mediante acciones de formación profesional ocupacional, programas de escuelas taller y casas de oficios, contratos de aprendizaje, acciones de formación continua, o experiencia profesional". Ello quiere decir que la profesionalidad se puede adquirir por vía formativa, por vía experiencial, o por una combinación de ambas.

La Certificación de Profesionalidad constituye, pues, un elemento clave de la reforma de la FPO, con un triple objetivo (Caballero, 1999).

- 1.- Identificar las competencias profesionales características de una ocupación, y por lo tanto acreditables, haciendo más visibles los recursos humanos existentes y la entidad real de la oferta de empleo.
- 2.- Articular la formación profesional ocupacional para garantizar la más sólida adquisición de esas competencias profesionales.
- 3.- Dotar a la certificación profesional de validez nacional, para facilitar la transparencia del mercado de trabajo y la movilidad laboral, a la par que mantener un nivel uniforme en la calidad de la formación profesional ocupacional.

En relación al primero, *la ocupación constituye la unidad básica de análisis y ordenación de la actividad laboral*, entendida como un agregado de competencias con valor y significado en el empleo, con un sustrato de Profesionalidad socialmente reconocido y referente efectivo entre la oferta y la demanda de trabajo. Esta singularización de la ocupación como unidad estándar para la certificación y formación ocupacional no es incompatible con la confesada necesidad de utilizar cualificaciones comunes a los dos subsistemas

de formación profesional, ya que las respectivas ordenaciones han de guardar una apropiada coherencia y convertibilidad.

El segundo objetivo señalado alcanza su logro por medio de tratamiento pedagógico de las competencias profesionales que configuran una ocupación, como patrón que reúne idealmente todas aquellas competencias presentes en la realidad del mundo productivo. El certificado de Profesionalidad integra, así, los *contenidos formativos que se entienden como mínimos* en todo el territorio nacional *para adquirir las competencias propias de una ocupación*, sin perjuicio de la posible complementación de los mismos en atención a las circunstancias socioeconómicas de carácter regional.

Con respecto al tercer objetivo relativo al mantenimiento de un nivel uniforme de la Profesionalidad certificada, se consideran como elementos primordiales, que fundamentan el derecho subjetivo a la expedición del certificado de Profesionalidad, la evaluación de la FPO recibida como el medio generalizado de constatación de la competencia profesional y la regulación de la prueba de acceso a la certificación desde, fundamentalmente, la experiencia laboral.

Un Certificado de Profesionalidad está compuesto por dos grandes bloques, el perfil profesional y la guía didáctica.

El perfil profesional de la ocupación expresa las competencias profesionales exigidas, desglosadas por unidades de competencia con valor y significado para determinados puestos de trabajo dentro de la ocupación.

Tales unidades de competencia reflejarán las realizaciones profesionales y sus criterios de ejecución.

La Guía Didáctica contempla los siguientes apartados:

- Los contenidos teórico-prácticos de la acción formativa para adquirir los conocimientos, destrezas y actitudes vinculadas a la

competencia profesional característica de cada certificado de Profesionalidad.

- El itinerario formativo organizado secuencialmente por módulos profesionales que respondan a contenidos formativos asociados a una unidad de competencia.
- La duración total del itinerario formativo y de cada uno de los módulos que lo integran, expresada en horas.
- Los objetivos formativos y los criterios para la evaluación del aprendizaje del alumnado.

Las directrices sobre los Certificados de Profesionalidad y los correspondientes contenidos mínimos de FPO se regulan en el citado Real Decreto 797/1995, de 19 de mayo. En relación a las citadas directrices procede destacar gráficamente los aspectos fundamentales de los Certificados de Profesionalidad que se agrupan en los doce puntos siguientes:

1.- FINALIDAD DEL CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD
<p>Acreditar, con validez en todo el territorio nacional y con carácter oficial, las competencias profesionales de un trabajador adquiridas a través de:</p> <p style="margin-left: 40px;">A) FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL Y/O</p> <p style="margin-left: 40px;">B) EXPERIENCIA LABORAL</p>
2.-OBJETIVOS DE LA CERTIFICACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> • IDENTIFICAR LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES • ARTICULAR LA FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL • DOTAR A LA CERTIFICACIÓN PROFESIONAL DE VALIDEZ NACIONAL
3.-COLECTIVOS SUSCEPTIBLES DE CERTIFICACIÓN
<p>Todas aquellas personas que se incluyan en las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • CURSOS DEL PLAN F.I.P. • PROGRAMAS DE ESCUELAS TALLER Y CASAS DE OFICIOS • CONTRATOS DE APRENDIZAJE • ACCIONES DE FORMACIÓN CONTINUA • TRABAJADORES CON EXPERIENCIA LABORAL

4.-CONCEPTOS BÁSICOS EN LA CERTIFICACIÓN

- FAMILIA PROFESIONAL
- OCUPACIÓN
- COMPETENCIAS PROFESIONALES
- PERFILES PROFESIONALES
- ITINERARIO FORMATIVO

5.-ESTRUCTURA DEL CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD

1.-REFERENTE OCUPACIONAL

Perfil Profesional: Es la expresión de las competencias profesionales exigidas, desglosadas por unidades de competencia con valor, y significado para determinados puestos de trabajo dentro de una ocupación.

2.-ITINERARIO FORMATIVO

Es una estructura formativa en la que se organizan secuencialmente la relación de módulos profesionales que respondan a contenidos Normativos asociados a una Unidad de Competencia.

6.-CONTENIDO DEL PERFIL PROFESIONAL

- UNIDADES DE COMPETENCIA
- REALIZACIONES PROFESIONALES
- CRITERIOS DE EJECUCIÓN

7.-CONTENIDO DEL ITINERARIO FORMATIVO

DURACIÓN	Nº de Horas.
MÓDULOS FORMATIVOS	<ul style="list-style-type: none">• Contenidos teórico - práctico.• Objetivos de aprendizaje.• Criterios de evaluación.
REQUISITOS PERSONALES	Titulación,, experiencia laboral, nivel pedagógico.
REQUISITOS MATERIALES	Instalaciones, equipo y maquinaria.

8.-CRITERIOS DE PRIORIDAD PARA LA CERTIFICACIÓN

1.- NUMERO DE ALUMNOS EN LOS CURSOS DEL

- Plan F.I.P
- Programas de Escuelas Taller y Casas de Oficio.

2.- NÚMERO DE CONTRATOS DE APRENDIZAJE.

3.- NUMERO DE COLOCACIONES Y DEMANDAS DE EMPLEO.	
4.- TENDENCIAS ESTATALES DE PRIORIDADES DE PROGRAMACIÓN DE CURSOS DE F.P. O.	
9.-CONSECUENCIAS DE LA CERTIFICACIÓN	
<ul style="list-style-type: none"> • Puesta en marcha de la Pruebas de Certificación. • Actualización del Fichero de Especialidades. • Re-homologación de Centros Colaboradores. • Sustitución de los actuales programas de cursos de F P. O. por los actuales resultantes de la renovación de la Formación Profesional Ocupacional. • Puesta en marcha de cursos - piloto susceptibles de Certificación de Profesionalidad. • Actualización de las dotaciones de los Centros. 	
10.-EXPEDICIÓN CERTIFICADOS PROFESIONALIDAD	
INSTITUCIÓN COMPETENTE	- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. - Organismo competente de la Comunidad Autónoma
EXPEDICIÓN:	<i>Total: Superado con satisfacción la totalidad del itinerario formativo. Parcial: Mediante créditos ocupacionales una vez superados los módulos formativos asociados a las correspondientes Unidades de Competencia.</i>
11.-DESARROLLO DE LA PRUEBA DE EVALUACIÓN	
PUNTO DE PARTIDA	1. PERFILES PROFESIONALES 2. MÓDULOS FORMATIVOS
PROCESO	1. DISEÑAR LA PRUEBA. 2. BANCO DE ITEMS Y PRACTICAS. 3. ADMINISTRACIÓN Y CORRECCIÓN. 4. SISTEMAS DE PUNTUACIÓN.
PRODUCTO FINAL	DISPOSITIVO DE EVALUACIÓN.

Los Certificados de Profesionalidad regulan tan sólo una parte de las especialidades de F.P.O., hasta el momento son 133 los Certificados de Profesionalidad aprobados. A continuación presentamos un listado de éstos clasificados según la Familia Profesional a la que pertenecen.

FAMILIA	OCUPACION
Administración y Oficinas	Administrativo Comercial Administrativo Contable Administrativo de Personal Empleado de Oficina Secretario / a Telefonista- Recepcionista de Oficina
Agraria	Fruticultor Horticultor Jardinero Porcinocultor de Intensivo Trabajador Forestal Tractorista
Artesanía	Alfarero - Ceramista Decorador de Objetos de Vidrio Elaborador de Objetos de Fibras Vegetales Platero Tejedor de Telar Manual
Automoción	Chapista Pintor de Vehículos Electricista Electrónico de Vehículos Mecánico de Motores Náuticos y Componentes Mecánicos Navales Mecánico de Vehículos Ligeros Técnico en Diagnóstico de Vehículos
Comercio	Agente Comercial Cajero Dependiente de Comercio Gerente de Pequeño Comercio Vendedor Técnico
Edificación y Obras Públicas	Albañil Cantero Encofrador Escayolista Ferrallista Fontanero Pintor Soldador- Alicatador Operador de Maquinaria de Excavación
Docencia e Investigación	Formador Ocupacional
Industrias Gráficas	Grafista - Maquetista Impresor de Offset en Hoja
Industria Textil, Piel y Cuero	Maquinista de Confección Industrial Patronista- Escalador Cortador de Cuero, Ante y Napa Patronista de Calzado Preparador-Cosedor de Cuero, Ante y Napa

Industrial de Fabricación Equipamiento Electromagnético	Electricista Industrial Ajustador Mecánico Matricero Moldista Preparador- Programador de Máquinas Herramientas con CNC Tornero Fresador
Industrias Alimentarias	Carnicero Elaboración de Caramelos- Dulces Elaborador de Conservas de Productos de la Pesca Elaborador de Productos Cárnicos Elaborador de Quesos Elaborador de Vinos Panadero Pastelero
Industrias de la Madera y el Corcho	Aserrador Operador de Armado y Montaje de Carpintería y Mueble Operador de Fabricación de Artículos de Corcho Aglomerado Tapicero de Muebles Taponero Barnizador- Lacador Carpintero Ebanista Mecanizador de Madera y Tableros
Industrias pesadas y construcciones metálicas	Calderero Industrial Carpintero Metálico y de PVC Montador de Estructuras Metálicas Soldador de Tuberías y Recipientes de Alta Presión Soldador Estructuras Metálicas Ligeras Soldador Estructuras Metálicas Pesadas Tubero Industrial
Industrias Químicas	Analista de Laboratorio (*) Operador de Planta Química Operador de Transformación de Plástico y Caucho
Información y Manifestaciones Artísticas	Editor montador de imagen Fotógrafo Operador de Cámara Operador de cabina de proyecciones cinematográficas Técnico de Sonido Técnico en Audiovisuales
Mantenimiento y Reparación	Electricista de Mantenimiento Electromecánico de Mantenimiento Electrónico de Mantenimiento Mantenedor de Aire Acondicionado y Fluidos Mantenedor de Estructuras Metálicas Mecánico de Mantenimiento
Minería y Primeras Transformaciones	Electromecánico Minero Minero de Arranque del Carbón Minero de Preparación y Conservación de Galerías Minero de Transporte y Extracción
Montaje e Instalación	Electricista de Edificios

	Frigorista Instalador de Equipos y Sistemas de Comunicación Instalador de Máquinas y Equipos Industriales
Pesca y Agricultura	Mecánico de Litoral Mariscador Pescador de Litoral Piscicultor en Aguas Continentales
Producción, Transformación y Distribución de Energía y Agua	Instalador de Sistemas Fotovoltaicos y Eólicos de Pequeña Potencia. Instalador de Sistemas de Energía Solar Térmica Operador de Sistemas de Distribución de Aguas Operario de Instrumentación y Control de Central Eléctrica Operario de Líneas Eléctricas de Alta Tensión Operario de Planta de Central Termoeléctrica Operario de Planta de Tratamiento de Agua Operario de Redes y Centros de Distribución de Energía Eléctrica Operario de Sistemas de Distribución de Gas
Seguros y Finanzas	Comercial de Seguros Empleado Administrativo de Entidades Financieras Empleado de Gestión Financiera de Empresa Gestor Comercial Servicios Financieros Técnico Administrativo- Seguros
Servicios a la Comunidad y Personales	Auxiliar de Ayuda a Domicilio Operario de Estaciones Depuradoras de Aguas Peluquero Residuales
Servicios a las Empresas	Prevencionista de Riesgos Laborales Encuestador Experto en Limpieza de Inmuebles Programador de Aplicaciones Informáticas Técnico de Sistemas Microinformáticos
Transportes y Comunicaciones	Operador de Grúas de Puerto (*) Conductor de Camión Pesado Conductor de Autobús Conductor de Vehículos Ligeros a Motor Operador de Estiba / desestiba y Desplazamiento de Cargas (*)
Turismo y Hostelería	Camarera/ o de Pisos Camarero/ a de Restaurante- Bar Cocinero /a Gobernanta/ e de Hotel Recepcionista de Hotel Empleado de Agencia de Viajes

(*) Según el BOE publicado el lunes 26 de abril de 1999 (número 99), el Tribunal Supremo en sentencia, anula "el Real Decreto 2197/1995, de 28 de diciembre, por el que se establece el Certificado de Profesionalidad de la Ocupación de Analista de Laboratorio", así como el de la ocupación de "Operadores de Grúas de Puerto" y el de "Estiba-desestiba y desplazamiento de cargas".

Fuente: Prometeo.

CAPÍTULO III
ESTADO DE LA FORMACIÓN
PROFESIONAL OCUPACIONAL EN
ANDALUCÍA

1. INTRODUCCIÓN

En Andalucía la Formación Profesional Ocupacional se considera como *una de las políticas activas de empleo que tiene como objetivo general ofrecer a la población activa una cualificación profesional concreta vinculada a los actuales requerimientos del mercado laboral, mejorando así las oportunidades de acceso al trabajo. La actualización de las competencias profesionales facilitan la inserción y reinserción profesional de la población activa. La cualificación y recualificación facilitan la promoción profesional, aumentando las posibilidades de estabilidad en el empleo a la vez que mejoran la competitividad productiva* (Plan Andaluz de Formación Profesional, 1999).

Desde hace unos años, se han constituido en Andalucía diferentes Pactos por el empleo cuyo objetivo común ha sido la creación de empleo cualificado, para lo cual una Formación Profesional Ocupacional de alta calidad favorece la consecución de dicho objetivo.

En el Pacto por el Empleo y el Desarrollo Económico de Andalucía se especifica que entre las políticas activas de empleo, se considera a la Formación Profesional Ocupacional como elemento de gran valor estratégico destacando la gran importancia que tiene para el desarrollo socioeconómico de esta comunidad.

Desde que Andalucía obtuvo la transferencia de competencias en el desarrollo de la Formación Profesional Ocupacional ha fomentado diferentes actuaciones en dicha materia.

Dentro del sistema de la formación profesional, hay que destacar que en Andalucía existe un órgano encargado de coordinar este ámbito en dicho territorio. Es el Consejo Andaluz de Formación Profesional.

Centrándonos en el subsistema de Formación Profesional Ocupacional, hay que destacar que a lo largo de los años ha existido distinta normativa encargada de la regulación de éste. En el capítulo analizamos el Decreto por el que se establecen los Programas de Formación Profesional Ocupacional de la Junta de Andalucía y la Orden que desarrolla dicho Decreto, destacando la información que nos proporciona las pautas a seguir en el proceso de desarrollo y gestión de cursos de FPO.

2. EL EMPLEO EN ANDALUCÍA

El empleo tiene como función principal la integración social. Por tanto aún hoy, el empleo constituye el tema central de la construcción de las relaciones sociales y de la configuración de los estatus. El trabajo no se puede reducir a un bien económico exterior al que lo ejerce : éste expresa primero, la subjetividad de la persona a través de lo que hace, y posteriormente, su pertenencia a la sociedad a través del papel y las competencias que éste le confiere. Por tanto, ya no se puede analizar el trabajo como si fuera un bien escaso para producir cada vez más riqueza. Su papel en el equilibrio de la sociedad es tan importante como sus funciones productivas. El trabajo está íntimamente unido al sentimiento de utilidad, y este sentimiento de utilidad pasa por una remuneración, pero también por todas unas contrapartidas sociales (derechos, estatus, formación etc.) que definen el empleo (Redondo).

En los últimos años, el estudio de las políticas de empleo ha cobrado significatividad. Según las últimas investigaciones sobre las políticas públicas de empleo en distintos países de la Unión Europea, se destaca que dicha política no parece depender de una estrategia de desarrollo económico sino de gestión de poblaciones a largo plazo. Parece hoy que la lucha contra el desempleo se asemeja cada día más a una gestión de la población activa (Decouflé 1988).

Un eje de trabajo fundamental es tal y como indica Redondo, el de la relación entre la formación y la inserción laboral. Estamos analizando un lugar común dominante que señala que la falta de empleo se relaciona con la falta de formación y que en consecuencia sugieren a la administración y a los actores locales la necesidad de efectuar grandes esfuerzos en formación como parte de las políticas de empleo. Ésto suscita la pregunta siguiente: ¿Es la falta de formación uno de los factores explicativos de la alta tasa de paro que registra nuestra región? ¿ Cabría pensar que con más formación el paro disminuiría? El hecho de que los últimos años, el nivel educativo de la población de Andalucía ha aumentado notablemente y que al mismo tiempo el colectivo más afectado por el paro sean los jóvenes (colectivo de mayor nivel educativo) requiere la búsqueda de otras explicaciones. Las transformaciones en los procesos productivos -nuevas tecnologías y nuevas formas organizativas- pueden requerir nuevos saberes y habilidades. Por tanto la pregunta que nos formulamos es la siguiente: ¿Es la inadecuada adaptación a los cambios lo que provoca que muchas personas queden sin empleo? o ¿una formación adecuada a las nuevas necesidades supondría una notable disminución del paro? Por tanto, la cuestión ya no sería de formación sino de adecuación de la misma.

Por tanto, como indica la autora, en el desarrollo de la política andaluza en materia de formación profesional pueden señalarse dos etapas:

a.- La primera etapa se caracteriza porque las acciones formativa se orientan de forma dominante hacia colectivos desempleados. Estos eran esencialmente los jóvenes y los parados de larga duración.

b.- La segunda etapa trata de enunciar las acciones formativas a criterios mixtos en los que se toman en consideración las características de los alumnos potenciales. En este periodo la política de formación intenta acomodarse a las exigencias del

mercado de trabajo, e incluso se prevén sistemas de prospectiva de las necesidades formativas de ese mismo mercado.

Es importantísimo reconducir la formación de los parados hacia las profesiones para las que hay demanda. Por tanto, la reducción del paro es una misión que solo podrá resolverse mejorando la formación profesional de los jóvenes y el reciclaje obligado de los adultos en paro. Cuando las empresas buscan escaparatistas, guías de viajes, especialistas de cocina, o caldereros, no les sirven los licenciados universitarios en paro, que no tienen la formación requerida. La administración debería apoyar en mayor cuantía la creación, el funcionamiento y los programas de los Centros de Formación Profesional y estos abrir sus programas a las nuevas actividades (Domínguez).

2.1. Evolución de los Pactos por el Empleo de Andalucía

Andalucía se caracteriza por una economía productiva y competitiva y se ve enfrentada a la creación de empleo, es decir, a la necesidad de aumentar la capacidad de empleo, de este modo aumentará el desarrollo económico de una comunidad caracterizada por la globalización.

El desarrollo económico y social de Andalucía, es el principal objetivo de la acción política del Gobierno andaluz.

Con el fin de alcanzar este objetivo se han creado distintos Pactos por el empleo que han contribuido a dinamizar el mercado de trabajo, especialmente, la creación de empleo; es decir, a partir estos pactos se está generando empleo a un ritmo elevado.

El primero de esos Pactos por el empleo fue suscrito en el año 1993 y se denominó concretamente, *Pacto para el Desarrollo Económico y Social de Andalucía*.

Este Pacto permitió hacer un diagnóstico general de la situación económica en Andalucía y, a partir de él, consensuar planes sectoriales e institucionales de amplio alcance. Su trascendencia se justifica, tanto por ser el primer acuerdo tripartito firmado en Andalucía, y uno de los primeros de las Comunidades Autónomas españolas, como por su contenido innovador.

En 1995, se firmó el Pacto por el empleo y la Actividad Productiva, también de carácter tripartito, que se desarrolló durante el bienio 1995-1996. El Pacto contenía dos grandes orientaciones estratégicas: por un lado, elevar la competitividad de la actividad productiva y, por otro, mejorar las condiciones estructurales que permitieran aumentar la capacidad de creación de puestos de trabajo.

Posteriormente, el Gobierno y los Agentes Económicos y Sociales andaluces suscribieron en 1997 el que iba a ser el tercer Acuerdo tripartito en nuestra Comunidad, el Pacto por el Empleo y el Desarrollo Económico de Andalucía.

Este Pacto, también con una vigencia de dos años, hasta 1998, profundizó en una visión integradora de las políticas económicas y sociales, con el objetivo de aumentar la capacidad de generar empleo estable e impulsar el desarrollo económico de Andalucía en un contexto caracterizado por la globalización económica y por la construcción de la Unión Monetaria Europea.

En este sentido, se desarrollaron una serie de actuaciones que se articularon en los siguientes apartados:

- Impulso de la planificación y del diálogo social permanente.
- Mejora de las políticas activas de empleo, al objeto de crear las condiciones favorables para el mejor funcionamiento del mercado laboral.

- Perfeccionamiento de las políticas de fomento de la actividad empresarial para contribuir a la modernización de la estructura productiva e incrementar la inversión generadora de empleo.
- Desarrollo de los sectores productivos de la economía andaluza.
- Impulso de la negociación colectiva, a través de actuaciones encaminadas a crear más y mejor empleo y a mejorar la competitividad de las empresas.

El balance que cabe realizar de estos Pactos es muy positivo, ya que han generado un clima social y económico favorable al desarrollo de las actividades productivas han contribuido al proceso de crecimiento económico y de creación de empleo y han mejorado las condiciones de competitividad de la economía andaluza.

En definitiva, el diálogo social ha sido un instrumento que ha contribuido de manera significativa al progreso de Andalucía. Circunstancia que justifica su continuidad, fruto de la cual es el actual *IV Acuerdo de Concertación Social de Andalucía. Pacto por el empleo y la actividad productiva*.

La firma de este Acuerdo por parte del Gobierno andaluz, los Sindicatos UGT y CCOO y la Confederación de Empresarios de Andalucía, pone de manifiesto la voluntad del Gobierno y de los agentes sociales de Andalucía de aunar esfuerzos y superar los intereses singulares con el fin de:

- Contribuir a que Andalucía afronte con éxito el proceso de globalización e integración económica actual, propiciando la convergencia real con el resto de regiones europeas.
- Mejorar la capacidad de generación de empleo y la competitividad de la economía andaluza.

- Mantener el actual proceso de crecimiento económico.

Para la consecución de estos objetivos, el Acuerdo contempla, por un lado, un conjunto de medidas de notable trascendencia para el futuro económico de Andalucía en materia de planificación y de actuaciones de base territorial en favor del empleo y del fomento de la actividad productiva; y, por otro, la continuidad de aquellas medidas del Pacto por el Empleo y el Desarrollo Económico de Andalucía que se han revelado sumamente eficaces, y que posteriormente pasaremos a comentar.

Como actuaciones novedosas de este Acuerdo se encuentra la iniciativa de *Pactos Territoriales por el Empleo*.

La Comisión de la Unión Europea ha reconocido la persistencia del desempleo como un importante obstáculo para lograr una cohesión económica y social de Europa, a pesar de los esfuerzos y recursos destinados a resolver este problema. Y ha propuesto un conjunto de "Medidas en favor del empleo, un Pacto de Confianza", definidas en los Consejos Europeos de Essen y Madrid. Entre esas recomendaciones está impulsando la iniciativa comunitaria de "Pactos Territoriales en favor del Empleo" como acciones complementarias de las políticas de empleo aplicadas a escala nacional.

El objetivo de esos Pactos es movilizar un conjunto de recursos, dentro de una estrategia integrada, para generar empleo en un ámbito regional y local. Los Pactos suponen, asimismo, la integración de los esfuerzos de una pluralidad de instancias interesadas en el objetivo enunciado.

Las partes firmantes manifiestan la importancia del desempleo en Andalucía como disfuncionalidad económica y social, y reconocen el interés de aplicar la iniciativa comunitaria en la región para conseguir los objetivos que se establecen en el citado Pacto.

Además, la Comunidad Autónoma cuenta con una dilatada y favorable experiencia, desde 1984, en iniciativas con análogos planteamientos, que se

han concretado en los diversos acuerdos suscritos entre la Junta de Andalucía, la Confederación de Empresarios de Andalucía, la Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras. El alcance y eficacia de estos acuerdos han sido reconocidos por la Comisión de la Unión Europea.

Considerando el interés expresado anteriormente y los resultados de la experiencia mencionada, las partes firmantes del Pacto interpretan que este documento, por su intencionalidad y contenido, constituye un "Pacto Territorial en favor del Empleo" para Andalucía y acuerdan trasladar la propuesta al Gobierno de la Nación y a la Comisión de la Unión Europea para que se incluya en la iniciativa comunitaria de esta naturaleza.

Así, el acuerdo de concertación contempla que la Junta de Andalucía y los Agentes Económicos y Sociales firmantes del Acuerdo:

- Analizarán las nuevas posibilidades de llevar a cabo iniciativas territoriales de fomento de la actividad económica y del empleo en algunas zonas de la Comunidad, y
- sobre la base de dicho análisis, elaborarán y pondrán en marcha dichas iniciativas.
- Instrumentos y acciones en favor del empleo, como:
 - los programas de fomento de la contratación y
 - el Servicio de Información y colocación en el mercado de trabajo.
- La continuidad de acciones en favor de la actividad empresarial, entre los que cabe citar:
 - la mejora del entorno empresarial,

- el fomento de la cultura emprendedora,
 - los instrumentos de apoyo a la Financiación de las Pymes, y
 - el impulso a las Empresas andaluzas en el exterior.
- Y continuar con los grupos de trabajo y comités de seguimiento de los planes, cuyo desarrollo se prolonga al ámbito temporal del citado Acuerdo.

En este sentido destacan los relativos al:

- Plan Económico de Andalucía Horizonte 2000.
- Programa Industrial para Andalucía.
- Plan Director de Infraestructuras.
- Plan de Modernización del Sector Pesquero.
- Plan Integral de Fomento del Comercio Interior.
- Plan de Internacionalización de la empresa andaluza.

2.2. Medidas del Pacto por el Empleo y el Desarrollo Económico de Andalucía

El objetivo principal del Pacto por el Empleo y el Desarrollo Económico de Andalucía es *el aumento de la capacidad de generación de empleo estable, sobre la base del desarrollo económico de Andalucía*. En este sentido, empleo y desarrollo económico, sustentado en una mejora de la competitividad, son los principales retos a los que se enfrenta la economía andaluza en los próximos años.

Los ejes de desarrollo básicos del Pacto por el Empleo y el Desarrollo Económico de Andalucía son: las políticas activas de empleo; el fomento de la actividad empresarial; la planificación económica y territorial; el desarrollo de los sectores productivos y la negociación colectiva.

Centrándonos en el eje de las Políticas Activas de Empleo, hay que señalar que las medidas consensuadas se dirigen a: la prospección y el conocimiento de las necesidades de empleo, al objeto de adecuar la oferta y demanda de trabajo; crear un sistema público regional de intermediación en la gestión de empleo; incentivar la creación de empleo, especialmente aquel que incorpore estabilidad y se dirija hacia colectivos que encuentran más dificultad para su inserción en el mercado de trabajo; así como al fomento de empleo mediante fórmulas de organización del tiempo de trabajo.

En las Políticas Activas de Empleo se ha dado un trato muy especial al colectivo formado por los jóvenes andaluces. La constatación de que la falta de empleo en nuestra Comunidad Autónoma se concentra con especial intensidad en el segmento de población más joven, ha llevado a acordar que la aplicación de las medidas que emanan del citado Pacto tengan una orientación muy definida hacia el mismo.

El principal reto de estas Políticas Activas de Empleo es la creación de más y mejor empleo. Para ello, hay que contar con una serie de instrumentos de apoyo a la creación de empleo, los cuales sirven también para adquirir un conocimiento mejor del mercado laboral con objeto de que se inserten en él los jóvenes desempleados. Por tanto, y tal como se especifica en el Pacto por el empleo, son instrumentos dirigidos a conseguir un mayor y mejor conocimiento de la realidad del mercado de trabajo.

Los instrumentos de apoyo a la creación de empleo son:

1. Sistema de prospección del mercado de trabajo: se constituye para mejorar la adecuación de la oferta y la demanda del tejido

productivo, y una mayor adecuación de la realidad formativa a los requerimientos del desempleado y del sector productivo.

El diseño de este sistema será realizado en el marco del Consejo Andaluz de Formación Profesional. También, y con carácter específico, se estudiarán las posibilidades de nuevos yacimientos de empleo.

2. Programa de orientación profesional: Se implantará un Sistema de Orientación e Información Profesional para la población activa andaluza, que le permita disponer de información acerca de sus posibilidades reales de empleo, completar su itinerario profesional y conocer las técnicas de búsqueda de empleo.

También se promoverán Programas de Orientación Profesional dirigidas a todos los desempleados que participen en acciones de formación profesional ocupacional.

3. Unidades de promoción de empleo: una de sus funciones principales desarrollar actuaciones de promoción del empleo e intervenir en el proceso intermediación en el marco del Servicio Andaluz de Colocación.

Dentro del marco de las Políticas Activas de Empleo hay que destacar una serie de programas, y hacer mención al ámbito de la Formación Profesional, señalando principalmente lo relativo a la Formación Profesional Ocupacional. En cuanto a los programas tenemos los de apoyo a la creación de empleo y los programas de apoyo al autoempleo.

Los programas de apoyo a la creación de empleo están destinados a favorecer la creación de empleo estable en Andalucía, para ello se deben de poner en marcha un conjunto de programas que incidan de forma eficaz en la creación de empleo y respondan al hecho de concebir las políticas activas de

empleo al servicio de la calidad de vida y bienestar social de todos los andaluces.

El objeto de estos programas es incentivar, con carácter preferente, a las empresas, así como a las entidades públicas y a las instituciones sin ánimo de lucro que contraten a nuevos trabajadores.

La relación de programas que se ponen en funcionamiento son:

- Programas de apoyo a la contratación.
- Apoyo a la viabilidad del tejido productivo y del empleo.
- Oferta de Empleo Público.
- Programa de fomento del empleo mediante fórmulas de organización del tiempo de trabajo.

El otro programa dentro del marco de las Políticas Activas de Empleo es el programa de apoyo al autoempleo que va dirigido a impulsar todas las iniciativas económicas que se promueven de forma individual o asociada, bajo las fórmulas de empleo autónomo, de economía social u otras figuras empresariales. Para ello se establecen, igual que en el programa de apoyo a la creación de empleo, una serie de programas que persiguen dicha finalidad, y son:

- Programas de apoyo a iniciativas individuales de autoempleo.
- Programas "Empresa Joven".

Respecto a la Formación Profesional, hay que señalar que, dentro del marco de las políticas de empleo, ocupa un puesto preferente ya que es considerada como un instrumento de gran valor estratégico y de valoración de los recursos humanos al servicio de la creación de empleo. Es por ello por lo

que se propone realizar cuantas acciones sean necesarias para lograr una formación profesional acorde con los requerimientos del sistema productivo.

En materia de Formación Profesional Ocupacional, las acciones que propone el Pacto por el Empleo y el Desarrollo Económico de Andalucía son:

- a) Promover actuaciones formativas que faciliten una mayor conexión y adecuación mejor entre la oferta formativa y las necesidades del mercado de trabajo, así como iniciativas de formación semipresenciales.
- b) Desarrollar programas de Formación Profesional Ocupacional dirigidos a jóvenes desempleados, a las mujeres y otros colectivos con especial dificultad de acceso al mercado laboral con arreglo a las propuestas emanadas del Consejo Andaluz de Formación Profesional.
- c) Promover acciones de Formación Continua dirigidas a Trabajadores ocupados en Pymes.
- d) Promover actuaciones de formación relacionadas con los “nuevos yacimientos de empleo” y el medio ambiente.
- e) Facilitar la inserción laboral de los desempleados a través de un adecuado mecanismo de seguimiento de los mismos.

Asimismo, en este ámbito de aplicación, se impulsará la realización de actividades formativas en sectores que lo demanden, y en el ámbito de la Iniciativas Comunitarias: NOW, HORIZON, INTEGRA , YOUTHSTART y ADAPT.

Con el objeto de mejorar la calidad de la Formación Profesional, en el Pacto por el empleo se especifica que se constituirá:

- Sistema de Prospección del Mercado de Trabajo en Andalucía.

- Plan Andaluz de Formación del Profesorado, así como el Plan Andaluz de Formación de Formadores.

- Actuaciones que mejoren los instrumentos de la Formación Profesional.

- Prácticas profesionales en empresas, así como formación en centros de trabajo, cuya puesta en marcha quede debidamente garantizada por los Agentes firmantes del Pacto.

- Estrechar la conexión entre los subsistemas de Formación Profesional Reglada y Ocupacional, a través del Consejo Andaluz de Formación Profesional.

- Desarrollo de un Mapa de Enseñanzas Profesionales que concrete la oferta educativa por Familias Profesionales en cada localidad y centro. Igualmente se definirán los Ciclos Formativos atendiendo a la prospección del mercado y a los recursos de los Centros.

En la Comunidad Autónoma de Andalucía se vienen convocando programas de Formación Profesional Ocupacional como instrumento de la política de empleo de la Junta de Andalucía, fruto de las actuaciones del poder legislativo y ejecutivo, y que se explicita en distintas disposiciones con el fin de promover la formación de base, cualificación y recualificación profesional de la población activa y de las personas en situación de desempleo (Morales y Bermejo).

La política de Formación Profesional Ocupacional, señalan los autores, es una rápida referencia a las medidas que el Gobierno de la Junta de

Andalucía ha venido poniendo en marcha para el fomento de la contratación, el empleo y la economía social, como elementos de una política de empleo que pretende hacer frente a la actual situación económica y social. Medidas, en las que la formación juega un papel importante para la operatividad y eficacia de las mismas.

3. TRANSFERENCIAS EN FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL EN ANDALUCÍA

Andalucía tiene competencias plenas en la regulación y administración de la enseñanza en toda su extensión, niveles y grados, modalidades y especialidades (Art. 19, Ley Orgánica 6/1981: Estatuto de Autonomía para Andalucía). Por lo tanto, Andalucía tiene competencias en el desarrollo de la Formación Profesional Ocupacional.

La gestión de la Formación Profesional Ocupacional en Andalucía se esta llevando a cabo desde el año 1993, año en el que se establece el Real Decreto 427/1993, de traspaso de funciones y servicios de la gestión de la Formación Profesional Ocupacional a la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Podríamos señalar la existencia de dos fases o momentos en el desarrollo de acciones de Formación Profesional Ocupacional en la Comunidad Autónoma de Andalucía (Morales y Bermejo):

1. Anterior al Real Decreto 427/1993, de 26 de marzo. Es un período que se caracteriza por un desarrollo progresivo de una política de Formación Profesional Ocupacional propia de la Comunidad Autónoma, que guarda, en cierto sentido, un paralelismo con la política marcada por el Ministerio de Trabajo a través del Instituto Nacional de Empleo.
2. Posterior al Real Decreto 427/1993, de 26 de marzo. A partir de este momento la Junta de Andalucía asume las funciones y

servicios de la gestión de la Formación Profesional Ocupacional que hasta entonces venía desempeñando la Administración del Estado. Comienza un nuevo reto en esta política, con la necesaria e imprescindible coordinación del Plan de Formación Profesional Ocupacional que venía desarrollando la Junta de Andalucía y el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional.

El acuerdo de traspaso de las funciones y servicios en materia de gestión de la formación profesional ocupacional, se realizó en los términos que a continuación se expresan:

1) Normas en las que se ampara el traspaso.

- El artículo 149.1.13^a de la Constitución reserva al Estado la competencia exclusiva sobre las bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica, estableciéndose en el mismo artículo 149.1 apartado 7, que el Estado tiene competencia exclusiva en materia de legislación laboral sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas.
- El artículo 149.1.30 de la Constitución establece la competencia exclusiva del Estado sobre regulación de las condiciones de obtención, expedición y homologación de títulos académicos y profesionales y normas básicas para el desarrollo del art. 27 de la Constitución; artículo éste que reconoce por su parte la función de los poderes públicos en cuanto a programación general de la enseñanza, inspección y homologación del sistema educativo para garantizar el cumplimiento de las leyes.
- El Estatuto de Autonomía para Andalucía establece en sus art. 18.1 y 17.2 que corresponde a la Junta de Andalucía, en los términos de lo dispuesto en los art. 38, 131 y 149. 1, apartados 11 y 13, de la Constitución la planificación de la actividad económica de Andalucía

y la ejecución de la legislación del Estado en materia laboral, asumiendo las facultades, competencias y servicios que en este ámbito y a nivel de ejecución ostenta actualmente el Estado. Por otra parte, el art. 19 del propio Estatuto de Autonomía establece que es competencia de la Junta de Andalucía la regulación y administración de la enseñanza en toda su extensión, niveles y grados, modalidades y especialidades, en el ámbito de sus competencias, sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 27 de la Constitución.

En consecuencia, procede que la Comunidad Autónoma asuma las funciones en materia de gestión de la FPO que viene desempeñando la Administración del Estado.

2) Funciones y servicios de la Administración del Estado que asume la Junta de Andalucía.

Se traspan a la Junta de Andalucía las funciones en materia de gestión de la formación profesional ocupacional que viene realizando el INEM y, en consecuencia, la Junta de Andalucía asume dentro de su ámbito territorial las funciones y servicios correspondientes a la gestión de la formación profesional ocupacional y en particular los siguientes:

- La ejecución del Plan F.I.P., o norma que lo sustituya, cuya aprobación corresponde al Gobierno. La ejecución comprende las actividades siguientes:
 - a) La programación, organización, gestión, control administrativo e inspección técnica de las acciones formativas de acuerdo con el Plan F.I.P.
 - b) El establecimiento de contratos-programa cuyo ámbito de aplicación sea el territorio de la C. Autónoma informando de ello a la Administración del Estado.

- c) La homologación de Centros colaboradores para desarrollar cursos cuyo ámbito de actuación sea el del territorio de Andalucía.
 - d) La selección de alumnos, de acuerdo con las prioridades y preferencias establecidas con carácter general en el Plan F.I.P.
-
- La titularidad de los Centros de Formación Profesional Ocupacional del INEM, tanto los de carácter fijo como las unidades de acción formativa y los equipos móviles, en el ámbito territorial de Andalucía, salvo tres centros sitios en Almería (Finca Cortijo Grande), Marbella (calle Severo Ochoa, 53) y Sevilla (avenida B. San Juan de la Cruz, s/n) que tendrán la condición de centros nacionales, cuya titularidad se reserva el Estado.
 - La elaboración, aprobación y ejecución de programas de inversiones, en coordinación con la política económica general del Estado.
 - La gestión de un Registro de Centros y Entidades Colaboradoras en el ámbito territorial de Andalucía, coordinado con el Registro General del INEM, al que se remitirán los certificados de inscripción para la confección de un Censo Nacional de Centros y Entidades Colaboradoras de Formación Profesional Ocupacional.
 - La organización y ejecución de proyectos experimentales o innovadores de FPO, aun no contemplados en el Plan FIP, cuyos resultados puedan servir para la implantación en otros ámbitos territoriales o en la programación nacional.

- La expedición de títulos o certificados de profesionalidad de acuerdo a la normativa general que se apruebe, en desarrollo de lo dispuesto en el artículo 149.1.30 de la Constitución.
- El seguimiento de la Formación Profesional Ocupacional en Andalucía, designando los órganos de participación que asuman todas las funciones atribuidas a los Comités Provinciales de Seguimiento de la FPO. Para lograr la adecuada coordinación e información entre ambas Administraciones, la Administración del Estado designará un representante en los órganos de participación en los que se realice el seguimiento de la formación profesional ocupacional en Andalucía. A su vez, la Junta de Andalucía designará un representante que participará en las Comisiones Ejecutivas Provinciales del INEM; ambos representantes participarán con voz pero sin voto en los órganos respectivos.

3) Funciones que se reserva la Administración del Estado.

- Aprobación del Plan F.I.P. en el que se determinaran los objetivos cuantitativos de todo el Estado y su distribución por C. Autónomas, en función de los criterios que se fijen en el mismo teniendo en cuenta la propuesta de dichas Comunidades cuando tengan competencias asumidas en materia de FPO.
- Programas nacionales de Escuelas-Taller y Casas de Oficios, incluyendo la programación, organización y gestión de las acciones, así como la homologación de Escuelas-Taller y Casas de Oficios y la expedición, homologación o convalidación de títulos o certificados de profesionalidad. La participación institucional para el seguimiento de estos programas se llevará a cabo a través de las Comisiones Ejecutivas Provinciales del INEM.

En relación a dichos programas, así como a los programas mixtos de empleo-formación que se puedan establecer en el futuro, se creará una

Comisión de Coordinación que entre otras funciones tendrá la de debatir los proyectos de la Administración del Estado y las propuestas de programación e informe de la Junta de Andalucía con carácter previo a su aprobación por la Administración del Estado. La Junta de Andalucía *podrá* colaborar, en la gestión de dichos programas, especialmente en sus aspectos formativos.

- El establecimiento de contratos-programa de ámbito estatal, excluido el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Andalucía.
- La homologación de los Centros Colaboradores cuyas actuaciones se realicen en más de una Comunidad Autónoma y no exclusivamente limitados al ámbito territorial de Andalucía. Dicha homologación exigirá el informe preceptivos de la Junta de Andalucía.
- El establecimiento de un Censo Nacional de Centros y Entidades Colaboradoras de FPO, en el que se incluirán los centros y entidades colaboradoras de la Junta de Andalucía.
- Elaboración de estadísticas de FPO para fines estatales, a cuyo fin la Comunidad Autónoma proporcionará los datos que sean precisos de acuerdo con la metodología establecida con carácter general por la Administración del Estado, de forma que quede garantizada su integración con el resto de la información estadística de ámbito estatal sobre las mismas materias. Para asegurar la más completa cooperación se mantendrán bancos de datos de alumnos, centros, recursos, costes y documentación de utilización conjunta.
- La preselección de los trabajadores desempleados o de los demandantes de empleo no parados inscritos en el INEM que participen en aquellas acciones formativas específicas dirigidas a dichos colectivos. Esta preselección se efectuará a través de dicho Instituto en colaboración con la Junta de Andalucía.

- Gestión de tres centros nacionales de formación profesional sitos en Almería (Finca Cortijo Grande), Marbella (calle Severo Ochoa, 53) y Sevilla (Avenida B. San Juan de la Cruz, s/n).
- Regulación de las condiciones de obtención, expedición y homologación de las titulaciones laborales válidas en todo el territorio nacional.
- La regulación de las correspondencias o convalidaciones entre los conocimientos adquiridos en la formación profesional ocupacional y en la práctica laboral y las enseñanzas de formación profesional reguladas en la Ley Orgánica 1/1990, (LOGSE).
- La aprobación del Plan Nacional de Prospección de necesidades del mercado de trabajo. Por convenio, se determinará la participación de la Junta de Andalucía en el programa de calificación de demandantes de empleo y en el observatorio de ocupaciones.
- La alta inspección.
- La cooperación internacional bilateral y multilateral en materia de formación profesional ocupacional, sin perjuicio de que se articule la participación de la Comunidad Autónoma en los programas de cooperación.

4) Bienes, derechos y obligaciones que se traspasan.

- Se traspasan a la Comunidad Autónoma de Andalucía, para la efectividad de las funciones que son objeto de la transferencia, los bienes inmuebles y derechos que se detallan en la relación adjunta número 1, con todo lo que en ellas se halle, sin excepción de ningún tipo de bienes. La Comunidad Autónoma de Andalucía asume todas

las funciones y derechos que puedan recaer sobre dichos bienes inmuebles.

- En el plazo de un mes desde la aprobación de este Acuerdo se firmarán las correspondientes actas de entrega de inmuebles y recepción de mobiliario, equipos y material inventariable.

5) Personal que se traspasa.

- El personal funcionario y laboral adscrito a los servicios que se traspasan.

6) Puestos de trabajo vacantes que se traspasan.

- Los puestos de trabajo vacantes que se traspasan figuran en la relación correspondiente.

7) Valoración de las cargas financieras de los servicios que se traspasan.

- La valoración del coste efectivo que, en pesetas de 1990. corresponde a los servicios traspasados a la Comunidad Autónoma de Andalucía se eleva a 2.234.360.725 pesetas.
- La financiación, en pesetas de 1 992, que corresponde al coste efectivo anual de los servicios traspasados, se detalla en la relación correspondiente.
- El coste efectivo que figura detallado en los cuadros de valoración de la relación anterior, se financiará de la siguiente forma:

Transitoriamente, hasta que el coste efectivo se compute para revisar el porcentaje de participación de la Comunidad Autónoma en los ingresos del Estado, dicho coste se financiará mediante la consolidación en la Sección 32

de los Presupuestos Generales del Estado, de los créditos relativos a los distintos componentes del coste efectivo por los importes que se determinen, susceptibles de actualización por los mecanismos generales previstos en cada Ley de Presupuestos.

Las posibles diferencias que se produzcan durante el período transitorio a que se refiere el párrafo anterior, respecto a la financiación de los servicios transferidos, serán objeto de regularización, en su caso, al cierre del ejercicio económico mediante la presentación de las cuentas y estados justificativos correspondientes ante una Comisión de Liquidación que se constituirá en el Ministerio de Economía y Hacienda.

El Instituto Nacional de Empleo abonará a la Comunidad Autónoma de Andalucía, de una sola vez y sin que forme parte del coste efectivo del traspaso, la cantidad de 60 millones de pesetas para adecuación de edificios.

8) Documentación y expedientes de los servicios que se traspasan.

- La entrega de la documentación y expedientes de los servicios traspasados se realizará en el plazo de un mes desde la publicación del Real Decreto en el que se apruebe este Acuerdo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 8 del Real Decreto 3825/1982 de 15 de diciembre.

9) Fecha de efectividad de los traspasos.

El traspaso de funciones, servicios y medios objeto del citado Acuerdo, tendrá efectividad a partir del día 1 de enero de 1993.

La Administración del Estado continuará realizando los actos de gestión en materia presupuestaria y de personal hasta el momento de efectividad del citado Acuerdo de traspaso.

4. EL CONSEJO ANDALUZ DE FORMACIÓN PROFESIONAL

El Acuerdo para el Desarrollo Económico y Social de Andalucía, suscrito entre la Administración Andaluza, Empresarios y Sindicatos representativos de Andalucía, el 17 de mayo de 1993, emplazó a las partes firmantes a la institucionalización de un órgano en materia de formación profesional en nuestra Comunidad Autónoma. Dicho órgano fue constituido con el Decreto 451/94 de la Consejería de Presidencia de la Junta de Andalucía, creando el Consejo Andaluz de Formación Profesional, órgano consultivo de coordinación y participación del Consejo de Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma en materia de Formación Profesional Reglada y Ocupacional.

Las funciones del Consejo Andaluz de Formación Profesional son:

- Coordinar las actuaciones entre la Formación Profesional Reglada y la Formación Ocupacional en la Comunidad Autónoma Andaluza y en el marco de las políticas nacionales y comunitarias de Formación Profesional.
- Informar sobre cualquier asunto que en materia de Formación Profesional le sea sometido por las distintas Consejerías.
- Estudiar, analizar y difundir los aspectos relativos al mercado de trabajo en Andalucía.
- Elaborar y proponer los objetivos y prioridades que sirvan de base para la elaboración de los programas de Formación Profesional.
- Controlar, evaluar y realizar el seguimiento de la ejecución de los programas de FP.

El Consejo Andaluz de Formación Profesional estará constituida por los siguientes miembros:

- El Presidente.
- El Vicepresidente.
- Los Vocales en numero de 24 y de acuerdo con lo siguiente distribución:
 - 8 en representación de la Administración de la Junta de Andalucía.
 - 8 en representación de las Organizaciones Sindicales.
 - 8 en representación de las Organizaciones Empresariales.

El Consejo estará asistido por un Secretario que actuará con voz y sin voto.

La Presidencia corresponderá a los Consejeros de Trabajo y Asuntos Sociales y de Educación y Ciencia, quienes la desempeñarán alternativamente, por períodos anuales.

Corresponde al Presidente del Consejo:

- a) Ostentar la representación legal del mismo.
- b) Acordar la convocatoria de las sesiones (ordinarias y extraordinarias), y fijar el orden del día, teniendo en cuenta las peticiones de los demás miembros formuladas con la suficiente antelación.
- c) Presidir las sesiones, moderar el desarrollo de los debates y suspenderlos por causas justificadas.
- d) Dirimir la votación en caso de empate con voto de calidad.
- e) Visar las actas y certificaciones de los acuerdos del Consejo.

f) Asegurar el cumplimiento de las disposiciones normativas.

g) Ejercer otras funciones inherentes a su condición de Presidente.

La Vicepresidencia corresponderá al Viceconsejero de Trabajo y Asuntos Sociales en el período anual que la Presidencia corresponda o la Consejera de Educación y Ciencia, y al Viceconsejero de Educación y Ciencia cuando la Presidencia corresponda al Consejero de Trabajo y Asuntos Sociales.

Corresponderá al Vicepresidente:

- a) Sustituir al Presidente en los casos de vacante, enfermedad, ausencia y otras causas.
- b) Cuantas funciones le sean delegadas expresamente por el Presidente.

La designación de los vocales se efectuará del modo siguiente:

- a) Los 8 representantes de la Administración de la Junta de Andalucía:
 - Seis con rango al menos de Director General, designados cada uno de ellos, por los titulares de las Consejerías siguientes:
 - Industria Comercio y Turismo.
 - Salud.
 - Agricultura y Pesca.
 - Educación y Ciencia
 - Trabajo y Asuntos sociales.
 - Medio Ambiente.
 - Los dos restantes, por designación conjunta de los Consejeros de Trabajo y Asuntos Sociales y de Educación y Ciencia.

b) Los ocho representantes de las Organizaciones Sindicales, por aquéllas que hayan obtenido la condición de más representativas, en proporción a su representatividad.

c) Los ocho representantes de las Organizaciones Empresariales, por aquella, o aquéllas, en su caso, que gocen de representatividad, y en proporción a la misma.

Tales designaciones deberán ser comunicadas por escrito a la Secretaría del Consejo y surtirán efectos desde el momento de su recepción.

Los Órganos y Entidades a que se refiere el apartado anterior podrán designar un número igual de suplentes que de titulares.

Corresponde a los Vocales:

- a) Recibir con una antelación mínima de 48 horas la convocatoria conteniendo el orden del día de las reuniones. La información sobre los temas que figuren en el orden del día estará a disposición de los miembros en igual plazo en la Secretaría del Consejo.
- b) Asistir a las reuniones y participar en los debates, exponiendo su opinión y formulando las propuestas que estimen convenientes.
- c) Ejercer su derecho al voto, y formular votos particulares, así como expresar el sentido del mismo y los motivos que lo justifican.
- d) Proponer al Presidente, a través de la Secretaría del Consejo, la inclusión de puntos en el orden del día de las sesiones ordinarias y formular ruegos/ preguntas.

- e) Obtener la información necesaria para cumplir debidamente las funciones asignadas al Consejo.

Los vocales del Consejo perderán tal condición en los siguientes supuestos:

- a) Los representantes de la Administración por decisión del Órgano que los designó.
- b) Los representantes de las Organizaciones Sindicales y Empresariales, por acuerdo del órgano decisorio competente de la Organización cuya representación ostenten.
- c) Por cualesquiera otras causas establecidas en el ordenamiento jurídico.

La pérdida de la condición de vocal surtirá efectos desde la entrada de la comunicación en la Secretaría del Consejo.

El Secretario del Consejo será un funcionario de la Administración de la Junta de Andalucía, con categoría de Jefe de Servicio, designado conjuntamente por los Consejeros de Trabajo y de Educación y Ciencia.

Corresponde al Secretario:

- a) La gestión y asistencia técnica de los asuntos del Consejo.
- b) Recibir los actos de comunicación de los miembros del Consejo y, por tanto, las notificaciones, peticiones de datos, rectificaciones o cualquier otra clase de escritos de los que deba tener conocimiento.
- c) Efectuar la convocatoria de las sesiones así como las oportunas notificaciones y citaciones por orden del Presidente.

- d) Asistir con voz pero sin voto a los sesiones del Pleno y de la Comisión Permanente del Consejo.
- e) Redactar y autorizar, con el Vº Bº del Presidente, las actas de las reuniones.
- f) Expedir certificaciones de las consultas, dictámenes y acuerdos aprobados, con el visto bueno del Presidente.

El Consejo Andaluz de Formación Profesional funcionará en Pleno o en Comisión Permanente. Podrán constituirse Comisiones de Trabajo cuando así lo decidan el Pleno o la Comisión Permanente.

El Pleno del Consejo estará integrado por la totalidad de sus miembros y realizará las funciones atribuidas al mismo. El Pleno del Consejo se reunirá una vez por semestre en sesión ordinaria, pudiendo hacerlo con carácter extraordinario a convocatoria de su Presidente, bien por iniciativa propia o a petición de una tercera parte, al menos, de los Vocales que lo componen.

Para quedar válidamente constituido deberá contar con la asistencia de representantes de la Administración de la Junta de Andalucía y de las organizaciones sindicales y empresariales, miembros del Consejo.

La Comisión Permanente tendrá la siguiente composición:

- a) El Presidente del Consejo o persona en quien delegue.
- b) Dos Vocales representantes de la Administración de la Junta Andalucía.
- c) Dos Vocales representantes de las Organizaciones Sindicales.
- d) Dos Vocales representantes de la Organizaciones Empresariales.

Corresponden a la Comisión Permanente las siguientes funciones:

- a) Supervisar / controlar la aplicación de acuerdos del Pleno y del Consejo.
- b) Proponer las medidas necesarias para mejorar los fines del Consejo.
- c) Cuantas otras funciones le sean encomendadas por el Pleno del Consejo.

Las Organizaciones Sindicales y Empresariales percibirán una asignación anual destinada a sufragar los gastos de dedicación y asistencia de sus miembros.

4.1. El Reglamento del Consejo Andaluz de Formación Profesional

El Reglamento de Organización y Funcionamiento del Consejo Andaluz de Formación Profesional, fue aprobado mediante Orden de 23 de julio de 1996 y del contenido de ésta podemos destacar lo siguiente:

En cuanto al funcionamiento del Pleno del Consejo Andaluz de Formación Profesional quedará válidamente constituido en 1ª convocatoria, con la asistencia de la mayoría absoluta de los miembros componentes de cada una de las 3 representaciones (Junta de Andalucía, Organizaciones Empresariales y Sindicales), y en 2ª convocatoria, con la asistencia, al menos, de 1/3 de cada representación.

a) Convocatoria.

- Las convocatorias de los Plenos serán cursadas por el Secretario del Consejo por orden del Presidente, con una antelación de 7 días hábiles a la fecha de la sesión, mediante escrito, con la debida diligencia de salida por el Registro General de la Consejería de Trabajo e Industria, en el que se hará constar la fecha, lugar y hora de la reunión, el Orden del Día a tratar, acompañado, en su caso, de la

documentación correspondiente a los temas previstos y de copia del acta de la sesión anterior.

- El Pleno se reunirá, como mínimo, en sesión ordinaria una vez al semestre, y en sesión extraordinaria, a iniciativa del Presidente, a petición de una tercera parte de los vocales que lo componen, o por acuerdo de la Comisión Permanente.
- Las convocatorias de las sesiones de carácter extraordinario deberán efectuarse con una antelación mínima de 48 horas o la fecha de la celebración debiendo reunir los requisitos a que hace referencia el apartado anterior, con inclusión en el Orden del Día de los puntos propuestos por quienes hubieran instado la convocatoria extraordinaria.

b) Presidencia.

El Presidente desarrollará las siguientes funciones:

- Abrirá la sesión y dirigirá el debate cuidando de que los puntos incluidos en el Orden del Día sean tratados con la suficiente diferenciación.
- Ordenará el derecho de participación de los asistentes, concediéndoles o retirándoles la palabra, según requiera su mejor desenvolvimiento.
- Cuidará que se identifiquen, con suficiente precisión, la expresión de opiniones y la formulación de propuestas, y de que sean estas últimas las que se tengan en cuenta en orden a la adopción de acuerdos.

- Caso de suspender la sesión, expondrá con toda claridad la causa justificativa de la decisión para su exacta transcripción en el acta.

Funcionamiento de la Comisión Permanente:

- La Comisión Permanente se reunirá al menos una vez al trimestre, siendo convocada por el Presidente a iniciativa propia o a petición de cualquiera de las representaciones de la Administración de la Junta de Andalucía, las organizaciones sindicales y empresariales miembros del Consejo, quedando válidamente constituida con la presencia de al menos un representante por cada representación citada.
- Para su convocatoria se seguirá el régimen establecido para las sesiones del Pleno.
- Los miembros de la Comisión Permanente podrán ser sustituidos por los suplentes que expresamente se hayan designado (entre sus titulares o suplentes).
- En casos de urgencia de su celebración, quedará válidamente constituida con la presencia de todos sus miembros.

Régimen de Acuerdos:

- Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de los asistentes.
- Los votos particulares o discrepantes, así como cuando se quiera expresar el sentido de un voto o los motivos de su justificación, se harán constar de modo expreso para su transcripción literal en el acta, o bien aportarse por escrito dentro de los cinco días siguientes, a la fecha de la reunión, remitiéndose a la Secretaría del Consejo para su incorporación al acta.

- No podrá debatirse durante las sesiones ningún punto que no esté incluido en el Orden del Día.
- En todo caso, se podrá admitir a debate un punto no incluido en el Orden del Día, cuando estén presentes todos los miembros y sea declarado urgente el asunto por mayoría (art.26.3 de la ley 30/1992).

Actas:

- El Secretario del Consejo levantará acta de las sesiones del Pleno y de la Comisión Permanente que, con el visto bueno del Presidente, será aprobada en su caso, en la sesión posterior que corresponda.
- El acta de las sesiones del Pleno se someterá a la consideración de la Comisión Permanente en la 1ª reunión que celebre con posterioridad al mismo, a efectos de su aprobación provisional y ejecución de los acuerdos adoptados, debiendo ser ratificada en el siguiente Pleno.
- Los miembros del Consejo podrán solicitar del Secretario certificación de cualquiera de los acuerdos contenidos en actas.

Funcionamiento de las Comisiones Provinciales:

El régimen de convocatorias, constitución, desarrollo de las sesiones y adopción de acuerdos de las Comisiones Provinciales será el establecido para la Comisión Permanente y, subsidiariamente, para el Pleno. No obstante lo anterior, procede matizar lo siguiente:

a) Constitución.

Las Comisiones Provinciales del Consejo Andaluz de Formación Profesional, se constituirán en cada una de las provincias Andaluzas, al objeto de conseguir la coordinación y seguimiento de la oferta formativa.

b) Presidencia.

La Comisión Provincial estará presidida por el Delegado Provincial de Trabajo e Industria o por el de Educación y Ciencia, por iguales períodos y alternancia que los establecidos para la Presidencia del Consejo Andaluz de F.P.

c) Vocales.

Serán vocales de la Comisión Provincial de Formación Profesional:

- Dos representantes de la Administración de la Junta de Andalucía, con categoría, al menos, de Jefes de Sección, designados respectivamente por los Delegados Provinciales de Trabajo e Industria y de Educación y Ciencia.
- Dos representantes designados por las organizaciones sindicales más representativas.
- Dos representantes designados por las organizaciones empresariales más representativas.

d) Suplencias y comunicaciones.

En cada uno de los grupos indicados en el artículo anterior podrá designarse un número igual de suplentes que de vocales titulares. Las mencionadas designaciones, como los ceses, en su caso, surtirán efectos desde la recepción de la comunicación correspondiente en la Secretaría de la Comisión.

e) Secretario.

El Secretario de la Comisión Provincial será un funcionario de la Administración de la Junta de Andalucía, con categoría, al menos, de Jefe de Sección, designado conjuntamente por los Delegados Provinciales de Trabajo e Industria y de Educación y Ciencia.

El Secretario de cada Comisión Provincial remitirá al Secretario del Consejo Andaluz de Formación Profesional comunicación de las designaciones y ceses de sus vocales, así como copia compulsada de las actas de todas sus sesiones. De dichos nombramientos y ceses, así como

del contenido de las indicadas sesiones, se dará cuenta en la primera sesión del Pleno o de la Comisión Permanente del Consejo que se celebre.

f) Orden del Día.

El Presidente de la Comisión Provincial incluirá en el Orden del Día de las sesiones, además de los puntos que considere oportunos por propia iniciativa o por petición de sus vocales con la suficiente anticipación, aquellos que les sean indicados por la Secretaria del Consejo Andaluz de Formación Profesional, en ejecución de acuerdo adoptado por el Pleno o por la Comisión Permanente.

Las Comisiones de Trabajo:

- Las Comisiones de Trabajo serán constituidas por acuerdos del Pleno o de la Comisión Permanente en el que se determinará su composición y funciones, pudiendo contar con asesores en las sesiones que se celebren. Su composición deberá respetar en todo caso el principio de proporcionalidad en los grupos integrantes del Pleno.
- La Presidencia de la Comisión de Trabajo corresponderá al Vicepresidente del Consejo o representante de la Administración de la Junta de Andalucía por éste designado.
- Actuará como Secretario de la Comisión de trabajo, el del Consejo, que asistirá con voz pero sin voto, en las sesiones que celebre la Comisión, salvo que en el acuerdo de constitución se establezca otra cosa.

5. NORMATIVA ANDALUZA EN RELACIÓN A LA FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL

Desde que en el año 1993 se traspasaron las funciones y servicios de la gestión de la Formación Ocupacional a la Junta de Andalucía, ésta ha venido regulando a partir de diferentes Decretos y Ordenes las actividades de gestión de los diversos Programas de Formación Ocupacional.

Las normas vigentes que regulan la Formación Profesional Ocupacional en Andalucía son las siguientes:

- Decreto 204/1997, de 3 de septiembre, por el que se establecen los Programas de Formación Profesional Ocupacional de la Junta de Andalucía.
- Orden de 12 de diciembre de 2000 de convocatoria y desarrollo de los programas de Formación Profesional Ocupacional.

5.1. Decreto 204/1997, de 3 de septiembre, por el que se establecen los Programas de Formación Profesional Ocupacional de la Junta de Andalucía

El Decreto explicita los siguientes aspectos:

- La creación de empleo constituye el principal desafío con el que se enfrenta la Comunidad Autónoma Andaluza.
- Dentro de las políticas activas de empleo, la Formación Profesional Ocupacional tiene una gran importancia ya que es un instrumento estratégico para la valorización de los recursos humanos de cara a la creación de empleo.
- Las acciones que se contemplan en este Decreto se articularán en base a la prospección del mercado de trabajo, que atiende a

las necesidades de cualificación de la población activa andaluza y a las demandas de los sectores productivos de nuestra Comunidad. De este modo, la futura puesta en marcha de un Sistema de Prospección del mercado de trabajo andaluz permitirá asegurar progresivamente una respuesta ajustada a los requerimientos del crecimiento del empleo.

- Igualmente esta norma tiene como principal objetivo la inserción laboral, reforzando una serie de aspectos que suponen un mayor enfoque del mercado laboral para la Formación Profesional Ocupacional, e incitando a las entidades que participan en las acciones formativas a preocuparse por conseguir empleo para los alumnos de sus cursos, así como a integrarse en el sistema de intermediación del mercado laboral. También es necesario señalar la especial preocupación por la formación de aquellos colectivos que tienen especiales dificultades de acceso al mercado laboral, como son los jóvenes, las mujeres o las personas discapacitadas. El citado Decreto tiene como objetivo establecer medidas que eliminen la baja cualificación o respondan a la necesidad de actualización como obstáculos para su acceso al empleo.
- Por otra parte, se diseñan programas formativos para actividades novedosas y con grandes posibilidades de generación de puestos de trabajo, como son los nuevos yacimientos de empleo, que consisten en empleos relacionados con los servicios de la vida diaria, servicios para la mejora de la calidad de vida, servicios culturales y de ocio y de medio ambiente, y otras actividades económicas emergentes.

El Decreto tiene como finalidad la mejora de la calidad de la Formación Profesional Ocupacional y una mayor coordinación de los subsistemas de la Formación Profesional.

El Decreto está estructurado en tres capítulos, el primero de ellos se centra en las Acciones de Formación Profesional Ocupacional de la Administración de la Junta de Andalucía, el segundo a los programas de Formación Profesional Ocupacional, y el tercero a normas comunes a los programas. Pasamos a analizar cada uno de ellos.

1) Acciones de Formación Profesional Ocupacional de la Administración de la Junta de Andalucía:

La Administración de la Junta de Andalucía, o través de la Consejería de Trabajo e Industria, ejecutará el Plan Andaluz de Formación Profesional, en todo lo relativo a la Formación Profesional Ocupacional. Así mismo, ejecutará las acciones derivadas de las competencias transferidas a la Comunidad Autónoma en materia de Formación Profesional Ocupacional.

Para ello llevará a cabo las actuaciones necesarias para promover la formación, cualificación y recualificación de la población activa andaluza.

Los objetivos de Formación Profesional Ocupacional que, como instrumentos de apoyo a la creación de empleo, desarrollará la Administración de la Junta de Andalucía serán los siguientes:

- a) Facilitar una mayor conexión y adecuación entre la oferta formativa y las necesidades del mercado de trabajo, contribuyendo a la cualificación de los recursos humanos y al desarrollo económico de Andalucía.
- b) Facilitar la inserción laboral de los desempleados y realizar el adecuado seguimiento de los acciones formativas.
- c) Ejecutar acciones encaminadas a detectar necesidades de formación profesional, así como acciones para la mejora de la Formación Profesional Ocupacional.

d) Realizar acciones de Formación Profesional Ocupacional dirigidas a jóvenes desempleados, a mujeres y a otros colectivos con especial dificultad de acceso al mercado laboral.

e) Promover acciones de formación dirigidas a trabajadores ocupados en PYMES.

f) Favorecer la formación relacionada con los nuevos yacimientos de empleo (posibles empleos relacionados con los servicios de la vida diaria, para lo mejora de la calidad de vida, culturales, de ocio y de medio ambiente).

g) Promover la formación relacionada con el medio ambiente.

El desarrollo de las acciones formativas descritas se llevará a cabo de acuerdo con los fondos destinados por la Junta de Andalucía para la Formación Profesional Ocupacional en cada ejercicio económico, teniendo como límite la disponibilidad presupuestaria correspondiente.

2) Programas de Formación Profesional Ocupacional:

Los Programas que se desarrollan en el citado Decreto son:

1. Programa de Formación Profesional Ocupacional con compromiso de inserción laboral.
2. Programa de Formación para trabajadores ocupados en pequeñas y medianas empresas, en empresas de economía social, así como para trabajadores autónomos.
3. Programa de Formación Profesional Ocupacional dirigido a jóvenes desempleados.
4. Programa de Formación Profesional Ocupacional dirigido a mujeres.
5. Programa de Formación Profesional Ocupacional dirigido a personas con discapacidades y otros colectivos con una especial dificultad de inserción laboral.
6. Programa de Formación Profesional Ocupacional dirigido a desempleados para especialidades demandadas prioritariamente por el mercado de trabajo.
7. Programa de Formación Profesional Ocupacional en actividades relacionadas con los nuevos yacimientos de empleo y con profesiones y actividades económicas emergentes.

8. Programa de acciones para la mejora de la Formación Profesional Ocupacional.

a) Programa de Formación Profesional Ocupacional con compromiso de inserción laboral:

Este Programa tiene por objeto promover la inserción laboral de las personas desempleadas, facilitando su adecuación a las necesidades concretas del mercado de trabajo.

Las entidades interesadas en colaborar con la Consejería de Trabajo e Industria en este Programa deberán comprometerse a conseguir directa o indirectamente la contratación laboral del porcentaje de alumnos que se establezca en el correspondiente convenio o Resolución de concesión de ayuda. Dichas contrataciones, en el marco de la normativa vigente, tendrán una duración mínima de seis meses.

Asimismo las entidades asumirán el compromiso de poner a disposición los centros de trabajo correspondientes para que los alumnos lleven a cabo, en su caso, experiencias de trabajo en dichos centros.

b) Programa de Formación para trabajadores ocupados en Pequeñas y Medianas Empresas, en Empresas de Economía Social, así como para Trabajadores Autónomos:

El objeto de este Programa es favorecer la cualificación del personal de las pequeñas y medianas empresas, así como de las empresas de economía social para adaptarse a los cambios tecnológicos y las innovaciones que se van produciendo tanto en el ámbito de la gestión como en el de producción, a fin de mantener la estabilidad en el empleo y de ampliar la estabilidad de crecimiento del mismo.

A los efectos de este Programa se entenderán por Pequeñas y Medianas Empresas las que cuenten con menos de 250 trabajadores entre todos sus centros de trabajo, ubicados dentro del ámbito territorial de la Comunidad Autónoma Andaluza.

Se entenderán por empresas de Economía Social las Sociedades Cooperativas, las Sociedades Anónimas Laborales y las Sociedades Agrarias de Transformación.

Asimismo, podrán participar en este Programa los trabajadores autónomos.

c) Programa de Formación Profesional Ocupacional dirigido a jóvenes desempleados:

Este Programa va dirigido a promover la formación de jóvenes desempleados, ya que constituyen un colectivo con grandes dificultades de inserción laboral.

Para desarrollar el presente Programa, se realizarán preferentemente acciones formativas dirigidas a jóvenes desempleados menores de 30 años, que tengan escasa cualificación profesional o que, teniendo ya una formación superior, carezcan de experiencia laboral.

d) Programa de Formación Profesional Ocupacional dirigido a mujeres:

El objeto que se persigue con este Programa es facilitar la incorporación en el mercado de trabajo de mujeres desempleadas mediante acciones formativas que mejoren la cualificación profesional de este colectivo y las posibilidades de empleo.

El colectivo afectado por este Programa es el constituido por mujeres con escasa cualificación o mujeres que hayan interrumpido su actividad laboral

y necesitan una nueva cualificación para poder integrarse en el mercado laboral.

Para el diseño y selección de las acciones formativas se tendrán en cuenta las demandas del mercado de trabajo con mayores posibilidades de empleo.

e) Programa de Formación Profesional Ocupacional dirigido a personas con discapacidades y otros colectivos con una especial dificultad de inserción laboral:

El objeto del presente Programa será promover la formación y cualificación de colectivos de desempleados que por alguna de sus características tienen mayores dificultades para su integración laboral o presenten más riesgo de exclusión del mercado de trabajo.

Los colectivos afectados por este Programa son los constituidos por personas discapacitadas y otros grupos desfavorecidos especialmente necesitados de formación ocupacional, que unida a una motivación y orientación profesional adecuada puedan situarlos en las condiciones que el acceso al mercado exige.

f) Programa de Formación Profesional Ocupacional dirigido a desempleados para especialidades demandadas prioritariamente por el mercado de trabajo:

Este Programa tiene por objeto responder a las necesidades formativas de la población activa andaluza, especialmente en aquellas ocupaciones en las que se prevean mayores posibilidades de empleo. Asimismo, se persigue atender las demandas de cualificaciones existentes en los ámbitos locales para facilitar la utilización de sus recursos endógenos y su diversificación económica.

Para desarrollar este Programa se promoverán acciones formativas destinadas a dotar a las personas desempleadas de una mayor cualificación o especialización profesional, así como acciones específicas para los desempleados eventuales agrarios.

g) Programa de Formación Profesional Ocupacional en actividades relacionadas con los nuevos yacimientos de empleo y con profesiones y actividades económicas emergentes:

El objeto del presente programa es ofrecer adecuadas respuestas a las cualificaciones requeridas por las nuevas tendencias del mercado de trabajo, con previsión de futuro.

Para el desarrollo de este Programa se llevarán a cabo acciones tendentes a la cualificación de la población desempleada en las actividades de los nuevos yacimientos de empleo: Servicios de la vida diaria, para la mejora de la calidad de vida, culturales y de ocio; así como en actividades económicas emergentes y nuevas profesiones, incluidas las vinculadas al medio ambiente.

h) Programa de Acciones para la mejora de la Formación Profesional Ocupacional:

El objeto de este Programa es promover acciones que propicien una mejora de la calidad y la dotación de nuevos instrumentos de gestión a la Formación Profesional Ocupacional.

Para el desarrollo de este Programa, se realizarán acciones relacionadas con las siguientes medidas:

- a) Formación de Formadores.
- b) Jornadas, Seminarios y reuniones.
- c) Acciones de Orientación e Información Profesional.

d) Estudios sobre mejora de los contenidos formativos, de la gestión de la Formación Profesional Ocupacional, de la inserción laboral de los alumnos y en general sobre mejora de aspectos de la misma.

e) Actuaciones innovadoras en cuanto a metodología, contenidos, dotaciones, y en especial la aplicación de nuevas tecnologías a la Formación Profesional Ocupacional y actuaciones en régimen semipresencial o a distancia.

3) Normas comunes a los programas:

a) Programación:

La programación de las acciones formativas se efectuará por la Consejería de Trabajo e Industria teniendo en cuenta las perspectivas de empleo, las necesidades del mercado de trabajo, el nivel de calidad de los recursos y materiales destinados a la formación y de la formación impartida en años anteriores, así como el nivel de inserción laboral y las disponibilidades presupuestarias.

b) Alumnos:

Los criterios para la selección de las personas que participen como alumnos en las acciones que se desarrollen al amparo de los Programas del citado Decreto, así como sus derechos y obligaciones respecto a los mismos, serán establecidos reglamentariamente por la Consejería de Trabajo e Industria.

c) Acciones formativas:

Las acciones podrán ser de carácter presencial o semipresencial. Estas últimas deberán incluir sesiones didácticas o tutorías presenciales y periódicas, así como sistemas de evaluación presenciales.

Todos los cursos incluirán un módulo sobre prevención de riesgos laborales.

Los cursos para personas desempleadas incluirán un módulo de orientación e información profesional que contenga técnicas de búsqueda de empleo, de autoempleo y de economía social.

d) Prácticas Profesionales

Las acciones formativas dirigidas a personas desempleadas podrán contar con una fase de prácticas profesionales, adecuada a los conocimientos teórico-prácticos impartidos, que se desarrollarán en empresas, organismos públicos y otras entidades, sin que de ello se deduzca la existencia de relación laboral alguna entre éstas y los alumnos.

El período de prácticas profesionales tendrá una duración máxima de 40 jornadas para aquellos cursos de duración igual o inferior a 600 horas, pudiendo alcanzar las 60 jornadas en prácticas para cursos de mayor duración. Estas jornadas contarán con un mínimo de 4 horas diarias, y no deberán superar al período de formación teórico-práctica. Estas prácticas profesionales se realizarán durante la impartición del curso o a continuación del mismo, sin que entre ambas fases transcurran más de 30 días.

Para la realización de estas prácticas, las Delegaciones Provinciales de la Consejería de Trabajo e Industria suscribirán Convenios de Colaboración con las entidades citadas en el apartado uno de este artículo. Dichos convenios contendrán el número de alumnos, las especialidades a practicar, el lugar, los horarios y el contenido.

Las entidades designarán de entre sus empleados un tutor o tutores que asesorarán a los alumnos y supervisarán su actividad. Asimismo, a la finalización de estas prácticas facilitarán a los alumnos una acreditación de las

mismas. Del mismo modo, deberán suscribir una póliza de seguro de accidentes para los alumnos en prácticas.

Las empresas en las que se realicen prácticas profesionales podrán percibir en concepto de compensación las ayudas que determine la Consejería de Trabajo e Industria.

e) Certificados de Participación:

Las Delegaciones Provinciales de la Consejería de Trabajo e Industria expedirán el correspondiente Certificado de Participación a quienes finalicen el curso con evaluación positiva. En el citado Certificado se hará constar el título del curso, la entidad que lo ha impartido, la duración en horas y el programa de contenidos desarrollado.

f) Ejecución de los Programas:

Las acciones previstas en el citado Decreto serán desarrolladas por la Consejería de Trabajo e Industria a través de sus propios medios o mediante la colaboración de terceros.

Las Delegaciones Provinciales de Trabajo e Industria determinarán la programación de Medios Propios a desarrollar en los Centros de Formación de la Consejería y las acciones a ejecutar con equipamientos formativos de la Consejería, pudiendo contar para ello con la colaboración de otras instituciones, empresas o Administraciones. Esta programación de Medios Propios se desarrollará a través de sus propios formadores, de expertos o entidades contratadas a tal fin, así como con la colaboración o contratación de las citadas entidades.

La colaboración con terceros se establecerá a través de subvenciones para la ejecución de las acciones formativas y/o mejora de la Formación Profesional Ocupacional, siendo necesario en el primer caso, contar con la correspondiente homologación como Centro Colaborador. Excepcionalmente

podrán ser subvencionadas para la impartición de acciones formativas entidades que, sin estar homologadas como Centro Colaborador, reúnan condiciones técnicas adecuadas para ello.

Cuando se trate de acciones a desarrollar en ejecución del Programa de Formación Profesional Ocupacional dirigidas a personas desempleadas con compromiso de inserción laboral, se efectuarán a través de Convenios de Colaboración con empresas, asociaciones o federaciones de empresarios. En este caso y en las acciones dirigidas a personas ocupadas, las Entidades interesadas podrán contar con el apoyo de un agente externo homologado como Centro Colaborador o que reúna condiciones técnicas adecuadas para ello.

Las acciones que se lleven a cabo con la colaboración de las Organizaciones Sindicales y Empresariales, en el marco del diálogo social, se desarrollarán a través de Convenios Específicos que regularán las condiciones de participación y los requisitos para su ejecución.

Cuando las acciones tengan como beneficiarios a personas ocupadas, las empresas en las cuales estén contratadas deberán asumir parte de los costes asociados a dichas acciones.

Las Entidades que soliciten subvención para los Programas de Formación Profesional Ocupacional dirigidos a personas desempleadas deberán indicar los mecanismos de prospección de necesidades del mercado de trabajo, así como las actuaciones de inserción laboral de los alumnos.

g) Centros Colaboradores:

La autorización para el funcionamiento como Centro Colaborador en el ámbito de la Comunidad Autónoma Andaluza y el reconocimiento de su homologación compete a las Delegaciones Provinciales de la Consejería Trabajo e Industria, siendo necesario para ello el cumplimiento de los requisitos establecidos en el R.D. 631/1993, de 3 de mayo, por el que se regula el Plan

Nacional de Formación e Inserción Profesional, Orden de desarrollo del mismo y demás normativa de aplicación.

Las solicitudes para la homologación, la ampliación de las especialidades homologadas, así como para la actualización de los datos obrantes en los expedientes de homologación serán dirigidas a las Delegaciones Provinciales de la Consejería de Trabajo e Industria.

Corresponde a la Dirección General de Formación Profesional y Empleo de la Consejería de Trabajo e Industria el Censo de Centros Colaboradores Homologados en Andalucía.

h) Ayudas a las Entidades Colaboradoras:

La Consejería de Trabajo e Industria podrá conceder ayudas que cubran los costes derivados del desarrollo de las acciones previstas en este Decreto.

En el supuesto de cursos de formación profesional ocupacional, el importe de estas ayudas se determinará en función del nivel formativo de los cursos, del grado de dificultad de la técnica impartida, de su duración y del número de alumnos formados.

La Consejería de Trabajo e Industria podrá impulsar la impartición de acciones formativas en aquellas zonas o ámbitos geográficos en los que aprecien falta de oferta formativa en determinadas especialidades profesionales demandadas por el mercado de trabajo. A tal efecto se podrán efectuar convenios con entidades para programaciones de carácter plurianual.

i) Competencia para resolver:

Serán competentes para resolver las ayudas solicitadas al amparo del citado Decreto:

a) El Consejero de Trabajo e Industria en el supuesto de Convenios suscritos en el marco del diálogo social con las Organizaciones Sindicales y Empresariales.

b) El Director General de Formación Profesional y Empleo para las solicitudes que prevean proyectos a ejecutar en dos o más provincias de la Comunidad Autónoma de Andalucía, o bien cuando se trate de acciones reguladas en el artículo 11 del citado Decreto.

c) Los Delegados Provinciales de la Consejería de Trabajo e Industria para el resto de las ayudas.

j) Seguimiento y Evaluación:

La Consejería de Trabajo e Industria realizará el seguimiento y la evaluación de las acciones que se lleven a cabo al amparo del citado Decreto, disponiendo para ello los medios oportunos e informando periódicamente de sus resultados al Consejo Andaluz de Formación Profesional.

k) Las entidades que reciban ayudas deberán cumplir todas las obligaciones previstas con carácter general en materia de subvenciones en la normativa vigente.

5.2. Orden de 12 de diciembre de 2000 de convocatoria y desarrollo de los programas de Formación Profesional Ocupacional

Esta Orden establece determinados procedimientos para seguir en la línea de mejora de la gestión de las acciones formativas de FPO.

Tiene por objeto la convocatoria de los ocho Programas de Formación Profesional Ocupacional de la Junta de Andalucía, establecidos en el Decreto 204/1997.

Para poder desarrollar estos programas, las entidades o personas físicas que deseen hacerlo presentarán sus solicitudes en los modelos que, a tal efecto, se facilitarán por la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico.

Las solicitudes para cada ejercicio se presentarán durante el mes de octubre del año inmediatamente anterior para el que se solicitan las subvenciones.

Podrán atenderse con carácter excepcional aquellas solicitudes vinculadas a compromisos de contratación que se presenten con fecha posterior a los plazos establecidos.

A la solicitud deberá adjuntarse la siguiente documentación:

1.- Fotocopia compulsada de la tarjeta de Identificación Fiscal o Documento Nacional de identidad según la naturaleza jurídica o física de la entidad solicitante, respectivamente.

2.- Si se actúa mediante representación, acreditación de la misma, de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 32 de la Ley 30/1992 de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Cuando para la ejecución de las acciones del proyecto se proponga la colaboración de un agente externo, deberá aportarse respecto del mismo la siguiente documentación:

- Fotocopia compulsada de la Tarjeta de Identificación Fiscal, o Documento Nacional de Identidad, según la naturaleza jurídica de los solicitantes y, en su caso, acreditación de la representación, de acuerdo con lo establecido en el apartado anterior.

- Documento en el que se establezcan las condiciones de la colaboración entre la Entidad solicitante y el Agente Externo.

La valoración de las solicitudes para el desarrollo de acciones formativas se realizará teniendo en cuenta los siguientes criterios prioritarios:

1. - Las acciones que contengan un mayor compromiso de contratación laboral de los participantes en las mismas.

2. - Acciones formativas que contengan prácticas profesionales, aportando el solicitante relación de empresas, Organismos Públicos y entidades que estén dispuestos a colaborar con la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico en su realización.

3. - El índice de inserción laboral de los alumnos formados cuando las acciones sean propuestas por entidades que en años anteriores hayan colaborado con la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico en el desarrollo de acciones formativas.

4- Los factores que afecten a la calidad de la formación, como el perfil del personal docente, del material didáctico disponible, de la metodología y contenido del programa propuesto, la idoneidad del centro en el que se va a impartir la Formación, teniendo en cuenta el nivel de adecuación de las instalaciones, aulas y talleres a las exigencias de las acciones formativas propuestas.

5- Asimismo se valorará el grado de cumplimiento en el seguimiento y evaluación de las acciones, así como en la justificación del gasto.

Se valorará como prioritaria la adecuación de las especialidades propuestas a los requerimientos formativos de la zona donde pretendan desarrollarse.

El período de resolución de las solicitudes será de seis meses.

Respecto al inicio de los cursos, en la orden se menciona lo siguiente:

Las fichas técnicas de los cursos se presentarán en el plazo máximo de un mes desde la notificación de la subvención, debiéndose indicar en la misma la fecha prevista de inicio de los mismos, que, con carácter general, no deberá superar el plazo máximo de dos meses desde la aprobación por parte de la Administración de la ficha técnica presentada.

El incumplimiento de los plazos dará lugar a la extinción de la subvención correspondiente a los cursos no iniciados, salvo petición previa razonada y concesión expresa de la prórroga del plazo del inicio.

Se entiende por inicio, el comienzo efectivo de cada curso, debiendo acreditarse dicho inicio mediante la presentación ante la Delegación Provincial correspondiente de la ficha de Inicio en el plazo de diez días.

En cuanto a los alumnos hay que resaltar diferentes aspectos, tales como los que desarrollamos a continuación:

Para la captación y selección, se tendrán en cuenta las condiciones y requisitos exigidos en cada uno de los Programas atendiendo al perfil preferentemente requerido para seguir las enseñanzas de cada curso.

En casos excepcionales y razonados, la Delegación Provincial correspondiente podrá admitir alumnos con un perfil distinto al preferentemente requerido, si no existen solicitudes de alumnos que cumplan del citado perfil.

Estos requisitos y demás condiciones para el acceso a un curso deberán cumplirse en la fecha en que finalice el plazo de admisión de solicitudes y habrán de ser acreditados por los candidatos en el momento de presentación de las mismas.

Para dar conocimiento de la oferta formativa así como para la captación del alumnado, se realizará la oportuna difusión de la convocatoria de los cursos

pudiendo contar para ello con la colaboración del Instituto Nacional de Empleo y de la Entidad correspondiente.

Las personas desempleadas interesadas en participar en un curso, cumplimentarán la solicitud de admisión en el modelo establecido para ello, presentándola en el plazo y lugar que se indique en la convocatoria del mismo.

Cuando el número de interesados en participar en un curso sea superior al de plazas previstas se procederá a la selección de los alumnos a formar y de los candidatos en reserva. Para ello se tendrá en cuenta la experiencia laboral, el haber realizado otro curso en el mismo año y la cualificación profesional de los aspirantes, pudiendo igualmente aplicarse las pruebas que se estimen necesarias.

La Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, con carácter previo a la convocatoria de cada curso, podrá reservarse la facultad de que determinadas plazas del mismo, total o parcialmente, se puedan destinar a colectivos específicos.

Cuando como resultado de procesos de orientación o calificación profesional de personas desempleadas fuere necesaria la incorporación de éstas a una acción formativa para completar o adecuar su itinerario profesional, las Delegaciones Provinciales de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico podrán acordar la reserva de un número de plazas (cinco) para la inclusión de estas personas.

Los alumnos deberán tener cubiertos los riesgos de accidente que pudieran producirse como consecuencia de la asistencia a los cursos, así como de la fase de prácticas profesionales en empresas que pudieran realizar.

Los alumnos podrán percibir ayudas en concepto de transporte, manutención y alojamiento, siendo competencia de la correspondiente Delegación Provincial la aprobación de las mismas en función de la distancia y medios de transporte que existan en la zona.

Se percibirán ayudas de transporte cuando sea preciso desplazarse para asistir a un curso de un municipio a otro. También se podrá percibir la ayuda de transporte, en caso de desplazarse de un núcleo de población a otro, dentro del mismo municipio, siempre que la distancia entre ambos sea de al menos 10 kilómetros.

Se percibirán ayudas en concepto de manutención cuando la distancia entre el lugar de residencia y el municipio donde se imparte el curso sea, al menos, de 50 kilómetros, y siempre que las clases sean en jornada de mañana y tarde.

El alumno tendrá derecho a una ayuda por alojamiento cuando se desplace más de 100 kilómetros para asistir al curso, salvo que, por las facilidades de la red de transporte, los desplazamientos puedan efectuarse con oportunidad y rapidez antes y después de las clases, a criterio de la correspondiente Delegación Provincial de la Consejería.

Para poder percibir las ayudas, los alumnos solicitantes deberán presentar el certificado de empadronamiento y residencia expedidos por el Ayuntamiento de la localidad de su domicilio.

Las personas discapacitadas en situación de desempleo percibirán una ayuda en concepto de beca por asistencia al curso, siempre y cuando no estén percibiendo prestaciones o subsidios por desempleo.

Los alumnos y alumnas desempleados con responsabilidades en el cuidado de hijos menores de 6 años, siempre que constituyan unidad familiar monoparental, percibirán una ayuda.

El derecho a la percepción de las ayudas recogidas en este artículo exigirá que la jornada lectiva del curso no sea inferior a 4 horas diarias.

Estas ayudas se tramitarán a instancia del interesado que deberá solicitarlas en la correspondiente Delegación Provincial de la Consejería en cualquier momento durante el desarrollo del curso.

Las personas que participen en los cursos, tanto desempleadas como ocupadas, tienen la obligación de asistir y seguir los mismos con interés y regularidad, no pudiendo, en ningún caso, participar simultáneamente en más de un curso.

Serán causas de exclusión de los cursos y de pérdida de la beca y/o ayuda asignada por la asistencia a los mismos, las siguientes:

1.- Tener dos faltas de asistencia no justificadas en el mes.

2.- No seguir el curso con el suficiente interés y regularidad.

Cuando por los motivos indicados o por bajas voluntarias de quienes participen en un curso se produzcan vacantes en el mismo, éstas podrán ser cubiertas por aspirantes que hubiesen quedado en reserva como resultado del proceso de selección si no se ha impartido el 25% del curso. Agotado el cupo de reserva, la Entidad podrá incorporar automáticamente alumnos que reúnan el perfil requerido.

Superado el 25% de las horas del curso, las Delegaciones Provinciales podrán autorizar la cobertura de las vacantes, a la vista del informe del responsable del curso, siempre que de las circunstancias académicas o profesionales de las personas que se incorporen se deduzca que pueden seguir las clases con aprovechamiento.

En cuanto a las acciones formativas debemos destacar aspectos tales como:

Las acciones podrán ser de carácter presencial o semipresencial. Estas últimas deberán incluir sesiones didácticas o tutorías presenciales y periódicas,

así como sistemas de evaluación presenciales.

Todos los cursos incluirán un módulo sobre prevención de riesgos laborales, salvo que el objeto del curso sea precisamente la citada materia.

Los cursos para personas desempleadas incluirán igualmente un módulo de orientación e información profesional que contenga técnicas de búsqueda de empleo, de autoempleo y de economía social.

Asimismo, se podrá incluir un módulo de sensibilización medio ambiental que forme a los alumnos en las principales nociones medio ambientales relacionadas con las especialidades profesionales y los entornos productivos.

Igualmente, se podrá incluir un módulo sobre Tecnologías de la Información y de la Comunicación.

En las acciones a desarrollar con compromiso de inserción laboral, se podrá incluir en la Resolución correspondiente la participación como Agente Externo de otra Entidad distinta a la beneficiaria de la subvención que llevará a cabo la acción formativa. El Agente Externo deberá estar homologado como Centro Colaborador o reunir condiciones técnicas adecuadas, en su caso.

La Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico podrá impulsar el desarrollo de acciones formativas en aquellas zonas o ámbitos geográficos en los que se detecte falta de oferta formativa en determinadas especialidades profesionales demandadas por el mercado de trabajo.

Las Delegaciones Provinciales de la Consejería expedirán el correspondiente Certificado de Participación a quienes finalicen el curso con aprovechamiento. En el citado Certificado se hará constar la denominación del curso, la entidad que lo ha impartido, la duración en horas y el programa de contenidos desarrollado.

Las acciones formativas dirigidas a personas desempleadas podrán contar con una fase de prácticas profesionales adecuadas a los conocimientos teórico / prácticos del curso.

Las prácticas profesionales se realizarán en empresas, Organismos Públicos y otras entidades.

El periodo de prácticas profesionales tendrá una duración máxima de 40 jornadas para aquellos cursos de duración igual o inferior a 600 horas, pudiendo alcanzar las 60 jornadas para cursos de mayor duración, contando éstas con un mínimo de 4 horas diarias. Estas prácticas profesionales se realizarán durante la impartición del curso o a continuación del mismo, sin que entre ambas fases transcurran más de 60 días.

Para la realización de estas prácticas, las Delegaciones Provinciales de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico suscribirán Convenios de Colaboración con las empresas, Organismos Públicos y otras entidades donde se vayan a realizar las prácticas profesionales, especificando el número de alumnos que pueden recibir en prácticas, las especialidades que podrán realizarse, los centros de trabajo, horarios y contenidos de las mismas.

Las empresas, Organismos Públicos y otras entidades donde se realicen las prácticas profesionales designarán, de entre sus empleados, un tutor o tutores que asesorarán a los alumnos y supervisarán su actividad, Asimismo, a la finalización de las prácticas facilitarán a los alumnos una acreditación de las mismas.

Las empresas y entidades en las que se realicen prácticas profesionales tendrán derecho a una compensación por los gastos que puedan producirse, incluida la póliza suplementaria de accidente que deberán suscribir.

Al comienzo de la acción formativa que incluya una fase de Prácticas Profesionales se deberá comunicar a la Inspección de Trabajo y Seguridad

Social la identidad de los alumnos y los datos del Centro de trabajo en el que se realizarán las mismas así como el horario de la citada fase.

Las empresas, Organismos Públicos y otras entidades que presten sus instalaciones y medios para el desarrollo de estas prácticas, comunicarán previamente a los representantes legales de los trabajadores del Centro de trabajo donde vayan a realizarse, la relación nominal de los alumnos que participen, el contenido y el horario de las mismas.

Respecto a las ayudas que se perciben para desarrollar los cursos de FPO, se menciona en la Orden que:

La Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico podrá conceder ayudas que cubran parcial o totalmente los costes derivados del desarrollo de las acciones. El importe de las ayudas se determinará en función del nivel formativo de los cursos, del grado de dificultad para la organización de los mismos, de su duración y número de alumnos.

En la resolución de concesión se determinarán los importes correspondientes al módulo "A" de la acción formativa que se referirá a los costes de profesorado y tutores y al módulo "B" que contemplará el resto de los costes del curso a subvencionar. Igualmente la Administración tendrá en cuenta para fijar la cuantía de la subvención, las peculiaridades de cada acción, características de los cursos, presupuesto presentado por las Entidades solicitantes, desplazamientos especiales, etc., no siendo subvencionables, en ningún caso, gastos no admitidos por la Normativa Comunitaria.

Aprobada la subvención, tramitarán el pago del porcentaje de la cuantía de la subvención que en la Resolución o Convenio correspondiente se haya fijado en concepto de anticipo. Dicho porcentaje, como máximo, será del 75% de la subvención y el inicio de las acciones formativas, así como su normal desarrollo, no estarán condicionados al cobro por la Entidad del citado porcentaje de la subvención. El resto se liquidará una vez finalizadas las acciones formativas y siempre que las justificaciones correspondientes superen

la cuantía del anticipo percibido.

No obstante, podrá tramitarse el abono de la subvención en un sólo pago siempre que se haya justificado el 25% de la misma.

Para la acreditación de la finalización de cada uno de los cursos y a efectos de justificar la correcta utilización de la subvención concedida, la entidad subvencionada presentará certificación responsable de dicha circunstancia. Esta certificación deberá ir acompañada de una relación de los gastos realizados de acuerdo con lo establecido en el Convenio de Colaboración o en la Resolución de concesión de la citada subvención en los modelos normalizados, debiendo mantenerse por el beneficiario los originales de las facturas correspondientes a disposición de los órganos de gestión y control competentes. Todo ello se llevará a cabo en el plazo máximo de dos meses, a contar desde la terminación del curso.

Otros aspectos que se mencionan en la Orden están relacionados con la siguiente información que desarrollamos a continuación:

Las entidades que participen en el desarrollo de los Programas expuestos deberán manifestar de modo expreso la colaboración de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico y del Fondo Social Europeo en todas las actuaciones que la ejecución del Proyecto requiera.

La Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico podrá establecer las características que, a tal efecto, deberán reunir los materiales impresos o audiovisuales que elaboren las Entidades.

Siempre que se elabore el contenido teórico-práctico de un curso o cualquier otro material didáctico con cargo a la subvención concedida, la entidad deberá conservar un original de los mismos a disposición de los órganos de gestión y control competentes, pudiendo la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico darle la utilidad y publicidad que estime conveniente.

Se deberá describir la elaboración de dicho material en la ficha técnica así como indicar el profesor que lo elaborará en la citada ficha.

A fin de coordinar las acciones formativas que se realicen, las Delegaciones Provinciales de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico y la Dirección General de Formación Profesional Ocupacional podrán constituir Comisiones Mixtas con funciones de preparación, seguimiento y evaluación de las actuaciones derivadas de la resolución de concesión de la subvención o del convenio suscrito al efecto, contando para ello con las siguientes facultades:

- Autorizar y denegar prórrogas de los plazos establecidos.
- Modificar los cursos objeto de subvención, de entre los solicitados en su día por la entidad y siempre que ello no comporte incremento de la ayuda concedida ni cambio de la financiación presupuestaria.
- Modificar el lugar en el que se imparten o el horario lectivo de los cursos.
- Autorizar el cambio, la incorporación o la exclusión de agentes externos, en los casos en que proceda.

Las citadas Comisiones Mixtas estarán constituidas por representantes de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico y de la Entidad beneficiaria.

Las Delegaciones Provinciales de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico con independencia de las actuaciones que al efecto ponga en marcha la Dirección General de Formación Profesional Ocupacional, realizarán las tareas de control y seguimiento de las acciones, velando por el correcto cumplimiento de las condiciones previstas en el Decreto 204/1997.

Al objeto de favorecer el seguimiento de las acciones formativas, las entidades que participen en el desarrollo de programas deberán remitir a las Delegaciones Provinciales de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de aquellas provincias donde tengan lugar las acciones formativas la Ficha Técnica del curso, al menos un mes antes de la fecha de comienzo prevista para el mismo y en cualquier caso en el plazo máximo de un mes desde la notificación de la subvención. La citada Ficha Técnica habrá de ser visada por la Delegación Provincial en el plazo máximo de un mes desde su presentación entendiéndose aprobada en sentido positivo en caso de silencio administrativo, manteniéndose a disposición de los alumnos.

Iniciadas las acciones formativas, las entidades enviarán la Ficha del Curso y de los alumnos a la correspondiente Delegación Provincial de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico. Igualmente comunicarán, al menos con carácter mensual, las incidencias detectadas en la ejecución de las acciones subvencionadas, y remitirán los certificados de asistencia.

Finalizado cada curso, las citadas entidades deberán remitir en el plazo de 10 días, la relación de alumnos con la calificación de apto o no apto, en cada caso.

Transcurridos seis meses desde la finalización de las acciones formativas para trabajadores desempleados deberá remitirse informe de inserción en el que se haga constar la situación laboral de los alumnos, tipo de contrato, duración del mismo y vinculación de la formación recibida con el puesto de trabajo, así como memoria de las actuaciones realizadas para conseguir dicha inserción.

Las Delegaciones Provinciales de Empleo y Desarrollo Tecnológico y la Dirección General de Formación Profesional Ocupacional podrán requerir cuanta documentación consideren necesaria y realizar inspecciones en cualquier momento para comprobar la adecuada ejecución del proyecto.

Las Entidades beneficiarias deberán facilitar cuanta información le sea requerida, así como, someterse a las actuaciones de comprobación que correspondan a la Intervención de la Junta de Andalucía, Cámara de Cuentas de la Junta de Andalucía, Tribunal de Cuentas, Comisión Europea y Tribunal de Cuentas de la Unión Europea.

La Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, a la vista de los datos aportados por las entidades subvencionadas respecto al desarrollo de las acciones formativas, podrá realizar estudios o informes de evaluación de los Programas de Formación Profesional Ocupacional, cuyos resultados puedan servir como base para detección de necesidades de formación, desarrollo de nuevos programas, ampliación o supresión de especialidades, etc.

Finalizado cada curso y al objeto de facilitar la orientación profesional y la gestión de la inserción laboral de los alumnos en situación de desempleo, las Entidades deberán cumplimentar un Curriculum, seguir modelo proporcionado por la correspondiente Delegación Provincial de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, por cada alumno en situación de desempleo y remitirlo en el plazo de diez días a dicha Delegación Provincial. Esta obligación deberá prestarse por el profesor / monitor del curso y/o personal técnico de orientación del que disponga el Centro de acuerdo con las orientaciones que establezca la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico.

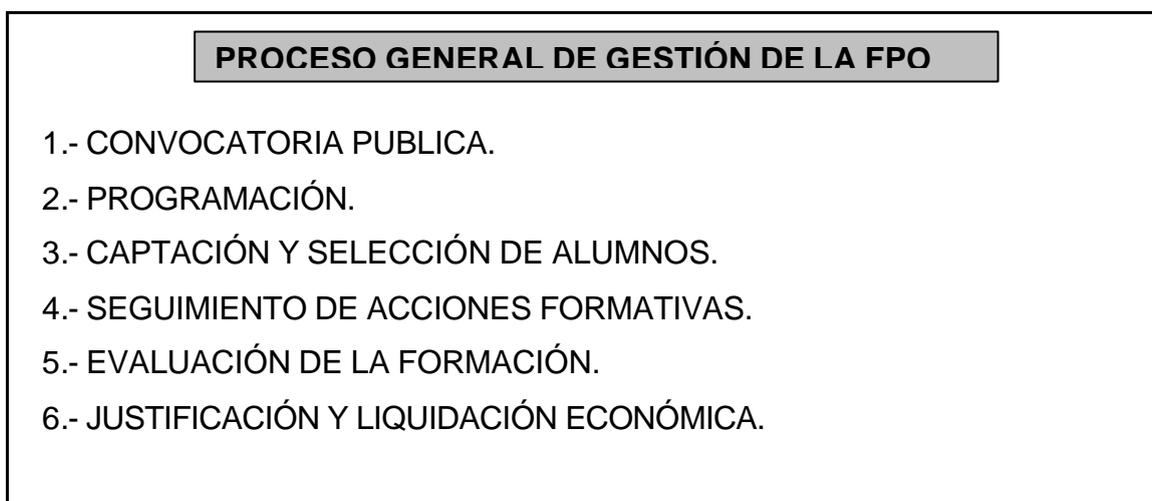
La Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico podrá exigir a las Entidades la aportación de los datos a los que se hace mención en la citado Orden, en los soportes informáticos que establezca o vía Internet, paralelamente a la cumplimentación documental o sustituyendo a ésta.

6. LA GESTIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL EN ANDALUCÍA

El proceso de gestión seguido en los programas de Formación Profesional Ocupacional de la Consejería de Trabajo e Industria de la Junta de

Andalucía, se encuadra dentro del “Pacto Andaluz por el Empleo y la Actividad Productiva” y viene delimitado por las normas emanadas de la propia Consejería, así como por las “*instrucciones*” específicas, de la Dirección General de Formación Profesional y Empleo (Caballero, 1999).

Tal y como indica Caballero (1999), el proceso de gestión comprende las etapas que se señalan en el gráfico y que posteriormente pasan a desarrollarse.



1) Convocatoria Publica:

La Consejería de Trabajo e Industria establece anualmente los Programas de Formación Profesional Ocupacional de la Junta de Andalucía y realiza una convocatoria pública para que las entidades interesadas soliciten participar en la ejecución de acciones formativas el amparo de los Programas establecidos en la norma; dichas normas son aprobadas previa consulta de los agentes sociales y del Consejo Andaluz de Formación Profesional.

2) Programación:

Los criterios de selección indicados, junto con las “Instrucciones de Programación” que se elaboran desde la Dirección General de FP y Empleo, aportan los elementos necesarios para proceder al estudio de las solicitudes y garantizar que la programación finalmente aprobada responda a las

necesidades y objetivos planteados en el Pacto Andaluz por el Empleo, en los Programas operativos de la Junta de Andalucía del marco Comunitario vigente y en los estudios de necesidades del mercado de trabajo en materia de formación de nuestra Comunidad Autónoma.

Analizadas las solicitudes, se procede a la aprobación mediante Resoluciones o Convenios de Colaboración. En estas Resoluciones / Convenios se determinan las acciones formativas a impartir, el coste y el número de alumnos.

Finalmente, se notifica a la Entidad / Centro Colaborador la Resolución o Convenio respecto a su petición planteada.

3) Captación y selección de alumnos:

Esta fase se inicia con la "Ficha técnica del curso" que debe presentar la entidad en la Delegación Provincial correspondiente y en la que se recoge la información formal relativa al curso. Antes del comienzo de cada curso dirigido a personas desempleadas, las correspondientes Delegaciones Provinciales de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, recaban la colaboración de las Direcciones Provinciales del INEM con objeto de llevar a cabo la captación de alumnos y realizar la oportuna difusión de la convocatoria, pudiendo contar para ello con la colaboración de la entidad / centro responsable de su ejecución.

Las personas desempleadas interesadas en participar en un curso, cumplimentan la solicitud de admisión en el modelo establecido al efecto, presentándola en el plazo y lugar que se indique en la convocatoria del mismo.

Cuando el número de interesados en participar en un curso sea superior al de plazas previstas, las Delegaciones Provinciales de la Consejería de Trabajo e Industria, en colaboración con la entidad que imparte el curso, proceden a la selección de los alumnos a formar y de los candidatos en reserva.

Para efectuar la citada selección, se tendrán en cuenta la antigüedad como demandantes de empleo, la experiencia laboral y la cualificación profesional de los aspirantes; también podrán aplicarse las pruebas que se estimen necesarias. Concluido lo anterior, se publican las “Listas de admitidos al curso” y la fecha definitiva de inicio.

4) Seguimiento de acciones formativas:

Las competencias de Seguimiento y Control de las acciones formativas corresponden a las Delegaciones Provinciales de la Consejería de Trabajo e Industria, en cuyo ámbito territorial se desarrollan.

Para cada curso, la Delegación Provincial asigna un técnico responsable (desde el principio hasta el final del curso), el cual colabora en la selección de alumnos, se encarga del seguimiento, la evaluación y mantener actualizada la información referente al curso.

La “Ficha de Curso” es el documento base de carácter administrativo para la obtención de información sobre el desarrollo de la programación de Formación Profesional Ocupacional y su control estadístico. Cada curso generará como mínimo dos fichas, una de inicio del curso y otra a su finalización; además de estas dos fichas, si en el desarrollo del curso hubiese variaciones se generará una nueva ficha cada mes que se produzca este tipo de incidencias.

El primer día del curso, el técnico responsable del mismo se persona y comunicará su condición de responsable tanto a la Dirección de la entidad como al alumnado y profesorado.

Con objeto de controlar la asistencia de alumnos al curso, se ha confeccionado la “Ficha de Control de Asistencia”, en la que los alumnos firman a diario su presencia real en clase. Igualmente, al objeto de incorporar al Servicio Andaluz de Colocación los datos de los alumnos desempleados se

entrega y asesora a los centros sobre la cumplimentación del “Curriculum Vitae” y se recaba la presentación y entrega de los mismos.

Finalizado el curso, el Delegado Provincial expedirá el correspondiente “Certificado de participación” a los alumnos que hayan finalizado el curso con la calificación de aptos.

5) Evaluación:

La evaluación se realiza simultáneamente al proceso de seguimiento de los cursos y se estructura en tres fases diferentes que son:

- **Evaluación Previa:** Esta tiene por objeto comprobar que existen las condiciones mínimas para que se inicie el curso con normalidad. Deberá efectuarse una evaluación documental previa (ficha técnica, programación didáctica y curriculum del personal docente) y comprobar las instalaciones y equipos.
- **Evaluación Durante:** Esta tiene por objeto detectar el grado de calidad de la formación que se está impartiendo y corregir las deficiencias en su caso. Si durante la visita de seguimiento se detectaran deficiencias, el Técnico Responsable deberá comunicar a la Entidad la deficiencia detectada para que proceda a su subsanación. Deben comprobarse si se mantienen los requisitos de calidad establecidos en la evaluación “Previa” y valorarse los aspectos y condiciones ligados al desarrollo de la propia acción formativa.
- **Evaluación Después:** Esta tiene por objeto obtener información del nivel de inserción laboral alcanzado por los alumnos tras la finalización del curso.
Cuando se trate de una acción con prácticas laborales se entenderá a efectos de esta evaluación que el curso acaba cuando finalicen dichas prácticas.

6) Justificación Económica:

Para la acreditación de la finalización de cada uno de los cursos, y a efectos de justificar la correcta utilización de la subvención concedida, la entidad subvencionada certifica dicha circunstancia y la relación de los gastos realizados en los mismos de acuerdo con lo establecido en el convenio de colaboración o en la Resolución de concesión de la citada subvención.

La certificación de los gastos se realiza en el modelo elaborado al efecto en el que se hace constar entre otros, el N^o de factura, el asiento contable, la cuantía de la misma o importe imputado al curso y el concepto al que corresponde.

Al objeto de favorecer la citada justificación, así como cualquier inspección o requerimiento de documentación de los gastos realizados, la Entidad beneficiaria debe recoger en su contabilidad los gastos imputados a cada uno de los cursos o acciones subvencionadas de modo separado o con cualquier otro procedimiento que permita su inequívoca identificación.

Efectuado lo anterior, se procede a la tramitación de la liquidación económica, elaborando para ello los documentos contables correspondientes.

CAPÍTULO IV
FUNDAMENTOS DIDÁCTICOS Y
ORGANIZATIVOS DE LAS
ACCIONES FORMATIVAS Y
CENTROS DE FORMACIÓN
PROFESIONAL OCUPACIONAL DE
ANDALUCÍA

1. INTRODUCCIÓN

Los aspectos didácticos y organizativos de los cursos de formación profesional ocupacional nos proporcionan una amplia visión de cómo está planteada este tipo de educación no formal.

Una característica de este subsistema de formación profesional es poseer unos objetivos dirigidos a la adquisición de competencias específicas en una ocupación con el fin de desempeñarla adecuadamente en el mercado de trabajo. Los objetivos persiguen, por otro lado, el desarrollo de actitudes respecto al puesto de trabajo y a las personas con las que se van a trabajar, entre las que cabe destacar, la capacidad de trabajar en equipo, muy demandada, y la capacidad de saber comunicar y escuchar adecuadamente.

La adquisición de los objetivos en los cursos de Formación Profesional Ocupacional se logrará a través de distintos tipos de contenidos: los técnicos, los propios de la ocupación y los transversales.

Los contenidos transversales son impartidos en todo curso de Formación Profesional Ocupacional, ya que son relevantes para esta formación y se concretan en la orientación laboral y prevención de riesgos laborales.

En cuanto a la metodología, se caracteriza por ser muy variada predominando las actividades grupales, ya que la participación activa de los alumnos es lo que se busca en todo momento.

Otro tanto sucede con la utilización de los recursos didácticos. El docente debe utilizarlos en sus clases con el fin de motivar a los alumnos hacia

el aprendizaje de los diferentes contenidos. Aspecto también importante es el de las nuevas tecnologías que ha adquirido cierta relevancia en los cursos de Formación Ocupacional, sobre todo el uso de ordenadores con conexión a Internet, aunque éstos no se pueden utilizar con frecuencia en algunos centros debido, principalmente, a la falta de disponibilidad de los mismos por estar siendo utilizados en cursos específicos de informática.

Hay que destacar el papel de los formadores como profesionales no sólo en su especialidad, sino en el dominio de métodos de trabajo con adultos, conocimientos didácticos, dinámicas de grupo, etc., y también algunas capacidades que deben poseer, como es la de buen comunicador, dinamizador de grupos, adaptación, etc.

Un aspecto relevante que debe tener en cuenta todo formador ocupacional es mantenerse actualizado respecto a las últimas innovaciones científicas y tecnológicas que aparezcan en el sector productivo de referencia de sus cursos, así como estar pendiente de las últimas tendencias pedagógicas y nuevos métodos de enseñanza, de modo que pueda ofrecer a los alumnos una formación de calidad. Es necesaria, por tanto, la actualización permanente por parte de todo formador ocupacional.

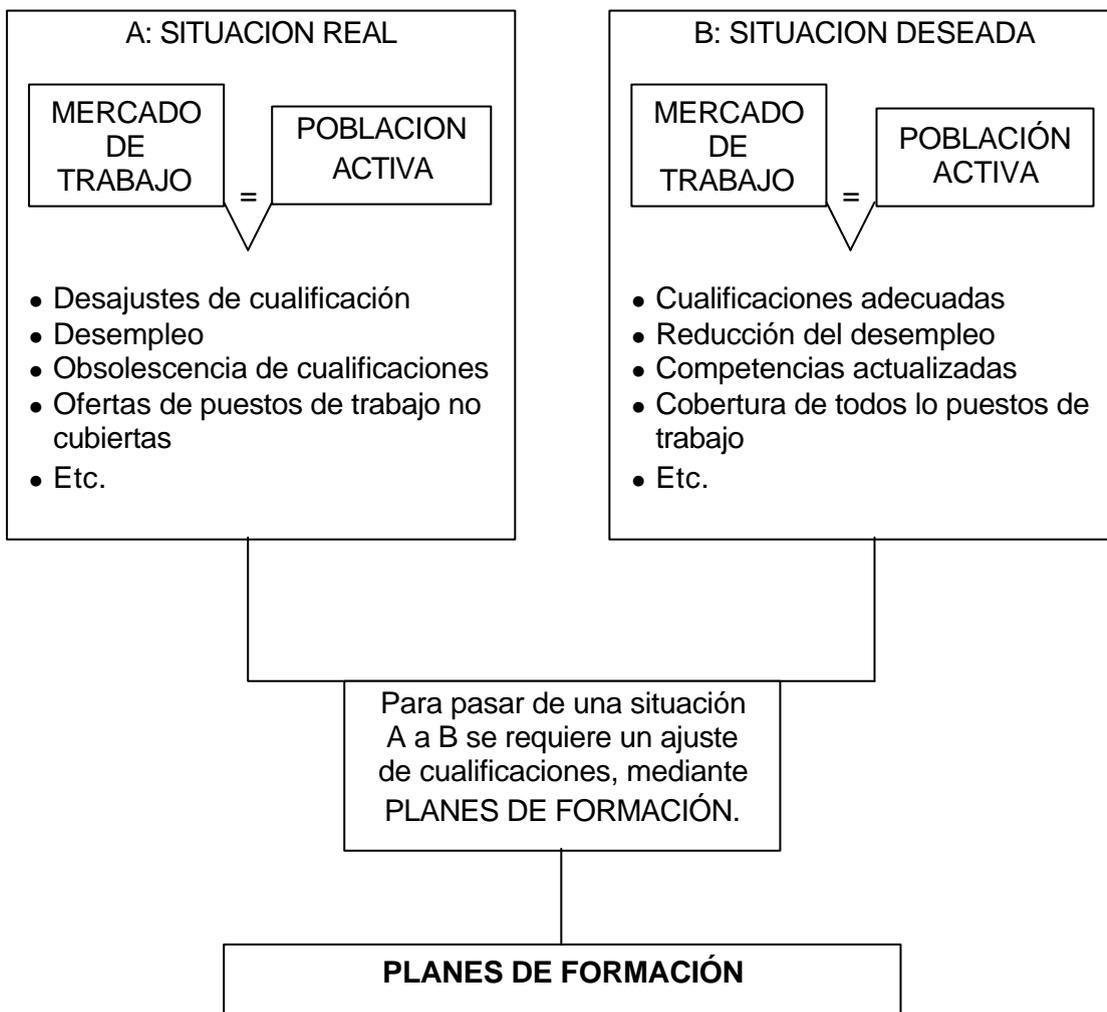
En todo proceso de enseñanza – aprendizaje, los protagonistas son los alumnos, los cuales en Formación Ocupacional poseen unas características determinadas que, en la mayoría de los casos, se reconocen por ser personas adultas y demandantes de empleo, mientras en otros casos son personas que buscan una formación complementaria eficaz y por supuesto gratuita.

2. LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL

Toda acción formativa está precedida de un plan de formación. En el caso de la Formación Profesional Ocupacional, el plan de referencia es el Plan de Formación e Inserción Profesional (Plan FIP).

Por plan de formación hay que entender el “conjunto coherente y ordenado de acciones formativas encaminado a dotar y perfeccionar las competencias necesarias para conseguir unos objetivos predeterminados” (FOREM, 2000).

Los planes de formación cobran sentido cuando consiguen el ajuste de cualificaciones entre una situación real y una situación deseada. Obsérvese el siguiente organigrama (Programa Libra, 1997):



Se trata pues, de alcanzar una realidad deseada, para lo cual se requiere un análisis de dicha realidad con el fin de detectar las necesidades principales, a partir de las cuales se van a planificar una serie de acciones formativas. El desarrollo de éstas supone la ejecución del plan, con lo que se pretende conseguir la realidad deseada.

El personal docente de una organización encargada de gestionar y desarrollar la Formación Profesional Ocupacional, debe conocer el plan de formación ya que es fundamental para situar su quehacer educativo dentro de las líneas de actuación previstas y dando repuesta al objetivo general de dicho plan.

Cualquier persona que comience a trabajar en el campo de la formación se encontrará con dos tipos de tareas claramente diferenciadas (del Pozo, 1993: 7):

- *Gestionar la formación:* el trabajo consiste fundamentalmente en analizar las necesidades de formación y satisfacerlas de la manera más adecuada planificando qué acciones formativas deben realizarse, decidiendo quién será el proveedor y quiénes los clientes, buscando los recursos necesarios para llevarlas a cabo y evaluando tanto la adecuación de las acciones a las necesidades como el grado de cumplimiento de lo planificado.
- *Operativizar la formación:* consiste en llevar a la práctica cada una de las acciones establecidas en el plan de formación. Se determinan claramente qué objetivos se desean conseguir, qué contenidos se van a impartir, qué estrategias se van a emplear, qué recursos se necesitan y, además, se imparten los cursos.

Por tanto, el papel del formador en los planes de formación se caracteriza por:

Ser la persona que lleva a cabo una acción, en cuyo caso es conveniente tener la visión general del plan.

Ser una fuente de información en la detección de necesidades.

Asesorar en determinados temas desde su experiencia de aula.

Formar parte del equipo que diseña el plan.

Fuente: Programa Libra, 1997.

El plan de formación mantiene una estrecha relación con dos conceptos: planificar y programar.

Por planificar hay que entender el *“proceso continuo de previsión de recursos y de servicios necesarios para conseguir los objetivos determinados, según un orden de prioridad establecido, permitiendo elegir la o las soluciones óptimas entre muchas alternativas, tomando en cuenta las dificultades internas y externas, conocidas actualmente o previsibles en el futuro”* (Programa Livra, 1997).

La planificación debe dar respuesta al qué hacer, cómo hacerlo, con qué medios, cuándo y cómo evaluarlo.

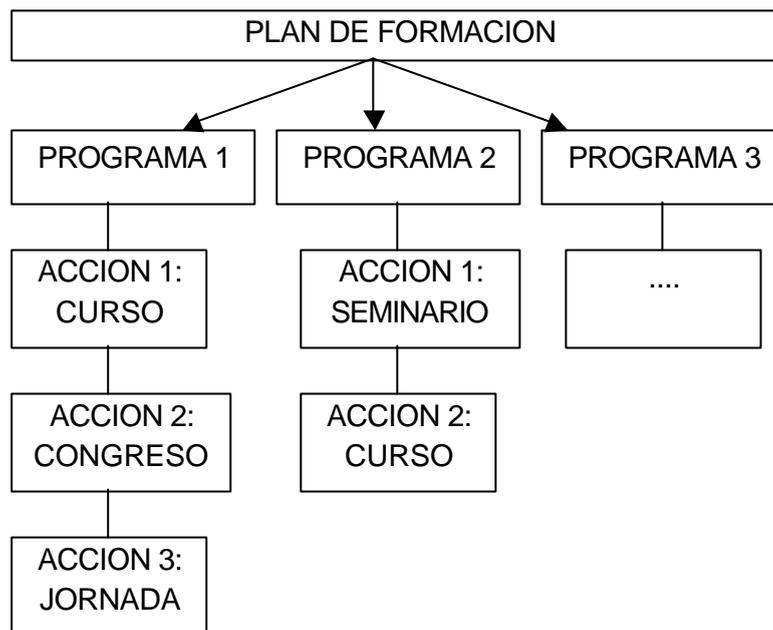
Entendemos que la planificación debe ser abierta y flexible, lo cual indica que sobre la marcha puede ir adaptándose a las necesidades que surjan dentro del grupo destinatario del plan de formación.

La planificación, por tanto, tiene un sentido más amplio, ya que implica el diseño del plan formativo y la definición de todos los elementos necesarios para su realización.

Por otro lado, está la programación que es una acción comprendida dentro del plan.

Según Gairín (1990: 80): *“ en la práctica, un programa suele referirse a un conjunto de actuaciones más o menos amplias, pero coherentes entre sí, orientadas a una misma finalidad, claramente diferenciadas de otras”*.

Por lo cual, dentro de un mismo plan de formación pueden diseñarse y llevarse a cabo distintos programas y cada uno de ellos será desglosado en distintas acciones (cursos, seminarios, jornadas, congresos, etc.) .



La diferencia entre programas y cursos se puede apreciar en el siguiente cuadro (Gairín, 1990:81):

VARIABLES	ACCIÓN FORMATIVA	
	PROGRAMA	CURSO
CONCEPTO	Conjunto coordinado de actuaciones dirigidas a ejecutar una política de formación.	Actuación específica dirigida a favorecer un programa de actuación en formación.
NATURALEZA	Estática.	Dinámica.
DISEÑO DE PLANIFICACIÓN	General.	Operativo.
EXTENSIÓN	Mayor amplitud, que incluye acciones diversas: cursos, seminarios, conferencias... Propuestas organizativas diversas.	Mayor restricción, en cuanto a: objetivos y destinatarios.
TIPOLOGÍA DE LAS ACTUACIONES	Conlleva actuaciones estructurales: mejora de locales, más profesores, más material...	Las actuaciones se circunscriben a las exigencias de la propia actividad.

TEMPORALIDAD	Largo plazo.	Corto plazo.
GRUPO DESTINATARIO	Grupo de incidencia.	Grupo diana.

La elaboración de un programa, según Gairín (1990), supone contemplar y considerar múltiples aspectos desde el punto de vista conceptual, estructural y operativo. Está comprendido por siete partes: justificación, diseño de la acción formativa, gestión, desarrollo, seguimiento, toma de decisiones y evaluación. En cada una de las partes se deben tener en cuenta distintos aspectos. *En la parte de justificación se tendrá como referencia, el contexto socio-laboral, el análisis de necesidades, la propuesta de acción y los destinatarios.*

En la parte de diseño hay que especificar la configuración del modelo, estructura, formadores, objetivos generales, bloques de contenidos, requisitos técnicos, requisitos destinatarios, programación y evaluación.

En cuanto a la gestión, los aspectos son la negociación, viabilidad, toma de decisiones, acceso, condiciones, niveles de uso, aprovechamiento, infraestructura, financiación, personal docente, documentación y certificación.

En el desarrollo tenemos los objetivos específicos, selección de contenidos, actividades, temporalización, medios y recursos didácticos, metodología, y evaluación (técnicas e instrumentos).

En el seguimiento hay que realizar la supervisión de lo planificado, si se acepta o no, y si compete realizar las modificaciones oportunas y la elaboración de informes.

En la toma de decisiones hay que decidir la continuidad, el cambio / adaptación, o supresión.

Y la evaluación hay que realizarla en distintos momentos, es decir, inicial o diagnóstica, continua o formativa, y la final, tanto con carácter sumativo como certificador.

3. EL DESARROLLO DE LAS ACCIONES FORMATIVAS

Una acción formativa es el conjunto de actividades, métodos y procedimientos dirigidos a la transmisión de los conocimientos requeridos para desempeñar una tarea (Solé y Vallhonestá, 1994).

Centrándonos en las acciones que se desarrollan en los centros de Formación Profesional Ocupacional, empezamos analizando su diseño.

Un buen diseño constituye un paso fundamental para mejorar la calidad de la formación (Rodríguez López y otros, 1993). Las características generales de un buen diseño son:

- ↳ Delimita con claridad y precisión los objetivos que se pretenden alcanzar.
- ↳ Abarca todos los aspectos formativos, tanto los referidos a conocimientos como habilidades o actitudes.
- ↳ Se ajusta plenamente a los alumnos a los que va dirigido.
- ↳ Prevé todos los pasos formativos necesarios para alcanzar los objetivos previstos.
- ↳ Considera la actividad del alumno como fundamental.
- ↳ Utiliza metodologías y técnicas variadas.
- ↳ Temporaliza adecuadamente todas las actividades formativas.

- ↪ Incluye criterios e instrumentos para evaluar los resultados obtenidos.
- ↪ Es lo suficientemente flexible como para poder llevar a cabo la recuperación, ampliación y actualización de los contenidos en caso de que fuera necesario.

Para confeccionar el programa de un curso de Formación Profesional Ocupacional en la Comunidad de Andalucía, al cual se le denomina guía didáctica, se sigue un desarrollo establecido por el Servicio de Formación Profesional y Empleo de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico que es el que se presenta a continuación:

A) DATOS GENERALES REFERENTES AL CURSO

1. FAMILIA PROFESIONAL
2. DENOMINACIÓN DEL CURSO
3. CÓDIGO
4. TIPO
5. OBJETIVO GENERAL
6. REQUISITOS DEL PROFESORADO
7. REQUISITOS DE ACCESO DEL ALUMNADO
8. NÚMERO DE ALUMNOS / AS
9. RELACIÓN SECUENCIAL DE MÓDULOS O GRUPOS DE MATERIAS INTEGRANTES DEL CURSO
10. DURACIÓN EN HORAS DEL TIEMPO DOCENTE
11. INSTALACIONES:
 - Descripción de aulas
 - Descripción de talleres y lugares de prácticas
12. EQUIPO Y MATERIAL
13. INCLUSIÓN DE NUEVAS TECNOLOGÍAS

B) DATOS ESPECÍFICOS DE CADA MÓDULO O GRUPO DE MATERIAS INTEGRANTES DEL CURSO

14. DENOMINACIÓN DEL MÓDULO Y ORIENTACIONES GENERALES

15. OBJETIVOS

16. DURACIÓN EN HORAS DEL TIEMPO DOCENTE

17. CONTENIDOS FORMATIVOS DEL MÓDULO:

- Prácticas
- Conocimientos profesionales

18. Metodología

19. Evaluación

20. Recursos didácticos

Nota: El motivo de que los apartados 18,19 y 20 estén escritos en minúsculas significa que no es de obligado cumplimiento que se contemple en la guía didáctica pero sí en la programación personal que realice el docente.

La guía didáctica de un curso de Formación Ocupacional le sirve al formador para ver la estructura que, a juicio del diseñador, ha de seguir para conseguir los objetivos propuestos. Es un elemento básico si se quiere conseguir uniformidad en la formación cuando se va a impartir un mismo curso por formadores diferentes en lugares diferentes.

Un modelo de guía didáctica elaborada por la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía lo presentamos en el Anexo II.

3.1. Los Objetivos

Un objetivo de formación es una descripción lo más precisa posible de la situación que existirá al final del curso o acción formativa, siempre que ésta se corresponda con una necesidad y se haya llevado a buen término (Casse, 1991: 84).

La formulación de los objetivos, por lo tanto, es la primera tarea que se ha de realizar. Para ello, se deben tener claros los fines educativos que se persiguen que pueden ser de dos tipos; por un lado, aprendizajes específicos, como conocimientos y destrezas particulares que los alumnos deben de adquirir, y por otro, aprendizajes de desarrollo (intelectual, expresivo, práctico) que los alumnos deben alcanzar.

Hay que diferenciar entre finalidades y objetivos, ya que cuando nos referimos al primer concepto, nos referimos a la última conducta o a los últimos resultados que se esperan alcanzar de los alumnos; mientras que al hablar de objetivos, nos referimos a resultados concretos. Por tanto, los objetivos representan las metas que queremos alcanzar.

Los objetivos nos dan criterios para la selección, secuenciación de los contenidos y para la evaluación. También para la selección de los recursos didácticos y de la metodología más adecuada. Son pues, el punto de referencia a los que se subordinan los demás componentes de la programación (Programa Libra, 1997).

En toda acción de formación se deben fijar con antelación objetivos concretos y medibles. Así, se podrá evaluar durante el proceso y al final del mismo el grado de consecución de dichos objetivos (Amat, 2000: 22).

Hemos de distinguir entre objetivo general y objetivo específico. Cuando nos referimos a objetivo general hacemos referencia a lo que queremos que consiga el alumno al terminar el proceso formativo. Por ello, orientará el proceso de enseñanza-aprendizaje hacia el logro de unos resultados. Y al hablar de objetivo específico, nos referimos al conjunto de operaciones necesarias para la adquisición de los conocimientos expresados en el objetivo general.

En la guía didáctica de los cursos de Formación Ocupacional, se establece el objetivo general del curso y el objetivo específico de cada uno de los módulos que componen el curso (ver Anexo II).

Bloom (1971), propone una taxonomía de tipo intelectual, que es de gran ayuda para establecer los objetivos de la formación y diferencia los siguientes:

- *Objetivos de conocimiento*: se trata de que el alumno reconozca, identifique, recuerde y asimile conceptos.
- *Objetivos de comprensión*: se pretende que el alumno interprete, defina, demuestre o explique conceptos.
- *Objetivos de aplicación*: se desea que el alumno utilice lo aprendido para resolver situaciones determinadas.
- *Objetivos de síntesis*: se trata de que el alumno integre el conjunto a partir de la suma de las partes.
- *Objetivos de evaluación*: persiguen que el alumno pueda valorar su propio rendimiento a partir de pruebas que él mismo puede hacer.

Se hace, por tanto, necesario que en Formación Ocupacional los objetivos estén formulados desde distintos ámbitos, el cognitivo, procedimental y actitudinal. Ya que lo que se persigue es que el alumnado, además de adquirir los conocimientos y destrezas necesarios para desempeñar con éxito su ocupación, adquiera al mismo tiempo las actitudes adecuadas para que su labor sea más efectiva.

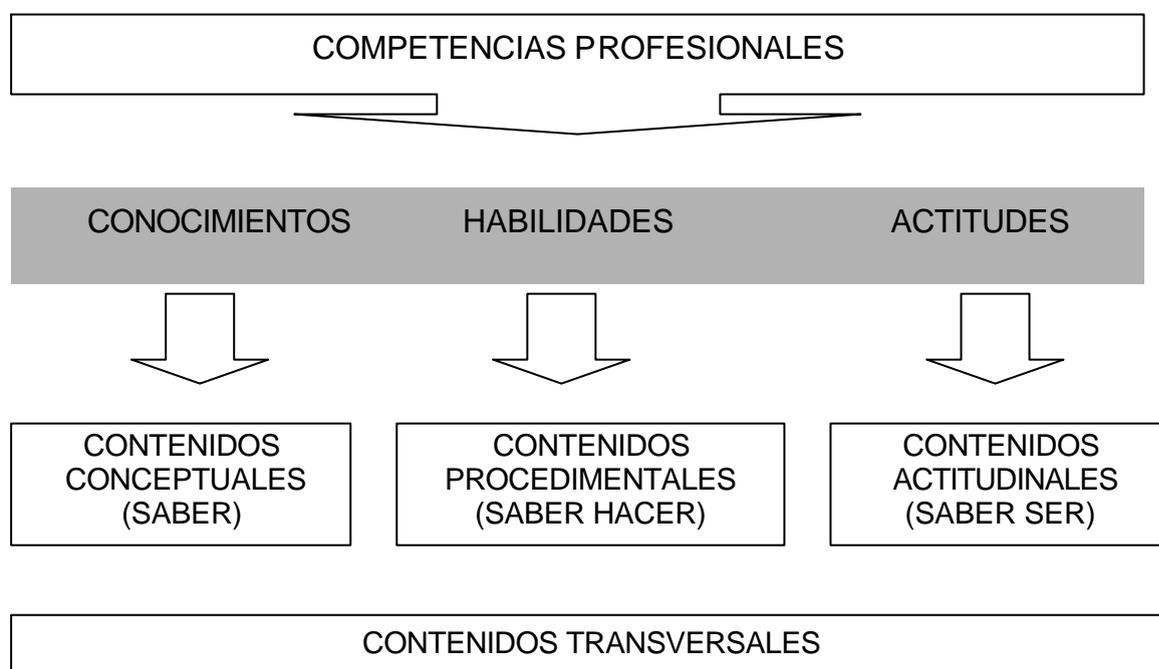
3.2. Los Contenidos

El siguiente paso después de formular los objetivos es establecer los contenidos formativos, es decir, qué conocimientos se requieren para alcanzar los objetivos.

El contenido es el conjunto de toda la información puesta en juego en interacción con la que el alumno construirá sus conocimientos. Esta información incluye los hechos, procedimientos, principios, valores, actitudes y normas que se ponen en juego en la actividad formadora (Andrés, 2001: 132-133).

Por su parte, el Instituto Andaluz de la Mujer a través del programa Libra (1997), señala que los contenidos en los cursos de Formación Profesional Ocupacional se pueden definir como el conjunto de conocimientos que debe alcanzar el alumnado para el desempeño de su actividad profesional.

El referente a la hora de seleccionar los contenidos en los cursos de Formación Ocupacional es el de las competencias profesionales que se deben poseer para ejercer la ocupación, y de las cuales saldrán los contenidos tanto teóricos como prácticos, obsérvese el siguiente organigrama:



Observamos que para ser competente en una ocupación debemos poseer una serie de conocimientos, habilidades y actitudes que se van a conseguir a través de los distintos tipos de contenidos (conceptuales, procedimentales, actitudinales y transversales).

Siguiendo a Pineda (1995), hay que tener como referente que el contenido de cada acción formativa viene determinado por:

- 1) *las necesidades detectadas,*

- 2) *los objetivos perseguidos con ellas, y*
- 3) *las características de los empleados beneficiarios de las mismas y de la situación y entorno laboral.*

En Formación Profesional Ocupacional se tienen en cuenta una serie de aspectos a la hora de determinar los contenidos. Éstos son (Programa Libra, 1997):

- El perfil profesional de la ocupación que es el referente formativo de la misma.
- El nivel de partida del alumnado, para poder adaptar los contenidos a sus necesidades e intereses.
- La propia materia, seleccionando contenidos actuales y que favorezcan el autoaprendizaje.
- Contenidos relacionados con la profesionalidad.
- La objetividad de los contenidos, procurando que haya una concordancia entre la materia que se enseña y la realidad.
- La inclusión del módulo de Orientación Profesional y el de Prevención de Riesgos Laborales.

Además de estos aspectos, en la fuente citada se mencionan otros elementos que sirven también para establecer criterios de selección de contenidos. Así, respecto a la estructura de la materia se tendrá en cuenta la elección de los aspectos más significativos o claves que permitan al alumno avanzar y adquirir otros conocimientos posteriores, la representatividad de los temas, la capacidad de generalización fuera del entorno del aula, es decir, la posibilidad de su transferencia al puesto de trabajo. Y respecto a las características de los alumnos hay que contemplar su formación previa, la

proximidad a los problemas y situaciones de la realidad del trabajo, y la funcionalidad de los aprendizajes, es decir, que puedan ser efectivamente utilizados en el puesto de trabajo.

Algunos criterios generales para seleccionar los contenidos son los que ofrece el Programa Libra (1997). Éstos son los siguientes:

Que los contenidos estén de acuerdo con los objetivos propuestos y con los plazos que tenemos previstos para conseguirlos.

Empezar por los contenidos más próximos al alumno para llegar paulatinamente a los desconocidos. Si se parte de la experiencia y de los conocimientos que ya poseen los alumnos será más fácil introducir los nuevos contenidos. Se trata de hacer significativos los aprendizajes.

Partir de lo concreto para ir hacia lo abstracto. Normalmente, las personas para comprender las abstracciones necesitamos partir de ejemplos concretos.

Ir de lo más fácil a lo más difícil, a fin de motivar al alumnado permitiéndole la consecución de metas rápidas.

Una vez seleccionados los contenidos, el siguiente paso es ordenarlos secuencialmente, es decir, integrar los contenidos que estén relacionados entre sí de manera que sean más fáciles de aprender formando una unidad de conocimiento.

En la guía didáctica presentada en el Anexo, podemos ver que los contenidos se especifican por cada módulo y haciendo tres distinciones, los contenidos prácticos (procedimentales), los contenidos teóricos (conceptuales), y los contenidos relacionados con la profesionalidad (actitudinales).

3. 3. Contenidos Transversales en Formación Profesional Ocupacional

Este tipo de contenidos cobran gran importancia en el ámbito de la Formación Profesional Ocupacional, ya que este ámbito además de atender a

las necesidades de desarrollo de competencias profesionales, también atiende a las necesidades de desarrollo personal y social en aquellos aspectos relacionados con la cultura del grupo y con los valores imperantes en nuestra sociedad actual, como son la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, actitudes de cooperación, de permanente adaptación, de preservación del medio ambiente, mejora de la calidad de vida, etc., a los que debe darse respuesta desde esta formación (Consejería de Trabajo e Industria, 1999).

Los contenidos sobre orientación laboral y prevención de riesgos laborales son de obligado cumplimiento en cualquier curso, tal y como se establece en los Planes Nacionales de Formación, y concretamente en el Decreto 204/1997 de 3 de septiembre, por el que se establecen los programas de Formación Profesional Ocupacional de la Junta de Andalucía, artículo 14, puntos 2 y 3, donde se especifica la inclusión de dichos módulos en los cursos.

Además de los contenidos transversales de orientación laboral y prevención de riesgos laborales, también se contemplan otros como son la igualdad de oportunidades y la conservación del medio ambiente.

3.3.1. *Orientación Laboral*

En la LOGSE y en el Plan FIP queda recogido que tienen derecho a la orientación todos los alumnos que cursen formación profesional reglada y formación profesional ocupacional, de cualquier edad y especialidad, convirtiéndose en una responsabilidad de las instituciones formativas y de los profesionales de la docencia.

Por otro lado, en las recomendaciones de la Comisión de 18 de julio de 1996 a los Estados miembros para fomentar la orientación profesional se hace referencia a la necesidad de impartir orientación para *“prestar a los interesados cuanta ayuda puedan recibir, teniendo en cuenta su situación y sus problemas particulares en cuanto a su colocación”*.

Un programa de formación-empleo debe incluir de forma inherente acciones para que los participantes adquieran conocimientos, habilidades y destrezas que faciliten su inserción o mejora de posición en el mercado de trabajo. Por tanto asumir el papel de la formación implica asumir el de la orientación y asesoramiento. Obsérvese el siguiente cuadro de la relación entre la formación y la orientación laboral (Consejería de Trabajo e Industria, 1997):



La orientación laboral en los cursos de Formación Ocupacional se puede impartir de dos modos, como módulo formativo o como módulo integrado.

También puede darse el caso de utilizar un sistema mixto, ya que los módulos comentados no tienen que ser excluyentes, sino complementarios (Consejería de Trabajo e Industria, 1999).

El módulo formativo, siguiendo el material Orienta (1997), se imparte como contenido independiente de la materia propia del curso, y se desarrolla en un momento determinado del mismo, según el ajuste del calendario. Normalmente lo imparte un profesional de la orientación.

La impartición del módulo formativo tiene como ventaja que es llevado a cabo por un profesional de orientación, lo que puede suponer mayor calidad en los contenidos. Como inconvenientes presenta que la adquisición de habilidades, destrezas y sobre todo, el cambio de actitudes frente al empleo en el alumnado, es un logro que es más difícil conseguir por el poco tiempo que se dispone (de 15 a 20 horas). También, al no ser el orientador un especialista de

la ocupación, los contenidos específicos y los propios de orientación pueden quedar desconectados (Orienta, 1997).

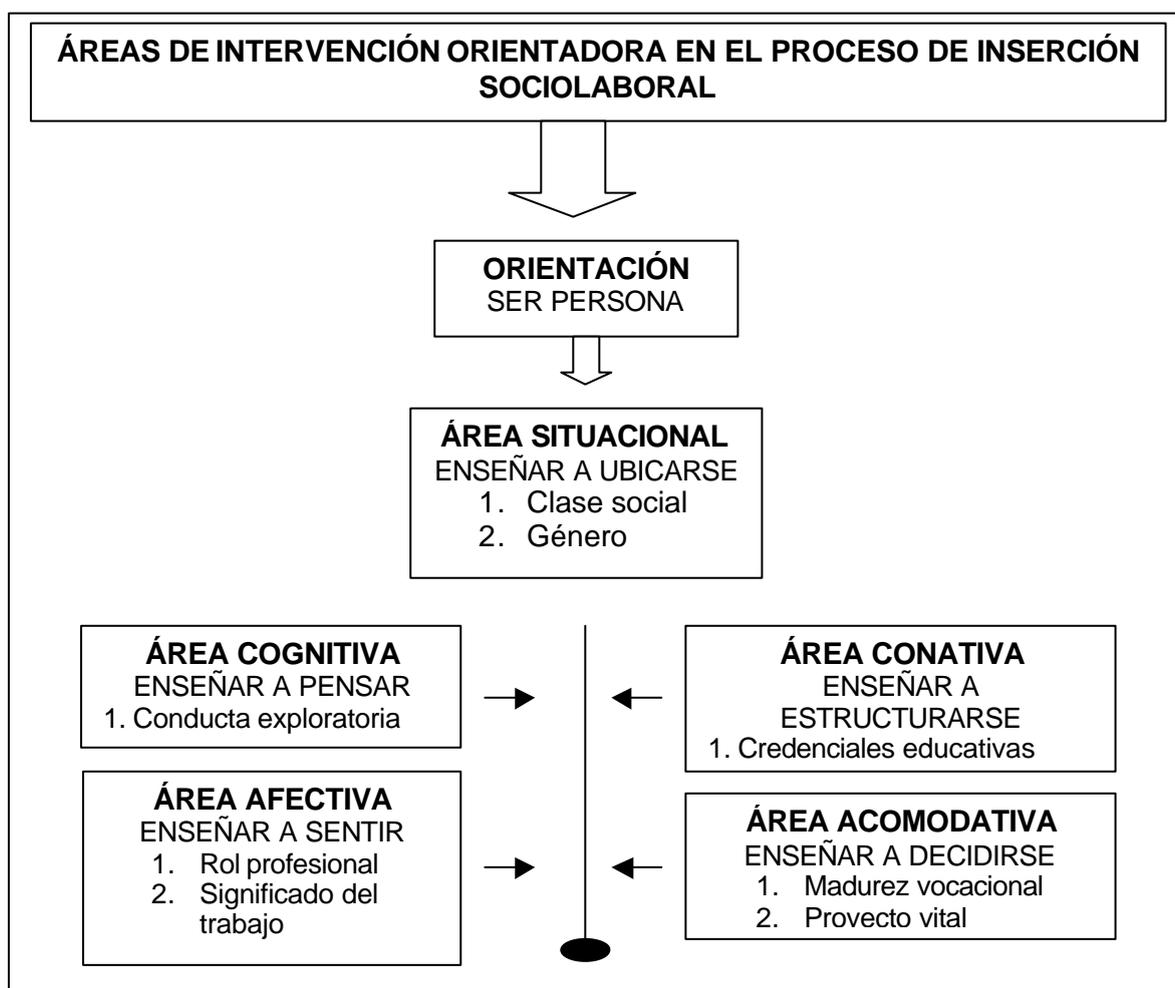
Respecto al módulo integrado, éste se imparte como contenido integrado en la materia del curso. Es el propio formador quien lo imparte a lo largo de la acción formativa, de forma interrelacionada y transversal. El formador, como experto en la materia, es quien mejor puede orientar profesionalmente a sus alumnos para la búsqueda de empleo en la ocupación, ya que conoce la situación de su especialidad en el mercado laboral. Los alumnos cuentan con el apoyo y asesoramiento laboral del formador-orientador a lo largo de todo el curso. Permite trabajar el acompañamiento al empleo en grupo. Un riesgo a tener en cuenta es que el formador, aun siendo un especialista en su profesión, puede no tener el dominio requerido para esta labor (Orienta, 1997).

Por otro lado, como se ha nombrado anteriormente, existe la posibilidad de complementar el módulo formativo e integrado a través de un sistema mixto, donde se complementen el apoyo y asesoramiento en la ocupación en la que se están formando, como con las últimas tendencias de la ocupación, empresas del sector, procedimientos de selección, y fuentes de información propias de la profesión; también con la impartición de un módulo de orientación por un profesional experto, donde se trabajen aspectos de autoconocimiento, objetivo profesional, búsqueda de empleo por cuenta ajena y por cuenta propia, lo cual asegura el tratamiento transversal de contenidos laborales sin disminuir la calidad y profundidad de los mismos. Este sistema implica un trabajo periódico de coordinación entre formador y orientador, al objeto de maximizar objetivos (Consejería de Trabajo e Industria, 1999).

En la orientación dirigida a la inserción laboral, confluyen un conjunto de variables agrupadas en cinco áreas como recogen Echeverría (1997) e Isus (1996). Éstas son:

- *La situacional*: contempla aspectos como género, clase social, procedencia y movilidad geográfica.

- *La cognitiva*: considera el desarrollo de la conducta exploratoria para conocerse a sí mismo y detectar las posibilidades que el entorno ofrece.
- *La conativa*: examina la organización y valoración de credenciales formativas para insertarse en el mundo laboral.
- *La acomodativa*: abarca la exploración de su madurez vocacional y el diseño de una primera aproximación al proyecto vital, que incluye el profesional.



A continuación presentamos un ejemplo de un módulo formativo de orientación que se expone en el material Orienta de la Consejería de Trabajo e Industria (1997):

Al finalizar el módulo de orientación laboral, el alumno deberá ser capaz de diseñar y poner en práctica su propio plan de búsqueda de empleo, y para ello deberá alcanzar los siguientes objetivos específicos marcados:

- *Identificar cualidades y características personales, formación, habilidades técnicas, experiencia, limitaciones, para que, a partir de ellas, encaminen sus pasos hacia sectores de actividad y ocupaciones bien definidos.*
- *Conocer los distintos canales a utilizar para localizar ofertas de empleo.*
- *Conocer los organismos públicos y privados que faciliten la información, formación y acceso al trabajo.*
- *Conocer y practicar la revisión periódica de prensa especializada.*
- *Saber cumplimentar la documentación necesaria para acceder a un empleo, partiendo de una oferta de trabajo de acuerdo con su perfil profesional.*
- *Saber elaborar la documentación necesaria para dirigirse a una empresa, como respuesta a una oferta de empleo o como presentación en una autocandidatura.*
- *Ser capaz de presentar candidaturas espontáneas, en alguna empresa del sector.*
- *Conocer e incorporar pautas de comportamiento idóneas para entrevistas de selección de personal.*
- *Identificar los procesos necesarios para crear una empresa.*
- *Plantearse la conveniencia de crear una empresa propia como medio de inserción sociolaboral.*
- *Organizar y planificar la búsqueda de empleo.*

Se presentan como referencia una serie de contenidos a trabajar en el módulo de orientación laboral:

1. CUESTIONES PREVIAS A LA BÚSQUEDA DE EMPLEO
 - 1.1. El entorno socio-laboral: de Europa a Andalucía.
 - 1.2. El impacto de las nuevas tecnologías en el mundo laboral.
 - 1.3. El objetivo profesional. Algunas consideraciones.
 - 1.4. Autoconocimiento.
 - 1.5. Perfil profesional de la ocupación.
 - 1.6. Factores psicosociales de ocupabilidad.

2. BÚSQUEDA DE EMPLEO POR CUENTA AJENA
 - 2.1. EMPLEO EN LA EMPRESA PRIVADA
 - 2.1.1. Canales de información. Análisis de la oferta de empleo.
 - 2.1.2. Presentación a la empresa (carta de presentación y currículum vitae).
 - 2.1.3. La autocandidatura.
 - 2.1.4. La selección en la empresa (pruebas psicotécnicas y entrevistas de selección).
 - 2.2. EMPLEO EN LA EMPRESA PÚBLICA
 - 2.2.1. Canales de información. Análisis de la oferta de empleo.
 - 2.2.2. La función pública.
 - 2.2.3. Acceso a la función pública.

3. EMPLEO POR CUENTA PROPIA: EL AUTOEMPLEO
 - 3.1. El emprendedor: características personales y capacidades técnicas.
 - 3.2. La idea de negocio.
 - 3.3. Constitución de una empresa: formas jurídicas.
 - 3.4. El proyecto empresarial (viabilidad técnica, económico-financiera, y comercial).

4. ASEGURAMIENTO Y REVISIÓN DE LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

Se menciona que el orientador, en función del alumnado que componga el grupo, de los recursos y el tiempo disponible, podrá poner en práctica distintos métodos didácticos y simultanear la utilización de unos u otros, para

llevar a cabo una formación eficaz procurando los siguientes principios metodológicos:

- *Hacer una enseñanza concreta.*
- *Hacer una enseñanza activa.*
- *Hacer una enseñanza progresiva.*
- *Hacer una enseñanza variada.*
- *Hacer una enseñanza individualizada.*
- *Hacer una enseñanza estimulante.*
- *Hacer una enseñanza en grupos.*

Se incide en, que todos los métodos (afirmativos y por elaboración), tienen aspectos positivos y negativos, y que la utilización más idónea vendrá determinada por la combinación de los mismos, así como por una utilización flexible por parte del formador.

Como actividades a realizar en éste módulo de orientación laboral se proponen las siguientes:

- *Los alumnos cumplimentarán una ficha con sus datos así como un cuestionario de autoanálisis.*
- *Se les proporcionará una monografía profesional de la ocupación y una ficha donde el alumno cumplimente su perfil para dicha ocupación.*
- *Los alumnos realizarán un cuestionario para la detección del índice de ocupabilidad, a partir de la valoración de los factores psicosociales.*
- *Los alumnos seleccionarán, clasificarán y analizarán ofertas de empleo de prensa especializada.*
- *Los alumnos confeccionarán sus currículum y redactarán la carta de presentación como respuesta a una oferta de empleo.*
- *Se realizarán simulaciones de entrevistas de selección, en la que el formador asume el papel de entrevistador, anotando aspectos*

positivos y mejorables de cada uno de los entrevistados.

- *Los alumnos diseñarán una agenda laboral, donde queden recogidas, por un lado: dirección, teléfono, fax y persona de contacto de empresas cuya actividad se encuentra en relación con la ocupación; y por otro: red de contactos que estará compuesta por familiares y amigos, antiguos compañeros de trabajo, de estudios, de clubes, asociaciones, proveedores, clientes,....*
- *Charlas: intervención en el aula de expertos en servicios de orientación; de empresarios que hayan puesto en marcha una idea de negocio; ...*
- *Los alumnos cumplimentarán un cuestionario que les permita medir sus expectativas ante el autoempleo desde el análisis de las características personales propias en un emprendedor.*
- *Los alumnos, distribuidos en grupos, analizarán necesidades observadas en su entorno, argumentándolas, concretándolas como ideas de negocio.*
- *Ante un caso práctico relativo a un proyecto de creación de empresa, los alumnos realizarán un estudio de viabilidad del mismo, donde se analizarán: producción de la empresa, aspectos comerciales, forma jurídica, recursos humanos necesarios, organismos a dirigirse para realizar los trámites, ayudas, subvenciones.*

Los materiales necesarios propuestos para desarrollar el módulo son: pizarra, bolígrafos, cuadernos, agenda laboral, rotuladores, cartulinas, prensa especializada, ordenador con impresora, retroproyector, transparencias, y equipo de video y televisión.

En cuanto a la evaluación, se especifica el qué, cómo y cuándo evaluar. Obsérvese el siguiente cuadro:

QUÉ EVALUAR	CÓMO EVALUAR	CUÁNDO EVALUAR
<p><i>* Conocimiento de los alumnos respecto a la situación de la ocupación en su entorno socioeconómico.</i></p>	<p><i>* A través de la realización y puesta en común de cuestionarios y ejercicios relacionados con el entorno socioeconómico del alumno.</i></p>	<p><i>* Al inicio.</i></p>
<p><i>* Toma de conciencia por parte del alumnado de sus características personales, habilidades, experiencia, así como posibles lagunas formativas.</i></p>	<p><i>* Valorando la participación, implicación e interés mostrado en la realización de cuestionarios y ejercicios para tal fin.</i> <i>* A través de la corrección de ejercicios sobre monografías profesionales de la ocupación.</i></p>	<p><i>* Al inicio del módulo.</i></p>
<p><i>* Conocimiento, utilización y aplicación de técnicas y herramientas para la búsqueda de empleo.</i></p>	<p><i>* Mediante la corrección de ejercicios en los que se valorará el grado de implicación y la correcta ejecución de los mismos (análisis de ofertas de empleo, confección de currículum y carta de presentación, simulaciones de entrevistas de selección, etc.).</i> <i>* Mediante la observación de la participación en las distintas actividades</i></p>	<p><i>* Durante el desarrollo del módulo y puntualmente tras la realización de la actividad.</i></p> <p><i>* Durante el desarrollo del módulo.</i></p>

<p><i>* Adquisición y/o mantenimiento de actitudes favorables a una búsqueda activa de empleo y sensibilización para la formación permanente.</i></p>	<p><i>planteadas: visionado de vídeos, dinámicas de grupos, estudio de casos, charlas de expertos, etc.</i></p> <p><i>*Mediante la corrección de proyectos de creación de empresa, valorando en cada caso su rigor, seriedad y “Principio de Prudencia”.</i></p> <p><i>* A través de la observación, de la participación y grado de implicación en todas las actividades desarrolladas a lo largo del módulo.</i></p>	<p><i>* Durante el desarrollo del módulo y tras la realización de la actividad.</i></p> <p><i>* A lo largo de todo el módulo.</i></p>
---	---	---

Por último, la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía recomienda que la duración total en horas dedicadas al módulo de orientación laboral, supondrá aproximadamente el 10% de las horas totales del curso. Este tiempo se distribuirá del siguiente modo: para el desarrollo de contenidos, el 30% del total de horas dedicadas a la orientación, y para la realización de actividades, el 70% del total de horas dedicadas a la orientación. En cuanto a la evaluación, no se le designa un porcentaje concreto de tiempo en horas ya que esta debe ser continua y formativa.

3.3.2. *Prevención de Riesgos Laborales*

La Formación Profesional Ocupacional no se limita a formar a futuros profesionales en aspectos meramente técnicos, sino que además incorpora unos conocimientos, destrezas y actitudes unidas al desempeño de la

ocupación como son el uso de medidas de prevención, contaminantes, protección, etc.

Tal y como indica la Consejería de Trabajo e Industria (1999), la Política Comunitaria en materia de prevención ha dado a la formación carácter de medida importante para promover la mejora de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras. Por ello, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que hay que *“formar una auténtica cultura preventiva, mediante la promoción de la mejora de la educación en dicha materia en todos los niveles educativos”*.

Estas directrices han dado lugar a la introducción en las acciones de Formación Ocupacional de un módulo transversal de prevención de riesgos laborales, tal y como se indica en el artículo 15.2 del Decreto 204/ 1997: *“Todos los cursos incluirán un módulo de Prevención de Riesgos Laborales”*. El objetivo de éste es mejorar las condiciones de trabajo, la prevención de los riesgos laborales y la disminución de la siniestralidad.

La impartición de dicho módulo no debe realizarse de una manera independiente, sino que ha de integrarse en el conjunto de los saberes a transmitir y de las habilidades y conductas a aprender.

Los formadores deberán conocer los riesgos que se pueden derivar de las tareas que se realizan habitualmente en la ocupación para poder ofrecer una formación de calidad.

Por otro lado, las condiciones de trabajo en el aula han de ser un reflejo de las condiciones de seguridad en el lugar de trabajo. Se debe cuidar el orden y limpieza del aula o taller de prácticas, la correcta utilización de herramientas y máquinas atendiendo a las normas de seguridad, al medio ambiente de trabajo (temperatura, iluminación, ruidos, productos químicos), sin olvidar tampoco todo lo relacionado con las condiciones ergonómicas.

El programa a desarrollar en los cursos de Formación Profesional Ocupacional debe contemplar dos áreas; una referida a los aspectos generales de la prevención y otra de carácter específico en función de la actividad de los alumnos, cómo se muestra a continuación (Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, 2000):

PROGRAMA TEMÁTICO

PRIMER ÁREA: ASPECTOS GENERALES SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

- 1.- Los riesgos en el trabajo. Factores que los determinan.
- 2.- Los daños profesionales, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.
- 3.- Factores y causas que determinan los daños en el trabajo.
- 4.- Técnicas preventivas: Seguridad, Higiene Industrial, Ergonomía, etc.
- 5.- Métodos organizativos para hacer prevención y técnicas que se deben utilizar.
- 6.- Normativa legal aplicable. Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

SEGUNDA ÁREA: RIESGOS ESPECÍFICOS DE SEGURIDAD E HIGIENE DE LA ACTIVIDAD.

(Listado general de algunos temas específicos a seleccionar según el alumnado).

- 1.- Orden, limpieza y señalización en los lugares de trabajo.
- 2.- Las herramientas de trabajo, sus riesgos y su correcta utilización.
- 3.- La electricidad y sus riesgos. Medidas preventivas y de protección.
- 4.- Las máquinas y sus riesgos. Medidas preventivas y de protección.
- 5.- Los riesgos de incendio y explosión. Medidas preventivas y de protección.
- 6.- Los trabajos en alturas y sus riesgos. Medidas preventivas y de protección.
- 7.- Los riesgos en operaciones de soldadura. Medidas preventivas y de protección.

8.- Los riesgos higiénicos de tipo físico: ruido, radiaciones, temperatura, prevención y protección.

9.- Los riesgos higiénicos de tipo químico: polvo, humos, disolventes, gases y vapores. Prevención y protección.

DURACIÓN DEL MÓDULO: Mínimo 10 horas.

ESTRUCTURA Y PRESENTACIÓN: La área primera completa a la segunda, es conveniente realizarlas de manera teórica-práctica aprovechando los talleres de los centros y utilizando diapositivas, vídeos, etc.

3.3.3. *Igualdad de Oportunidades*

Hoy en día se está produciendo un acceso masivo al mundo del trabajo por parte de la mujer, aunque en muchos países las mujeres son mayoría en el colectivo de personas desempleadas.

La participación de la mujer como estrategia activa de inserción y como facilitadora de las condiciones de igualdad es indispensable en cualquiera de las acciones encaminadas a la mejora social, económica y cultural (Consejería de Trabajo e Industria, 1999).

En la Comunidad Andaluza, la acción del Gobierno a favor de la igualdad se concreta con la aprobación y el desarrollo del II Plan Andaluz de Igualdad de Oportunidades entre cuyas acciones se encuentra la puesta en marcha de una política de orientación, formación profesional y autoempleo para mujeres.

El II Plan Andaluz de Igualdad de Oportunidades, *“Las mujeres en Andalucía: Estrategias para avanzar”*, contempla entre sus objetivos en torno al ámbito del Desarrollo Económico el *“Facilitar el acceso de las mujeres a la formación profesional ocupacional y organizar actuaciones específicas que disminuyan la segregación laboral por razón de sexo”*.

Una de las propuestas de acción del Plan para conseguir este objetivo es *“Desarrollar programas de formación en materia de igualdad de oportunidades dirigido a docentes de Formación Ocupacional y al personal de la Administración Pública”*.

En este sentido, la Consejería de Trabajo e Industria lanza anualmente una oferta formativa para la capacitación docente de profesionales dedicados a la formación profesional ocupacional. Los contenidos de los cursos de “Metodología Didáctica” (100 horas) y “Formación de Formadores” (400 horas) de dicha oferta formativa están contemplados desde la perspectiva de género. Es una necesidad que el personal docente de Formación Ocupacional se forme en un modelo igualitario para no reproducir en el aula actitudes que justifiquen y mantienen la rígida división sexual del trabajo (Consejería de Trabajo e Industria, 1999).

Otras funciones de los docentes respecto a éste tema, tal y como indica la Consejería de Trabajo e Industria (1999), es que deben contribuir a la transmisión de valores culturales igualitarios utilizando estrategias que permitan en el alumnado una mayor concienciación con respecto a la igualdad entre hombres y mujeres. También utilizar un lenguaje no sexista en el aula, recordar que la comunicación está en la base de toda formación. Y respecto a la comunicación escrita, procurar, cuando se tenga que introducir en el aula cualquier material didáctico impreso (libros, documentos, revistas, folletos, artículos, etc.), provocar una reflexión y análisis por parte del alumnado sobre aquellos aspectos que presentan una discriminación de la mujer de forma explícita o implícita: la diferencia de salario, la tasa de paro, las dificultades de acceso a un puesto de trabajo o de mantenimiento del mismo por embarazo, maternidad o cuidado de los hijos... A ser posible, deben elegirse recursos didácticos que ofrezcan “modelos positivos” de mujeres ejerciendo puestos de responsabilidad para contrarrestar los estereotipos existentes. Por último, recomienda la Conserjería de Trabajo e Industria que es importante evitar el refuerzo de conductas sexistas en el alumnado, atribuir tanto a las alumnas como a los alumnos una posición activa y permitir que tanto unos como otras

experimenten el éxito en distintas áreas, reforzando así la confianza y el autoconcepto.

3.3.4. *Conservación del Medio Ambiente*

En el Programa de Educación Ambiental y Comunicación recogido en el Plan de Medio Ambiente de Andalucía para el periodo 1995-2000 de la Junta de Andalucía se establece como objetivo general: *“Fomentar actitudes y comportamientos así como la ampliación del conocimiento y la sensibilización ciudadana respecto a los problemas del entorno, para lograr una sociedad sostenible, de forma que haya una respuesta real a la participación personal en la mejora y conservación del Medio Ambiente”*.

La Consejería de Trabajo e Industria (1999) señala que este objetivo debe reflejarse en los programas de Formación Profesional Ocupacional habida cuenta que abogamos por un modelo de formación que amplíe sus miras al campo de los valores y las actitudes de respeto hacia los demás y hacia el entorno y no sólo como una formación puramente profesionalizadora y entrenadora de competencias.

Por este motivo, indica que hay que trabajar en el aula aquellos contenidos que sobre el cuidado y la preservación del medio ambiente sean susceptibles de integrarse de modo transversal en nuestra práctica y de transferirse posteriormente al ejercicio de la profesión. Algunos de los temas que se pueden plantear son el ahorro de materia prima y energía, el reciclado de materiales, el uso de agentes químicos no contaminantes, el correcto vertido de productos de desecho no biodegradables, etc. El sólo hecho de dotar al aula de una papelera de reciclaje donde depositar el papel sucio estará posibilitando la participación del alumnado en la solución de un problema vivo en nuestra sociedad. Pero si además, debido a la ocupación, hemos de tirar aceite sucio de motor, pilas usadas, envases de vidrio o plástico, etc., no hay que olvidarse de mostrarle al alumnado el modo correcto de hacerlo.

En definitiva, se trata de que el alumnado tome conciencia de la relación de la ocupación con el medio y adquiera los conocimientos, valores, competencias, experiencia y también voluntad que le mueva a actuar de manera individual y colectiva, para resolver los problemas actuales y futuros del medio ambiente (Consejería de Trabajo e Industria, 1999).

4. RECURSOS DIDÁCTICOS EN FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL.

La utilización de recursos didácticos enriquece y hace más eficaz el proceso formativo. Son el soporte que ayuda a que se consigan los objetivos propuestos en la acción formativa y refuerzan la actuación del formador en su intervención en el aula.

Concretando, entendemos por recursos didácticos los soporte-ayudas a través de los cuales los contenidos pedagógicos llegan al alumno y le permiten desarrollar las actividades precisas para su aprendizaje. La finalidad de los recursos didácticos no es otra que la de *fundamentar, apoyar y reforzar* el acto formativo. (IFES, 2002: 317).

Hay autores que diferencian entre el concepto recurso y el concepto medio. Así, Gimeno (1981) establece que “medios”, en la enseñanza, sería todo aquello que nos sirve para lograr algún objetivo. Cualquier instrumento pedagógico que se emplea en la enseñanza, así como los materiales utilizados, es decir, la organización de los contenidos, los mensajes, las lecciones, los métodos, los propios materiales, la evaluación, etc.

Para Zabalza (1987), el concepto de recurso tiene dos polos:

- El concepto de recurso ligado a un aspecto material de aparatos o materiales para la enseñanza.

- Concepto de recurso entendido como cualquier tipo de proceso articulado o técnico, cualquier instrumento pedagógico que se emplea en la enseñanza, así como los materiales utilizados. Todos serían recursos a través de cuyo manejo sistematizado se trataría de obtener unos resultados.

Para este autor, recurso sería entendido como una parte del todo que es el medio, refiriéndose a aquellos materiales didácticos, soportes tecnológicos, recursos instrumentales que nos ayudan a facilitar el logro de los objetivos propuestos para el aprendizaje.

Existen autores que afirman, en estos mismos términos, que el concepto de recurso es más amplio y general, y entienden los medios didácticos como una parte integrante del recurso (Programa Libra, 1997).

Otros autores otorgan un significado similar a ambos términos, como es el caso de López-Barajas Zayas (1995), que define medios y recursos como: *resortes que permiten un aprendizaje más motivado. Son en cierto modo, el nexo entre las palabras y la realidad.*

Concretando, y tomando como referencia el término recurso didáctico, podemos entender por éste, según lo que expresa el Programa Libra (1997), todos aquellos materiales (impresos y audiovisuales), medios didácticos, soportes físicos,..., que van a proporcionar al formador ayuda para desarrollar su actuación en el aula. En definitiva, todos aquellos apoyos o recursos pedagógicos que utiliza el formador como forma de garantizar la eficacia del proceso formativo.

Entre las funciones que destaca este programa sobre los recursos didácticos, encontramos las tres siguientes:

1) *Apoyan la presentación de contenidos:*

- Facilitan la comprensión de contenidos: proyectando imágenes, representando icónicamente, reforzando la información, ofreciendo el contenido del mensaje de una forma más atractiva.
- En todo ello debe mantenerse el respeto a la diversidad en el grupo, en la medida en que se informa objetivamente y se evitan interpretaciones no adecuadas.

2) *Mediadores del encuentro del alumno con la realidad:*

- Promueven la participación activa del alumnado, interpretando, analizando y discutiendo el mensaje presentado.

3) *Afianzan el aprendizaje de los contenidos:*

- Permiten asociar imágenes y conceptos, recuerdan conceptos claves, ofrecen resúmenes...

El valor de los recursos didácticos dentro del diseño formativo se caracteriza según el Instituto de la mujer (Programa Libra, 1997) en:

- ⊗ Su carácter clarificador: acercan la realidad al alumno, sobre todo los medios audiovisuales, permitiendo una mejor comprensión de los hechos.
- ⊗ Aumentan la atención de los alumnos (sin atención, el aprendizaje no es posible).
- ⊗ Muchos de los recursos didácticos son, en sí mismos, motivadores o estimuladores del aprendizaje como puede ser un vídeo.

- ⊗ Tienen una función sugestiva: animan al grupo a debatir, analizar, interpretar; en definitiva, dinamizan las clases.
- ⊗ Apoyan la exposición verbal del formador.

En cuanto a la clasificación de los recursos didácticos, nos encontramos con distintos criterios de agrupamiento. El que vamos a tomar como referencia es el que se establece en los siguientes cuadros:

MEDIOS TRADICIONALES

- LA PIZARRA
- RETROPROYECTOR
- TRANSPARENCIAS
- DIAPOSITIVAS
- FOTOGRAFÍAS
- MURALES
- PRENSA
- MATERIAL ESCRITO

MEDIOS AUDIOVISUALES

- LA CINTA DE AUDIO
- EL DIAPORAMA
- EL VÍDEO
- EL CINE

NUEVAS TECNOLOGIAS

- E.A.O.
- CD-ROM
- D.V.D.
- INTERNET
- LA INTERACCIÓN A DISTANCIA

4.1. Medios Tradicionales

Entendemos por Medios Tradicionales todos aquellos que con mayor frecuencia se han venido utilizando en contextos de formación, debido fundamentalmente a su facilidad de uso (Grupo Idea).

Siguiendo el material elaborado por el Grupo Idea de la Universidad de Sevilla, algunas de las características que han llevado a englobar dentro de una misma denominación, "*tradicionales*", a un conjunto de medios, son:

- Ser lo suficientemente flexibles como para poderlos emplear en diferentes contextos y situaciones de enseñanza-aprendizaje, (como por ejemplo: los materiales escritos, la fotografía, etc.).
- Lo suficientemente sencillos como para poder ser utilizados sin necesidad de destinar largos períodos de tiempo a aprender su funcionamiento, (por ejemplo: el proyector de diapositivas).
- Bajo coste en su utilización, (por ejemplo la prensa, murales, póster, etc.).
- Se suelen adaptar bien a las características y necesidades de la mayoría de los alumnos, etc.

Un aspecto importante a tener en cuenta es que el nivel de sofisticación de los medios utilizados no tiene porqué ser sinónimo de mayor calidad en la enseñanza. Puede que los medios muy sofisticados requieran toda la atención del formador, haciendo que éste descuide su tarea formativa. Por ello, en algunas ocasiones los medios menos sofisticados pueden ser más útiles al formador (Grupo Idea).

LA PIZARRA.

La pizarra tradicional es el recurso gráfico más importante por su uso generalizado, ya que es el medio más accesible, más económico y más fácil de utilizar. Consiste en un soporte plano, normalmente de forma rectangular, cuyo fondo suele ser negro, verde o azul, sobre el cual se puede escribir o pintar tantas veces como se quiera por su facilidad de borrado. Se utiliza tiza blanca y de colores (IFES, 2002; Grupo Idea).

Para Aguaded y Martínez-Salanova (1998: 77), *la pizarra sigue siendo, junto a documentos y libros de texto, la compañera inseparable de los profesores de todos los niveles. Siempre hay una pizarra, o un tablero que haga sus veces, a mano, aún en las peores condiciones.*

Según los soportes utilizados podemos encontrar distintos tipos de pizarras (Grupo Idea; IFES, 2002, Aguaded y Martínez-Salanova, 1998):

- *Pizarra magnética*: consiste en un soporte especial magnético sobre el cual pueden adherirse formas y piezas preparadas con imanes. Suele ser muy útil para mostrar objetos en movimiento y sus distintas posiciones, por ejemplo el funcionamiento de un motor.
- *Pizarra blanca*: consiste en un soporte especial blanco montado sobre bastidor. Para pintar en ella se necesitan rotuladores especiales de tintas de colores y un borrador.
- *Franelógrafo*: la franela montada sobre bastidores como soporte y piezas especiales elaboradas o material para su elaboración.
- *Rotafolios o papelógrafo*: tablero de hojas de papel que permite la conservación de la información presentada en

cualquier momento del proceso formativo. También se le denomina caballete de papel.

En cuanto al uso didáctico de la pizarra, hay que destacar (Grupo Idea), que su principal función es la de reforzar las explicaciones verbales del formador y aumentar la participación activa de los alumnos, favoreciendo una mejor comprensión y memorización de los contenidos de aprendizaje. Se recomienda usar la pizarra para hacer esquemas, gráficos, dibujos, demostraciones de procesos, palabras de difícil escritura, etc.

Siguiendo a Aguaded y Martínez-Salanova (1998: 78), la pizarra, permite, en grupos grandes, una buena visualización y, en los reducidos, una gran concentración de la atención.

Otra recomendación es la de Amat (2000), que señala la importancia de escribir con letra grande y clara, si es posible con dos o tres colores y ordenadamente.

En el mismo contexto y siguiendo el material del Grupo Idea, al hacer uso de la pizarra es preciso tener en cuenta los siguientes criterios:

1. *Orden*. Es fundamental ser ordenado a la hora de ir escribiendo por ello debemos evitar, en lo posible, reflejar en la pizarra gran cantidad de contenidos, datos,..., ya que podemos confundir a los alumnos.
2. *Limpieza*. Es muy importante mantener la pizarra limpia cuando no la estemos utilizando e ir borrando a medida que la información deja de sernos útil.
3. *Legibilidad*. La letra utilizada al escribir debe ser visible y legible por el auditorio. En las explicaciones verbales complementarias, trataremos de *no interponernos* en el campo visual de los alumnos.

De esta forma, es fundamental no olvidar que:

- La pizarra lo mismo que es fuente de atención puede serlo de distracción, por ello se habrá de mantener limpia cuando no sea necesaria.
- La letra debe ser legible y visible por el auditorio.
- No interponernos en el campo visual de los alumnos.
- Evitar atiborrar la pizarra con contenidos y datos.
- Utilizar tizas de colores para destacar lo más importante.

La pizarra resulta funcional para esquematizar o transmitir informaciones directas, sencillas. También para que los alumnos puedan practicar, exponer conocimientos al resto de compañeros, realizar actividades, etc (Aguaded y Martínez-Salanova, 1998; Grupo Idea).

Tiene como inconvenientes (Grupo Idea) que la información que se escribe no es permanente, puesto que hay que ir borrando y que el formador da la espalda a los alumnos.

RETROPROYECTOR.

El retroproyector es un aparato que proyecta gráficos e imágenes (dibujadas, escritas, fotografiadas o incluso fotocopiadas) sobre una superficie blanca –en la mayoría de los casos lo mejor es una pared por la posibilidad de aumentar la proyección a gran tamaño- a través de una láminas de papel transparente, llamadas celuloide, acetatos o transparencias (Aguaded y Martínez-Salanova, 1998: 87).

Este recurso permite un intercambio de información entre el formador y los alumnos. Ayuda al formador en la presentación de los contenidos. Al igual que la pizarra, su función principal es, por tanto, la de reforzar las explicaciones verbales del formador y favorecer la participación activa de los alumnos aumentando la interacción entre ambos.

Este medio permite (Grupo Idea):

- Hacer indicaciones directas sobre el original.
- Ocultar y desvelar progresivamente los datos que aparecen en la transparencia.
- Permite la reproducción de imágenes con luz ambiente.
- Durante su utilización el formador puede dar la cara a la audiencia.
- Distintas técnicas de superposición de transparencias.
- La utilización selectiva del interruptor de encendido, permitiendo centrar la atención sobre el profesor o la transparencia.
- Permite sustituir íntegramente a la pizarra, o servir de complemento a la misma, al posibilitar efectuar apuntes, correcciones, remarcaciones... sobre la marcha y sin necesidad de estar de espaldas al auditorio.

El retroproyector permite proyectar distintos materiales, como transparencias, objetos transparentes, por ejemplo instrumentos y equipos de dibujo, tales como reglas, escuadras, etc., y materiales opacos, por ejemplo, la pieza de un motor, peines, semillas, hojas, etc.

Como ventajas e inconvenientes del retroproyector señalar (Grupo Idea):

Ventajas:

- Retroalimentación, el formador puede dar la cara a los alumnos al utilizarlo y mantener con ellos una comunicación efectiva, permitiendo la retroalimentación de la información.
- Puede utilizarse a plena luz.
- Se utiliza con eficacia tanto en grupos grandes como en pequeños.
- Accesibilidad y facilidad de manejo, se puede conseguir en la mayoría de los centros de formación.
- Versatilidad, puede usarse eficazmente en cualquier nivel de la formación y en las diferentes áreas temáticas.

Inconvenientes:

- Se corre el riesgo de que el tamaño reducido de las letras y de los signos los haga indescifrables.
- A veces los alumnos ponen toda su atención en copiar el contenido de las transparencias y dejan de prestar interés a las explicaciones del formador.

Por último, y siguiendo el material del Grupo Idea, se exponen algunos consejos prácticos para el uso del retroproyector:

- Colóquese al lado derecho del aparato con el fin de favorecer las manipulaciones y mire siempre a la audiencia
- Iniciada la proyección, no mire a la pantalla, es más fácil controlar los materiales directamente sobre la mesa del retroproyector.
- Si su exposición es prolongada, apague el aparato una vez que los alumnos hayan visto el contenido de la transparencia.
- Para señalar el material proyectable utilice un puntero, bolígrafo, marcador, etc., nunca las manos, esto puede dañar el acetato y distraer a los alumnos.

TRANSPARENCIAS.

“Las transparencias están inundando los congresos y las aulas: en pocas palabras, las transparencias han entrado a formar parte del universo educativo” (Ring y Shelley, 1973).

La transparencia es una lámina de acetato transparente, considerada como el material más sencillo, directo y común que se puede proyectar desde un retroproyector. El acetato es un material de plástico transparente en el cual se puede escribir y dibujar con rotuladores y marcadores especiales, imprimir y fotocopiar (Grupo Idea).

Las transparencias se diseñan para esquematizar contenidos o mostrar gráficos. Deben tener la mínima y más significativa cantidad de información.

El sistema más sencillo, económico y accesible sigue siendo, tal y como resalta Aguaded y Martínez-Salanova (1998: 92), la elaboración manual a través de rotuladores especiales para los acetatos.

También existen programas informáticos idóneos para la confección de transparencias (Amat, 2000: 114).

Entre las características, ventajas e inconvenientes que presentan las transparencias, hay que destacar según el Grupo Idea las siguientes:

Características:

- *Buena visibilidad*, se ha de tratar que pueda ser vista sin esfuerzo desde los últimos puestos del aula. Para ellos es necesario hacer letras GRANDES y dibujos realizados con trazos gruesos.
- *Claridad*, el contenido de la transparencia debe ser identificado por la audiencia sin problema. Para ello es conveniente que los datos estén bien separados y diferenciados.
- *Sencillez*, en una transparencia debe aparecer pocos datos y bien ordenados.
- *Equilibrio*, se refiere a la proporción que deben guardar las diferentes partes u elementos de una transparencia.
- *Nitidez*, todos los mensajes que aparecen en una transparencia deben de estar hechos, además de con letras grandes, con unos tipos de letras que sean fáciles de reconocer y entender.
- *Énfasis*, tiene como objetivo atraer la atención del espectador hacia el objeto que es importante resaltar. Puede lograrse utilizando el tamaño, el color, subrayado,...

Ventajas:

- Fáciles de usar.
- Fáciles de confeccionar.

- Se pueden utilizar tanto en grandes como en pequeños grupos.
- Se proyectan con luz ambiente.
- Ordenan y esquematizan los contenidos.
- Se adaptan a cualquier tema.

Inconvenientes:

- Requieren equipo de proyección.
- La transparencia no es efectiva para transmitir mucha información.
- Las ilustraciones en color son caras.

DIAPOSITIVAS.

La diapositiva es un positivo transparente, en color o blanco y negro, enmarcado para su proyección en un marco o montura, la más común, de 5x5 cms. (Aguaded y Martínez-Salanova, 1998: 96).

La diapositiva es un recurso particularmente útil cuando se trata de analizar imágenes estáticas. La ventaja que presenta la diapositiva con respecto a la fotografía es que un mismo fotograma puede ser visto simultáneamente por un amplio grupo de personas. Es aconsejable su uso, por ejemplo, para el estudio de obras de arte o para mostrar algunos objetos y su funcionamiento (Grupo Idea).

Se recomienda el uso de diapositivas, cuando se tiene que hacer una presentación de “alta calidad” como puede ser un simposio o una conferencia ante un auditorio selecto (Amat, 2000: 118).

La principal ventaja del uso de diapositivas (Grupo Idea) es que permite el acercamiento a realidades o experiencias de difícil acceso. Permiten también adecuar el ritmo de presentación a las necesidades de los alumnos, condicionamientos en el momento de la exposición, etc. Además son un

material fácil de elaborar, funcional y económico. Tienen el inconveniente de que requieren oscuridad en el aula.

La proyección de montajes audiovisuales de diapositivas –adquiridas comercialmente, o realizadas por los propios alumnos- puede integrarse en las programaciones didácticas de cualquier curso o acción formativa, como complemento de los materiales escritos o del libro de texto. Estos montajes permiten concebir una enseñanza más dinámica, que incorpora junto al libro de texto y la pizarra, otros recursos motivadores e impactantes (Aguaded y Martínez-Salanova, 1998: 98).

FOTOGRAFÍA.

En el ámbito formativo la fotografía está considerada como un potentísimo medio de comunicación que suscita emociones y capta la atención.

Según Matilla (Aguaded y Martínez-Salanove, 1998), la fotografía es una herramienta, un documento y un objeto de trabajo que facilita las actividades creativas en el aula.

Actualmente además de las fotografías tradicionales podemos encontrarnos con multitud de imágenes obtenidas a través de cámaras digitales. Es frecuente encontrar fotografías digitales en páginas Web.

La aplicación didáctica de la fotografía en el aula, aparte del uso convencional como apoyo a textos, puede orientarse tanto en lo que se ha venido llamando lectura de imágenes, como en el conocimiento del medio en sí mismo, justificando no sólo por su notable influencia social sino por la necesidad de dotar a los alumnos de informaciones básicas sobre este lenguaje gráfico-visual a fin de que sean capaces de comprenderlo e interpretarlo (Aguaded y Martínez-Salanove, 1998).

Por tanto, la utilización de imágenes fotográficas está especialmente indicada para la realización de ejercicios de expresión, de comunicación o de

ejemplificación. Además, el visionado y análisis de fotografías favorecen también la retención de ideas y datos importantes.

Para Santos Guerra *"la imagen es figura, representación, semejanza u apariencia de una cosa"*. Este autor nos señala algunas de las funciones didácticas de la imagen:

- Función motivadora: romper la monotonía del texto escrito.
- Función vicarial: aplicable en los casos en los que el objeto no se pueda trasladar al aula, por ejemplo: un cohete, obra de arte, etc.
- Función explicativa: explicación de procesos, relaciones, funcionamiento de un aparato, etc.
- Función facilitadora: con la intención de redundar en alguna idea.
- Función estética: puede equilibrar el texto escrito, además de dar colorido.
- Función comprobadora: sirven para que puedan verificarse la información sobre una idea determinada, un proceso u operación.
- Función sugestiva: potencia los aspectos ligados a la libre interpretación de la imagen, aumenta la creatividad.
- Función recreativa: intenta alegrar, distraer, etc.

Las ventajas e inconvenientes de la fotografía son (Grupo Idea):

Ventajas:

- El empleo del soporte fotográfico aumenta la atención de los alumnos interesándolos emocional e intelectualmente.
- Acercan a los estudiantes a realidades de difícil acceso.
- Tienen un elevado poder motivacional.
- Constituyen un excelente material de consulta.
- El individuo no permanece pasivo.
- Permite la observación individual.

Inconvenientes:

- No se adaptan a grandes grupos.
- Son lentas de observación.

MURALES.

Los póster, murales, carteles,... siguen siendo una oportunidad para el aprendizaje. Estos medios tienen una gran aceptación social, particularmente entre adolescentes y jóvenes. Se suelen colgar en las paredes del aula con objeto de: presentar los objetivos de la lección, focalizar la atención sobre algún contenido en particular, organización del conocimiento para facilitar la comprensión, etc. Pueden ser elaborados por el formador para ser presentados a sus alumnos, o bien, realizado por los estudiantes como una actividad de aprendizaje (Grupo Idea).

El proceso dinámico, activo y participativo de creación de carteles trae consigo, según Coppen (1982), la adquisición de una serie de destrezas intelectuales y manuales; la captación, aprendizaje y afianzamiento de un conjunto de datos gráfico-visuales; la estructura y organización del pensamiento por medio de interconexiones de lenguajes alfabéticos e icónicos, creando estructuras coherentes; el estímulo de la imaginación; y por último, la modificación de nuestra conducta, preparándola ante la batalla diaria de la persuasión y manipulación publicitaria inconsciente.

Las funciones principales que cumplen los murales, así como las ventajas e inconvenientes que poseen son (Grupo Idea):

Funciones:

- Facilitar el estudio de los temas y estimular el interés de los alumnos.
- Ahorrar tiempo.
- Fomentar la participación de los alumnos en su elaboración y enseñarles a comunicarse visualmente.

Ventajas:

- Son medios que ofrecen muchas posibilidades en cuanto a su utilización, puesto que son ya de por sí materiales didácticos.
- Este tipo de actividad suele requerir el trabajo en grupo de los alumnos.
- Es una tarea que generalmente motiva a los alumnos.

Inconvenientes:

- Se suele trabajar con cartulinas y a veces resulta incómoda la manipulación debido a su tamaño.
- Suelen durar poco tiempo colgados en la pared, generalmente por problemas de humedad, viento, etc.
- Casi siempre se suele tardar más tiempo del previsto en hacer la actividad.

El aprendizaje de la técnica del cartel, aproxima a los alumnos a la creatividad y les capacita para expresar mensajes muy diversos (Aguaded y Martínez-Salanova, 1998: 84).

PRENSA.

La prensa escrita presenta una serie de características que la convierte en un recurso muy útil en el aula ya que ofrece una gran cantidad de datos, noticias y opiniones sobre temas y cuestiones de la realidad contemporánea. De esta forma, aunque no está elaborada con propósitos específicamente formativos, puesto que es un medio de comunicación social, al igual que la televisión y la radio, pueden y deben ser materiales habituales en la formación (Grupo Idea).

La prensa, según Aguaded y Martínez-Salanova (1998: 176), se puede utilizar en técnicas de comunicación, orientación y búsqueda de empleo, comercialización, marketing, cálculo mercantil, idioma, situación y contexto

socioeconómico y laboral, el mercado común, educación,Además, señalan que el periódico puede ser analizado como objeto de estudio en sí mismo.

La utilización de este tipo de materiales, al igual que los restantes medios de comunicación de masas, puede integrarse en dos sentidos (Grupo Idea):

1. Convirtiéndolos en objeto de estudio, aunque sabemos que en Formación Ocupacional no suele darse este tipo de incorporación de la prensa al aula significaría enseñar qué es una publicación periódica, qué funciones sociales cumple, etc.

2. El uso de las publicaciones periódicas para el estudio de la realidad contemporánea. Por ejemplo, las informaciones y artículos de la prensa escrita son un recurso de consulta de primer orden para:

- El estudio de la problemática del mundo contemporáneo (conflictos sociales, relaciones internacionales,...)
- Oferta y demanda de empleo
- Realidad profesional
- Cursos de formación profesional
- Orientación profesional,...

Rotger y Roque (1982) señalan que la prensa como auxiliar didáctico puede desempeñar diferentes funciones en el aula. En primer lugar, cumple una finalidad formativa, comentando y opinando sobre la realidad cotidiana y los acontecimientos diarios, y por tanto, acercando la realidad educativa al entrono y a la calle. Los periódicos también desarrollan una función compensadora ya que, frente a la insistencia de otros recursos en lo formal, lo sistemático y lo neutral, los diarios ofrecen a las aulas un medio dinámico, contradictorio e implicado normalmente en opciones ideológicas y sociales concretas. La prensa además desempeña una función de apertura al medio y complementaria como soporte de la práctica totalidad de las materias.

Entre las ventajas e inconvenientes que presenta la prensa están:

Ventajas:

- La prensa escrita es un material que encierra en sí numerosas potencialidades formativas.
- Son económicos.
- Son fáciles de conseguir.
- Son una buena herramienta para buscar empleo.
- Presentan información actualizada.

Inconvenientes:

- A veces pueden distorsionar la realidad, (suprimiendo información, cambiándola, etc.).

Algunas actividades que se pueden desarrollar en Formación Ocupacional con la prensa son (Aguaded y Martínez-Salanova, 1998: 180-181):

- El banco de noticias.
- El periódico mural.
- El periódico o revista realizado en el aula.

MATERIAL ESCRITO.

Por material escrito vamos a entender todos aquellos materiales editados en soporte papel, tales como libros (de texto, de consulta, de imágenes,...), diccionarios, atlas, artículos (de revista, prensa,...), folletos (coleccionables monografías), etc. (Grupo Idea).

Los soportes escritos son un medio esencial en la medida que resultan imprescindibles para poner en marcha actividades, dar seguridad a los alumno, revisar puntos oscuros, etc. (IFES, 2002: 335).

En cuanto a su uso didáctico, el Grupo Idea destaca:

- Los materiales escritos suponen una gran ayuda en la tarea de enseñanza del formador, así resultan un material imprescindible para proponer actividades
- revisar puntos oscuros
- dar seguridad a los alumnos
- tomar decisiones a la hora de establecer los contenidos y metodología del curso
- etc.

Los textos impresos deben reunir una serie de características, como son (IFES, 2002: 335):

- Claridad en la redacción.
- Concisión.
- Cuidada estética y presentación.

Las ventajas que presentan los materiales escritos, así como sus inconvenientes, son (Grupo Idea):

Ventajas:

- Son un complemento indispensable para la información y para la formación.
- A menudo son los únicos documentos y materiales de trabajo elaborados sistemáticamente con que cuenta el formador.
- En el caso de los artículos, suelen ser de actualidad.
- Están fácilmente al alcance de todos.

Inconvenientes:

- A veces pueden distorsionar la realidad (suprimiendo información, añadiendo, modificando, etc.).
- Fomentan una actitud pasiva por parte del alumnado.

- Fomentan aprendizajes mediante memorización mecánica.

4.2. Medios Audiovisuales

Como medios audiovisuales hay que destacar los siguientes:

LA CINTA DE AUDIO.

La cinta de audio es un soporte que, por procedimientos electromagnéticos, da la posibilidad de grabar, escuchar, reproducir y borrar. Es un instrumento adecuado siempre que los contenidos a trabajar en el aula sean de carácter auditivo. Permite el acceso a realidades y experiencias sonoras inaccesibles (Grupo Idea).

La utilización de las cintas de audio es muy aconsejable en aquellas especialidades donde el uso del material auditivo es esencial para la adquisición de los objetivos de aprendizaje como pueden ser los idiomas.

Uno de los ámbitos en los que las cintas de audio están más desaprovechadas es como instrumentos de evaluación: la grabación de los alumnos cuando leen, improvisan una presentación, dialogan,... en el propio idioma o en un idioma extranjero, permite un eficaz ejercicio de autoevaluación y aprendizaje (sin embargo, el vídeo ha sustituido esta función en muchas ocasiones) (Grupo Idea).

Entre las ventajas e inconvenientes que el grupo Idea señala respecto a este medio, tenemos:

Ventajas:

- Facilidad de grabación y escucha del material didáctico.
- Sencillez con que puede usarse y duplicarse.

Inconvenientes:

- La calidad de grabación y reproducción no es excesiva, a no ser que se realice en un laboratorio especializado de idioma.
- El soporte presenta grandes dificultades a la hora de hacer un montaje.

EL DIAPORAMA.

El diaporama es una técnica audiovisual que consiste en la proyección de una serie de diapositivas en sincronización con el sonido. La proyección de un diaporama necesita oscurecer totalmente el aula, así mismo, requiere un magnetófono con grabador de impulsos para sincronizar el paso de las diapositivas (Grupo Idea).

Para Aguaded y Martínez-Salanova (1998: 100), el diaporama ofrece una gran calidad de imagen y una gran complejidad audiovisual. El empleo de este medio debe buscar la motivación de los alumnos, el uso de diferentes técnicas de trabajo en grupo, dando prioridad a la participación y al protagonismo discente y permitiendo que los docentes se conviertan realmente en dinamizadores del proceso de aprendizaje.

Para escoger o elaborar el diaporama más adecuado el profesor debe plantearse algunas cuestiones como (Grupo Idea):

- Nivel de estudios al que va dirigido.
- Objetivos que quiere conseguir.
- Necesidades que quiere cubrir.

La ventajas que presenta, así como los inconvenientes, son, siguiendo la misma fuente:

Ventajas:

- Dan una gran calidad de imagen.
- Forman un programa audiovisual completo.

- Se adaptan a grandes audiencias.
- Pueden ser muy impactantes.
- El montaje audiovisual se adapta al equipo más humilde (proyector y cassette) y también al más sofisticado, admitiendo docenas de proyectores con sus unidades de fundido sincronizadas por ordenador.

Inconvenientes:

- El oscurecimiento de la sala, puede bajar el interés y la concentración.
- Falta de movimiento de las imágenes.
- Tensión que exige por parte del profesor cuando la sincronización es manual.

EL VÍDEO.

El vídeo ha adquirido carta de naturaleza fundamentalmente por su facilidad de manejo, bajo costo y posibilidades de reciclaje de cintas. Es uno de los medios más utilizados y con mayores posibilidades en la formación. Es un recurso basado en el almacenamiento de la imagen animada mediante impresión magnética. El vídeo es un medio que, a excepción de la pantalla, está en la misma línea del cine y goza de sus mismas posibilidades (Grupo Idea).

El vídeo es un recurso basado en el almacenamiento de la imagen animada (en movimiento) mediante impresión magnética (IFES, 2002: 326).

Según especifica Amat (2000: 119), el vídeo *es otro de los medios modernos. Para que su uso potencie la acción formativa se debe conocer su funcionamiento y usarlo en el momento apropiado.*

Algunas de las características propias del vídeo son (Grupo Idea):

- programación a voluntad.

- interrupción y puesta en funcionamiento según deseos del receptor.
- fijación de imágenes para su análisis, permite efectuar pausas, posibilidad de vuelta atrás y avance rápido para localizar un fragmento, repasar, etc.
- admite gran densidad de contenidos susceptibles de reflexión, análisis y críticas durante el mismo acto del visionado.

Entre los múltiples usos del vídeo en la formación, tenemos según IFES (2002: 329), los ejercicios de autoobservación en simulaciones y dramatizaciones; autoobservación y comunicación.

Siguiendo en la misma línea, como menciona Aguaded y Martínez-Salanova (1998: 121), el vídeo puede ser además un medio de expresión para los alumnos.

Las funciones didácticas del vídeo como recurso didáctico son (Grupo Idea):

1. *Función de transmisión de conocimientos y acercamiento de la realidad*

El vídeo nos da la posibilidad de ofrecer la información de una manera alternativa y de acercar la realidad al estudiante. Mediante el vídeo el alumno puede acceder, por ejemplo, a los monumentos históricos de su propia población o comarca, a la vegetación y a la fauna de la zona, al comportamiento de animales, etc.

2. *Función motivadora.*

La imagen se muestra más eficaz que la palabra a la hora de suscitar emociones y efectos. La función motivadora y de animación puede buscarse de múltiples formas: creando interrogantes en torno a un tema candente o

conflictivo; sorprendiendo con informaciones impactantes, con testimonios humanos sugerentes o con declaraciones conflictivas.

3. *Función expresiva.*

En el marco de la formación la función expresiva puede cristalizar en un abanico de posibilidades: dramatizaciones a partir de guiones propios, dramatizaciones a base de adaptar creativamente obras ajenas, etc.

4. *Función evaluativa.*

Con esta función lo importante es la valoración de conductas, actitudes o destrezas. Forma parte de la lógica interna del vídeo su utilización como un espejo. El vídeo hace posible la contemplación y la consiguiente reflexión sobre el propio comportamiento.

5. *Función investigadora*

Las experiencias grabadas en vídeo pueden repetirse cuantas veces sea preciso para desentrañar su mecanismo, funcionamiento, etc.

Por otro lado tenemos los vídeos didácticos que son videos previamente realizados como apoyo a unos determinados contenidos. Éstos son válidos, siempre que se planteen actividades paralelas y los profesores hayan visto antes las grabaciones con el fin de establecer las estrategias didácticas (Aguaded y Martínez-Salanova, 1998: 121).

Según el contenido, los vídeos se pueden clasificar en: informativos, motivacionales, demostrativos, de animación, y banco de imágenes (Grupo Idea):

- *Informativos:* muestran algo que ya existe, sus características y su funcionamiento. Son vídeos documentales cuyo objetivo es presentar y describir objetos, procesos, instalaciones, etc.

- *Motivacionales*: su objetivo es modificar la actitud de los alumnos. Pretenden que las personas que los vean se comprometan con el contenido que se les presenta.
- *Demostrativos*: se centran en la descripción de tareas y operaciones concretas. Su objetivo es que las personas que lo vean aprendan a hacer algo que se les explica detalladamente. Por ejemplo, un vídeo demostrativo puede enseñar a realizar un empalme eléctrico.
- *De animación*: sirven para demostrar las formas de actuar de las personas.
- *Banco de imágenes*: consiste en una serie de escenas, montadas ordenadamente, sobre un tema concreto que ilustran la materia del curso y el profesor las utiliza cuando las necesita.

Por último, señalar las ventajas e inconvenientes de este recurso (Grupo Idea):

Ventajas:

- Da permanencia a los mensajes y permite su intercambio y conservación.
- Permite la reproducción inmediata de lo grabado.
- Permite parar cada vez que sea necesario y dar marcha atrás.
- Se adaptan a diversas situaciones docentes.
- En algunos casos pueden sustituir al docente.
- Es una tecnología bastante flexible y versátil.

Inconvenientes:

- Sin equipo profesional presenta una baja definición de imágenes.
- Puede ser un elemento de distracción, sobre todo si su utilización es ocasional.

Un esquema a seguir en la utilización e integración del vídeo en el aula, es el que nos presenta el material del Grupo Idea:

1. Presentación a los participantes. El formador introducirá el vídeo ante el grupo de formación e indicará, si lo considera conveniente, los objetivos del mismo.
2. Visionado de la cinta.
3. Análisis–coloquio. Orientado por el formador.
4. Síntesis o conclusiones del contenido de la cinta, respecto a los contenidos y objetivos del curso.

EL CINE.

El cine se puede utilizar como instrumento para enseñar todo lo que penetra mejor a través de la imagen. Es posible explotar el mensaje pedagógico de un buen número de películas. Integrar el cine en la formación significa enseñar a ver cine (Grupo Idea).

La integración del cine en las aulas ha sido en nuestro país algo insólito y las experiencias realizadas más bien escasas (Aguaded y Martínez-Salanova, 1998: 196).

Una modalidad a aplicar en FPO es el cine-forum que es: "una actividad grupal en la que a partir del lenguaje cinematográfico o el cine, y a través de una dinámica interactiva o de comunicación entre sus participantes, se pretende llegar al descubrimiento, la interiorización y la vivencia de unas realidades y actitudes latentes en el grupo o proyectadas en la sociedad", (González Martel, J., 1996).

La labor del formador durante la presentación, emisión y discusión de una película es muy importante ya que debe actuar como elemento recogedor del necesario feed–back que produce la entrada de nueva información.

Los objetivos principales perseguidos con esta técnica pedagógica, según González Martel (1996) son:

1. Vivir un proceso de interiorización crítica en la que queden comprometidas nuestra propia experiencia y nuestra realidad más profunda.
2. Crear una dinámica de comunicación interpersonal (invitación a la libre expresión de lo percibido y lo sentido).
3. Entablar un diálogo en el que, a partir de lo expresado individualmente, se pueda llegar a una profundidad compartida sobre la problemática planteada y al planteamiento o búsqueda de unos cauces de acción sobre ella: compromisos, cambios de actitudes, etc.

El objetivo final del cine fórum es la toma de conciencia crítica y creadora de la realidad y la movilización del sentimiento, las actitudes y la acción personal hacia el logro de una transformación positiva de la realidad. (González Martel, J., 1996).

Las fases a tener en cuenta a la hora de la preparación del cine–forum son (Grupo Idea):

1. Selección del tema o contenido sobre el que girará la actividad, en función del cual buscaremos y elegiremos una película concreta. Esta selección deberá conectar con las necesidades y con los intereses de los alumnos.
2. Aclarar a los participantes, en nuestro caso alumnos y alumnas, cuáles son los objetivos concretos de esta técnica de trabajo. Su objetivo central es suscitar y vivir una experiencia de encuentro y comunicación.
3. Presentación del tema o contenido, objetivos, dinámica de trabajo a seguir, película que va a proyectarse.

4. Proyección de la película.

5. Fase intercomunicativa, momento en el que los alumnos expresan sus experiencias perceptivas.

El cine tiene un papel creciente en los procesos de enseñanza–aprendizaje , al igual que el vídeo y la imagen, éste puede mejorar el clima comunicativo del grupo, ya que es de un elevado poder motivacional (Grupo Idea).

4.3. Nuevas Tecnologías

Tal y como afirma Medrano (1993), el término nuevas tecnologías hace referencia a todos aquellos equipos o sistemas técnicos que sirven de soporte a la información, a través de canales visuales, auditivos o ambos. En todos los casos se trata de sistemas mecánicos, electromecánicos o informáticos que contienen y reproducen información y de sus aplicaciones en los distintos campos y procesos de comunicación.

“Mientras que las primeras tecnologías reemplazaban la capacidad física del trabajo humano sustituyendo máquinas por cuerpos y brazo, las nuevas tecnologías basadas en los ordenadores prometen la sustitución de la propia mente humana, poniendo máquinas pensantes allí donde existían seres humanos, en cualquiera de los muchos ámbitos existentes en la actividad económica” (Rifkin, 1997: 26).

En referencia a la organización de los medios tecnológicos en un centro de formación, señala Lorenzo (1996: 12), *se han ido generando una serie de herramientas, de medios y recursos materiales, con sus correspondientes procesos específicos que constituyen un elemento caracterizador el ecosistema: la tecnología, en su doble dimensión:*

- *Material: medios didácticos, recursos educativos en el sentido más usual: MAV, ordenadores, textos...*

- *Simbólica: instrumentos no físicos que vehiculan los procesos formativos: el PRC, la programación final, la memoria anual, por ejemplo.*

Las diversas formas de organización y gestión diluida de medios y recursos tecnológicos-didácticos suelen producir genéricamente una escasa o nula actividad productora e investigadora (Ortega, 1999: 233).

La integración de las nuevas tecnologías en el currículo para Lorenzo (1999: 14), *puede llegar a jugar un papel esencial como instrumento y una posibilidad, a veces única para muchas personas que necesitan desarrollarse como tal desde diferentes ámbitos, ya sean de comunicación, personal o de hábito de vida y de convivencia.*

Por otro lado, Peñafiel (1999), afirma que es importante tener en cuenta dentro del campo de las nuevas tecnologías el relacionado con las ayudas técnicas y las adaptaciones de materiales en donde se comprueba como gracias a la versatilidad de los soportes físicos que conforman los distintos recursos, se realizan modificaciones en base a las dificultades presentadas por los alumnos.

ENSEÑANZA ASISTIDA POR ORDENADOR (EAO).

La Enseñanza Asistida por Ordenador es una metodología que posibilita y facilita la adquisición de unos contenidos de formación a través de un programa de ordenador. Uno de los aspectos formales más interesantes de la EAO es el de establecer un diálogo con el usuario a partir de la sucesión de preguntas y respuestas, permitiendo al alumno avanzar a su propio ritmo y estar implicado activamente (grupo Idea).

La EAO se basa en la enseñanza programada entendida como un conjunto de técnicas de estructuración de temas mediante las cuales se hace

seguir a cada participante en la acción formativa un proceso individualizado y temporalmente predeterminado (IFES, 2002: 330).

La EAO se puede considerar una unidad formativa impartida por ordenador que está fundamentada en los siguientes principios pedagógicos (Grupo Idea):

- *Actividad.* Se basa en la interactividad entre los alumnos y el ordenador a través de preguntas y respuestas.
- *Individualización.* Se adapta a cada persona y le permite avanzar al ritmo que pueda o desee llevar.
- *Progresión.* La presentación de la información se realiza de forma dosificada y gradual al permitir que los usuarios vayan adquiriendo conocimientos desde lo más simple a lo más complejo.
- *Retroalimentación inmediata.* Proporciona información eficaz y precisa sobre cada una de las respuestas del usuario, lo que aumenta su nivel de refuerzo y motivación.
- *El valor del error.* La evaluación de los errores de los usuarios se convierte en el mejor camino para aprender.
- *Aplicación inmediata de lo aprendido.* Está pensada para realizarse en el puesto de trabajo, por lo que las posibilidades de utilizar los conocimientos aprendidos aumenta.

Basada en la interactividad y en el autoaprendizaje, como menciona el material del Grupo Idea, es para muchos una solución eficaz para superar los problemas de la distancia, la adecuación a las necesidades de los alumnos y a las limitaciones de tiempo.

La EAO es, en sí misma, una metodología de formación y como tal metodología, sólo un buen diseño de los programas y su adecuada utilización posterior aseguran el éxito de la formación.

Se emplea actualmente en la formación a distancia. Por esta razón se trata de una formación prácticamente individualizada que combina el autoestudio con el apoyo tutorial (IFES, 2002: 331).

Como expresa Ortega (1999: 247), en esta nueva concepción, el aula puede estar ubicada, además del centro de formación, en un centro de trabajo, o de recursos, o adoptar la forma de un aula "virtual" telemática.

Entre las ventajas e inconvenientes que presenta la EAO tenemos (Grupo Idea):

Ventajas:

- Se adapta a las limitaciones de tiempo de los formadores, permitiendo compatibilizar el aprendizaje con la actividad profesional.
- Recomendable para la formación de un colectivo numeroso y disperso.
- Suele ser una herramienta interesante y motivadora para los usuarios.

Inconvenientes:

- Sus posibilidades de responder a las necesidades de los alumnos son siempre más limitadas que las de un formador.
- La resistencia a aprender a través de una "máquina".
- El elevado coste de los equipos y programas, sobre todo si quiere hacerse un uso individualizado de los mismos.
- Es necesaria cierta información antes de usar los programas.
- Se fabrica poco material adaptado a las diversas situaciones y temas de formación.

CD-ROM.

Brevemente lo podemos definir como soporte físico para la publicación de información en soporte digital. El nombre viene de las palabras inglesas Compact Disc Read Only Memory, (Memoria en disco compacto de sólo lectura). Pueden almacenar textos, imágenes animadas e inanimadas y sonido (Aguaded y Martínez-Salanova, 1998; Grupo Idea).

Los CD- Rom están constituido por un disco de plástico de 12cm de diámetro, un espesor de 1,2mm y con un orificio en su centro de 15mm empleado como soporte. Una de las caras de este disco está recubierta de un material reflectante, generalmente aluminio, y en algunos casos oro. Esta capa está protegida por un barniz y generalmente lleva impresa datos indicativos del contenido del CD-Rom. La información está representada por minúsculas alteraciones de la superficie reflectante denominadas "pits", que se organizan en forma de una espiral que ocupa la mayor parte del disco. Se utilizan sobre todo para editar el contenido de bases de datos de toda clase, enciclopedias, diccionarios, directorios, bibliografías, periódicos, publicaciones... y para la edición de obras de consultas (Grupo Idea).

DVD.

Siguiendo el material del Grupo Idea podemos señalar que el *Vídeo Disco Digital o Disco Digital Universal*, es el primer sistema de almacenamiento destinado a acoger vídeo digital. La calidad tanto en el audio como en el vídeo, así como la interactividad y el control, son las principales novedades del nuevo sistema.

El DVD tiene el mismo tamaño y espesor que un CD, sin embargo entre ellos existen notables diferencias técnicas. La capacidad de datos del DVD puede alcanzar hasta 17 gigabytes, mientras que la del CD es únicamente 0,682 gigabytes, es decir la capacidad del DVD es casi 25 veces superior a la

que ofrece un CD. Los distintos formatos que el DVD proporciona son (Grupo Idea):

- DVD–Vídeo, destinado al campo doméstico y firme candidato a reemplazar los actuales reproductores de vídeo.
- DVD-ROM, que sustituirá a los actuales CD-ROM.
- DVD-R, re–escribible una sola vez.
- DVD-RAM, en él se podrá re–escribir cuantas veces se quiera.

Las características más relevantes de este soporte que señala el material del Grupo Idea, son:

- La capacidad y velocidad, la capacidad que se llega a alcanzar en un DVD puede ir desde 4,38 GB hasta 17 GB. Además cada disco puede ser de simple o de doble cara y cada cara contiene dos capas de datos.
- Calidad en vídeo y en audio, el DVD está diseñado para almacenar películas en formato panorámico.
- Interactividad y control, soporta la interactividad de forma completa, por ejemplo permite elegir el ángulo desde el que se desea ver una jugada de fútbol, etc. Una consecuencia directa de la interactividad es el control que el cabeza de familia puede ejercer sobre sus hijos.

INTERNET.

Internet, denominada también red de autopistas de la información, es un inmenso conjunto de redes de ordenadores que se encuentran interconectados entre sí (Ortega, 1999: 255).

Internet puede ser un recurso de gran ayuda, puesto que todos los servicios que esta red nos ofrece pueden sernos de utilidad en la formación. A

grandes rasgos, estos son los principales usos de Internet en la formación (Grupo Idea):

1. La información, en la red es posible encontrar información muy variada acerca de todos los temas imaginables, desde los más generales, tales como deporte, cine,... hasta las disciplinas científicas más especializadas. De esta forma podemos buscar la información que queramos transmitir a nuestros alumnos sobre cualquier tema de actualidad, o bien pedir a ellos que realicen una búsqueda acerca de ofertas de empleo, ofertas formativas, ampliación de algún tema, etc.

2. Comunicación con otros ordenadores y personas, con la posibilidad de efectuar intercambios de cartas, imágenes, ficheros, conversaciones de voz y videoconferencia en tiempo real. Esta comunicación se establece a través de servicios como correo electrónico, transferencias de ficheros, news, etc. Estos medios pueden sernos de gran utilidad fundamentalmente para hacer un seguimiento a distancia de los conocimientos y las actividades que realizan nuestros alumnos, para mantener una constante interacción con ellos con posibilidad de resolver dudas, hacer aclaraciones, etc.

3. Acceso a recursos informáticos, posibilidad de utilizar los medios de hardware y software disponibles en distintas instituciones y empresas en cualquier parte del mundo. Por ejemplo mediante la aplicación Telnet podemos consultar los fondos bibliográficos de la Universidad de Sevilla, o conectarnos a un ordenador que sea más potente que el nuestro con el objeto de hacer actividades que superen nuestros medios: dibujos, gráficos, etc.

4. Formación a través de Internet, gracias al desarrollo que han experimentado las distintas plataformas, tales como WebCT, Learning Space, etc. que incorporan todos los servicios que nos ofrece Internet de manera integrada (información, herramientas de comunicación, recursos, etc.). personas que antes tenían dificultades

para estar en contacto continuo con los procesos de formación, por problemas de desplazamiento al centro donde se imparten los cursos, por escasez de tiempo, por incapacidad física para asistir a clase, por vivir en pequeñas aldeas poco comunicadas con el exterior, etc. tienen ahora todo un abanico de posibilidades puestas a su disposición para una continua formación. Además día a día crece el número de ofertas formativas a través de Internet. Todo esto hace que nuestros hábitos cotidianos y nuestra manera de concebir la educación cambie, y podamos pensar en Internet como una herramienta de ayuda a la enseñanza.

Según Aguaded y Martínez-Salanova (1998: 228), todos los módulos y acciones formativas pueden tener cabida en la red, y ésta incidir en todas las acciones: desde la investigación profesional hasta la publicidad y la búsqueda de empleo.

Las ventajas e inconvenientes que supone el uso de Internet son (Grupo Idea):

Ventajas:

- Permite la comunicación y el intercambio de información con cualquier parte del mundo.
- Posibilidad de acceder a cualquier tipo de información.
- La información más actual suele estar disponible en Internet.
- La red permite eliminar las distancias geográficas.
- Gracias a la red, la formación a distancia, el teletrabajo y el empleo dinámico son una modalidad laboral y de formación en auge, ya que la persona puede fijar sus propios horarios y lugares de trabajo a través de Internet.

Inconvenientes:

- El servicio y la conexión no suelen ser gratuitas.
- La navegación por Internet todavía es lenta porque la mayoría de los internautas tiene conexión vía módem.

- Aunque cada vez hay más cosas en español, la mayor parte de la información está en inglés.
- Internet está al alcance de todos, por lo que existe el riesgo de que menores puedan tener acceso a informaciones indeseables sobre drogas, pornografía, violencia, etc.

Como señala Ortega (1999: 255), *Internet constituye un fenómeno sociocultural de importancia creciente, una nueva forma de entender las comunicaciones que está transformando el mundo, gracias a los millones de individuos que diariamente acuden a esta inagotable fuente de información.*

LA INTERACCIÓN DIDÁCTICA.

El desarrollo de las telecomunicaciones ha ampliado las posibilidades de comunicación entre los usuarios y ha dado lugar a la aparición de una amplia gama de servicios que tienen su proyección también en el campo de la formación. Esta evolución de las telecomunicaciones reduce las distancias, de tal forma que hoy día es posible hablar de grupos de formación compuestos por personas separadas geográficamente (Grupo Idea).

Algunos de los sistemas de formación que son fruto de la unión entre las telecomunicaciones y las tecnologías son (Grupo Idea), la Videoconferencia y la Conferencia telemática que marcan el comienzo de un gran cambio en la formación hacia un modelo de educación abierta, a distancia, en el que será posible acceder desde numerosos puntos a una amplia oferta formativa de cursos interactivos, grupos de investigación, foros de debate, etc.

Videoconferencia.

La videoconferencia es posible gracias al desarrollo de la tecnología digital y al empleo de los satélites y puede tener un alcance nacional e internacional. Este sistema permite *mantener reuniones de cualquier tipo a grupos de personas situados en diferentes puntos geográficos* mediante la

transmisión bidireccional y simultánea de imágenes en color y de voz de cada uno de los participantes (Amat, 2000; Grupo Idea).

Para realizar una videoconferencia se requieren dos elementos (Grupo Idea):

- Salas de videoconferencia. En ellas se alojan los equipos de videoconferencia, junto con el mobiliario necesario para celebrar una reunión o un curso.
- Equipos de videoconferencia. CODEC, sistemas de vídeo y audio, equipos complementarios.

La sesión más habitual de videoconferencia es, según Amat (2000: 120), aquella en la que profesores y alumnos, estando en puntos geográficamente diferentes, coinciden en una sesión de unas o pocas horas de duración. Esta tecnología permite que los distintos participantes puedan hacerse preguntas y verse las caras durante la sesión.

Conferencia telemática.

La conferencia telemática permite el intercambio de información entre terminales de alumnos separados geográficamente, incluso en países diferentes. La conexión se realiza utilizando las Redes de Transmisión de Datos por Conmutación de Paquetes. A través de la conferencia telemática los alumnos pueden dar y recibir información, intercambiar opiniones, expresar puntos de acuerdo, generar ideas, resolver problemas, etc. La comunicación tiene lugar a través de la escritura y lectura de mensajes en el ordenador (Grupo Idea).

La tutoría es uno de los medios que, últimamente, más se está basando en la telemática. Consiste en simular, en lo posible, mediante un ordenador, las ventajas de una tutoría presencial (IFES, 2002: 334).

Respecto al apoyo tutorial, señalar que en esta línea, García (1991: 59-65), entiende por “tutoría telemática” que el profesor hace de mediador entre el material didáctico y el alumno, y se basa en la respuesta dada por los alumnos a los estímulos que le envíe dicho material.

El inconveniente mayor de este sistema se encuentra en la falta de contacto social entre los alumnos, ya que es difícil llegar a conocer al interlocutor sólo a través de mensajes escritos (Grupo Idea).

Las utilidades principales de la telemática en la formación son destacadas en IFES (2002: 334) cómo:

- Tutorías.
- Evaluación de la formación.
- Conferencias para debatir temas en grupo.

4.4. Selección de Recursos Didácticos

A la hora de seleccionar los recursos didácticos más idóneos para llevar a cabo una acción formativa de formación profesional ocupacional hay que tener en cuenta algunos aspectos. Como cita el Programa Libra (1997), éstos son:

- Si bien la utilización de recursos didácticos es un estímulo para mantener la atención, habrá que evitar el uso abusivo de los mismos.
- Además de seleccionar los recursos didácticos a utilizar hay que organizarlos indicando en qué momento se utilizarán y con qué finalidad.
- Los recursos didácticos seleccionados deben fomentar la iniciativa y creatividad del alumnado.
- La selección de los recursos didácticos debe tener en cuenta los criterios técnicos y pedagógicos, así como los establecidos desde la perspectiva de género.

Por otro lado, se especifica en dicho programa algunos de los criterios que el formador debe tener en cuenta en la selección de los medios pueden ser los siguientes:

- *Objetivos perseguidos*, ya que toda selección de medios y estrategias de enseñanza debe realizarse en función de éstos. Dependiendo de lo que pretendamos: que el alumno practique, que aprenda nuevos contenidos, que realice alguna actividad, etc., será más adecuado el uso de unos determinados medios.
- *Contenidos que se desean transmitir*, según sea la naturaleza de los contenidos, serán más factibles de poder ser transmitidos por unos u otros medios. Por ejemplo, si se trata sólo de presentar información a los alumnos de algún tema específico podemos hacer uso de un vídeo, si de lo contrario necesitamos explicar algo complejo, como el funcionamiento de un aparato o maquinaria, podemos basar nuestra explicación en transparencias, fotografías, etc.
- *Medios de los que disponemos* en nuestro centro o entidad, (los recursos son muchos y variados, por lo que puede que algunos no estén a nuestro alcance, como por ejemplo ordenadores, vídeos, etc.).
- *Características y necesidades de los alumnos*, nivel sociocultural, edad, nivel de conocimientos, etc.
- *Coste, tanto material , como de tiempo y esfuerzo* necesario para el uso y manejo del medio. Por ejemplo, puede suponer más coste y esfuerzo recurrir a un ordenador que a un proyector de diapositivas.
- *Cualidades intrínsecas del medio*, posibilidades de aplicación en la formación, adecuación a la función que se pretende que desempeñe, a los alumnos, etc.
- *Adaptación al contexto* en el que se va a introducir.

5. LOS CENTROS QUE IMPARTEN FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL EN ANDALUCÍA.

Los centros de Formación Profesional Ocupacional son organizaciones escolares que se caracterizan por proporcionar un conocimiento específico respecto a una profesión.

En este sentido, Lorenzo (1999: 11), señala que “la organización típica de la tercera ola es una organización basada en el conocimiento”.

Los centros encargados de impartir Formación Profesional Ocupacional en Andalucía se clasifican en:

- Centros Propios.
- Escuelas Especializadas.
- Entidades Colaboradoras.

Los centros en los que vamos a realizar nuestra investigación son los centros propios, y encontramos en Andalucía ocho, los cuales se encuentran distribuidos en distintas provincias. A continuación se muestran esas provincias así como las especialidades que se imparten en cada uno de esos centros:

CÁDIZ

Algeciras

- Administración y oficinas
- Edificación y obras públicas
- Industria pesada
- Mantenimiento y reparación de TV

Jerez de la Frontera

- Administración y oficinas
- Industrias. Fabricación. Equipos mecánicos
- Industria pesada (soldadura y const. metálicas)
- Edificación y obras públicas
- Servicios a las empresas
- Montaje e instalación (electrónica)
- Automoción

- Industrias alimentarias
- Turismo y hostelería (idiomas)
- Montaje e instalación (electricidad)

CÓRDOBA

Montilla

- Pinturas de edificios
- Soldadura
- Topografía
- Jardinería
- Delineación
- Maquinista. Géneros de punto
- Enfermería
- Informática
- Administración y oficinas
- Tractorista
- Inglés
- Carpintería metálica
- Electricidad
- Albañilería
- Contabilidad

Lucena

- Carpintería metálica
- Informática
- Administración y oficinas
- Jardinería
- Análisis de alimentos
- Frío comercial
- Electricidad
- Solado-alicatado

GRANADA

Granada

- Electricidad
- Electrónica
- Emisor-Receptor de Radio
- Informática de Gestión
- Fontanería
- Carpintería
- Conductor de camión
- Energías renovables
- Laboratorio clínico
- Soldadura
- Restauración
- Metodología didáctica
- Topografía
- Delineación
- Enfermería
- Automoción: pintura y chapa
- Diseño por ordenador
- Telecomunicaciones

- Reparación TV
- Analista de aguas
- Frío y calefacción

HUELVA

Huelva

- Administración y oficinas
- Informática
- Operador de planta química
- Electrónica
- Delineación
- Frío y climatización
- Fontanería
- Soldadura
- Matricería y ajuste
- Jardinería
- Pintura de edificios
- Transporte mercancías peligrosas
- Electricidad
- Metodología didáctica
- Equipos neumáticos
- Equipos hidráulicos
- Mecnografía
- Manipulación de alimentos

JAÉN

Linares

- Carpintería
- Control numérico
- Electricidad
- Neumática
- Hidráulica
- Electromecánica
- Manipulación y transporte de mercancías peligrosas
- Metodología didáctica
- Soldadura
- Topografía
- Informática (oficinas y diseño)
- Instalación de Gas
- Pintura
- Hostelería
- Barman
- Fontanería y calefacción
- Electrónica
- Automoción (mecánica)
- Administración y oficinas
- Maquinaria agrícola
- Verificación mecánica

MÁLAGA

Málaga

- Informática
- Administración y oficinas
- Automoción (chapa, pintura, motor)
- Carpintería
- Técnicas de ventas
- Metodología didáctica
- Fontanería
- Calefacción
- Gas
- Topografía
- Delineación
- Idiomas
- Camión (C-1)
- Manipulación y transporte de mercancías peligrosas
- Electricidad
- Electrónica
- Antenas
- Soldadura
- Equipos neumáticos oleohidráulicos

Fuente: Página web Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico.

En cuanto a las escuelas especializadas, a continuación se detallan los Consorcios de las Escuela de Formación Profesional Ocupacional participados por la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía.

ARTESANÍA

Escuela Especializada en Joyería de Córdoba
Escuela Especializada en Formación de Artesanos de Gelves

CONSTRUCCIÓN

Escuela Especializada en Mármol de Fines

HOSTELERÍA

Escuela Especializada en Hostelería de Cádiz
Escuela Especializada en Hostelería de Islantilla
Escuela Especializada Hacienda La Laguna
Escuela Especializada en Hostelería de Málaga "La Cónsula"
Escuela Especializada en Hostelería de Benalmádena

MADERA

Escuela Especializada en la Madera de Encinas Reales

NUEVAS TECNOLOGÍAS

Escuela Especializada en Comunicaciones y Tecnologías de la información de Málaga

SOLDADURA

Escuela Especializada en Técnica de Soldadura de San Fernando

Respecto a los Centros Colaboradores, en Andalucía están homologados actualmente 1879 centros colaboradores y la distribución de éstos en las distintas provincias andaluzas es la siguiente:

CENTROS COLABORADORES	
GRANADA	345
ALMERIA	153
JAEN	226
CORDOBA	184
MALAGA	247
SEVILLA	318
CADIZ	198
HUELVA	208
TOTAL	1879

A la hora de gestionar la homologación de un Centro Colaborador, hay que contar con una serie de documentos como son (Caballero, 1999):

- ☒ Solicitud de Homologación / ampliación de especialidades (Anexo III).
- ☒ Resolución de Homologación.

- ⊗ Resolución de ampliación de Especialidades Formativas.
- ⊗ Resolución de Homologación autorizando cambio de Local.
- ⊗ Resolución de Cambio de Titularidad Jurídica.

En todo centro de Formación Ocupacional existe una dirección, y como señala Antúnez y Gairín (1996: 240), “la dirección de cualquier organización implica el desarrollo de actuaciones que dinamicen al grupo humano, lo motiven y sirvan para aglutinar esfuerzos organizando y coordinando el trabajo colectivo”.

En esta línea, Antúnez (1991), López (1996), y Hoyle (1996), plantean dos concepciones básicas sobre la dirección, las cuales dan lugar a dos figuras arquetípicas que a menudo se han designado como “director” (en el sentido de gestor-administrativo) y como “líder” (guía ideológico del colectivo) en torno a las cuales existe unanimidad en considerar la conveniencia que coincidan en una misma persona.

El director, como señala Fernández Nares (1999: 29), incide escasamente en la labor pedagógica y didáctica actuando, principalmente, en cuestiones de carácter burocrático, administrativo, de gestión y de control general del personal.

Por otro lado, como hace referencia Gairín (2001: 9), *la dirección es importante pero no decisiva.*

Especifica el autor que los centros pueden funcionar sin los directores, especialmente si el centro está bien organizado; en todo caso, los directores que necesitamos son los que abordan los problemas, solucionan las disfunciones e introducen la innovación; es decir, son aquellos que promueven los cambios.

Se recomienda, por tanto una dirección participativa de carácter profesional, tal y como la denomina Álvarez (2001: 15), y puntualizando que la

dirección profesional se define por su autonomía e independencia de criterio y esto lo consigue porque es capaz de identificar sus objetivos personales y profesionales con los objetivos de la profesión, en este caso, de la educación. Su éxito personal como líder y gestor se identifica con los resultados y el éxito de los alumnos.

Por otro lado, Gairín (2001: 9), define la dirección participativa, como *aquella que dinamiza la organización y da respuesta a las inquietudes de la comunidad.*

6. LOS FORMADORES DE FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL

La figura del formador ocupacional queda definida en el Real Decreto 1646/1997, del 31 de Octubre (BOE nº 273 de 14/11/97), por el que se establece el certificado de profesionalidad de la ocupación de formador ocupacional.

Para Jiménez (1996), el término formador, se refiere a *toda persona que de alguna forma o manera tiene relación con la formación desde la óptica de la responsabilidad, de la concepción o de la realización de la misma.*

El formador es una persona especializada en un área ocupacional concreta que planifica acciones de formación, al mismo tiempo que facilita la adquisición de conocimientos teóricos y prácticos, necesarios para su desempeño mediante las acciones formativas que desarrolla (Programa Libra, 1997).

Una descripción ilustrativa de formador, resulta ser la de Grapin (1990), el cual expone: *"...son unos hombres y unas mujeres que han de tener algo en el cráneo, en el estómago y en el corazón"*.

- *En el cráneo* respecto al fondo y a la forma: han de dominar su materia, saber situarla en el espacio y en el tiempo, organizar y programar, esclarecer y expresar.

- *En el estómago:* tener estómago para aguantar un auditorio, no irritarse cuando hay motivo para ello, saber ser directivo sin ser dictador, permitir a las individualidades expresarse sin perjudicar los intereses del grupo, con respecto a los objetivos y programas saber ser riguroso y tolerante sin volverse puntilloso ni laxo.
- *En el corazón:* "amar" además de su oficio, a los hombres y mujeres que uno ha aceptado formar o informar, descubrir, comprender y admitir sus dificultades, ayudarles, darles seguridad, evaluar de manera permanente su satisfacción o insatisfacción, corregir eventualmente sus propias concepciones sin confundir lo que les interesa con lo que es de su interés. En dos palabras: ser generoso y disponible.

Partiendo del análisis de los distintos enfoques que se tienen sobre el concepto del formador, nos centramos en los tipos de formadores que señalan Dupont y Reis (1991):

- a) *Los especialistas en la concepción pedagógica y concepción de la formación.*

En estos especialistas es donde debemos buscar y encontrar el quid de la mayoría de las cuestiones que afectan a la formación, en general, y en cada uno de los casos: inicial, ocupacional, continua, en particular.

La concepción teórica de la formación supone establecer nexos entre los objetivos, los medios, las estrategias, el desarrollo, su seguimiento y evaluación. La integración de todos estos extremos componen el núcleo de acción de estos especialistas, que podemos encontrar tanto dentro como fuera de las empresas.

b) Los especialistas y técnicos en la gestión de la formación.

Es otro colectivo no claramente definido de profesionales de distinta procedencia (antiguos formadores, directivos, jóvenes profesionales: pedagogos, psicólogos) en el que se pueden encontrar personas pertenecientes a otros grupos antes mencionados cuya responsabilidad recae básicamente en la elaboración del plan de formación siendo también responsables de su gestión y de la concepción de las medidas específicas. Su presencia se advierte tanto en la formación inicial, como ocupacional o continua.

No son actores directos, es decir no participan en el desarrollo presencial de la formación. La detección de necesidades, la concreción de los objetivos, el establecimiento de medidas concretas, la evaluación, por no hablar de los procesos de aprendizaje, los tiempos o su financiación, serían sus principales campos de acción más pedagógicos.

c) Los enseñantes y los profesores (enseñanzas técnicas y profesionales).

Es el grupo mejor caracterizado ya que su incidencia, principalmente, se manifiesta en la formación inicial reglada independientemente del nivel de la misma. Supone tener una formación superior.

d) Los formadores a jornada completa.

A este colectivo pertenecen especialistas en la materia con buena experiencia en la empresa y que, por alguna razón, han puesto sus conocimientos y experiencia no al servicio de la empresa, sino de la docencia.

e) Los formadores a jornada parcial y los formadores ocasionales.

Son, normalmente, especialistas en una materia o en una disciplina técnica o metodológica, que es en sí misma el núcleo de un campo profesional.

Tienen su incidencia principal en la formación continua y en las prácticas de aprendizaje en alternancia con los jóvenes. Son los llamados instructores o maestros de aprendizaje, cuya tarea principal consiste en guiar y orientar las tareas propias de un puesto de trabajo.

En un estudio realizado en varios países europeos sobre los formadores se distinguen tres categorías (Quere, 1989):

- Los responsables de la formación.
- Los formadores especialistas.
- Los formadores operativos.

Los formadores operativos son quienes están en contacto permanente con los jóvenes o trabajadores que se están formando.

La competencia, el profesionalismo y la dedicación que se exige a los docentes hacen que recaigan en ellos una ardua responsabilidad. Es mucho lo que se les pide y las necesidades que han de satisfacer parecen casi ilimitadas (UNESCO, 1996: 165).

Todo formador debe poseer unas características, cualidades, habilidades y actitudes comunes, que se explicitan a continuación:

Respecto a las cualidades, las más importantes son:

- Gran capacidad de relación para facilitar contactos entre él y los alumnos, él y las familias de los beneficiarios, las administraciones y los particulares o entre distintos niveles administrativos.
- Conocimiento y experiencia.
- Experiencia práctica.
- Cualidades de diálogo y síntesis.
- Función de líder en la resolución de conflictos.
- Animador y coordinador de grupos.

- Capacidad de adaptación.
- Gestor de recursos propios y ajenos.
- Creativo e innovador.
- Comunicativo y extrovertido.
- Analítico.
- Dinámico.
- Objetivo.
- Decidido.

Y algunas cualidades humanas importantes y necesarias para ser un buen formador son (Programa Libra, 1997):

- ↪ Sensibilidad ante las necesidades humanas, en general, y hacia las del alumnado, en particular.
- ↪ Disponibilidad para con sus alumnos. Esta disponibilidad consiste en ser un docente accesible, un profesional a quien es posible solicitar ayuda y/o asesoramiento.
- ↪ Actitud de entrega a su actividad docente y a sus alumnos.
- ↪ Cordialidad a todos y cada uno de sus alumnos, sin hacer distinciones por el hecho de ser hombres o mujeres.
- ↪ Tener convicción y confianza en que sus alumnos tienen capacidad para mejorar sus conocimientos y su situación laboral y para hacerse protagonistas de su propia promoción formativa y profesional.
- ↪ Entusiasmo para realizar su tarea, suscitar iniciativas y proponer soluciones a los problemas que se planteen al grupo de aprendizaje.
- ↪ Amabilidad, simpatía y empatía, debe poseer capacidad para saber escuchar, palabra fácil y convincente, facilidad de comunicación, capacidad de acogida, apertura y disponibilidad a los demás. Así como habilidad para superar las situaciones tensas y conflictivas.
- ↪ Tolerancia, capaz de aceptar el modo de ser del alumnado (especialmente de aquellos que tienen ideas y experiencias muy distintas, por pertenecer a otra cultura, género, religión, etc.).
- ↪ Conseguir corresponsabilizar al alumnado en la construcción de una sociedad mejor, haciéndoles ver que cualquiera de las actuaciones

de ellos tienen su repercusión e importancia, por lo que es necesario asumir una actitud positiva, activa y abierta en todos los ámbitos: en el personal, en el aprendizaje, autoexigirse como profesionales, renovar la formación y los métodos de trabajo, estar abiertos a los cambios, etc.

- ↪ Ser comprensivo ante las deficiencias y defectos del alumnado, del mismo modo que se espera que las personas del grupo lo sean con los suyos.
- ↪ Saber aceptar las críticas provenientes del alumnado y también de otros profesionales, tratando de ver en ellas la oportunidad de corregir errores que, por habituales, resulten para el formador naturales, inconscientes o invisibles.
- ↪ Tener sentido del humor. Es un ingrediente que hace más agradables las relaciones interpersonales y es un medio para salir airoso de situaciones tensas y embarazosas.
- ↪ Madurez emocional para actuar equilibradamente, con espíritu sereno y quieto, cuando se está bajo diferentes tipos de presiones.
- ↪ Fortaleza y tenacidad para vencer situaciones difíciles y obstáculos.

Las características primordiales que debe poseer todo formador son:

- Ser especialista en la materia.
- Planificar y desarrollar acciones de formación.
- Evaluar los procesos y sus resultados.
- Analizar su trabajo y los programas.
- Demandar mayor formación pedagógica.
- Poder, cada vez más, desvincularse de los centros productivos.

Según Jiménez (1990: 26), el formador debe dirigir sus actividades formativas en torno a los siguientes aspectos:

- *El diagnóstico de las necesidades o situaciones problemáticas, delimitar el problema de formación.*

- *La generación de alternativas posibles acordes con los objetivos a alcanzar que satisfagan esas necesidades.*
- *El facilitar la toma de decisiones, en base a criterios justificativos, hacia una estrategia determinada.*
- *La realización de diseños que permitan operativizar las decisiones tomadas, que afectan a objetivos, contenidos, métodos, materiales, secuencialización...*
- *La aplicación.*
- *La evaluación de la estrategia escogida y su puesta en práctica y de los resultados obtenidos, así como el grado de satisfacción alcanzado.*

El mismo autor hace referencia a que teniendo en consideración todas estas dimensiones, el formador deberá ayudar al adulto para que sea capaz de aumentar y perfeccionar sus conocimientos y experiencias que le permitan satisfacer sus intereses y de esta forma poder desarrollarse individual, social, laboral y políticamente.

Por tanto, se le pueden designar las siguientes funciones al formador (Prometeo):

- El formador planifica y desarrolla acciones de formación con vistas a la adquisición de competencias profesionales de los destinatarios, en el marco de una política de formación.
- Programa su actuación de manera flexible coordinándola con el resto de acciones formativas y con los demás profesionales de la formación.
- Implementa las acciones formativas, acompaña y proporciona orientaciones para el aprendizaje y cualificación de los trabajadores.
- Evalúa los procesos y los resultados del aprendizaje para mejorarlos y verifica el logro de los objetivos establecidos.
- Analiza el propio desempeño y los programas desarrollados incorporando los cambios en los procesos de formación según las

exigencias del entorno, contribuyendo a la mejora de la calidad de formación.

Tradicionalmente ha sido asumida como función básica de todo formador, el transmitir y ejercitar conocimientos, destrezas y actitudes. Esta actividad es la más común y conocida y en ella se contemplan tareas tales como impartir cursos, evaluar, dirigir simulaciones, realizar exposiciones orales...

El formador facilita información, adiestra en el manejo de nuevos procesos y se asegura permanentemente de que sus alumnos aprenden según los objetivos previstos y sus expectativas. Para ello el formador tendrá que estimular el análisis, el espíritu de síntesis, la capacidad crítica, la aplicación de los conocimientos, la evaluación (Prometeo).

En la misma línea, y desde hace años, como se menciona en Prometeo, se es consciente de que un buen formador no sólo debe conocer la materia que enseña, sino que además habrá de dominar las demás funciones que ha de asumir en un proceso de enseñanza–aprendizaje. Dimensiones de la formación vinculadas a las relaciones humanas y a las actitudes: responsabilidad personal, actitudes positivas hacia el trabajo en equipo, comunicación interpersonal, nuevas tecnologías e innovación en general, etc. Los formadores sólo podrán transmitir un saber orientado a los procesos cambiantes si ellos mismos lo practican. Por eso su tarea se desplaza desde la transmisión de contenidos hacia la organización de procesos de aprendizaje (Prometeo).

Respecto a las funciones de apoyo a la docencia, éstas hacen referencia a los aspectos que complementan a la función general, es decir, la que se centra en el proceso docente. Estas funciones son (Prometeo):

- ❖ La Planificación. Al hablar de funciones de planificación, nos referimos a la planificación general de la formación, como a la planificación curricular de la misma.

Las actividades más importantes de las funciones de planificación son:

- a) Actividades de identificación, análisis y evaluación de las necesidades presentes y futuras de formación.
- b) Actividades de identificación y definición de fines y objetivos generales de formación, en base al análisis previamente efectuado.
- c) Actividades de diseño del programa de formación. Para ello habrá que establecer objetivos específicos y sistematizar estrategias y tácticas de enseñanza–aprendizaje.
- d) Actividades de evaluación de la formación.

- ❖ La Organización y gestión de la formación. Tareas relacionadas con la selección del personal, tramitación de la disponibilidad de dotación técnica, realizar análisis de costes y beneficios, contactar con formadores externos, mantener archivos de formación, cumplimentar la documentación de los cursos, presentar memorias, preparar presupuestos...
- ❖ La Orientación. Los formadores deben mantener un proceso de asesoramiento continuo con los alumnos para ayudarles a buscar empleo o a sentirse más satisfechos con su trabajo si se trata de alumnos en proceso de reciclaje. La incidencia del profesor en la motivación de los alumnos se considera de vital importancia si queremos conseguir el objetivo fundamental para el que se diseñan los cursos: el empleo. El formador debe asumir el doble rol de profesor y orientador al empleo aunando al mismo tiempo las dos dimensiones curriculares: la técnica y la orientadora, en una que tenga por objetivo la inserción.

Como señala del Pozo (1993), el formador realiza un papel de catalizador que hace posible que se desencadene el proceso de aprendizaje. Su objetivo no es otro que el de ayudar (no sustituir) a los alumnos a descubrir

sus posibilidades, fomentando que compartan experiencias y participen buscando nuevas soluciones a los problemas. Para conseguir esto tratará de comunicar un contenido, motivar a los alumnos para que participen en la formación, dirigirlos hacia el objetivo y evaluar los resultados.

Ser un formador competente supone, *no sólo dominar un área de conocimientos determinada, sino también poseer las destrezas necesarias para transmitirlos* (Rodríguez y otros, 1993: 73).

La mayoría de los estudios definen el papel del formador en torno a cuatro competencias base (Jiménez, 1996):

- Competencias tecnológicas.
- Competencias docentes (psicopedagógicas).
- Competencias en el trabajo.
- Competencias sociales.

La competencia general del formador ocupacional es la de “desarrollar de manera sistemática y planificar acciones de formación con vistas a la adquisición de competencias profesionales de los destinatarios, en el marco de una política de formación. El formador programa su actuación de manera flexible coordinándola con el resto de acciones formativas y con los demás profesionales de la formación. Implementa las acciones formativas, acompaña y proporciona orientaciones para el aprendizaje y cualificación de los trabajadores, evalúa los procesos y resultados del aprendizaje para mejorarlos y verifica el logro de los objetivos establecidos, analiza los programas desarrollados, incorporando los cambios en los procesos de formación según las exigencias del entorno, contribuyendo de ese modo a la mejora de la calidad de la formación.” (Real Decreto 1646/1997).

Además de la competencia general, el formador ocupacional debe poseer una serie de destrezas o "*unidades de competencia*" que hacen referencia tanto a las habilidades que éstos deben ser capaces de desarrollar,

definidas en términos de "*realizaciones profesionales*", como a los diferentes criterios de ejecución a seguir para conseguirlas. Estas unidades de competencia que el formador ocupacional debe poseer son según el Real Decreto 1646/1997:

- 1) *Programar acciones formativas vinculándolas al resto de las acciones de formación de la organización, de acuerdo con las demandas del entorno.* Para ello, el formador debe ser capaz, entre otras cosas, de gestionar adecuadamente las acciones formativas en función de la modalidad de que se trate: presencial, abierta o a distancia.
- 2) *Proporcionar oportunidades de aprendizaje adaptadas a las características de los individuos o grupos y a sus necesidades de cualificación, así como acompañar y orientar, de manera contextualizada, el proceso de aprendizaje y la cualificación de las mismas.* Para ello, entre otras cosas, el formador debe ser capaz de asesorar a los alumnos para el mejor desempeño de su labor profesional, para lo cual es muy importante analizar y conocer el efecto que las nuevas tecnologías están produciendo en las distintas ocupaciones, las exigencias que conlleva su uso, las posibilidades que ofrecen y sus repercusiones futuras.
- 3) *Verificar y evaluar el nivel de cualificación alcanzado de los programas y las acciones de modo que permitan la toma de decisiones para la mejora de la formación,* para lo cual, entre otras cosas, el formador debe saber valorar la suficiencia y adecuación de los recursos didácticos, equipos, instalaciones y material de soporte con el que cuentan los alumnos, incluyendo los referidos a las nuevas tecnologías.
- 4) *Contribuir activamente a la mejora de la calidad de la formación,* para lo cual el formador deberá procurar incorporar a su propia actuación el conocimiento y uso de las posibilidades que ofrecen las nuevas tecnologías de la comunicación y la información, así como procurar

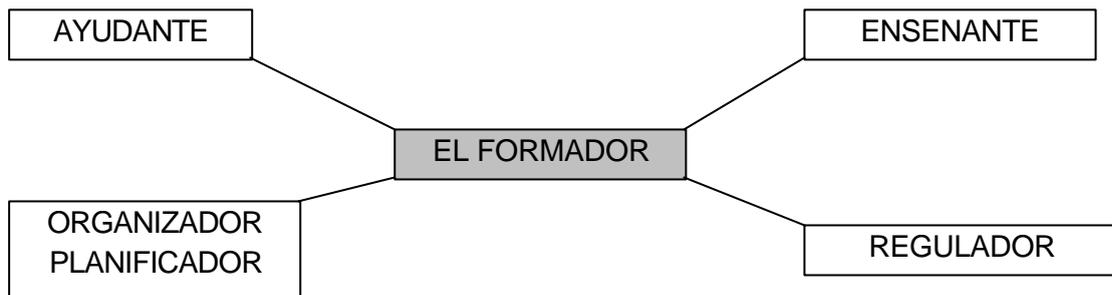
mantener actualizadas sus competencias profesionales, especialmente las referidas a la utilización de estos nuevos medios.

Por tanto, el formador debe saber transmitir los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes adecuados a los niveles de competencia prevista, y en segundo lugar debe generar actitudes adecuadas encaminadas al empleo y a la búsqueda del mismo.

Para que un formador desarrolle su cometido con eficacia, profesionalidad y ajustándose a lo que la sociedad en general le demande, debe contar con una serie de conocimientos, habilidades y actitudes (Programa Libra, 1993):

- Dominar su especialidad, saberla situar en el espacio y en el tiempo, organizar y programar, esclarecer y expresar.
- Saber autocontrolarse, saber actuar directamente sin llegar a desempeñar un papel dictador, permitir a las personas expresarse sin perjudicar los intereses del grupo, con respecto a los objetivos y programas, saber actuar con rigurosidad y tolerancia sin volverse puntilloso.
- Aceptar a su alumnado, descubrir, comprender y admitir sus dificultades, ayudarles, darles seguridad, evaluar de manera permanente su satisfacción o insatisfacción, corregir eventualmente sus propias concepciones sin confundir lo que les “interesa” con lo que “es de su interés”.

El formador respecto al grupo de alumnos debe mantener cuatro actitudes (Instituto de formación y estudios sociales, 2002):



La actitud de ayudante hace referencia a la necesaria ayuda pedagógica y a la obligación de desarrollar todas las potencialidades (habilidades, aptitudes, actitudes...) de los alumnos.

También tiene una perspectiva psicológica que se refiere, por un lado, a la autenticidad del formador, es decir, debe ser capaz de ser congruente, auténtico y sincero durante el transcurso de sus interacciones. Por otro lado, está la personalidad empática (capacidad de captar la intensidad emocional expresada en los mensajes de los alumnos), y por último dentro de esta perspectiva psicológica, la consideración, es decir, el respeto y aprecio hacia las manifestaciones afectivas de los participantes.

La actitud de enseñante se centra en la intervención del formador, la cual debe de estimular el análisis, capacidad de síntesis, la capacidad crítica, la aplicación de los conocimientos, la evaluación. También se refiere al hecho de facilitar información a sus alumnos y realizar un análisis de la comprensión de ésta permanentemente.

El formador con una actitud de organizador / planificador se refiere tanto a la planificación, organización y gestión de la acción formativa.

Y en cuanto a la actitud de regulador, se refiere a que el formador debe velar por la buena cohesión del grupo de alumnos y a conseguir que los objetivos individuales converjan hacia el objetivo común. Esta función mantiene una estrecha relación con la de ayudante.

En resumen, hay que destacar las siguientes cualidades del formador ocupacional:

CONOCIMIENTOS	HABILIDADES	ACTITUDES
<ul style="list-style-type: none"> • Especialista en la materia que imparte. • Conocimientos generales de la empresa y del mundo laboral. • Conocimientos en psicopedagogía y didáctica. 	<ul style="list-style-type: none"> • Buena capacidad de planificación, organización y gestión. • Destrezas en el manejo de los métodos, técnicas y recursos didácticos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Flexibilidad, facultad de adaptación. • Buena capacidad para comunicar y transmitir. • Alto potencial de investigación, de renovación y de creación. • Respeto a la diversidad. • Facilidad para el trabajo en grupo.

Fuentes: Programa Libra, 1997 e Instituto de formación y estudios sociales, 2002.

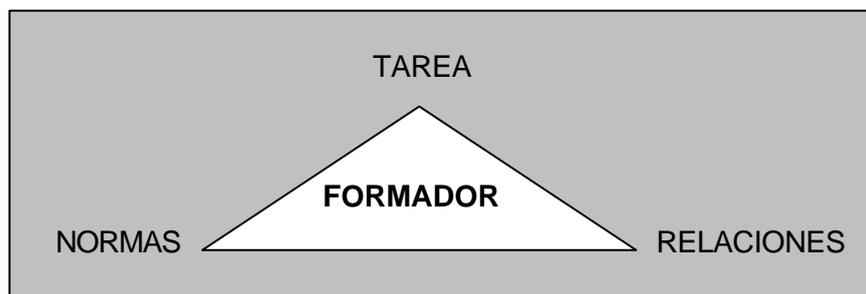
El formador además de enseñar habilidades, transmitir conocimientos, modificar o generar actitudes, dirige y encauza todo lo que sucede durante el proceso formativo. Su mera presencia física y las características de su rol hacen que el alumnado someta sus iniciativas a las reglas que el formador marque.

El formador desarrolla un rol específico como líder formal del grupo ya que su responsabilidad es lograr que su alumnado actúe de la forma más eficaz para conseguir los objetivos de aprendizaje tanto a nivel individual como grupal. De cómo se desempeñe este liderazgo dependerá el ambiente que se genera dentro del aula, la participación de los asistentes y la consecución de los objetivos. Podría decirse que su éxito como profesional, está en función del interés, esfuerzo, trabajo y éxito de su alumnado (Programa Libra, 1997).

De distintas investigaciones realizadas en el campo de la dinámica de grupos, se deduce que los grupos con un líder directivo (procura que se sigan todos los apartados de las tareas, anima a todos los miembros a participar en las discusiones, fomenta la toma de decisiones por consenso y controla el tiempo) obtienen mayor productividad y están más satisfechos del trabajo que los grupos con un líder no directivo (Shaw, 1993).

Por tanto, el formador de formación profesional ocupacional debe actuar como un líder directivo, establecido formalmente por sus capacidades en relación con la tarea del grupo, su sociabilidad en sus relaciones con todos los alumnos y por su motivación para ser líder. Su función como director se centra en catalizar toda la energía del grupo hasta lograr la participación de todos los miembros en la consecución de los objetivos propuestos (del Pozo, 1993).

Para ello, además de su propia motivación, debe manejar tres aspectos relativos al grupo de alumnos (Instituto de formación y estudios sociales, 2002):



En cuanto a la tarea, el formador debe vigilar que los objetivos del curso coincidan con los objetivos de los alumnos, y que el grupo no se desvíe de los objetivos establecidos al principio del curso.

Las normas deben de establecerse desde el principio del curso, en la primera sesión formativa, éstas deberán ser respetadas por el grupo y especialmente por el formador. La fijación de dicha normativa no excluye la flexibilidad o modificación de alguna norma si el grupo lo considera conveniente y el formador lo estima oportuno en beneficio del aprendizaje. *El acuerdo puede ser el primer trabajo en grupo (toma de decisiones).*

Y en cuanto a las relaciones, hay que mencionar que si el formador quiere dirigir de un modo eficaz a su grupo de alumnos, debe centrarse en prestar atención a las relaciones interpersonales que se producen entre todos sus miembros, incluido él mismo.

La figura del formador en el ámbito de la Formación Ocupacional ha de reunir tanto el ejercicio de un poder formal como informal. Es decir, inherente al rol del formador subyace el ejercicio de un liderazgo formal (el que se le asigna por el hecho de ser formador), pero es deseable y conveniente al mismo tiempo la existencia de un liderazgo carismático, no formal, basado en las relaciones sociales con los miembros del grupo. Los formadores como coordinadores, procurarán que (Programa Libra, 1997):

1. *Los objetivos de su programa coincidan con los objetivos de los alumnos.*
2. *El grupo no se desvíe de los objetivos establecidos al principio. Esto obliga a:*
 - Realizar una retroalimentación continua sobre todo lo que se va haciendo durante el proceso formativo.
 - Esforzarse en adecuar el planteamiento de cada sesión, el diseño de actividades..., a los objetivos.
 - Ayudar a los alumnos a reflexionar sobre los descubrimientos personales y las metas alcanzadas; lo que han aprendido del resto del grupo.
 - Evaluar y valorar los resultados obtenidos en las distintas actividades junto al grupo.
3. *Consensuar y determinar los acuerdos y normas que van a regir la vida del grupo.*

El liderazgo, como señala Lorenzo (1997: 15), se encarna en personas distintas, que no “nacen” líderes, y en situaciones o contextos también distintos.

La relación pedagógica trata de lograr el pleno desarrollo de la personalidad del alumno respetando su autonomía; desde este punto de vista,

la autoridad de que están investidos los docentes tienen siempre un carácter paradójico, puesto que no se funda en una afirmación del poder de éstos sino en el libre reconocimiento de la legitimidad del saber. Esta noción de autoridad va a evolucionar seguramente, pero sigue siendo esencial porque de ella proceden las respuestas a las preguntas que se hace el alumnado acerca del mundo y es la que condiciona el éxito del proceso pedagógico (UNESCO, 1996: 166-167).

Algunas características y elementos destacados del liderazgo son (Prometeo):

- El liderazgo es un fenómeno social y no un conjunto de atributos personales: El liderazgo no es una característica inherente de las personas, como puede ser la altura, la inteligencia o el sentido del humor. Al líder lo hace líder el conjunto de personas con las que se rodea y que comparten con él ciertos valores y metas. Pensemos en las bandas juveniles y podremos entender que el líder de una banda –o también de una dase- lo es porque responde al modelo que los demás miembros tienen de lo que se espera de un joven.
- El liderazgo es interdependiente respecto a los demás elementos de la organización: Hemos de considerar a las organizaciones como sistemas en los que la conducta humana es interdependiente, esto es, sometida a un juego de mutuas influencias, como construcciones sociales. Ello supone que al líder hay que entenderlo en relación a la situación que tiene en la empresa, a su historia, etc.
- El liderazgo se define en términos de las relaciones de poder entre los miembros de una organización: El poder no parece ser algo que se establezca a priori sobre bases inmanentes, de modo que su ejercicio quede inseparablemente unido a su fuente de origen. Por el contrario, parece ser algo que se construye en la relación con los demás miembros. Depende por tanto de las relaciones que los miembros de un grupo van creando y de cómo se van resolviendo los

problemas encontrados. Tiene que ver con quien "da la cara" en las situaciones de conflicto, quién defiende al grupo, etc.

- El liderazgo es un producto y a la vez determinante de la cultura organizativa: El líder dispone de una posición privilegiada para influir sobre la organización y determina las acciones que diariamente se realizan en la organización así como también los mensajes en forma de símbolos, metáforas, significados ocultos, que se comunican a través de dichas acciones. Esta comunicación simbólica conforma la cultura de la organización y en ella radica la verdadera influencia del líder.

Lorenzo (2002: 35), destaca los rasgos que hoy son más admitidos como características del liderazgo:

- *Es una función. Por eso se habla más de liderazgo que de líder.*
- *Es estratégica para toda la organización: condiciona ritmos de trabajo, crea impulsos, orienta las energías de todos hacia las metas determinadas, construye una visión de la organización.*
- *Es compartida, en el sentido de que se distribuye y se derrama por todas las unidades organizativas: equipo directivo, coordinadores, jefes de seminario, tutores,...Se ejerce colegiada y colaborativamente.*
- *Se inserta en la cultura. Es uno más de los valores que constituyen la cultura de esa organización.*
- *Reside en el grupo, pero en su ejercicio incluyen muchos factores y cualidades personales, como la exactitud en la percepción de papeles y situaciones, la formación personal, las expectativas generales, los valores que se encarnan,...*

En referencia a uno de estos rasgos, "la cultura", siguiendo a Lorenzo (1993: 371), hay que destacar que "cada centro y cada aula genera su propia cultura escolar".

Especifica que “la cultura de un centro no es algo monolítico y uniforme. En el seno de una misma organización pueden coexistir, colaborar o friccionar varias subculturas” (Lorenzo Delgado, 1993: 371).

Se distinguen tres estilos de liderazgo docente: autoritario o autocrático, laissez-faire, y democrático.

En la práctica, no es frecuente encontrar formadores que respondan de forma exclusiva a uno de estos estilos. Lo ideal sería que el estilo que asumieran fuese el democrático.

Se recomienda que en función de la situación, se adopte el estilo más conveniente. Es por ello por lo que emerge un nuevo estilo de liderazgo, el situacional, el cual implica que hay que ejercer un estilo u otro dependiendo de la situación concreta a que nos enfrentamos. Así, incluso se pueden aplicar estilos distintos con el mismo alumno o grupo de alumnos en situaciones diferentes (Instituto de formación y estudios sociales, 1998).

En todos ellos, por lo general, el papel de liderazgo tiene un gran peso durante las primeras etapas. Dicho peso decrece con el transcurso del tiempo.

Seguidamente mostramos las características, ventajas e inconvenientes de los tres estilos de liderazgo docente enunciados anteriormente (Programa Libra, 1997):

ESTILO DOCENTE: AUTORITARIO O AUTOCRÁTICO

CARACTERÍSTICAS

- El docente toma por sí mismo todas las decisiones y determina las técnicas y los pasos de la actividad uno a uno, de manera que la marcha posterior queda siempre bastante incierta.
- Señala el trabajo de cada persona del grupo.
- Tiende a pensar y actuar subjetivamente en las alabanzas y críticas de las personas.
- No toma parte en la tarea colectiva salvo cuando muestra el modo de hacerla.
- Dirige, no participa.
- Es el estilo de docente que la mayoría de las personas adultas evocan en los recuerdos de la infancia.

VENTAJAS

- Este estilo suele estar asociado a un aumento de logros y tiempo de dedicación en las aulas.
- Ahorra tiempo, pues evita las dudas y vacilaciones de los alumnos a la hora de tomar decisiones.
- Los alumnos con ansiedad y también, las personas sumisas funcionan mejor ante una estructura y orientación muy marcadas.

INCONVENIENTES

- No permite que el alumnado avance hacia la autosuficiencia.
- No entrena al alumnado en la toma de decisiones.
- Crea dependencia y puede provocar apatía en aquellas personas que no sean demasiado dinámicas.
- Frecuentemente, el alumnado no se siente implicado en el aprendizaje y sus motivaciones suelen decaer.
- La subjetividad en las críticas y alabanzas puede dar lugar a tensiones, enfrentamientos y rebeldía.

ESTILO DOCENTE: LAISSEZ-FAIRE

CARACTERISTICAS

- El formador que practica este estilo, se convierte en espectador pasivo que abandona las decisiones al grupo, poniendo en peligro, en el caso de grupos inmaduros, los objetivos pedagógicos del curso.
- Apenas participa en discusiones y ofrece información cuando el grupo se la solicita (el grupo no siempre sabe cuando necesita información ni qué información en concreto).
- No hace apenas comentarios sobre el desarrollo y resultado de las tareas, a menos que el alumnado le pida que le retroalimente. No evalúa.

VENTAJAS

- Permite a algunas personas del grupo sobresalir y desarrollar su creatividad.
- Obliga al alumnado a asumir responsabilidades en el aprendizaje.
- Crea un espacio en el que es posible conocer a las personas tal y como son.
- Se potencia el aspecto lúdico del trabajo.

INCONVENIENTES

- Se corren graves riesgos de conseguir bajos logros.
- Los alumnos pueden experimentar sentimientos de desorientación e insatisfacción.
- Las personas que son líderes naturales comienzan a cobrar poder y se corre el riesgo de que algunos miembros se nieguen a aceptar esa supuesta autoridad, produciéndose con ello tensiones y conflictos.

ESTILO DOCENTE: DEMOCRÁTICO

CARACTERÍSTICAS

- La presencia y peso del formador no son tan grandes como en el autoritario ni tan escasos como en el laissez-faire. Dicho peso se modera y pondera en beneficio del aumento de la participación de los alumnos.
- Intenta que su alumnado optimice su capacidad intelectual, así como su desarrollo integral como personas, por ello la participación del alumnado es, en consecuencia, muy activa.
- Actúa objetivamente en sus juicios, alabando o criticando según el mérito o demérito real.
- Toma parte en el trabajo común aunque sin entrometerse demasiado.
- Es, ante todo, facilitador de un proceso en el que el alumno es el protagonista.

VENTAJAS

- La motivación del grupo es elevada, ya que se siente protagonista.
- Los alumnos construyen los conocimientos y llegan a ellos por sí mismos, lo cual redundará en una mejor y más profunda comprensión de los contenidos.
- Entrena a los alumnos en las llamadas destrezas blandas, en la participación y en la toma de decisiones en grupo.
- La participación les prepara para vivir en democracia.

INCONVENIENTES

- Es posible que se dediquen horas a la búsqueda de soluciones y decisiones en grupo, en lugar de dedicar esas horas al tiempo de aprendizaje.
- Generalmente las tareas requieren más tiempo para su realización.
- En algunas personas los logros pueden ser escasos.

Un aspecto relevante sobre los formadores ocupacionales es el que corresponde al de su propia formación. En el artículo 14 del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional se hace referencia a la formación del profesorado de formación profesional ocupacional especificándose lo siguiente:

“ Con el fin de mejorar la calidad de la formación profesional ocupacional se establecerán programas para complementar la formación inicial, suministrar una formación inicial didáctica o facilitar la actualización técnico-pedagógica del profesorado y de los expertos docentes”.

La formación del profesorado es un factor de una importancia vital en todo ámbito formativo. Y concretamente, en el ámbito formativo que estamos trabajando, como indican Lama y Gómez (1993), *la formación de los docentes es un elemento de vital importancia en el éxito de las acciones formativas que conforman la Formación Ocupacional.*

El hecho de recibir formación a la par que uno desarrolla su actividad profesional confiere una serie de ventajas tanto para el formador como para el ámbito de la Formación Ocupacional ya que el formador conduce todo lo aprendido a su actividad profesional, a su trabajo en el aula con el grupo de alumnos, lo cual indica un mayor aprendizaje por parte de los alumnos y una mayor calidad de esa acción formativa.

Hay que tener presente en todo momento que el profesorado es: *“la piedra angular en cualquier sistema de formación. La mayor o menor calidad de un sistema de formación está más estrechamente vinculada a la cualificación del profesorado que a cualquier otra variable. En el caso de la formación profesional este problema es más acuciante, debido a la menor tradición que existe en este sistema de formación”* (Consejería de Trabajo e Industria, 1997).

Para que un formador mantenga una constante actualización y perfeccionamiento debe *crear y mantener relaciones con su entorno profesional*

y productivo de forma sistemática y periódica (Programa Libra, 1997). Para ello, y respecto al entorno profesional deberá:

- Solicitar información y consultar con regularidad publicaciones especializadas y actualizadas de la ocupación y sobre aspectos de la formación profesional ocupacional.
- Participar activamente en encuentros, seminarios, asociaciones y redes profesionales especializadas en su ámbito profesional, técnico y docente, manteniendo actualizadas sus competencias profesionales productivas y de utilización de nuevas tecnologías en su ocupación.
- Analizar las innovaciones en el campo de la formación profesional de personas adultas.
- Intercambiar experiencias con otros formadores.
- Extrapolar conclusiones de investigaciones.
- Derivar consecuencias pedagógicas y aplicándolas en la planificación y desarrollo de los cursos.
- Comprobar en la práctica los resultados de otras investigaciones.
- Formular nuevas hipótesis sobre formación de personas adultas.
- Realizar investigaciones activas que puedan ser aplicadas inmediatamente a problemas educativos de las personas adultas.

Respecto al entorno productivo deberá:

- Mantener un contacto permanente con los procesos productivos de las empresas de su sector profesional, su organización, gestión, resultados y evolución de los mismos.
- Propiciar y colaborar activamente en las acciones de formación continua organizadas desde el propio contexto productivo.

7. ALUMNOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL

En los cursos de Formación Profesional Ocupacional nos vamos a encontrar con alumnos que tienen una edad comprendida entre 16 y 65 años,

por lo cual, estamos hablando de alumnos adultos, es por ello necesario conocer sus características de aprendizaje y motivaciones e intereses hacia el proceso de formación, tal y cómo indicamos en el capítulo primero.

7.1. El Grupo de Alumnos

Un aspecto relevante en los cursos de Formación Profesional Ocupacional es la importancia que adquiere el grupo de alumnos o grupo de aprendizaje.

A lo largo de la historia se han enunciado diferentes definiciones de grupo, todas ellas derivadas de las investigaciones realizadas en la Western Electric Company por E. Mayo (1933) con su equipo de la Universidad de Harvard (Núñez y otros, 1997).

Siguiendo a Núñez y otros (1997), en todas las definiciones se menciona una serie de elementos comunes que podemos extraer como notas fundamentales en la constitución científica del concepto de grupo y que se agrupan en torno a los siguientes aspectos:

- A) Un grupo está formado por dos o más personas, las cuales
- B) comparten ciertos contenidos y sentimientos que forman la cultura común del grupo: normas, objetivos, sistema de comunicación, afectos, prejuicios, etc., e
- C) interaccionan entre sí, bien de forma directa, bien a través de intermediarios, mientras
- D) trabajan haciendo progresar al grupo en busca de un objetivo conocido y aceptado por todos o la mayoría de los miembros, por lo que
- E) tienen una permanencia temporal medible al menos en función del logro del objetivo. Existe una estrecha relación entre el objetivo y la vida del grupo.

Por lo tanto, siguiendo a los mismos autores, puede entender por grupo: *“Todo conjunto de personas que, unidas por un objetivo común, pueden interaccionar entre sí, aceptando ciertas normas y compartiendo emociones pero, sobre todo, participando de un sentimiento común: el “nosotros” grupal, espíritu de equipo que les mantiene unidos durante el tiempo que dura la consecución del objetivo propuesto”*.

Los autores Morales y Huici (1994) hablan de tres condiciones *“necesarias y suficientes”* para poder afirmar que un colectivo humano se convierta en grupo según la perspectiva psicosocial. Éstas son:

- 1) Que los componentes de ese colectivo se definan como miembros del grupo,
- 2) que compartan las creencias grupales, y
- 3) que exista algún grado de actividad coordinada.

La primera y tercera condición se subsumen en la segunda, ya que la creencia grupal fundamental es *“somos un grupo”*. Si los individuos no comparten esa creencia, entonces no se consideran miembros del grupo y, por tanto no podrán desplegar ninguna actividad coordinada.

Los grupos de Formación Ocupacional se caracterizan por ser temporales, ya que tienen una duración limitada, son grupos con un principio y un fin, también son formales, porque están orientados a la consecución de unos objetivos y su finalidad es la formación en una ocupación.

La diferencia entre grupos formales e informales estriba, según Mayo (1933), en que los primeros responden a una organización predeterminada con reglas y jerarquías explícitas, mientras que los informales son aquellos grupos que se cohesionan previamente y de esta cohesión emerge (a veces de forma implícita y hasta no consciente) una estructura que por ser interna y espontánea es informal.

También se puede establecer una clasificación de grupo según el tamaño del mismo. Siguiendo a Núñez (1997), distinguimos:

<p>Grupo pequeño: (máximo 12 miembros) los miembros pueden trabajar en interacción directa en tareas muy activas y creativas, de autoaprendizaje y discusión, y en general, en aquellos procesos propios del “seminario de trabajo”.</p>
<p>Grupo mediano: (máximo 40 miembros) las tareas que realizan son sesiones de trabajo expositivo, con discusión o coloquio, lección magistral o dialogada, etc.</p>
<p>Gran grupo: (por encima de 40 miembros) no puede mantener interacciones directas entre sus miembros por lo cual la actividad más apropiada es la de tipo puramente informativo, como por ejemplo una conferencia.</p>

La estructura de un grupo va a reflejar, sobre todo, los roles y posiciones de sus miembros, bien sean atribuidos por el grupo, en función de sus necesidades y del logro de los objetivos, o bien asumidos directamente por los propios individuos (Núñez y otros , 1997).

Por rol en el grupo hay que entender, según Rocheblave-Penle (1969): *“un modelo organizado de conductas, relativo a determinada posición del individuo en un conjunto interaccional”*.

Los roles o papeles más habituales en el grupo son los de líder (jefe, coordinador, conductor, etc.) y miembro activo, pero pueden coexistir con otros muchos según el tipo de grupo y las circunstancias en que se desarrolla su actividad vital. Así podemos mencionar una serie de roles desempeñados en los grupos (Núñez y otros, 1997):

- ❖ Roles centrados en la tarea.
- ❖ Roles de mantenimiento del grupo (madurez y emociones).
- ❖ Roles patológicos que obstaculizan el progreso del grupo.

- ❖ Roles varios individuales (según las personalidades de los miembros y las necesidades de cada situación).

Exponen que en los grupos no existen personas neutras, todos los miembros desempeñan algún rol. A veces es el propio individuo el que lo escoge, pero otras veces, es el grupo el que se lo atribuye. Pudiendo suceder que el deseo del individuo no concuerde con las expectativas del propio grupo en:

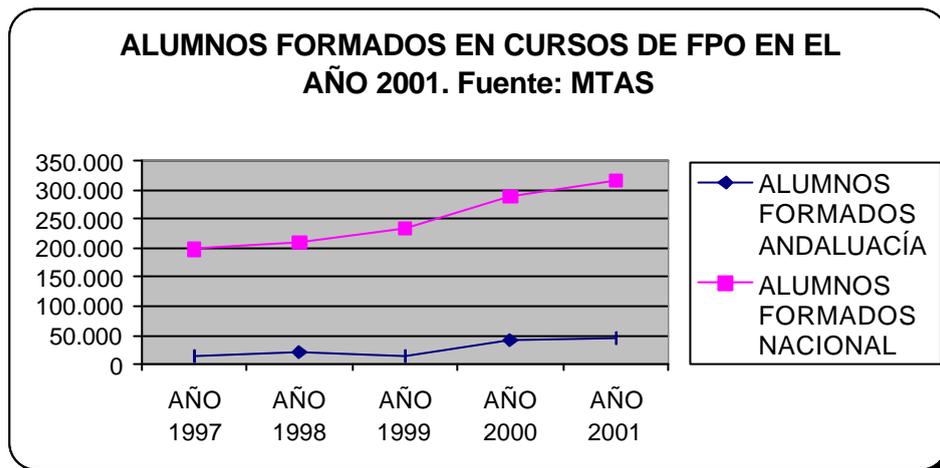
- el rol que creo representar,
- el rol que me adjudican,
- el rol que realmente represento,
- el rol que los demás esperan de mí.

7.2. Alumnos Formados en Formación Profesional Ocupacional

Partiendo del “Anuario de Estadísticas Laborales y de Asuntos Sociales Avance 2001”, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2002), podemos analizar la evolución producida durante los últimos años respecto al número de alumnos que se han formado en cursos de Formación Ocupacional, tanto a nivel nacional como de Andalucía, y señalar algunas de sus características como edad, sexo, nivel de estudios y familia profesional en la que se han formado. Para ello mostramos los siguientes gráficos y tablas:

ALUMNOS FORMADOS EN CURSOS DE FPO	ANDALUCIA	NACIONAL
AÑO 1997	14.657	197.864
AÑO 1998	19.467	210.148
AÑO 1999	13.819	232.787
AÑO 2000	41.613	289.710
AÑO 2001	45.135	317.375

Partiendo de estos datos, en el siguiente gráfico mostramos el ascenso, tanto a nivel nacional como de la Comunidad de Andalucía, del número de alumnos formados en cursos de Formación Ocupacional. Andalucía sufrió una bajada en el año 1999, pero como se puede apreciar en los datos, en el último año se ha producido un gran aumento. En total han sido 31.316 alumnos más los formados en dicha comunidad.



De los alumnos que en el año 2001 han cursado Formación Ocupacional nos encontramos diferencias en cuanto a la edad y al sexo, así, los que poseen menos de 25 años son los que han realizado más cursos tanto a nivel nacional como de Andalucía, se caracterizan por ser mujeres. Lo mismo ocurre en los otros tramos de edad, donde las mujeres son las que más se han formado en cursos de Formación Profesional Ocupacional en el año 2001. Estos datos se pueden apreciar en la siguiente tabla:

	Año 2001											
	AMBOS SEXOS				VARONES				MUJERES			
	Total	Menos de 25 años	De 25 a 34 años	De 35 y más años	Total	Menos de 25 años	De 25 a 34 años	De 35 y más años	Total	Menos de 25 años	De 25 a 34 años	De 35 y más años
TOTAL	317.375	127.375	118.782	71.218	118.091	53.002	43.129	21.960	199.284	74.373	75.653	49.258
ANDALUCÍA	45.135	20.548	16.952	7.635	15.769	7.594	5.827	2.348	29.366	12.954	11.125	5.287
Almería	3.607	1.475	1.504	628	943	379	424	140	2.664	1.096	1.080	488
Cádiz	5.281	2.530	1.932	819	1.679	867	599	213	3.602	1.663	1.333	606
Córdoba	5.097	2.038	1.930	1.129	1.945	805	765	375	3.152	1.233	1.165	754
Granada	3.765	1.525	1.481	759	1.168	512	468	188	2.597	1.013	1.013	571
Huelva	937	413	390	134	354	162	146	46	583	251	244	88
Jaén	6.114	2.581	2.365	1.168	1.818	847	670	301	4.296	1.734	1.695	867
Málaga	8.297	4.156	2.914	1.227	3.089	1.567	1.072	450	5.208	2.589	1.842	777
Sevilla	12.037	5.830	4.436	1.771	4.773	2.455	1.683	635	7.264	3.375	2.753	1.136

Fuente: MTAS

En cuanto al nivel de estudios de los alumnos que se han formado en el año 2001 en el ámbito de la Formación Ocupacional, resalta el de EGB, al que le sigue BUP. Más específicamente podemos apreciarlo en la tabla que sigue, procedente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2001):

	Año 2001								
	TOTAL	SIN ESTUDIOS	ESTUDIOS PRIMARIOS SIN CERTIFICADO	CERTIFICADO ESCOLAR	E.G.B. Y ASIMILADO	F.P. Y ASIMILADO	B.U.P. Y ASIMILADO	TITULADO GRADO MEDIO	TITULADO GRADO SUPERIOR
TOTAL	317.375	868	2.417	29.119	107.789	40.344	77.416	26.173	33.249
ANDALUCÍA	45.135	302	876	3.789	14.422	6.372	9.509	4.653	5.212

Fuente: MTAS

Por último vamos a analizar las Familias Profesionales más demandadas por los alumnos. La primera es la denominada “Servicios a las empresas”, seguida de “Administración y oficinas”. En cuanto a la menos demandada es la correspondiente a “Industrias manufactureras diversas”.

Las 26 Familias Profesionales y el número de alumnos que se han formado en ellas en España y dentro del país, en la Comunidad de Andalucía, se presenta en la tabla siguiente:

Alumnos formados por Familias Profesionales en el año 2001. Fuente: MTAS.	TOTAL	ANDALUCÍA
TOTAL	317.375	45.135
Agraria	3.999	956
Administración y oficinas	66.001	12.124
Artesanía	1.857	564
Automoción	4.017	282
Comercio	13.428	1.580
Docencia e investigación	8.218	1.501
Servicios a las empresas	109.065	10.876
Edificación y Obras Públicas	8.863	824
Formación complementaria	8.936	-
Fabricación de equipos mecánicos, eléctricos y electrónicos	4.389	249
Industrias agroalimentarias	2.666	223
Industrias gráficas	1.423	167
Información y manifestaciones artísticas	2.847	580
Industria pesada y construcciones metálicas	6.923	609
Industrias químicas	1.458	166
Industria textil, de la piel y el cuero	2.619	181
Industrias de la madera y el corcho	2.428	533
Minería y primeras transformaciones	113	-
Montajes e instalaciones	5.676	698
Mantenimiento y reparación	3.765	387
Industrias Manuf. Diversas	96	9
Pesca y acuicultura	141	79
Producción, transformación y distribución de energía y agua	479	82
Sanidad	15.035	3.371
Seguros y finanzas	4.037	329
Servicios a la comunidad y personales	14.604	3.741
Transportes y comunicaciones	10.677	785
Turismo y hostelería	13.615	4.239

7.3. Selección de los Alumnos

Los colectivos considerados por los poderes públicos como especialmente merecedores de protección de cara a su formación y/o acceso al mercado de trabajo, son los siguientes:

- Jóvenes menores de 25 años.
- Mayores de 25 años desempleados de larga duración.
- Mujeres con responsabilidades familiares y que carezcan de rentas económicas o las que desean reincorporarse al trabajo tras un largo periodo de inactividad laboral (menor de cinco años).
- Inmigrantes.
- Discapacitados físicos, psíquicos y sensoriales.
- Personas acogidas a programas de lucha contra la marginación y preceptores de la renta mínima.
- Colectivos específicos necesitados de especial atención por la situación en la que se encuentran (salario social).
- Etnias minoritarias (gitanos).
- Adultos, mayores de 25 años.
- Trabajadores del campo (PER).
- Trabajadores en general.

En el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional, artículo 1.2., tal y como vimos en el capítulo segundo, se especifica quiénes tendrán preferencia para participar en las acciones de dicho Plan:

- a) Desempleados perceptores de prestación o subsidio por desempleo.
- b) Desempleados mayores de veinticinco años, en especial los que lleven inscritos más de un año como parados.
- c) Desempleados menores de veinticinco años que hubiesen perdido un empleo anterior de, al menos, seis meses de duración.
- d) Desempleados con especiales dificultades para su inserción o reinserción laboral, en especial mujeres que quieran reintegrarse a la vida activa, minusválidos y emigrantes.

Todos los candidatos interesados en realizar un curso deberán asistir a las “Sesiones informativas” cuya convocatoria se realiza a través de la “Hoja Cartel” (Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, 2000).

La “Hoja cartel” se utiliza para convocar los cursos programados, realizar la difusión de los mismos y debe estar expuesta en las Delegaciones Provinciales, Oficinas del INEM, Centros de Formación, entidades, etc. Este impreso es elaborado por la entidad o Centro de Formación y supervisado por el Técnico de la Sección de Formación que tenga asignado el curso quien fijará la fecha y hora de la sesión informativa.

En cuanto a las “Sesiones informativas”, éstas son realizadas con un objetivo y siguen un desarrollo. Esto lo podemos ver en el modelo guía que tiene establecido la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico y que presentamos a continuación:

<p style="text-align: center;">SESIONES INFORMATIVAS DE CURSOS DE F.P.O. (Modelo Guía)</p>
--

OBJETIVO:

Las sesiones informativas tienen un **doble objetivo**: por un lado, como su propio nombre indica, informar a todos los interesados en un curso, y, por otro lado, cumplimentar el impreso de solicitud así como realizar las pruebas de selección en el caso de que las hubiere.

DESTINATARIOS:

Podrán asistir a la sesión informativa todos los candidatos / as interesados / as en realizar un curso, si bien deberán estar registrados en los listados del I.N.E.M. o en las listas correspondientes a candidatos reclutados

por la Delegación Provincial y otros medios. En ambos casos deberán presentar su solicitud dentro del plazo establecido.

INTERVINIENTES:

La sesión informativa debe ser abierta y participativa. El Técnico de selección o formación facilitará la información y estimulará las intervenciones de todos los candidatos / as interesados / as. Por parte de la entidad es aconsejable la participación del monitor del curso o persona responsable del proyecto formativo.

CONTENIDO:

Deberá informarse a los candidatos de, al menos, los siguientes apartados:

- Convenio I.N.E.M. – Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico.
 - Objetivos del Curso.
 - Programa tecnológico y práctico del curso.
 - Información general del curso: Entidad, número de horas, horario, fechas previstas de inicio y final, requisitos mínimos de acceso, méritos preferentes, etc.
 - Personal docente que va a impartir el curso.
 - Proceso de selección del alumnado.
 - Derechos y obligaciones de los alumnos (Diplomas, Ayudas, asistencia, etc.)
 - Renuncias y/o abandono de actividades formativas.
 - Fecha de publicación de listas provisionales y definitivas.
- Consultas y/o reclamaciones.

A continuación se procederá a nombrar a los candidatos / as enviados por la Dirección Provincial del INEM, que deberán cumplimentar su “Solicitud de Admisión” y aportar la documentación acreditativa correspondiente, o bien presentar el “Documento de Renuncia”.

Toda solicitud que no vaya acompañada de la documentación correspondiente (DNI, Tarjeta de demanda de empleo y título), no será admitida.

El objetivo de la selección es que participen en los cursos los alumnos que realmente están motivados e interesados y a los cuales les sea necesaria dicha formación, tanto para adquirir una cualificación o mejorarla.

Las Entidades Colaboradoras participarán activamente en el proceso de selección del alumnado; con ello se pretende que la entidad adquiera un mayor grado de compromiso e implicación, además de favorecer la puesta en marcha de la programación e impedir la paralización del proceso. Una vez analizadas todas las solicitudes de un curso se excluirán las que no cumplan las condiciones y requisitos exigidos en la normativa para cada uno de los programas, así como el perfil requerido para acceder al curso (Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, 2000).

Según lo establecido por la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, (2000), el perfil requerido para acceder al curso será el que se especifique en la resolución o convenio, o en su caso en los certificados de profesionalidad o guías didácticas. Estos requisitos y demás condiciones para el acceso a un curso deberán cumplirse en la fecha en que finalice el plazo de admisión de solicitudes y tendrán que ser acreditados por los candidatos en el momento de la sesión informativa.

“Cuando como resultados de procesos de Orientación o Calificación Profesional de personas desempleadas fuere necesaria la incorporación de éstas a una acción formativa para completar o adecuar su itinerario profesional, las Delegaciones Provinciales, podrán acordar la reserva de un número de plazas” (Orden 17 de Marzo de 1998, Art. 8, apartado 7).

En el mismo contexto, será requisito imprescindible que las personas desempleadas que accedan al curso, como resultado de estos procesos de orientación, adjunten a su documentación el informe emitido por la/s persona/s

responsables de Orientación y el Jefe de Servicio de Formación Profesional Ocupacional. Sin este informe, el Centro Colaborador no podrá incorporar el alumno al curso.

Cuando el número de interesados (solicitudes que cumplen el perfil) en un curso es superior al de plazas previstas, se procederá del modo siguiente (Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico) :

A) Aplicación del Baremo.

En la selección de alumnos, se aplicará correctamente un baremo establecido por la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico.

Los Cursos de Metodología Didáctica, se regirán por su baremo específico y por las instrucciones concretas de la Dirección General de Formación Profesional Ocupacional.

B) Cuestionario de Ajuste:

Con este cuestionario se pretende valorar a través del mismo, aspectos diversos (motivación, interés...). Este cuestionario podrá utilizarse en las siguientes situaciones:

- Cuando el número de candidatos a seleccionar sea considerable (más de 2 por plaza).
- Cuando las características propias del curso así lo aconsejen.

El modelo de este cuestionario, junto con el baremo de selección de alumnos, se presenta en el Anexo IV.

Al término del proceso se realizará un listado con los alumnos Definitivos y los alumnos Provisionales. A partir de ese momento, los candidatos tendrán 3 días hábiles para realizar las reclamaciones oportunas que serán atendidas por los responsables de selección del Centro Colaborador.

Las discrepancias en las reclamaciones entre las partes, se remitirán por escrito al Servicio de Formación.

En el artículo ocho de la Orden de 13 de abril de 1994, por la que se dictan normas de desarrollo del Real Decreto 631/1993, de 3 de mayo, por el que se regula el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional, se especifica que el número de alumnos seleccionados por curso en la modalidad presencial no podrá ser superior a veinte, y que estos alumnos deberán incorporarse inmediatamente a las clases. Si no se incorporaran o se produjeran bajas de alumnos dentro de la primera mitad del curso, podrá sustituirse por alumnos preseleccionados, siempre que tengan el nivel de acceso correspondiente a la fase del curso al que se incorporan. En este caso, el responsable del curso deberá comprobar, mediante pruebas pertinentes, el nivel de alumno.

También especifica que los cursos en los que, pese haberse intentado completar el número de alumnos, disminuya el número de participantes hasta una cantidad inferior al 50 por 100 del número que fueron seleccionados, podrán ser suspendidos por la Administración competente, siempre y cuando no haya transcurrido más de la mitad de su período lectivo.

SEGUNDA PARTE

PLANTEAMIENTO Y DESARROLLO

DE LA INVESTIGACIÓN

CAPÍTULO V

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN EN

CENTROS DE FORMACIÓN

PROFESIONAL OCUPACIONAL DE

ANDALUCÍA

1. INTRODUCCIÓN

La Formación Profesional Ocupacional se lleva a cabo a través de diferentes programas formativos, como son las Escuelas Taller, Casas de Oficios, Talleres de Empleo y las Acciones Formativas o cursos de FPO.

Nuestra Investigación se centra en las acciones formativas de FPO con formato de cursos promovidos por la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico y que en Andalucía son impartidos en distintos centros (colaboradores y centros propios). La red de los centros colaboradores en Andalucía es muy amplia, y en la actualidad está formada por 1879 centros. Por su parte, los centros propios son 8 en toda Andalucía, se trata de entes dependientes exclusivamente de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico: en su organización y funcionamiento, centramos nuestra investigación.

La Formación Profesional Ocupacional se enfrenta a problemas diversos que afectan a cuestiones conceptuales, metodológicas y operativas que reflejan tanto planteamientos ideológicos y teóricos diferentes como la novedad que tiene este ámbito como objeto de estudio (Jover, 1990).

Las acciones formativas, cursos de FPO, están estructurados en Familias Profesionales dentro de las cuales existen diversas especialidades formativas que cubren las necesidades del mercado laboral preparando al colectivo destinatario de esta formación (personas entre 16 y 65 años) para el desarrollo de una ocupación concreta.

Dichas acciones constituyen el elemento de estudio y diagnóstico de este trabajo, donde analizamos su situación en los ocho centros de Andalucía desde distintos puntos de vista y teniendo en cuenta la visión de los más implicados en dicha formación (Directores, Formadores y Alumnos). Pretendemos sacar conclusiones, tanto a nivel general como específico (por cada colectivo) y futuras líneas de investigación en este ámbito.

Desde que en año 1993 la gestión de la Formación Profesional Ocupacional fue transferida a Andalucía y teniendo en cuenta la escasez de estudios sobre el tema de la Formación Profesional Ocupacional y en concreto de las acciones formativas que se desarrollan en los centros andaluces, hemos querido con este proyecto de investigación contribuir al conocimiento de este tipo de oferta formativa.

Centrándose en la Encuesta de Población Activa (EPA) y en otros estudios sobre la situación laboral de los jóvenes en España y más concretamente en Andalucía, se perciben dos realidades; por un lado, tenemos a los jóvenes con 16 años (edad con la que se puede empezar a realizar cursos de FPO) que han abandonado los estudios o han terminado con fracaso escolar, y se acogen a la FPO como medida de formación puntual y específica en un oficio para que le proporcione una inserción laboral. Por otro lado, están los jóvenes con estudios universitarios que toman la FPO como formación complementaria y de especialización, a veces en un campo diferente al que se han preparado ya que opinan que tienen pocas posibilidades de encontrar trabajo desde su formación universitaria y buscan otra salida en el mercado de trabajo.

Como consecuencia, nuestro trabajo se dirige a analizar las acciones formativas de FPO que se llevan a cabo en los centros de Andalucía para poder ofrecer propuestas de mejora que puedan aumentar tanto la calidad de esta formación como la organización de los centros.

2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

El planteamiento de análisis de las opiniones de los directores, formadores y alumnos sobre las acciones formativas de los centros de FPO en Andalucía ha de partir de una clasificación de roles, así:

- Los directores son los encargados de la adecuada gestión de las acciones formativas planificadas y de velar por el correcto desarrollo de las mismas en el centro.
- Los formadores son los responsables de transmitir los conocimientos, habilidades y actitudes de un perfil profesional.
- Los alumnos son los perceptores de la formación teórica y práctica necesaria para ejercer una ocupación.

Al tratarse de una investigación exclusivamente descriptiva, no tiene sentido establecer hipótesis a contrastar, sino, objetivos a conseguir. En nuestro caso proponemos los siguientes:

- 1.- Describir los aspectos didácticos más relevantes de las acciones de formación ocupacional que se realizan en estos centros.
- 2.- Diagnosticar las principales variables organizativas de los centros de Formación Profesional Ocupacional.
- 3.- Apreciar la situación laboral de directores y formadores en dichas instituciones de formación.
- 4.- Valorar la importancia que tiene esta formación para los alumnos, formadores y directores.
- 5.- Hallar puntos fuertes y débiles de la actuación de los directores, formadores y alumnos.

6.- Detectar las expectativas de inserción laboral de los alumnos que cursan este tipo de formación.

7.- Conocer el perfil profesional del formador ocupacional a la vista de su formación reglada, no reglada y su experiencia profesional.

8.- Comprobar si la FPO que se imparte es eminentemente práctica.

9.- Realizar propuestas de mejora y de futuras líneas de investigación en este ámbito formativo.

3. FASES DEL ESTUDIO

Las fases del proceso de investigación se vertebran en el siguiente plan de trabajo:

1.- Revisión Bibliográfica.

2.- Diseño y proceso de construcción del instrumento de diagnóstico.

3.- Validación del mismo mediante juicio de expertos.

4.- Realización de modificaciones y mejoras del mismo, según propuestas de los expertos.

5.- Distribución del instrumento definitivo a la muestra seleccionada.

6.- Análisis estadístico de los datos obtenidos con el programa SPSS versión 10.

7.- Análisis descriptivo de los resultados obtenidos.

8.- Elaboración de las conclusiones y propuestas de mejora.

9.- Relación de la prospectiva investigadora.

3.1. Procedimiento

Hoy en día el cuestionario es la técnica de recogida de datos más utilizada en la investigación por encuesta (Buendía, 1999).

Según Martínez Arias (1995), es uno de los métodos más comunes para obtener datos estadísticos acerca de una gran variedad de temas, con propósitos de investigación. Y menciona que se lleva a cabo en distintas disciplinas, como la educación.

A través del cuestionario se pretende conocer (Buendía, 1999) lo que hacen, opinan o piensan los encuestados mediante preguntas realizadas por escrito y que pueden ser respondidas sin la presencia del encuestador.

La elaboración del primer cuestionario se realiza a mediados del 2001 bajo la revisión bibliográfica de bases de datos, búsquedas en Internet, y estudio de cuestionarios sobre el tema de la formación ocupacional (Cuestionarios oficiales de la Junta de Andalucía para evaluar los cursos de FPO).

El diseño definitivo del cuestionario (ver Anexo V) se realiza después de que un grupo de expertos revisara y corrigiera los cuestionarios iniciales, dichos expertos fueron el Dr. Manuel Lorenzo Delgado. Catedrático de Organización de instituciones Educativas de la Universidad de Granada; el Dr. José Antonio Ortega Carrillo. Profesor Titular de la Universidad de Granada; el Dr. Mario Martín Bris. Profesor Titular de la Universidad de Alcalá de Henares; el Dr. Serafín Antúnez Marcos. Profesor Titular de la Universidad de Barcelona; el Dr. José Manuel Coronel Llamas. Profesor Titular de la Universidad de Huelva; el Dr. Antonio Madrid Medina. Experto del Instituto Municipal de Formación y Empleo de Granada; el Dr. Juan Antonio Morales Lozano. Profesor Titular de la Universidad de Sevilla; el Dr. Juan Luis Moreno Palacios.

Profesor de Educación de Adultos; el Dr. Antonio Chacón Medina. Profesor de la Universidad de Granada y el Dr. Manuel López Sánchez. Profesor de la misma Universidad. Cada uno valoró el cuestionario y añadió un comentario con propuestas de mejora sobre su estructura y contenido, además de ofrecernos su impresión general.

CONSIDERACIONES DE LOS EXPERTOS
<i>CONSIDERACIONES GENERALES</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Realizar presentación del cuestionario. • Instrucciones de cumplimentación. • Consideraciones sobre formato y maquetación. • Correcciones ortográficas y gramaticales.
<i>CONSIDERACIONES RESPECTO A ITEMS</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Reformulación. • Incluir opciones. • Reducir opciones. • Cambios de preguntas cerradas a preguntas abiertas y viceversa. • Recomendaciones de nuevas preguntas. • Inclusión de ítems en otros apartados del cuestionario. • Mayor especificación en algunos ítems. • Revisión de escalas. • Cambios en escalas. • Añadir apartado cualitativo para justificar algunas respuestas.

Los cuestionarios elaborados están estructurados en tres bloques y en cada uno de ellos se recogen distintos tipos de ítems relativos a los mismos, que nos posibilitan el posterior análisis.

CUESTIONARIOS DE LOS DIRECTORES	CUESTIONARIOS DE LOS FORMADORES	CUESTIONARIOS DE LOS ALUMNOS
DATOS PERSONALES	DATOS PERSONALES	DATOS PERSONALES Y ACADÉMICOS
DATOS FORMATIVOS Y PROFESIONALES	DATOS FORMATIVOS Y PROFESIONALES	SITUACIÓN LABORAL
DATOS DEL CENTRO	DATOS DE DESARROLLO DE LA LABOR DOCENTE EN EL CENTRO	INFORMACIÓN SOBRE EL CURSO

Estructura general de los cuestionarios.

Los ítems que componen los cuestionarios están estructurados en preguntas cerradas, preguntas abiertas y escalas de valoración.

El cuestionario de los directores consta de 34 preguntas, el de los formadores de 38 y el de los alumnos de 49 preguntas.

Los cuestionarios se pasaron personalmente en el centro de Granada y se enviaron por correo a los siete centros restantes distribuidos por toda Andalucía en febrero del año 2002.

4. POBLACIÓN Y MUESTRA

4.1. Población

Los cuestionarios fueron enviados a los ocho centros existentes en Andalucía y que se encuentran distribuidos en las siguientes provincias:

- 2 en CÁDIZ: ALGECIRAS y JEREZ DE LA FRONTERA.
- 2 en CÓRDOBA: MONTILLA y LUCENA.
- 1 en GRANADA (pasación directa).
- 1 en HUELVA.
- 1 en JAÉN: LINARES.
- 1 en MÁLAGA.

El listado de dichos centros lo obtuvimos de la página web de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía (www.cedt.junta-andalucia.es).

Para poder acceder a dichos centros nos pusimos en contacto vía teléfono, y posteriormente por correo (30 octubre del 2001), con D. Ángel Arranz Alonso, Jefe del Servicio de Centros y Programas Formativos de la Dirección General de FPO de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía.

A fecha 8 de noviembre de 2001 recibimos por carta el comunicado de autorización para poder pasar en los ocho centros propios de FPO los cuestionarios. Igualmente, se nos proporcionó el listado de dichos centros con el nombre del director, dirección, teléfono, fax y correo electrónico.

La población esta constituida, por tanto, por la totalidad de centros propios de Formación Profesional Ocupacional de la Junta de Andalucía.

4.2. Muestra

La muestra es como indica Buendía (1999: 137), un subconjunto representativo de la población total, que incluye todas las características poblacionales que desean ser conocidas con la información recogida y posteriormente extrapoladas.

En los centros de Formación Profesional Ocupacional se realizan cursos permanentemente, aunque la oferta formativa sí varía, encontrando a veces una presencia mayor de cursos y en otros momentos siendo ésta menor. Tal motivo conlleva no hallar un periodo de tiempo fijo en el que se tenga la certeza de encontrar varios cursos en funcionamiento. Por ello, mantuvimos entrevistas informales con los directores con el propósito de conocer aproximadamente la muestra con la que contaríamos. De éste modo, la población declarada en la semana del 11 al 15 de febrero de 2002 por los mismos es:

CENTRO	DIRECTOR	FORMADORES	ALUMNOS
GRANADA	1	9	80
LINARES	1	4	51
HUELVA	1	2	30
MONTILLA	1	4	61
JEREZ DE LA FRONTERA	1	5	68
ALGECIRAS	1	2	23
MÁLAGA	1	7	90
LUCENA	1	2	30
TOTAL	8	35	433

Población declarada.

Tras reprografía, los cuestionarios los enviamos entre el 19 y 21 de febrero de 2002 y comenzamos a recibirlos desde finales del mes de febrero hasta abril, obteniendo la muestra, que estratificamos por localidades, al considerarse el criterio más conveniente para este estudio (Rueda y otros, 1992), la tabla adjunta describe la muestra respondiente:

CENTRO	RECIBIDO	DIRECTOR	FORMADORES	ALUMNOS
GRANADA	20/02/02	1	8	79
LINARES	26/02/02	1	4	49
HUELVA	01/03/02	1	2	26
MONTILLA	20/03/02	1	4	61
JEREZ DE LA FRONTERA	21/03/02	1	5	59
ALGECIRAS	21/03/02	1	2	23
MÁLAGA	21/03/02	1	7	80
LUCENA	22/03/02	1	2	26
TOTAL		8	34	404

Cuestionarios recibidos.

Si observamos las fechas de recepción de los cuestionarios, se puede apreciar que no ha sido muy extenso el tiempo transcurrido desde que se enviaron, por lo tanto es de agradecer la colaboración de los directores de los centros así como de todos los participantes que han respondido a los mismos.

Desde la perspectiva estadística, el tamaño de la muestra esta directamente asociado al grado de precisión que se desea obtener en la estimación de los parámetros de la población. La precisión depende de la cantidad máxima de error que estamos dispuestos a tolerar en las estimaciones muestrales para un determinado intervalo de confianza. En función de esto, el tamaño de la muestra va a estar condicionado por la cantidad máxima de error que se admita en el verdadero valor de la población, y en segundo lugar, de los límites o intervalos de confianza que se han fijado para la estimación de dicho valor (Buendía, 1999: 143).

A dicho error, se le denomina “error muestral”, que es definido por Sierra (1996: 326), como *error aleatorio de tipo estadístico, probable y genérico, que tiene lugar cuando se utilizan muestras y se basa en las fluctuaciones aleatorias del muestreo.*

Por colectivos, el porcentaje y error muestral obtenido, lo consideramos bastante aceptable, como se muestra en la tabla:

	DIRECTORES	FORMADORES	ALUMNOS
%	100 %	97'14 %	93'30 %
ERROR MUESTRAL	0 %	2'86 %	6'70 %

Error muestral por colectivos.

En el caso de los directores se obtiene el 100% de la muestra, y en el caso de formadores y alumnos el error muestral es inferior al 7%, por lo tanto es admitido como admisible.

5. FIABILIDAD Y CONSISTENCIA INTERNA DE LOS CUESTIONARIOS

Por fiabilidad se entiende, según Buendía (1999: 146), *la credibilidad de los resultados tanto por la correcta interpretación del encuestado como por la ausencia de error en la interpretación de los encuestados.*

De este modo, realizados los cuestionarios se ha de demostrar si mantienen relación con las acciones formativas de formación ocupacional. Para lo cual se ha aplicado a los resultados obtenidos la prueba estadística Alfa de Cronbach (Bisquerra, 1987: 209). La fórmula de Cronbach indica la profundidad con que los artículos del cuestionario están interrelacionados (Zapata y otros).

El cálculo de la fiabilidad y consistencia interna se ha realizado para cada uno de los cuestionarios que se han elaborado, teniendo en cuenta las variables cuantitativas. Los datos que se han obtenido son los siguientes:

	CUESTIONARIO DIRECTORES	CUESTIONARIO FORMADORES	CUESTIONARIO ALUMNOS
ALPHA	0,8055	0,8750	0,8058

Fiabilidad.

Los resultados obtenidos son considerados como buenos en relación al reducido tamaño de la muestra, ya que “índices superiores a 0,7 son considerados como un buen nivel de fiabilidad” (Zapata y otros).

6. TRATAMIENTO DE LOS DATOS

El tratamiento y proceso de los datos llevado a cabo se ha realizado del siguiente modo. Una vez obtenidos las encuestas en papel, se ha procedido a la introducción de todos los datos en una base del programa Access mediante un programa especial diseñado y realizado a la medida de dichas encuestas, mediante el lenguaje de programación Visual Basic 6.0 que transfiere los datos a la base de Access.

El análisis estadístico de los datos se ha realizado con el programa estadístico SPSS (Statistical Package of Social Sciences) versión 10 para Windows. El proceso ha consistido en importar todos los datos, etiquetarlos y

posteriormente analizarlos. Para todo ello, hemos contado con la valiosa ayuda de Javier Barneo González, estadístico por la Universidad de Granada.

Al analizar los datos se ha tenido en cuenta que no todos los encuestados han contestado a la totalidad de los ítems. Por tal motivo, en algunos casos aparece en la tabla de datos o en la gráfica un apartado denominado “perdidos” u “omitido”, que indica el número de personas de la muestra que han dejado en blanco dicha cuestión.

Los resultados obtenidos se han sometido a un análisis descriptivo y específico a partir de las frecuencias y porcentajes de cada una de las variables del cuestionario. Posteriormente, se han establecido algunos cruces de variables que cobran sentido en dicho estudio, para ver hasta que punto éstas son dependientes. En este caso, el estadístico de contraste empleado es la Chi-cuadrado, que nos da a conocer, a través de las tablas de contingencia, el grado de significación de las variables seleccionadas. Todo ello nos permite discutir los resultados obtenidos y establecer conclusiones.

CAPITULO VI

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

DERIVADOS DE LOS

CUESTIONARIOS DE LOS

DIRECTORES, FORMADORES Y

ALUMNOS

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos de la investigación a partir del análisis descriptivo de los datos obtenidos de los cuestionarios pasados a directores, formadores y alumnos de los ocho centros propios de Formación Profesional Ocupacional de la Junta de Andalucía.

Con el análisis descriptivo se pretende obtener una visión general de la realidad formativa de estos centros (aspectos didácticos y organizativos, desde la perspectiva de los diferentes implicados).

Los aspectos analizados aparecen agrupados en dimensiones que forman parte de la estructura del cuestionario, y éstos son:

DIMENSION DE LOS DIRECTORES	DIMENSION DE LOS FORMADORES	DIMENSION DE LOS ALUMNOS
DATOS PERSONALES	DATOS PERSONALES	DATOS PERSONALES Y ACADÉMICOS
DATOS FORMATIVOS Y PROFESIONALES	DATOS FORMATIVOS Y PROFESIONALES	SITUACIÓN LABORAL
DATOS DEL CENTRO	DATOS DE DESARROLLO DE LA LABOR DOCENTE EN EL CENTRO	INFORMACIÓN SOBRE EL CURSO

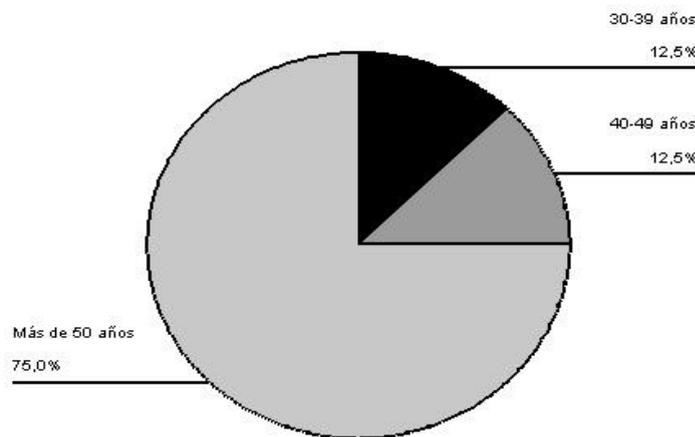
Se irá siguiendo este orden para mostrar los datos más significativos, los cuales se presentan a través de tablas y gráficos.

1. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LOS DIRECTORES

1.1. Análisis Descriptivo de los Directores

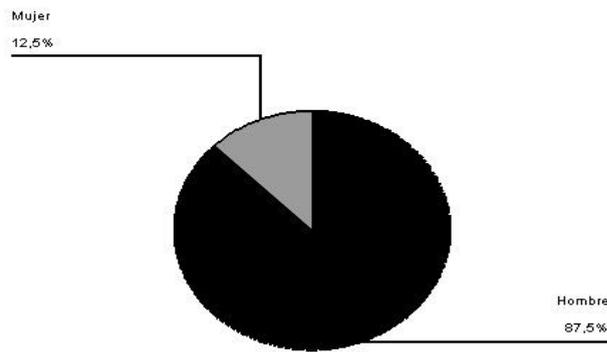
1.1.1. Datos Personales

La edad media de estos directores es de más de 50 años (75% de la muestra), mientras el 25% restante se reparte entre los 30 y 49 años, como puede observar en la gráfica siguiente.



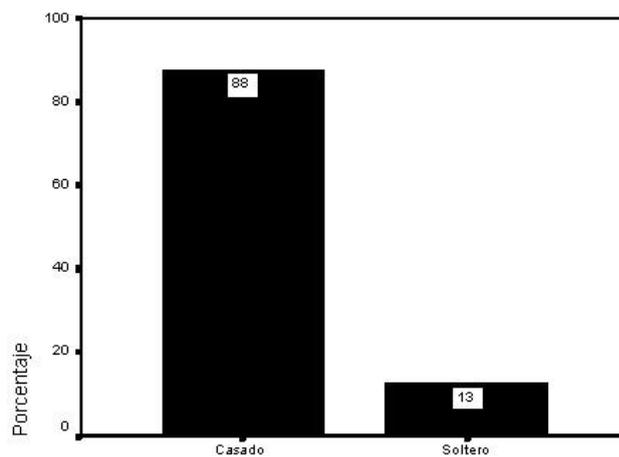
Edad de los Directores.

En cuanto al sexo, predominan los hombres frente a las mujeres con un 87'5%, por lo que representan más de la tercera parte de la muestra.



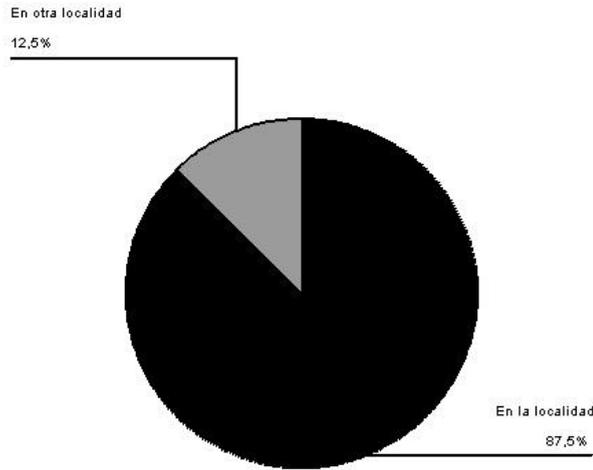
Distribución por sexo.

Predominan los directores casados frente a los solteros (un 88%).



P3
Estado civil

La mayor parte de los directores (88%) residen, durante el periodo en que se desarrolla la actividad formativa, en la misma localidad en la que está ubicado el centro. Solamente un pequeño porcentaje (12'5%) reside en otra localidad distinta, pero perteneciente a la misma provincia.

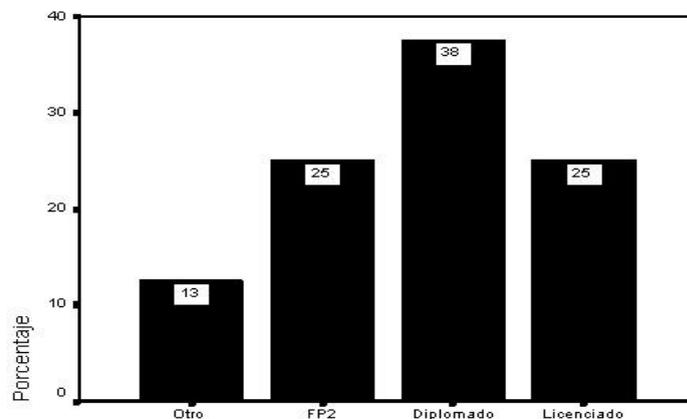


Residencia de los directores

En síntesis, el perfil del director es: hombre, con una edad superior a 50 años, casado y residente en la misma localidad donde esta ubicado el centro.

1.1.2. Datos Formativos y Profesionales

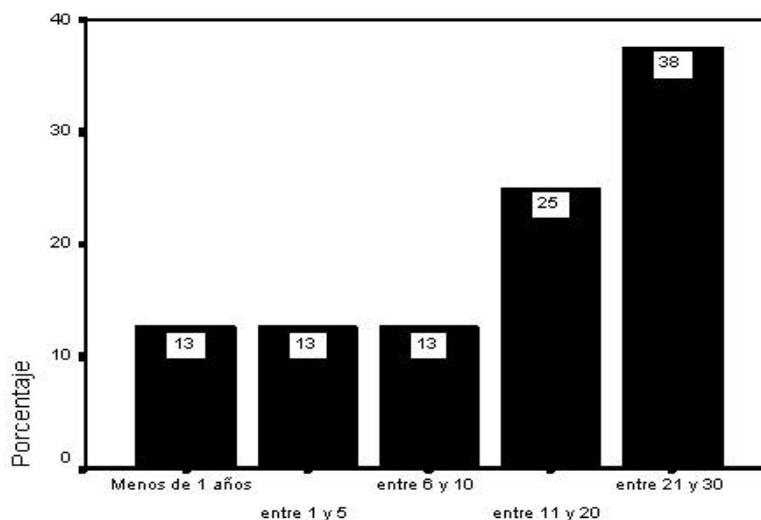
La Titulación Académica máxima de los directores de estos centros es la de Diplomado con un 38% y le siguen Licenciados y Técnicos Superiores de Formación Profesional, con un mismo porcentaje, concretamente un 25%. Podemos observar esta situación en la gráfica.



P5
Titulación Académica de los directores

La mayoría de los directores poseen una antigüedad en el centro, ya sea como director o con otro cargo diferente, de entre 21 y 30 años (38%). A este porcentaje le sigue, en un 25% los directores que mantienen una antigüedad en el centro de entre 11 y 20 años, y con menor porcentaje, hay directores que están en el centro desde hace menos de un año y hasta diez años.

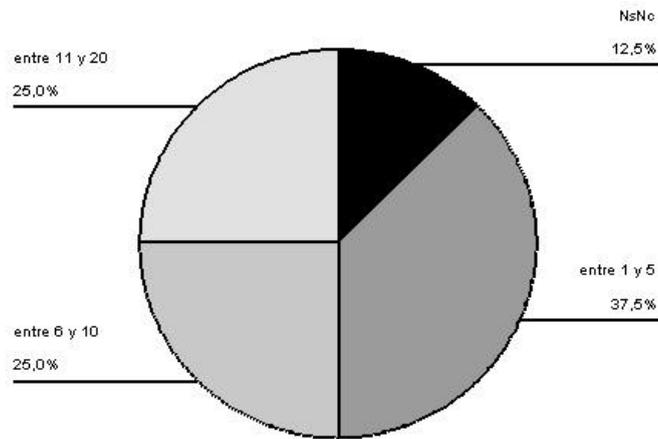
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Menos de 1 años	1	12,5
	entre 1 y 5	1	12,5
	entre 6 y 10	1	12,5
	entre 11 y 20	2	25,0
	entre 21 y 30	3	37,5
	Total	8	100,0



P6C
Antigüedad en el centro

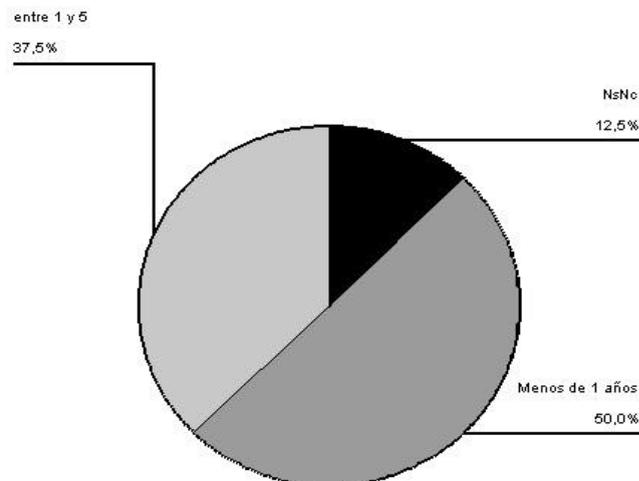
En cuanto a la Antigüedad como Director exclusivamente en el centro, se observa en la gráfica que hay bastante diversidad. Por un lado, y con el porcentaje más alto, un 37'5%, están los directores que mantienen una antigüedad en dirección de entre 1 y 5 años, y a éstos le siguen con un mismo

porcentaje los que mantienen más de seis años de antigüedad hasta algunos que mantienen más de once años.



Antigüedad como Director en el centro

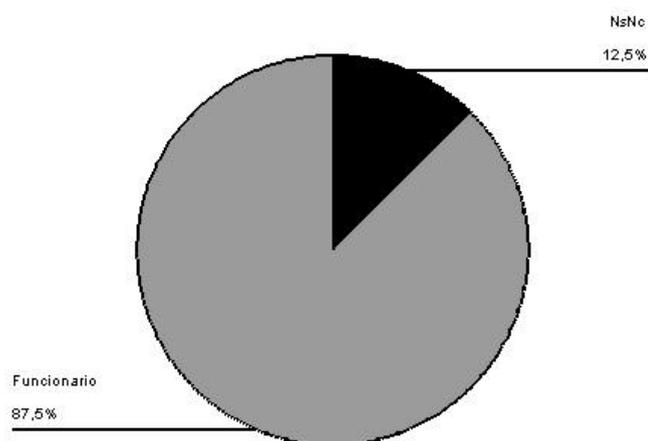
Por otro lado, se observa a directores que mantienen experiencia en el ámbito de la dirección pero en otros centros, en concreto resaltan con un 50% los directores que sí tienen experiencia en otros centros, pero ésta es menor de un año, mientras si hay directores que tienen entre 1 y 5 años de experiencia en otros centros, concretamente y tal como podemos observar en el siguiente gráfico, son un 37'5%.



Experiencia previa en dirección en otros centros

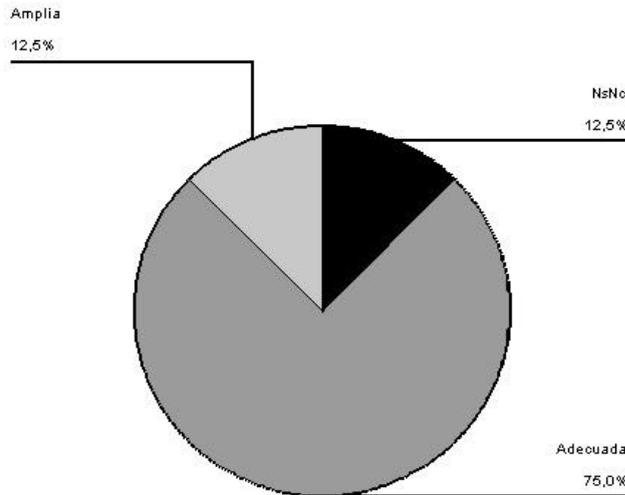
La mayor parte de los directores de los centros se encuentran en una situación laboral de funcionarios, esto es en un 87'5%, solamente hay un caso en el que no se especifica la situación laboral ya que es en un centro donde se estaba supliendo, temporalmente, las funciones básicas del director del centro por encontrarse de baja.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	NsNc	1	12,5
	Funcionario	7	87,5
	Total	8	100,0



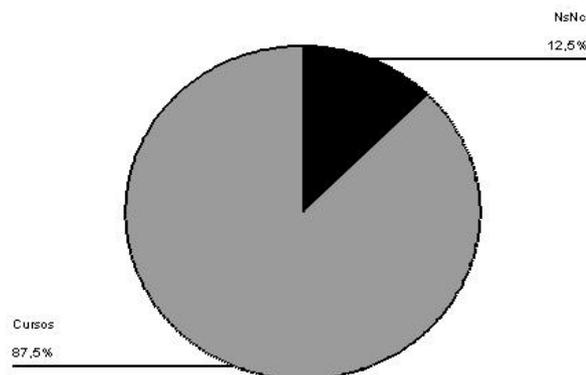
Situación laboral

La formación complementaria que poseen los directores en técnicas de dirección es mayoritariamente considerada como adecuada a su puesto de trabajo. Así se puede observar en la gráfica que a continuación presentamos, mientras existe un pequeño porcentaje que considera que es amplia.



Formación complementaria en técnicas de dirección

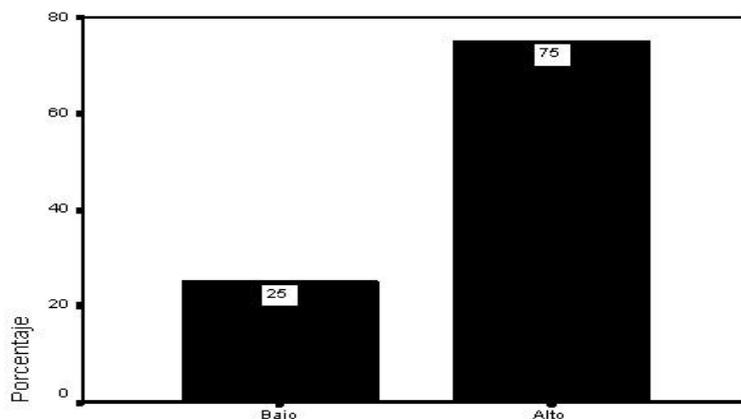
De los casos anteriores que han señalado tener formación complementaria en técnicas de dirección, hay que destacar como medio más utilizado a la hora de formarse en este sentido los cursos o seminarios frente a otros como pueden ser lecturas, congresos y jornadas. Podemos observarlo en la grafica.



Medio utilizado para realizar formación complementaria

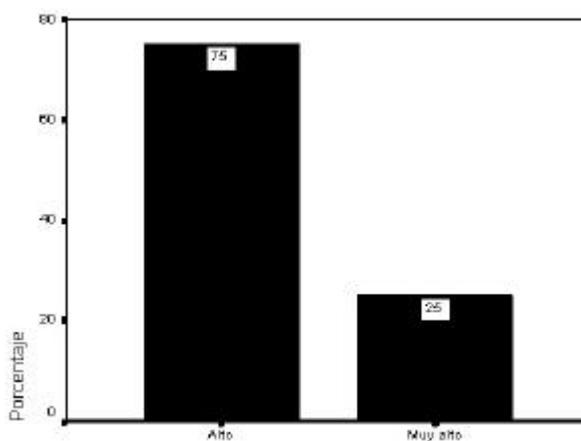
Otro aspecto recogido es el grado de dificultad que conlleva el desarrollo del trabajo de director, a lo cual han contestado con un 75% que es un trabajo de un alto grado de dificultad. Pero ante esto, hay que concretar que tampoco

ha señalado ninguno de ellos que sea de un grado muy alto; también se ha obtenido un porcentaje más pequeño, como podemos observar en el gráfico, que resalta que este trabajo supone un bajo grado de dificultad.



P11
Grado de dificultad del trabajo de director.

Y por último, en este bloque de preguntas relacionadas con los datos formativos y profesionales destacar el nivel de satisfacción del trabajo de director, que es considerado bastante alto (75%), y tal como se puede ver en la gráfica, el 25% restante lo considera como un trabajo que tiene un nivel de satisfacción muy alto.



P12
Nivel de satisfacción de su trabajo como director

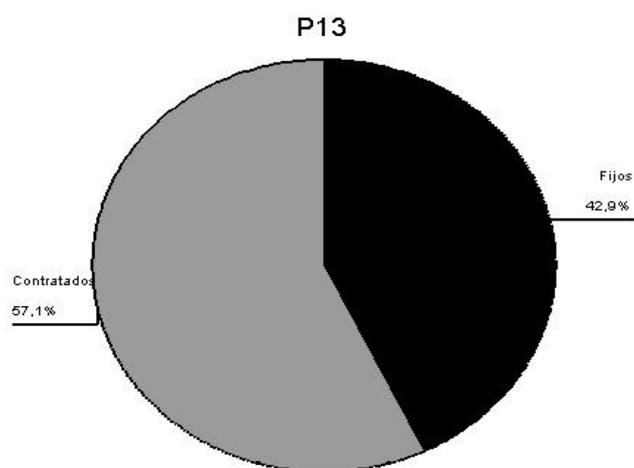
En síntesis los datos formativos y profesionales de los directores son:

- 1) La mayor parte de ellos poseen estudios universitarios, concretamente de diplomados.
- 2) La antigüedad en el centro de formación está comprendida entre los 21 y 30 años.
- 3) Mientras que la antigüedad en el centro pero ya específicamente como director es la comprendida entre 1 y 5 años.
- 4) Todos son funcionarios, exceptuando el caso en el que están cubriendo la baja de un director.
- 5) La formación complementaria que tienen en temas relacionados con su puesto es considerada mayoritariamente como la adecuada.
- 6) Y esa formación ha sido recibida en mayor grado por cursos y seminarios.
- 7) En cuanto al desarrollo en sí de su trabajo como director, opinan en mayor porcentaje que éste supone un alto grado de dificultad.
- 8) Y la satisfacción del desarrollo de su trabajo es alta, mientras son pocos los que señalan un nivel de satisfacción muy alto.

1.1.3. *Datos del Centro*

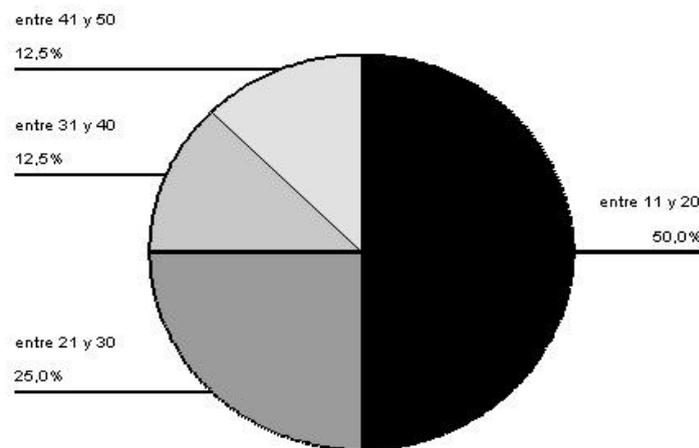
En cuanto a los formadores que trabajan en el centro en el momento de pasar los cuestionarios se observa que son en mayor porcentaje formadores contratados que fijos.

TOTAL	FIJOS	CONTRATADOS
9	9	-
4	2	2
2	-	2
4	-	4
2	-	2
5	2	3
2	-	2
7	2	5
35	15	20



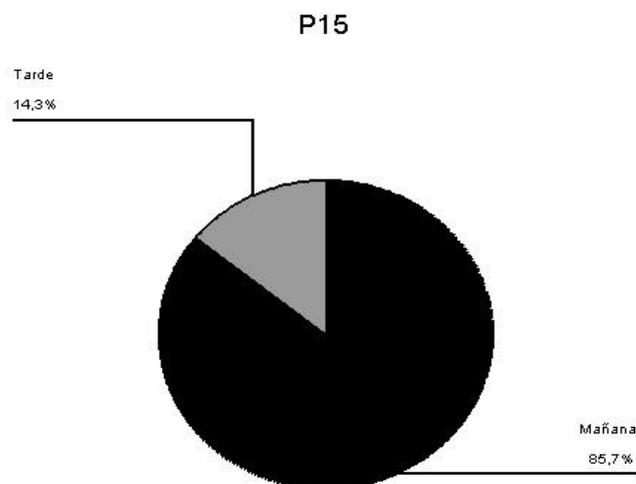
Formadores en los centros

La media de especialidades homologadas en los centros ronda entre las 11 y 20, tal y como podemos ver en el gráfico, le siguen los centros que tienen entre 21 y 30 especialidades homologadas, y centros con más de 31 especialidades, aunque estos últimos con un porcentaje menor.



Número de Especialidades Homologadas

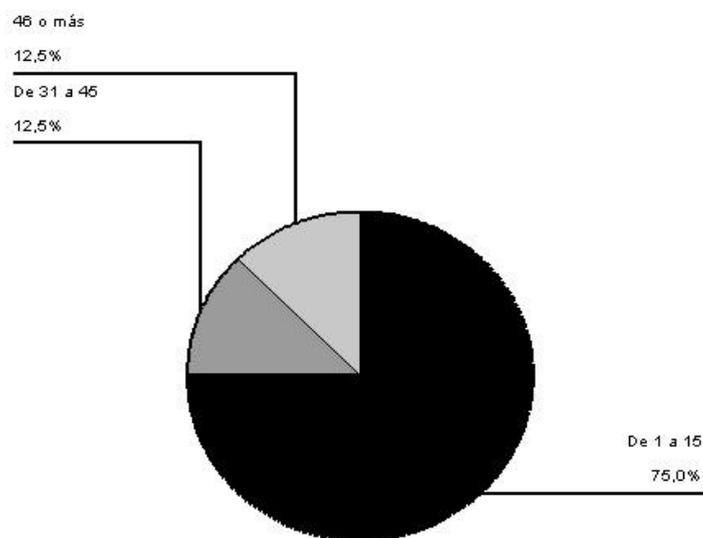
Del total de cursos que se están impartiendo, podemos observar en la gráfica que se desarrollan mayoritariamente en horario de mañana.



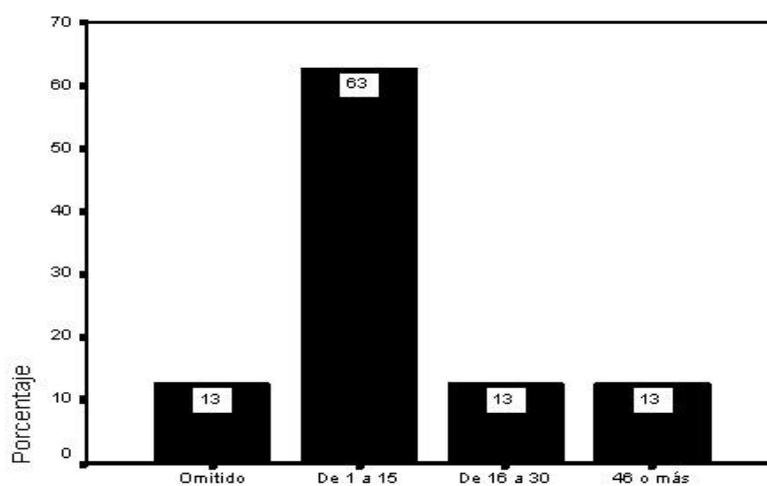
Horario de los cursos

La media de cursos que es impartida en los centros al año ronda entre 1 y 15 cursos como puede verse en el siguiente gráfico. Estos cursos se distribuyen entre cursos propios (estables, fijos cada año) y cursos aprobados (dependiendo de la convocatoria de cada año se imparten más o menos). El reparto de estos cursos al año es el que podemos observar en las distintas

gráficas que presentamos a continuación, donde vemos que los cursos que se desarrollan en mayor número son los propios.

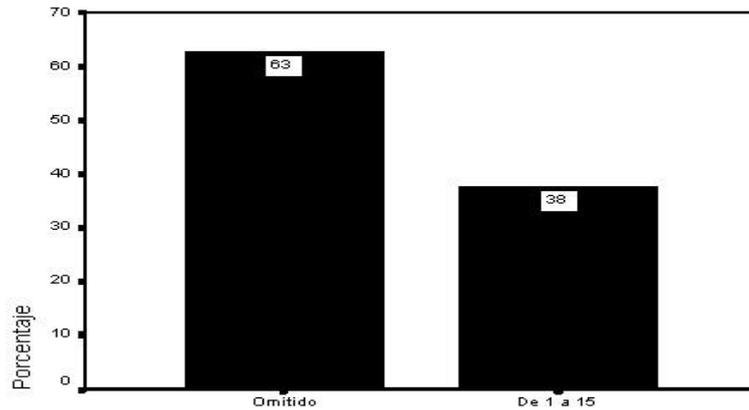


Media de cursos que se imparten al año



P16_1_1C

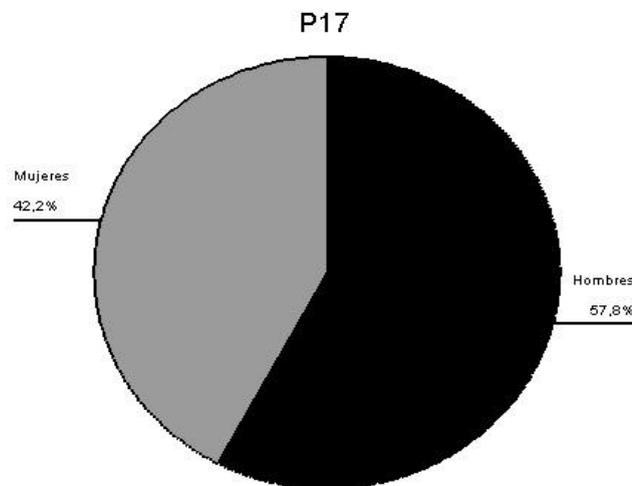
Cursos Propios



P16_2_1C

Cursos Aprobados

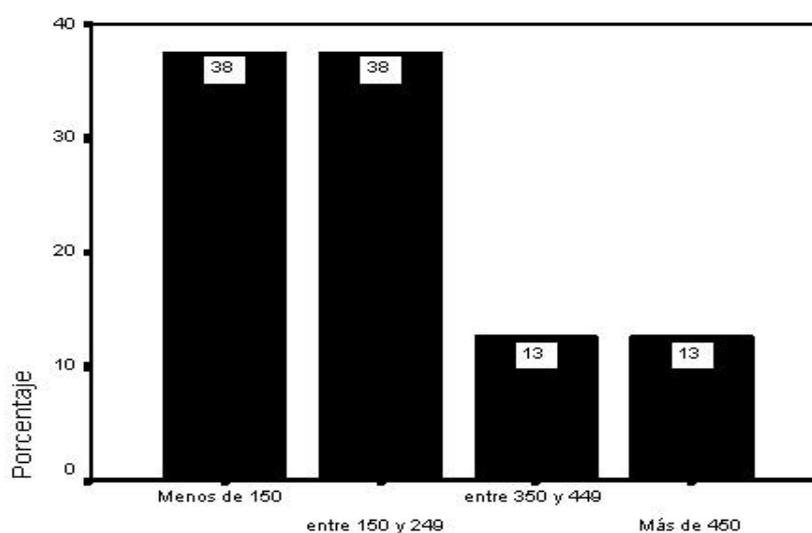
Otra variable analizada respecto a los datos del centro, son los alumnos. Hemos percibido, según se puede ver en el gráfico, que del total de alumnos que estaban en el momento de la recogida de datos en el centro, es mayor el porcentaje de hombres que el de mujeres.



Alumnos en el centro

La media al año de los alumnos que pasan por estos centros está repartida en dos categorías, la de entre 150 y 249 alumnos, y la de menos de 150 alumnos. Obsérvese la tabla y gráfica.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Menos de 150	3	37,5	37,5	37,5
	entre 150 y 249	3	37,5	37,5	75,0
	entre 350 y 449	1	12,5	12,5	87,5
	Más de 450	1	12,5	12,5	100,0
	Total	8	100,0	100,0	

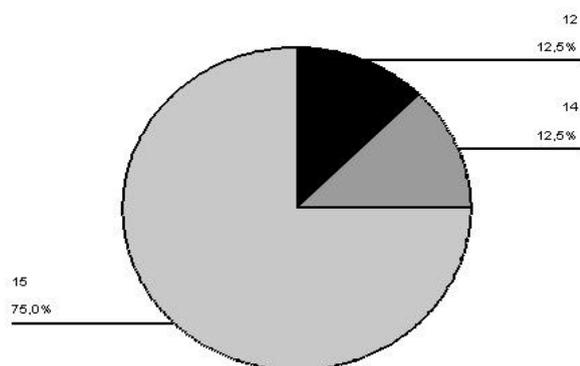


P18C

Media de alumnos en el centro al año

Partiendo de los datos concretos que se han proporcionado en la recogida de éstos, se puede puntualizar que el número medio más bajo de alumnos al año es el de 110 alumnos, a éste le siguen otros como son 120, 145, 150, 225 (en dos centros), 435, y por último, el dato más alto que es de 1100 alumnos al año.

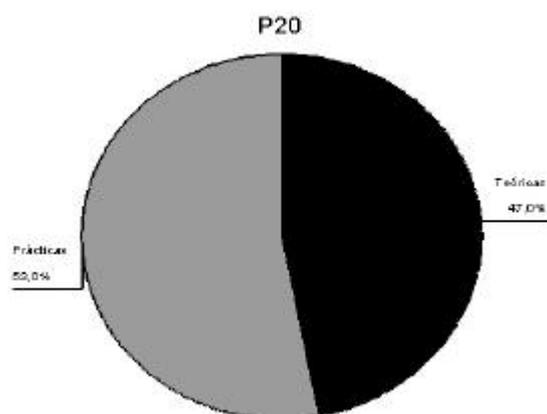
La media de alumnos por curso es de 15, tal y como está regulado, aunque también se considera en algunos centros que la media es inferior a 15, concretamente de 14 y 12 alumnos por curso.



Media de alumnos por curso

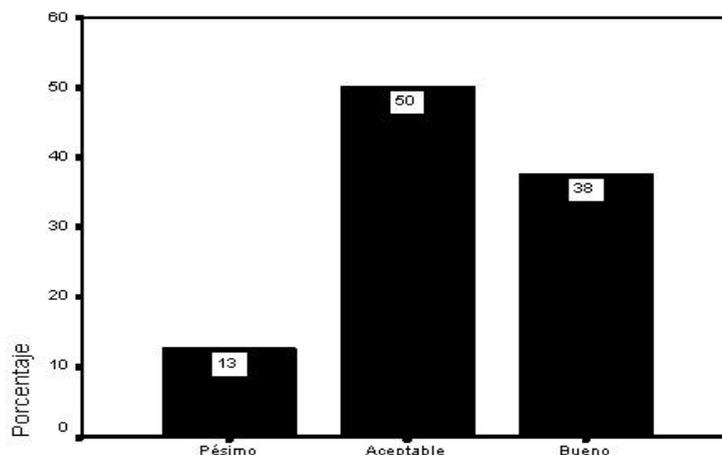
El número de aulas que poseen los centros se encuentran repartidas en aulas de teoría y en aulas de prácticas. La media de aulas totales es de unas 16 por centro, de la cual hay que especificar, según los datos propios aportados en el proceso de recogida de los mismos, que el centro con mayor número de aulas es el que tiene 35, y el que menos posee 6 aulas.

Del total de aulas, el 53% son de prácticas y el 47% de teoría, como podemos ver en la gráfica. De este porcentaje de aulas de prácticas hay que señalar que pueden ser de distintas clases, normalmente son laboratorios y talleres.



Aulas del centro.

El proceso seguido para la selección de los directores de los centros es considerado aceptable en un 50% de los casos, y bueno en un 37'5%, tal y como podemos observarlo en el gráfico.



P21
Sistema selección Directores.

Puntualizar que las respuestas proporcionadas para justificar el sistema seguido en la selección de los directores de los centros de FPO han sido distintas en algunos casos, lo que indica que el proceso no está bien definido.

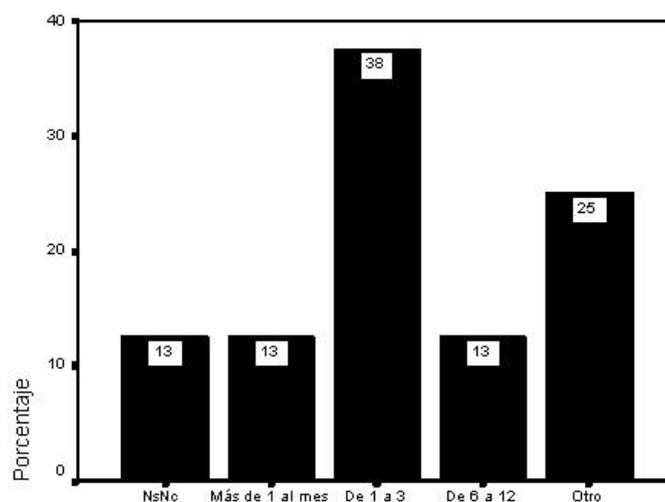
En la mayoría de éstos, se ha expuesto que es un concurso de méritos, algunos resaltan que se tiene en cuenta la experiencia en FPO como funcionario. El proceso lo realiza la administración y en algunos casos se especifica que dentro de ese concurso de méritos se realiza también una memoria y una entrevista.

Los directores exponen algunas recomendaciones, como son, por un lado, que debería realizarse esta selección por sistema de libre designación, y por otro, que en el proceso se deberían tener en consideración las opiniones de los docentes del centro.

Otro aspecto es la frecuencia con la que los directores mantienen reuniones con el personal docente del centro y la mayoría expresa que ésta es la comprendida entre 1 y 3 meses, mientras en otros casos se indica que la

frecuencia es considerada mayor, o casos donde es menor, como algunos directores que han señalado que es diaria o que se mantiene siempre que sea necesario.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NsNc	1	12,5	12,5	12,5
	Más de 1 al mes	1	12,5	12,5	25,0
	De 1 a 3	3	37,5	37,5	62,5
	De 6 a 12	1	12,5	12,5	75,0
	Otro	2	25,0	25,0	100,0
	Total	8	100,0	100,0	

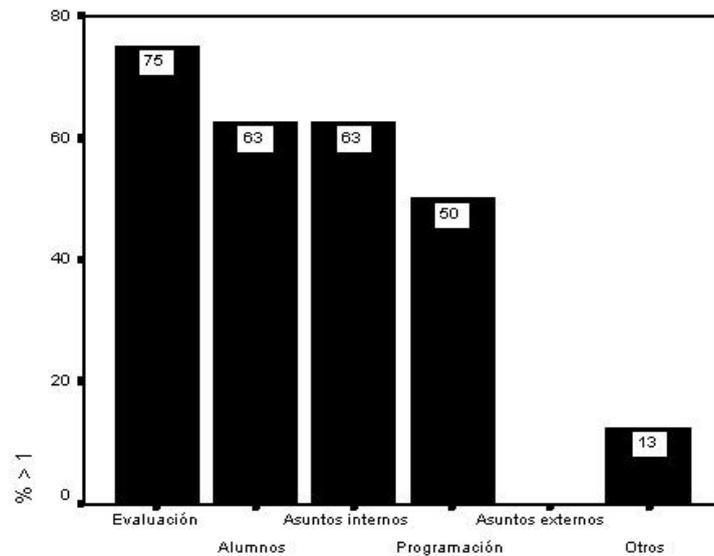


P22

Frecuencia de las reuniones con docentes.

Estas reuniones que se mantienen con el personal docente se centran en distintos aspectos, los tres más comunes son las evaluaciones de cursos, información sobre el alumnado y asuntos internos del centro.

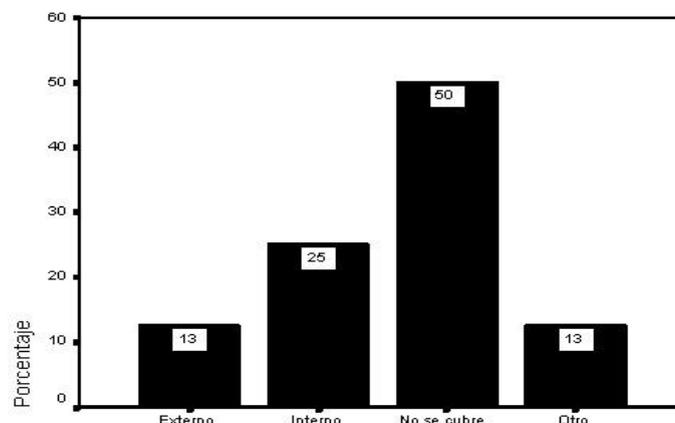
Un tema que no resalta ningún director es el relacionado con asuntos externos al centro; mientras otros han especificado que se realizan reuniones sobre otros temas como son los relacionados con cuestiones de personal.



Temas de las reuniones.

En los casos en que por alguna circunstancia un formador no pueda asistir a su clase, la vacante de éste no suele ser cubierta en la mitad de los casos, sólo es en un 25% cubierta y esa sustitución la realiza un formador que pertenece al centro, es decir, personal interno funcionario.

En algunos casos se ha especificado que no es un formador interno ni externo al centro el que cubre la vacante, sino otro tipo de personal. Concretamente esa vacante es cubierta por la jefatura de estudios.

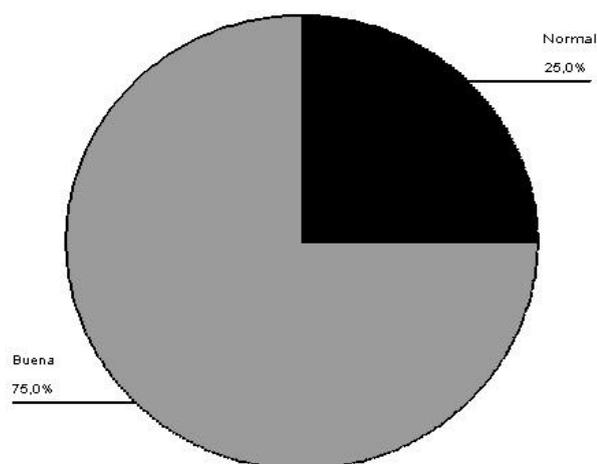


P24

Cubrimiento de vacantes.

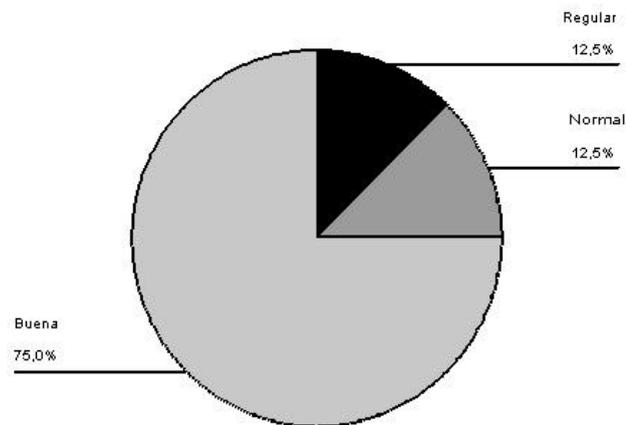
Seguidamente se presentan los resultados obtenidos de los cuestionarios de los directores en referencia a diversos aspectos didácticos y organizativos.

Por un lado, hay que señalar que la dotación de material a los alumnos es considerada buena en la mayoría de los casos, mientras que un porcentaje menor la considera normal.



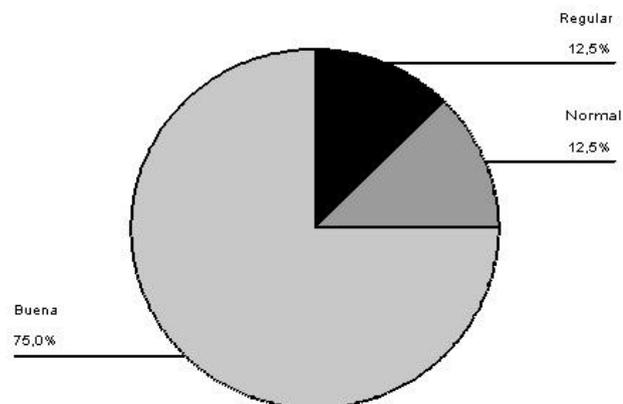
Dotación de material al alumnado.

En cuanto a los recursos materiales con que cuenta el centro como son herramientas informáticas, fungibles, etc., los directores opinan también mayoritariamente que son buenos. Nos encontramos en este apartado un porcentaje menor, concretamente del 12'5% que resaltan que éstos son normales y otro 12'5% que indican que son regulares.



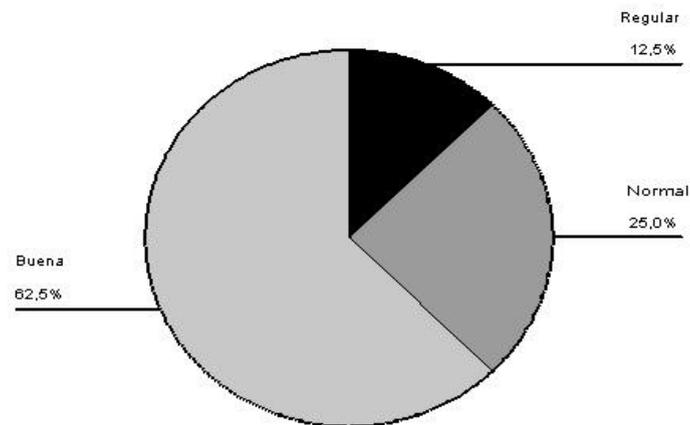
Recursos materiales.

En cuanto a la ubicación de las aulas también es considerada buena en un 75% de los casos, mientras por otro lado destacan con un porcentaje menor que la ubicación es normal, y en otro caso, que esta ubicación es regular.



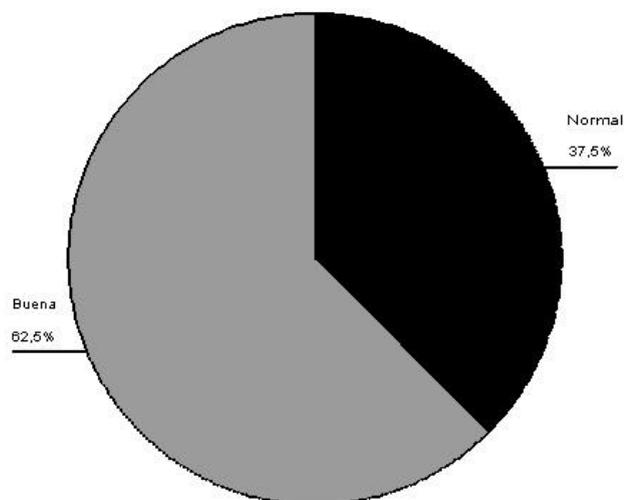
Ubicación de aulas.

También respecto a la ubicación, pero en este caso de talleres, laboratorios, etc., se obtiene una valoración buena en un 62'5%, a la cual le sigue con un 25% de los casos que esta ubicación es normal.



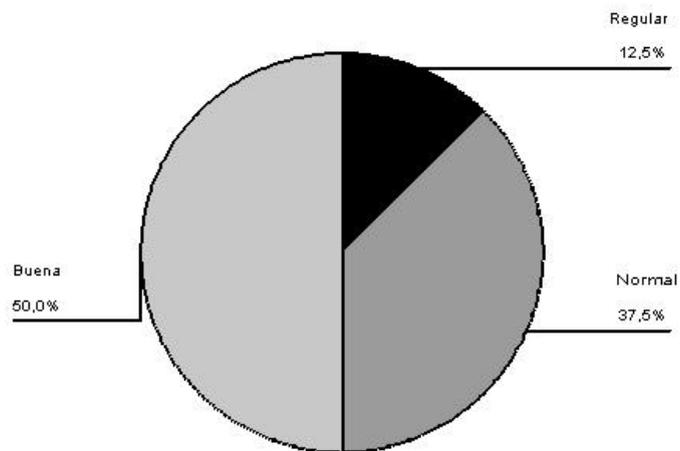
Ubicación de talleres, laboratorios, etc.

Otro aspecto relacionado con la organización del centro es el horario de éste, y sobre el cual se opina, mayoritariamente, que es bueno para el funcionamiento del centro.



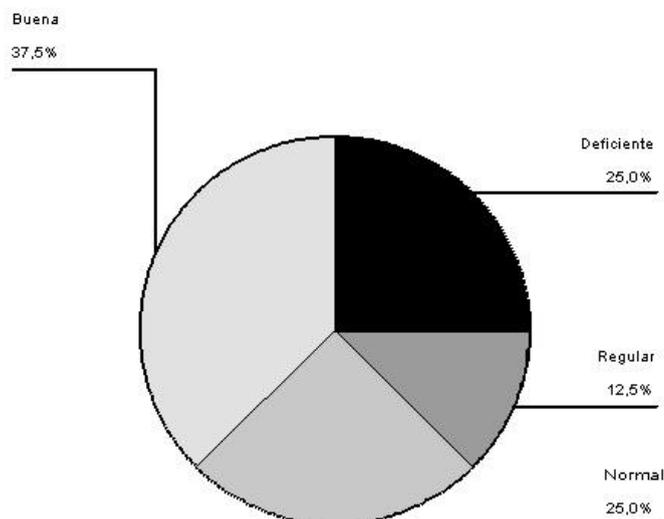
Horario del centro.

Las normas de funcionamiento del centro son un aspecto que es considerado en la mitad de los casos bueno, mientras que otros directores opinan que son normales. Concretamente es el 37'5% el que opina que son buenas, y un porcentaje mínimo del 12'5% opina que son regulares.



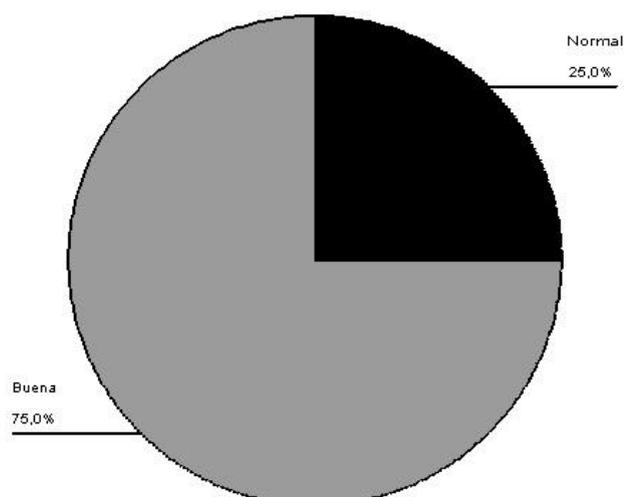
Normas de funcionamiento.

Un aspecto que ha obtenido variedad de respuesta es el relacionado con los recursos económicos ya que es destacado como bueno en un 37'5%, y le sigue con un 25% los casos en los que se opina que los recursos económicos son normales y los que lo consideran un aspecto deficiente.



Recursos económicos.

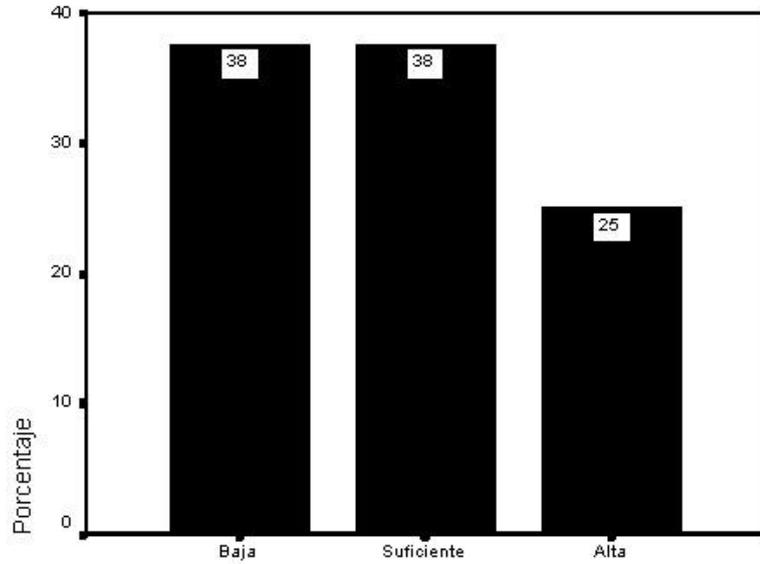
El clima del centro ha sido otro aspecto analizado y es considerado bueno por la casi totalidad de los encuestados, solamente un 25% lo considera normal.



Clima del centro.

Anteriormente se ha mencionado la opinión que tienen los directores de los centros respecto a los recursos económicos, concretando este aspecto, se les ha preguntado cómo valoran la dotación presupuestaria de los cursos y los datos resultantes coinciden en un mismo porcentaje (38%), en dos aspectos, el de suficiente y el de baja. Tan solo el 25% de los encuestados considera esta dotación presupuestaria de los cursos como alta.

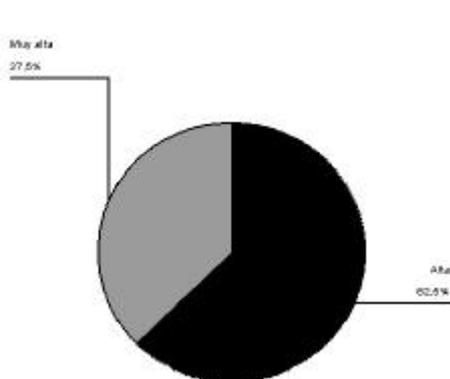
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Baja	3	37,5	37,5	37,5
	Suficiente	3	37,5	37,5	75,0
	Alta	2	25,0	25,0	100,0
	Total	8	100,0	100,0	



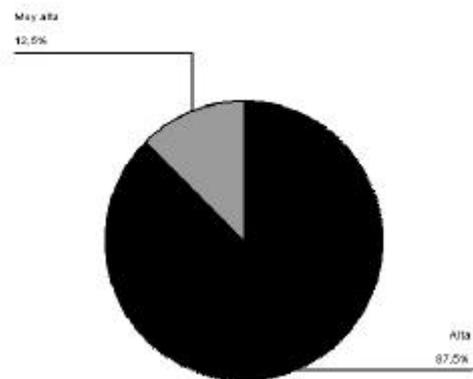
P26

Dotación presupuestaria cursos.

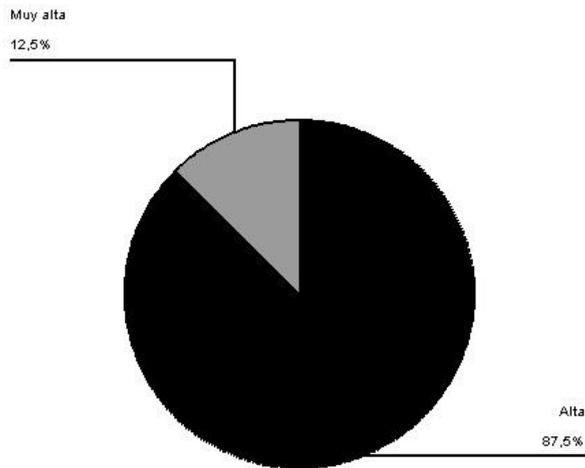
Respecto a la eficacia del personal que trabaja en el centro, tanto docente, técnicos, administrativos y otros, los directores opinan que es muy alta en el caso de los docentes, alta en el caso de técnicos y administrativos, y respecto a otro tipo de personal sólo se ha señalado el de ordenanzas, y esta eficacia es considerada por un lado como muy alta, mientras en otro caso es considerada como baja, el 75% restante no ha indicado ningún personal en este apartado. Todo ello lo podemos observar en los siguientes gráficos.



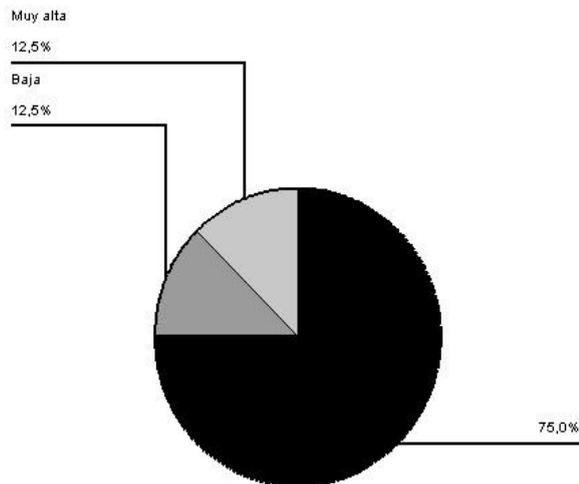
Eficacia de los docentes.



Eficacia de los técnicos.



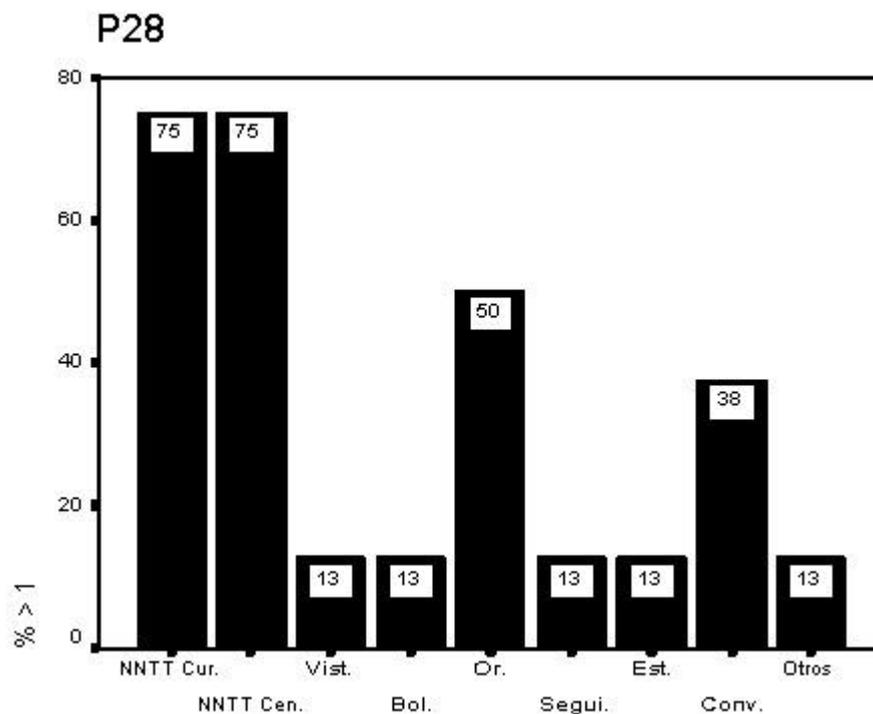
Eficacia de los administrativos.



Eficacia de otro personal (ordenanzas).

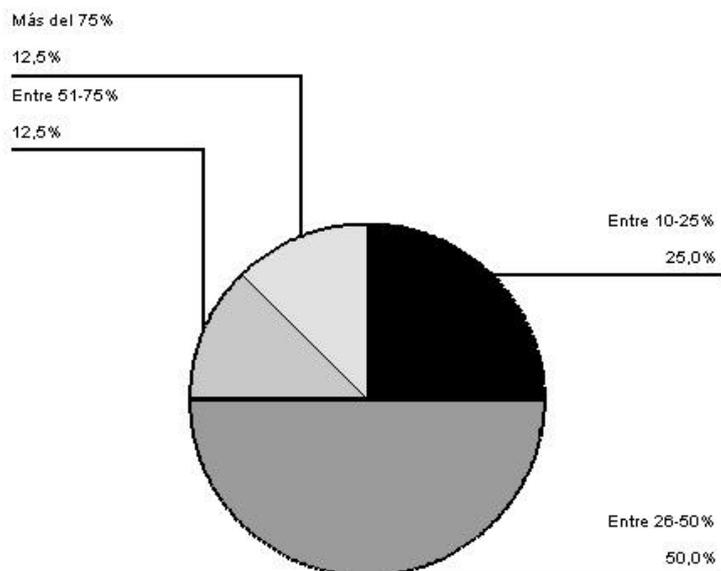
De todas las actividades que se pueden llevar a cabo en un centro para ofrecer una mejor calidad de su servicio formativo hay que destacar las tres actividades más innovadoras que se realizan en los centros analizados. Éstas son: el uso de nuevas tecnologías en los cursos, el uso de nuevas tecnologías en la organización y gestión del centro, y el orientar a los alumnos hacia posibles salidas profesionales. Además otras actividades que se realizan, pero en menor porcentaje, son las relacionadas con la organización de visitas de los alumnos a centros e instituciones, el gestionar una bolsa de trabajo para los alumnos del centro, realizar un seguimiento formativo de los alumnos después

del curso, desarrollo de estudios y prospecciones, firmas de convenios con otras entidades o empresas, y realizar prácticas en empresas.



Actividades innovadoras.

De los alumnos que han realizado algún curso de formación profesional ocupacional en estos centros a lo largo de los últimos tres años, se han insertado entre el 26 y 50%. Así lo resalta el 50% de los directores encuestados. Se señalan otros intervalos diferentes de inserción de los alumnos pero con un porcentaje menor, obsérvese en la gráfica.

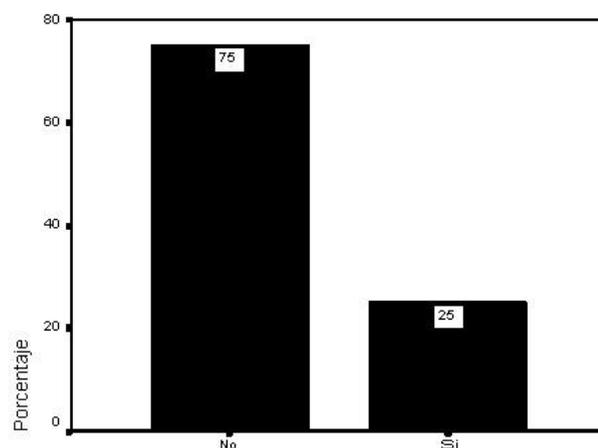


Porcentaje de inserción de los alumnos.

En cuanto a la evaluación didáctica de los cursos que se desarrollan en el centro esta es realizada continuamente, es decir, es continua / formativa, así lo resalta el 100% de los encuestados.

Y respecto a la evaluación externa del centro, sólo se especifica que se realiza en dos casos, en los cuales se menciona que la realiza la Delegación provincial de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico. En los otros casos se comenta que no se realiza este tipo de evaluación y algunos motivos que justifican este hecho son: *por carencia de medios, el centro disfruta de una buena fama en calidad de formación en el exterior (empresarial), y que está previsto que esta evaluación la realice una empresa privada.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No	6	75,0	75,0	75,0
	Si	2	25,0	25,0	100,0
	Total	8	100,0	100,0	



P31

Realización de evaluación externa del centro.

Respecto al sistema de evaluación interna del centro se aprecian distintos modos de realizarlo, entre los cuales hay que señalar:

- Pasar encuestas a los alumnos sobre el curso y el centro.
- Análisis de la inserción laboral de los alumnos.
- Evaluación continua del proceso de enseñanza – aprendizaje, y adaptación de la enseñanza a los cambios que sufren las ocupaciones.
- Pasar encuestas a los docentes sobre el curso y el centro.
- Verificar el cumplimiento de objetivos.

Algunas sugerencias para mejorar el centro son:

- Mejora de infraestructuras.
- Elaborar un reglamento de funcionamiento del centro que le proporcione mayor autonomía.
- Dotarle de una unidad de orientación y prospección de necesidades formativas.
- Mayor dotación presupuestaria para poder formar a más alumnos.

- Aprovechamiento de instalaciones para otras actividades formativas.
- Aumento de personal para poder acometer otras tareas.
- Acondicionar y adquirir dotaciones para dar respuesta a ciertas ocupaciones emergentes con posibilidades de inserción.
- Convocar oposiciones para docentes.

Por último hay que destacar las sugerencias para mejorar la dirección de estos centros de formación ocupacional:

- Dotar de una mayor autonomía económica y en tareas de gestión.
- Crear reuniones periódicas de directores de centros con los servicios de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico.
- Asistir a cursos y seminarios relacionados con la Formación Profesional Ocupacional.
- Más apoyo administrativo.

En síntesis, los datos del centro que nos han proporcionado los directores son:

- 1) Hay mayor porcentaje de formadores contratados que funcionarios.
- 2) La media de especialidades en los centros de FPO es entre 11 y 20 especialidades.
- 3) Los cursos son impartidos en horario de mañana.
- 4) La media de cursos que se imparten al año está comprendida entre 1 y 15. Esta media la compone dos tipos de cursos, los propios y los aprobados. Los cursos que más se imparten en estos centros son los propios.

- 5) Son en mayoría hombres los que están cursando los cursos, que mujeres.
- 6) La media de alumnos al año esta comprendida entre 150 y 249.
- 7) La media de alumnos por curso es de 15 o inferior a ésta, pero siempre superior a 12.
- 8) La media de aulas (teóricas y prácticas) por centro es de 16. De éstas predominan las aulas de prácticas.
- 9) El proceso de selección de los directores de los centros es considerado aceptable. Esta selección no se encuentra definida aunque considera favorable algunos aspectos tales como la experiencia en FPO.
- 10) Los directores mantienen reuniones con el personal docente del centro con una frecuencia comprendida entre 1 y 3 meses.
- 11) La reuniones son fundamentalmente para tratar temas relacionados con la evaluación de los cursos.
- 12) Las vacantes de formadores no suelen ser cubiertas en la mayoría de los casos, y si se cubren es por parte de un formador funcionario perteneciente al centro.
- 13) Algunas anotaciones respecto a como consideran ciertos aspectos didácticos y organizativos los directores de los centros son las que presentamos en el cuadro:

- La dotación de material a los alumnos.	Buena
- Los recursos materiales con que cuenta el centro (herramientas, informáticos, fungibles,...).	Buenos
- La ubicación de las aulas teóricas.	Buena

- La ubicación de los talleres, laboratorios,	Buena
- El horario del centro.	Bueno
- Las normas de funcionamiento del centro.	Buenas
- Los recursos económicos.	Buenos
- El clima del centro.	Bueno

14) La dotación presupuestaria de los cursos es considerada en un 38% como suficiente y también como baja.

15) La eficacia del personal docente es considerada muy alta; la del personal técnico y administrativo es considerada como alta.

16) Las tres actividades innovadoras que se realizan más en los centros son:

- Uso de nuevas tecnologías en los cursos.
- Uso de nuevas tecnologías en la organización y gestión del centro.
- Orientar a los alumnos hacia posibles salidas profesionales.

17) El porcentaje de inserción de los alumnos en los últimos tres años ha estado comprendido entre el 26 y 50%.

18) La evaluación didáctica de los cursos es realizada de forma continua.

19) No se suele realizar evaluación externa del centro.

1.2. Resultados obtenidos del Estudio Estadístico

1.2.1. Tablas de Contingencia

El valor de la Chi-cuadrado es un contraste de hipótesis que tiene como hipótesis nula que las variables del cruce son independientes y como hipótesis alternativa que son dependientes, es decir, que indica si hay alguna dependencia o independencia entre ambas variables.

La forma de interpretar el valor de la Chi-cuadrado consiste en fijar un nivel de confianza alfa, que usualmente suele ser al 95% (por lo que el alfa es 0.05) y a partir del valor Chi-cuadrado vemos el valor que deja de probabilidad a su derecha (se llama p-valor o valor de significación) de forma que si el p-valor es menor o igual que el alfa que nosotros hemos fijado, 0'05, se acepta la hipótesis alternativa (se rechaza la hipótesis nula) y tomamos que las variables son dependientes y existe una relación entre ellas.

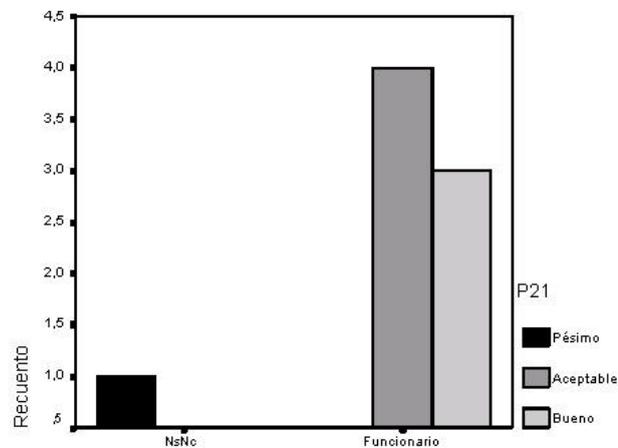
Presentamos a continuación distintas tablas de contingencia:

Tabla 1: Distribución de la variable situación laboral con valoración del sistema de selección.

Tabla de contingencia P9 * P21						
			P21			Total
			Pésimo	Aceptable	Bueno	
P9	NsNc	% de P9	100,0%			100,0%
		% de P21	100,0%			12,5%
		% del total	12,5%			12,5%
	Funcionario	% de P9		57,1%	42,9%	100,0%
		% de P21		100,0%	100,0%	87,5%
		% del total		50,0%	37,5%	87,5%
Total	% de P9	12,5%	50,0%	37,5%	100,0%	

	% de P21	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	12,5%	50,0%	37,5%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8,000(a)	2	,018



P9

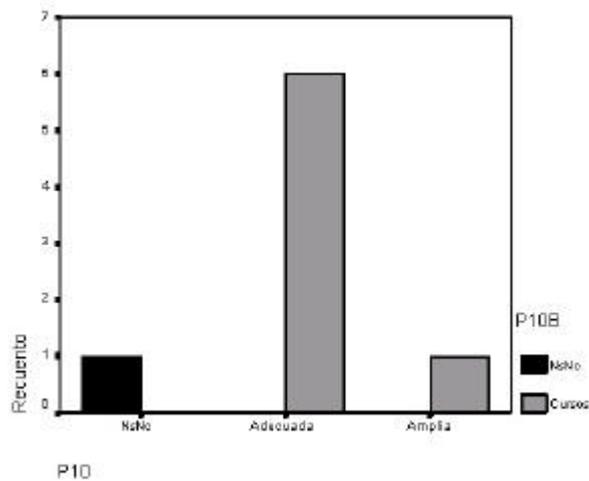
En este cruce de variables se observa que a nivel alfa 0'05 sí hay relación significativa entre ambas variables. Y que el 50% de directores funcionarios opina que el sistema de selección es aceptable.

Tabla 2: Distribución de la variable formación complementaria en técnicas de dirección con el medio más utilizado para formarse en dicho campo.

Tabla de contingencia P10 * P10B					
			P10B		Total
			NsNc	Cursos	
P10	NsNc	% de P10	100,0%		100,0%
		% de P10B	100,0%		12,5%

		% del total	12,5%		12,5%
Adecuada		% de P10		100,0%	100,0%
		% de P10B		85,7%	75,0%
		% del total		75,0%	75,0%
Amplia		% de P10		100,0%	100,0%
		% de P10B		14,3%	12,5%
		% del total		12,5%	12,5%
Total		% de P10	12,5%	87,5%	100,0%
		% de P10B	100,0%	100,0%	100,0%
		% del total	12,5%	87,5%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8,000(a)	2	,018

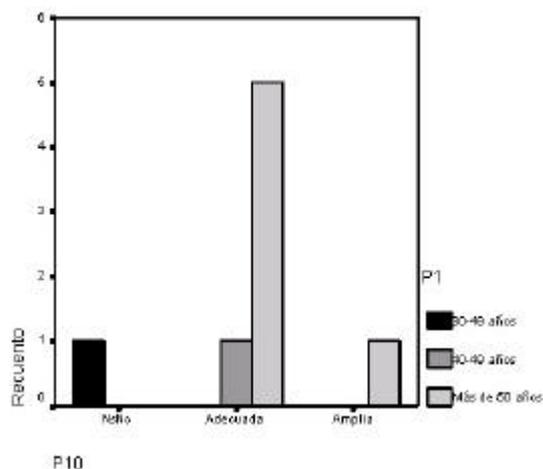


En este cruce de variables se observa que a nivel alfa 0'05 sí hay relación significativa entre ambas variables. Y destaca con el 75% los directores que consideran adecuada su formación en técnicas de dirección y explicitan que la han adquirido a través de la realización de cursos.

Tabla 3: Distribución de la variable formación complementaria en técnicas de dirección con la edad.

Tabla de contingencia P10 * P1						
			P1			Total
			30-49 años	40-49 años	Más de 50 años	
P10	NsNc	% de P10	100,0%			100,0%
		% de P1	100,0%			12,5%
		% del total	12,5%			12,5%
	Adecuada	% de P10		16,7%	83,3%	100,0%
		% de P1		100,0%	83,3%	75,0%
		% del total		12,5%	62,5%	75,0%
	Amplia	% de P10			100,0%	100,0%
		% de P1			16,7%	12,5%
		% del total			12,5%	12,5%
Total	% de P10	12,5%	12,5%	75,0%	100,0%	
	% de P1	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	12,5%	12,5%	75,0%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8,222(a)	4	,084



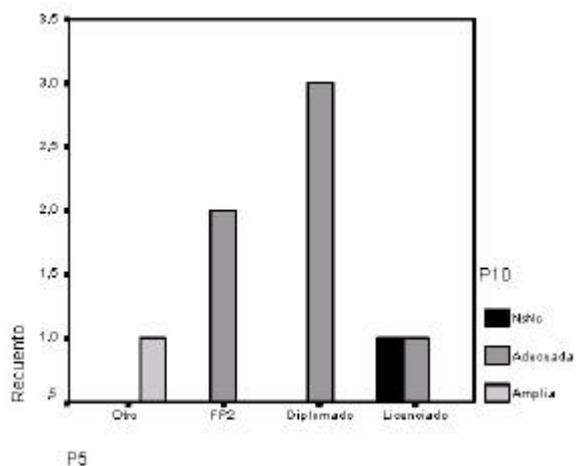
En este cruce de variables se observa que para la muestra recogida (8 directores:100%) no hay dependencia entre ambas variables, pero socialmente sí tiene interpretación. Se aprecia que en el 62'5% de los directores de más de 50 años consideran que su formación complementaria es adecuada.

Tabla 4: Distribución de la variable titulación con la formación complementaria en técnicas de dirección.

Tabla de contingencia P5 * P10						
			P10			Total
			NsNc	Adecuada	Amplia	
P5	Otro	% de P5			100,0%	100,0%
		% de P10			100,0%	12,5%
		% del total			12,5%	12,5%
	FP2	% de P5		100,0%		100,0%
		% de P10		33,3%		25,0%
		% del total		25,0%		25,0%
	Diplomado	% de P5		100,0%		100,0%
		% de P10		50,0%		37,5%
		% del total		37,5%		37,5%
	Licenciado	% de P5	50,0%	50,0%		100,0%
		% de P10	100,0%	16,7%		25,0%
		% del total	12,5%	12,5%		25,0%

Total	% de P5	12,5%	75,0%	12,5%	100,0%
	% de P10	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	12,5%	75,0%	12,5%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,333(a)	6	,079



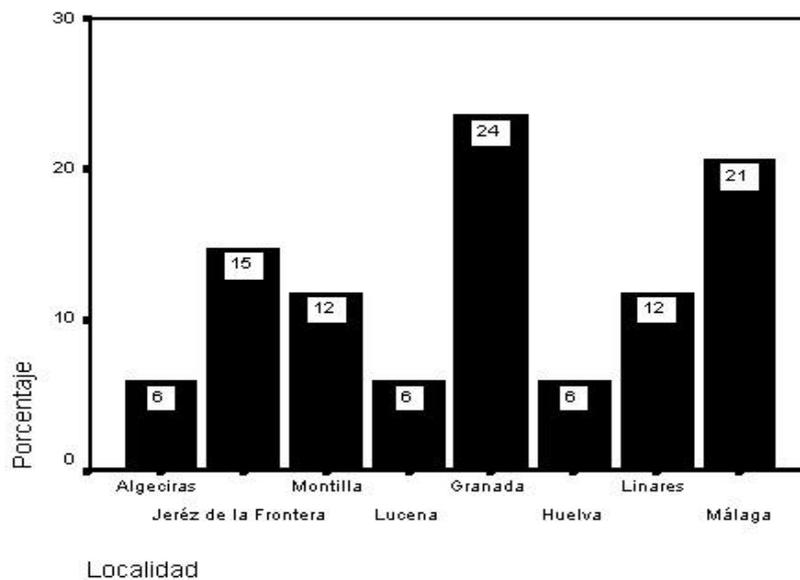
En este cruce de variables se observa que para la muestra recogida (8 directores:100%) no hay dependencia entre ambas variables, pero socialmente sí tiene interpretación. Apreciamos que el 37'5% de los directores diplomados opinan tener una formación complementaria adecuada.

2. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE FORMADORES

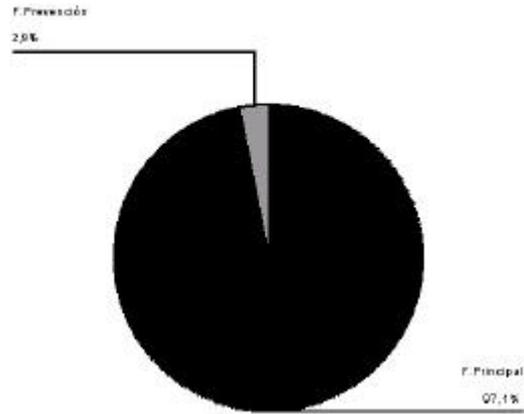
2.1. Análisis Descriptivo de los Formadores

Se presentan los datos obtenidos de los cuestionarios pasados a los formadores de los ocho centros propios de FPO de Andalucía organizados según las dimensiones del cuestionario.

En total han sido 34 formadores, y éstos pertenecen a las localidades que podemos observar en la gráfica.



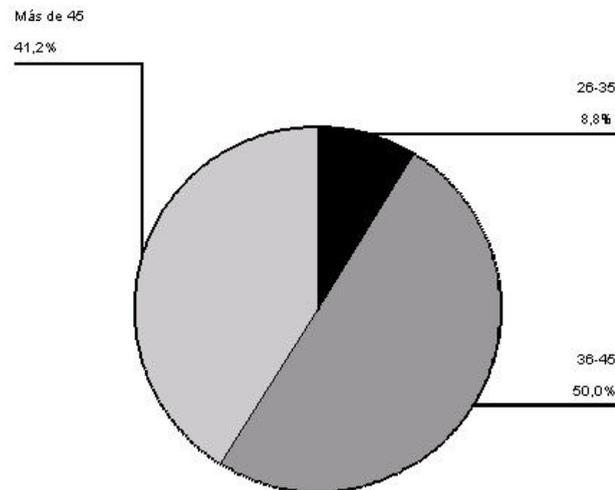
Los formadores encuestados son en mayoría, por un 97'1%, los que imparten el curso principalmente. El otro valor pertenece a un caso en que el formador sólo imparte el módulo de prevención de riesgos laborales.



Tipo de formador.

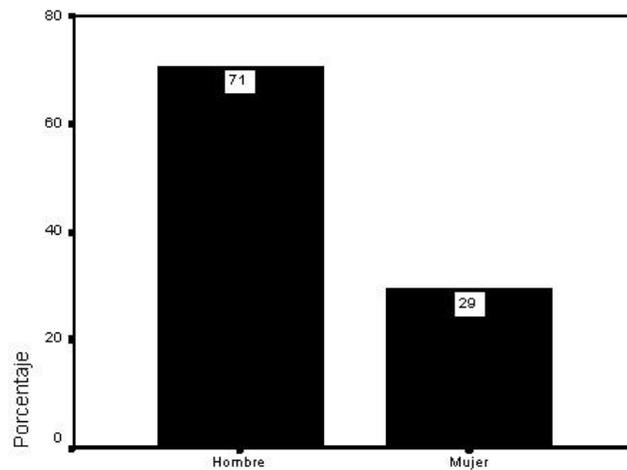
2.1.1. Datos Personales

La edad de los formadores esta comprendida entre los 36 y 45 años con un porcentaje mayor al cual le siguen los formadores con más de 45 años. Se observa que el porcentaje menor es el que esta compuesto por los formadores de una edad comprendida entre los 26 y los 35 años.



Edad de los formadores.

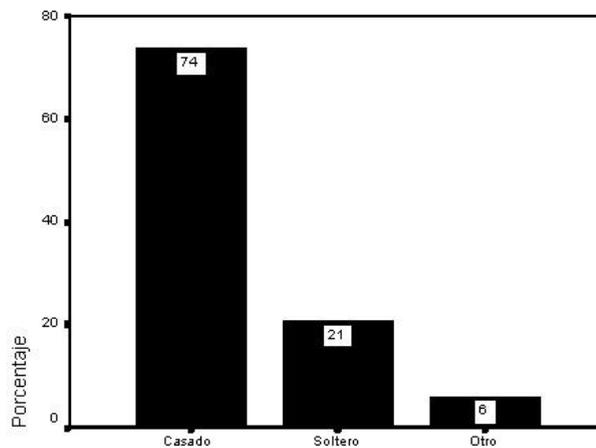
La mayoría de los formadores encuestados son hombres, mientras que las mujeres representan un 29%. Obsérvese en la gráfica.



P2

Distribución por Sexo.

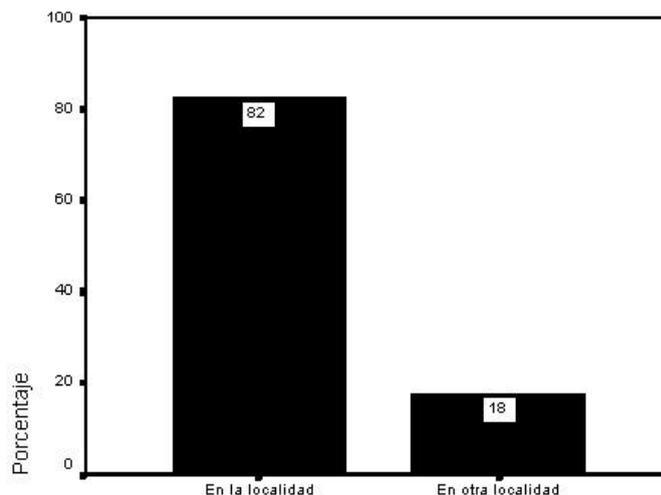
El estado civil de estos formadores es mayoritariamente el de casado, mientras hay otros que permanecen solteros o un porcentaje mínimo que se encuentran en otras situaciones.



P3

Estado civil.

La mayoría de los formadores residen en la misma localidad en la que esta ubicada el centro (82% de los casos). El resto son formadores que residen en otra localidad.



P4

Residencia durante el curso.

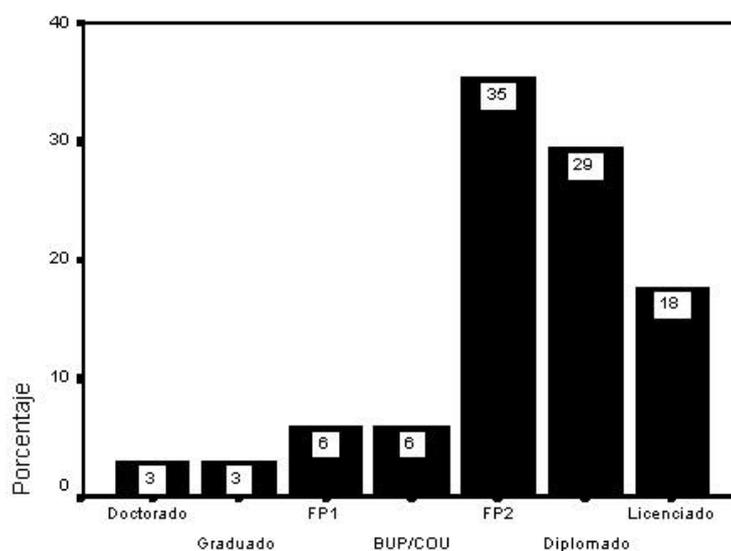
En síntesis, el perfil del formador es: hombre de una edad comprendida entre los 36 y 45 años, casado y residente en la misma localidad en donde se encuentra el centro.

2.1.2. Datos Formativos y Profesionales

En cuanto al aspecto de datos formativos se analizan, por un lado, la titulación que poseen los formadores y por otro, la formación didáctica y metodológica que poseen. Respecto al primer punto, la titulación académica que la mayoría de los formadores poseen es una Formación Profesional de Grado Superior (antigua FP II), a la cual le sigue con tan sólo un 6% de diferencia los formadores que son diplomados. En tercer lugar están los formadores licenciados. También se observa en la gráfica que un pequeño porcentaje de formadores tienen realizado el Doctorado.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Doctorado	1	2,9	2,9	2,9
	Graduado	1	2,9	2,9	5,9
	FP1	2	5,9	5,9	11,8

	BUP/COU	2	5,9	5,9	17,6
	FP2	12	35,3	35,3	52,9
	Diplomado	10	29,4	29,4	82,4
	Licenciado	6	17,6	17,6	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

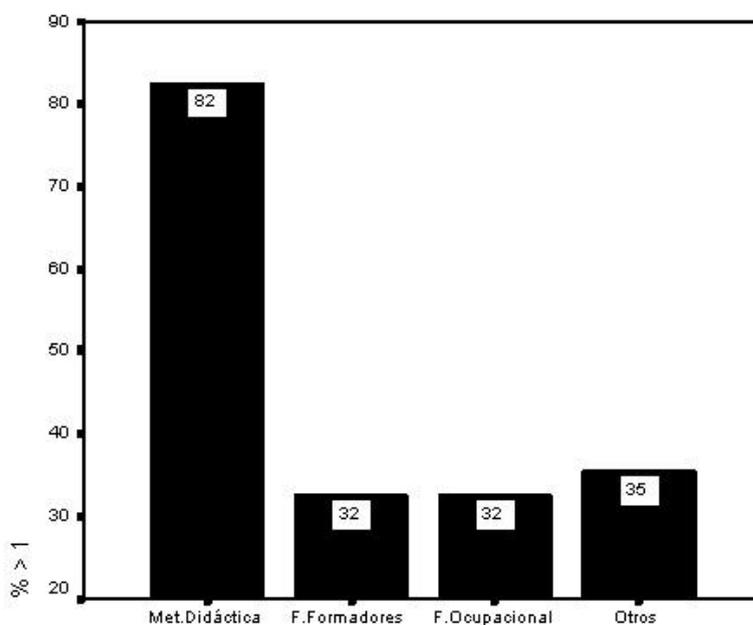


P5

Titulación.

Respecto al otro aspecto relacionado con los datos formativos (la formación didáctica y metodológica que poseen los formadores), hay que tener presente que para responder a esta cuestión se ofrecían tres opciones correspondientes a lo que está establecido legalmente como requisito imprescindible para ejercer la docencia en FPO, es decir, el curso de metodología didáctica, el curso de formador de formadores o el curso de formador ocupacional. También se proporcionó la opción “otros” para responder ante otro tipo de formación relacionada.

En total, de todos los formadores la formación didáctica y metodológica realizada por la mayoría es el curso de Metodología Didáctica, pero hay que señalar que estos cursos no son excluyentes, sino que más de un formador ha realizado varios de los que se les ofrecían como alternativas en la cuestión. De tal modo, esta cuestión queda reflejada como a continuación presentamos.



Formación didáctica y metodológica.

La opción otros con un 35% está comprendida por varios tipos de acciones formativas. La mayoritaria es la del curso de adaptación pedagógica (CAP), también hay formadores que han destacado en este apartado cursos pertenecientes al Plan de Formación e Inserción Profesional para formadores y relacionados con aspectos didácticos como son cursos de evaluación, recursos didácticos, programación, etc.

En cuanto a la duración de los tres cursos principales planteados, se observa que es muy diversa, incluso hay casos que realizando el mismo curso, la duración varía. Un ejemplo es el de formadores que han realizado el curso de metodología didáctica y unos lo han cursado con una duración de 60 horas y otros con una duración de 450 horas.

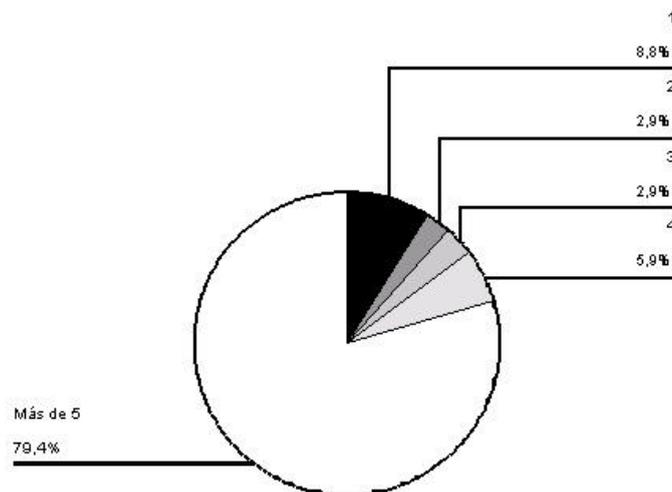
A continuación se presentan en un cuadro la diversidad de horas de duración de los cursos mencionados.

Metodología Didáctica	Formador de Formadores	Formador Ocupacional
40, 60, 100, 150, 160, 200, 300, 350, 400 y 450.	60, 100, 150, 300, 380 y 400.	30, 100, 300, 350 y 380.

Respecto a la experiencia profesional que poseen tanto en el ámbito específico de la FPO, en el ámbito general de la docencia, así como en otro ámbito no docente se ha obtenido:

En FPO, hay que distinguir dos aspectos. El primero de ellos consiste en ver cuántos cursos ha impartido en el centro donde estaba en el momento de la pasación del instrumento, y por otro lado, ver cuántos cursos ha impartido pero en otros centros.

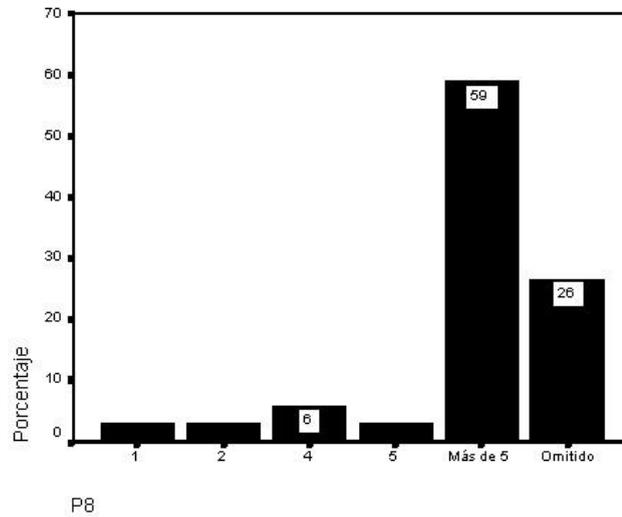
En el primer caso, la gran mayoría de los formadores han impartido más de cinco cursos en el mismo centro. Obsérvese en la gráfica.



Cursos impartidos en el mismo centro.

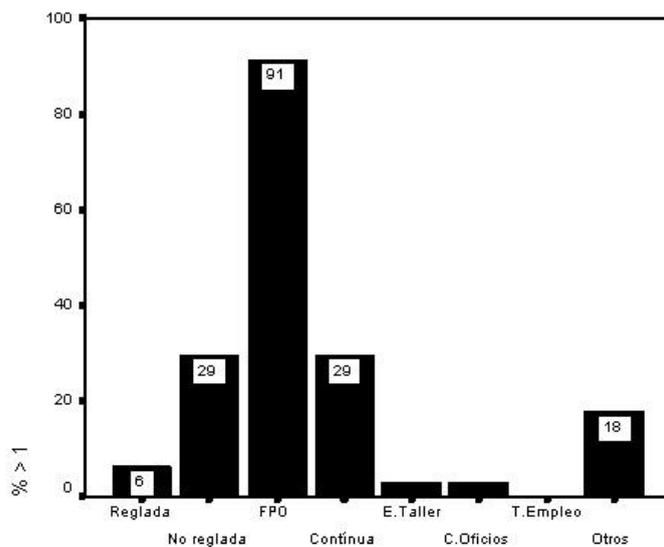
Y respecto al caso segundo, también se obtiene la misma situación, es decir, que la mayoría de los formadores han impartido más de cinco cursos en otros centros. Se puede observar también en la gráfica un porcentaje del 26%

de omitidos, lo que significaría que son formadores que no han realizado ningún curso en otro centro.



P8
Cursos impartidos en otros centros.

En cuanto a la experiencia en el ámbito docente en general, se aprecia que la mayoría de los formadores poseen experiencia en FPO, y después de ésta le sigue con un mismo porcentaje, un 29%, los formadores con experiencia en formación no reglada (academias, ayuntamientos) y los formadores con experiencia en formación profesional continua (cursos para trabajadores).



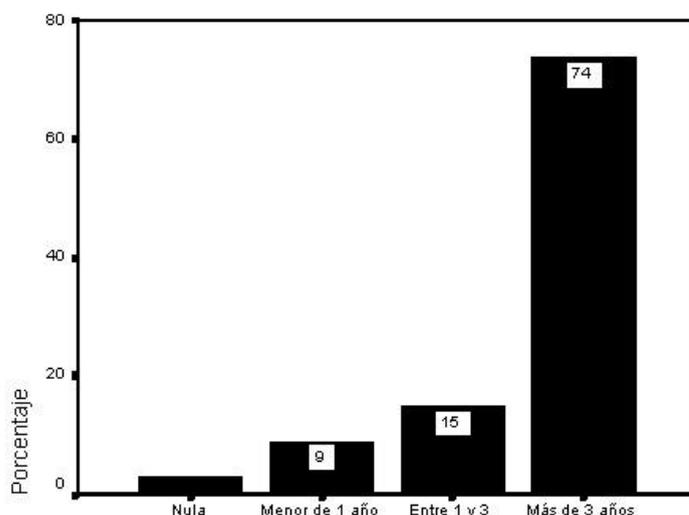
Experiencia docente.

También se advierte que existen formadores con formación en otros campos, como es la formación profesional reglada (colegios, institutos), escuelas taller y casas de oficios.

Por el contrario, no se aprecia ningún formador que tenga experiencia en talleres de empleo.

La opción otros corresponde a los formadores que poseen experiencia en el ámbito de la formación para empresas, asociaciones y colectivos sociales.

Y en cuanto a la experiencia profesional no docente, hay diversidad, desde formadores que no poseen dicha experiencia, hasta formadores que poseen más de 3 años de experiencia. Éste último caso es el que se da en mayoría.



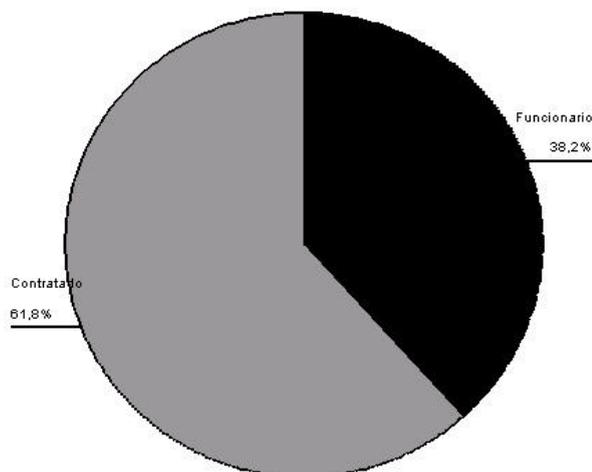
P10

Experiencia profesional no docente.

Este tipo de experiencia está relacionada con la especialidad de los cursos que imparte cada formador. Obsérvese en la siguiente tabla algunos ejemplos.

EXPERIENCIA PROFESIONAL	CURSO
Enfermera (asistencia) y supervisora (gestión)	Auxiliar enfermería geriátrica
Graduado social: gestión laboral, fiscal y contable, así como la dirección del personal administrativo.	Administrativo gestión fiscal de empresas
Administrativa, contable	Empleado de oficina
Medico en residencia geriátrica, Consulta privada	Geriatría para auxiliares de enfermería
Empresa soldadura, dirección técnica	Soldador de estructuras metálicas ligeras
Asesoramiento fiscal y contable	Empleado de oficina
Coordinadora pedagógica, gestora de FPO	Formador ocupacional
Instalaciones hidrosanitarias y calefacción	Fontanero
Oficial de 1ª en varias empresas	Albañilería
Operador informático, responsable técnico en radio comunicación.	Técnico en hardware microinformático
Traductora de alemán	Alemán turístico
Mantenimiento instalación bobinador eléctricos	Electricista de edificios
Construcciones metálicas (sistemas de corte y soldadura de dichas construcciones)	Soldador armador de estructuras metálicas
Soldador	Soldadura

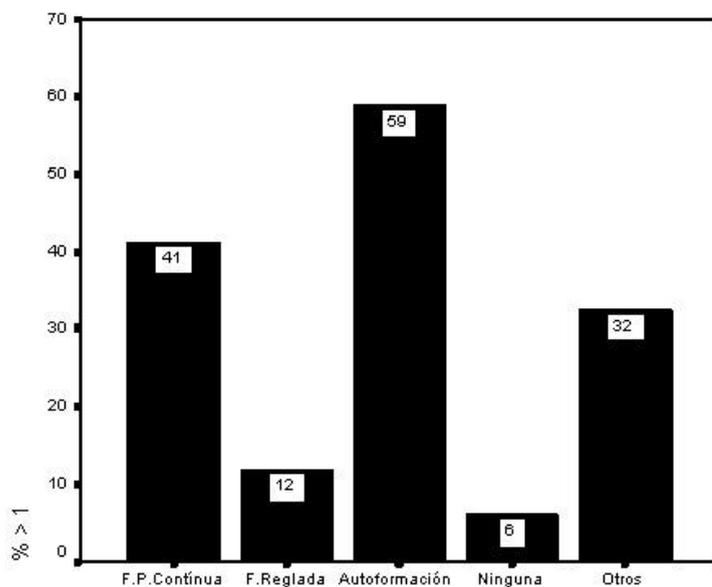
La situación laboral predominante en los formadores encuestados es la de contratados exclusivamente para el curso, frente a los funcionarios.



Situación laboral en el centro.

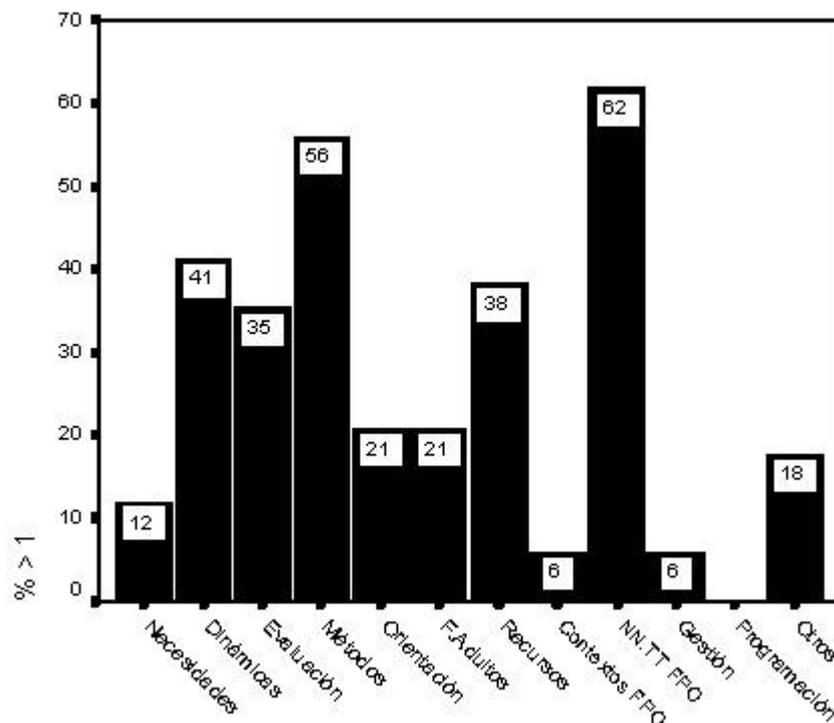
Los tres tipos de formación complementaria que han realizado mayoritariamente los formadores en el último año es, por este orden, la autoformación, cursos de formación continua , y otros tipos de formación

(perfeccionamiento técnico a través de los cursos del INEM y formación no reglada en academias).



Formación complementaria realizada.

Otro aspecto a destacar es que si en el caso de poder ampliar su formación metodológica, qué cursos realizarían, indicando hasta un máximo de cinco; y los cursos más demandados por los docentes son el de Nuevas Tecnologías en FPO, Métodos y Técnicas Pedagógicas, Dinámicas de Grupo, Recursos Didácticos y Evaluación.



Cursos más demandados por los formadores.

El apartado otros corresponde a formadores que no han interpretado bien la cuestión ya que especifican cursos relacionados con su especialidad, y se les preguntaba por cursos de formación pedagógica.

Como resumen del apartado correspondiente a datos formativos y profesionales hay que destacar los siguientes como los más señalados:

- 1) Poseen una titulación de Formación Profesional de Grado Superior.
- 2) La formación didáctica y metodológica está adquirida a través del curso de Metodología Didáctica.
- 3) Han impartido más de cinco cursos de FPO en el mismo centro.
- 4) También han impartido más de cinco cursos de FPO en otros centros.
- 5) Posen una experiencia docente centrada en el ámbito de la FPO.

- 6) La experiencia profesional no docente es de más de tres años y está relacionada con la especialidad del curso que imparten.
- 7) La situación laboral de los formadores es la de contratados para impartir un curso concreto.
- 8) La formación complementaria que han realizado en el último año se basa en la autoformación.
- 9) El curso más demandado para ampliar su formación metodológica es el de las Nuevas Tecnologías en FPO.

2.1.3. Datos de Desarrollo de la Labor Docente en el Centro

La denominación de los cursos que imparten los formadores, así como la duración de éstos se presenta en la siguiente tabla:

CURSO	HORAS
Administrativo contable	940
Administrativo gestión fiscal de empresas	500
Albañilería	675
Alemán turístico	450
Aplicaciones informáticas de gestión	300
Autómatas programables aplicados a mecánica de fluidos	250
Automatista de procesos industriales eléctricos	90
Auxiliar administrativo	520
Auxiliar electrónica	300
Auxiliar enfermería geriátrica	300
Conductores de vehículos pesados	350
Control lógico programable	300
Ebanistería	900
Electricista de edificios	350
Empleado de oficina	430
Empleado de oficina	790
Fontanero	350
Formador ocupacional	300
Formador ocupacional	380
Frió industrial	1100
Frió industrial	1100

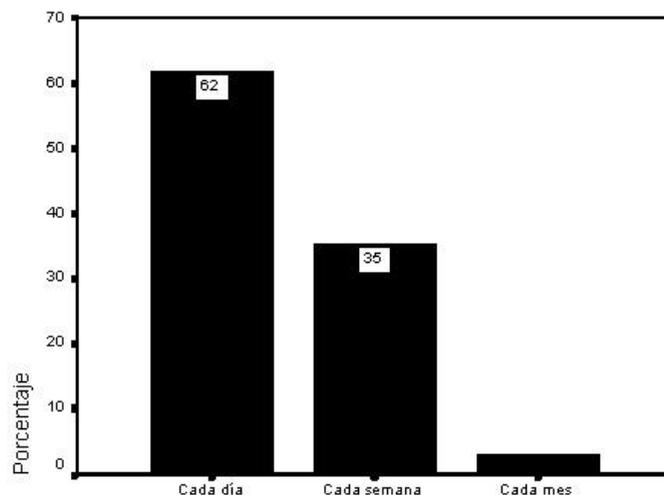
Geriatría para auxiliares de enfermería	585
Ingles turístico	395
Monitor de educación ambiental	400
Programador de aplicaciones de gestión entorno microprocesador	850
Programador de aplicaciones informáticas	950
Soldado-alicatado	500
Soldador armador de estructuras metálicas	600
Soldador de estructuras metálicas ligeras	380
Soldador estructuras metálicas ligeras	995
Soldadura	955
Técnico auxiliar en diseño industrial e interiores. Autocad.	215
Técnico de mantenimiento de autómatas programables	400
Técnico en hardware microinformático	800

Cursos impartidos y horas.

Todos los cursos que se observan en la tabla son impartidos bajo la modalidad presencial.

Respecto a la realización de la planificación de las clases, ésta es realizada a diario. Así lo indica el 62% de los formadores encuestados, tal y como puede verse en la gráfica. Otro intervalo de realización de la planificación de las clases es el de cada semana, señalado por el 35% de la muestra, y con un porcentaje mínimo tenemos a formadores que realizan dicha planificación cada mes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Cada día	21	61,8	61,8	61,8
	Cada semana	12	35,3	35,3	97,1
	Cada mes	1	2,9	2,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

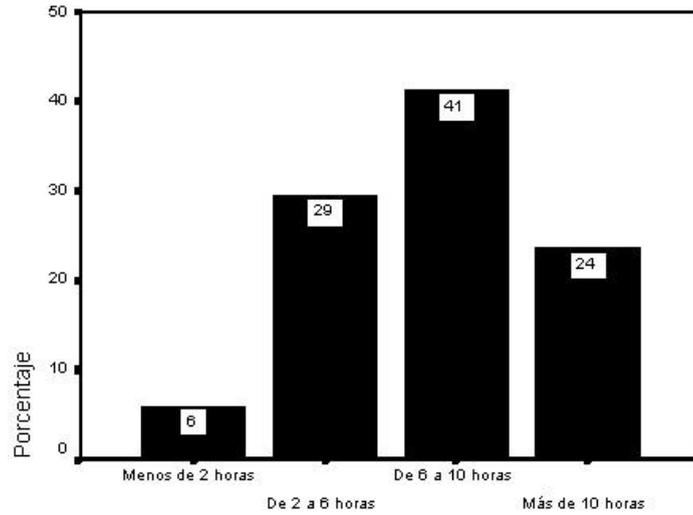


P16

Cuándo se realiza la planificación.

Las horas semanales que dedican los formadores a la preparación de las clases, fuera del centro, es la comprendida entre 6 y 10 horas, mayoritariamente. También se han señalado otros intervalos de tiempo, como los comprendidos entre 2 y 6 horas, otro de más de diez horas, y el de menos de dos horas, aunque éste último está presente con un porcentaje muy bajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Menos de 2 horas	2	5,9	5,9	5,9
	De 2 a 6 horas	10	29,4	29,4	35,3
	De 6 a 10 horas	14	41,2	41,2	76,5
	Más de 10 horas	8	23,5	23,5	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

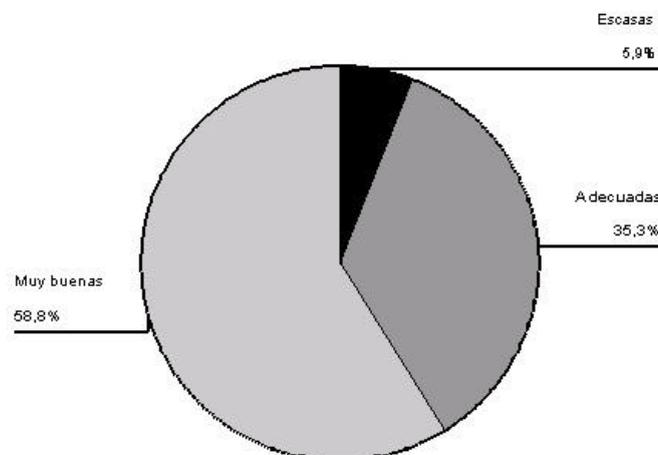


P17

Dedicación a la preparación de clases fuera del centro.

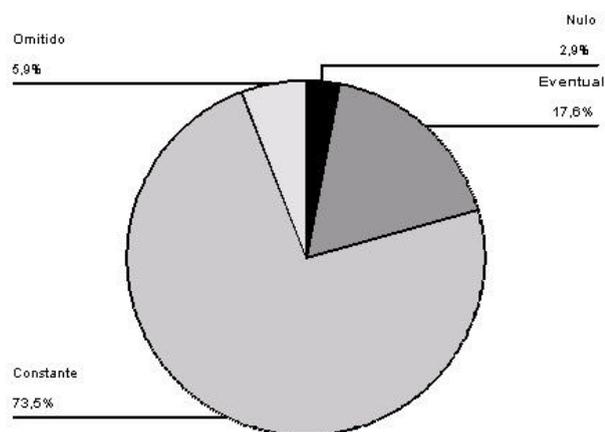
Otro aspecto por el que nos hemos interesado es el referente a las relaciones que se mantienen con los distintos miembros que forman parte del centro.

Respecto a las relaciones con los otros docentes del centro son consideradas como muy buenas en el 59% de los casos. En ningún caso se contempla que no se mantengan ningún tipo de relación.



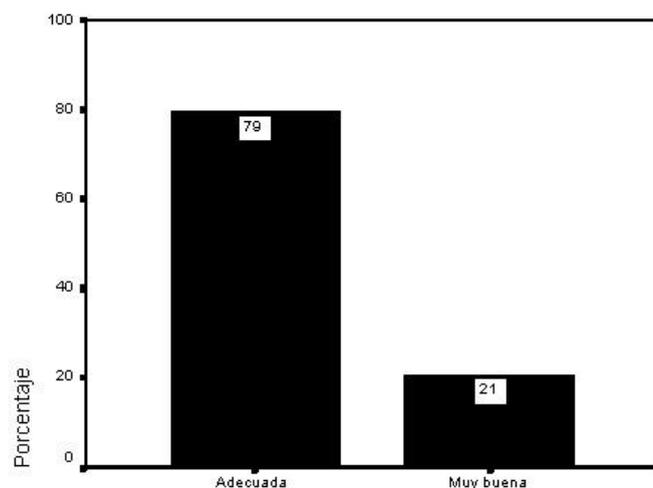
Relaciones con los formadores.

En cuanto al director del centro, el trato que se mantiene con éste es destacado como constante como observamos en la gráfica con el porcentaje del 73'5%. En este caso sí existe un pequeño porcentaje que indica que no se mantiene ninguna relación.



Trato con el director.

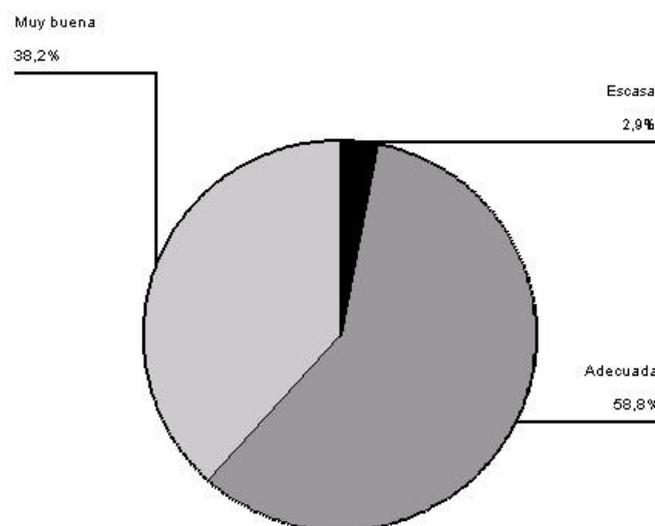
La relación con el grupo de alumnos es considerada como la adecuada por la mayoría de los formadores, mientras también hay un grupo de formadores que la consideran muy buena, tal vez excesiva.



P20

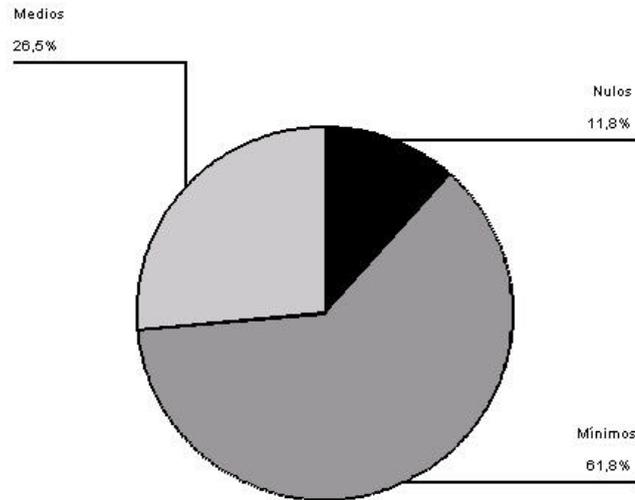
Relación con los alumnos.

Por último, hemos de destacar la relación que mantienen los formadores con otro personal que trabaja en el centro como pueden ser administrativos, técnicos, etc., y esta es, como se puede ver en el gráfico, la adecuada. También hay un porcentaje representativo que considera que la relación con dicho personal es muy buena.



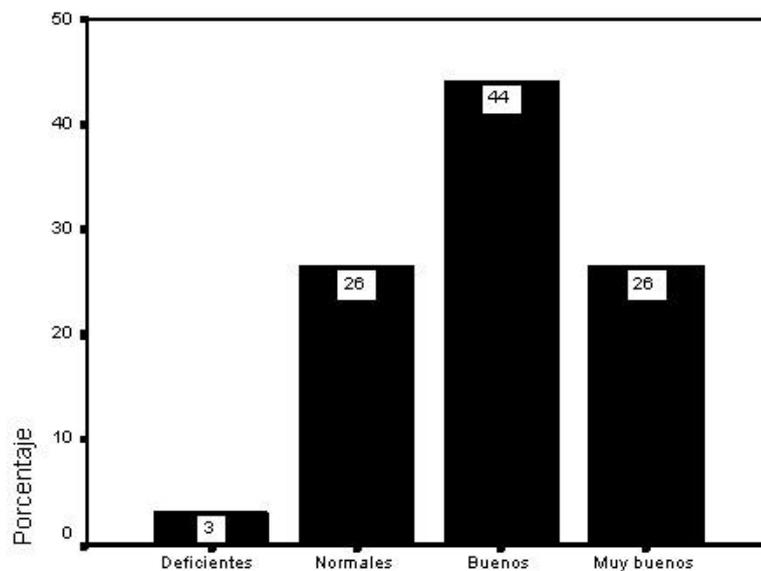
Relación con personal del centro.

La mayoría de los formadores opinan que cuando los alumnos asisten a su curso estos vienen con unos conocimientos mínimos sobre la especialidad de dicho curso. También hay un porcentaje, pero inferior que resalta que los conocimientos de los alumnos que acceden al curso son nulos. Obsérvese en la siguiente gráfica.



Conocimientos previos de los alumnos respecto al curso.

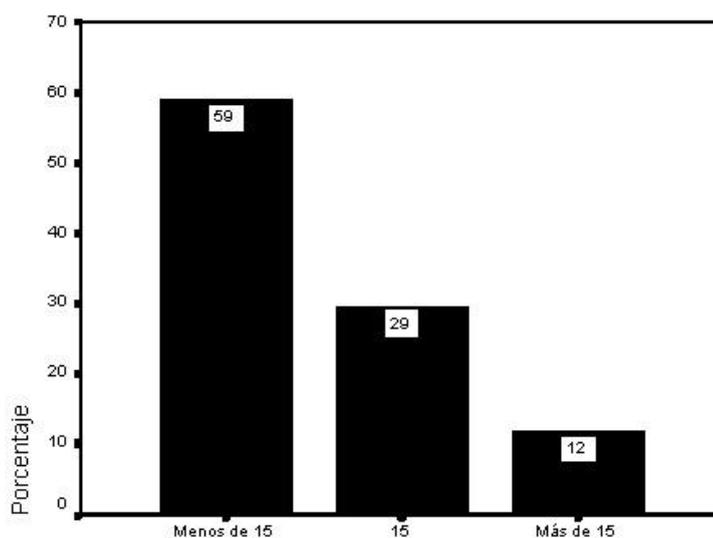
La valoración de los recursos materiales que se les ofrecen a los alumnos cuando realizan el curso de FPO que imparte el formador, es diversa como vemos en la gráfica; tenemos un 44% que opina que estos recursos son buenos, el 26% opina, por un lado, que son muy buenos, y por otro, que son normales, y con el porcentaje menor, el 3%, están los formadores que opinan que los recursos que se les ofrecen a los alumnos son deficientes.



P23

Valoración de los recursos ofrecidos a alumnos.

El número de alumnos que están realizando el curso no es mayoritariamente el que esta regulado, es decir, el de 15, sino que es inferior a éste. Concretamente el número de alumnos más destacado es el de 12 y 14. En cuanto a los formadores que han indicado que su curso esta formado por más de 15 alumnos, el número que predomina es el de 16. Y en cuanto al número oficial de alumnos es representado por el 29%.



P24

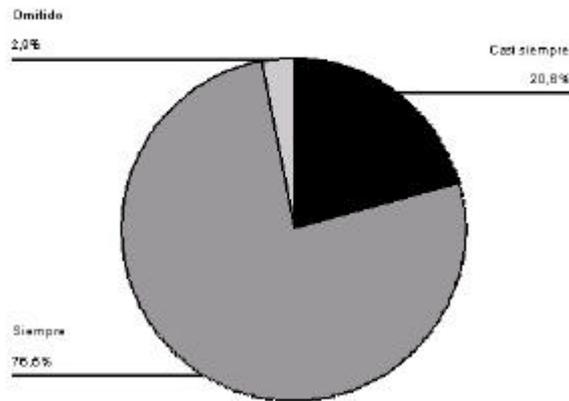
Número de alumnos en el curso.

En la tabla siguiente se indican los distintos números de alumnos que se especifican como componentes de los cursos, tanto para el caso de menos de 15 como para el de más de 15 alumnos.

MENOS DE 15 ALUMNOS	MÁS DE 15 ALUMNOS
14, 12, 13, 11, 10, 9 y 5.	16, 17 y 18.

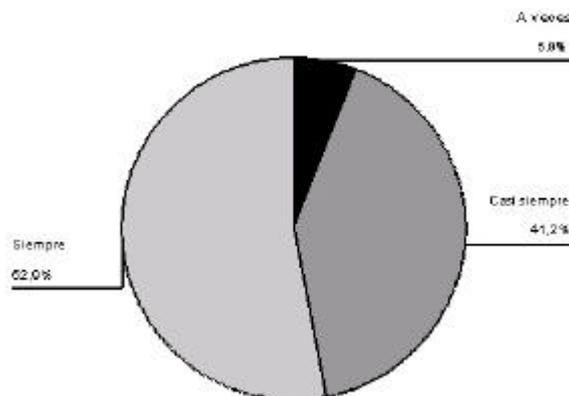
Algunos aspectos relacionados con la tarea docente son los siguientes:

Respecto si se especifica al grupo de alumnos del curso los objetivos de cada módulo, han contestado con el porcentaje más alto que lo hacen siempre.



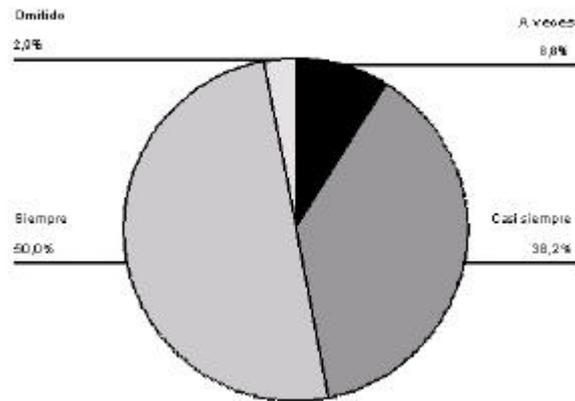
Especifica objetivos.

Las clases son planteadas siempre de modo participativo por el 52'9% de los formadores, mientras el 41'2% opina que las plantea de esta manera casi siempre.



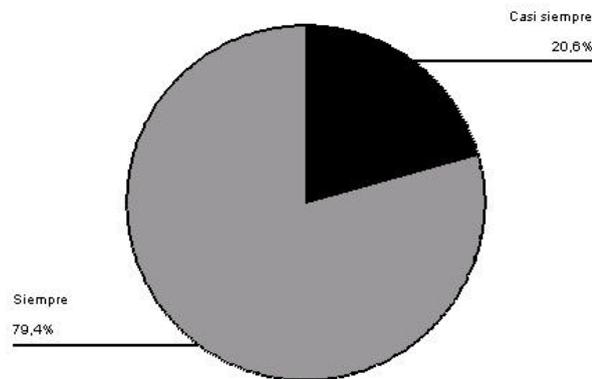
Plantea clases participativas.

A la hora de impartir los contenidos del curso, también se ha señalado mayoritariamente, que siempre utilizan una variedad de recursos didácticos. Un porcentaje también representativo es el de los formadores que señalan que es casi siempre cuando utilizan varios recursos didácticos.



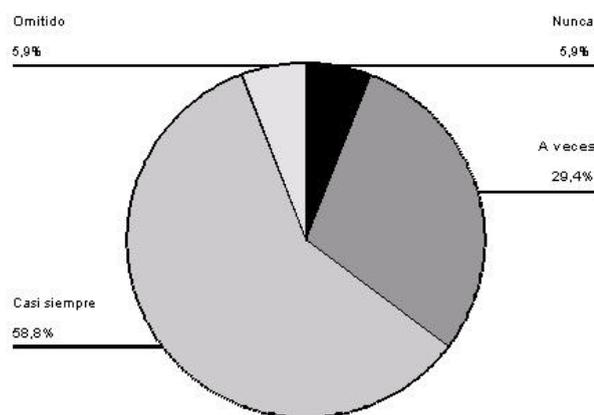
Utiliza variedad de recursos.

En cuanto a la comprensión de los contenidos por parte de los alumnos, hay que destacar que en un 79'4%, los formadores indican que siempre realizan un control de dicha comprensión de contenidos.



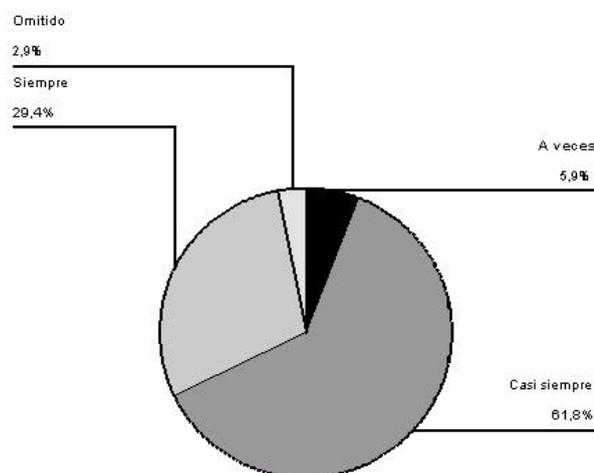
Realiza control de comprensión de contenidos.

En cuanto al modo de impartir los contenidos, es decir, la metodología empleada, destaca el porcentaje en el que los formadores señalan que casi siempre utilizan la misma metodología. Sólo hay un pequeño porcentaje que indica que nunca utilizan la misma metodología.



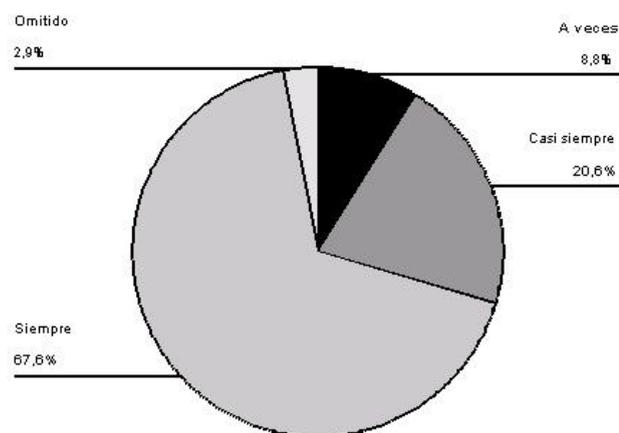
Utiliza la misma metodología.

Otro aspecto a señalar es que casi siempre la programación que realizan es flexible, mientras hay un pequeño sector que representa a los formadores que indican que sólo a veces la realizan flexible.



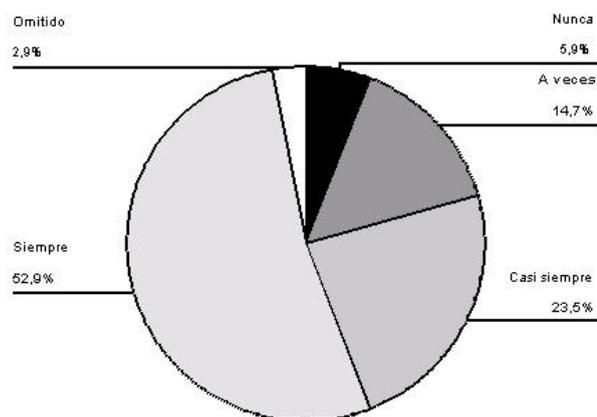
Realiza una programación flexible.

También es importante ver si realizan pruebas de valuación en los cursos y mayoritariamente contestan que siempre las realizan, obsérvese la grafica. Más adelante se puntualizará sobre este tema con otras preguntas realizadas a los formadores.



Realiza pruebas de evaluación.

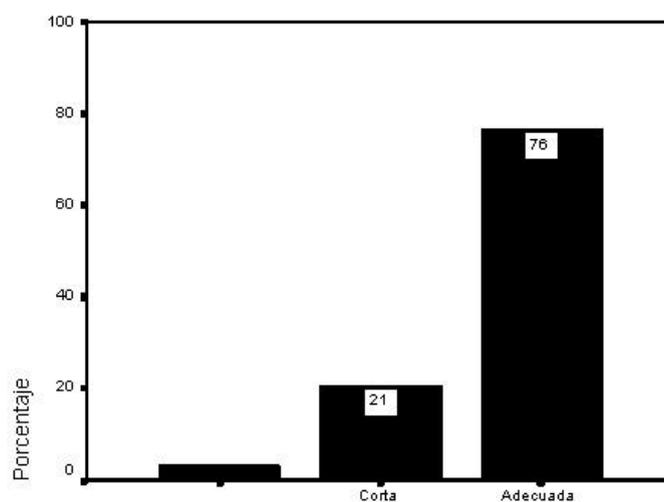
Por último, en este bloque de preguntas sobre aspectos de la tarea docente, señalar que mayoritariamente, como se aprecia en la gráfica, se hace uso de las nuevas tecnologías. Un pequeño porcentaje indica que hay algunos formadores que nunca utilizan las nuevas tecnologías.



Utiliza nuevas tecnologías.

La mayoría de los formadores consideran que la duración de su curso es adecuada a los contenidos que se deben de impartir en el mismo. Pero hay un grupo de formadores que opinan que la duración del curso es corta.

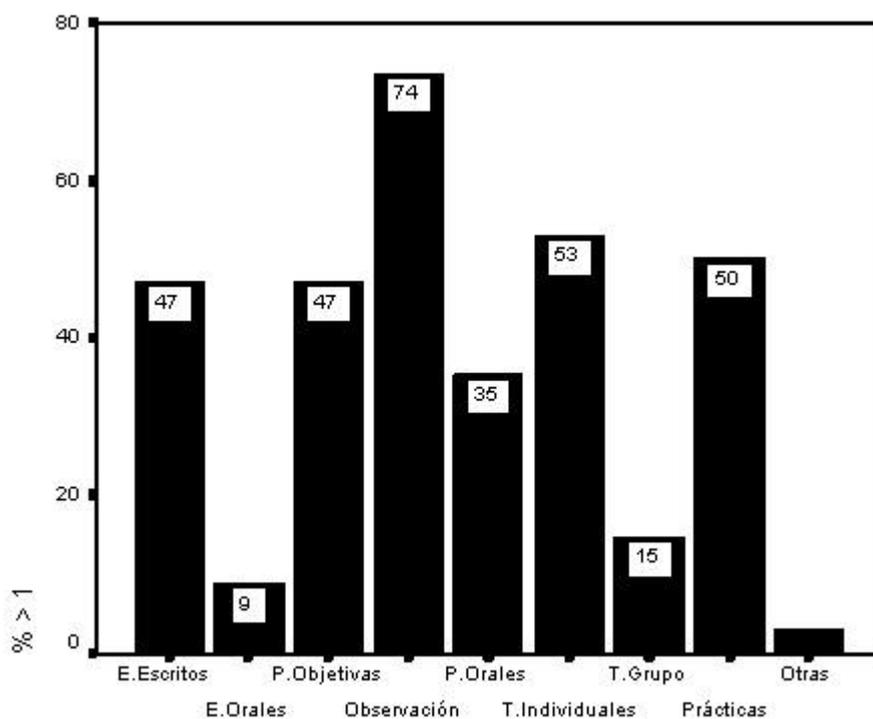
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nulo	1	2,9	2,9	2,9
	Corta	7	20,6	20,6	23,5
	Adecuada	26	76,5	76,5	100,0
	Total	34	100,0	100,0	



P26

Duración del curso.

Respecto al tema de la evaluación, señalar varios aspectos, tal y como se ha indicado anteriormente. Uno de esos aspectos es el relacionado con las técnicas o instrumentos que utilizan los formadores para evaluar a sus alumnos, y de entre la gran diversidad de técnicas que se pueden encontrar se observa en la gráfica que las tres más utilizadas son, por este orden, la observación del profesor, la calidad de los trabajos individuales y la calidad de los trabajos de prácticas. Los que son utilizados en menor medida son los exámenes orales.

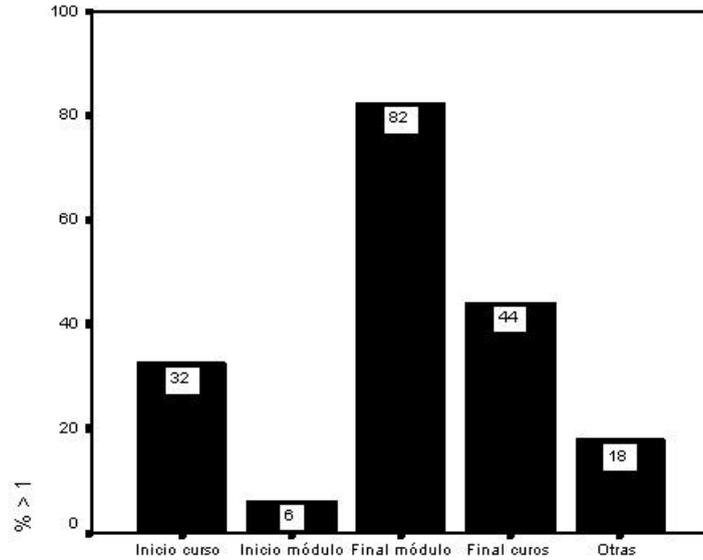


Técnicas que utiliza para evaluar.

Respecto a la opción otras, se ha indicado las simulaciones y el diario del profesor.

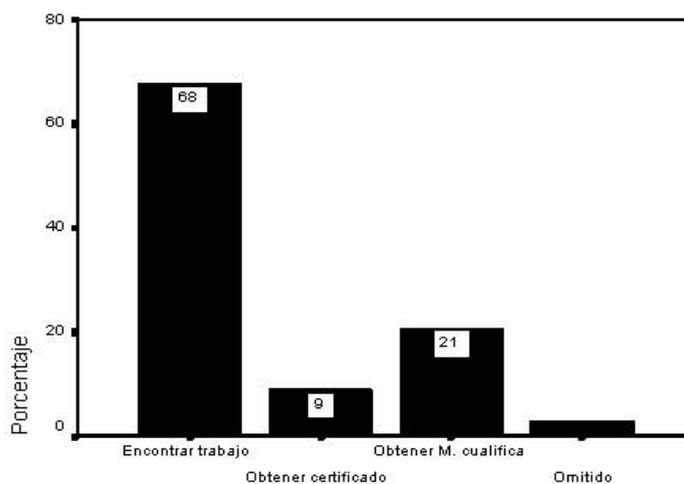
El momento en el que se realiza la evaluación es distinto según el formador, aunque la mayoría de ellos la realizan en distintos momentos. El mayoritario es el de realizarla al finalizar cada módulo formativo, le sigue la evaluación que se realiza al finalizar el curso, y en tercer lugar tenemos la que se realiza al principio de curso.

La opción otras corresponde a los formadores que han indicado que realizan una evaluación continua.



Momento en el que se realiza la evaluación.

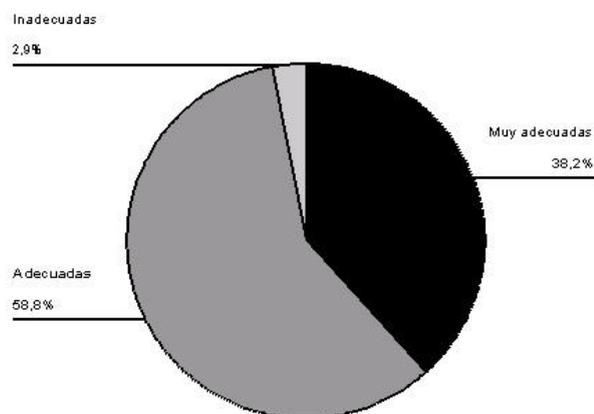
Una pregunta relevante es la referida a la percepción que tienen los formadores sobre cuál es el motivo principal por el que sus alumnos están realizando el curso. El motivo principal que alegan los formadores es que los alumnos realizan el curso para encontrar un trabajo, mientras otros especifican que los alumnos realizan el curso para obtener una mayor cualificación, es decir, el curso es un medio de formación complementaria.



P29

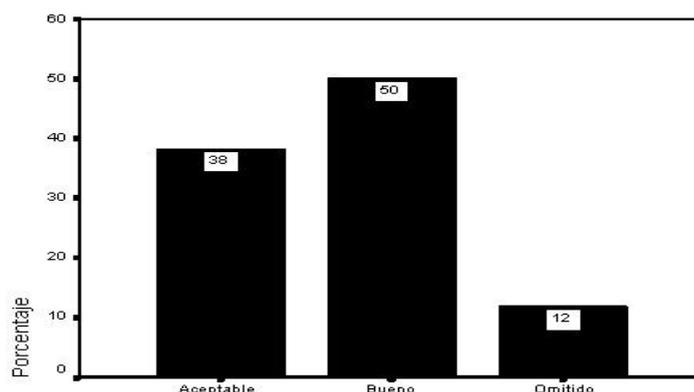
Motivo por el que los alumnos realizan el curso.

Las instalaciones donde se imparten las clases son consideradas por la mayoría de los formadores como adecuadas. Aun así, un grupo mínimo de formadores opinan que las instalaciones son inadecuadas.



Opinión sobre las instalaciones.

Los formadores de estos centros, como ya se ha contemplado en este análisis, son, en algunos casos, funcionarios, y en otros, contratados. Su opinión respecto al sistema seguido en la selección, es diverso, la mayoría opina que es bueno.



P31

Opinión respecto al sistema de selección.

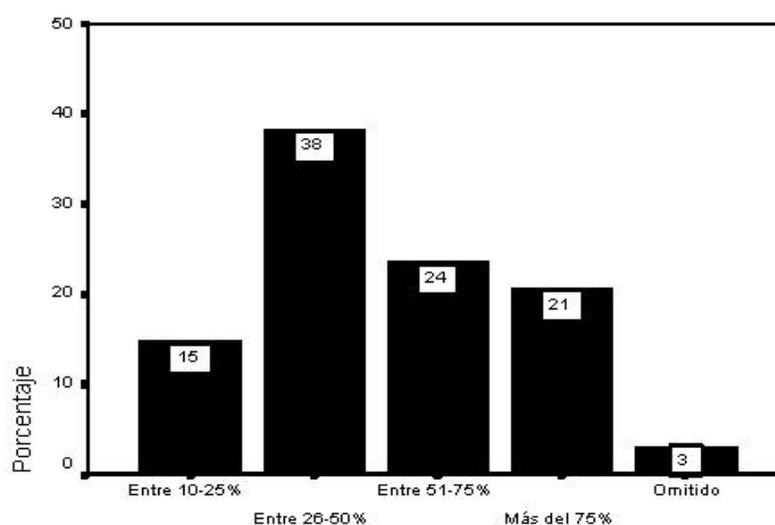
El proceso de selección en sí consiste, en el caso de los funcionarios en una oposición con tres fases. La primera consiste en la baremación de los

méritos, la segunda es un examen teórico - práctico de los contenidos del curso, y la tercera consiste en una simulación docente.

En el caso de los formadores contratados se les pide que tengan experiencia profesional en referencia al curso y se hace una selección de los diversos candidatos al puesto que consiste, normalmente, en una entrevista.

La opinión de los formadores respecto a cómo va a ser la inserción laboral de los alumnos una vez que hayan terminado el curso se establece entre el 26 y el 50%. Los porcentajes que le siguen son altos, como podemos observar en la gráfica.

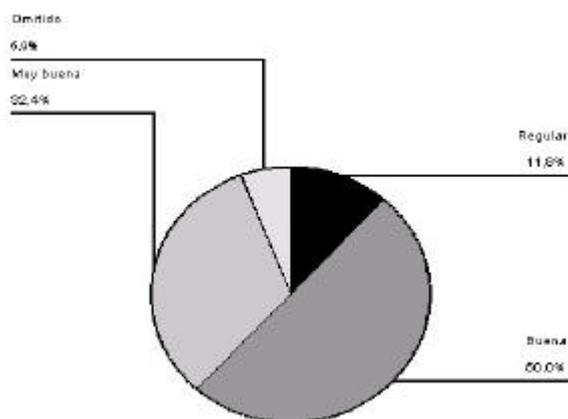
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Entre 10-25%	5	14,7	15,2	15,2
	Entre 26-50%	13	38,2	39,4	54,5
	Entre 51-75%	8	23,5	24,2	78,8
	Más del 75%	7	20,6	21,2	100,0
	Total	33	97,1	100,0	
Perdidos		1	2,9		
Total		34	100,0		



P32

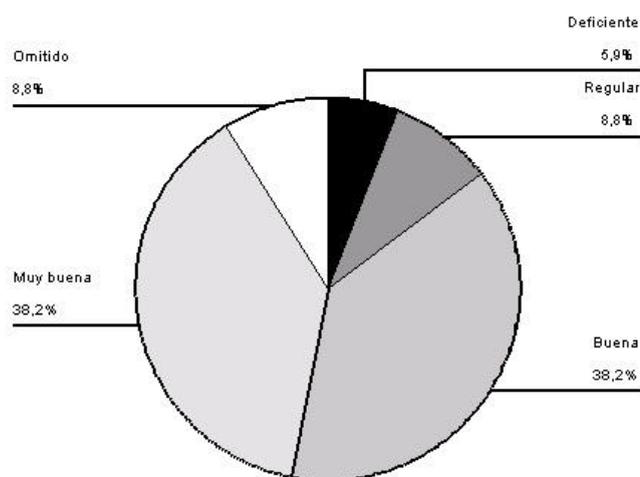
Porcentaje de inserción que prevé para los alumnos.

En cuanto a la organización del centro, se les ha preguntado por algunos aspectos concretos, uno de estos aspectos es el relacionado con las normas de funcionamiento del centro que son consideradas en un 50% como buenas.



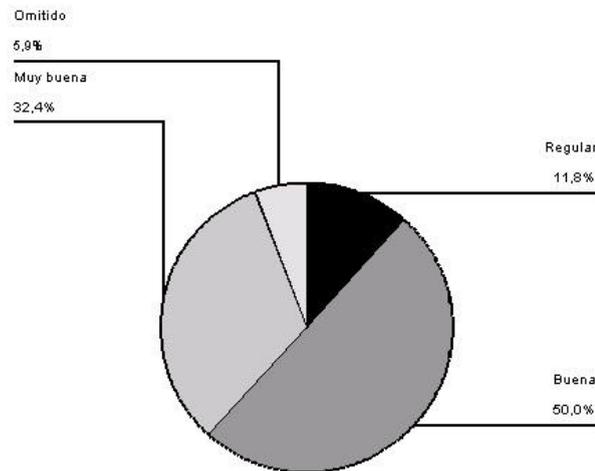
Normas de funcionamiento del centro.

La actuación del director del centro es considerada con el mismo porcentaje, el 38'2%, según vemos en la gráfica, como buena y como muy buena.



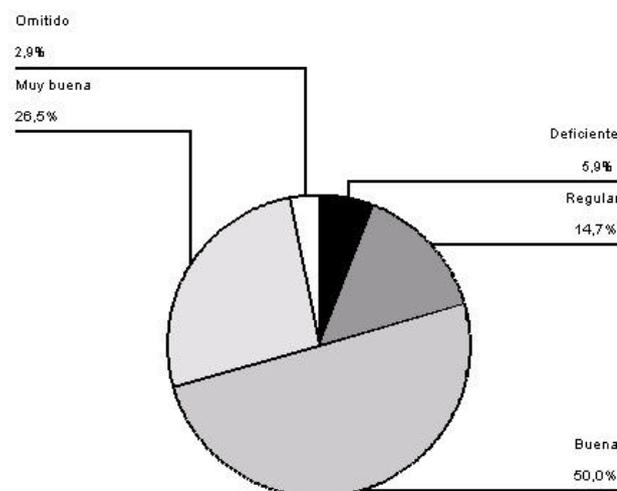
Actuación del director.

Respecto a la organización del centro en general es considerada por el 50% de los formadores como buena. Un porcentaje más pequeño, del 11'8% considera que la organización del centro es regular.



Organización del centro.

Y por último, respecto a la organización del centro se ha intentado conocer cómo son las normas de seguridad e higiene en el trabajo, y los formadores consideran mayoritariamente que éstas son buenas. En esta cuestión hay un porcentaje del 5'9% que opina que dichas normas son deficientes.



Normas de seguridad e higiene.

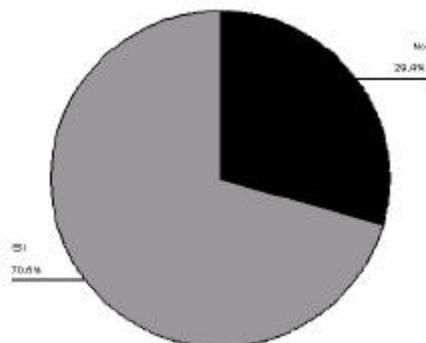
La modalidad de los cursos que se imparten en FPO pueden ser presenciales, semipresenciales y a distancia. Ante este aspecto, todos los formadores opinan que la modalidad que prefieren para trabajar es la presencial. Algunas de las razones que nos han dado para justificar esta respuesta son:

- *Por mantener contacto directo con el alumnado.*
- *Para seguir un control más directo sobre el alumno.*
- *Porque la enseñanza así es más eficaz.*
- *Para poder realizar determinadas prácticas relacionadas con los contenidos del curso se necesita una demostración presencial.*
- *Es imprescindible en la especialidad del curso.*
- *Se pueden resolver dudas al momento.*
- *Se puede seguir una dinámica de estudio supervisada por el formador en todo momento.*
- *Porque la FPO está enfocada a la inserción sociolaboral, por lo que es eminentemente práctica.*
- *La motivación del alumno es mayor.*
- *Se puede seguir una evaluación continua.*

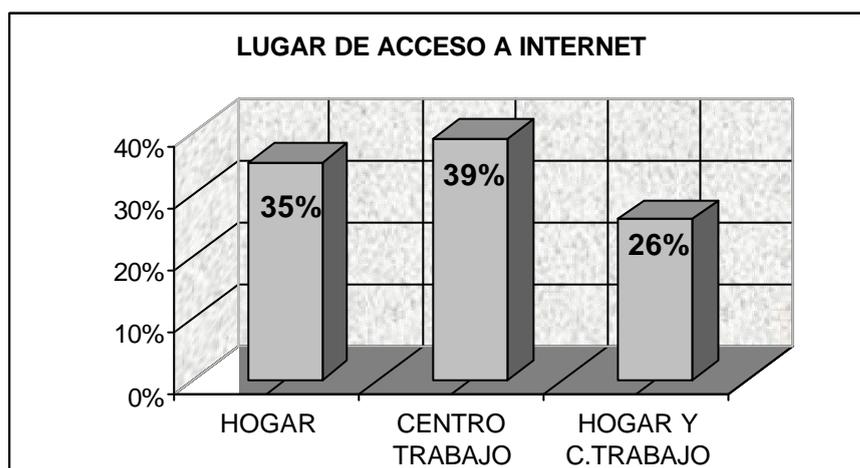
Otra cuestión relevante es saber si los formadores poseen acceso a Internet y el uso que se hace de éste.

Respecto a si poseen acceso a Internet, el 70'6% sí tiene dicho acceso. El lugar de acceso es mayoritariamente, en el centro de trabajo, y le siguen los

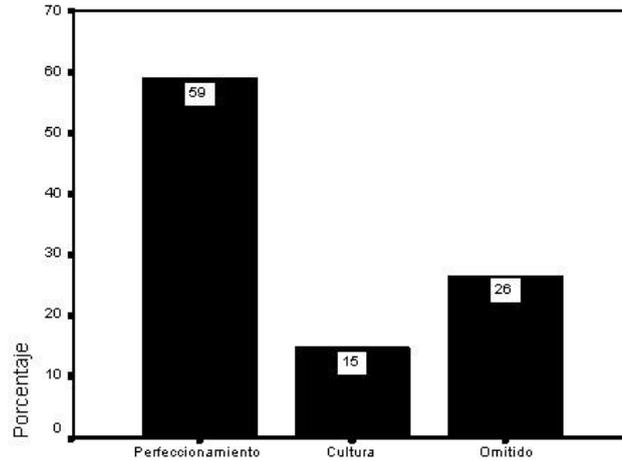
formadores que tienen acceso a Internet en el hogar familiar. También se observa en el gráfico que hay un grupo de formadores que poseen acceso tanto en el centro de trabajo como en el hogar.



Acceso a Internet.



En cuanto al uso que se hace de Internet, se centra en el perfeccionamiento docente, con un 59%, aunque otro uso que se hace de éste es el de cultura general.



P36

Uso de Internet.

Para terminar el análisis de los datos de los cuestionarios de los formadores se presentan algunas sugerencias tanto para mejorar los cursos como para mejorar el centro.

En cuanto a las sugerencias para mejorar el curso, destar las siguientes aportaciones:

- Realizar un adecuado proceso de selección de alumnos, desde una mayor captación con publicidad del curso y una selección más exhaustiva con entrevistas personalizadas. Este proceso debería realizarlo el formador del curso. Y se debe elegir un grupo de alumnos con conocimientos homogéneos y con un nivel académico adecuado.
- Actualización de equipos, maquinaria y herramientas ya que están anticuadas o no están adaptadas a las nuevas tecnologías. También un aumento de estos elementos y que sean similares a los que se utilizan realmente en las empresas. Contar con más presupuesto para poder realizar una inversión económica mayor en dotaciones necesarias para realizar las prácticas. Mejora de los materiales audiovisuales e introducir ordenadores con conexión a Internet en cada aula. Y tener un mayor acceso a los materiales porque se

especifica en un caso que existe material pero difícilmente se accede a éste.

- Ampliar las aulas de prácticas (talleres, laboratorios, etc.), que éstas cuenten con una superficie amplia. Y mejora en general de las instalaciones respecto a superficies, también crear más aulas y menos oficinas y mejorar las condiciones de iluminación.
- Ampliar las horas de los cursos para que tengan una duración mayor. Reajustar la duración de cada módulo así como su orden de impartición. Realizar una mejora de la programación de fechas de inicio de los cursos. Y adaptar el horario del curso al horario de las empresas de prácticas.
- Realizar actividades fuera del centro y prácticas en empresas que estén tuteladas a lo largo de todo el curso.
- En último lugar, los docentes demandan que exista más tiempo entre la finalización de un curso y el inicio de otro para poder tener más tiempo para preparar y actualizar contenidos. También demandan el poder realizar perfeccionamiento docente en instituciones y mantener relaciones con profesionales. Y que se puedan realizar claustros de docentes con representación de alumnos.

Y las sugerencias ofrecidas para mejorar el centro son las siguientes, las presentamos por temas:

1) Jefatura de estudios:

- Que exista y se encargue de la gestión y coordinación de tareas que realiza otro personal del centro y le corresponde a esta figura.
- Hace mucha falta su presencia.

- Dónde sí existe, se sugiere un mayor apoyo en temas relacionados con el horario, faltas, etc.

2) Relaciones internas:

- Mantener reuniones entre formadores, director, jefe de estudios y alumnos, para sacar conclusiones comunes.
- Mayor coordinación entre formadores y equipo directivo.
- Crear un reglamento de funcionamiento del centro.

3) Docentes:

- Aumentar número de docentes fijos.
- Estabilidad laboral.
- Reconocimiento docente oficial.
- Mejora del proceso de selección.

4) Varios:

- Aplicación de la certificación de calidad ISO al proceso de aprendizaje.
- Más cursos.
- Hacer más difusión del centro para que acceda más población a sus acciones formativas.
- Mejora de infraestructura y equipamiento.
- Crear un sitio para reunirse en el descanso como una cafetería.
- Integración de los tres subsistemas.

En síntesis, los datos respecto al desarrollo de la labor docente en el centro que han destacado por encima de los demás son:

- 1) Los cursos que imparten los formadores son de modalidad presencial.

- 2) La planificación de las clases se realiza cada día.
- 3) Las horas semanales dedicadas a preparar clases fuera del centro de trabajo es la comprendida entre unas 6 y 10 horas.
- 4) Las relaciones que se mantienen con los compañeros formadores son muy buenas.
- 5) El trato con el director del centro es constante.
- 6) La relación con el grupo de alumnos es adecuada.
- 7) También son adecuadas las relaciones con el personal del centro (técnicos y administrativos).
- 8) Los alumnos poseen unos conocimientos mínimos respecto a la materia del curso.
- 9) Los recursos que se les ofrecen a los alumnos son considerados como buenos.
- 10) La media de alumnos que realizan el curso es inferior a 15.
- 11) Se valoran de forma positiva los siguientes aspectos relacionados con la tarea docente:

- Especifico los objetivos de cada módulo	Siempre
- Planteo las clases de modo participativo	Siempre
- Utilizo variedad de recursos didácticos	Siempre
- Realizo control de comprensión de los contenidos	Siempre
- Utilizo siempre la misma metodología	Casi siempre
- Realizo una programación flexible	Casi siempre
- Realizo pruebas de evaluación	Siempre
- Utilizo Nuevas Tecnologías	Siempre

- 12) La duración de los cursos es la considerada como adecuada.
- 13) La técnica más utilizada para evaluar a los alumnos es la observación del propio docente.
- 14) La evaluación es realizada normalmente al final de cada módulo formativo.
- 15) El motivo principal por el que los alumnos realizan el curso es para encontrar un trabajo.
- 16) La instalaciones donde se imparten las clases son adecuadas.
- 17) El sistema de selección de formadores es considerado como bueno.
- 18) El porcentaje de inserción de los alumnos al finalizar el curso es previsto por los formadores como el comprendido entre el 26 y 50%.
- 19) La opinión respecto algunas cuestiones organizativas del centro son las que mostramos en el cuadro:

- Las normas de funcionamiento del centro	Buena.
- La actuación del director /a	Buena y Muy buena.
- La organización del centro	Buena.
- Las normas de seguridad e higiene en el trabajo.	Buena.

- 20) La modalidad de curso que prefieren los formadores para trabajar es la presencial, una de las razones que lo justifican es porque en esta formación se requiere el contacto directo para aprender una ocupación, la FPO es una formación práctica.
- 21) La mayoría de los formadores sí poseen acceso a Internet y lo tienen en el centro de trabajo.

22) El uso que se hace de Internet es para el perfeccionamiento profesional y docente.

2.2. Resultados obtenidos del Estudio Estadístico

2.2.1. Tablas de Contingencia

El valor de la Chi-cuadrado es un contraste de hipótesis que tiene como hipótesis nula que las variables del cruce son independientes y como hipótesis alternativa que son dependientes, es decir, que indica si hay alguna dependencia o independencia entre ambas variables.

La forma de interpretar el valor de la Chi-cuadrado consiste en fijar un nivel de confianza alfa, que usualmente suele ser al 95% (por lo que el alfa es 0.05) y a partir del valor Chi-cuadrado vemos el valor que deja de probabilidad a su derecha (se llama p-valor o valor de significación) de forma que si el p-valor es menor o igual que el alfa que nosotros hemos fijado, 0'05, se acepta la hipótesis alternativa (se rechaza la hipótesis nula) y tomamos que las variables son dependientes y existe una relación entre ellas.

Presentamos a continuación distintas tablas de contingencia:

Tabla 1: Distribución de la variable realización curso formador de formadores con la edad.

Tabla de contingencia P6_2 * P1						
			P1			Total
			26-35	36-45	Más de 45	
P6_2	No	% de P6_2	13,0%	60,9%	26,1%	100,0%
		% de P1	100,0%	82,4%	42,9%	67,6%

		% del total	8,8%	41,2%	17,6%	67,6%
	SI	% de P6_2		27,3%	72,7%	100,0%
		% de P1		17,6%	57,1%	32,4%
		% del total		8,8%	23,5%	32,4%
Total		% de P6_2	8,8%	50,0%	41,2%	100,0%
		% de P1	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% del total	8,8%	50,0%	41,2%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,046(a)	2	,030

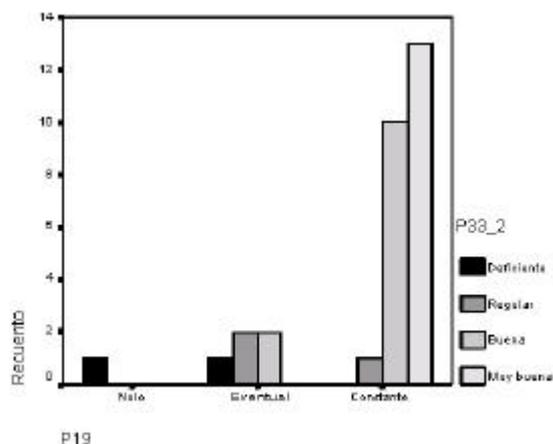
En este cruce de variables se observa que a nivel alfa 0'05 sí hay relación significativa entre ambas variables. Destaca el 41'2% de formadores de 36 a 45 años que no han realizado el curso de formador de formadores, frente al 23'5% de formadores mayores de 45 años que si lo han realizado.

Tabla 2: Distribución de la variable trato con el director con la opinión sobre la actuación del director del centro.

Tabla de contingencia P19 * P33_2							
			P33_2				Total
			Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	
P19	Nulo	% de P19	100,0%				100,0%
		% de P33_2	50,0%				3,3%
		% del total	3,3%				3,3%
	Eventual	% de P19	20,0%	40,0%	40,0%		100,0%
		% de P33_2	50,0%	66,7%	16,7%		16,7%
		% del total	3,3%	6,7%	6,7%		16,7%
	Constante	% de P19		4,2%	41,7%	54,2%	100,0%

		% de P33_2		33,3%	83,3%	100,0%	80,0%
		% del total		3,3%	33,3%	43,3%	80,0%
Total		% de P19	6,7%	10,0%	40,0%	43,3%	100,0%
		% de P33_2	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% del total	6,7%	10,0%	40,0%	43,3%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	25,083(a)	6	,000



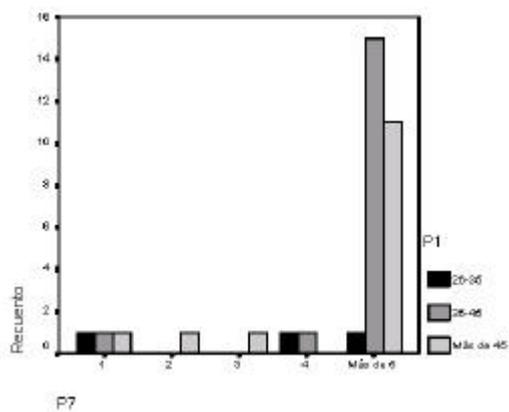
En este cruce de variables se observa que a nivel alfa 0'05 sí hay relación significativa entre ambas variables. El 43'3% de los formadores que dicen mantener un trato constante con el director del centro consideran que la actuación del mismo es muy buena.

Tabla 3: Distribución de la variable cursos de FPO impartidos con la edad.

Tabla de contingencia P7 * P1						
			P1			Total
			26-35	36-45	Más de 45	
P7	1	% de P7	33,3%	33,3%	33,3%	100,0%

		% de P1	33,3%	5,9%	7,1%	8,8%
		% del total	2,9%	2,9%	2,9%	8,8%
	2	% de P7			100,0%	100,0%
		% de P1			7,1%	2,9%
		% del total			2,9%	2,9%
	3	% de P7			100,0%	100,0%
		% de P1			7,1%	2,9%
		% del total			2,9%	2,9%
	4	% de P7	50,0%	50,0%		100,0%
		% de P1	33,3%	5,9%		5,9%
		% del total	2,9%	2,9%		5,9%
	Más de 5	% de P7	3,7%	55,6%	40,7%	100,0%
		% de P1	33,3%	88,2%	78,6%	79,4%
		% del total	2,9%	44,1%	32,4%	79,4%
	Total	% de P7	8,8%	50,0%	41,2%	100,0%
% de P1		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
% del total		8,8%	50,0%	41,2%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,748(a)	8	,216

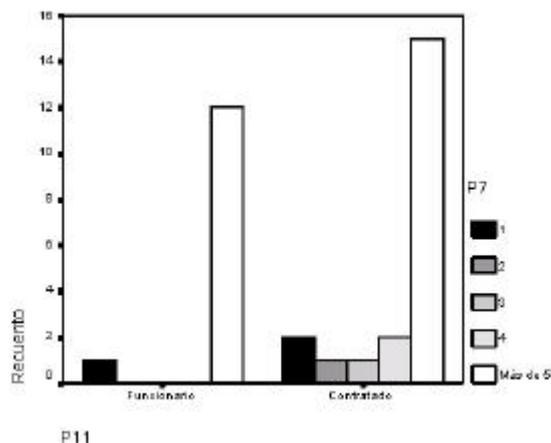


En este cruce de variables se observa que para la muestra recogida (34 formadores:100%) no hay dependencia entre ambas variables, pero socialmente sí tiene interpretación. Se aprecia que el 44'1% de los formadores de 36 – 45 años han realizado más de cinco cursos de FPO.

Tabla 4: Distribución de la variable situación laboral con la de cursos de FPO impartidos en el centro.

Tabla de contingencia P11 * P7								
			P7					Total
			1	2	3	4	Más de 5	
P11	Funcionario	% de P11	7,7%				92,3%	100,0%
		% de P7	33,3%				44,4%	38,2%
		% del total	2,9%				35,3%	38,2%
	Contratado	% de P11	9,5%	4,8%	4,8%	9,5%	71,4%	100,0%
		% de P7	66,7%	100,0%	100,0%	100,0%	55,6%	61,8%
		% del total	5,9%	2,9%	2,9%	5,9%	44,1%	61,8%
Total	% de P11	8,8%	2,9%	2,9%	5,9%	79,4%	100,0%	
	% de P7	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	8,8%	2,9%	2,9%	5,9%	79,4%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,947(a)	4	,567



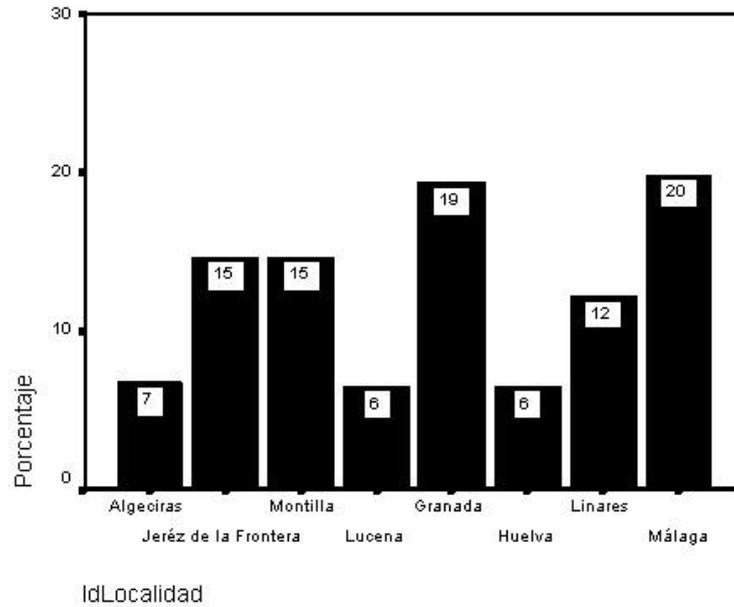
En este cruce de variables se observa que para la muestra recogida (34 formadores:100%) no hay dependencia entre ambas variables, pero socialmente sí tiene interpretación. Se percibe que los formadores contratados llevan mucho tiempo en esa situación ya que han impartido más de cinco cursos de una media de duración de cuatro meses y medio. Se constata así la necesidad que muchos manifiestan sobre la estabilidad laboral.

3. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LOS ALUMNOS

3.1. Análisis Descriptivo de los Alumnos

Los datos que se presentan corresponden a los 404 alumnos que estaban realizando un curso en alguno de los centros de Formación Profesional Ocupacional de Andalucía en el momento de la recogida de datos.

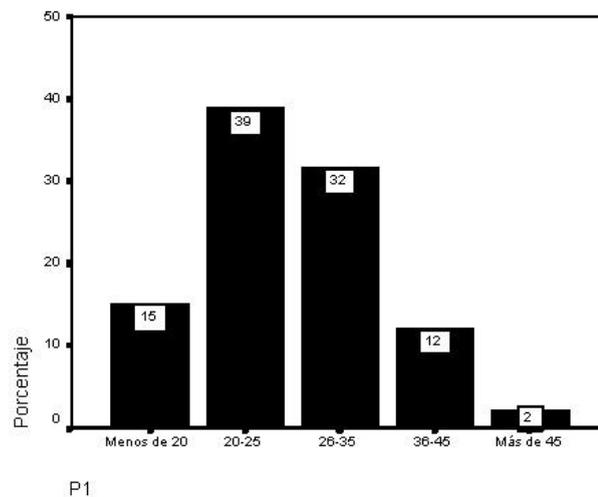
Concretamente la distribución de estos alumnos en las ocho localidades donde están instalados los centros es la que podemos observar en la gráfica.



Distribución de los alumnos.

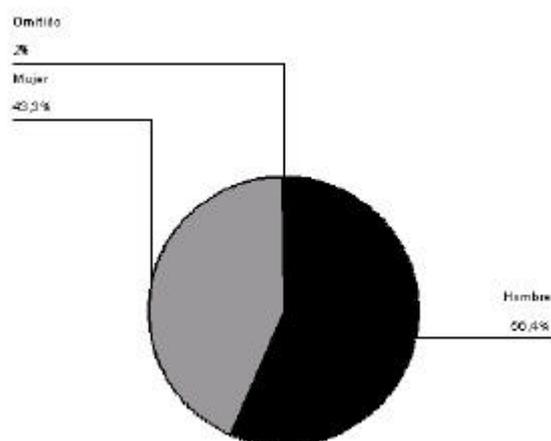
3.1.1. Datos Personales y Académicos

La edad media de los alumnos es la comprendida entre 20 y 25 años. Otro porcentaje importante es el correspondiente a los alumnos con una edad abarcada entre los 26 y 35 años. También hay un porcentaje mínimo de alumnos mayores de 45 años como podemos observar en el gráfico.



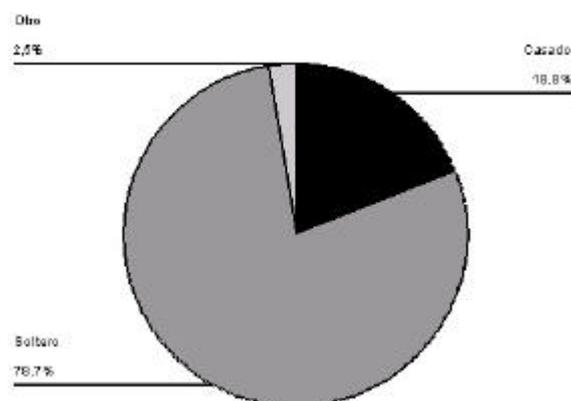
Edad de los alumnos.

El 56'4% de los alumnos son hombres, mientras existe un porcentaje inferior de mujeres.



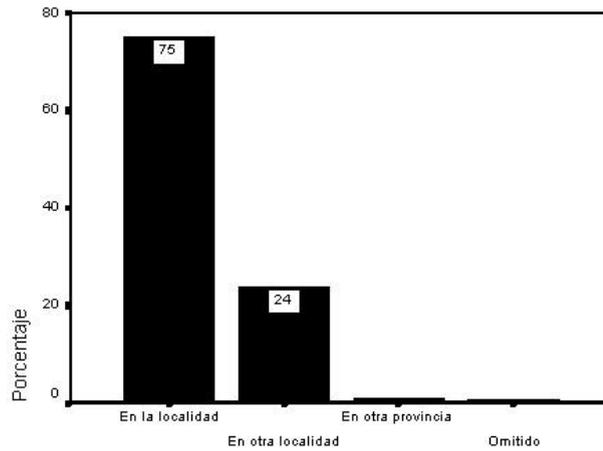
Sexo de los alumnos.

El estado civil de los alumnos es mayoritariamente de soltero, es comprensible por la edad que predomina, aunque también hay un porcentaje del 18'8% que se encuentran en una situación de casado y un porcentaje mínimo de otras situaciones (separados, viudos y parejas de hecho).



Estado civil.

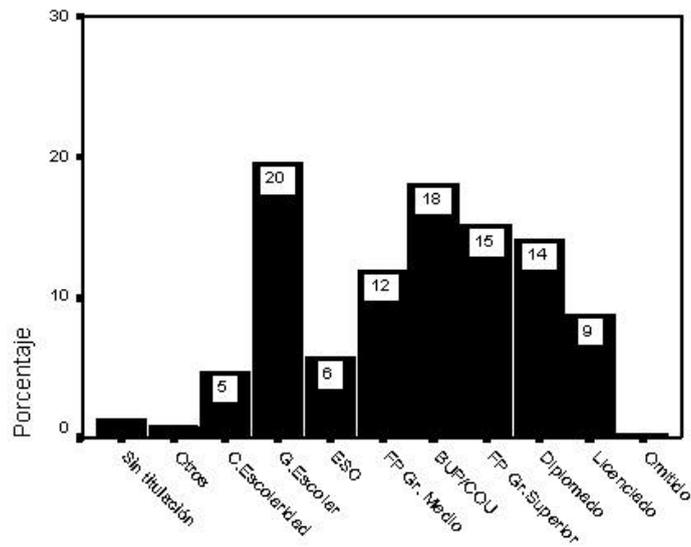
El lugar de residencia de los alumnos durante la realización del curso es mayoritariamente en la localidad en la que está ubicado el centro.



P4

Residencia durante el curso.

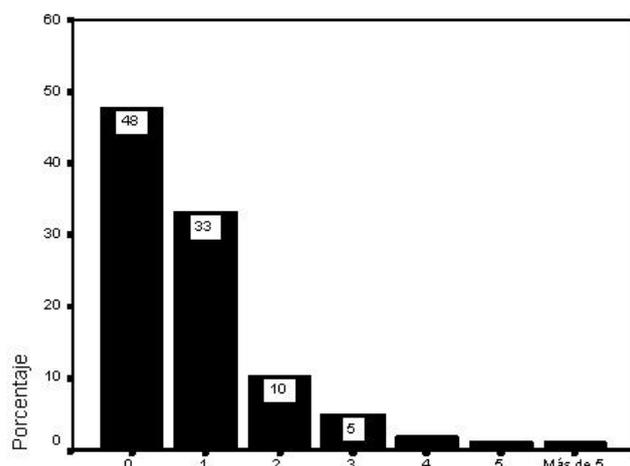
Respecto a la titulación más alta que poseen los alumnos, se obtiene en primer lugar con un 20% el Graduado Escolar, en segundo lugar BUP / COU con un 18%, y en tercer lugar Formación Profesional de Grado Superior. Como se observa en la gráfica, la diversidad de titulaciones es un hecho en donde existen dos extremos, alumnos que no poseen titulación alguna y alumnos que son titulados universitarios.



P5

Titulación.

Un aspecto relevante es conocer si los alumnos han realizado anteriormente otros cursos de FPO, y esto es así en el 52% de los casos. Dentro de este porcentaje se encuentran alumnos que han realizado sólo un curso, hasta alumnos que han realizado más de cinco cursos, aunque en este último caso el porcentaje es mínimo. En la gráfica se aprecia que para el 48% de la muestra éste es el primer curso que realizan.

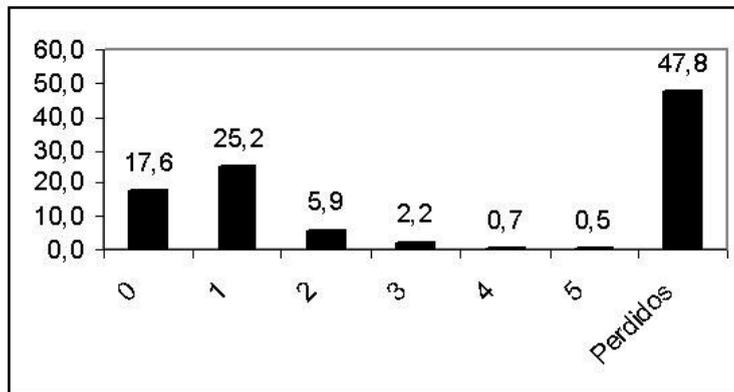


P6

Cursos de FPO realizados.

De los que han realizado algún curso de FPO, se les preguntaba si esos cursos están relacionados con la familia profesional del curso que están haciendo en el momento de la recogida de datos, y los datos obtenidos son los que se muestran en la tabla y gráfica siguiente.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	71	16,6	33,6	33,6
	1	102	25,2	48,3	82,0
	2	24	5,9	11,4	93,4
	3	9	2,2	4,3	97,6
	4	3	,7	1,4	99,1
	5	2	,5	,9	100,0
	Total	211	52,2	100,0	
Perdidos		193	47,8		
Total		404	100,0		



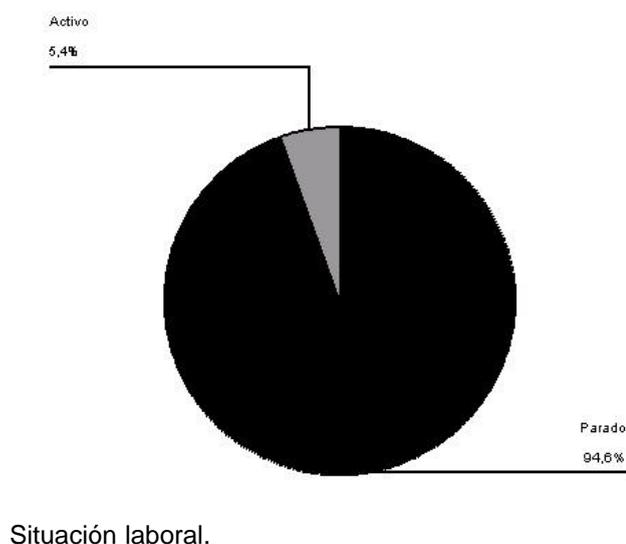
Cursos realizados de la misma familia profesional.

En síntesis en este bloque de datos personales y académicos los datos que han sobresalido son los siguientes:

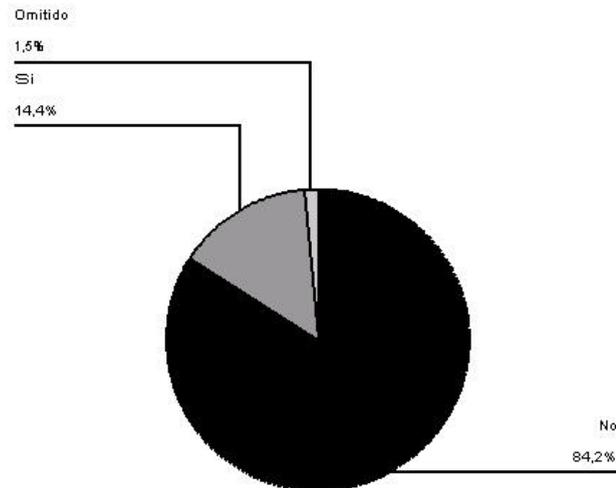
- 1) La edad media de los alumnos es la comprendida entre 20 y 25 años.
- 2) Son mayoritariamente hombres.
- 3) Su estado civil es el de soltero.
- 4) La residencia del alumno durante la asistencia al curso esta en la misma localidad en la que está ubicado el centro.
- 5) La Titulación de los alumnos es muy diversa, pero la que ha obtenido un mayor porcentaje es la de Graduado Escolar.
- 6) Muy pocos son los alumnos que han realizado anteriormente cursos de FPO, la mayoría no ha realizado ninguno, siendo éste el primero.
- 7) De los alumnos que sí han realizado algún curso de FPO, uno de esos cursos sí esta relacionado con la familia profesional del curso que están haciendo en el momento de la recogida de datos.

3.1.2. Situación Laboral

Los cursos de FPO van dirigidos principalmente a las personas que se encuentran en paro, por lo tanto, el 94'6% de los alumnos, tal y como se observa en la gráfica, se encuentran en dicha situación.



Algunos de los alumnos están percibiendo algún tipo de ayuda o prestación económica de la Administración Pública, concretamente es el 14'4% el que la percibe, mientras los otros no reciben ninguna ayuda.



Percepción de ayudas.

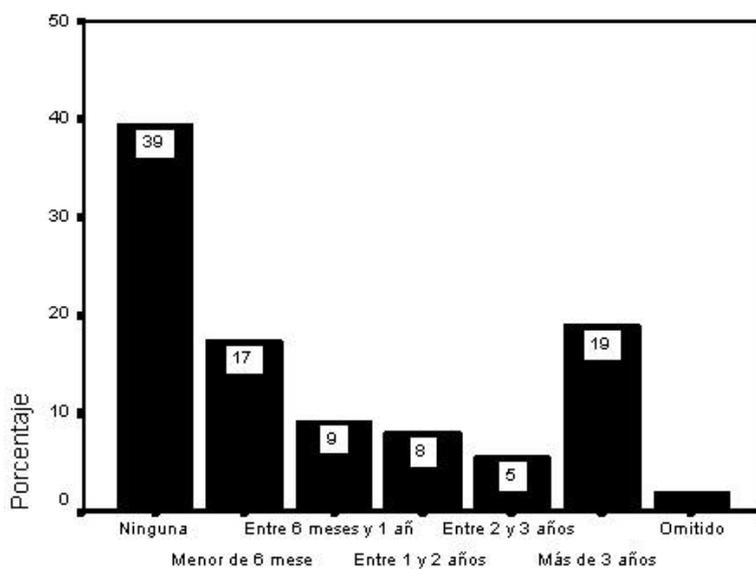
Las ayudas que han indicado que reciben los alumnos son las de la tabla siguiente. La categoría otros agrupa ayudas por pensiones, viudez, invalidez, etc.

TIPO DE AYUDA	%
Prestación por desempleo	49'06%
Subsidio por desempleo	20'75%
Ayuda de transporte	7'55%
Subsidio emigrante retornado	5'66%
Ayuda mayores de 45 años	3'77%
Otros	13'20%

La mayoría de los alumnos poseen alguna experiencia profesional con contrato, en total en esta circunstancia se encuentran el 58% de los alumnos, porcentaje que se distribuye en distintos intervalos de tiempo que tal y como se aprecia en la gráfica, destaca el relativo a los alumnos que tienen más de 3 años de experiencia con un 19%, y al que le sigue con el 17% los que han tenido una experiencia profesional con contrato inferior a 6 meses.

Los alumnos que no han tenido ningún tipo de experiencia destacan en la gráfica con el 39%.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Ninguna	159	39,4	40,2	40,2
	Menor de 6 mese	70	17,3	17,7	57,8
	Entre 6 meses y 1 año	37	9,2	9,3	67,2
	Entre 1 y 2 años	32	7,9	8,1	75,3
	Entre 2 y 3 años	22	5,4	5,6	80,8
	Más de 3 años	76	18,8	19,2	100,0
	Total	396	98,0	100,0	
Perdidos		8	2,0		
Total		404	100,0		

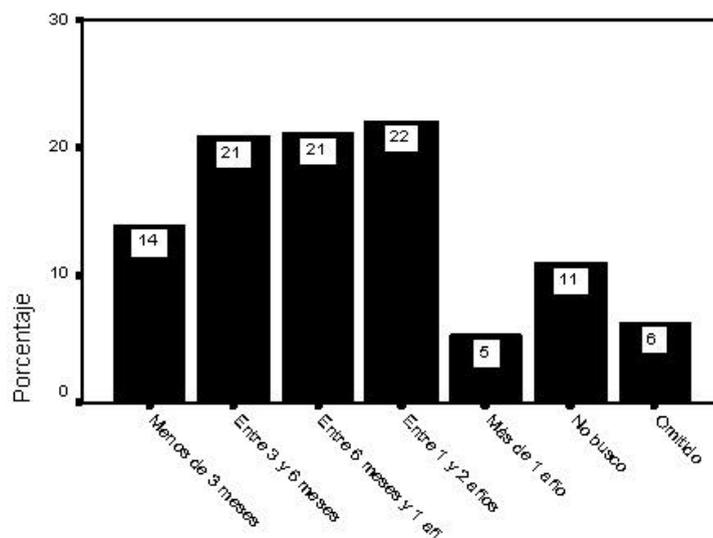


P10

Experiencia profesional con contrato.

A continuación se presenta un bloque de preguntas dirigidas a los alumnos que se encuentran en situación de paro.

El tiempo que llevan buscando trabajo se concentra por mayoría en el periodo de tiempo de entre 1 y 2 años. Muy cercano a este porcentaje hay dos situaciones con igual valor, el 21%, y son los que llevan buscando trabajo entre 3 y 6 meses, y los de entre 6 meses y 1 año.



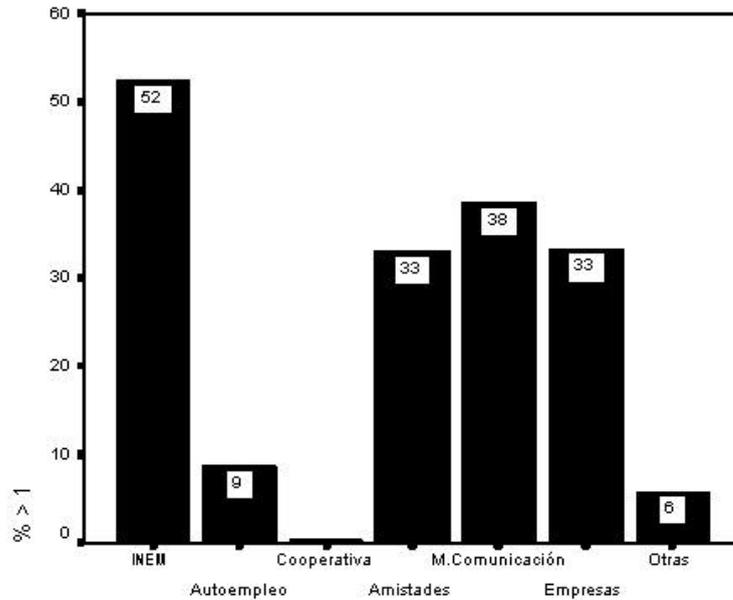
P11

Tiempo buscando trabajo.

Entre los procedimientos que utilizan los alumnos para buscar trabajo, los dos más relevantes son, como podemos observar en el gráfico, inscribirse en el INEM y esperar a que se le llame, y buscar empleo a través de los medios de comunicación.

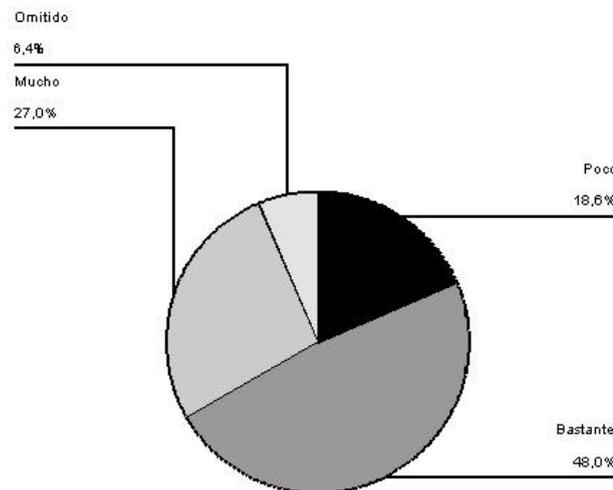
Otras opciones de búsqueda de empleo utilizadas son:

- Empresas de Trabajo Temporal.
- Agencias de colocación.
- Servicios de orientación.
- Bolsas de trabajo.



Procedimientos para encontrar trabajo.

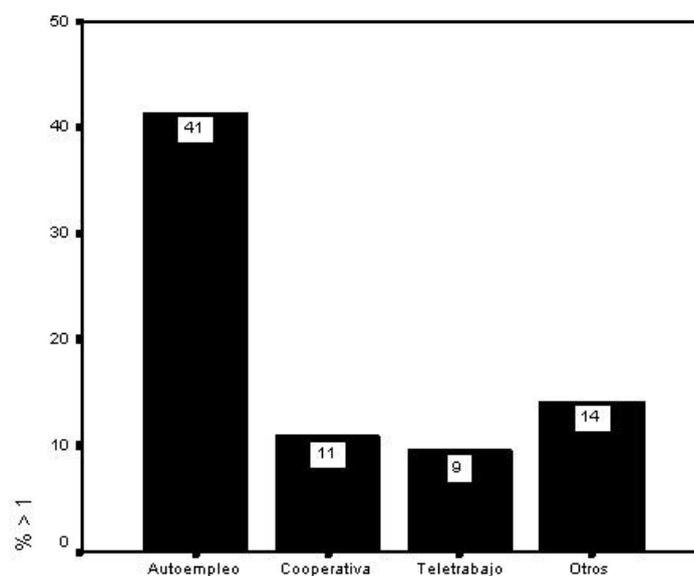
El 48% de los alumnos esperan mejorar bastante sus expectativas de encontrar trabajo tras finalizar el curso. Y el 27% espera que el curso le va a facilitar mucho la búsqueda de un trabajo.



Espera mejorar sus expectativas de encontrar trabajo.

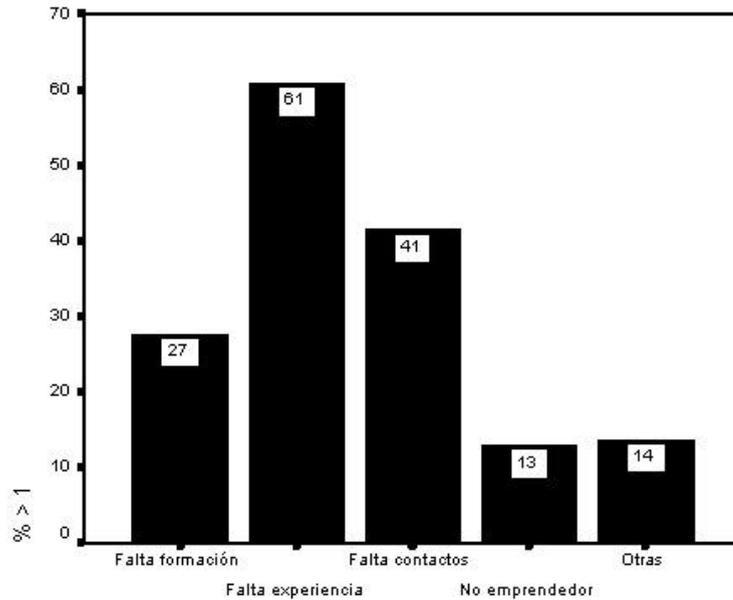
Se ha pretendido conocer si los alumnos se proponen alguna opción de búsqueda de empleo, y la más valorada por éstos es la del autoempleo con el 41%. También se proponen otras opciones como las siguientes: preparar

oposiciones, anunciarse en prensa, autocandidatura y trabajar por cuenta ajena.



Aspectos que baraja como opción de búsqueda de empleo.

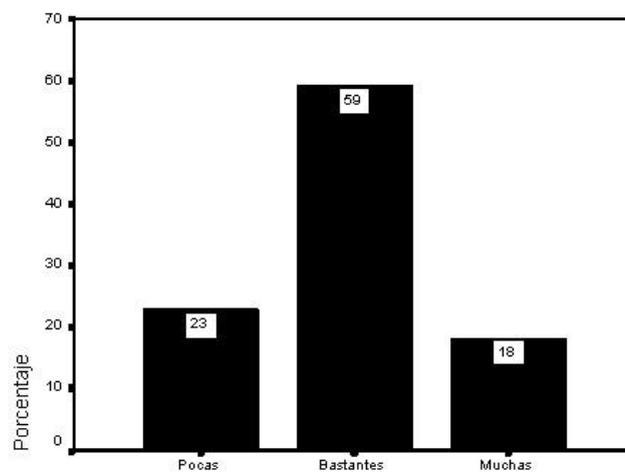
El último aspecto en este bloque de preguntas para los que están parados es el de las barreras que consideran como las que más le dificultan encontrar un trabajo. Con un 61% la mayoría opina que la falta de experiencia laboral es la barrera que más dificulta el acceso al mercado de trabajo. El segundo aspecto que ven como una dificultad es la falta de influencias, contactos o conocidos.



Barreras que dificultan encontrar trabajo.

A continuación se presentan las cuestiones que se han hecho a los 22 alumnos que están en activo.

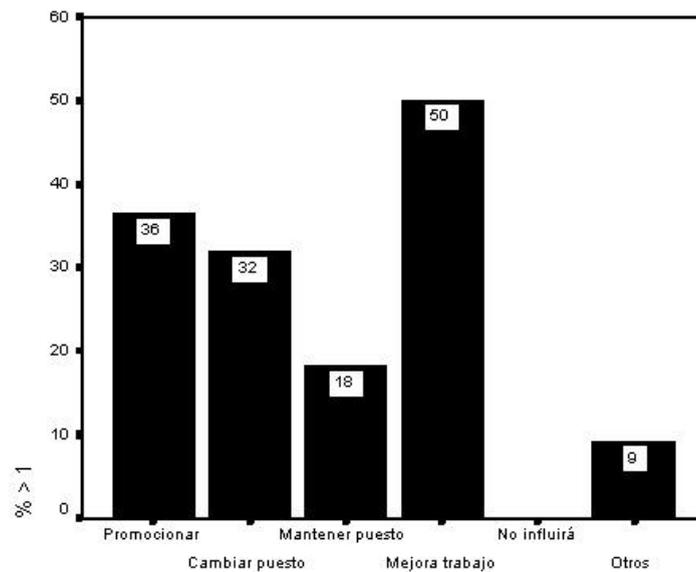
El primer aspecto por el que se les ha preguntado es si consideran que la realización del curso le va a proporcionar nuevas competencias profesionales, y consideran que sí, que le va a proporcionar bastantes competencias.



P16

Adquisición de nuevas competencias.

En general el 50% de los alumnos considera que el curso le servirá para mejorar la realización de su trabajo. Mientras existen otros porcentajes inferiores que opinan que el curso le servirá para promocionar en su puesto, cambiar de puesto de trabajo, mantener el puesto de trabajo y otros aspectos que se refieren a tener más conocimientos sobre el tema.



Para qué le servirá el curso.

En síntesis en este apartado del cuestionario sobre la situación laboral hay que resaltar los siguientes aspectos como los más destacados:

- 1) La situación de los alumnos es la de parados.
- 2) La mayoría no están percibiendo ningún tipo de ayuda o prestación económica de la Administración Pública.
- 3) Su experiencia profesional con contrato es nula.
- 4) Los alumnos parados llevan buscando empleo entre 1 y 2 años.

- 5) Los dos procedimientos que más utilizan los que están en paro para encontrar trabajo es inscribirse en el INEM y esperar a que le llamen, y buscar empleo a través de los medios de comunicación.
- 6) La mayoría espera mejorar bastante sus expectativas de encontrar un empleo al finalizar el curso.
- 7) La posibilidad que más se baraja para tener un trabajo es la del autoempleo.
- 8) Las dos barreras que consideran los alumnos parados como impedimento para encontrar un trabajo es la falta, tanto de experiencia laboral, como de contactos.
- 9) Para los alumnos que están ocupados la realización del curso la consideran como una oportunidad que le va a proporcionar bastantes competencias profesionales.
- 10) Se considera que la realización del curso va a mejorar la ejecución de su trabajo y en segundo lugar, le va a posibilitar promocionar.

3.1.3. Información sobre el Curso

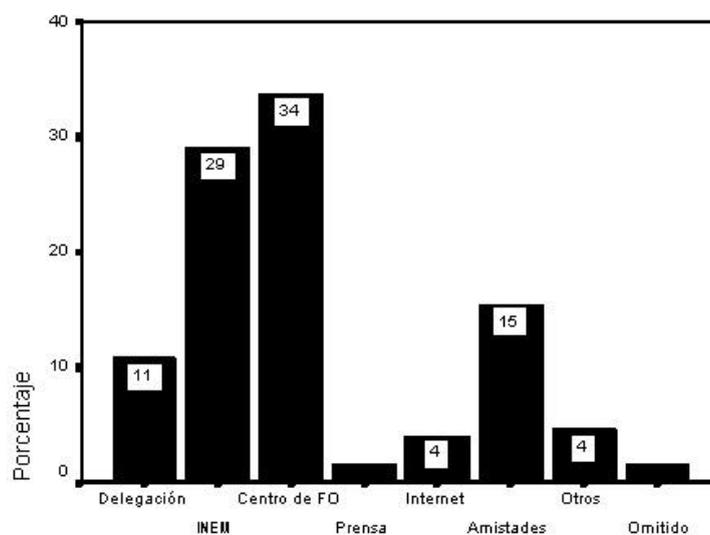
El nombre del curso que están realizando los alumnos se especifica en el siguiente listado.

CURSO
Administrativo contable
Administrativo gestión fiscal de empresas
Albañilería
Alemán turístico
Aplicaciones informáticas de gestión
Autómatas programables aplicados a mecánica de fluidos
Automatista de procesos industriales eléctricos
Auxiliar administrativo
Auxiliar electrónica

Auxiliar enfermería geriátrica
Conductores de vehículos pesados
Control lógico programable
Ebanistería
Electricista de edificios
Empleado de oficina
Fontanero
Formador Ocupacional
Frió industrial
Geriatría para auxiliares de enfermería
Inales turístico
Monitor de educación ambiental
Programador de aplicaciones de gestión entorno microprocesador
Programador de aplicaciones informáticas
Soldado-alicatado
Soldador de estructuras metálicas ligeras
Técnico auxiliar en diseño industrial e interiores. Autocad.
Técnico de mantenimiento de autómatas programables
Técnico en hardware microinformático

Los alumnos se informaron sobre el curso mayoritariamente en el centro de FPO, y le siguen los que lo hicieron en la oficina del INEM. Se observa en el gráfico que han sido diferentes vías por las que han tenido acceso a la información del curso, y la opción otras con un 4% comprende información proporcionada en el Ayuntamiento, Mancomunidad, cárcel, Instituto de la mujer, asociaciones, sindicato, trabajo y anuncios en la Facultad. Por tanto, se aprecia que se hace una buena difusión de los cursos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Delegación	43	10,6	10,8	10,8
	INEM	117	29,0	29,4	40,2
	Centro de FO	136	33,7	34,2	74,4
	Prensa	6	1,5	1,5	75,9
	Internet	16	4,0	4,0	79,9
	Amistades	62	15,3	15,6	95,5
	Otros	18	4,5	4,5	100,0
	Total	398	98,5	100,0	
Perdidos		6	1,5		
Total		404	100,0		



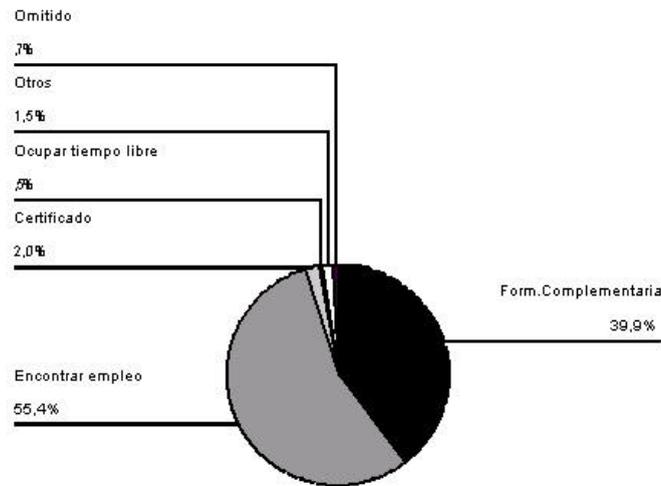
P19

Fuente de información del curso.

La principal motivación para realizar el curso es la de encontrar un trabajo, que con el 55'4% destaca ante otras motivaciones, y a la que le sigue el obtener una formación complementaria con un 39'9%. En cambio hay otras opciones que son consideradas por muy pocos alumnos.

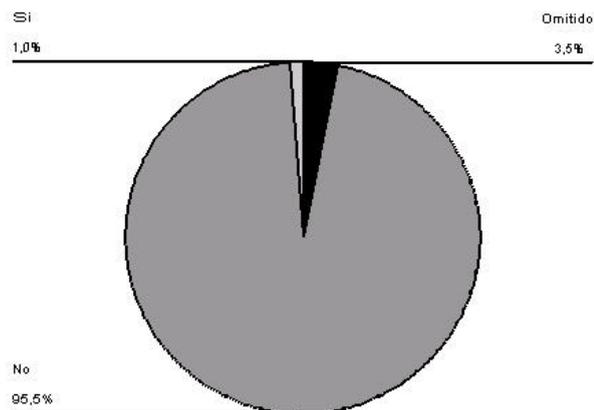
Respecto a la opción otros, se centra en aprender una profesión que les gusta y el ayudar al negocio familiar.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Form.Complementaria	161	39,9	40,1	40,1
	Encontrar empleo	224	55,4	55,9	96,0
	Certificado	8	2,0	2,0	98,0
	Ocupar tiempo libre	2	,5	,5	98,5
	Otros	6	1,5	1,5	100,0
	Total	401	99,3	100,0	
Perdidos		3	,7		
Total		404	100,0		



Principal motivación para realizar el curso.

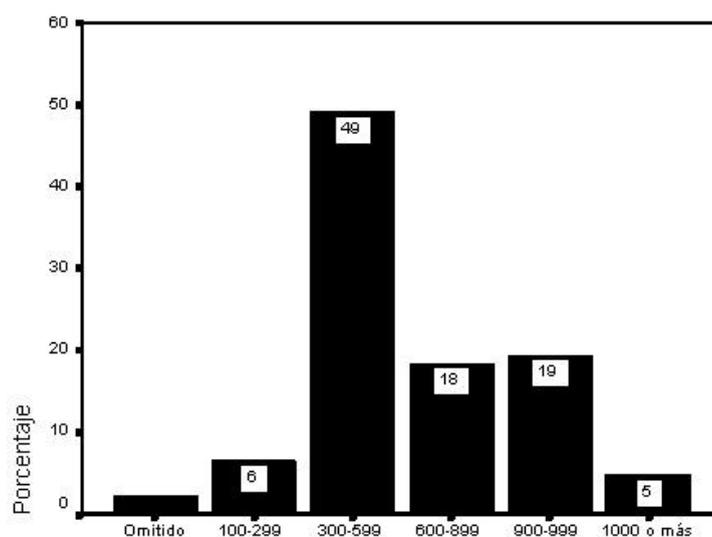
Sólo con un 1%, existen cursos que tienen compromiso de contratación. En definitiva los cursos suelen ofertarse sin esta condición de contratar posteriormente a la finalización del curso a un porcentaje de los alumnos para trabajar en algunas empresas donde el centro haya firmado convenios de colaboración en prácticas.



Compromiso de contratación.

La duración de los cursos es muy variada, incluso se encuentran cursos con la misma denominación pero de diferentes horas de duración. En total, la media de duración de los cursos está comprendida entre las 300 y 599 horas.

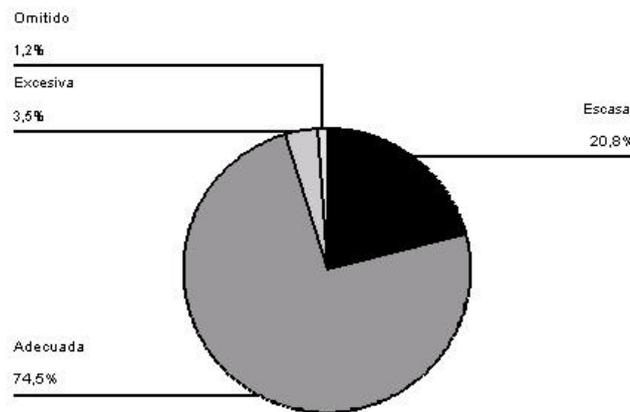
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	100-299	26	6,4	6,6	6,6
	300-599	198	49,0	50,1	56,7
	600-899	74	18,3	18,7	75,4
	900-999	78	19,3	19,7	95,2
	1000 o más	19	4,7	4,8	100,0
	Total	395	97,8	100,0	
Perdidos	Sistema	9	2,2		
Total		404	100,0		



P22C

Duración de los cursos.

La duración del curso es considerada como la adecuada por la mayoría de los alumnos, véase la gráfica.



Consideración sobre la duración.

Como se puede apreciar en el gráfico hay un porcentaje de alumnos que consideran escasa la duración del curso y otros que la consideran excesiva. Algunas de las justificaciones proporcionadas respecto a estas dos consideraciones, así como para la mayoritaria, son las siguientes:

ESCASA

- *Con más horas tendríamos más experiencia.*
- *Creo que hay poco tiempo para adquirir una buena formación completa.*
- *Escasa porque ese periodo de tiempo no es suficiente para adquirir todos los conocimientos suficientes.*
- *Con mayor duración más aprendes porque coges mayor formación.*
- *Poco tiempo para coger práctica.*
- *Al final del curso los últimos temas se dan un poco más rápido.*
- *Algunos aspectos pasan de forma muy superficial.*
- *Con más horas la profesionalidad sería mejor.*
- *Considero escasa por lo extenso de la materia tanto en la parte teórica como la práctica.*
- *Debería durar más para aumentar el temario impartido.*
- *Es poco tiempo para un programa complejo, quizás no termine*

resolviendo todas las dudas.

- *Falta tiempo para profundizar más.*
- *Faltan días de prácticas.*
- *No da tiempo para aprender el oficio.*
- *Porque hay módulos que necesitan muchas más horas para poder asimilarlos mejor.*
- *Porque se necesita mucho tiempo para mejorar tus capacidades y tener mejor uso de todo.*
- *Se puede acabar el curso sin conseguir el objetivo.*
- *Porque se han perdido muchas horas.*

ADECUADA

- *Adecuado, aunque se da la materia un poco rápido debido al tiempo justo.*
- *Al ser tan amplio he obtenido más conocimientos.*
- *Con la cantidad de horas dadas se han podido desarrollar muy bien todos los temas.*
- *Considero bastante completo el curso.*
- *Considero que el tiempo es razonable para el desarrollo de contenidos del curso.*
- *Creo que conseguir los objetivos englobados en los módulos, necesita al menos este tiempo de duración.*
- *Creo que es la adecuada en relación a la materia.*
- *Da tiempo suficiente para aprender mucho pero sin cansarse.*
- *En ese tiempo se pueden adquirir conocimientos suficientes para empezar a trabajar en esto.*
- *Entiendo que la duración del curso se ajusta a la teórica y práctica de la profesión.*
- *Es adecuada, porque se imparten contenidos de muy diversos tipos.*
- *Es un tiempo razonable para el aprendizaje, aunque siempre se necesita saber más.*
- *Me parece el tiempo suficiente y necesario para impartir todos los*

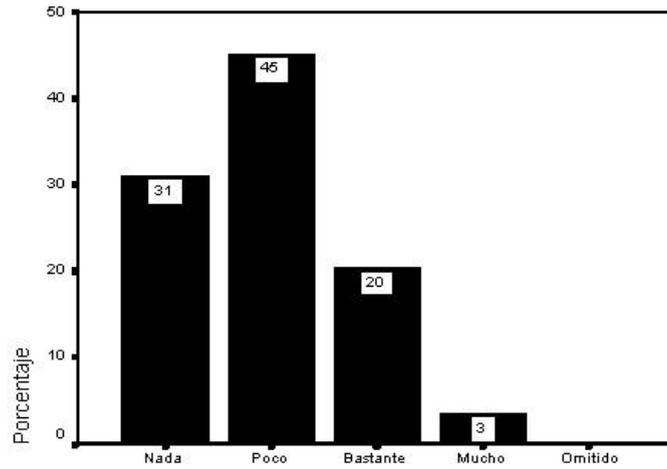
contenidos.

- *Yo creo que ni hay mucho ni hay poco sino lo justo, para obtener los conocimientos básicos.*
- *Siempre que se implante de forma provechosa.*

EXCESIVA

- *Porque creo que los cursos no deberían durar tanto tiempo.*
- *Son muchas horas, aunque si nos sirven para mejorar, como lo es, no me importa demasiado el tiempo.*
- *Se podría ahorrar tiempo avanzando un poco más rápido.*
- *Pienso que la teoría y práctica se podía haber dado en menos tiempo porque el tiempo no garantiza la preparación.*
- *No hace falta tanto tiempo puesto que se realizaría igual en menos horas.*
- *La información de los módulos pueden abordarse en menor tiempo, puesto que no se profundiza demasiado.*
- *Es monótono.*
- *El ritmo de clase puede ser más rápido.*

Para el 45% de los alumnos le ha supuesto poco esfuerzo el conseguir una plaza para el curso. Aunque otros alumnos han manifestado que ha sido bastante difícil entrar en el curso.

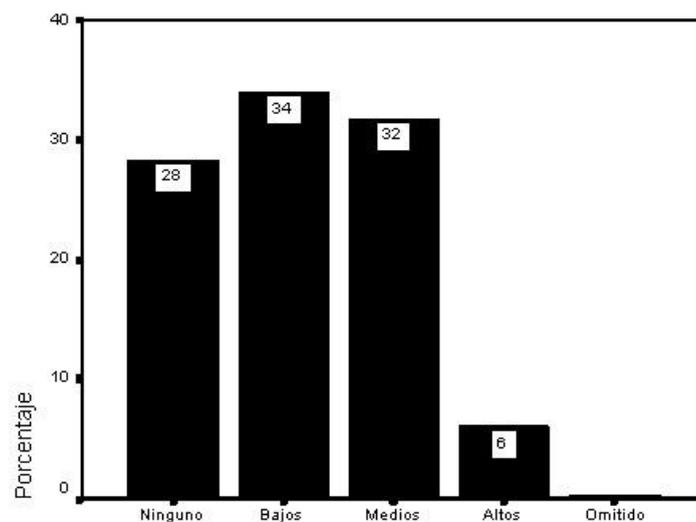


P24

Dificultad para conseguir plaza en el curso.

Otro aspecto a analizar es el referente a los conocimientos previos que consideran que poseen los alumnos respecto a los contenidos del curso.

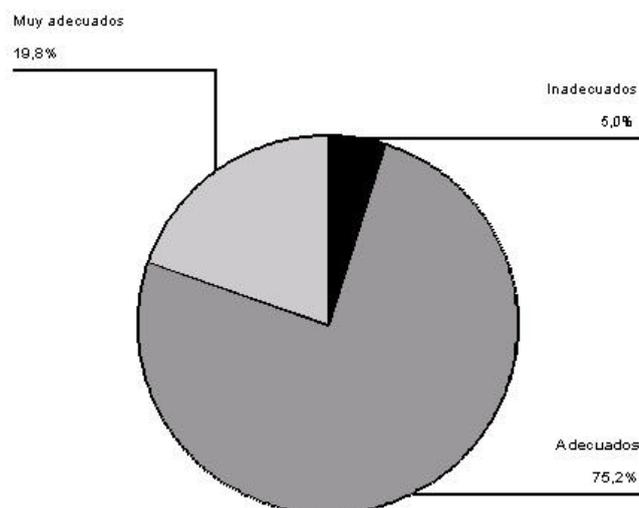
Se han encontrado, como se observa en la gráfica que hay tres porcentajes muy igualados, que son, por orden, un 34% que opinan que posee unos conocimientos bajos, el 32% que manifiesta que sus conocimientos son medios, y el tercer porcentaje es el del 28%, que opina que no posee ningún conocimiento.



P25

Conocimientos previos sobre el curso.

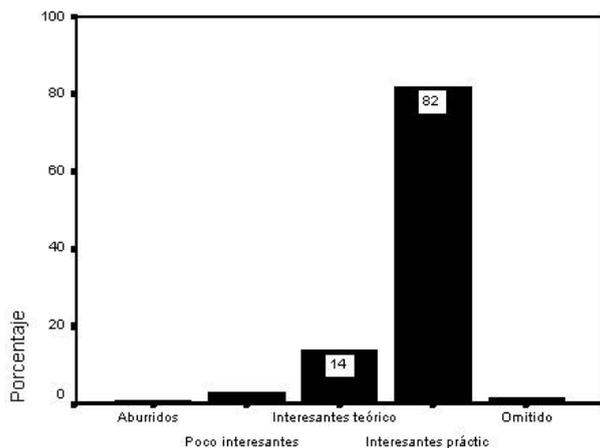
En cuanto a los objetivos trazados para el curso, respecto al perfil profesional de salida, la opinión de los alumnos es que estos objetivos son adecuados en un 75'2% de los casos.



Opinión sobre los objetivos.

Un tema analizado más pormenorizadamente son los contenidos que se imparten en los cursos, respecto a esta cuestión se van a destacar varios aspectos.

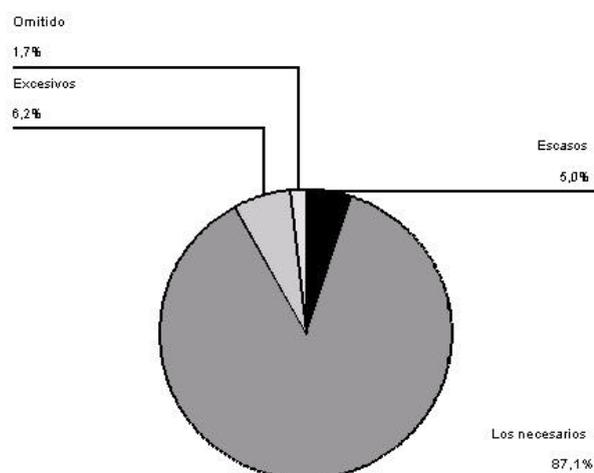
Por un lado, los contenidos que han cursado los alumnos hasta el momento en el que se recogen los datos son considerados como interesantes y prácticos. Se refleja por tanto la realidad de este contexto, porque la FPO es concebida como eminentemente práctica, ya que prepara para ejecutar adecuadamente las tareas de una ocupación.



P27

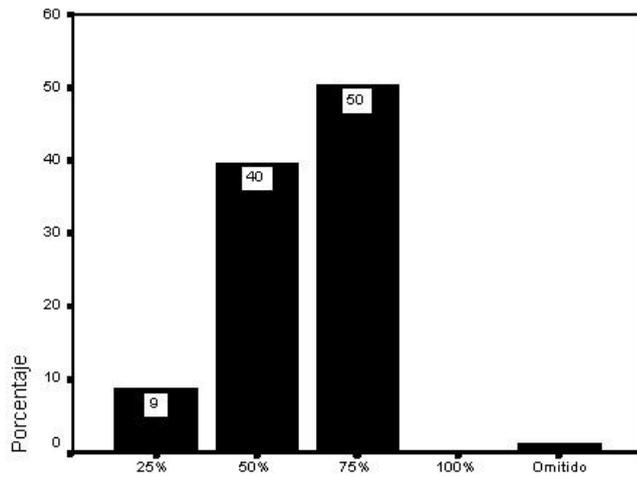
Contenidos cursados.

Respecto a los contenidos teóricos que se imparten en el curso, son considerados mayoritariamente como los necesarios, es decir, ni escasos ni excesivos.



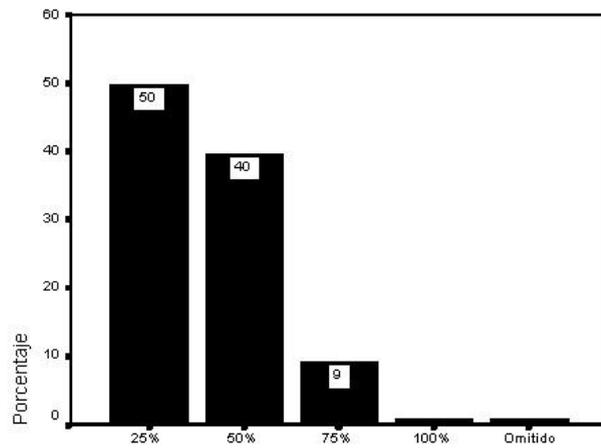
Contenidos teóricos.

El porcentaje asignado sobre los contenidos tanto prácticos como teóricos que se trabajan en el curso y los resultados nos muestran que el 75% de los contenidos son prácticos, y el 25% restante son teóricos.



P29_1

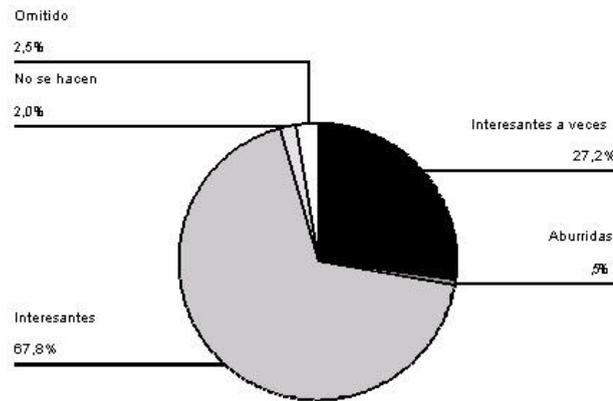
Contenidos prácticos.



P29_2

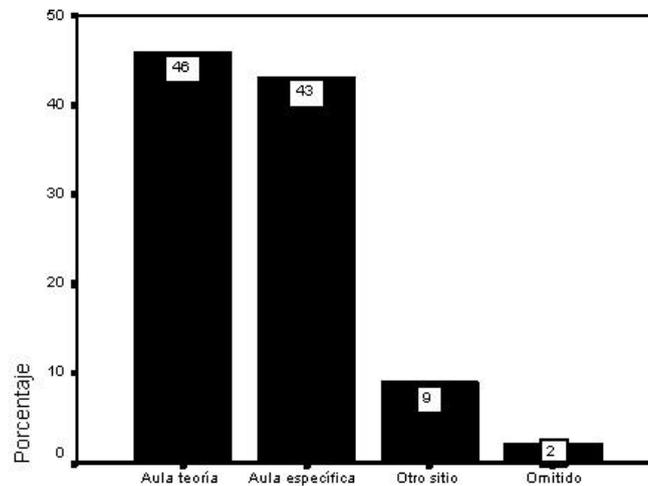
Contenidos teóricos.

Profundizando en el aspecto de los contenidos prácticos, se ha pretendido conocer cómo son para los alumnos las prácticas que se realizan en el curso, y han contestado mayoritariamente que éstas son interesantes y actualizadas.



Prácticas.

Respecto a dónde se imparten esas prácticas, han manifestado en un 46% que suelen ser en el mismo aula donde se imparte la teoría. Muy cerca de este porcentaje, con una diferencia tan sólo de un 3%, están los alumnos que realizan las prácticas en un aula especialmente acondicionada para ello.



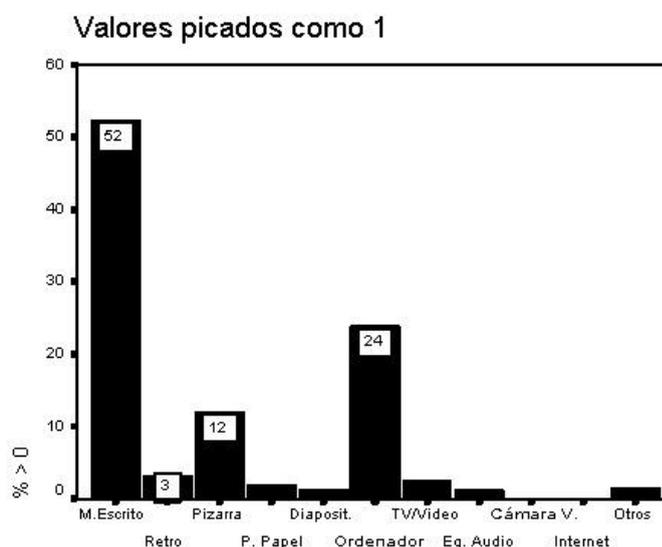
P31

Aula dónde se realizan las prácticas.

En la gráfica se aprecia que otro sitio dónde se realizan las practicas son en los talleres y en las aulas de informática.

Respecto a las prácticas fuera del centro, se observa que hay alumnos que no realizan ningún tipo de prácticas, otros que no las han realizado en el momento de la recogida de datos, algunos están pendientes de que les contesten si se van a realizar o no dichas prácticas, y de los alumnos que sí las realizan, hay que especificar que éstas se centran en visitas a ferias de muestras, empresas, museos, etc., y prácticas en empresas o centros en donde se practican los contenidos desarrollados en el curso, como por ejemplo: aseo de ancianos, conducción de camión, toma de constantes, construcciones, mediciones de fachadas, etc.

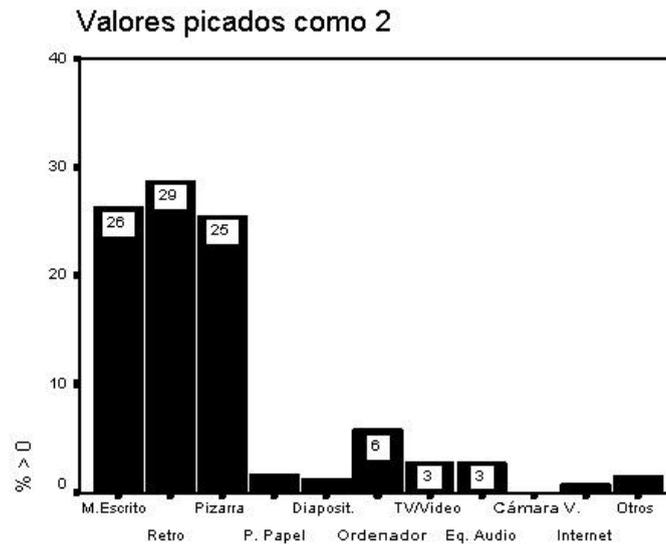
Otro aspecto analizado son los recursos didácticos. Los tres recursos didácticos que más se utilizan en el curso, y dependiendo de los cursos, por supuesto, hemos obtenido diferentes valores. Por un lado, se presenta una gráfica que muestra cuáles han sido los recursos señalados por los alumnos como el recurso más utilizado, luego está el que señalan como segundo más utilizado y seguidamente el que consideran como tercer recurso más utilizado en sus cursos.



Recurso más utilizado en primer lugar.

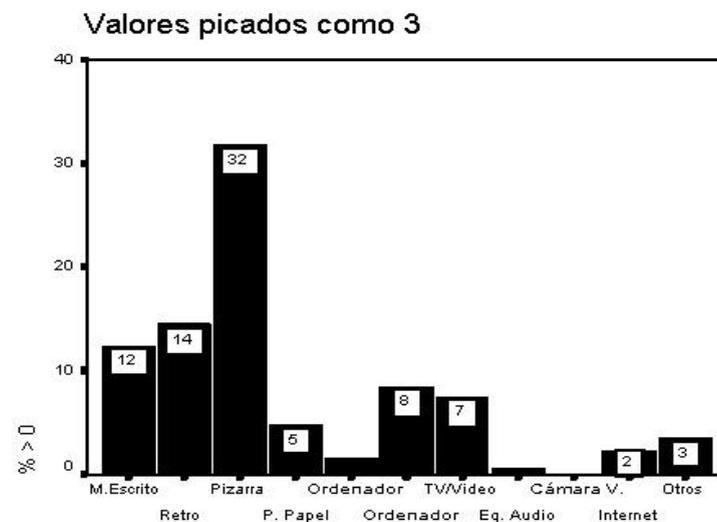
Como se puede observar en la gráfica anterior, el recurso señalado como el más utilizado en primer lugar en sus clases es el material escrito, seguido del ordenador y posteriormente de la pizarra.

En este caso cuando los alumnos señalan como primer recurso a utilizar en sus clases la opción otros han especificado que son materiales propios del taller (fontanería, soldadura, etc.).



Recurso más utilizado en segundo lugar.

Como segundo recurso más utilizado en los cursos podemos ver en la gráfica anterior que es el retroproyector, seguido del material escrito y posteriormente de la pizarra. Aquí también señalan como otros recursos a utilizar los propios del taller.

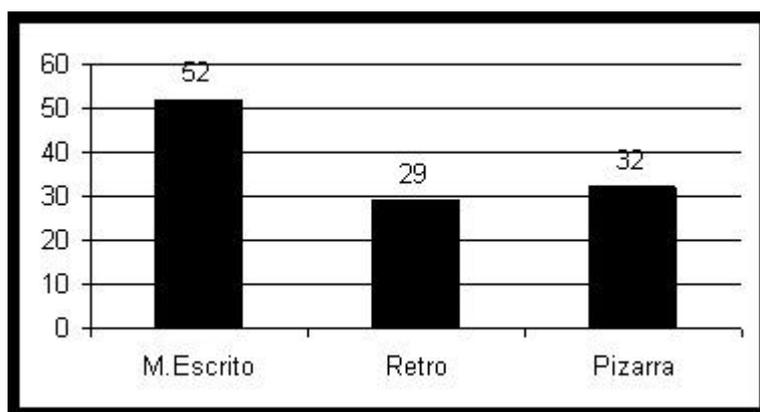


Recurso más utilizado en tercer lugar.

Y respecto al tercer recurso más utilizado, como vemos en la gráfica correspondiente, es la pizarra, seguida del retroproyector y del material escrito.

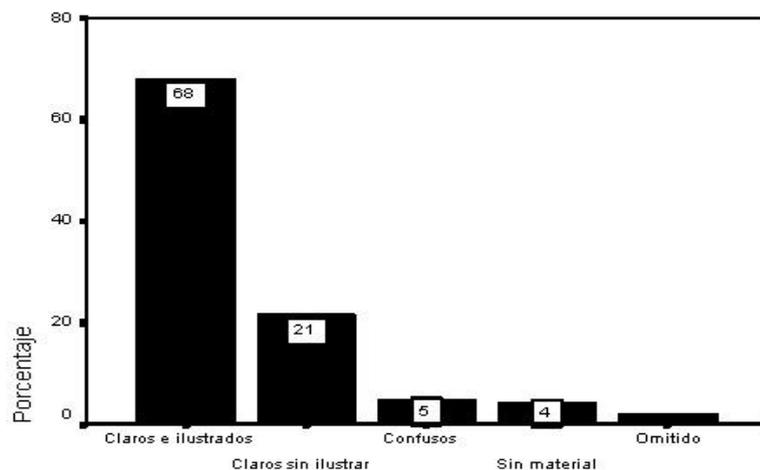
En esta grafica se aprecia que el enunciado otros lo han señalado el 3% de los alumnos, y estos han indicado que utilizan material de taller, libros, cartulinas y colores, y algunos indican que como tercer recurso es el propio profesor con sus explicaciones.

Según las gráficas vistas, en resumen, el recurso didáctico más utilizado sería primero el material escrito, en segundo lugar el retroproyector y en tercer lugar la pizarra. Pero realizando un análisis estadístico del conjunto de variables, el resultado difiere un poco del que acabamos de comentar. La cuestión queda reflejada del siguiente modo:



Recursos didácticos más utilizados.

Hemos expresado que el recurso más utilizado es el material escrito, respecto a este recurso se ha preguntado sobre su opinión en cuanto a los contenidos que se presentan en dicho material, incluyendo libros, fotocopias, artículos, manuales, etc. Y con un 68% contestan que los contenidos del material son claros y están bien ilustrados, con esquemas, fotos, etc.



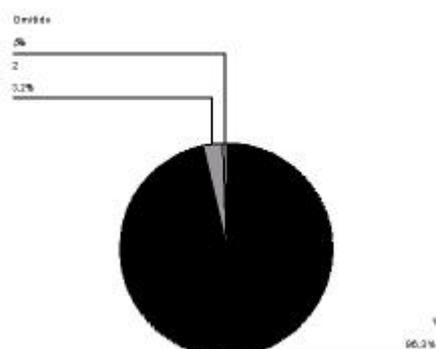
P34

Contenidos del material impreso.

Otro aspecto relevante es el formador y cómo desarrolla sus clases con el grupo de alumnos.

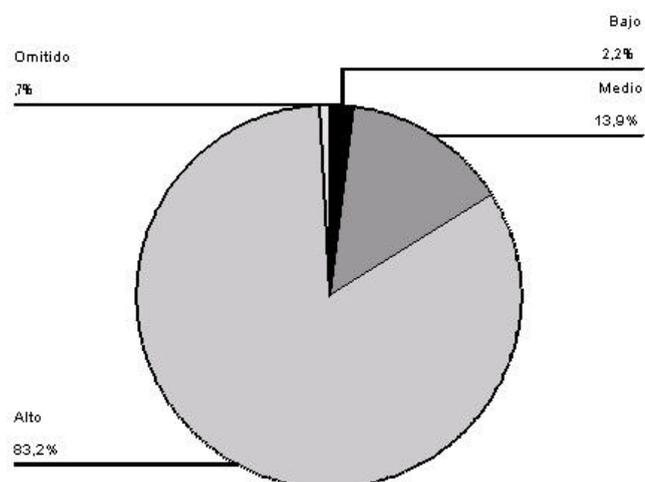
En primer lugar, la mayoría de los alumnos encuestados, el 96% tienen un formador, mientras el resto tienen dos formadores a lo largo del curso.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	389	96,3	96,8	96,8
	2	13	3,2	3,2	100,0
	Total	402	99,5	100,0	
Perdidos		2	,5		
Total		404	100,0		



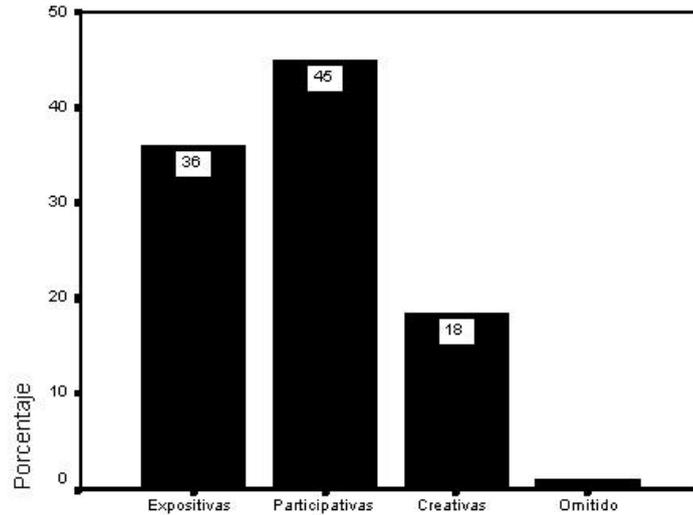
Formadores del curso.

Los alumnos opinan que el nivel de dominio de los contenidos del curso por parte de los formadores es alto. Así podemos observarlos en el gráfico con el 83'2%.



Dominio de los contenidos del curso por el formador.

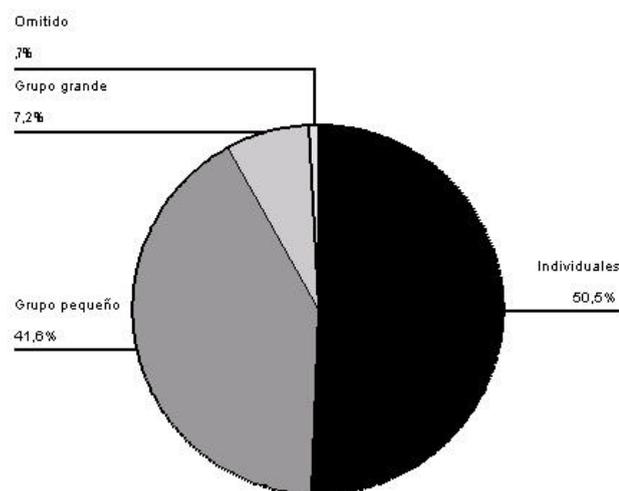
Las clases que organiza el formador suelen caracterizarse mayoritariamente por ser participativas, es decir, surgen debates y se trabaja en grupo; otros alumnos han destacado que sus clases suelen ser expositivas, es decir, se basan en la explicación constante del formador. Y con menos porcentaje, un 18% están los alumnos que señalan que sus clases son creativas, en donde los alumnos elaboran los contenidos y el profesor les orienta en el proceso.



P37

Cómo son las clases.

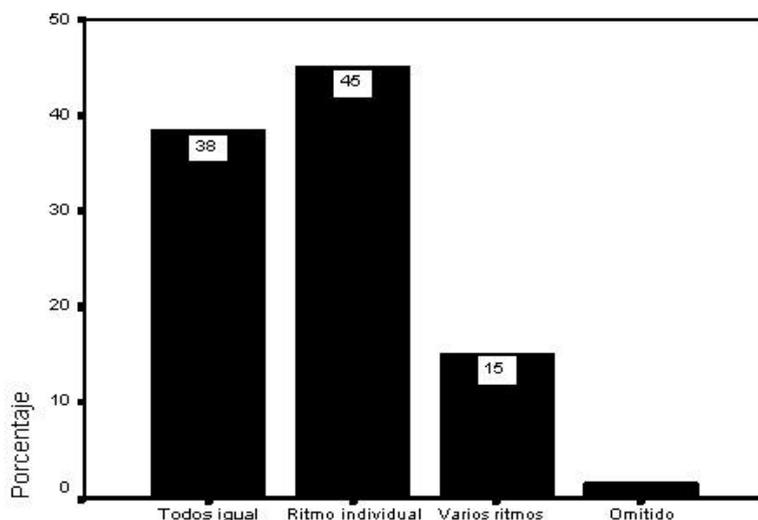
Las actividades que con más frecuencia plantea el formador son, según vemos en el gráfico, individuales, es decir, se centran en el trabajo personal. A éstas le siguen las actividades en pequeño grupo, realizando un trabajo colaborativo entre los compañeros y, por último, señalan las actividades en gran grupo, donde toda la clase trabaja a la vez sobre algún contenido.



Actividades que se realizan.

Los alumnos consideran que en el curso aprenden cada uno a su ritmo, respetando a cada alumno. Si observamos la gráfica, existe un porcentaje

significativo de alumnos que indican una opinión contrapuesta a la citada, ya que consideran que el aprendizaje se realiza a la vez, es decir, todos al mismo ritmo.

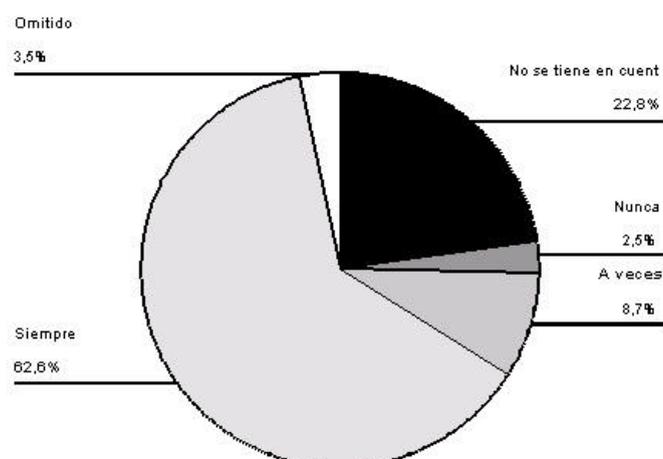


P39

Cómo aprenden.

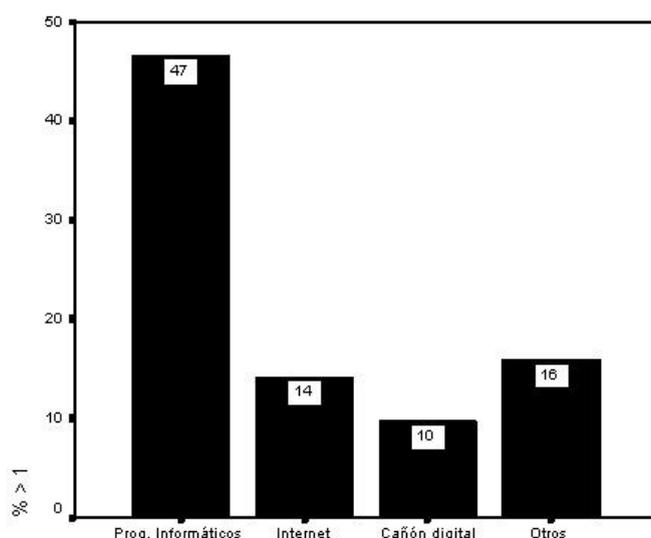
Si en las clases se realizan o surgen a veces debates, en éstos la mayoría de los alumnos opina que se respeta siempre la diversidad de ideologías, creencias (religión) y cultura. Pero a esta opinión le sigue en porcentaje, aunque con un 39'8% de diferencia, los alumnos que consideran que no se tiene en cuenta dichos aspectos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No se tiene en cuenta	92	22,8	23,6	23,6
	Nunca	10	2,5	2,6	26,2
	A veces	35	8,7	9,0	35,1
	Siempre	253	62,6	64,9	100,0
	Total	390	96,5	100,0	
Perdidos		14	3,5		
Total		404	100,0		



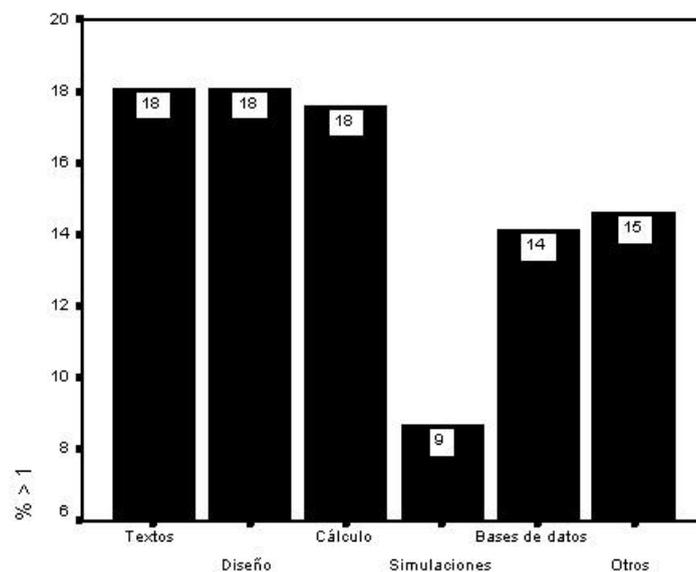
Respeto a la diversidad en debates.

En cuanto al uso que se hace de las Nuevas Tecnologías en los cursos, destacan como la más usada los programas informáticos. También se ha incluido en esta cuestión, en el apartado otros, la cámara digital de video y fotográfica, equipo audiovisual, equipo multimedia audiovisual con ordenador, maquinaria de última generación y si no usan ninguna tecnología, también lo han reflejado en este apartado.



Nuevas Tecnologías.

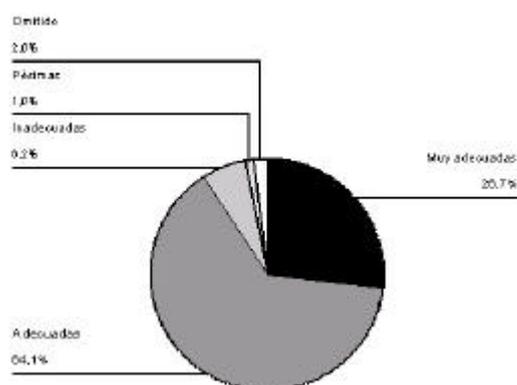
Respecto a los programas informáticos que más se utilizan son los tratamientos de textos y los programas de diseño gráfico con un porcentaje del 18'1%. Luego le sigue con el 17'6% programas de cálculo.



Programas informáticos.

El 15% que representa el apartado otros comprende programas informáticos de contabilidad, lenguajes de programación, programas de autómatas y programas de presentaciones.

En cuanto a las instalaciones donde se realiza el curso se considera mayoritariamente y con el 64'1% que son adecuadas.



Instalaciones.

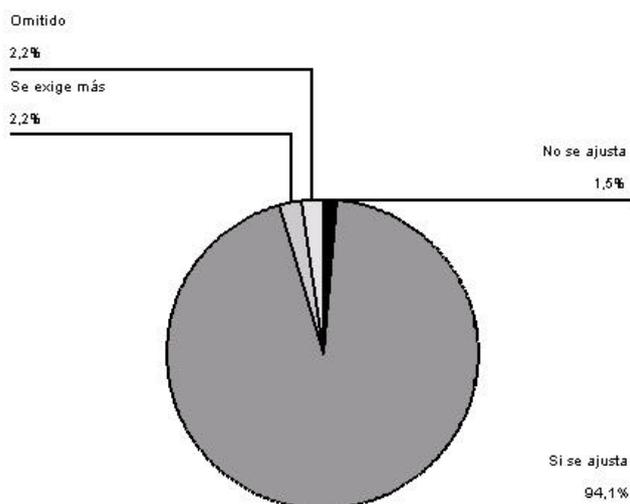
En cada centro se cuenta con unas instalaciones diferentes. Dependiendo de eso, se recogen algunas sugerencias que los alumnos han dado sobre la mejora de dichas instalaciones.

MEJORAS EN LAS INSTALACIONES

- *Más espacio en aulas teóricas, prácticas y talleres.*
- *Acondicionamiento para discapacitados (rampas o ascensor).*
- *Reformas en general porque son antiguas las instalaciones.*
- *Mejora en la iluminación de las aulas, más luz solar, ventanas más grandes y persianas.*
- *Poner aire acondicionado.*
- *Regular la temperatura de la calefacción.*
- *Mejoras ergonómicas de los puestos de aprendizaje, mejora de los asientos y mesas de trabajo (regulación de altura, adaptados al cuerpo, etc.)*
- *Mejora del mobiliario en general.*
- *Poner una cafetería para no tener que salir del centro. Expendedoras de bebida y comida.*
- *Teléfono público.*
- *Duchas para los alumnos de los talleres.*
- *Techos nuevos.*
- *Mejoras informáticas.*
- *Aulas anexas de prácticas.*
- *Modernización de la maquinaria y más cantidad de ésta.*

Respecto a la opinión sobre la evaluación del curso, si ésta mantiene relación con los contenidos que se imparten en el curso, han contestado

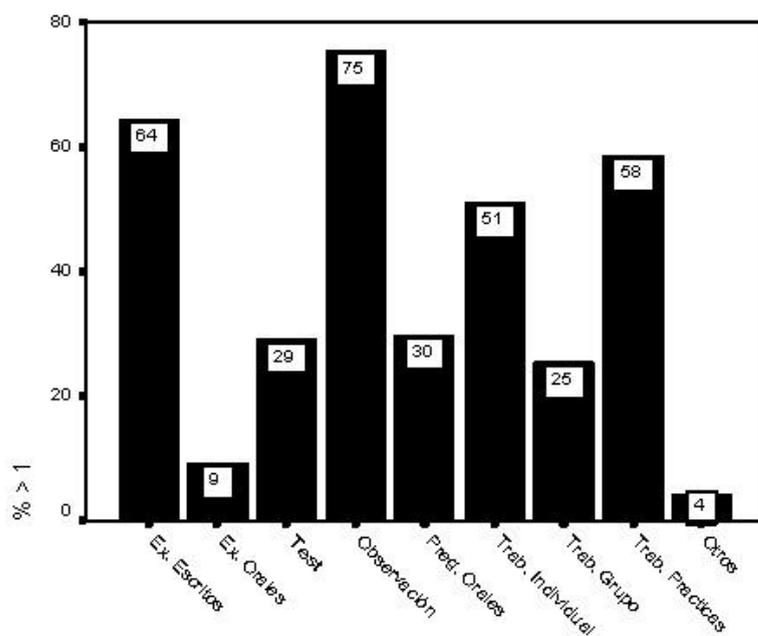
mayoritariamente, que la evaluación sí se ajusta a los contenidos trabajados en clase.



Relación de la evaluación con los contenidos.

Esta evaluación se realiza mediante distintos medios. Los cuatro más utilizados son la observación del profesor, exámenes escritos, trabajos de prácticas y trabajos individuales.

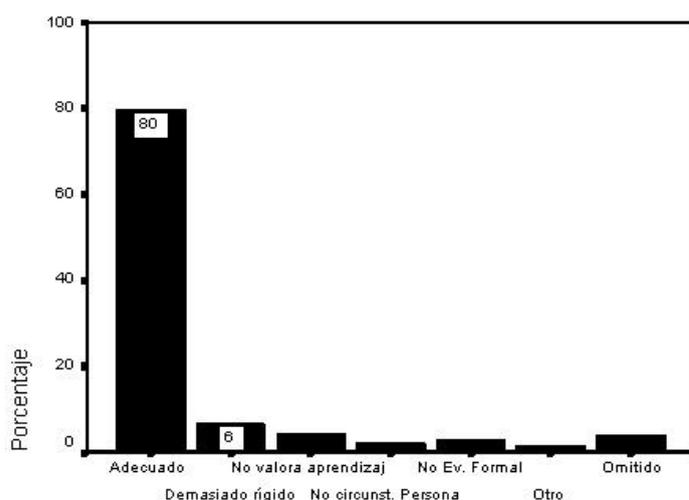
Estos datos coinciden en parte con los proporcionados por los formadores, los cuales también comentaban que el medio más utilizado para realizar la evaluación es la observación. Después de la observación señalaron los trabajos individuales, los trabajos de prácticas, y los exámenes escritos.



Cómo se realiza la evaluación.

Respecto al sistema de evaluación propio que se sigue en el curso es considerado adecuado por el 80% de los alumnos ya que éste ayuda al alumno a descubrir las lagunas del aprendizaje. Otras opiniones pero con un porcentaje inferior son las relacionadas con que el sistema de evaluación seguido es demasiado rígido (crea tensión y nerviosismo), que no valora realmente lo que se aprende, no tiene en cuenta las circunstancias personales, y no evalúa formalmente.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Adecuado	322	79,7	83,0	83,0
	Demasiado rígido	25	6,2	6,4	89,4
	No valora aprendizaje	17	4,2	4,4	93,8
	No circunst. Personales	7	1,7	1,8	95,6
	No Ev. Formal	12	3,0	3,1	98,7
	Otro	5	1,2	1,3	100,0
	Total	388	96,0	100,0	
Perdidos		16	4,0		
Total		404	100,0		

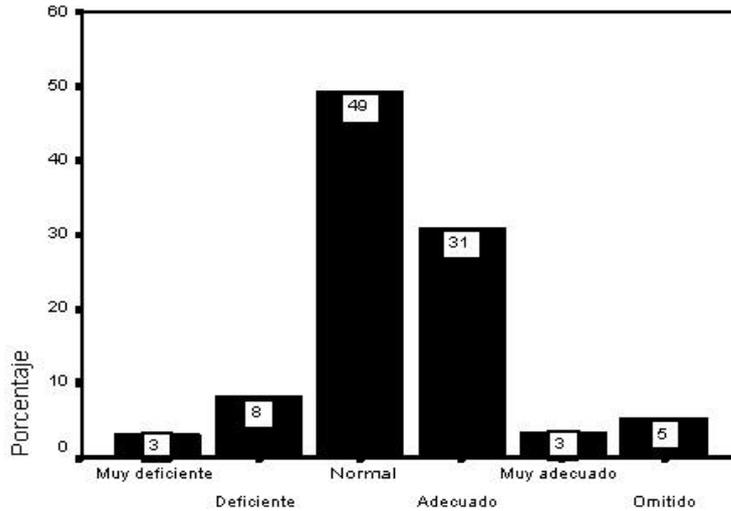


P46

Sistema de evaluación.

Otro tema analizado es la selección de los alumnos, respecto a la cual han manifestado, en un 49'3%, que es considerada normal, en un 30'9% que es adecuada y en un 8'2% que es deficiente. También hay alumnos que consideran el sistema de selección como muy deficiente, y otros en cambio lo consideran muy adecuado.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy deficiente	12	3,0	3,1	3,1
	Deficiente	33	8,2	8,6	11,7
	Normal	199	49,3	52,0	63,7
	Adecuado	125	30,9	32,6	96,3
	Muy adecuado	14	3,5	3,7	100,0
	Total	383	94,8	100,0	
Perdidos		21	5,2		
Total		404	100,0		



P47

Opinión sobre el sistema de selección.

Algunas de las opiniones que manifiestan los alumnos ante este tema se presentan a continuación en una tabla, donde los valores numéricos corresponden a las siguientes opiniones:

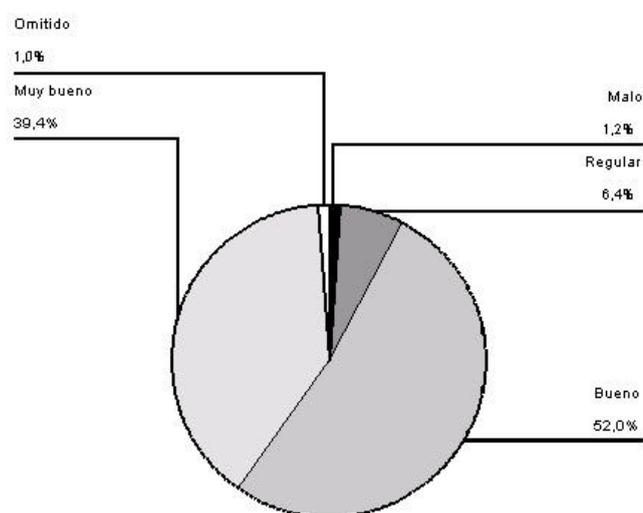
- 1 → Muy deficiente.
- 2 → Deficiente.
- 3 → Normal.
- 4 → Adecuado.
- 5 → Muy adecuado.

VALOR	OPINIÓN SOBRE EL SISTEMA DE SELECCIÓN
1	<i>Los criterios no estaban demasiado claros.</i>
1	<i>No se tienen en cuenta muchos criterios y se selecciona al azar.</i>
1	<i>Hay personas que no deberían estar en él porque no están capacitadas.</i>
1	<i>Si no tienes enchufe no entras en él.</i>
2	<i>Pruebas básicas de conocimientos previos y mediante un Test psicológico que mida la actitud y capacidad de la persona.</i>
2	<i>Porque todos los alumnos que seleccionen tienen que tener una base mínima de conocimientos.</i>
2	<i>Inadecuado sistema de selección, porque algunos accedieron sin estar interesados en el proceso de aprendizaje.</i>
2	<i>Hay personal no interesado en el curso y aún así fueron admitidos.</i>
2	<i>Si no se tiene experiencia laboral, con contrato, no puntúa. Si no accedes a formación, no trabajas. Absurdo.</i>
2	<i>No veo definidos claramente los criterios de selección establecidos.</i>
2	<i>Porque piden experiencia laboral y los demás solo acceden si sobran plazas.</i>
2	<i>No se tiene en cuenta la motivación real del solicitante.</i>
2	<i>Porque no hay un criterio básico y común para la selección.</i>

2	<i>Recomendaciones excesivas.</i>
2	<i>Muchos de nosotros somos enchufados.</i>
	<i>Porque dicen que puntúan por unas cosas y luego seleccionan a sus conocidos aunque tengan menos puntos que otros.</i>
3	<i>Hay un número de plazas y no se ha dejado a nadie en la calle.</i>
3	<i>El alumno lo solicita, si tienes todos los requisitos te llaman para hacer el curso</i>
3	<i>Creo que es un sistema normal y justo, pues se atienden razones puramente objetivas.</i>
3	<i>Es el que se sigue en la selección de cursos que se imparten por otras entidades.</i>
3	<i>Porque se entregó la documentación y se fue puntuando sobre ella.</i>
3	<i>Se hizo un examen de acceso.</i>
3	<i>Se ha seleccionado a alumnos interesados en el curso.</i>
3	<i>Se hace una entrevista y te seleccionan.</i>
3	<i>Se seleccionaron personas motivadas y responsables.</i>
3	<i>Buscan nivel homogéneo de estudios.</i>
3	<i>Según los conocimientos anteriores del alumno potencial.</i>
3	<i>Depende del profesor que imparta el curso.</i>
3	<i>Creo que la selección debería ser un poco más estricta.</i>
3	<i>Todos tenemos un nivel de estudios similar.</i>
3	<i>Por medio de pruebas.</i>
3	<i>Se piden unos conocimientos básicos medios para no empezar desde un nivel 0 y así adelantar.</i>
3	<i>La selección se realiza de acuerdo a unos requisitos mínimos.</i>
3	<i>A veces bien, la mayoría mal, no tienen en cuenta intereses ni factores personales.</i>
3	<i>Se han regido por el baremo previamente establecido, además hemos tenido la posibilidad de ver los resultados, y comprobar nuestras puntuaciones.</i>
3	<i>Porque se exige que las personas que han entrado hayan hecho algo relacionado con el curso, y tenían preferencia las personas que llevan más tiempo apuntados en el INEM.</i>
3	<i>Normal, se ha seguido puntuando por examen y por currículo.</i>
3	<i>En función de la formación previa, respecto de los contenidos del curso.</i>
3	<i>Se realiza una prueba previa para saber los conocimientos</i>
3	<i>No ha habido muchas solicitudes por lo que no ha habido problemas de plazas.</i>
3	<i>Creo que hay cosas que sí son bien valoradas y otras que no lo son.</i>
3	<i>Han cogido a unas personas adecuadas.</i>
3	<i>No sé que sistemas siguen para la selección.</i>
3	<i>Se escoge a los alumnos según una tabla de valores como por Ej.: antigüedad del paro, edad, etc.</i>
4	<i>Se exigen los conocimientos académicos adecuados y el no haber hecho antes otros cursos.</i>
4	<i>Se busca gente con ganas de aprender.</i>
4	<i>Se hace un examen escrito a todas las personas que se presenten y se valora y posteriormente se entrevista.</i>
4	<i>Al existir mucha demanda, me parece correcto la existencia de examen de preselección y la entrevista personal.</i>
4	<i>Adecuado porque se exige un nivel mínimo de estudios.</i>
4	<i>Porque se siguen unos criterios lógicos.</i>
4	<i>Es un grupo homogéneo.</i>
4	<i>Da la oportunidad a gente sin experiencia laboral.</i>
4	<i>Han sido personas con gran interés en aprender y poder buscar trabajo.</i>
4	<i>Porque el alumnado debe tener una formación adecuada.</i>
4	<i>Los alumnos poseen un nivel cultural alto, idóneo para ser formador.</i>
4	<i>Se adapta a la baremación establecida.</i>
4	<i>No hubo selección.</i>
4	<i>En la entrevista se averigua si el alumno tiene nociones básicas sobre los contenidos del curso.</i>
4	<i>Por nivel de estudios y situación personal.</i>

4	<i>Por seleccionar a la gente que realmente quiere hacer el curso.</i>
4	<i>Es adecuado ya que se piden conocimientos antes de entrar.</i>
4	<i>Se ha buscado que los seleccionados tuvieran una formación previa relacionada con el curso.</i>
4	<i>Se han establecido baremos y se han respetado.</i>
4	<i>Porque se realizó una prueba de acceso para ver los conocimientos iniciales que poseíamos.</i>
4	<i>Se realiza un examen y seleccionan a los mejores.</i>
4	<i>Me parece adecuada la forma de selección mediante entrevistas y exámenes de acceso.</i>
4	<i>Ellos eligen quien cree.</i>
4	<i>Porque se someten a varias pruebas teórica, entrevista, etc.</i>
5	<i>Mediante su nivel académico.</i>
5	<i>Se hizo con un examen para saber el nivel medio.</i>
5	<i>Más o menos toda la gente tiene los mismos conocimientos.</i>
5	<i>Estamos los que tenemos más conocimientos básicos.</i>

En cuanto al grupo de alumnos del curso, el ambiente que hay entre éstos es considerado por el 52% de los alumnos encuestados como bueno, y por el 39'4% como muy bueno. Aunque también existen opiniones diferentes de alumnos que expresan que el ambiente es regular y malo, pero en estos casos el porcentaje es mínimo como podemos apreciar en el gráfico.



Ambiente de clase.

Se presentan algunas de las opiniones que manifiestan los alumnos ante su valoración del ambiente de clase.

Los valores numéricos corresponden a las siguientes opiniones:

- 1 → Malo.
 2 → Regular.
 3 → Bueno.
 4 → Muy bueno.

VALOR	OPINIÓN SOBRE EL AMBIENTE DE CLASE
1	<i>Muchas tensiones y enfrentamientos entre compañeros y profesor.</i>
1	<i>Hay mucha competencia entre los alumnos.</i>
1	<i>Incompatibilidad de caracteres.</i>
1	<i>Porque no hay compañerismo.</i>
2	<i>Por no aclarar las cosas a su debido tiempo, estamos un poco a disgusto.</i>
2	<i>Hay personas con menos predisposición y han influido a los demás.</i>
2	<i>Hay personas con más ganas de aprender y otras con menos.</i>
2	<i>Falta de respeto por parte del monitor.</i>
2	<i>Llevamos poco tiempo.</i>
2	<i>Según el día es bueno o malo.</i>
2	<i>Nos distraemos mucho y es por general pérdida de tiempo.</i>
2	<i>Muchos están en clase para justificarse ante los familiares.</i>
2	<i>Grupo que no quiere aprender y el profesor se ve obligado a ser como un padre y no como un profesor.</i>
2	<i>A veces surgen tensiones entre algunos alumnos y el profesor.</i>
2	<i>Hay mucha competitividad.</i>
2	<i>Porque como todo, siempre hay gente que va mas avanzada y se cree superior.</i>
2	<i>Existen diferentes puntos de vista y desacuerdos por el comportamiento.</i>
2	<i>Existe incompatibilidad de caracteres.</i>
2	<i>Hay algunos conflictos.</i>
2	<i>No hay respeto.</i>
2	<i>Todo el mundo no se lleva bien con todos los compañeros.</i>
2	<i>Hay días mejores y días peores.</i>
2	<i>Creo que hay un valor que se tiene en cuenta "RESPECTO".</i>
2	<i>Hay demasiados inteligentes (se lo creen).</i>
3	<i>Hay un gran compañerismo.</i>
3	<i>Salvo excepciones, todos los alumnos colaboramos entre nosotros para ayudarnos.</i>
3	<i>Los alumnos somos todos compañeros.</i>
3	<i>Somos un grupo muy unido.</i>
3	<i>Por ser un curso tan largo nos ha dado ocasión para conocernos.</i>
3	<i>Ha habido buena amistad y compañerismo.</i>
3	<i>El ambiente entre compañeros es bueno.</i>
3	<i>El ambiente en general es agradable.</i>
3	<i>Es un ambiente muy bueno y ameno.</i>
3	<i>Aunque podría ser mejor, si todos los que estamos aquí quisiéramos aprender.</i>
3	<i>Compañerismo y amistad.</i>
3	<i>Existe armonía, no hay tensiones, buen ambiente de trabajo.</i>
3	<i>Es un ambiente tranquilo y se puede trabajar bien.</i>
3	<i>El respeto entre compañeros siempre está y el apoyo moral no falta.</i>
3	<i>Todos los compañeros nos llevamos bien y nos ayudamos en alguna duda.</i>
3	<i>Gente comunicativa, pero en exceso.</i>
3	<i>Participativo, estimulado, creativo.</i>

3	<i>Tanto el grupo de alumnos, como el docente tenemos una buena relación.</i>
3	<i>Pasamos mucho tiempo trabajando en grupos rotativos.</i>
3	<i>Hemos cohesionado bien y no ha habido demasiadas tensiones.</i>
3	<i>Porque somos muy parecidos.</i>
3	<i>No hay apenas tensiones ni nerviosismo.</i>
3	<i>Respeto e interés general.</i>
3	<i>Hay respeto entre los compañeros.</i>
3	<i>Hay respeto y atención a lo que se hace.</i>
3	<i>Buenas relaciones, participación, exposición de opiniones, ayuda mutua, número de alumnos adecuado.</i>
3	<i>Hay ambiente agradable y se aprende a buen ritmo.</i>
3	<i>Buena colaboración por parte de todos.</i>
3	<i>Pues porque nos llevamos bien y nos ayudamos unos a otros.</i>
3	<i>Hay un buen ambiente entre compañeros.</i>
3	<i>Somos un grupo.</i>
3	<i>Existe compañerismo y amistad.</i>
3	<i>Toda la clase participa en las prácticas activamente.</i>
4	<i>Nos compenentramos bien y nos ayudamos</i>
4	<i>Compañerismo y poca rigidez. No hay tensión.</i>
4	<i>Hay compañerismo y respeto hacia los demás.</i>
4	<i>Hay mucha colaboración.</i>
4	<i>El ambiente es ameno y de cooperación entre compañeros.</i>
4	<i>Existe compañerismo y predomina las ganas de aprender y de ser un profesional.</i>
4	<i>Porque estamos todos bien y a gusto.</i>
4	<i>Todos estamos en armonía</i>
4	<i>Existe un muy buen ambiente, hay colaboración, compañerismo, amistad,...</i>
4	<i>Los compañeros y monitor son afectivos.</i>
4	<i>Todos participamos.</i>
4	<i>Porque seguimos el ritmo.</i>
4	<i>Nos respetamos todos.</i>
4	<i>Gran compañerismo y relación excepcional con el profesor.</i>
4	<i>Pues el ambiente que hemos tenido a lo largo de todo el curso ha sido estupendo tanto con compañeros como con profesor.</i>
4	<i>Porque nos llevamos bien tanto alumnos y monitores.</i>
4	<i>Todos nos llevamos muy bien.</i>
4	<i>Las clases son muy amenas.</i>
4	<i>Un curso tan extenso ha dado tiempo a crear buenas amistades.</i>
4	<i>Todos tenemos la misma edad e inquietudes.</i>
4	<i>Se respeta a la persona.</i>
4	<i>Nos llevamos todos muy bien y no hay nadie problemático.</i>
4	<i>Hemos conectado tod@s muy bien desde el principio, nos respetamos.</i>
4	<i>Hay buen ambiente de trabajo, se coopera, se comunica y se respetan las opiniones de los demás. También se ofrece ayuda cuando alguien la necesita.</i>
4	<i>El grupo ha alcanzado un nivel muy alto de respeto y confianza.</i>
4	<i>El ambiente es muy bueno ya que todos / as tenemos libertad de expresar en el momento que se quiera.</i>
4	<i>Al ser cada uno de estudios distintos podemos aprender de los demás y nos llevamos muy bien desde el principio.</i>
4	<i>Hemos conseguido un clima muy favorable entre todos los alumnos y el profesor.</i>
4	<i>El ambiente de clase es muy cómodo e invita a participar con total libertad.</i>
4	<i>El grupo está muy cohesionado y los trabajos se realizan con motivación e interés.</i>
4	<i>Porque todos nos llevamos bastante bien, el grupo es maduro por lo que no hemos tenido ningún conflicto.</i>
4	<i>No hay competitividad, sino compañerismo.</i>

4	<i>Se respetan opiniones y se aprende bastante porque cada uno aporta cosas nuevas.</i>
4	<i>Es distendido.</i>
4	<i>Es muy bueno porque todo el mundo se respeta</i>
4	<i>Porque los compañeros son tolerantes y buena gente.</i>
4	<i>Buen compañerismo. Docente sabe crear buen ambiente.</i>
4	<i>Cordial y ameno, tanto en las relaciones humanas entre compañeros como en las relaciones con el docente.</i>
4	<i>Hay mucha participación por parte de todos los alumnos.</i>

El último aspecto a analizar respecto a los alumnos es el de las sugerencias que proponen para mejorar el curso.

Las sugerencias que han manifestado se agrupan en distintos bloques, que son los que seguimos para presentarlas.

Estos bloques son: materiales, nuevas tecnologías, duración, prácticas, instalaciones, dinero, condiciones ergonómicas, docentes, programación, contacto y acceso al mercado laboral, y otros.

A) MATERIALES:

- *Actualizar el material.*
- *Material adecuado a los contenidos del curso.*
- *Proporcionar más material.*
- *Dar libros de texto para complementar.*
- *Recibir el material didáctico utilizado durante el curso.*

B) NUEVAS TECNOLOGÍAS:

- *Acceso a nuevas tecnologías.*
- *Un ordenador por alumno.*
- *Utilizarse algunos programas informáticos específicos relacionados con los contenidos del curso.*
- *Acceso a Internet para búsqueda de contenidos actualizados.*
- *Recibir clases de informática.*

C) DURACIÓN:

- *Ampliar la duración del curso. Más tiempo.*
- *Ampliar el numero de horas de algunos módulos.*
- *Aumentar las horas de prácticas y disminuir las de teoría.*
- *Impartir las horas necesarias para poder salir al mercado laboral más seguros.*

D) PRÁCTICAS:

- *Realizar un periodo de prácticas al finalizar el curso.*
- *Hacer prácticas en empresas relacionadas con la función desempeñada en el curso.*
- *Prácticas con contrato.*
- *Que las empresas donde se realicen las prácticas tengan compromiso de contratación.*
- *Garantizar prácticas en empresas al finalizar el curso.*
- *Realizar prácticas en empresas igual que se hace en otros centros que imparten el mismo curso.*
- *Aumentar las prácticas.*
- *Prácticas complementarias.*
- *Más trabajo práctico relacionado con el que se hace en las empresas.*

E) INSTALACIONES:

- *Cambio de las instalaciones, están anticuadas.*
- *Aulas más grandes y mejor acondicionadas.*
- *Más espacio en las aulas de prácticas.*

F) DINERO:

- *Recibir algún tipo de prestación económica.*
- *Que se recibiera una paga mensualmente.*
- *Percibir una cantidad para poder mantener los gastos diarios que supone ir al curso.*
- *Realizar prácticas remuneradas.*

G) CONDICIONES ERGONÓMICAS:

- *Mobiliario nuevo y adaptado al puesto de trabajo.*
- *Sillas adecuadas.*
- *Ventanales más grandes para tener una mejor iluminación.*
- *Botiquín de primeros auxilios completo en el taller.*
- *Mayor ventilación.*

H) DOCENTES:

- *Tener un docente para teoría y otro para práctica.*
- *Más profesores que se dividan el trabajo.*
- *Como mínimo dos profesores.*
- *Que el profesor dedique más tiempo individualmente a cada alumno.*
- *Profesor bueno en su trabajo pero no sabe enseñar.*
- *Más atentos con los alumnos.*
- *Profesorado más participativo, que fomente debates y charlas en clase.*
- *Que proporcione más información sobre como va a evaluar.*
- *Orientar a los alumnos interesados en materias relacionadas y complementarias del curso.*
- *Fomentar el interés.*
- *Exigir más puntualidad.*

- *Evaluar con mayor frecuencia para ver los distintos niveles e intentar igualarlos.*

I) PROGRAMACIÓN:

- *Programación mejor realizada.*
- *No se haga la preparación de forma tan superficial.*
- *Flexible.*
- *Mejor repartición del tiempo de impartición de los distintos contenidos.*

J) CONTACTO Y ACCESO AL MERCADO LABORAL:

- *Hacer trabajos para el centro o para la ciudad.*
- *Hacer salidas a empresas del sector.*
- *Entrar en una bolsa de trabajo al finalizar el curso.*
- *Estar en contacto con las ofertas de empleo que hay en cada momento.*
- *Mejoras en la búsqueda de empleo.*
- *Proporcionar ayuda para buscar trabajo.*
- *Orientación laboral.*
- *Visitar empresas que utilicen lo que se ve en el curso.*
- *Conocimiento del mercado laboral del sector.*

K) OTROS:

- *Mejor organización a nivel administrativo.*
- *Información sobre los derechos del alumno.*
- *Cursos con compromiso de contratación.*
- *Mejora del sistema de selección de los alumnos.*
- *Poner una cafetería.*
- *Esta muy bien.*
- *Ninguna.*

En resumen, del bloque del cuestionario información sobre el curso, destacamos los aspectos más sobresalientes en porcentaje que han señalado los alumnos y nos proporcionan la siguiente información:

- 1) Los alumnos se han informado del curso en el propio centro de FPO.
- 2) La principal motivación que tienen los alumnos para realizar el curso es que éste les posibilite encontrar un trabajo.
- 3) La mayoría de los cursos no tienen compromiso de contratación.
- 4) La duración media de un curso de FPO es la comprendida entre 300 y 599 horas.
- 5) La duración de los cursos es considerada como adecuada a los contenidos que se han de impartir en los mismos.
- 6) El poder conseguir una plaza para entrar en el curso ha supuesto poca dificultad.
- 7) Los conocimientos sobre la temática del curso antes de comenzar éste son reconocidos por los alumnos como bajos.
- 8) Los objetivos trazados para el curso, respecto al perfil profesional del mismo son adecuados.
- 9) Los contenidos del curso son considerados por los alumnos como interesantes y prácticos.
- 10) Los contenidos de tipo teórico que se imparten en el curso son los necesarios para adquirir los fundamentos de la ocupación.

- 11) En general los contenidos del curso se reparten en un 75% de contenidos prácticos y un 25% de contenidos teóricos.
- 12) Las prácticas que se realizan en el curso son interesantes y están actualizadas.
- 13) Estas prácticas se realizan en la misma aula donde se imparte la teoría.
- 14) Los tres recursos didácticos que más son utilizados en las clases son el material escrito, la pizarra y el retroproyector.
- 15) Los contenidos del material impreso que se le proporciona al alumno, sean libros, fotocopias, artículos, etc., son claros y están bien ilustrados, con esquemas, fotografías, etc.
- 16) El número de formadores que imparte el curso es mayoritariamente de uno.
- 17) El dominio de los contenidos del curso por parte del formador es alto.
- 18) Las clases se plantean de forma participativa, en las cuales surgen debates y se trabaja en grupo.
- 19) Las actividades que con más frecuencia se realizan en la clase son las individuales.
- 20) En el curso cada alumno aprende a su ritmo, respetando a cada alumno.
- 21) Cuando surgen debates siempre se respeta la diversidad de ideologías, creencias (religión) y cultura.

- 22) Las nuevas tecnologías que más se usan en los cursos son los programas informáticos.
- 23) Los programas informáticos más utilizados son los de tratamiento de textos y los de diseño gráfico.
- 24) Las instalaciones donde se imparten las clases son consideradas como las adecuadas al tipo de enseñanza que se imparte.
- 25) La evaluación del curso sí se ajusta a los contenidos trabajados en clase.
- 26) Los cuatro métodos más empleados para evaluar a los alumnos son la observación, los exámenes escritos, los trabajos de prácticas y los trabajos individuales.
- 27) El sistema de evaluación que se sigue en el curso es adecuado, ya que ayuda al alumno a descubrir las lagunas del aprendizaje.
- 28) En cuanto al sistema seguido en la selección de los alumnos, éste es apreciado como normal.
- 29) El ambiente de clase es valorado como bueno.

3.2. Resultados obtenidos del Estudio Estadístico

3.2.1. Tablas de Contingencia

El valor de la Chi-cuadrado es un contraste de hipótesis que tiene como hipótesis nula que las variables del cruce son independientes y como hipótesis alternativa que son dependientes, es decir, que indica si hay alguna dependencia o independencia entre ambas variables.

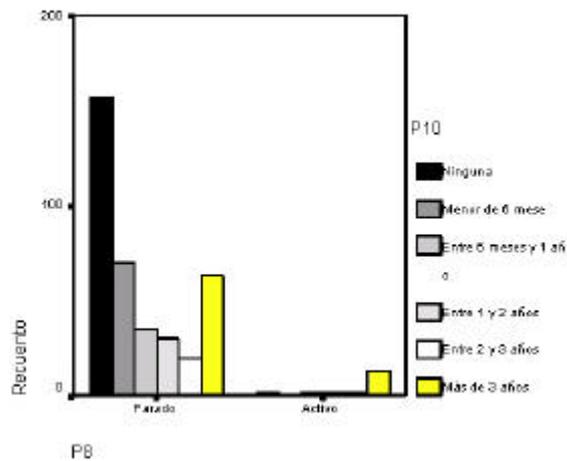
La forma de interpretar el valor de la Chi-cuadrado consiste en fijar un nivel de confianza alfa, que usualmente suele ser al 95% (por lo que el alfa es 0.05) y a partir del valor Chi-cuadrado vemos el valor que deja de probabilidad a su derecha (se llama p-valor o valor de significación) de forma que si el p-valor es menor o igual que el alfa que nosotros hemos fijado, 0'05, se acepta la hipótesis alternativa (se rechaza la hipótesis nula) y tomamos que las variables son dependientes y existe una relación entre ellas.

Presentamos a continuación distintas tablas de contingencia:

Tabla 1: Distribución de la variable situación laboral actual con la experiencia profesional con contrato.

Tabla de contingencia P8 * P10									
			P10					Total	
			Ninguna	Menor de 6 mese	Entre 6 meses y 1 año	Entre 1 y 2 años	Entre 2 y 3 años		Más de 3 años
P8	Parado	% de P8	41,9%	18,7%	9,3%	8,0%	5,3%	16,8%	100,0%
		% de P10	98,7%	100,0%	94,6%	93,8%	90,9%	82,9%	94,7%
		% del total	39,6%	17,7%	8,8%	7,6%	5,1%	15,9%	94,7%
	Activo	% de P8	9,5%		9,5%	9,5%	9,5%	61,9%	100,0%
		% de P10	1,3%		5,4%	6,3%	9,1%	17,1%	5,3%
		% del total	,5%		,5%	,5%	,5%	3,3%	5,3%
Total	% de P8	40,2%	17,7%	9,3%	8,1%	5,6%	19,2%	100,0%	
	% de P10	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	40,2%	17,7%	9,3%	8,1%	5,6%	19,2%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	30,868(a)	5	,000



En este cruce de variables se observa que a nivel alfa 0'05 sí hay relación significativa entre ambas variables. Se aprecia que el 39'6% de los alumnos parados no han tenido aún ninguna experiencia profesional con contrato.

Tabla 2: Distribución de la variable edad con la experiencia profesional con contrato.

Tabla de contingencia P1 * P10								
			P10					Total
			Ninguna	Menor de 6 meses	Entre 6 meses y 1 año	Entre 1 y 2 años	Entre 2 y 3 años	
P1	Menos de 20	% de P1	69,5%	16,9%	6,8%	5,1%	1,7%	100,0%
		% de P10	25,8%	14,3%	10,8%	9,4%	4,5%	14,9%

		% del total	10,4%	2,5%	1,0%	,8%	,3%		14,9%
20-25		% de P1	45,5%	24,0%	9,7%	11,7%	3,2%	5,8%	100,0%
		% de P10	44,0%	52,9%	40,5%	56,3%	22,7%	11,8%	38,9%
		% del total	17,7%	9,3%	3,8%	4,5%	1,3%	2,3%	38,9%
26-35		% de P1	27,0%	16,7%	11,9%	5,6%	9,5%	29,4%	100,0%
		% de P10	21,4%	30,0%	40,5%	21,9%	54,5%	48,7%	31,8%
		% del total	8,6%	5,3%	3,8%	1,8%	3,0%	9,3%	31,8%
36-45		% de P1	22,9%	4,2%	6,3%	8,3%	8,3%	50,0%	100,0%
		% de P10	6,9%	2,9%	8,1%	12,5%	18,2%	31,6%	12,1%
		% del total	2,8%	,5%	,8%	1,0%	1,0%	6,1%	12,1%
Más de 45		% de P1	33,3%					66,7%	100,0%
		% de P10	1,9%					7,9%	2,3%
		% del total	,8%					1,5%	2,3%
Total		% de P1	40,2%	17,7%	9,3%	8,1%	5,6%	19,2%	100,0%

	% de P10	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	40,2%	17,7%	9,3%	8,1%	5,6%	19,2%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	115,013(a)	20	,000

En este cruce de variables se observa que a nivel alfa 0'05 sí hay relación significativa entre ambas variables. El 17'7% de los alumnos que tienen entre 20 y 25 años no poseen ninguna experiencia profesional con contrato.

Tabla 3: Distribución de la variable tiempo que lleva buscando trabajo con la barrera para encontrar trabajo es la falta de formación.

Tabla de contingencia P11 * P15_1					
			P15_1		Total
			No	Si	
P11	Menos de 3 meses	% de P11	71,4%	28,6%	100,0%
		% de P15_1	14,4%	15,7%	14,8%
		% del total	10,6%	4,2%	14,8%
	Entre 3 y 6 meses	% de P11	71,4%	28,6%	100,0%
		% de P15_1	21,7%	23,5%	22,2%
		% del total	15,8%	6,3%	22,2%
	Entre 6 meses y 1 años	% de P11	74,1%	25,9%	100,0%
		% de P15_1	22,7%	21,6%	22,4%
		% del total	16,6%	5,8%	22,4%
	Entre 1 y 2 años	% de P11	83,1%	16,9%	100,0%

		% de P15_1	26,7%	14,7%	23,5%
		% del total	19,5%	4,0%	23,5%
		Más de 1 año	% de P11	81,0%	19,0%
	Más de 1 año	% de P15_1	6,1%	3,9%	5,5%
		% del total	4,5%	1,1%	5,5%
		No busco	% de P11	52,3%	47,7%
	No busco	% de P15_1	8,3%	20,6%	11,6%
		% del total	6,1%	5,5%	11,6%
		Total	% de P11	73,1%	26,9%
Total	% de P15_1	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	73,1%	26,9%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	15,172(a)	5	,010

En este cruce de variables se observa que a nivel alfa 0'05 sí hay relación significativa entre ambas variables. Los alumnos que llevan buscando trabajo entre 3 y 6 meses reconocen que el no encontrarlo se debe a la falta de formación.

Tabla 4: Distribución de la variable tiempo que lleva buscando trabajo con la barrera para encontrar trabajo es no tener ningún tipo de influencia, contacto o conocido.

Tabla de contingencia P11 * P15_3					
			P15_3		Total
			No	Si	
P11	Menos de 3 meses	% de P11	66,1%	33,9%	100,0%
		% de P15_3	16,7%	12,0%	14,8%
		% del total	9,8%	5,0%	14,8%

	Entre 3 y 6 meses	% de P11	57,1%	42,9%	100,0%
		% de P15_3	21,7%	22,8%	22,2%
		% del total	12,7%	9,5%	22,2%
	Entre 6 meses y 1 años	% de P11	58,8%	41,2%	100,0%
		% de P15_3	22,6%	22,2%	22,4%
		% del total	13,2%	9,2%	22,4%
	Entre 1 y 2 años	% de P11	47,2%	52,8%	100,0%
		% de P15_3	19,0%	29,7%	23,5%
		% del total	11,1%	12,4%	23,5%
	Más de 1 año	% de P11	52,4%	47,6%	100,0%
		% de P15_3	5,0%	6,3%	5,5%
		% del total	2,9%	2,6%	5,5%
	No busco	% de P11	75,0%	25,0%	100,0%
		% de P15_3	14,9%	7,0%	11,6%
		% del total	8,7%	2,9%	11,6%
Total	% de P11	58,3%	41,7%	100,0%	
	% de P15_3	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	58,3%	41,7%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,316(a)	5	,045

En este cruce de variables se observa que a nivel alfa 0'05 sí hay relación significativa entre ambas variables. Se aprecia que para el 12'4% de los alumnos que llevan buscando trabajo entre 1 y 2 años manifiestan que la barrera que les dificulta su búsqueda es la falta de contactos.

Tabla 5: Distribución de la variable titulación con los conocimientos previos sobre la temática del curso.

Tabla de contingencia P5 * P25							
		P25				Total	
		Ninguno	Bajos	Medios	Altos		
P5	Sin titulación	% de P5	80,0%		20,0%		100,0%
		% de P25	3,5%		,8%		1,2%
		% del total	1,0%		,2%		1,2%
	Otros	% de P5		66,7%		33,3%	100,0%
		% de P25		1,5%		4,2%	,7%
		% del total		,5%		,2%	,7%
	C.Escolaridad	% de P5	52,6%	36,8%	10,5%		100,0%
		% de P25	8,8%	5,1%	1,6%		4,7%
		% del total	2,5%	1,7%	,5%		4,7%
	G.Escolar	% de P5	44,3%	39,2%	12,7%	3,8%	100,0%
		% de P25	31,0%	22,6%	7,8%	12,5%	19,7%
		% del total	8,7%	7,7%	2,5%	,7%	19,7%
	ESO	% de P5	43,5%	26,1%	30,4%		100,0%
		% de P25	8,8%	4,4%	5,5%		5,7%
		% del total	2,5%	1,5%	1,7%		5,7%
	FP1	% de P5	27,1%	20,8%	41,7%	10,4%	100,0%
		% de P25	11,5%	7,3%	15,6%	20,8%	11,9%
		% del total	3,2%	2,5%	5,0%	1,2%	11,9%
BUP/COU	% de P5	20,5%	37,0%	38,4%	4,1%	100,0%	
	% de P25	13,3%	19,7%	21,9%	12,5%	18,2%	
	% del total	3,7%	6,7%	7,0%	,7%	18,2%	
FP2	% de P5	20,0%	31,7%	38,3%	10,0%	100,0%	
	% de P25	10,6%	13,9%	18,0%	25,0%	14,9%	
	% del total	3,0%	4,7%	5,7%	1,5%	14,9%	
Diplomado	% de P5	10,5%	42,1%	45,6%	1,8%	100,0%	

		% de P25	5,3%	17,5%	20,3%	4,2%	14,2%
		% del total	1,5%	6,0%	6,5%	,2%	14,2%
	Licenciado	% de P5	22,9%	31,4%	31,4%	14,3%	100,0%
		% de P25	7,1%	8,0%	8,6%	20,8%	8,7%
		% del total	2,0%	2,7%	2,7%	1,2%	8,7%
Total	% de P5	28,1%	34,1%	31,8%	6,0%	100,0%	
	% de P25	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	28,1%	34,1%	31,8%	6,0%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	72,394(a)	27	,000

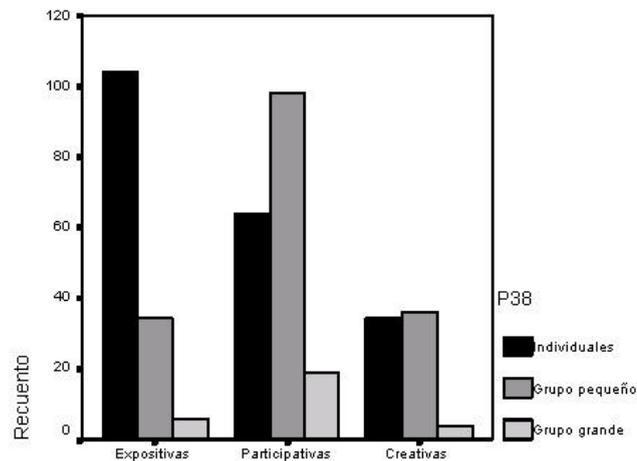
En este cruce de variables se observa que a nivel alfa 0'05 sí hay relación significativa entre ambas variables. El 8'7% de los alumnos con Graduado escolar reconocen no poseer ningún conocimiento sobre la temática del curso a la hora de comenzar.

Tabla 6: Distribución de la variable cómo son las clases con las actividades que más se realizan.

Tabla de contingencia P37 * P38						
			P38			Total
			Individuales	Grupo pequeño	Grupo grande	
P37	Expositivas	% de P37	72,2%	23,6%	4,2%	100,0%
		% de P38	51,5%	20,2%	20,7%	36,1%
		% del total	26,1%	8,5%	1,5%	36,1%
	Participativas	% de P37	35,4%	54,1%	10,5%	100,0%

		% de P38	31,7%	58,3%	65,5%	45,4%
		% del total	16,0%	24,6%	4,8%	45,4%
	Creativas	% de P37	45,9%	48,6%	5,4%	100,0%
		% de P38	16,8%	21,4%	13,8%	18,5%
		% del total	8,5%	9,0%	1,0%	18,5%
Total	% de P37	50,6%	42,1%	7,3%	100,0%	
	% de P38	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	50,6%	42,1%	7,3%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	45,455(a)	4	,000



P37

En este cruce de variables se observa que a nivel alfa 0'05 sí hay relación significativa entre ambas variables. Destaca con el 26'1% los alumnos que sus clases son expositivas y en las que realizan actividades de tipo

individual. Por otro lado están con el 24'6% los alumnos que reciben unas clases participativas y suelen hacer actividades en pequeños grupos.

Tabla 7: Distribución de la variable si la evaluación se ajusta a los contenidos con la opinión sobre el sistema de evaluación.

Tabla de contingencia P44 * P46									
			P46					Total	
			Adecuado	Demasiado rígido	No valora	No tiene en cuenta	No evalúa		Otro
P44	No se ajusta	% de P44	40,0%	40,0%	20,0%				100,0%
		% de P46	,6%	8,3%	5,9%				1,3%
		% del total	,5%	,5%	,3%				1,3%
	Si se ajusta	% de P44	84,0%	5,4%	4,3%	1,6%	3,3%	1,4%	100,0%
		% de P46	97,2%	83,3%	94,1%	100,0%	100,0%	100,0%	96,3%
		% del total	80,9%	5,2%	4,2%	1,6%	3,1%	1,3%	96,3%
	Se exige más	% de P44	77,8%	22,2%					100,0%
		% de P46	2,2%	8,3%					2,3%
		% del total	1,8%	,5%					2,3%
Total		% de P44	83,3%	6,3%	4,4%	1,6%	3,1%	1,3%	100,0%

	% de P46	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	83,3%	6,3%	4,4%	1,6%	3,1%	1,3%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	18,348(a)	10	,049

En este cruce de variables se observan que a nivel alfa 0'05 sí hay relación significativa entre ambas variables. Y en donde el 80'9% de los alumnos que consideran adecuado el sistema de evaluación también admiten que éste si se ajusta a los contenidos trabajados en clase.

Tabla 8: Distribución de la variable edad con el número de cursos de FPO que han realizado.

Tabla de contingencia P1 * P6									
			P6					Total	
			1	2	3	4	5		Más de 5
P1	Menos de 20	% de P1	86,7%	13,3%					100,0%
		% de P6	9,7%	4,8%					7,1%
		% del total	6,2%	,9%					7,1%
	20-25	% de P1	63,8%	26,1%	7,2%	2,9%			100,0%
		% de P6	32,8%	42,9%	25,0%	28,6%			32,7%
		% del total	20,9%	8,5%	2,4%	,9%			32,7%

	26-35	% de P1	60,0%	16,5%	15,3%	3,5%	1,2%	3,5%	100,0%
		% de P6	38,1%	33,3%	65,0%	42,9%	25,0%	75,0%	40,3%
		% del total	24,2%	6,6%	6,2%	1,4%	,5%	1,4%	40,3%
	36-45	% de P1	62,2%	18,9%	5,4%	2,7%	8,1%	2,7%	100,0%
		% de P6	17,2%	16,7%	10,0%	14,3%	75,0%	25,0%	17,5%
		% del total	10,9%	3,3%	,9%	,5%	1,4%	,5%	17,5%
	Más de 45	% de P1	60,0%	20,0%		20,0%			100,0%
		% de P6	2,2%	2,4%		14,3%			2,4%
		% del total	1,4%	,5%		,5%			2,4%
Total	% de P1	63,5%	19,9%	9,5%	3,3%	1,9%	1,9%	100,0%	
	% de P6	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	63,5%	19,9%	9,5%	3,3%	1,9%	1,9%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	26,808(a)	20	,141

En este cruce de variables se observa que para la muestra recogida (404 alumnos:100%) no hay dependencia entre ambas variables, pero socialmente sí tiene interpretación. Los alumnos que han realizado más de cinco cursos poseen una edad media entre 26 y 35 años.

Tabla 9: Distribución de la variable sexo con el número de cursos de FPO que han realizado.

Tabla de contingencia P2 * P6										
			P6					Total		
			1	2	3	4	5			
P2	Hombre	% de P2	69,6%	15,7%	8,8%	2,0%	1,0%	2,9%	100,0%	
		% de P6	53,0%	38,1%	45,0%	28,6%	25,0%	75,0%	48,3%	
		% del total	33,6%	7,6%	4,3%	,9%	,5%	1,4%	48,3%	
	Mujer	% de P2	57,8%	23,9%	10,1%	4,6%	2,8%	,9%	100,0%	
		% de P6	47,0%	61,9%	55,0%	71,4%	75,0%	25,0%	51,7%	
		% del total	29,9%	12,3%	5,2%	2,4%	1,4%	,5%	51,7%	
Total	% de P2	63,5%	19,9%	9,5%	3,3%	1,9%	1,9%	100,0%		
	% de P6	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%		
	% del total	63,5%	19,9%	9,5%	3,3%	1,9%	1,9%	100,0%		

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,119(a)	5	,295

En este cruce de variables se observa que para la muestra recogida (404 alumnos:100%) no hay dependencia entre ambas variables, pero socialmente sí tiene interpretación. Destaca con el 51'7%, que las mujeres son las que han realizado más cursos de FPO.

4. ANÁLISIS FACTORIAL

4.1. Análisis Factorial de los Formadores

Se presentan a continuación los datos obtenidos de la realización del análisis factorial del cuestionario de los formadores.

En primer lugar se obtiene la tabla de comunalidades de las variables que forman el cuestionario de formadores. En ella se aprecia el porcentaje de varianza que es debida o explicada por cada factor, sobre la variable. Es decir, el porcentaje que explica el conjunto de todos los factores calculados de cada variable.

La variable con mayor porcentaje, según se puede apreciar en la tabla siguiente, es la de "Titulación" con el 93.9%. Se puede interpretar que la combinación de los 11 factores explican un 93.9% de la variable "Titulación".

COMUNALIDADES	
VARIABLES	EXTRACCIÓN
Tipo de formador	0,801
Edad	0,863
Sexo	0,745
Estado civil	0,884
Lugar de residencia	0,880
Titulación	0,939
Cursos impartidos en centro	0,914
Cursos impartidos en otros centros	0,811
Experiencia no docente	0,880
Situación laboral	0,894
Cuándo planifico	0,812
Preparación clases en casa	0,857
Relaciones con compañeros	0,848

Trato con director	0,912
Relaciones con alumnos	0,780
Relaciones otro personal	0,845
Conocimientos previos alumnos	0,785
Valoración recursos materiales	0,892
Específico objetivos	0,828
Clases participativas	0,775
Variedad de recursos	0,863
Control de comprensión	0,900
Misma metodología	0,845
Programación flexible	0,919
Pruebas de evaluación	0,832
Utilizo NN.TT.	0,906
Duración curso	0,845
Motivación alumnos para realizar curso	0,936
Instalaciones	0,918
Sistema selección formadores	0,929
% de inserción laboral alumnos	0,843
Acceso a Internet	0,875
Método de extracción: Análisis de Componentes Principales.	

El método seguido es el de análisis de componentes principales en donde las componentes principales se expresan exactamente en función de las variables observadas.

Por otro lado, y siguiendo también el método de componentes principales, se presenta la tabla de varianza en donde se explica la variabilidad total por cada componente y la que explica cada uno.

El análisis factorial se realiza con 32 items del cuestionario tomados cada uno de ellos como una variable. Este procedimiento ha extraído, con el

programa SPSS versión 10 para Windows, 11 factores que explican la estructura del cuestionario. La variabilidad explicada por estos factores es de 86.10% del total de la varianza, porcentaje considerado bastante alto.

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	4,683	14,633	14,633	4,683	14,633	14,633
2	4,213	13,165	27,798	4,213	13,165	27,798
3	3,502	10,945	38,743	3,502	10,945	38,743
4	3,027	9,458	48,201	3,027	9,458	48,201
5	2,32	7,249	55,45	2,32	7,249	55,45
6	2,279	7,122	62,572	2,279	7,122	62,572
7	1,945	6,078	68,65	1,945	6,078	68,65
8	1,849	5,778	74,428	1,849	5,778	74,428
9	1,631	5,097	79,525	1,631	5,097	79,525
10	1,089	3,402	82,926	1,089	3,402	82,926
11	1,017	3,177	86,104	1,017	3,177	86,104
12	0,983	3,071	89,175			
13	0,85	2,656	91,832			
14	0,638	1,995	93,826			
15	0,495	1,546	95,373			
16	0,36	1,126	96,499			
17	0,28	0,875	97,374			
18	0,261	0,817	98,191			
19	0,202	0,633	98,823			
20	0,172	0,536	99,359			
21	0,119	0,371	99,73			
22	0,08634	0,27	100			
23	1,128E-15	3,526E-15	100			
24	5,991E-16	1,872E-15	100			
25	2,482E-16	7,757E-16	100			
26	2,305E-16	7,204E-16	100			
27	1,214E-16	3,795E-16	100			
28	5,542E-17	1,732E-16	100			
29	-3,739E-17	-1,168E-16	100			

30	-1,117E-16	-3,489E-16	100			
31	-2,873E-16	-8,977E-16	100			
32	-7,113E-16	-2,223E-15	100			
Método de extracción: Análisis de Componentes principales.						

En último lugar se presenta la tabla de resultados del análisis factorial del cuestionario de los formadores que indica lo que aporta cada variable al factor. Cada factor se compondrá de las variables que mayor aportación hacen a él. Un factor se compondrá de las variables que aporten más de 0.4 a dicho factor (+/- 0.4).

El método de extracción seguido ha sido el de “componentes principales” y, el método de rotación de variables ha sido el de “criterio varimax normalizado” que en ocasiones se emplea como la llamada normalización de Káiser (1955) (Citado en Gutiérrez y González, 1991).

VARIABLES	FACTORES										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Edad	-0,842	-0,05689	-0,04606	-0,02375	-0,111	0,08834	0,148	-0,191	0,208	-0,153	0,05875
Sit. Laboral	0,696	-0,461	0,11	-0,125	-0,207	-0,0245	-0,181	-0,135	0,119	0,241	0,05548
Instalaciones	-0,626	-0,03891	-0,301	0,329	-0,214	0,151	-0,132	-0,03599	-0,113	0,347	0,324
= Metodolog.	-0,59	-0,08163	0,117	-0,109	-0,114	0,101	-0,532	0,131	-0,09457	-0,02717	0,362
Sexo	0,555	0,516	0,0194	0,195	-0,03362	0,124	-0,0125	-0,21	-0,246	-0,0213	0,105
Acc. Internet	0,531	0,242	-0,184	-0,16	-0,257	-0,244	0,0617	0,345	0,447	-0,156	0,05021
Residencia	0,52	-0,321	0,06102	0,214	0,301	-0,195	0,265	0,308	0,264	0,05566	0,301
Espec. Obsj.	0,497	-0,134	-0,364	0,125	0,362	0,289	-0,07278	-0,316	0,05577	-0,217	0,213
Titulación	0,05918	0,747	-0,247	0,06028	0,342	-0,105	-0,009637	-0,111	0,22	0,263	0,235
Exp. No Doc.	-0,164	-0,705	0,249	0,11	0,05708	-0,257	-0,112	0,315	-0,182	0,167	0,197
Motiv. Alum.	-0,128	0,637	-0,44	-0,208	-0,185	0,272	0,219	0,0684	0,304	0,149	-0,04486
% Inserción	0,225	-0,58	0,137	-0,241	-0,134	0,007396	-0,238	-0,183	0,399	0,302	0,141
Estado civil	0,497	0,53	-0,103	0,289	-0,194	-0,02902	-0,123	0,06341	-0,358	-0,09022	0,262
Dur. Curso	-0,384	0,51	0,134	-0,359	0,241	-0,272	-0,163	-0,273	0,192	0,143	0,007439
Conc. Previo	0,327	0,405	0,222	-0,169	0,07939	-0,364	-0,283	0,366	-0,05901	0,281	0,02446
Relac. Alum.	8,502E-06	0,09074	0,723	0,105	0,224	-0,0656	0,269	-0,304	0,03405	0,0398	0,129
Relac. Otros	0,182	0,07233	0,711	0,181	-0,03512	-0,05193	0,27	-0,242	-0,02446	0,258	-0,256
Util. NN.TT.	-0,188	0,377	0,552	-0,113	0,255	0,397	-0,289	0,246	0,199	0,05693	0,04388
Cuánd. Plan.	0,231	-0,215	-0,508	-0,489	-0,17	-0,123	0,272	-0,01264	-0,0662	0,301	-0,04982
Prog.Flexible	0,277	-0,02765	0,376	-0,616	-0,292	0,111	0,321	-0,222	-0,224	-0,07134	0,124
prep..											
Cl.casa	-0,463	0,056	-0,04911	0,606	0,304	-0,138	0,166	0,218	0,162	0,152	-0,185
Sist. Selecci.	0,32	-0,409	0,331	0,576	0,123	0,09678	-0,385	-0,119	0,02594	0,008512	-0,174
Cur.Ot.centro	-0,24	-0,252	0,43	-0,455	0,189	0,009654	-0,02865	-0,178	0,413	-0,24	0,03352
Trato Dir.	0,05483	0,145	0,395	0,444	-0,312	-0,0134	0,25	0,372	0,252	-0,362	0,204
Contr.Compr.	0,299	0,376	0,106	-0,121	0,669	-0,389	-0,114	-0,06377	-0,135	-0,08409	-0,03446
Real. Pr. Ev.	-0,0965	-0,236	-0,149	-0,157	0,604	0,259	0,411	-0,01335	0,01187	0,03441	0,342
Relac. Comp.	0,03997	0,29	0,419	0,314	-0,499	-0,09102	0,308	-0,08159	0,253	0,198	0,161
Var.Recursos	0,145	0,249	0,03928	0,445	-0,03604	0,668	-0,08608	-0,285	0,125	0,153	-0,06945
Val. Rec.Mat.	0,32	0,15	0,355	-0,402	-0,03488	0,632	-0,145	0,185	-0,121	-0,004919	0,09364
Clas.Particip.	0,241	-0,442	-0,234	0,173	0,279	0,385	0,402	0,165	-0,05344	0,134	-0,02968
Cur. Encentr.	-0,05289	0,115	0,248	-0,309	0,166	0,472	0,08432	0,64	-0,06562	0,139	-0,223
Tipo formad.	-0,428	0,102	0,403	-0,07668	-0,001642	-0,136	0,39	0,003024	-0,491	0,07588	0,147

Seguidamente se establece la interpretación respecto a los factores que están compuestos por ciertas variables, concretamente de los 9 primeros factores que, como se ha podido observar en la tabla anterior, contienen variables señaladas en negrita.

El factor 1 está compuesto por variables que corresponden mayoritariamente a items de la primera y tercera parte del cuestionario de formadores. La primera parte hace referencia a los “datos personales”, y la tercera a los “datos de desarrollo de la labor docente en el centro”.

P1	Edad
P11	Situación Laboral
P30	Instalaciones
P25_5	Misma Metodología
P2	Sexo
P35	Acceso Internet
P4	Lugar Residencia
P25_1	Específico Objetivos

El factor 2 está compuesto por cuatro variables que pertenecen a la tercera parte del cuestionario denominada “datos de desarrollo de la labor docente en el centro”, y también lo forman otras variables de las otras dos partes del cuestionario pero con una presencia menor.

P5	Titulación
P10	Experiencia no docente
P29	Motivación alumnos para realizar curso
P32	% Inserción laboral alumnos
P3	Estado civil
P26	Duración curso
P22	Conocimientos previos alumnos

El factor 3 está compuesto plenamente por variables de la tercera parte del cuestionario, son por tanto, variables relacionadas con los datos de desarrollo de la labor docente en el centro. Se observa que cada vez los factores están compuestos por menos variables.

- P20 Relación alumnos
- P21 Relación otro personal
- P25_8 Utilizo NN.TT.
- P16 Cuándo planifico

El factor 4 está compuesto mayoritariamente por variables que corresponden a la tercera parte del cuestionario denominada “datos de desarrollo de la labor docente en el centro”. También comprende una variable de la segunda parte llamada “datos formativos y profesionales”.

- P25_6 Programación flexible
- P17 Preparación clases en casa
- P31 Sistema selección monitores
- P8 Cursos impartidos en otros centros
- P19 Trato director

El factor 5 lo componen variables que conforman la tercera parte del cuestionario, dos de estas variables están relacionadas con la temática “evaluación”. A partir de este factor el número de variables que componen cada factor se reduce.

- P25_4 Control de comprensión
- P25_7 Realizo pruebas evaluación
- P18 Relaciones con compañeros

El factor 6 está compuesto por dos variables pertenecientes a la tercera parte del cuestionario relacionada ésta con los datos de desarrollo de la labor docente en el centro y más concretamente con la temática de los “recursos didácticos”.

- P25_3 Variedad de recursos
- P23 Valoración recursos materiales

El factor 7 sólo se compone de una variable la cual pertenece a la tercera parte del cuestionario denominada “datos de desarrollo de la labor docente en el centro”. A partir de este factor sólo se encuentra una variable por cada factor.

P25_2 Clases participativas

El factor 8 está compuesto por una variable correspondiente a la segunda parte del cuestionario denominada “datos formativos y profesionales”.

P7 Cursos impartidos en centro

El factor 9 comprende una variable que no está incluida en ninguna de las partes en las que se estructura el cuestionario, sino que es un ítem que se hace al inicio de éste para conocer el tipo de formador que rellena dicho cuestionario.

P0 Tipo de formador

4.2. Análisis Factorial de los Alumnos

Se presentan a continuación los datos obtenidos de la realización del análisis factorial del cuestionario de los alumnos.

En primer lugar se obtiene la tabla de comunalidades de las variables que forman el cuestionario de alumnos. En ella se aprecia el porcentaje de varianza que es debida o explicada por cada factor, sobre la variable. Es decir, el porcentaje que explica el conjunto de todos los factores calculados de cada variable.

La variable con mayor porcentaje, según se puede apreciar en la tabla siguiente, es la de “Edad” con el 76.5%. Se puede interpretar que la combinación de los 14 factores explican un 76.5% de la variable “Edad”.

COMUNALIDADES	
VARIABLES	EXTRACCIÓN
Edad	0,765
Sexo	0,739
Estado civil	0,751
Lugar de residencia	0,645
Titulación	0,691
Cursos FPO	0,747
Cursos = familia profesional	0,761
Percepción económica	0,607
Experiencia	0,756
Tiempo busca trabajo	0,744
Expectativa mejora	0,583
Información curso	0,692
Motivación curso	0,646
Compromiso contrato	0,670
Duración	0,725
Adecuada duración	0,654
Dificultad plaza	0,723
Conocimientos previos	0,631
Objetivos curso	0,678
Contenidos curso	0,690
Teoría	0,636
Práctica	0,655
Aula	0,710
Prácticas externas	0,528
Nº Profesores	0,659
Dominio profesor	0,662
Metodología clases	0,737
Actividades	0,661

Respeto diversidad	0,636
Instalaciones	0,689
Evaluación	0,646
Sistema evaluación	0,727
Selección	0,761
Ambiente clase	0,689
Método de extracción: Análisis de Componentes Principales.	

El método seguido es el de análisis de componentes principales en donde las componentes principales se expresan exactamente en función de las variables observadas.

Por otro lado, y siguiendo también el método de componentes principales, se presenta la tabla de varianza en donde se explica la variabilidad total por cada componente y la que explica cada uno.

El análisis factorial se realiza con 34 ítems del cuestionario tomados cada uno de ellos como una variable. Este procedimiento ha extraído, con el programa SPSS versión 10 para Windows, 14 factores que explican la estructura del cuestionario. La variabilidad explicada por estos factores es de 68.51% del total de la varianza, porcentaje considerado bastante alto.

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	3,823	11,243	11,243	3,823	11,243	11,243
2	2,624	7,718	18,96	2,624	7,718	18,96
3	2,383	7,008	25,968	2,383	7,008	25,968
4	1,765	5,191	31,159	1,765	5,191	31,159
5	1,635	4,81	35,969	1,635	4,81	35,969
6	1,556	4,575	40,544	1,556	4,575	40,544
7	1,357	3,991	44,535	1,357	3,991	44,535
8	1,336	3,93	48,465	1,336	3,93	48,465
9	1,259	3,702	52,166	1,259	3,702	52,166
10	1,204	3,543	55,709	1,204	3,543	55,709
11	1,181	3,473	59,182	1,181	3,473	59,182
12	1,091	3,208	62,39	1,091	3,208	62,39
13	1,052	3,094	65,484	1,052	3,094	65,484
14	1,029	3,028	68,512	1,029	3,028	68,512
15	0,993	2,92	71,432			
16	0,868	2,554	73,986			
17	0,791	2,327	76,313			
18	0,778	2,287	78,601			
19	0,734	2,159	80,76			
20	0,73	2,147	82,907			
21	0,652	1,917	84,824			
22	0,612	1,799	86,623			
23	0,54	1,588	88,211			
24	0,512	1,507	89,718			
25	0,503	1,479	91,197			
26	0,48	1,411	92,608			
27	0,433	1,274	93,881			
28	0,408	1,201	95,083			
29	0,38	1,118	96,201			
30	0,316	0,93	97,131			
31	0,306	0,899	98,03			
32	0,272	0,8	98,831			
33	0,21	0,617	99,448			
34	0,188	0,552	100			

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

En último lugar se presenta la tabla de resultados del análisis factorial del cuestionario de los alumnos que indica lo que aporta cada variable al factor. Cada factor se compondrá de las variables que mayor aportación hacen a él.

Un factor se compondrá de las variables que aporten más de 0.4 a dicho factor (+/- 0.4).

El método de extracción seguido ha sido el de “componentes principales” y, el método de rotación de variables ha sido el de “criterio varimax normalizado” que en ocasiones se emplea como la llamada normalización de Káiser (1955) (Citado en Gutiérrez y González, 1991).

VARIABLES	FACTORES						
	1	2	3	4	5	6	7
Amb. Clase	0,759	-0,01678	0,04159	0,203	-0,03882	-0,05935	0,09912
Práctica	0,736	0,04031	-0,109	0,07293	-0,01943	0,114	0,108
Dominio prof	0,687	-0,03197	-0,03723	-0,156	0,15	0,173	-0,01387
Instalaciones	-0,588	-0,009985	0,03524	-0,385	0,13	0,139	0,109
Pra. externas	-0,4	-0,06621	0,03732	-0,156	0,144	-0,23	0,255
Experiencia	-0,08996	0,772	0,0681	0,02704	0,267	0,05873	0,126
Edad	0,01844	0,758	0,16	-0,131	-0,04052	0,199	-0,09768
Est. Civil	0,03469	-0,701	0,04896	-0,02031	0,389	0,15	0,06572
Percep. Econ	0,235	0,587	0,05012	0,004988	0,247	0,14	0,22
Cur = F.Prof.	-0,117	0,109	0,833	-0,07817	-0,04869	-0,09399	-0,008165
Cursos FPO	-0,002814	0,154	0,806	-0,11	0,103	0,07301	-0,09752
Cono. Previo	-0,002311	-0,174	0,578	-0,03875	-0,352	-0,08911	0,03586
Aula	0,03993	0,06351	-0,263	0,698	-0,106	0,0579	-0,02066
Obj. Curso	0,231	-0,03712	0,04133	0,619	0,07148	0,05819	0,06431
Expect. Mejo	0,171	-0,06741	-0,0352	0,577	0,04897	-0,06408	0,153
Duración	0,05125	-0,144	-0,136	0,574	0,27	0,02999	0,08883
Motiv. Curso	-0,03887	0,09241	-0,06986	0,03309	0,772	-0,04876	0,04426
Contenidos	0,207	-0,006332	-0,103	0,05924	-0,03282	0,753	-0,06839
Teoría	0,04259	-0,183	-0,02489	0,03323	-0,009567	-0,727	-0,152
Dificu. plaza	0,173	0,04796	0,024	0,141	0,05222	0,12	0,765
Adecua. Dur.	0,01277	-0,105	0,239	-0,01535	-0,103	0,04039	-0,517
Infor. Curso	0,139	-0,06294	0,158	0,01244	0,432	0,0344	-0,49
Titulación	0,03884	-0,07039	0,08872	-0,18	-0,324	0,127	-0,001059
Fut. Contrato	0,0603	0,04258	-0,154	0,164	0,238	-0,08139	-0,058
Sexo	-0,403	-0,158	0,17	-0,105	-0,138	-0,165	-0,116
Sistema Ev.	-0,249	-0,05297	0,03112	0,03364	-0,125	-0,02797	0,01974
Respeto Div.	0,131	0,03839	0,128	0,118	0,0332	0,107	0,07216
Evalaución	-0,03841	0,009274	-0,201	-0,224	0,147	-0,245	0,04046
Nº Profesores	0,03824	-0,06935	0,09559	0,05001	-0,107	0,08093	-0,159
Residencia	0,009181	0,06707	0,235	0,229	0,03196	0,178	-0,235
Metodología	0,103	-0,02523	0,0238	0,01121	0,115	0,134	0,04292
Actividades	-0,03801	0,149	0,006792	0,157	-0,233	-0,125	-0,12
Selección	0,09142	0,07994	-0,05461	0,06352	-0,007444	0,006545	-0,101
T.busca trab.	-0,0548	0,01527	-0,004773	0,03925	-0,0364	-0,153	0,129

VARIABLES	FACTORES						
	8	9	10	11	12	13	14
Amb. Clase	0,08701	-0,09473	0,17	0,02995	-0,09375	0,02489	0,006
Práctica	0,02506	-0,191	0,04578	0,04654	0,103	0,111	-0,07236
Dominio prof	0,05983	-0,09215	-0,172	-0,192	0,132	-0,08964	0,08356
Instalaciones	0,202	-0,217	-0,08358	0,03234	-0,06116	-0,211	0,0425
Pra. externas	0,155	0,293	-0,164	-0,09363	0,188	-0,01471	0,136
Experiencia	-0,101	-0,03038	0,01108	0,02878	0,0414	0,06181	-0,194
Edad	0,09306	-0,002644	-0,02734	0,105	0,03151	0,07375	0,265
Est. Civil	-0,02263	0,179	-0,12	0,07491	-0,111	0,0721	-0,08844
Percep. Econ	-0,09642	0,114	-0,06764	0,118	-0,131	0,03988	-0,126
Cur = F.Prof.	0,06849	0,02494	-0,07603	-0,0558	-0,02546	-0,07547	0,06228
Cursos FPO	-0,07772	0,07308	0,136	0,01716	-0,01055	-0,06548	0,04378
Cono. Previo	-0,000622	-0,04895	0,141	0,07595	0,147	0,154	-0,242
Aula	-0,04693	0,141	0,275	0,121	0,0278	-0,136	-0,03857
Obj. Curso	0,185	0,0005777	-0,113	-0,05804	0,07967	0,403	0,08129
Expect. Mejo	0,001878	-0,397	-0,135	0,06173	0,004324	0,0491	-0,05708
Duración	-0,238	0,02132	0,113	-0,405	0,08726	0,007839	0,177
Motiv. Curso	-0,03677	-0,122	0,04363	0,09266	0,01898	0,01541	-0,05723
Contenidos	0,005551	-0,06596	0,166	0,07544	-0,03662	0,122	-0,07815
Teoría	-0,002616	-0,03695	0,0861	0,113	-0,101	0,101	0,0748
Dificu. plaza	-0,05994	0,02122	0,172	0,05562	0,002439	-0,08446	0,153
Adecua. Dur.	0,08086	0,429	0,133	-0,03871	0,06782	0,266	-0,144
Infor. Curso	-0,03839	-0,106	0,101	0,06471	0,0374	-0,362	0,236
Titulación	0,691	0,08515	0,06111	0,112	0,101	0,06656	0,08423
Fut. Contrato	0,676	0,109	0,002631	-0,07991	-0,146	-0,05652	-0,219
Sexo	0,462	-0,09711	0,408	-0,0656	0,181	0,117	0,111
Sistema Ev.	0,09852	0,767	-0,0752	0,07738	-0,04855	-0,149	0,09034
Respeto Div.	0,09357	-0,03485	0,739	-0,107	-0,02353	-0,009314	0,03935
Evaluación	-0,238	0,06626	0,427	0,413	0,01784	0,08446	-0,224
Nº Profesores	-0,06014	-0,148	0,115	-0,714	-0,176	0,006539	-0,135
Residencia	-0,07947	-0,311	0,007324	0,557	-0,163	0,06582	-0,001669
Metodología	-0,06751	-0,02207	0,122	0,0261	0,809	0,126	0,02241
Actividades	0,108	0,0179	-0,246	0,0797	0,626	-0,105	-0,215
Selección	-0,00399	-0,114	0,03344	0,05011	0,04887	0,841	0,03831
T.busca trab.	-0,05821	0,07538	0,02235	0,06166	-0,08134	0,03303	0,823

Seguidamente se establece la interpretación de los factores que están compuestos por ciertas variables que son, como se ha podido observar en la tabla anterior, los que contienen variables señaladas en negrita.

El factor 1 es el más nítido y el que más porcentaje de varianza explica. Está compuesto por variables que corresponden a ítems de la tercera parte del cuestionario de alumnos denominada “información sobre el curso”.

P48	Ambiente clase
P30	Práctica
P36	Dominio profesor
P43	Instalaciones
P34	Prácticas externas

El factor 2 está compuesto por cuatro variables, dos pertenecen a ítems de la primera parte del cuestionario denominada “datos personales y académicos” y las otras dos forman parte de ítems del segundo apartado del cuestionario de alumnos denominado “situación laboral”.

P10	Experiencia
P1	Edad
P3	Estado civil
P9	Percepción económica

El factor 3 está compuesto mayoritariamente por variables de la primera parte del cuestionario que hace referencia a los datos personales y académicos, pero también está compuesto por una variable que pertenece a la tercera parte del cuestionario de alumnos denominada “información sobre el curso”.

P7	Cursos de la misma familia profesional
P6	Cursos de FPO
P25	Conocimientos previos

El factor 4 está compuesto por tres variables que corresponden a ítems de la tercera parte del cuestionario de alumnos que se denomina “información del curso” y también por una variable de la segunda parte denominada “situación laboral”.

P31	Aula
P26	Objetivos curso
P13	Expectativa de mejora
P22	Duración

El factor 5 está compuesto por una sola variable que corresponde a la tercera parte del cuestionario que se ha denominado “información del curso”. En este factor se ha producido una disminución de variables pero a partir del siguiente se encuentra de nuevo un mayor número de variables por factor.

P20 Motivación curso

El factor 6 lo forman dos variables que corresponden a ítems de la tercera parte del cuestionario de alumnos.

P27 Contenidos curso

P28 Teoría

El factor 7 está compuesto por tres variables correspondientes a la tercera parte del cuestionario “Información sobre el curso”.

P24 Dificultad plaza

P23 Adecuada duración

P19 Información curso

El factor 8 también está compuesto por tres variables, en este caso dos de ellas corresponden a ítems de la primera parte del cuestionario denominada “datos personales y académicos” y la otra variable pertenece a la tercera parte del cuestionario.

P5 Titulación

P21 Compromiso de contratación

P2 Sexo

El factor 9 está compuesto por una variable de la tercera parte del cuestionario de alumnos. Encontramos de nuevo una disminución de variables por factor.

P46 Sistema de evaluación

El factor 10 está compuesto por dos variables que corresponden a ítems de la tercera parte del cuestionario “información sobre el curso”.

P40 Respeto diversidad

P44 Evaluación

El factor 11 comprende dos variables, una de ellas pertenece a la primera parte del cuestionario “datos personales y académicos” y la otra variable pertenece a la tercera parte del cuestionario.

P35 Número de profesores

P4 Lugar de residencia

El factor 12 está compuesto por dos variables pertenecientes a ítems de la tercera parte del cuestionario.

P37 Metodología de las clases

P38 Actividades

El factor 13 comprende una sola variable de la tercera parte del cuestionario de alumnos denominada “información sobre el curso”. A partir de este factor se produce la disminución de variables.

P47 Proceso de selección del alumnado

El factor 14 está compuesto por una variable que corresponde a un ítem de la segunda parte del cuestionario de alumnos denominada “situación laboral”.

P11 Tiempo buscando trabajo

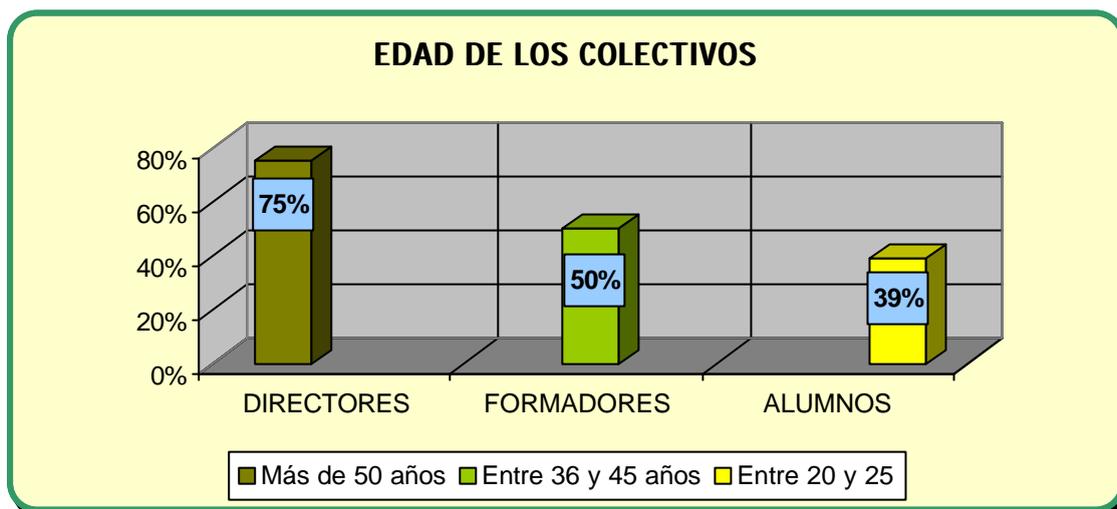
5. TRIANGULACIÓN DE DATOS EMPÍRICOS

5.1. Análisis comparativo de datos de Directores, Formadores y Alumnos

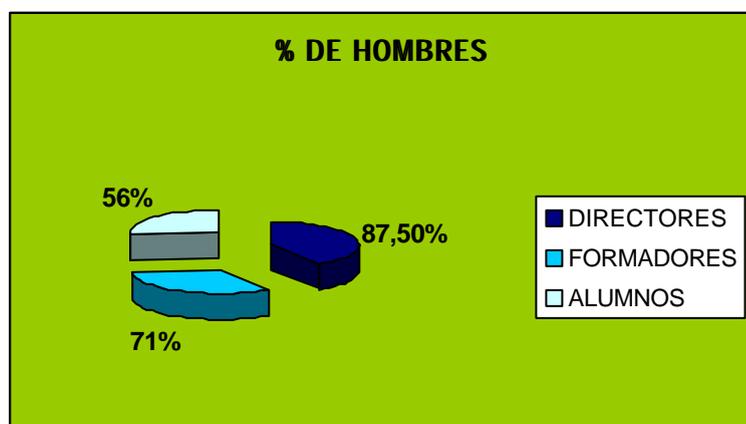
Se presentan a continuación los resultados obtenidos de la comparación efectuada de algunas de las variables pertenecientes a los cuestionarios de los tres colectivos que constituyen esta investigación, obteniendo una visión general de estos colectivos ante dichas variables.

En primer lugar se establece una comparación respecto a la variable edad entre los tres colectivos del estudio. Dicha comparación resalta que la

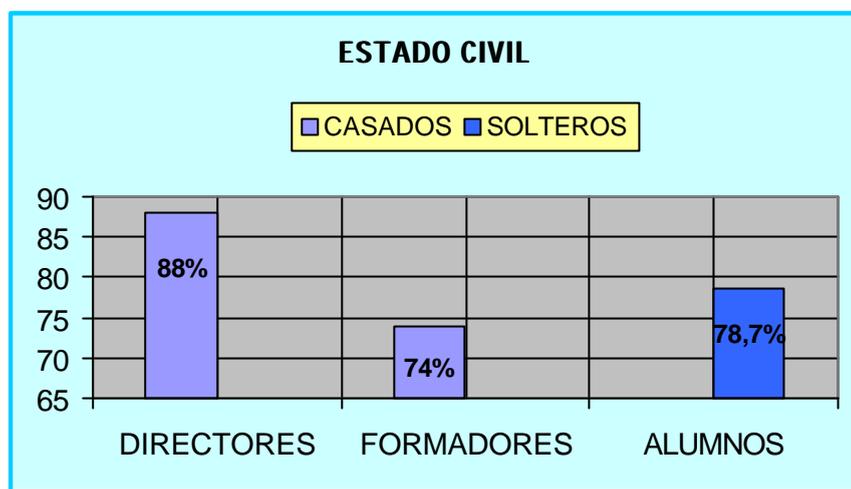
edad media más alta es la simbolizada por los directores de los centros, concretamente se sitúa en más de 50 años, le siguen los formadores (media de entre 36 y 45 años) y por último los alumnos de estos centros de Formación Profesional Ocupacional de Andalucía que destacan por tener una edad media comprendida entre los 20 y 25 años. Obsérvese estos datos en el siguiente gráfico.



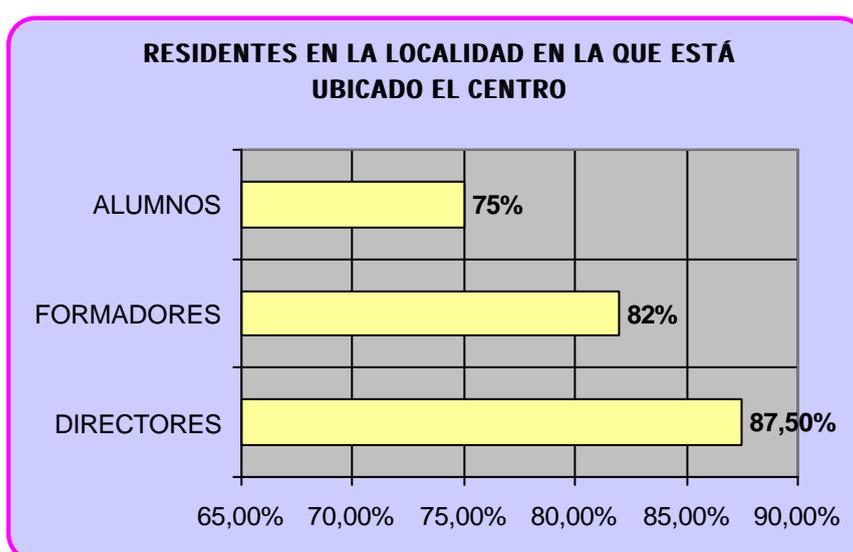
Respecto al sexo de los colectivos, se especificó en los apartados de análisis de los resultados de cada colectivo que, predominan los hombres. La distribución de éstos en cada uno de los colectivos que forman parte del estudio es la que se observa en el gráfico.



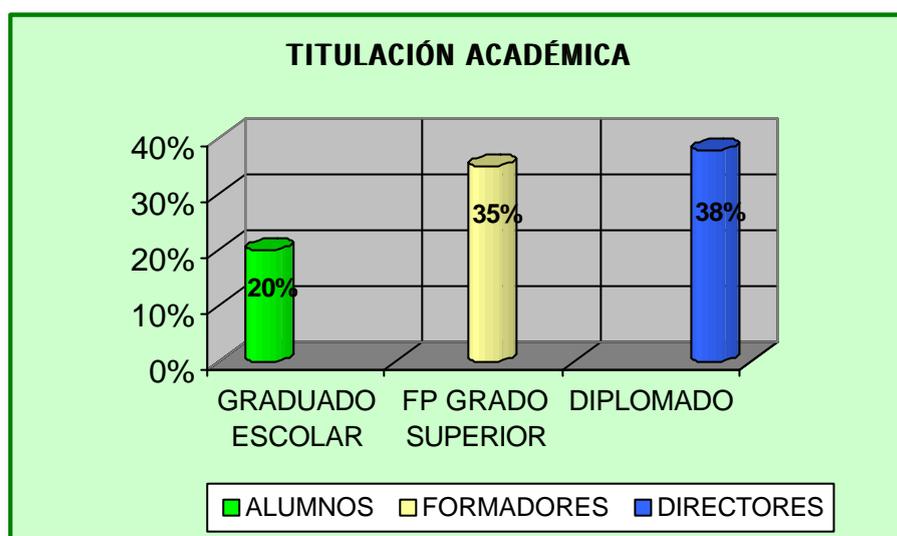
Otra variable estudiada es el estado civil en donde se diferencian los casados y los solteros. La situación de casado predomina, como se observa en la gráfica, en directores y formadores, mientras la de soltero predomina en alumnos.



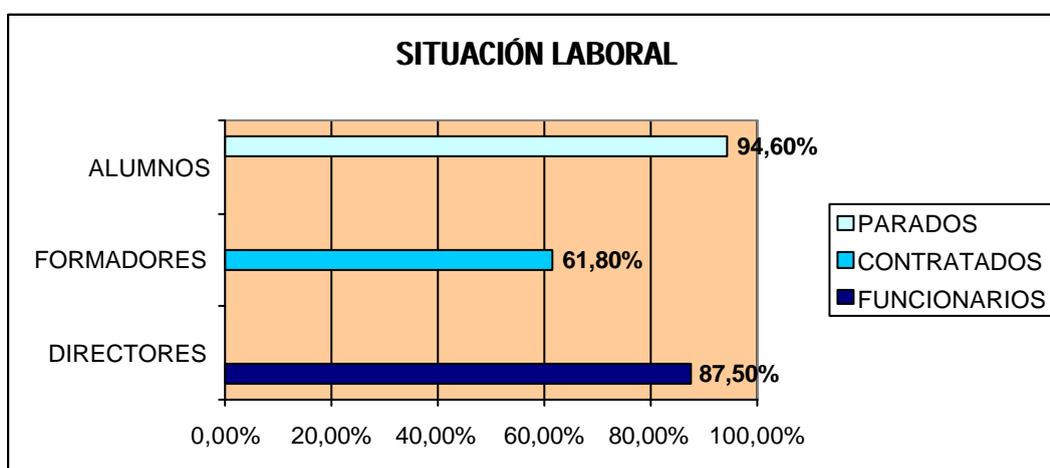
La residencia de estos tres colectivos se establece en la misma localidad en la que está ubicado el centro y esto es así en un 87'5% en el caso de los directores, en un 82% en los formadores y en el 75% en el caso de los alumnos.



Respecto a la titulación más alta de los tres colectivos que se han estudiado se encuentran diferencias. Existe diversidad de titulaciones por cada colectivo como se pudo apreciar en apartados anteriores de esta investigación, pero a la hora de establecer la máxima titulación se encuentra que en el caso de alumnos es la de Graduado Escolar, en el caso de formadores es FP de Grado Superior y en los directores la titulación máxima es la de Diplomados. Obsérvese los porcentajes en la gráfica adjunta.



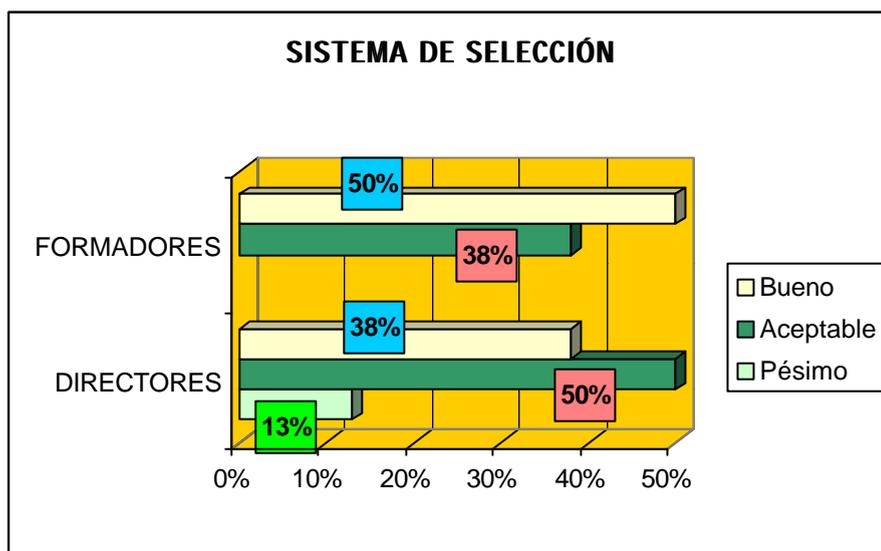
Por último se ha realizado la comparación respecto a la variable situación laboral, encontrando como situaciones predominantes la de parados, contratados y funcionarios. En la gráfica siguiente se observa la distribución de éstas por colectivos.



5.2. Análisis comparativo de datos de Directores y Formadores

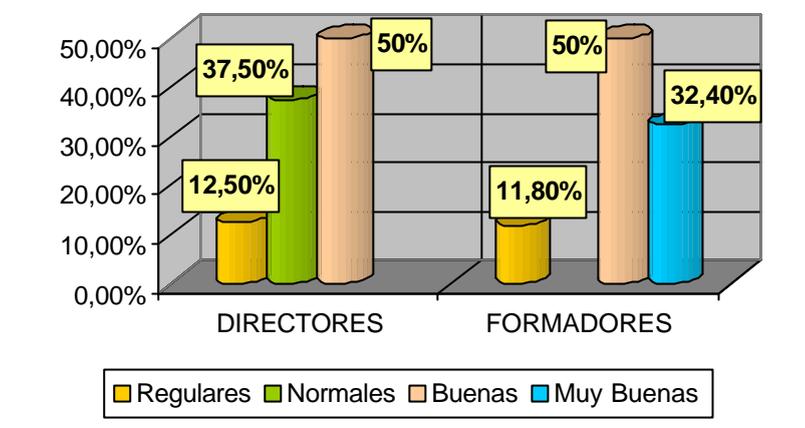
En este apartado se presentan los resultados obtenidos de la comparación efectuada de las variables relacionadas en el caso de dos de los colectivos que constituyen esta investigación, directores y formadores, obteniendo una visión general de estos colectivos ante dichas variables.

Respecto al proceso seguido para la selección de ambos colectivos se observa en el gráfico que predomina una opinión positiva ante dicho proceso tanto por directores como formadores, aunque en este último caso la opinión es más favorable.

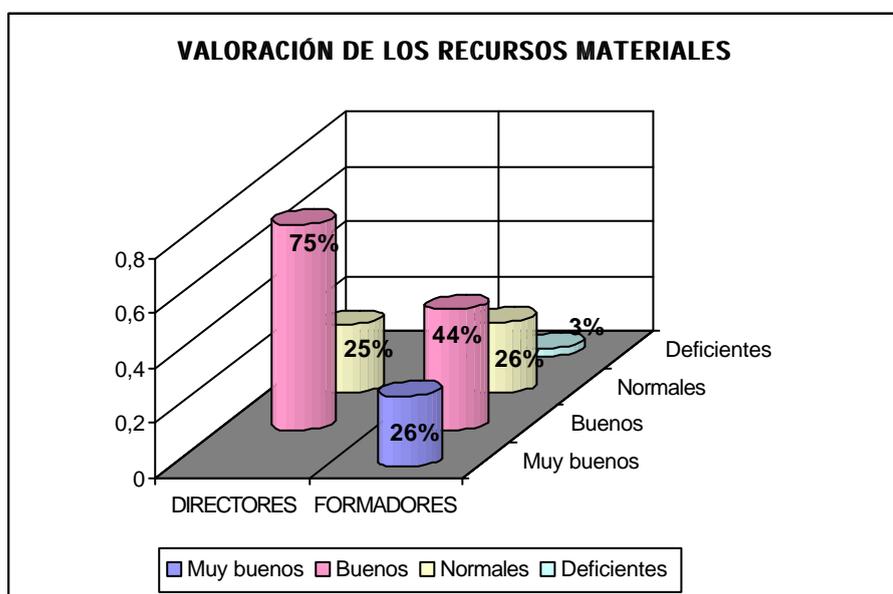


En cuanto a variables relacionadas con el centro hay que destacar, por un lado, la opinión sobre las normas de funcionamiento en el mismo, que en los dos casos (directores y formadores) son consideradas como buenas. Obsérvese la gráfica.

NORMAS DE FUNCIONAMIENTO DEL CENTRO

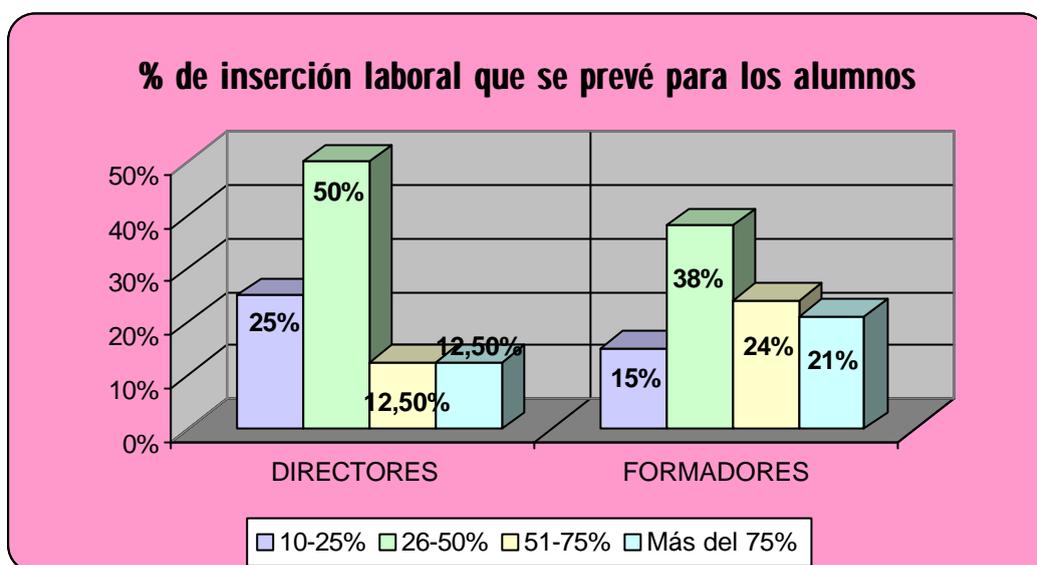


Y otra variable relacionada con el centro es la dotación de recursos materiales. La opinión que se mantiene ante este hecho es favorable tanto en el caso de los directores como de los formadores, concretamente la resaltan como “buena”.

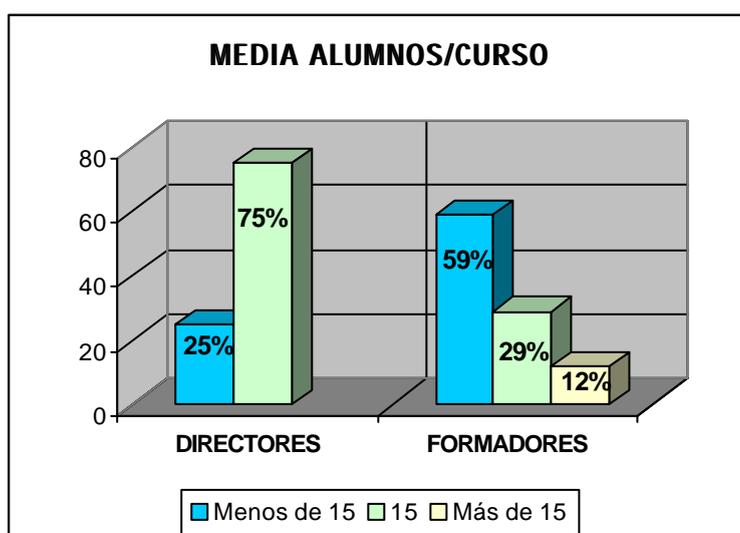


Respecto a los alumnos, tanto directores como formadores señalan como previsible porcentaje de inserción laboral de éstos una vez finalizado el

curso el 26 y 50 %. Obsérvese los porcentajes ofrecidos en la gráfica que se adjunta.



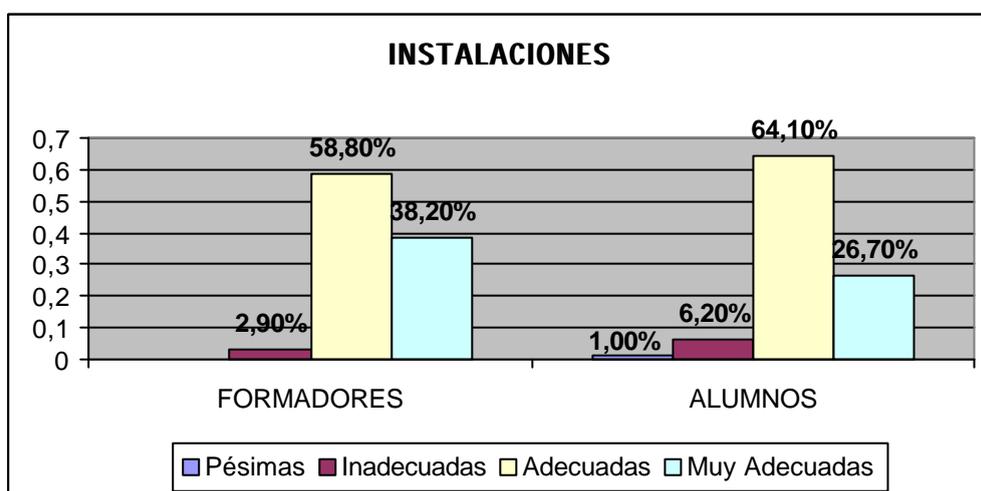
Otro dato comparativo respecto a los alumnos es la media de éstos por curso y se puede observar en el gráfico que, mientras para los directores de los centros dicha media es de 15 alumnos por curso, para los formadores la media es de menos de 15 alumnos. Obsérvese en la gráfica siguiente.



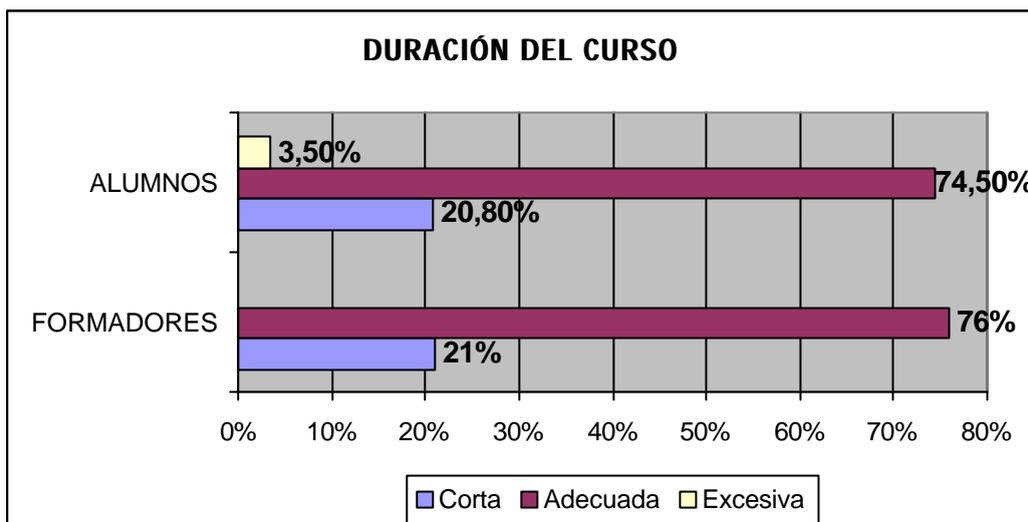
5.3. Análisis comparativo de datos de Formadores y Alumnos

A continuación se presentan los resultados obtenidos de la comparación efectuada de las variables relacionadas en el caso de dos de los colectivos que constituyen esta investigación, formadores y alumnos, obteniendo una visión general de estos colectivos ante dichas variables.

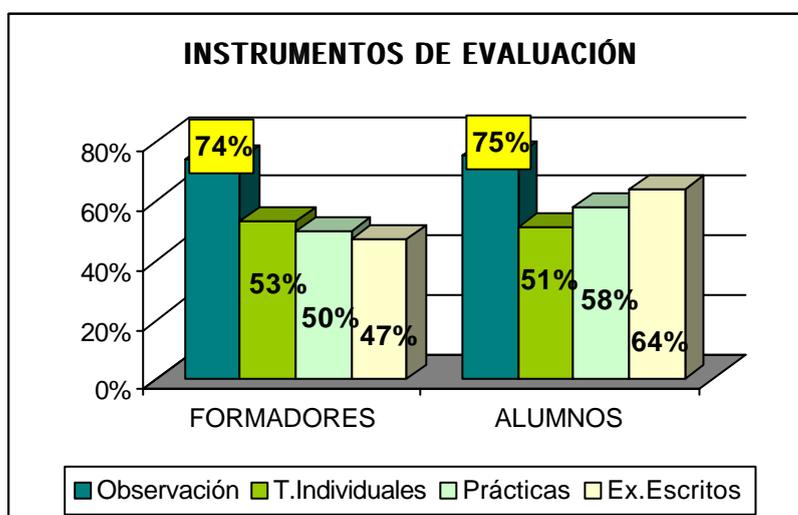
Para formadores y alumnos las instalaciones del centro donde se imparte la formación son consideradas como las adecuadas a dicha formación, los porcentajes obtenidos ante esta valoración se pueden apreciar en la siguiente gráfica.



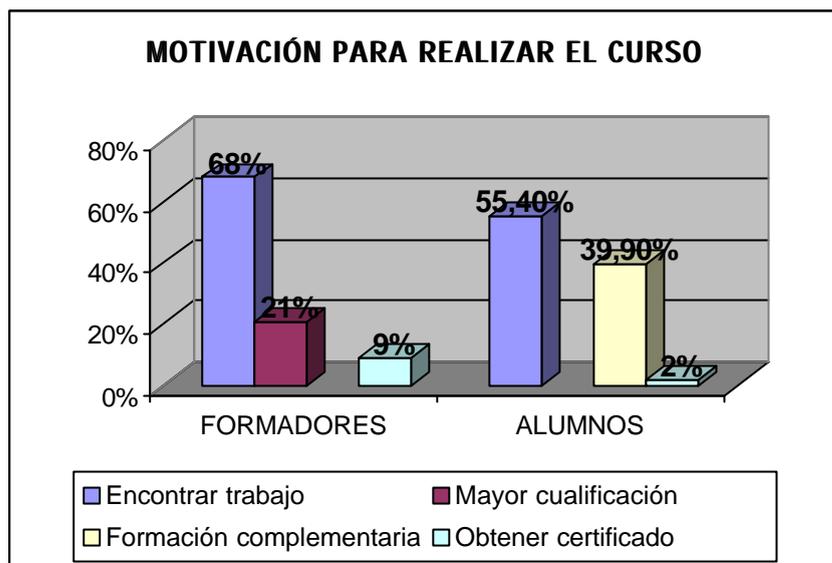
Respecto a los propios cursos se destaca por un lado la apreciación en cuanto a la duración de los mismos y, en los dos casos (formadores y alumnos), ésta es positiva, concretamente es considerada como “adecuada”.



Por otro lado se señalan los instrumentos más característicos para evaluar los cursos, coincidiendo tanto para formadores como para alumnos que la observación es el instrumento de evaluación más utilizado para dicho fin. Obsérvese en el gráfico.



Por último en este apartado señalar la variable “motivación para realizar el curso”. Se observa en el gráfico que formadores y alumnos coinciden en el motivo por el cual un alumno decide realizar un curso, éste es el encontrar un puesto de trabajo.



6. DESCRIPCIÓN DE LOS CURSOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL DE ANDALUCÍA

A partir de los datos obtenidos en este capítulo se establece una descripción de conjunto sobre los cursos de Formación Profesional Ocupacional de Andalucía.

Los cursos de FPO son realizados por alumnos parados con una edad media de entre 20 y 25 años y con unos estudios básicos, normalmente son hombres. Éstos alumnos pueden elegir cursos de diversas especialidades así como de diferente duración, en modalidad presencial y con un horario de cinco horas diarias que normalmente se cursan por la mañana. El grupo de alumnos de un curso de FPO está formado como máximo por 15 alumnos los cuales comparten como motivación principal que el curso les abra las puertas para encontrar un puesto de trabajo ya que el porcentaje de inserción laboral de estos cursos ronda entre el 26 y 50%. Los formadores que imparten los cursos tienen una edad comprendida entre los 36 y 45 años y son especialistas en la materia a enseñar, teniendo experiencia en el sector productivo correspondiente a la misma. Los cursos se caracterizan por ser eminentemente prácticos, en ellos se realiza gran diversidad de actividades y en algunos casos se hacen prácticas fuera del centro. La metodología seguida es participativa y

activa, se utiliza variedad de recursos didácticos, se tiene acceso a nuevas tecnologías, se cuenta con material específico para el desarrollo del curso, son impartidos en aulas acordes a la especialidad del curso y en todos ellos se realiza una evaluación continua.

TERCERA PARTE

CONCLUSIONES Y PROSPECTIVA

CAPÍTULO VII

CONCLUSIONES Y PROSPECTIVA

INVESTIGADORA

Los resultados obtenidos de los cuestionarios aplicados a los directores, formadores y alumnos de los centros de Formación Profesional Ocupacional de Andalucía nos ofrecen una perspectiva global con especial incidencia en el análisis de la situación personal, académica y laboral de los agentes intervinientes, así como de distintos aspectos didácticos y organizativos.

La presentación de las conclusiones de esta investigación se agrupan en tres bloques:

- a) Conclusiones generales sobre los grandes hallazgos de la investigación.
- b) Conclusiones específicas derivadas del análisis detallado de resultados derivados del estudio realizado a directores, formadores y alumnos.
- c) Conclusión final.

1. CONCLUSIONES GENERALES

- 1) Se puede afirmar que las acciones formativas que se desarrollan en los centros de FPO son bien aceptadas tanto por los directores como por formadores y alumnos. Los tres sectores opinan que estas acciones preparan a los jóvenes (necesitados de una cualificación específica o una mejora de sus competencias profesionales), para poder desempeñar eficazmente una ocupación que les abra las puertas a la inserción laboral.

- 2) Un alto porcentaje de directores y formadores opinan que la expectativa de inserción laboral de los alumnos se sitúa entre el 26 y el 50%. Ello demuestra que este tipo de formación facilita la consecución de un puesto de trabajo.
- 3) Del análisis del contenido de las sugerencias formuladas por los formadores destaca la exigencia de una mejora del proceso de selección de alumnos, que habrá de hacerse no sólo mediante la aplicación del baremo establecido, sino que además deben utilizarse pruebas de conocimientos, entrevistas personalizadas y diagnóstico del grado de interés y motivación respecto a los cursos.
- 4) Los alumnos desean realizar prácticas en empresas una vez que se haya terminado el curso, como medio de aplicar lo aprendido y conectar con la realidad empresarial.
- 5) Existen deficiencias en las instalaciones propias de los centros (locales, equipos, materiales, herramientas y nuevas tecnologías), por lo que sugieren su renovación y actualización.
- 6) La distribución de los cursos en los centros de FPO no es homogénea, ya que varía sensiblemente el número de ellos. Por lo cual, es necesario estudiar las demandas formativas y laborales de la zona y desarrollar cursos relacionados con éstas, así como ofrecerlos con más asiduidad.
- 7) Los formadores y alumnos comparten la necesidad de ampliar la duración de los cursos para mejorar la calidad de las acciones formativas. Este cambio ha de tener en cuenta la ampliación del horario de prácticas, así como una adecuada temporalización de los módulos formativos según su relevancia en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- 8) Los docentes opinan que su labor es menos reconocida socialmente que la de sus colegas de la FP reglada. Por ello, exigen: estabilidad, mejora en los procesos de selección y aumento de plantillas.

- 9) Tanto directores como alumnos, solicitan la creación en los centros de una unidad de orientación laboral (orientación y asesoramiento en la búsqueda de empleo, información periódica sobre ofertas y creación de bolsas de trabajo).
- 10) El actual proceso de unificación de los tres subsistemas exige, en opinión de los formadores, que los servicios prestados en FPO sean tenidos en cuenta como mérito para poder ejercer su labor docente en el sistema reglado.

2. CONCLUSIONES ESPECÍFICAS

2.1. Directores

A) Características propias de éste colectivo.

1.- En general, los directores de los centros de FPO son mayores ya que el 75% tiene más de 50 años, siendo la práctica totalidad de los consultados hombres.

2.- Seis de cada diez directores poseen estudios universitarios (38% diplomados y 25% licenciados).

B) Características del puesto de trabajo.

3.- Siete de los ocho directores son funcionarios, con un tramo de antigüedad del 25% para aquellos cuya labor esta comprendida entre los 11 y 20 años.

4.- La gran mayoría de los directores (75%), considera adecuada la formación complementaria adquirida en relación con su puesto de trabajo, y especifican que esa formación ha sido adquirida a través de cursos y seminarios.

5.- Seis de los ocho directores manifiestan que el desarrollo de su trabajo presenta un alto grado de dificultad.

6.- El 75% de los directores manifiestan un alto nivel de satisfacción en el desarrollo de su trabajo.

C) Características de los cursos.

7.- Los cursos que se imparten suelen tener un horario de mañana (85'7%).

8.- La mitad de los centros tiene una oferta de especialidades entre 11 y 20 especialidades. El resto se sitúan entre 21 y 50 especialidades.

9.- La oferta media de cursos que se imparten al año es para el 75% de los casos de entre 1 y 15. El resto de centros posee una oferta de entre 31 y más de 46 cursos al año.

D) Características de los alumnos.

10.- Seis de cada diez alumnos son hombres.

11.- La media de alumnos al año es de menos de 150 (38%).

12.- Seis de los ocho directores indican que la media de alumnos por curso es de 15.

13.- La mitad de los directores opinan que el mayor porcentaje de inserción en los últimos tres años se sitúa entre el 26-50%.

E) Ámbito didáctico y organizativo.

14.- Los encuentros entre dirección y formadores suelen producirse con una frecuencia entre 1 y 3 meses (38%). La mayor parte de estas reuniones (75%) son de naturaleza evaluadora.

15.- Entre el 50 y 75% de los directores valoran como buenos, aspectos tales como: la entrega de material a los alumnos, los recursos materiales con que cuenta el centro, el horario, las normas de funcionamiento y el clima de convivencia.

16.- La media de aulas totales es de unas 16 por centro. Del total de aulas, el 53% son de prácticas y el 47% de teoría. Respecto a la ubicación de las mismas, alrededor del 62% de los directores opinan que es adecuada.

17.- El 37'5% de los directivos considera buenos los recursos económicos disponibles.

2.2. Formadores

A) Características propias de este colectivo.

1.- Los formadores poseen una edad media comprendida entre los 36 y 45 años (50%). La mayoría, el 71%, son hombres.

2.- Sólo un 47% de los formadores poseen estudios universitarios.

3.- Algo más de la mitad de los formadores están contratados. El resto poseen el estatus funcional.

B) Formación Metodológica.

4.- El 82% de los formadores declara haber realizado el curso de Metodología Didáctica.

5.- El 59% de los formadores declara utilizar el autoperfeccionamiento, y el 41% se forma mediante la FP continua.

6.- Para ampliar su formación metodológica los formadores demandan cursos de nuevas tecnologías aplicadas a la formación, de métodos y técnicas pedagógicas, de dinámicas de grupo, de recursos didácticos y de evaluación, entre otros.

C) Experiencia.

7.- El 97'1% de los formadores poseen experiencia profesional relacionada con la especialidad del curso.

8.- Todos declaran poseer experiencia docente, y un 91% de ellos la ha adquirido en el ámbito de la FPO.

9.- Alrededor del 60% de los formadores han impartido más de cinco cursos de FPO.

D) Características de la labor docente.

10.- El 62% de los formadores declara planificar diariamente las clases, mientras el 35% lo realiza semanalmente.

11.- Entre el 50 y 79% de los formadores manifiestan que siempre especifican los objetivos de cada módulo, plantean participativamente las clases, utilizan nuevas tecnologías, variedad de recursos didácticos, y realizan la evaluación de los contenidos.

12.- El 74% de los formadores utilizan la observación para evaluar a sus alumnos.

13.- La evaluación habitual se realiza al final de cada módulo.

E) Expectativas respecto a los alumnos.

14.- El 70% de los formadores consideran que la motivación principal por la que los alumnos realizan el curso es para encontrar trabajo.

F) Ámbito organizativo.

15.- El 50% de los formadores considera como buenas las normas de funcionamiento del centro, la organización del mismo y las normas de seguridad e higiene.

16.- El 58'8% consideran que las relaciones interformadores son muy buenas y adecuadas. Idéntico porcentaje califica de igual forma las relaciones con el resto del personal del centro (técnicos y administrativos).

17.- Un 73'5% de los formadores consideran que el trato con el director del centro es constante.

18.- Alrededor del 80% de los formadores consideran que la relación con el grupo de alumnos es adecuada.

2.3. Alumnos

A) Características de este colectivo.

1.- Los alumnos de los cursos de FPO tienen una edad media comprendida entre 20 y 25 años (39%), y son mayoritariamente hombres.

2.- El nivel de estudios de los alumnos es muy variado. El mayor porcentaje corresponde al Graduado Escolar (20%).

3.- El 48% de los alumnos no han realizado anteriormente un curso de FPO.

4.- El 34% considera que tiene bajos conocimientos previos sobre la temática del curso.

5.- Alrededor del 95% de los alumnos están en paro y llevan buscando empleo entre 1 y 2 años.

6.- El 41% de los alumnos se plantean el autoempleo.

B) Ámbito didáctico y organizativo.

7.- El 75'2% considera adecuados los objetivos marcados para el curso.

8.- La totalidad de los alumnos consideran que los contenidos que se desarrollan en los cursos son interesantes y prácticos. Por otro lado, el 67'8% opina que las prácticas son interesantes y actualizadas.

9.- Más del 70% de los alumnos consideran que la duración respecto a los contenidos del curso es adecuada. La duración media está comprendida entre las 300 y 599 horas (49%).

10.- El 64'1% considera adecuadas las instalaciones al tipo de enseñanza (teóricas, prácticas, talleres, laboratorios, etc.).

11.- El 94'1% de los alumnos declaran que la evaluación se centra en los contenidos y especifican que el sistema de evaluación seguido les ayuda a descubrir las lagunas de aprendizaje.

12.- Existen variedad de métodos para evaluar a los alumnos: observación (75%), exámenes escritos (64%), trabajos de prácticas (58%) y trabajos individuales (51%).

3. CONCLUSIÓN FINAL

Las indagaciones realizadas en las comunidades formativas sometidas a estudio indican que se tratan de centros con un adecuado funcionamiento organizativo, aceptable nivel de equipamientos, buen clima de trabajo, respeto a la función directiva y cierta variabilidad en el campo de la formación técnica y pedagógica del profesorado.

4. PROSPECTIVA INVESTIGADORA

La presente investigación puede servir de marco epistemológico a futuros investigadores que se centren en este ámbito emergente de la Formación Profesional Ocupacional, desde una vertiente teórica como aplicada.

Las conclusiones resultantes del estudio de campo realizado en la presente tesis doctoral nos animan a realizar profundizaciones en ciertos aspectos que esperamos retomar en un futuro.

Las posibles líneas de investigación resultantes podrían ser:

1.- *Sistemas de selección.* Analizar sus procesos tanto a nivel de directores, formadores y alumnos, optimizar sus desarrollos, mejorar los instrumentos de recogida de datos y proponer un sistema homogéneo en todos los centros, para ofrecer así las mismas oportunidades.

2.- *Metodologías innovadoras.* Analizar en profundidad los desarrollos metodológicos, proponer medidas para su optimización e incidir en la

investigación relativa al uso de la enseñanza a distancia con nuevas tecnologías.

3.- *Duración de la formación.* Ajustar la duración de los módulos formativos a las características y grado de dificultad de los contenidos y habilidades que pretenden desarrollar.

4.- *Orientación e inserción laboral.* Diagnosticar la calidad de las estrategias de orientación que se aplican en los centros para proponer medidas de optimización y mejora de la calidad de la actividad orientadora.

5.- *Uso de las nuevas tecnologías.* Análisis de la frecuencia y formas de utilización de las tecnologías analógicas y digitales por parte de formadores y alumnos. Mejora de la formación del profesorado en el campo de las nuevas tecnologías aplicadas a la educación, y especialmente en lo tocante a la enseñanza virtual.

6.- *Organización de los centros.* Detectar las especificidades organizativas de los distintos centros, realizar un análisis comparativo y proponer un modelo organizativo adecuado a la idiosincrasia de este tipo de enseñanza. Estudiar fórmulas para intensificar la participación del alumnado en la toma de decisiones curriculares y relativas al gobierno de los centros.

7.- *Formación del profesorado.* Profundizar en el diagnóstico de las carencias formativas del profesorado en el campo de la Teoría de la Educación, la Didáctica, la Organización Educativa, la atención a las necesidades educativas especiales y la Orientación Educativa, planteando acciones compensadoras de tales carencias y realizando un seguimiento de la incidencia de tales acciones en la mejora de la calidad de los procesos formativos que se desarrollan en las aulas.

8.- *Unión de los tres subsistemas de formación profesional.* La nueva Ley de las Cualificaciones y de la Formación Profesional propone la unificación de los tres subsistemas, sería apropiado hacer un seguimiento de los procesos

organizativos y funcionales derivados de esta unificación. Detección de obstáculos y dificultades, y de manera especial, de aquellos derivados del sistema de convalidaciones que se establezca.

BIBLIOGRAFÍA

- ACEBILLO, P.M. (1992): "La planificación de la formación ocupacional". En A. FERRÁNDEZ: *La Formación Ocupacional*. Madrid: Diagrama.
- ACERO, E. (1993): *Crónica de la Formación Profesional española*. Madrid: Ediciones Técnicas Profesionales, S.L.
- ACTAS DEL III CONGRESO DE FORMACIÓN OCUPACIONAL (2001): *Formación, trabajo y certificación*. Zaragoza: Grupo CIFO – IFES.
- AGUADED, J.I. y MARTÍNEZ-SALANOVA, E. (1998): *Medios, recursos y tecnología didáctica para la Formación Profesional Ocupacional*. Huelva: Facep.
- ALBARRÁN, A. (1987): *La formación profesional a lo claro*. Madrid: Popular.
- ALCAIDE, M. y otros. (1996): *Mercado de trabajo, reclutamiento y formación en España*. Madrid: Pirámide.
- ALMAZÁN, L. y ORTIZ, A. (1999): "La atención a la diversidad: una propuesta de programas de garantía social en Jaén". En A. SÁNCHEZ y otros. (Coords.): *Los desafíos de la educación especial en el umbral del siglo XXI*. Universidad de Almería.
- ALONSO OLEA, M. (1995): *El trabajo como bien escaso y la reforma de su mercado*. Madrid: Cívitas.
- ÁLVAREZ, M. (2001): "La dirección profesional. ¿Sugerencia o necesidad inconfesable?". En Fundación Hogar del Empleado: *La dirección escolar y la calidad educativa*. Madrid: Fundación Hogar del Empleado.
- AMAT, O. (2000): *Aprender a enseñar*. Barcelona: Gestión 2000.
- AMORÓS, P. y AYERTES, P. (Coords.) (2000): *Intervención educativa en inadaptación social*. Madrid: Síntesis.

- ANDALUCÍA EDUCATIVA (2001): "Bases para la Ley de Formación Profesional".
Andalucía educativa, nº 24, 10.
- ANDRÉS REINA, M^a.P. (2001): *Gestión de la formación en la empresa*. Madrid: Pirámide.
- ANGUERA, M^a.T. y otros (1995): *Métodos de investigación en psicología*. Madrid: Síntesis.
- ANTÚNEZ, S. (1991): *Anàlisi de les tasques dels directors i directores escolars de centres públics d'ensenyament primari a Catalunya*. Univeritat de Barcelona. Tesis doctoral.
- ANTÚNEZ, S. (1997): *Claves para la organización de centros escolares*. Barcelona: Horsori.
- ANTUNEZ, S. y GAIRÍN, J. (1998): *La organización escolar. Práctica y fundamentos*. Barcelona: Graó.
- AYERDI, P. M. y TABERNA, F. (2000): *Juventud y empleo. Una aproximación descriptiva*. Madrid: Editorial Popular.
- AZNAR DÍAZ, I. (2000): "Los Programas Comunitarios de Formación Profesional dentro del Ámbito de la Unión Europea". En D. GONZÁLEZ, y otros: *El Psicopedagogo en la Organización y Gestión de programas de Formación*. Granada: GEU (Grupo Editorial Universitario).
- AZNAR DÍAZ, I. (2001): La Formación Profesional y la Orientación Ocupacional a partir de la Prensa. *Revista COMUNICAR*, nº 16, 177-180.
- AZNAR DÍAZ, I. (2002): " La duración de las acciones formativas de formación profesional ocupacional: Opinión de los alumnos que realizan cursos de FPO en Andalucía". En M. LORENZO y otros (2002): *La organización de los nuevos procesos de institucionalización de la educación*. Granada: GEU.
- AZNAR DÍAZ, I. (2002): "Análisis de páginas web oficiales sobre la formación profesional ocupacional". En J.A. ORTEGA (Coord.): *Educando en la sociedad digital. Ética mediática y cultura de paz*. Granada: GEU.

- AZNAR DÍAZ, I. (2002): "Organización de la formación profesional ocupacional: Análisis de la metodología seguida por el Instituto Nacional de Empleo". En M. LORENZO y otros (2002): *La organización de los nuevos procesos de institucionalización de la educación*. Granada: GEU.
- AZNAR DÍAZ, I. (2002): "Selección de contenidos en Internet sobre la nueva Ley de formación profesional y las cualificaciones profesionales de España". En J.A. ORTEGA (Coord.): *Educando en la sociedad digital. Ética mediática y cultura de paz*. Granada: GEU.
- AZNAR DÍAZ, I. e HINOJO, F.J. (1999): "Análisis de la Organización de la Formación Profesional Reglada emanada de la LOGSE". En M. LORENZO y otros (Coords): *Organización y Dirección de Instituciones Educativas en Contextos Interculturales. Una mirada a los países del Magreb desde Andalucía. Vol. II*. Granada: GEU.
- AZNAR DÍAZ, I.; HINOJO, F. J. y FERNÁNDEZ MARTÍN, F. D. (2001): *Nuevas Tecnologías y Desarrollo Sociopersonal. Un enfoque Educativo*. Granada: MÉTODO Ediciones.
- AZNAR DÍAZ, I.; HINOJO, F.J. y FERNÁNDEZ MARTÍN, F. D. (2000): "Organización y Gestión de la Formación Profesional Ocupacional en Andalucía: una dimensión europea". En M^a. T. CASTILLA y otros (Coord.). *La Formación del Psicopedagogo: reflexiones y experiencias*. Granada: GEU.
- BALLESTER, L. Y FIGUERA, P. (2000): "Exclusión e inserción social". En P. AMORÓS y P. AYERTES (Coords.): *Intervención educativa en inadaptación social*. Madrid: Síntesis.
- BAUDELLOT, C. y otros (1987): *Los estudiantes, el empleo y la crisis*. Madrid: Akal.
- BELTRÁN LLAMADOR, J. (1997): "La Educación de Personas Adultas desde una perspectiva sociocrítica". En M^a. J. CABELLO (Coord.): *Didáctica y Educación de personas adultas. Una propuesta para el desarrollo curricular*. Málaga: Aljibe.

- BERMEJO, B.; DOMÍNGUEZ, G. Y MORALES, J.A. (1996): *Formación profesional ocupacional. Perspectivas de un futuro inmediato*. Sevilla: G.I.D.
- BISQUERRA, R. (1987): *Introducción a la estadística aplicada a la investigación educativa*. Barcelona: Editorial PPU.
- BISQUERRA, R. (1990): *Estudios y profesiones. Vol. 1: Enseñanzas de Formación Profesional*. Barcelona: PPU.
- BLOOM, B.S. (1971): *Taxonomía de los objetivos de la evaluación*. Buenos Aires: Ateneo.
- BUCKLEY, R. y CAPLE, J. (1991): *La formación. Teoría y práctica*. Madrid: De Díaz Santos.
- BUENDÍA, L. (1999): "La investigación por encuesta". En L. BUENDÍA y otros: *Métodos de investigación en psicopedagogía*. Madrid: McGraw-Hill.
- BUENDÍA, L. y otros (1999): *Métodos de investigación en psicopedagogía*. Madrid: McGraw-Hill.
- BUNG, G.P. (1994): La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA. En *Revista de Formación Profesional, Nº 1, 1994*. Berlín: CEDEFOP.
- CABALLERO, J. (1999): *La formación profesional ocupacional en España*. Inédita.
- CABELLO, M^a.J. (Coord.): *Didáctica y educación de personas adultas. Una propuesta para el desarrollo curricular*. Málaga: Aljibe.
- CABERO, J. (1998): "Impacto de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en las organizaciones educativas". En M. LORENZO, J.A. ORTEGA, y T. SOLA: *Enfoques en la organización y dirección de instituciones educativas formales y no formales*. Granada: GEU.
- CABERO, J. y otros (1996): *Medios de comunicación, recursos y materiales para la mejora educativa, tomo II*. Ayuntamiento de Sevilla.
- CABERO, J. y otros (Coords.) (2000): *Y continuamos avanzando. Las nuevas tecnologías para la mejora educativa*. Sevilla: Kronos.

- CACHÓN, L. (1996): *Los nuevos yacimientos de empleo en España*. Informe para la Comisión Europea. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- CALVO, P. Y PÉREZ BULLOSA, A. (2001): *Orientación e inserción profesional: Competencias y entrenamiento para su práctica*. Valencia: Nau Llibres.
- CARIOLA, P. (1991): "Panorámica de la educación no formal: un intento clarificador". En *La educación no formal, una prioridad de futuro. Documentos de un debate*. Madrid: Fundación Santillana.
- Carpetas Europeas de Caja Madrid, nº 3 (1991): *La formación profesional en la Comunidad Europea: oportunidades para los españoles*. Madrid: Estudios de Política Exterior.
- CASAL, J. y otros (1989): *La inserción profesional y social de los jóvenes. Los itinerarios de transición entre los 14 y los 25 años*. Barcelona: ICE de la Universidad Autónoma de Barcelona/CIDE.
- CASPAR, P. (1998): *Bilan et perspectives en formation continue*. En J.C. RUANO-BORBALÁN (Dir.): *Eduquer et former*. París: Sciences Humaines.
- CASSE, P. (1991): *Instrumentos para una formación eficaz*. Bilbao: Deusto.
- CEDEFOP (1986): Formación continua y política laboral. *Formación Profesional*, 3.
- CEDEFOP (1986): Nuevos impulsos para la formación profesional en Europa: Grecia, España y Portugal. *Formación Profesional*, 1.
- CEDEFOP (1987): La formación profesional y el cambio comunitario: modelos ideas y experiencias. *Formación Profesional*, 2.
- CISCAR, C. y URÍA, M. E. (1988): *Organización escolar y acción directiva*. Madrid: Narcea.
- CLEMENTE CARRIÓN, A. (1995): *Psicología del desarrollo adulto*. Madrid: Narcea.
- COMISIÓN EUROPEA (1993): *Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI*. Bruselas: Comisión Europea.
- CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y CIENCIA (1996): *La formación profesional en la LOGSE. Su implementación en Andalucía. Curso 1996-97*.

- CONSEJERÍA DE EMPLEO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO (2000): *Empleo e Iniciativas Comunitarias*. Sevilla: Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, Dirección General de Empleo e Inserción.
- CONSEJERÍA DE EMPLEO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO (2000): *Instrucciones de funcionamiento de cursos de FPO. Programación 2000*. Sevilla: Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico.
- CONSEJERÍA DE EMPLEO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO: página web (www.cedt.junta-andalucia.es).
- CONSEJERÍA DE TRABAJO E INDUSTRIA (1997): *Orientaciones para la puesta en marcha de acciones formativas dirigidas a formadores*. Sevilla: Dirección General de Formación Profesional y Empleo.
- CONSEJERÍA DE TRABAJO E INDUSTRIA, DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y EMPLEO (1999): *Contexto de la formación profesional ocupacional en Andalucía*.
- COOMBS, P.H. (1991): “ El futuro de la educación no formal en un mundo cambiante”. En *La educación no formal, una prioridad de futuro. Documentos de un debate*. Madrid: Fundación Santillana.
- COOMBS, P.H. y AHMED, M. (1975): *La lucha contra la pobreza rural. El aporte de la educación no formal*. Madrid: Tecnos.
- COPPEN, H. (1982): *Utilización didáctica de los medios audiovisuales*. Madrid: Anaya.
- CORONEL, J.M. (1998): *Organizaciones escolares: nuevas propuestas de análisis e investigación*. Huelva: Servicios de Publicaciones de la Universidad.
- DE LA ORDEN, A. (1991): “ La educación no formal en una sociedad compleja”. En *La educación no formal, una prioridad de futuro. Documentos de un debate*. Madrid: Fundación Santillana.
- DECRETO 156/1997, de 10 junio, por el que se regula la formación básica en Educación de Adultos. BOJA nº. 68 de 14 de junio de 1997.

- DECRETO 204/1997, de 3 de septiembre, por el que se establecen los Programas de Formación Profesional Ocupacional de la Junta de Andalucía.
- DECRETO 451/1994 de 15 de noviembre por el que se crea el Consejo Andaluz de Formación Profesional (BOJA 5/1/95).
- DEL POZO, P. (1993): *Formación de formadores*. Madrid: EUDEMA.
- DOCE L 161, 26/06/99 (1999): Reglamento (CE) nº 1260/1999 del Consejo , de 21 de junio de 1999, por el que se establecen disposiciones generales sobre los Fondos Estructurales.
- DOCE L 213, 13/08/99 (1999): Reglamento (CE) 1784/1999 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de julio de 1999, relativo al Fondo Social Europeo.
- DOCE nº 63, 20/04/63 (1963): Decisión del Consejo (63/266/CEE), por la que se establecen los principios generales para la elaboración de una política común sobre formación profesional.
- DOMÍNGUEZ, G. (2000). "Las nuevas tecnologías y la formación continua. Más allá de instrumentos o herramientas. Hacia una nueva cultura de la formación y su organización". En J. CABERO y otros (Coords.): *Y continuamos avanzando. Las nuevas tecnologías para la mejora educativa*. Sevilla: Kronos.
- DOMÍNGUEZ, R.: *Notas para el foro de Andalucía en el nuevo siglo*. Junta de Andalucía: Foro Andalucía en el nuevo siglo.
- DUPONT, G. y REIS, F. (1991): *Enquête sur la politique de formation continue dans les grandes entreprises*. Berlín: Col. Document. Cedefop.
- DURÁN, F. y otros (1994): *La formación profesional continua en España*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- ECHEVARRÍA, B. (1993): *Formación profesional. Guía para el seguimiento de su evolución*. Barcelona: PPU.
- ECHEVERRÍA, B. (1997): Inserción Socio-Laboral. *Investigación Educativa*, vol. 15, nº 2. Murcia: AIDIPE (Asociación interuniversitaria de investigación pedagógica).

- EDUCAWEB (2000): *La formación profesional específica*. (www.educaweb.com).
- ELZO, J. y otros (1999): *Jóvenes españoles 99*. Madrid: Fundación Santa María.
- ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA (EPA). (2000). Instituto Nacional de Estadística.
- ENGUITA, M. (1989): "Los efectos del desempleo juvenil sobre las transiciones a la vida adulta". En J.R. TORREGROSA y otros: *Juventud, trabajo y desempleo: un análisis psicosociológico*. Madrid: Centro de publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- ERET (2001): ¿Hacia dónde van los Programas de Garantía Social? Estudio y análisis de su implantación. *Temps d'Educació*, 24.
- ESCOBEDO, A. (2001): "Los nuevos yacimientos de empleo y las nuevas profesiones". En Monográfico Educaweb: *¿Cuales serán los nuevos yacimientos de empleo durante los próximos años?*. (www.educaweb.com).
- ESPINA (1991). *Empleo, democracia y relaciones industriales en España. De la industrialización al mercado único*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- FARIGOLA, D. (2001): "Nuevas profesiones, nuevas ocupaciones". En Monográfico Educaweb: *¿Cuales serán los nuevos yacimientos de empleo durante los próximos años?*. (www.educaweb.com).
- FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE UNIVERSIDADES POPULARES (1999): La educación de adultos como organización para el desarrollo social.
- FEDERIGHI, P. (1994): Tendencias actuales en la educación de adultos en Europa. *Entre líneas, Apuntes para la Educación Popular*, 10, 77-108.
- FERNÁNDEZ ENGUITA, M. (1992): *Educación, formación y empleo*. Madrid: Eudema.
- FERNÁNDEZ NARES, S. (1999): *La formación de los directores escolares para la toma de decisiones*. Granada: GEU.

- FERNÁNDEZ, A. y PEIRÓ, J. (Dir.) (1989). *Formación para el empleo. Cuartas Jornadas de Educación de Adultos*. Universidad Popular de Zaragoza. Barcelona: Humanitas.
- FERRÁNDEZ, A. (1992): *La Formación Ocupacional*. Madrid: Diagrama
- FERRÁNDEZ, A. (1997): "Educación y mundo laboral. La formación Ocupacional".
En J. GAIRÍN y A. FERRÁNDEZ: *Planificación y Gestión de Instituciones de Formación*. Barcelona: Praxis.
- FERRÁNDEZ, A. (2000): "La formación ocupacional en el marco de la formación continua de adultos". En A. MONCLÚS (Coord.): *Formación y empleo: enseñanza y competencias*. Granada: Editorial Comades.
- FERRÁNDEZ, A. y otros (1990): *La evaluación en la educación de las personas adultas*. Vol II. Madrid: Diagrama.
- FERRÁNDEZ, A. y otros. (2000). *El formador de formación profesional y ocupacional*. Barcelona: Octaedro.
- FINA, L. (1986): Rasgos básicos del desempleo en la OCDE. *Papeles de Economía Española*, nº 26, 74-90.
- FINA, L. (1991): *El problema del paro y la flexibilidad del empleo*. Informes sobre un debate. Madrid: Centro de publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- FORCEM (1999): *Gestión Bipartita de la Formación Continua*. Madrid: FORCEM.
- Fundación Hogar del Empleado (2001): *La dirección escolar y la calidad educativa*. Madrid: Fundación Hogar del Empleado.
- FUNDACIÓN UNIVERSIDAD-EMPRESA (1992): *La nueva formación profesional*. Madrid: Fundación universidad-empresa.
- GAIRÍN, J.; FERNÁNDEZ, A.; TEJADA, J. Y NAVÍO, A. (1996): *Formación para el empleo*. 2º Congreso Internacional de Formación Ocupacional. Barcelona: CIFO-UAB

- GAIRÍN, J. (1990): "Evaluación de programas y cursos". En A. FERRÁNDEZ y otros: *La evaluación en la educación de las personas adultas*. Vol II. Madrid: Diagrama.
- GAIRÍN, J. (1996). *La organización escolar: contexto y texto de actuación*. Madrid: La Muralla.
- GAIRÍN, J. (1998): "Perspectivas actuales de la organización y dirección de instituciones educativas de Educación No Formal". En M. LORENZO, JA. ORTEGA, y T. SOLA: *Enfoques en la organización y dirección de instituciones educativas formales y no formales*. Granada: GEU.
- GAIRÍN, J. (1999): *Análisis del modelo y viabilidad del programa de Escuelas Taller*. Inédito.
- GAIRÍN, J. (2001): "La dirección participativa". En Fundación Hogar del Empleado: *La dirección escolar y la calidad educativa*. Madrid: Fundación Hogar del Empleado.
- GAIRÍN, J. y DARDER, P. (Coord.)(1994): *Organización y gestión de centros educativos*. Barcelona: Praxis.
- GAIRÍN, J. y FERNÁNDEZ, A. (1997): *Planificación y gestión de instituciones de formación*. Barcelona: Praxis.
- GALLEGO, D.J. y ALONSO, C.M. (1996): "Formación ocupacional: bases y perspectivas". En C.D. GARRIDO y D.J. GALLEGU: *Formación Ocupacional. Módulo III. Curso de postgrado. Enseñanza y formación ocupacional en la ciudad*. Madrid: UNED.
- GARCÍA CARRASCO, J. (1991): *La educación básica de adultos*. Barcelona: CEAC.
- GARCÍA DEL DUJO, A. y ETXEBERRÍA, F. (1991): "Educación e inserción en la vida activa. Fundamentos, programas y propuestas". En L. NÚÑEZ CUBERO: *Educación y trabajo*. Sevilla: Preu-Spinola.
- GARCÍA FLECHA, R. (1990): *Educación de las personas adultas. Propuesta para los años noventa*. Barcelona: El Roure.

- GARCÍA FRAILE, J. A. (2000). "Educación y Formación para el nuevo milenio: el caso de los nuevos yacimientos de empleo". En: A. MONCLÚS (Coord.). *Formación y empleo: enseñanza y competencias*. Granada: Ed. Comares.
- GARCÍA MARTÍNEZ, F.A. y ORTEGA, J.A. (2002): "Una propuesta de formación "on line" para directores de centros escolares: resultados de una investigación evaluativa". En M. LORENZO y otros (Coord.): *Escuela y exclusión social. Perspectivas organizativas*. Granada: GEU.
- GARCÍA, E. (1991): Uso de las nuevas tecnologías de la información y la reconstrucción del aula. En *Revista de Educación a Distancia*, nº 2, pp. 59-66.
- GARCÍA, M. Y FIGUERA, P. (2001): La Garantía Social: Un recurs de lluita contra la exclusió social. *Tempsd d'Educació*, 24.
- GELPI, E. (1990): *La educación permanente: problemas laborales y perspectivas educativas*. Madrid: Popular.
- GELPI, E. (1995): *Trabajo, educación y cultura*. Valencia: NAU llibres.
- GELPI, E. y otros (1987): *Técnicas de evaluación y seguimiento de los programas de formación profesional*. Madrid: Largo Caballero.
- GENTO PALACIOS, S. (1997): "La formación cultural básica de personas adultas". En A. MEDINA RIVILLA y otros (1997): *Formación de Educadores de Personas Adultas II. Formación cultural, ocupacional y tecnológica. Informática*. Madrid: UNED.
- GIARINI, O. y LIEDTKE, P. M. (1998): *El dilema del empleo. El futuro del trabajo. Informe al Club de Roma*. Barcelona: Galaxia Gutenberg.
- GIDDENS, A. (1989): *Sociology*. Cambridge: Polity Press.
- GONZÁLEZ, D. y otros (2000): *El Psicopedagogo en la Organización y Gestión de programas de Formación*. Granada: GEU.
- GONZÁLEZ, L. (1992): La reforma de la Formación Profesional Ocupacional. En *Revista Herramientas*, nº 21, pp. 28-34. Madrid: Fondo Formación.
- GRAPIN, J.P. (1990): *Claves para la formación en la empresa*. Barcelona: CEAC.

- GRAY, M; HODSON, N. y GORDON, G. (1995): *El teletrabajo*. Madrid: Fundación Universidad-Empresa.
- GRUPO IDEA. CD ROM *Curso de Formación Docente para formadores de FPO*. Sevilla: Grupo de Investigación de la Universidad de Sevilla.
- GUERRERO SERÓN, A. (1996): *Manual de Sociología de la Educación*. Granada: Síntesis.
- GUTIÉRREZ, R. Y GONZÁLEZ, A. (1991): *Introducción al Análisis Multivariante*. Granada: Universidad de Granada.
- HOYLE, E. (1996): Organización theory in education. Some issues. En *Actas del IV CIOE*, Tarragona, pp.25-43.
- ICAnd_Info. (1999): Boletín Informativo de Asistencia a Iniciativas Comunitarias en Andalucía, nº. 4 y 5. Sevilla: Consejería de Trabajo e Industria, Dirección General de Formación Profesional y Empleo.
- IESE, Biblioteca IESE de Gestión de Empresas. Universidad de Navarra. (1997): *La persona y el trabajo en la empresa del siglo XXI*. Barcelona: Ed. Folio.
- IFES (1994): *Posibilidades de Trabajo y Formación en Europa*. Madrid: Instituto de Formación y Estudios Sociales (IFES).
- IFES (2002): *La formación continua de los trabajadores. Manual del formador*. Madrid: IFES.
- II ACUERDO NACIONAL DE FORMACIÓN CONTINUA (1997). BOE nº 28 de 1 de febrero de 1997.
- III ACUERDO NACIONAL DE FORMACIÓN CONTINUA (2000). Confederación Española de Organizaciones Empresariales.
- INCUAL (2001): *La formación profesional en España*. Madrid: Instituto Nacional de Cualificaciones.
- INEM (1994): *El Perfil Ocupacional*. Madrid: Doc. Inédito.
- INSTITUTO DE LA JUVENTUD (INJUVE). (2000): *Informe Juventud en España 2000*. Madrid.

- ISUS, S. (1996): *Orientación Profesional*. Proyecto Docente de Titularidad. Lleida: Universidad de Lleida.
- JABONERO, M. (1993): La convergencia entre la cultura del trabajo y el sistema educativo en España y en otros países de la Comunidad Europea. *Revista Iberoamericana de Educación*, nº. 2, 179-204.
- JARVIS, P. (1989): *Sociología de la educación continua y de adultos*. Barcelona: El Roure.
- JATO, E. (1998): *La Formación Profesional en el contexto Europeo. Nuevos desafíos y tendencias*. Barcelona: Estel.
- JIMÉNEZ, B. (1990): *Las funciones y el rol del formador. Materiales AFFA*. Madrid: Fondo de formación.
- JIMÉNEZ, B. (1996): *Claves para comprender la formación profesional en Europa y en España*. Barcelona: EUB.
- JIMÉNEZ, E y otros (1998): *Los nuevos yacimientos de empleo. Los retos de la creación de empleo desde el territorio*. Barcelona: Fundación CIREM.
- JÓVER, D. (1990): *La formación ocupacional: para la inserción, la educación permanente y el desarrollo local*. Madrid: Popular.
- JOVER, D. (1991): *La Formación Ocupacional*. Madrid: Popular/ MEC.
- JOVER, D. Y MÁRQUEZ, F. (1988): *Formación, inserción y empleo juvenil. Apuntes desde una experiencia*. Madrid: Editorial Popular.
- JUNTA DE ANDALUCÍA. (1992): Decreto 106/1992, de 9 de junio, en el que se establecen las Enseñanzas correspondientes a la Educación Secundaria Obligatoria. Consejería de Educación y Ciencia.
- JUNTA DE ANDALUCÍA. (1995): *Orientaciones para el tratamiento de la Diversidad*. Consejería de Educación y Ciencia de la Junta de Andalucía.
- JUNTA DE ANDALUCÍA. CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA (1997): *Pacto por el empleo y el desarrollo económico de Andalucía*. Sevilla: Junta de Andalucía.
- JURADO, P. (2000): "Transición al mundo del trabajo. Alternativas para la inserción social y laboral de las personas con discapacidad". En A. MIÑAMBRES y G.

- JOVÉ (Coord): *La atención a las necesidades educativas especiales: de la Educación Infantil a la Universidad*. Lerida.
- KAZAMAKI, E. Y STEEDMAN, H. (2000). Las personas de escasa cualificación y el mercado de trabajo europeo: ¿hacia una plataforma educativa mínima? *Formación profesional. Revista europea*, 20, 53-58.
- LAMA, F.J. y GÓMEZ, D. (1993): *Análisis del perfil de los docentes de formación ocupacional en la provincia de Sevilla*. Sevilla: INEM.
- LAMA, F.J. y otros. (1997): Curso de orientación para la inserción laboral (COIL), *Revista Herramientas*, nº 48.
- LE BOTERF, G. (2001). *Ingeniería de las competencias*. Barcelona: Gestión 2000.
- LEY 1/1986 de 7 de enero por la que se crea el Consejo General de Formación Profesional. BOE nº. 9 de 10 de enero de 1986.
- LEY 14/1970, de 4 de agosto, General de Educación y Financiación de la Reforma Educativa (LGE) (BOE del 6 de agosto).
- LEY 19/1997 de 9 de junio por la que se modifica la ley de 1/1986 de 7 de enero, por la que se crea el Consejo General de Formación Profesional. BOE nº. 138 de 10 de junio de 1997.
- LEY de 10 de marzo de 1980 del Estatuto de los Trabajadores. BOE nº. 8 de 14 de marzo de 1980.
- LEY de 8 de septiembre de 1980 Básica de Empleo. BOE nº. 250 de 17 de septiembre de 1980.
- LEY Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.
- LEY ORGÁNICA 6/1981, de 30 de diciembre: Estatuto de Autonomía para Andalucía.
- LIZANA, M.A. (Coord.) (1990): *I Jornadas – Encuentro de formación Ocupacional*. Granada: Ayuntamiento Motril.
- LÓPEZ PALMA, F. (1995): *Formación, cualificación y mercado*. Barcelona: Horsori.

- LÓPEZ URQUÍZAR, N. y SOLA MARTÍNEZ, T. (1998): "La acción tutorial en la Educación No Formal". En M. LORENZO, J.A. ORTEGA, y T. SOLA: *Enfoques en la organización y dirección de instituciones educativas formales y no formales*. Granada: GEU.
- LÓPEZ, J. (1996): "Capacidad de análisis. Propuesta de un Santo Grial para los programas de formación de directivos". En *Actas del IV CIOE*, Tarragona, pp. 201-209.
- LORENZO, M. (1993): "La cultura escolar". En M. LORENZO y O. SAÉNZ (Dir.): *Organización Escolar. Una perspectiva ecológica*. Madrid: Marfil.
- LORENZO, M. (1994): *El liderazgo educativo en los centros docentes*. Madrid: La Muralla.
- LORENZO, M. (1995): *Organización escolar. La construcción de la escuela como ecosistema*. Madrid: Ediciones Pedagógicas.
- LORENZO, M. (1996): "La organización de los medios y los recursos en los centros educativos". En J.CABERO, y otros: *Medios de comunicación, recursos y materiales para la mejora educativa, tomo II*. Ayuntamiento de Sevilla.
- LORENZO, M. (1997) (Coord.): *Organización y gestión de centros educativos. Análisis de casos prácticos*. Madrid: Ed. Universitat.
- LORENZO, M. (1998): "Tendencias actuales en el estudio de las organizaciones educativas". En G. ROJAS, y otros (Coord.): *Aspectos didácticos y organizativos de la educación. Tendencias actuales*. Granada: GEU.
- LORENZO, M. (1999): "Una escuela compensatoria para el siglo XXI". En M. LORENZO, J.A. ORTEGA, F. PEÑAFIEL, y R. ARROYO (Coord.): *Organización y dirección de instituciones educativas en contextos interculturales*. Granada: GEU.
- LORENZO, M. (2002): "El liderazgo ético en las instituciones de formación de ámbito rural". En M. LORENZO, y otros (Coord.): *Liderazgo educativo y escuela rural*. Granada: GEU.

- LORENZO, M. y BOLIVAR, A. (1996): *Trabajar en los márgenes: asesoramiento, formación e innovación en contextos educativos problemáticos*. Granada: ICE.
- LORENZO, M. y otros (Coord.) (1999): *Organización y dirección de instituciones educativas en contextos interculturales*. Granada: GEU.
- LORENZO, M. y otros (Coord.) (2002): *Escuela y exclusión social. Perspectivas organizativas*. Granada: GEU.
- LORENZO, M. y otros (Coord.) (2002): *La organización de los nuevos procesos de institucionalización en la educación*. Granada: Innovación y Cualificación y Grupo de investigación AREA.
- LORENZO, M. y otros (Coord.) (2002): *Liderazgo educativo y escuela rural*. Granada: GEU.
- LORENZO, M. y otros (Ed.) (2000): *Las organizaciones educativas en la sociedad neoliberal*. Granada: GEU.
- LORENZO, M. y SAÉZ, O. (Dirs.) (1993): *Organización escolar, una perspectiva ecológica*. Alcoy: Marfil.
- LORENZO, M., MATA, F.S., y ORTEGA, J.A. (Coord.) (1997): *Organización y dirección de instituciones educativas*. Granada: GEU.
- LORENZO, M., ORTEGA, J.A. y CORCHÓN, E. (1999): *Enfoques comparados en organización y dirección de instituciones educativas*. Granada: GEU.
- LORENZO, M., ORTEGA, J.A., y SOLA, T. (Coord.) (1998): *Enfoques en la organización y dirección de instituciones educativas formales y no formales*. Granada: GEU.
- LOZA, M. (1997): "De la política educativa a las políticas en educación de adultos". En M^a.J. CABELLO (Coord.): *Didáctica y educación de personas adultas. Una propuesta para el desarrollo curricular*. Málaga: Aljibe.
- M.E.C. (1990): Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE). Madrid: M.E.C.

- M.E.C. (2002): Estadísticas de la Educación en España 2001-2002. Estadísticas de las enseñanzas no universitarias. Madrid: M.E.C.
- M.E.C.: Catálogo de Títulos de Formación Profesional. (www.mec.es).
- M.E.C.: página web (www.mec.es).
- MANNHEIN, K. (1974): *Libertad, poder y planificación democrática*. México: FCE.
- MANZANO, V. (1997): *Análisis estadístico con el SPSS/PC+. Fundamentos de análisis, preliminares, estudios y utilidades*. Madrid: Ra-ma.
- MARTÍNEZ ARIAS, R. (1995): "El método de encuestas por muestreo: conceptos básicos". En M^a.T. ANGUERA y otros: *Métodos de investigación en psicología*. Madrid: Síntesis.
- MARTÍNEZ RUIZ, M^a. A. y SAULEDA, N. (1999): *Política educativa y social para jóvenes en situación de riesgo*. Alicante: Universidad de Alicante.
- MARTÍN-MORENO, Q. (1998): "Contextos de educación formal y no formal en los centros educativos ¿separación o integración organizativa?". En M. LORENZO, J.A. ORTEGA, y T. SOLA: *Enfoques en la organización y dirección de instituciones educativas formales y no formales*. Granada: GEU.
- MAYO, E. (1959): *Problemas humanos de una civilización industrial*. Buenos Aires: Paidós.
- MAYORAL LOBATO, J. (1992): *Mercado de Trabajo, Políticas de empleo y desarrollo local. Territorio, economías locales y formas flexibles de regulación*. Madrid: Irmasa.
- MEDINA RIVILLA, A. y otros (1997a): *Formación de Educadores de Personas Adultas I*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- MEDINA RIVILLA, A. y otros (1997b): *Formación de Educadores de Personas Adultas II. Formación cultural, ocupacional y tecnológica. Informática*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- MEDINA, A. (Coord.) (1998): *Formación y empleo*. Madrid. En prensa.
- MEDINA, A. y DOMÍNGUEZ, M^a.C. (1997): *Currículum para personas adultas*.

- MEDINA, A. y DOMÍNGUEZ, M^a.C. (1999): "Educación y empleo". En M^a.A. MARTÍNEZ, y N. SAULEDA: *Política educativa y social para jóvenes en situación de riesgo*. Alicante: Universidad de Alicante.
- MEDRANO, G. (1993): *Nuevas tecnologías en la formación*. Salamanca: Eudema.
- MINISTERIO DE ECONOMÍA Y COMERCIO (1981): *Formación Profesional en España: Situación y perspectivas*. Madrid: Dirección General de Política Económica.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CIENCIA (1992): *Plan de reforma de la Formación Profesional*. Madrid: MEC.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2001): *Anuario de Estadísticas Laborales y de Asuntos Sociales 2000*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL: *Plan de formación e inserción profesional*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- MIÑAMBRES, A. y G. JOVÉ (Coord) (2000): *La atención a las necesidades educativas especiales: de la Educación Infantil a la Universidad*. Lerida
- MONCLÚS, A. (Coord.) (2000): "La formación de los trabajadores y el problema de las competencias en un contexto internacional". En A. MONCLÚS (Coord.): *Formación y empleo: enseñanza y competencias*. Granada: Editorial Comades.
- MONCLÚS, A. (Coord.) (2000): *Formación y empleo: enseñanza y competencias*. Granada: Editorial Comades.
- MONTANÉ, J. (1993): *Orientación ocupacional*. Barcelona: Editorial CEAC.
- MONTERO ALCAIDE, A. (2000): *Educación de Adultos. Fundamentación, estructura, currículo y desarrollo normativo en Andalucía*. Málaga: Aljibe.
- MORALES, J.A. y BERMEJO, B. (1996): "Formación profesional ocupacional, reforma y política en Andalucía". En J. GAIRÍN y otros: *Formación para el empleo*. Barcelona: CIFO-UAB.

- MORALES, J.A. y BERMEJO, B.: *Referentes conceptuales y políticos en formación y trabajo*.
- MORALES, J.A.(1994): "Prensa y Formación Ocupacional. Contribuciones al diseño macrodidáctico". En Grupo Pedagógico Andaluz "Prensa y Educación": *Enseñar y Aprender la actualidad con los Medios de Comunicación*. Huelva: Grupo Pedagógico Andaluz "Prensa y Educación".
- MORALES, J.F. y HUICI, C. (1994): "Procesos grupales". En J.F. MORALES y otros: *Psicología social*. Madrid: McGraw-Hill.
- MORALES, J.F. y otros (1994): *Psicología social*. Madrid: McGraw-Hill.
- MORENO, J.L. (2000): *Diagnóstico y situación de la formación Ocupacional en Andalucía: las Escuelas Taller y las Casas de Oficios*. Inédita.
- MORENO, J.L., ORTEGA, J.A. y LORENZO, M. (2000): Las Escuelas Taller y las Casas de Oficios dentro de la Formación Ocupacional. En J. GAIRÍN (Coord.): *Planificación y gestión de instituciones de formación, octubre 2000, pp. 130/33-130/42*. Barcelona: Praxis.
- MORENO, J.L., ORTEGA, J.A. y LORENZO, M. (2001): "Los formadores de Escuelas Taller y Casas de Oficios". En M. LORENZO y otros (Ed.): *Las organizaciones educativas en la sociedad neoliberal*. Granada: GEU.
- MORENO, J.L., ORTEGA, J.A. y LORENZO, M. (2001): Los alumnos de Escuelas Taller y Casas de Oficios. En J. GAIRÍN (Coord.): *Planificación y gestión de instituciones de formación, mayo 2001, pp. 78/57-78/81*. Barcelona: Praxis.
- MORENO, J.L., ORTEGA, J.A. y LORENZO, M. (2001): Los directores de Escuelas Taller y Casas de Oficios. En J. GAIRÍN (Coord.): *Planificación y gestión de instituciones de formación, febrero 2001, pp. 78/27-78/55*. Barcelona: Praxis.
- MOTTA, C. de la (1989): *Encuesta para el diagnóstico del perfil curricular del formador de formación profesional ocupacional en España*. Madrid: INEM.
- MTSS (1993): *Formación profesional en la Comunidad Europea*. Madrid: Subdirección General de Información Administrativa, Dirección General de Servicios y MTSS.

- MUÑOZ, A. y otros. (1996): *Técnicas básicas de programación*. Madrid: Editorial Escuela Española.
- NUEVO PROGRAMA NACIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL. (1998). Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Exteriores.
- NÚÑEZ, L. (Ed.) (1991): *Educación y trabajo*. Sevilla, Preu_Espínola.
- NÚÑEZ, T. y otros (1997): *El grupo y su eficacia*. Barcelona: EUB.
- OIT (2000): *Formación para el empleo: la inserción social, la productividad y el empleo de los jóvenes: formación y desarrollo de los recursos humanos: orientación y formación profesionales*. Ginebra: OIT.
- OLIVA, J. (2000): "Formación y empleo ¿Qué formación?". En A. MONCLÚS (Coord.): *Formación y empleo: enseñanza y competencias*. Granada: Editorial Comades.
- ORDEN de 1 de abril de 2002, por la que se regulan los Programas de Garantía Social. Consejería de Educación y Ciencia.
- ORDEN de 12 de diciembre de 2000, de convocatoria y desarrollo de los programas de Formación Profesional Ocupacional.
- ORDEN de 13 de abril de 1994 (BOE 28-4-1994), por la que se dictan normas de desarrollo del Real Decreto 631/1993, de 3 de mayo, por el que se regula el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional.
- ORDEN de 14 de julio de 1995, por la que se regulan los Programas de Garantía Social. Consejería de Educación y Ciencia.
- ORDEN de 17 de marzo de 1998, de convocatoria y desarrollo de los programas de Formación Profesional Ocupacional establecidos en el Decreto 204/1997, de 3 de septiembre.
- ORDEN de 23 de julio de 1996, por el que se aprueba el reglamento de organización y funcionamiento del Consejo Andaluz de formación Profesional (BOJA 27/8/96).

- ORGANIZACIÓN DE EDUCACIÓN IBEROAMERICANA (OEI) (1981): Actas de la XIX reunión de la conferencia general de la UNESCO celebrada en Nairobi. En *Monografías sobre educación de adultos*, 83-101. Madrid: OEI/EDA.
- ORIENTA (1997). Sevilla: Consejería de Trabajo e Industria de la Junta de Andalucía. Dirección General de Formación Profesional y Empleo.
- ORTEGA, J.A. (1998): "Nuevas tecnologías y compensación de desigualdades educativas: hacia un compromiso de solidaridad en la formación de los inalcanzados y los excluidos". En G. ROJAS, y otros (Coord.): *Aspectos didácticos y organizativos de la educación. Tendencias actuales*. Granada: GEU.
- ORTEGA, J.A. (1999): *Comunicación visual y tecnología educativa*. Granada: GEU.
- ORTEGA, J.A. (2002): "Organización de programas de enseñanza virtual: una perspectiva ciber-ecológica". En M. LORENZO y otros (Coord.): *Liderazgo educativo y escuela rural*. Granada: GEU.
- ORTEGA, J.A. (Coord.) (2002): *Educando en la sociedad digital. Ética mediática y cultura de paz*. Granada: GEU.
- ORTEGA, J.A. y DÍAZ, J.J. (1994): Perspectivas de la formación profesional y ocupacional en el sistema de educación de adultos de Andalucía. En *Cuadernos de educación y futuro*, 4, 5-15.
- ORTEGA, J.A. y LORENZO, M. (1996): "Las agencias de formación para el trabajo en la España de fin de siglo". En M. LORENZO y A. BOLIVAR: *Trabajar en los márgenes: asesoramiento, formación e innovación en contextos educativos problemáticos*. Granada: ICE.
- OTERO, C., MUÑOZ, A. y MARCOS, A. (2000): *El sistema de formación profesional en España*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- PABLO, A. de (1993): *Inserción profesional de los jóvenes y reforma educativa*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.

- PARRA, E. (2000): El Sistema Nacional de las Cualificaciones. *Herramientas*, 59, 38-45.
- PASCUAL, I.R.: *Los nuevos sectores que crean trabajo*.
- PEDRÓ, F. (1992): *La respuesta de los sistemas educativos al reto del desempleo juvenil*. Madrid: CIDE.
- PEIRÓ, J.M. (1989): "Desempleo juvenil y socialización para el trabajo". En J.R., TORREGROSA y otros: *Juventud, trabajo y desempleo: un análisis psicosociológico*. Madrid: Centro de publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- PEÑAFIEL, F. (1999): "Las nuevas tecnologías y la educación de alumnos con necesidades educativas especiales en los umbrales del siglo XXI". En EDUTECA: *Nuevas tecnologías en la formación flexible y a distancia*. Sevilla.
- PÉREZ ESCODA, N. (1995): "Recursos y estrategias de orientación para la Inserción Laboral", *Revista Herramientas*, nº 39.
- PÉREZ SÁNCHEZ, M. (1997): *Formación y empleo en España. Análisis y evaluación de la política de formación ocupacional*. Granada: Universidad de Granada.
- PÉREZ, J.I. y CACHÓN, L. (1989): "La política de empleo juvenil en la España actual". En TORREGROSA, J.R. y otros: *Juventud, trabajo y desempleo: un análisis psicosociológico*. Madrid: Centro de publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- PÉREZ, N. (1995): *La inserción laboral integrada en el currículum de formación ocupacional*. Tesis doctoral. Barcelona: UAB.
- PINEDA, D. (1995): *Auditoría de la formación*. Madrid: Gestión 2000.
- PLAN ANDALUZ DE FORMACIÓN PROFESIONAL (1999): *Acuerdo de 21 de diciembre de 1998 entre la administración andaluza, la confederación sindical de comisiones obreras de Andalucía, la unión general de trabajadores de Andalucía y la confederación de empresarios andaluces,*

- sobre el Plan Andaluz de Formación Profesional*. Sevilla: Junta de Andalucía.
- PLAN NACIONAL DE ACCIÓN PARA EL EMPLEO (2002). Madrid: INEM.
- PONT, E. y otros (1988): "El profesor de formación ocupacional". En P. VICENTE: *La formación de los profesores*. Granada: Universidad de Granada.
- PONT, E. (1989): *Bases curriculares de la formación ocupacional*. Tesis doctoral. Barcelona: UAB.
- PONT, E. (1996): Los diseños horizontales. En J. GAIRÍN, A. FERRÁNDEZ, J. TEJADA, Y A. NAVÍO: *Formación para el Empleo*. Barcelona: CIFO-UAB.
- PORTA, L. y BAZÁN, S. (1999): "La educación en Argentina: una mirada a la relación formación / empleo. Perspectivas actuales". En M^a. A. MARTÍNEZ RUIZ y N. SAULEDA: *Política educativa y social para jóvenes en situación de riesgo*. Alicante: Universidad de Alicante.
- Programa de información para el ciudadano europeo (1996). Comisión Europea.
- PROGRAMA LIBRA. Formación de formadores. Formación en igualdad. (1997): *Fundamentos psicopedagógicos*. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer.
- PROMETEO (Proyecto de Apoyo para los Profesionales de la Formación). Universidad de Sevilla, Junta de Andalucía y Fondo Social Europeo. Página web: <http://prometeo.us.es>
- QUERE, M. (1989): *La formation des formateurs des jeunes en entreprise*. Berlín: Col. Document. Cedefop.
- QUINTANA, J.M^a. y otros (1991): *Iniciativas sociales en educación informal*. Madrid: Ediciones Rialp.
- RACIONERO, L. (1986): *Del paro al ocio*. Barcelona: Anagrama.
- REAL DECRETO 1646/1997, de 31 de octubre, por el que se establece el certificado de profesionalidad de la ocupación de formador ocupacional (BOE nº 273 de 14/11/97).
- REAL DECRETO 282/1999, de 22 de febrero, por el que se establece el programa de Talleres de Empleo. (BOE 23/02/99).

- REAL DECRETO 427/1993, de 26 de marzo, de traspaso de funciones y servicios de la gestión de la Formación Profesional Ocupacional a la Comunidad Autónoma de Andalucía.
- REAL DECRETO 676/1993, de 7 de mayo, por el que se establecen directrices generales sobre los títulos y las correspondientes enseñanzas mínimas de formación profesional. (BOE 122/93 de 22 de mayo).
- REAL DECRETO 797/1995 de 19 de mayo, por el que se establecen directrices sobre los Certificados de Profesionalidad y los correspondientes contenidos mínimos de formación profesional. BOE nº. 138 de 10 de junio de 1995.
- REAL DECRETO 631/1993, de 3 de mayo (BOE 4-05-1993), por el que se regula el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional.
- REDONDO, D.: *Empleo y políticas de inserción*. Foro Andalucía en el nuevo siglo. Junta de Andalucía.
- REINA, J. L. (2000): *El espejismo de la formación ocupacional*. Madrid: Asociación los libros de la catarata.
- REQUEJO, A. y otros (1991): "Formación técnico-profesional y mercado de trabajo". En L. NÚÑEZ (Ed.): *Educación y trabajo*. Sevilla, Preu_Espínola.
- REVISTA ANDALUCÍA EDUCATIVA (2000): *La calidad en la formación profesional, nº 22, 31-32.*
- REVISTA ANDALUCÍA EDUCATIVA (2001): *La formación profesional reglada en Andalucía, nº 24, 22-24.*
- REVISTA EXPANSIÓN & EMPLEO (2001): *Una segunda oportunidad para los nuevos yacimientos de empleo, 15 de enero.*
- REVISTA EXPANSIÓN & EMPLEO (2001b): *Las nuevas titulaciones de formación profesional atenderán a la demanda del mercado laboral, 1 de febrero.* (Datos EUROSTAT).
- RIAL, A. (1997): *La formación profesional. Introducción histórica, Diseño de currículum y evaluación*. Santiago de Compostela: Ediciones Tórculo.

- RIAL, A. (2000): "La formación para el trabajo: nuevos escenarios, nuevos requerimientos de competencias y cualificaciones". En MONCLÚS, A. (Coord.): *Formación y empleo: enseñanza y competencias*. Granada: Editorial Comades.
- RIFKIN, J. (1997): *El fin del trabajo*. Barcelona: Paidós.
- RING, A.E. y SHELLEY, W.J. (1973): *Aprendizaje mediante el retroproyector*. México: Trillas.
- RIO, E. del; JOVER, D. y RIESCO, L. (1991): *Formación y empleo. Estrategias posibles*. Barcelona: Paidós.
- ROCHEBLAVE-PENLE, A.M. (1969): *La notion de rôle en Psychologie Sociale. Etude historico-critique*. Paris: PUF.
- RODRÍGUEZ LÓPEZ, J.L. y otros. (1993): *La formación en las organizaciones*. Madrid: EUDEMA.
- RODRÍGUEZ-SAÑUDO, F. y MARTÍN, A. (1987): *Contrato de trabajo y Formación Profesional. Consecuencias laborales y sociales de la Integración de España en la Comunidad Económica Europea*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- ROJAS, G. y otros (Coord.) (1998): *Aspectos didácticos y organizativos de la educación. Tendencias actuales*. Granada: GEU.
- ROMERO, L. (1990): La formación profesional que se propugna en la reforma. En *Bordón*, 42 (3), pp. 299-304.
- ROSE, J. (1987): *En busca de empleo. Formación, paro, empleo*. Madrid: Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- SÁENZ, O. (1994): *Didáctica general, un enfoque curricular*. Alcoy: Marfil.
- SÁEZ, F. (2000): *Estudio, formación y empleo*. Fundación Argentaria.
- SALVÀ, F. y NICOLAU, I. (2000): *Formación e inserción laboral. Conceptos básicos, políticas, programas y recursos para la intervención*. Madrid: Pirámide.

- SALVÀ, F., PONS, C. Y MORELL, A. (2000): *Proyectos de inserción sociolaboral y economía social*. Madrid: Popular.
- SÁNCHEZ FIERRO, J. (1991): Educación, vida activa y trabajo. En *Profesiones y Empresas*, XVIII, 3, pp. 24-26.
- SÁNCHEZ, A. y otros. (Coords.) (1999): *Los desafíos de la educación especial en el umbral del siglo XXI*. Universidad de Almería.
- SANTOS GUERRA, M.A. (1997): *Entre bastidores: El lado oculto de la Organización Escolar*. Málaga: Aljibe.
- SARRAMONA, J. y otros. (1998): *Educación no formal*. Barcelona: Ariel.
- SARRAMONA, J., COLOM, A. y VÁZQUEZ, G. (1994): *Estrategias de formación en la empresa*. Madrid: Narcea.
- SEGOVIA, R. y ZACCAGNINI, J.L. (1988): *Nuevas tecnologías y formación ocupacional en España*. Madrid: Fundesco.
- SIERRA, R. (1996): *Tesis doctorales y trabajos de investigación científica*. Madrid: Paraninfo.
- SOBRADO, L. (Ed.) (2000): *Orientación profesional: Diagnóstico e inserción sociolaboral*. Barcelona: Ed. Estel.
- SOLÉ, F. y VALLHONESTA, M. (1994): *Cómo confeccionar un plan de formación en una empresa*. Barcelona: La Llar del Libre.
- SUBDIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN DE LA FORMACIÓN OCUPACIONAL (1987): *Terminología del análisis ocupacional*. Madrid: Instituto Nacional de Empleo (documento de difusión interna).
- TEJADA FERNÁNDEZ, J. (1999): Acerca de las competencias profesionales. En *Revista Herramientas*, nº 56.
- TORREGROSA, J.R. y otros. (1989): *Juventud, trabajo y desempleo: un análisis psicosociológico*. Madrid: Centro de publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- TRAVESEDO, J. (1999): "La Formación Profesional Ocupacional en España". En FORCEM: *Gestión Bipartita de la Formación Continua*. Madrid: FORCEM.

- UGT: *Procesos de evaluación en la Comunidad Autónoma de Madrid. Evaluación de impacto de la formación continua*. Madrid: UGT.
- UNESCO (1996): *Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI, presidida por Jacques Delors. La educación encierra un tesoro*. Madrid: Santillana Ediciones UNESCO.
- UNIDAD DE ESCUELAS TALLER Y CASA DE OFICIOS. (1997): *Escuelas taller y casas de oficios*. Madrid: INEM/FSE/MTAS.
- UNIDAD DE ESCUELAS TALLER Y CASAS DE OFICIOS EN COLABORACIÓN CON F.E.P.M.A. "Escuela Cero" (1995): *Escuelas Taller y Casas de Oficios*. Madrid: EGRAF.
- VAILLANT, D. y MARCELO, C. (2001): *Las tareas del formador*. Málaga: Aljibe.
- VALLES, M. y otros (1987): *La juventud ante el trabajo*. Madrid: Editorial Popular.
- VÁZQUEZ, G. (1998): "La educación no formal y otros conceptos próximos". En J. SARRAMONA y otros: *Educación no formal*. Barcelona: Ariel.
- VILÀ, J. M. (2000). "Los nuevos perfiles profesionales". En: *Congreso sobre el Empleo en la Sociedad de la Información*. Valencia.
- VILLA, A.(1996): *Dirección participativa y evaluación de centros*. Bilbao: Deusto.
- VILLASANTE, T. R. (1997): "Del caos al efecto mariposa". En M^a J. CABELLO (Coord.). *Didáctica y Educación de personas adultas. Una propuesta para el desarrollo curricular*. Málaga: Aljibe.
- WEINBERG, D. (1996): Innovaciones recientes en el mundo de la formación. En *Revista Herramientas*.
- ZABALZA, M.A. (2000): "Los nuevos horizontes de la formación en la sociedad del aprendizaje". En MONCLÚS, A. (Coord.): *Formación y empleo: enseñanza y competencias*. Granada: Editorial Comades.
- ZAPATA, S. y otros: *Elaboración de un cuestionario fiable para medir satisfacción de alumnos en cursos universitarios de ingeniería de software*.
- ZÁRRAGA, J.L. de (1985): *Informe Juventud en España: la inserción de los jóvenes en la sociedad*. Madrid: Instituto de la Juventud.

ANEXOS

ANEXO I

NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO

ANEXO: NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO

Análisis de las particularidades de cada uno de los 19 nuevos yacimientos de empleo (*Expansión & Empleo, 15/01/2001*):

SERVICIOS DE LA VIDA DIARIA

Yacimiento: Servicios a domicilio

Demanda: 660.000 personas de la tercera edad necesitan en España este tipo de asistencia, según la *Encuesta de sobre Necesidades Sociales y Familiares de la Tercera Edad*

Actividades:

1. Trabajos administrativos
2. Comidas a domicilio
3. Acompañamiento de personas mayores en sus salidas
4. Entrega de mercancías
5. Servicios de planchado y limpieza
6. Combinación de servicios: guarderías en estaciones, mantenimiento de coches, etc.

Una experiencia práctica: Servicio de ayuda a domicilio de la Asociación Villaverde-Tomillo (Madrid): Dirigido a jóvenes parados de la zona sur de Madrid, principalmente mujeres. Ha creado 85 puestos de trabajo.

Yacimiento: Cuidado de los niños

Demanda: Según la red *Childcare*, puede generar entre 415.000 y 625.000 puestos de trabajo en la Unión Europea.

Actividades:

1. Utilización de las infraestructuras existentes (escuelas, instalaciones deportivas) de forma más intensiva, sobre todo en periodos vacacionales.
2. Guarderías de empresa
3. Atención a niños enfermos

Una experiencia práctica: Granja Escuela Fitalo (Lubrín, Almería): Cooperativa que centra sus actividades en el turismo y la educación ambiental

de jóvenes y niños. Da trabajo a cinco personas, a las que se suman otras cinco en Semana Santa y verano.

Yacimiento: Nuevas tecnologías de la información

Demanda: El Instituto L. R. Klein estima que el déficit de profesionales en tecnologías de la información superará en España los 100.000 en el año 2003.

Actividades:

1. Seguimiento médico de personas mayores
2. Educación a distancia
3. Comercio electrónico
4. Información de actividades de ocio
5. Traducción a distancia
6. Teleasistencia a zonas industriales

Una experiencia práctica: Arte-Facto Social Cooperativa (Langreo, Asturias): Cooperativa privada formada por cinco socios, que realiza trabajos de fotografía, diseño gráfico y CD- Rom didácticos y publicitarios, y venta de un banco de imágenes en Internet.

Yacimiento: La ayuda a los jóvenes y la inserción

Demanda: El fracaso escolar afecta en la actualidad a cinco millones de jóvenes europeos y la tasa de desempleo de los jóvenes no cualificados es el doble que la de los jóvenes licenciados.

Actividades:

1. Preescolaridad
2. Intercentros escolares que agrupan a asociaciones locales, empresas y autoridades.
3. Lugares de acogida y encuentro para jóvenes
4. Actividades culturales y deportivas para jóvenes

Una experiencia práctica: Zeharo-Gureak, S. A. (San Sebastián): Emplea a siete personas y trabaja por la inserción laboral de minusválidos.

Centro de Actividades Pedagógicas de la Fundación Tomillo (Madrid):

Dedicado a prevenir el fracaso escolar, tiene un equipo de 72 personas.

SERVICIOS PARA LA MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA

Yacimiento: Mejora de la vivienda

Demanda: Según el Censo de Viviendas en España hay 1.200.000 viviendas en mal estado, ruinoso o con alguna deficiencia.

Actividades:

1. Renovación de inmuebles (fontanería, calefacción, tejados, etc.)
2. Mantenimiento de edificios
3. Obras de rehabilitación
4. Porteros de fincas y edificios de empresas

Una experiencia práctica: Programa de rehabilitación de viviendas con finalidad social (Villafranca del Penedés, Cataluña): Iniciativa local de carácter público cuyo fin es rehabilitar viviendas al tiempo que se enseña un oficio a personas que presentan dificultades para acceder al mercado laboral. Emplea a 20 alumnos-trabajadores.

Yacimiento: Seguridad

Demanda: En 1996, este área daba empleo en España a 30.000 personas y las empresas del sector consideran que aún hay buenas perspectivas de negocio.

Actividades:

1. Vigilancia de edificios
2. Control de eventos empresariales, culturales y deportivos.
3. Instalación y mantenimiento de equipos de seguridad en hogares y empresas.
4. Servicios de protección personal

Una experiencia práctica: Securiber, S. A. (Madrid): Empresa privada que realiza tareas de vigilancia, instalación y mantenimiento de equipos de seguridad y servicios de escolta privada, que proporciona trabajo a unas 600 personas, de las que el 80% sólo tiene estudios primarios.

Yacimiento: Transportes colectivos locales

Demanda: En Europa, aumentan los índices de contaminación, el ruido, los atascos. Otros de los factores de desarrollo son el envejecimiento de la población y el alejamiento entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Actividades:

1. Desarrollo de los transportes colectivos locales.
2. Mantenimiento de vehículos.
3. Empresas multiservicios.
4. Vigilancia de vehículos.

Una experiencia práctica: Allarbus, S. A. (Allariz, Orense): Su objetivo es el desplazamiento a centros de salud, colegios o establecimientos comerciales de personas que viven alejadas del núcleo urbano. Da trabajo a seis personas.

Yacimiento: Revalorización de espacios públicos urbanos

Demanda: Operaciones de renovación y mejora del entorno urbano en las ciudades del viejo continente y creciente interés por el patrimonio histórico y los espacios verdes.

Actividades:

1. Creación de parques, estaciones, plazas y calles peatonales.
2. Reconversión de zonas anteriormente dedicadas a actividades industriales.
3. Construcción.
4. Servicios de mantenimiento.
5. Sector terciario

Una experiencia práctica: Escuela-Taller *Siglo XXI* (Ejea de los Caballeros, Zaragoza): Iniciativa promovida conjuntamente por el INEM y el ayuntamiento de esta localidad aragonesa, que realiza actuaciones sobre el patrimonio del municipio, al tiempo que forma a menores de 25 años. En dos años se han beneficiado de este programa 50 alumnos-trabajadores.

Yacimiento: Comercios de proximidad

Demanda: Este sector sufre desde hace años la embestida de las grandes superficies comerciales, por lo que se hace necesario garantizar su supervivencia.

Actividades:

1. Pequeños comercios en zonas rurales y en la periferia de las ciudades.
2. Artesanía.
3. Redes municipales de puntos comerciales multiservicios.

Una experiencia práctica: *Nachbarschafts-läden 2000* (Alemania): El programa experimental *Tienda de proximidad 2000* tiene como fin reducir los riesgos de exclusión social y económica de las poblaciones desfavorecidas del medio rural. Se aplica a 12 comercios multiservicios que han creado entre uno y cinco puestos de trabajo cada

SERVICIOS CULTURALES Y DE OCIO

Yacimiento: Turismo

Demanda: El sector turístico ha crecido alrededor de un 7% anual en la última década, porcentaje que se eleva al 10%-15% en el turismo rural, aunque los puestos de trabajo no siempre son duraderos.

Actividades:

1. Iniciativas de empleo de las entidades locales.
2. Turismo rural y cultural
3. Hoteles, agencias de viaje, camping, restaurantes, etc.
4. Alquiler de coches y de barcos.
5. Actividades de ocio

Una experiencia práctica: Camping-albergue *Burbia* (Burbia, León): Puesto en marcha por cuatro familiares en paro y que deseaban volver a su pueblo natal, en la comarca leonesa de Los Ancares.

Yacimiento: Sector audiovisual

Demanda: Se estima que hoy más de dos millones de personas trabajan en este ámbito, que cuenta con grandes posibilidades de expansión.

Actividades:

1. Producción de películas.
2. Producción de programas de televisión.
3. Distribución de películas.
4. Difusión de programas de televisión.
5. Industria multimedia.
6. Edición.
7. Artes gráficas.
8. Programas lógicos.

Una experiencia práctica: Tele Sierra (Tres Cantos, Madrid): Televisión local fruto de la iniciativa privada que da trabajo a estudiantes universitarios de Ciencias de la Información y de FP II. Tiene 14 asalariados en plantilla y otros 14 colaboradores temporales.

Yacimiento: Valoración del patrimonio cultural

Demanda: El interés de la población por la historia y la cultura ha aumentado en toda Europa en los últimos años, que se ha traducido en políticas nacionales o locales que buscan el aprovechamiento de este patrimonio.

Actividades:

1. Artesanos.
2. Creadores
3. Conservadores de museos.
4. Gestión de flujos turísticos.
5. Guías.
6. Vigilantes.
7. Trabajos científicos de mantenimiento

Una experiencia práctica: Escuela-taller Barrio Judío (Cáceres): Iniciativa pública que tiene como objetivo insertar profesionalmente a jóvenes sin trabajo en las actividades de conservación y restauración del patrimonio histórico-cultural. Trabajan en la escuela-taller un total de 22 personas.

Yacimiento: Desarrollo cultural local

Demanda: Creciente demanda de reencontrar y perpetuar las tradiciones culturales locales y regionales y aumento del nivel educativo.

Actividades:

1. Creación de vídeos
2. Montajes multimedia para la enseñanza
3. Escuelas de música y danza folclórica.
4. Museos
5. Festivales

Una experiencia práctica: Fundación Riotinto (Riotinto, Huelva): Lleva a cabo el proyecto de creación de un parque temático para la explotación

turística de las minas de Riotinto. 35 personas trabajan en el proyecto, así como 95 alumnos-trabajadores.

Yacimiento: Deporte

Demanda: Más de cien millones de europeos practican algún deporte.

Actividades:

1. Gimnasios.
2. Piscinas.
3. Campos de golf.
4. Deportes de aventura.
5. Fabricación de materiales deportivos.
6. Acompañamiento social.
7. Educación.
8. Monitores.

Una experiencia práctica: Mikkeli (Finlandia): La Federación Nacional de Actividades Deportivas del país nórdico ha puesto en marcha un programa para desarrollar iniciativas locales que creen empleo remunerado en el ámbito del deporte.

SERVICIOS DE MEDIO AMBIENTE

Yacimiento: Gestión de los residuos

Demanda: En España se generan más de 14 millones de toneladas de residuos sólidos urbanos. Entre el 10% y el 20% de los presupuestos anuales de los ayuntamientos se destina a su recogida y tratamiento.

Actividades:

1. Recogida selectiva de residuos (metal, fibras, plásticos, etc.).
2. Tratamiento de los residuos.
3. Recuperación y comercialización de los materiales obtenidos.

Una experiencia práctica: Recuperación y reciclaje R que R, S. C. L. (Albacete): Cooperativa surgida de la iniciativa de jóvenes parados con el objetivo de crear empleos en la recuperación y el reciclaje de vidrio, papel, ropa, voluminosos, tóxicos, etc. Está compuesta por 12 socios y siete asalariados.

Yacimiento: Gestión del agua

Demanda: El aumento del consumo de agua en toda Europa, fruto del mayor nivel de vida y de la demanda de mejores condiciones higiénicas, ha puesto en peligro la recuperación de las reservas hidrológicas de forma natural.

Actividades:

1. Tareas de limpieza y saneamiento de ríos y riberas.
2. Gestión y control de las reservas.
3. Construcción de infraestructuras pesadas.
4. Mejora de la calidad del agua.
5. Control del consumo.

Una experiencia práctica: Gomymar (El Campillo, Huelva): Sociedad cooperativa, que centra su actividad en el tratamiento integral del agua. Formada inicialmente por cinco personas que estaban en paro, hoy emplea a otros 23 trabajadores.

Yacimiento: Protección y mantenimiento de las zonas rurales

Demanda: Entre un 75% y un 80% de los europeos viven en las ciudades, por lo que son necesarias medidas proteccionistas para la conservación de los medios rurales.

Actividades:

1. Limpieza de bosques y playas
2. Reforestación.
3. Investigación agronómica.
4. Tratamiento y fertilización de tierras.
5. Extinción de incendios.
6. Turismo rural.

Una experiencia práctica: Centro de Educación Ambiental *La Dehesa* (Torrejón El Rubio, Cáceres): Entidad sin ánimo de lucro que desarrolla actividades relacionadas con la naturaleza para colegios, grupos de estudiantes y extranjeros. Da trabajo asalariado a cinco personas.

Yacimiento: Normativa y control de la contaminación

Demanda: Los países de la Unión Europea están adoptando medidas para regular y controlar las emisiones contaminantes. Las conclusiones de la Conferencia de Río fueron decisivas en este aspecto.

Actividades:

1. Filtración.
2. Separación química.
3. Ahorro energético.
4. Exportación de conocimientos técnicos y *tecnologías limpias*.

Una experiencia práctica: Descontaminación de los ríos Agout y Thoré (Tarn, Francia): El Estado francés y 50 empresas que realizaban actividades muy contaminantes sobre estos ríos han puesto en marcha un sistema de descontaminación del agua, que ha consolidado puestos de trabajo en la región.

Yacimiento: Control de la energía

Demanda: La dependencia del petróleo ha llevado a los países europeos a tomar medidas para reestructurar el consumo de energía.

Actividades:

1. Asesoramiento energético a escala local
2. Aislamiento de edificios.
3. Desarrollo de las energías solar y eólica.
4. Reutilización de energías en vías de abandono.

Una experiencia práctica: Eficiencia energética (Newcastle, Gran Bretaña): Dentro del programa nacional para controlar la energía en las viviendas HEES, la agencia EAGA ha creado 150 puestos de trabajo directos y más de 4.000 indirectos.

Los factores y obstáculos principales de los nuevos yacimientos de empleo según los resultados de una investigación realizada en la Universidad Complutense de Madrid por Cachón (1996) son:

LOS SERVICIOS A LA VIDA DIARIA EN ESPAÑA	
Yacimiento: Servicios a domicilio	
Factores principales	Principales obstáculos
<ul style="list-style-type: none"> * envejecimiento de la población * incorporación notable de las mujeres al MT * demandas en alza: de ancianos y Minusválidos * extensión de programas públicos * colaboración entre las distintas Administraciones públicas * incorpora mujeres al MT * presencia de ONG y voluntariado * presencia NT: teleasistencia 	<ul style="list-style-type: none"> - excesiva dependencia de las administraciones - dificultades de acceso de algunas iniciativas de interés - desconfianza a la entrada en la vida doméstica por parte de algunos grupos - precaria institucionalización del sector - escaso reconocimiento social - presencia economía sumergida - escasa rentabilidad - aislamiento de las zonas rurales - coste económico de las NT
Yacimiento: Atención a la infancia	
Factores principales	Principales obstáculos
<ul style="list-style-type: none"> * trabajo de las mujeres * creciente urbanización * aproximación de los modos de vida rural-urbano * demanda de socialización creciente de los niños * esfuerzos de innovación pedagógica en infancia * desarrollo de actividades multidisciplinarias: atención a servicios entorno natural y ocio * colaboración con administraciones públicas 	<ul style="list-style-type: none"> - problemas de financiación para infraestructuras y equipamientos: inhibición de algunas administraciones (locales) - falta de sensibilidad por parte de (algunas) familias - falta de promotores de proyectos - falta de una demanda suficiente (en número) y estable (ligado a fenómenos de estacionalidad) - falta de referencias en cuanto a los precios - calidad y continuidad del servicio no

* integración niños de diferentes culturas	garantizada - poca institucionalización del sector
Yacimiento: Nuevas tecnologías de la información y de la comunicación	
Factores principales	Principales obstáculos
* impacto considerable en modos de vida y organización del trabajo	- problemas de implantación en las PYME: poca cultura de innovación - escasa cooperación entre el sector público y el sector privado (proyectos centrados preferentemente en la industria)
Yacimiento: Ayuda a los jóvenes en dificultad	
Factores principales	Principales obstáculos
* fracaso escolar * mejora del nivel educativo * desempleo muy elevado (especialmente entre los jóvenes) * surgimiento de numerosas iniciativas (ONGs e institucionales) de apoyo a los jóvenes: planteamiento integral en algunas de ellas * colaboración ONGs e instituciones * personal joven como responsable de estas iniciativas	- falta de financiación estable de las iniciativas - falta de coordinación entre las instituciones responsables del campo educativo y de la inserción laboral y social - lagunas legislativas - desmotivación de los jóvenes - estigmatización social de algunas iniciativas - celos (sindicales) ante el voluntariado - dificultades para dar a conocer las iniciativas

LOS SERVICIOS DE MEJORA DE LA VIDA DIARIA EN ESPAÑA	
Yacimiento: Mejora de la vivienda	
Factores principales	Principales obstáculos
* viviendas deterioradas en medio rural (abandono) o urbano (barrios obreros del "desarrollismo")	- obstáculos "intangibles": - falta de experiencia - falta de formación

* cambio de la estructura familiar (viviendas de pequeño tamaño)	- falta de implicación de las diferentes instancias - poca confianza mutua entre los agentes - regímenes financieros a menudo favorables a los nuevo - ausencia de un enfoque integrado (vivienda-financiación)
Yacimiento: Seguridad	
Factores principales	Principales obstáculos
* delincuencia y, sobre todo, "sensación social" de inseguridad * envejecimiento de la población * Ley de Seguridad Privada (1992) y su Reglamento (1993) y la reestructuración del sector que ha provocado * intervenciones públicas	- cooperación insuficiente entre el sector público y el sector privado (mercados públicos, concesiones, administración de rentas) - rigideces administrativas
Yacimiento: Transportes colectivos locales	
Factores principales	Principales obstáculos
* incremento del número de desplazamientos * cambio de los motivos y de los tipos de los desplazamientos * envejecimiento de la población * innovaciones tecnológicas en algunos municipios	- cooperación insuficiente entre el sector público y el sector privado - pocas innovaciones - coste de la inversión - fuerza de los grupos de presión en contra
Yacimiento: Aprovechamiento de los espacios públicos urbanos	
Factores principales	Principales obstáculos
* renovación de "cascos antiguos" y de tejidos urbanos obreros degradados * planes integrales de acondicionamiento de espacios públicos en ciudades y pueblos * creación de equipamientos colectivos * interés renovado por el patrimonio	- coste de los proyectos - insuficiente cooperación entre el sector público y el sector privado - no hay seguimiento y control medioambiental - sin resolver el problema de los residuos de derribos

cultural * reconversión de los centros comerciales * escuelas taller y empresas de inserción	- dificultad para conseguir cartera estable de clientes en empresas de economía social
Yacimiento: Comercios de proximidad	
Factores principales	Principales obstáculos
	- escasa rentabilidad - transformación hábitos de consumo - regímenes jurídicos rígidos - falta de innovación y poco apoyo logístico exterior

LOS SERVICIOS CULTURALES Y DE OCIO EN ESPAÑA	
Yacimiento: Turismo	
Factores principales	Principales obstáculos
* aumento del tiempo y posibilidades de ocio para una gran parte de la población * mejora del nivel educativo * incremento de la oferta en "nuevos productos turísticos": rural, deportivo, ecológico, cultural * turismo para determinados colectivos: tercera edad, minusválidos * recuperación de espacios histórico-artísticos * proyectos de desarrollo integral en algunas comarcas	- carácter muy estacional de la actividad - desconocimiento del medio interior - financiación inicial de los proyectos - burocracia en toma de decisiones - falta de coordinación técnica y política en los ayuntamientos - inexperiencia profesional y falta de referencia de otras iniciativas - falta de control de calidad - puestos de trabajo a menudo precarios
Yacimiento: Sector audiovisual	
Factores principales	Principales obstáculos
* innovación tecnológica * mejora del nivel educativo * TV autonómicas, privadas y locales * Multicines	- dificultades de financiación - insuficiencia de las infraestructuras - competencias profesionales nuevas

* Videoclubes	
Yacimiento: Patrimonio cultural	
Factores principales	Principales obstáculos
<ul style="list-style-type: none"> * tiempo libre * envejecimiento de la población * innovaciones tecnológicas adaptadas * cooperación entre administraciones 	<ul style="list-style-type: none"> - coste de las inversiones - poca densidad de actividades posteriores que dificultan el autosostenimiento financiero - nuevas actividades profesionales
Yacimiento: Desarrollo cultural local	
Factores principales	Principales obstáculos
<ul style="list-style-type: none"> * mejora del nivel educativo * tiempo libre * productos culturales con imagen propia * difusión entre agentes turísticos * adaptación al entorno local * estructura horizontal de los equipos 	<ul style="list-style-type: none"> - escasa cooperación entre los sectores público y privado - problemas de difusión de la oferta - escasez de recursos económicos para mejora de las instalaciones - caída de la demanda tras el crecimiento de los ochenta

LOS SERVICIOS DE MEDIO AMBIENTE EN ESPAÑA	
Yacimiento: Tratamiento de los residuos	
Factores principales	Principales obstáculos
<ul style="list-style-type: none"> * contribución a la sensibilización medioambiental * evolución de los modos de consumo * educación * mejor aprovechamiento de los recursos naturales * fuerte presencia de instituciones públicas y de empresas de economía social 	<ul style="list-style-type: none"> - elevada inversión en infraestructuras - pequeño tamaño de los mercados de productos reciclados - problemas de las empresas de economía social
Yacimiento: Gestión del agua	
Factores principales	Principales obstáculos
<ul style="list-style-type: none"> * contribución a la sensibilización medioambiental 	<ul style="list-style-type: none"> - escasa sensibilidad medioambiental de algunos organismos públicos y empresas

<ul style="list-style-type: none"> * limitación de los fondos públicos * mejor aprovechamiento de los recursos naturales * innovación tecnológica * servicios de ocio en torno al agua 	<p>privadas y particulares</p> <ul style="list-style-type: none"> - coste de las inversiones
Yacimiento: Protección y mantenimiento de las zonas naturales	
Factores principales	Principales obstáculos
<ul style="list-style-type: none"> * éxodo rural * envejecimiento de la población * actividades de ocio ligadas al medioambiente 	<ul style="list-style-type: none"> - ausencia de proyectos más globales de desarrollo local - coste de las inversiones - cooperación insuficiente entre el sector público, el asociativo y el privado - actitudes de los consumidores (falta de formación medioambiental; modo de pensar contrario al pago por su uso) - escasa rentabilidad - problemas administrativos
Yacimiento: Regulación y control de la contaminación e instalaciones correspondientes	
Factores principales	Principales obstáculos
<ul style="list-style-type: none"> * contaminación elevada * innovaciones tecnológicas adaptadas * escasez de los recursos naturales 	<ul style="list-style-type: none"> - sobrecostes para los consumidores - nuevas actividades profesionales - enfoque rígido de algunos poderes públicos

ANEXO II

MODELO DE GUÍA DIDÁCTICA

MODELO DE GUÍA DIDÁCTICA DEL CURSO: TÉCNICO DE FORMACIÓN

DATOS GENERALES DEL CURSO

1. **FAMILIA PROFESIONAL:** DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

ÁREA PROFESIONAL: FORMACIÓN

2. **DENOMINACIÓN DEL CURSO:** TÉCNICO DE FORMACIÓN

3. **CÓDIGO:** DOFF40

4. **TIPO DE CURSO:** OCUPACIÓN

5. **OBJETIVO GENERAL**

Desarrollar métodos y técnicas necesarias para el diseño de propuestas, metodologías, medios didácticos e instrumentos de evaluación, así como el desarrollo de acciones formativas y de asesoramiento de otros profesionales en el marco de la innovación y mejora de la formación.

6. **REQUISITOS DEL PROFESORADO**

6.1. **Nivel académico**

Titulados superiores, preferentemente licenciados en especialidades relacionadas con la administración de empresas y recursos humanos; licenciados en psicología industrial y pedagogía.

6.2. **Experiencia profesional**

- Experiencia en la impartición de cursos de metodología didáctica, innovación de la formación, evaluación o diagnóstico de necesidades de formación.
- Experiencia en la formación de profesionales de la formación.

6.3. **Nivel pedagógico**

Tener acreditada la realización de cursos de capacitación docente.

7. REQUISITOS DE ACCESO DEL ALUMNO

7.1. Nivel académico o de conocimientos generales

Titulación media o superior preferentemente de especialidades relacionadas con los recursos humanos o la formación.

7.2. Nivel profesional o técnico

Ninguno en especial.

7.3. Condiciones físicas

Ninguna en especial salvo aquellas que impidan el normal desarrollo de la ocupación.

8. NUMERO DE ALUMNOS

15 alumnos

9. RELACIÓN SECUENCIAL DE MÓDULOS FORMATIVOS

- El análisis de la demanda de formación.
- La planificación de la formación.
- Formación y asesoramiento técnico metodológico para formadores y tutores.
- Diseño de medios didácticos.
- Diseño de instrumentos y aplicación de técnicas de evaluación.
- Innovación de la formación.

10.- DURACIÓN

Prácticas.....	220
Conocimiento teóricos.....	110
Evaluaciones.....	30
Total.....	360 horas

11. INSTALACIONES

11.1. Aulas de clases teóricas

- Superficie: El aula tendrá un mínimo de 30 m².
- Mobiliario: Estará equipada con mobiliario docente para 15 plazas además de los elementos auxiliares.

El espacio se utilizará indistintamente para prácticas y teoría.

11.2. Instalaciones para prácticas

Aula con una superficie de 30m² con dotación de cámaras de vídeo, reproductor y monitor.

11.3. Otras instalaciones

Laboratorio de informática y audiovisuales.

12. EQUIPO Y MATERIAL

12.1. Equipo y Maquinaria

- Retroproyector.
- Pantalla.
- Presentador Gráfico.
- 15 ordenadores y periféricos.
- Proyector de diapositivas.
- Equipo de vídeo (cámara, reproductor y monitor).
- Equipo de Audio.
- Simuladores.
- Teléfono.
- Fax.
- Máquina de tipo estándar en función de las necesidades del curso.

12.2. Herramientas y utillajes

- Pizarra.
- Pizarra electrónica.
- Rotafolios.
- Pantalla de cristal líquido.
- Paquetes didácticos.
- Software.
- Manuales de especificación según rama y sector.

- Revistas especializadas, informes, manuales, dossier.

12.3. Material de consumo

- Material fungible:
Folios, transparencias, diapositivas, rotuladores, bolígrafos, lápices, gomas, grapas, clips, tiza, cinta mecanográfica, toner, cinta adhesiva, líquido corrector, cartulinas, carpetas, cintas de audio y video, disquetes, clasificadores, separadores, fichas, pegamento, papel continuo, canutillos de encuadernar, agenda, calendario.
- Material no fungible:
Grapadora, taladradora, borrador, tijeras, cutter, regla, archivadores, ficheros.

12.4. Material didáctico

A los alumnos se les proporcionaran el material y los medios didácticos necesarios para el desarrollo del curso.

12.5. Elementos de protección

En el desarrollo de las prácticas se utilizaran los materiales necesarios de seguridad e higiene en el trabajo y se observarán las normas legales al respecto.

13. INCLUSIÓN DE NUEVAS TECNOLOGÍAS

- Nuevas tecnologías relacionadas con el tratamiento de la información y las telecomunicaciones.
- Paquetes didácticos multimedia.
- Redes informáticas.

DATOS ESPECÍFICOS DEL CURSO

14. DENOMINACIÓN DEL MÓDULO

EL ANÁLISIS DE LA DEMANDA DE FORMACIÓN

15.- OBJETIVO DEL MÓDULO

Saber analizar los elementos que configuran una demanda de formación.

16. DURACIÓN DEL MÓDULO

40 HORAS

17. CONTENIDOS FORMATIVOS DEL MÓDULO

17.1. Prácticas

- Distinguir y definir las principales funciones de los miembros de una organización.
- Analizar el sistema racional de una institución.
- Realizar el diagnóstico de una organización a partir de un instrumento existente.
- Confeccionar un instrumento para el diagnóstico de una organización supuesta.
- Formular objetivos de evaluación de necesidades.
- Buscar estrategias para la priorización de necesidades.
- Redactar un informe de evaluación de necesidades.
- Buscar soluciones formativas a una lista de necesidades dadas, realizando un análisis de cada situación teniendo en cuenta costos, viabilidad e impacto de cada solución propuesta.
- Analizar distintos procesos de evaluación de necesidades buscando aspectos positivos y negativos y realizando propuestas de mejora de estos últimos.
- Elaborar una evaluación y diagnóstico de necesidades formativas de una organización.
- Utilizar distintas técnicas e instrumentos para determinar objetivos de formación.
- Elaborar instrumentos o técnicas de evaluación de objetivos.
- Relacionar el instrumento o técnica de evaluación más apropiado según el tipo de objetivo a establecer.

17.2. Contenidos teóricos

- La relación Formación-Trabajo.
- La estructuración funcional de los recursos humanos.
- La estructuración funcional de los recursos materiales.
- El sistema relacional.
- Criterios a tener en cuenta para realizar un diagnóstico de la organización.
 - . Los planteamientos institucionales.
 - . La estructura del centro.
- Como realizar un diagnóstico de la organización.
 - . Proceso a seguir
 - . Instrumentos existentes.
 - . Elaboración de instrumentos.
- El concepto de evaluación
- Las finalidades de la evaluación de necesidades.
- Fases del proceso de evaluación y diagnóstico de necesidades formativas.
- Modelos de estimación de las necesidades.
- Técnicas e instrumentos de evaluación
- La determinación de objetivos de formación.

17.3. Contenidos relacionados con la profesionalidad

- Rigurosidad en el proceso de trabajo.
- Actitud de responsabilidad ante el desempeño del trabajo.
- Trabajo en equipo.
- Responsabilidad profesional.
- Participación y compromiso activo con la organización.
- Precaución en la elaboración de conclusiones.
- Habilidad para la apreciación de todos los puntos de vista.
- Habilidad investigativa.
- Actitud crítica ante las informaciones recibidas.
- Habilidades comunicativas.
- Sistematismo en la realización del trabajo.
- Rigor metodológico.
- Objetividad, claridad y transparencia en la obtención y tratamiento de la información.
- Búsqueda de la calidad en la información.

- Imparcialidad en la información.
- Búsqueda de complementariedad entre las distintas fuentes de información.
- Análisis y síntesis de la información.
- Actitud abierta hacia la información proveniente de distintas vías.
- Habilidad para la apreciación de distintos puntos de vista.
- Habilidad para el análisis y ponderación de los resultados.
- Pulcritud en la presentación de la información.
- Sistematismo en la aplicación de los procesos a evaluación.
- Capacidad comunicativa.
- Disposición interrogativa ante las distintas situaciones.
- Planificación del trabajo.
- Seguridad en sí mismo.

14. DENOMINACIÓN DEL MÓDULO

LA PLANIFICACIÓN DE LA FORMACIÓN

15. OBJETIVO DEL MÓDULO

Diseñar un plan de formación que asegure la producción de competencias profesionales individuales y colectivas.

16. DURACIÓN DEL MÓDULO

60 HORAS

17. CONTENIDOS FORMATIVOS DEL MÓDULO

17.1. Prácticas

- Analizar el marco legislativo e institucional de una organización.
- Distinguir las características diferenciales de las áreas de formación y analizar sus repercusiones en la planificación de procesos formativos.
- Diseñar una planificación que contemple la utilización de distintos materiales didácticos.
- Elaborar una lista de criterios de actuación didáctica a partir de los cuales desarrollar una planificación.
- Confeccionar una red PERT a partir de una finalidad formativa dada.
- Aplicar una gráfica GANNT para evaluar una planificación dada.
- Clasificar distintas planificaciones en función de su tipología.

17.2.- Contenidos teóricos

- Criterios a tener en cuenta en la planificación.
 - . El marco legislativo.
 - . El marco institucional.
 - . El marco de las áreas de aprendizaje.
 - . El marco de los grupos y sistemas de aprendizaje.
- Los sistemas de enseñanza.
 - . La formación individualizada: características diferenciales.
Materiales didácticos:
descripción, empleo y administración. La formación de los formadores para desarrollar la enseñanza individualizada.

- . La formación flexible a distancia: características diferenciales. Materiales didácticos: descripción, empleo y administración. La formación de los formadores para desarrollar la formación individualizada.
- . La formación basada en el aprendizaje colectivo: características diferenciales. Materiales didácticos: descripción, empleo y administración. La formación de los formadores para desarrollar la enseñanza de grupos de aprendizaje.
- Tipos de planificación.
 - . La planificación formal.
 - . La planificación contingente.
 - . La planificación intuitiva.
- Técnicas para el seguimiento de una planificación.
 - . Las gráficas GANNT.
 - . Las redes PERT.
- Las bases para la planificación de los sistemas de formación.
- La planificación curricular.
 - . El papel del currículum.
 - . Las disciplinas que integran el currículum: tipos, definición y análisis.
- Criterios de actuación didáctica en formación ocupacional.

17.3. Contenidos relacionados con la profesionalidad

- Finalización cuidada de los planes presentados.
- Autonomía en la toma de decisiones.
- Búsqueda de calidad permanente en el trabajo.
- Análisis crítico de las informaciones consultadas.
- Crítica constructiva de los distintos planes formativos analizados.
- Argumentación técnica.
- Capacidad para la solución de problemas.
- Adaptación al cambio.
- Actitud abierta ante aportaciones e innovaciones.
- Planificación de las actuaciones.
- Evaluación continua del trabajo realizado.
- Valoración de la temporalización.
- Capacidad de síntesis y visión global del trabajo.

14. DENOMINACIÓN DEL MÓDULO

FORMACIÓN Y ASESORAMIENTO TÉCNICO-METODOLÓGICO PARA FORMADORES Y TUTORES

15. OBJETIVO DEL MÓDULO

Planificar y desarrollar acciones de formación y asesoramiento técnico metodológico dirigidas a formadores o tutores de formación.

16. DURACIÓN DEL MÓDULO

60 HORAS

17. CONTENIDOS FORMATIVOS DEL MÓDULO

17.1. Prácticas

- Establecer objetivos de formación o de asesoramiento a partir de un supuesto.
- Determinar la función o finalidad del proceso formativo.
- Seleccionar y secuenciar contenidos de un curso de formación de formadores en función de su complejidad, jerarquía.
- Planificar actividades formativas y seleccionar las estrategias metodológicas más apropiadas para el curso.
- Planificar las estrategias de asesoramiento, su secuenciación y los recursos a utilizar.
- Realizar una previsión de medios didácticos necesarios.
- Planificar los recursos humanos, materiales y funcionales necesarios.
- Determinar un sistema de evaluación inicial, continuo y final.

17.2. Contenidos teóricos

- Metodología para la formación de formadores.
- Seguimiento y supervisión de procesos de innovación y cambio.
- El perfil profesional del formador.
- El perfil del tutor de formación.
- El currículum de formación del formador.
- El currículum de formación del tutor.
- Habilidades de comunicación y dinámica de grupos.
- Análisis transaccional.
- Clima y cultura de la formación.

- Tecnología de la formación y de la información.
- Organización y gestión de la formación.
- Fuentes documentales, redes y encuentros sobre formación.
- Orientación en la formación.

17.3. Contenidos relacionados con la profesionalidad

- Actualización permanente.
- Transferencia de los conocimientos metodológicos a la propia actuación profesional.
- Rigor metodológico.
- Rigurosidad y compromiso con las actuaciones profesionales.
- Apertura al cambio.
- Flexibilidad en los propios planteamientos.
- Talante dialogante y actitud empática hacia los demás profesionales como alumnos y tutorizados.
- Compromiso con la propia profesionalidad, con el fomento de la calidad en la formación y con la profesionalización de los demás profesionales de la formación.
- Transmisión de valores y actitudes relativas a la formación.

14. DENOMINACIÓN DEL MÓDULO

DISEÑO DE MEDIOS DIDÁCTICOS

15. OBJETIVO DEL MÓDULO

Diseñar o adaptar medios didácticos en sus aspectos técnico-metodológicos.

16. DURACIÓN DEL MÓDULO

80 HORAS

17. CONTENIDOS FORMATIVOS DEL MÓDULO

17.1. Prácticas

- Definir problemas o necesidades de la formación que puedan ser solventadas con la utilización de un medio didáctico.
- Analizar ejemplos representativos de las distintas tipologías de medios didácticos desde distintas ópticas: problema al que hacen frente, objetivos fijados, materiales utilizados, estrategias didácticas y comunicativas utilizadas, facilidad de uso secuencialización de los contenidos.
- Definir objetivos que puedan ser cubiertos a partir de la utilización de un medio didáctico.
- Escoger materiales o soportes para desarrollarlos.
- Planificar el proceso de diseño del mismo atendiendo a la previsión temporal presupuestaria, de expertos, de materiales así como roles y funciones de todos los profesionales involucrados.
- Definir la estructura didáctica de un medio.
- Seleccionar y secuenciar contenidos para realizar distintos tipos de medios.
- Determinar las características que deberá tener el producto así como sus distintos componentes (guías, cuadernos, manuales, indicaciones, instrucciones, etc).

- Planificar la experimentación en situación de control de un nuevo medio y el contraste de resultados respecto a otro ya existente.

17.2. Contenidos teóricos

- Medios didácticos: materiales, recursos e instrumentos.
- Soportes físicos para los medios: escrito, audio, vídeo, multimedia, los EAO
- Las nuevas tecnologías en elaboración de medios: videodisco, CD-Rom, redes y servidores.
- Comunicación verbal, escrita y audiovisual.
- Definición de objetivos funcionales y características del medio didáctico.
- Análisis comparativo de medios didácticos.
- El trabajo multiprofesional en la elaboración de medios didácticos: grafistas, programadores, técnicos de audio y de video, expertos en contenidos, expertos en metodología didáctica. El papel del técnico metodológico de la formación.
- Planificación en el desarrollo de un medio didáctico.
- Previsión de recursos y tiempos. Técnicas de control de la temporalización.
- Selección y secuenciación de contenidos.
- Características generales de calidad de los medios didácticos.
- Seguimiento en la elaboración de medios.
- Simulación en situación de laboratorio.
- Evaluación de medios didácticos.

17.3. Contenidos relacionados con la profesionalidad

- Trabajo en equipo multiprofesional.
- Responsabilización profesional.
- Participación y compromiso activo con el proceso.
- Flexibilidad y apertura al cambio.
- Control de tiempos y prestaciones.
- Verificación y supervisión continua.
- Fomento de un clima de trabajo favorable.
- Fomento de la comunicación.
- Análisis crítico.
- Sistematismo.
- Rigor metodológico.

14. DENOMINACIÓN DEL MÓDULO

DISEÑO DE INSTRUMENTOS Y APLICACIÓN DE TÉCNICAS DE EVALUACIÓN.

15. OBJETIVO DEL MÓDULO

Diseñar dispositivos e instrumentos para facilitar y optimizar los procesos evaluativos propios de la formación ocupacional en sus distintos contextos.

16. DURACIÓN DEL MÓDULO

80 HORAS

17. CONTENIDOS FORMATIVOS DEL MÓDULO

17.1. Prácticas

- Diseñar un ejemplo de cada tipo de instrumento.
- Planificar el proceso de control de los criterios regulativos. (fiabilidad, validez, credibilidad).
- Aplicar el análisis de ítems a un instrumento ya existente.
- Planificar un proceso de juicio de expertos aplicado a un instrumento elaborado.
- Establecer y redactar los protocolos y características técnicas de los instrumentos desarrollados.
- Diseñar entrevistas y pautas de observación, aplicarlas en situación de simulación, comentar y valorar los resultados obtenidos.
- Diseñar indicadores y criterios de corrección para incorporar en un dispositivo de registro y evaluación de un EAO.

17.2. Contenidos teóricos

- Medición en formación ocupacional. Objetos de evaluación. Evaluación de variables observables y de conductas.
- Evaluación cuantitativa
 - . Fiabilidad y validez.
- Las taxonomías y la evaluación.
- Instrumentos de medición: Características, límites y proceso de construcción.
 - . Test y pruebas objetivas, pruebas de ensayo, elaboración y análisis de ítems.

- . Cuestionarios y escalas.
- . Observación sistemática, registros de observaciones.
- Evaluación cualitativa:
 - . Credibilidad.
 - . Transferibilidad.
 - . Dependencia.
 - . Confirmabilidad.
- Instrumentos y técnicas: Características, límites y construcción.
 - . Observación participante.
 - . Entrevistas.
 - . Análisis de documentos.
- Medios y recursos para la evaluación.
 - . Video, audio, otros.
- Los IAO: Investigación asistida por ordenador.
- Metaevaluación y paraevaluación.

17.3. Contenidos relacionados con la profesionalidad

- Rigor metodológico.
- Control de procesos y productos.
- Profesionalidad, objetividad, claridad y transparencia en la obtención y tratamiento de la información.
- Búsqueda de la calidad en la información.
- Imparcialidad, igualdad de oportunidades en la valoración.

14. DENOMINACIÓN DEL MÓDULO

INNOVACIÓN DE LA FORMACIÓN

15. OBJETIVO DEL MÓDULO

Identificar y desarrollar actuaciones encaminadas a mejorar y promover la calidad de la formación.

16. DURACIÓN DEL MÓDULO

40 HORAS

17. CONTENIDOS FORMATIVOS DEL MÓDULO

17.1. Prácticas

- Realizar un cuadro comparativo de los modelos de innovación donde aparezca: perspectiva, idea principal y proceso.
- Proponer una innovación pedagógica para una organización dada.
- Desarrollar las funciones que han de tener en la innovación los distintos agentes implicados en una innovación.
- Elaborar una lista de actitudes a fomentar en los formadores para llevar a cabo una innovación, así como las estrategias a seguir para desarrollar cada actitud.
- Elaborar material de difusión de la innovación realizada: Posters, comunicaciones, artículos.
- Identificar distintos obstáculos con que puede encontrarse un profesional que pretenda realizar una innovación en una organización dada.
- Evaluar una innovación llevada a cabo en una organización.
- Estudiar distintos contextos donde llevar a cabo una innovación y determinar en cada uno de ellos la dimensión sobre la que podría centrarse el cambio.
- Elaborar el marketing-mix de los productos de formación.

17.2. Contenidos teóricos

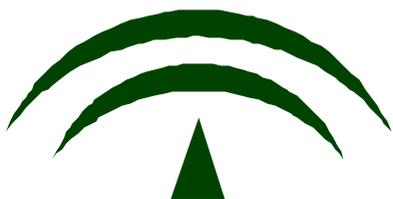
- El concepto de innovación.
- Dimensiones objeto de innovación.
 - . El contexto.
 - . Las necesidades.
 - . Las relaciones.

- . Los contenidos.
- . Las estrategias.
- . Los medios y recursos.
- . La evaluación.
- Modelos de innovación.
 - . Modelos de investigación y desarrollo.
 - . Modelos de interacción social.
 - . Modelo de resolución de problemas.
 - . Modelo semántico-ambientalista.
 - . Modelo organizativo.
 - . Modelos centrados en los individuos.
 - . Modelos de investigación-decisión y difusión.
- Fases del proceso de innovación.
- Agentes implicados en una innovación.
 - . El formador como innovador.
 - . La organización y la innovación.
 - . Los otros profesionales de la formación y su aportación a la innovación.
- Factores que dificultan el desarrollo de las innovaciones.
 - . Los factores provenientes del contexto.
 - . Los factores provenientes de la organización.
 - . Los factores provenientes de los individuos.
 - . Los factores provenientes de factores intrínsecos.
- Como contribuir activamente en la innovación y actualización pedagógica.
 - . Principales tendencias internacionales sobre innovación.
 - . Las distintas redes y programas internacionales sobre innovación.
 - . Instituciones implicadas en la formación: Niveles de actuación y competencias.
 - . Los encuentros profesionales : el primer paso hacia la innovación y actualización pedagógica.
 - . Marketing de la formación.

17.3. Contenidos relacionados con la profesionalidad

- Actitud de búsqueda y reciclaje constante.
- Adaptación al cambio.
- Iniciativa en la participación e intercambio profesional.
- Concepción de la formación como una actividad en evolución constante.
- Responsabilización y autonomía en el desempeño de la ocupación.
- Apertura al cambio tecnológico y a las nuevas perspectivas y técnicas de la formación.
- Actitud de investigación constante.
- Animación y fomento de la madurez ocupacional de otros profesionales.
- Formación permanente.

ANEXO III
**SOLICITUD CENTRO
COLABORADOR**



JUNTA DE ANDALUCÍA
Consejera de Trabajo e Industria
Delegación Provincial

SOLICITUD DE HOMOLOGACIÓN DE CENTRO COLABORADOR (1)

Don/Dña.:
como representante de la entidad (2)
.....
con domicilio social en (3)
.....
y N.I.F..... de acuerdo con la normativa que regula y
desarrolla el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional,

SOLICITA (4)

A.- La inscripción en el Registro de Centros Colaboradores de la Junta de Andalucía de
la Entidad:
.....
con domicilio en:
y el reconocimiento de las especialidades que se *relacionan al dorso*.

B.- La Ampliación de las especialidades que tiene reconocidas como Centro
Colaborador (Nº Censo), según la relación que figura al dorso.

....., a.....de.....de 1.99.....

Fdo.:

ILMO. SR. DIRECTOR GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y EMPLEO

Dorso que se cita:

Especialidades cuyo reconocimiento se solicita:		Código	Número Alumnos
1 ^a			
2 ^a			
3 ^a			
4 ^a			
5 ^a			
6 ^a			
7 ^a			
8 ^a			
9 ^a			
10 ^a			
11 ^a			
12 ^a			
13 ^a			
14 ^a			
15 ^a			
16 ^a			
17 ^a			
18 ^a			
19 ^a			
20 ^a			

INSTRUCCIONES:

- (1) Cumpliméntese por cuadruplicado ejemplar
- (2) Designar el nombre de la entidad
- (3) Hacer constar el domicilio social de la Entidad titular que será: el establecido en sus estatutos o reglas de constitución, en su defecto el lugar en que se encuentre su representación legal, y a falta de ambos donde ejerzan sus funciones.
El domicilio social puede o no coincidir con el lugar donde estén ubicadas las instalaciones formativas.
- (4) Rodéese con un círculo la alternativa A ó B que corresponda.

MEMORIA QUE DEBE ADJUNTARSE A LA SOLICITUD DE CENTRO COLABORADOR, Y/O DE AMPLIACIÓN DE ESPECIALIDADES
--

Observación general: la memoria se elaborará por cuadruplicado ejemplar, debiendo desarrollarse todos los puntos que se indican seguidamente:

1.- IDENTIFICACIÓN DEL CENTRO.

1.1.- Naturaleza y denominación del Centro.

(Se especificará la naturaleza del Centro, por ejemplo: Academia. S. Cooperativa. Andaluza, Sociedad Anónima, etc.)

1.2.- Localización.

(Calle o plaza y número, localidad, provincia, código postal, teléfono)

1.3.- Entidad titular del Centro.

(Se indicará la entidad de quien depende el Centro: Empresa, Organismo Sindical, Organismo Pº, Entidad Militar, etc. Si el Centro fuera autónomo se indicará así)

1.4.- Actividad preferente a la que se dedica.

(Enseñanza primaria o secundaria: formación profesional para jóvenes o adultos; producción de bienes o servicios; empresas; servicios asistenciales, sociales o religiosos; disminuidos físicos, psíquicos; etc.)

1.4.1.- Otras actividades secundarias.

(En relación con la formación, como: enseñanza por correspondencia, selección de personal, etc.)

1.4.2.- Calificación docente del Centro.

(Se indicará en este punto si el Centro tiene atribuida oficialmente alguna calificación docente: Centro Oficial de
Centro reconocido de Centro autorizado por

2.- DESCRIPCIÓN DE EDIFICIOS

2.1. Inmuebles, extensión de cada uno y plano general de distribución.

(Se describirán todos y cada uno de ellos, indicando la situación que les corresponde en el plano general de distribución).

2.2.- Aulas, extensión, mobiliario y estado de conservación

(Se especificará qué aulas se dedicarán a clases teóricas, dibujo, conferencias, etc., con indicación del mobiliario existente y su estado de conservación).

2.-3.- Talleres, extensión y estado de conservación.

(Se especificará, para cada taller sus dimensiones y estado de conservación, servicios existentes, etc.)

3.- RELACIÓN DE MAQUINARIA, UTILLAJE Y MAT. DIDÁCTICO

Para cada una de las especialidades cuyo reconocimiento se solicita, se especificarán los datos que se indican a continuación:

3.1.- Especialidad 1ª

(Se indicará Nº de máquinas iguales, características técnicas, conservación, etc.)

3.1.2.- Relación de utillaje.

(Se indicarán las características técnicas, estado de conservación, etc.)

3.1.3.- Relación de material didáctico.

(Libros, mapas, pizarras, medios audiovisuales, etc.)

3.2.- Especialidad 2ª

4.- PUESTOS DOCENTES

4.1.- Aulas para clases teóricas

(Se especificarán las aulas que poseen el Centro, indicando para cada una de ellas el tamaño, su capacidad en Nº de alumnos, el uso a que están destinadas, etc.)

4.2.- Talleres o salas de prácticas.

(Se especificarán los talleres utilizables para prácticas de formación que tiene el Centro, detallando para cada especialidad solicitada los talleres de prácticas de que se dispone, con indicación de su tamaño y los puestos de prácticas para alumnos de cada uno de los talleres o salas, así como el total para cada especialidad).

4.2.1. Especialidad 1ª

4.2.2. Especialidad 2º

5.- MÉTODOS DIDÁCTICOS

Se indicará cuál es la metodología de FP que utiliza o puede utilizar el Centro, especificando los principios pedagógicos generales en que se basa dicha metodología.

6.- CUADRO DE PROFESORES

6.1.- Relación de profesores para clases teóricas.

6.2.- Relación de profesores para clases prácticas

(Se indicará en ambos apartados, y para cada profesor, su titulación y experiencia en formación profesional y de adultos, así como su capacitación en metodología de Formación Profesional, con la indicación expresa de si están en posesión o no del Certificado de Formación Metodológica o del Certificado de Aptitud Pedagógica).

7.- RÉGIMEN ECONÓMICO DEL CENTRO

7.1.- Cobertura financiera.

(Ingresos de carácter fijo, tales como ingresos presupuestarios, rentas, subvenciones; con indicación de los organismos o entidades que los conceden.)

7.2.- Otras Ayudas Económicas.

(Ingresos de carácter no fijo, los organismos o entidades que los conceden e indicación de los procedimientos para la consecución de las ayudas.)

8.- ACTUACIONES ENCAMINADAS A LA INSERCIÓN LABORAL

(Se especificará en este capítulo cuál es el sistema o sistemas previstos o utilizados para conseguir que los alumnos formados se coloquen en puestos de trabajo afines a la formación que obtengan, o promociones en sus propios empleos. Se hará referencia a las empresas, con las que el Centro mantiene relaciones, y la naturaleza de las mismas).

9. OTROS DATOS

(Se reflejarán aquellos datos, relacionados con el tema de esta Memoria, que no se hayan mencionado en los puntos anteriores.

....., a de de 200....

Fdo.:.....

NOTA: En los casos en que se solicite Ampliación de Especialidades no es necesario desarrollar en la Memoria correspondiente los apartados 1.4.1, 1.4.2, 2.1, 7.1 y 7.2. siempre que no se hayan producido variaciones con respecto a lo indicado en la última Memoria presentada. En estos casos, los apartados de la Memoria 2.2.2, 2.3, 4.1, 4.2, 5 y 6 deben desarrollarse en relación con las especialidades cuya ampliación se solicita.

ANEXO IV

**CUESTIONARIO DE AJUSTE Y
BAREMO DE SELECCIÓN**



*Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico
Delegación Provincial de Granada*

BAREMO DE SELECCIÓN DE ALUMNOS

FORMACIÓN: MÁXIMO 3 PUNTOS

- A) 1 punto si el nivel del candidato es del mismo nivel o superior al requerido en el perfil de acceso.
- B) Se podrá añadir 1 punto al caso anterior, si coincide con la rama o especialidad del curso.
- C) 1 punto si no ha realizado cursos de Formación Profesional Ocupacional en el año anterior.

EXPERIENCIA PROFESIONAL: MÁXIMO 1 PUNTO

- A) Se puntuará este apartado cuando se requiera en el perfil básico.
- B) 1 punto cuando la experiencia profesional del solicitante sea como mínimo de 6 meses y esté relacionada con el curso al que opta.

SITUACIÓN LABORAL MÁXIMO 1 PUNTO

- A) 1 punto si la ocupación/es para la que demanda empleo está relacionada con el curso.

TÉCNICAS Y PRUEBAS ESPECÍFICAS Y/O COMPLEMENTARIAS

- 1.- PRUEBAS APTITUDINALES:MÁXIMO 1 punto.
- 2.- PRUEBAS PROFESIONALESMÁXIMO 1 punto.
- 3.- ENTREVISTA/CUESTIONARIO DE AJUSTE:MÁXIMO 4.0 puntos.

CUESTIONARIO DE AJUSTE

NOMBRE Y APELLIDOS:
D.N.I.: TELÉFONO DE CONTACTO:
ESTUDIOS REALIZADOS Y ESPECIALIDAD:
.....
CURSO QUE SOLICITA:

(Señale sólo una respuesta, eligiendo la que más se adecue a su situación)

1.- INDIQUE EL MOTIVO POR EL QUE SOLICITA EL CURSO:

- Tengo que formarme en algo.
- Me interesa el curso.
- Quiero trabajar.
- Completa o amplía mis estudios.
- No lo he solicitado. El INEM me obliga por estar percibiendo prestaciones.

2.- ESCRIBA A CONTINUACIÓN QUE CONTENIDOS LE INTERESAN DEL CURSO.

.....
.....
.....

3.- UNA VEZ FINALIZADO EL CURSO, ¿DÓNDE PIENSA QUE PUEDE ENCONTRAR EMPLEO?.

En la/s empresa/s
Con la profesión de
Como autónomo en

4. SEÑALE LA CAUSA POR LA QUE DEBERÍA SER SELECCIONADO PARA ESTE CURSO:

- Llevo mucho tiempo en desempleo.
- He trabajado con anterioridad en esto (especifique el puesto de trabajo).
- He estudiado algo sobre esta cuestión (especifique las materias estudiadas).
.....
- Pienso que cumplo con los requisitos.
- No he realizado hasta la fecha ningún curso de Formación Ocupacional.
- Completa o amplía el curso que he realizado.

5.- ¿QUÉ ESTÁ HACIENDO EN LA ACTUALIDAD?

- Trabajando (indique el puesto de trabajo que desempeña)
.....
- Estudiando (señale qué formación está recibiendo).
- Buscando trabajo.
- No hago nada.

6.-SEÑALE LA CAUSA, POR LO QUE SE VERÍA OBLIGADO A DEJAR ESTE CURSO:

- Campañas agrícolas (aceituna, vendimia, fresa, algodón...).
- Trabajos eventuales.
- Curso mal organizado.
- Incompatibilidad de horario con mis estudios.
- Incompatibilidad de horario con mi trabajo.
- No me interesa el curso, una vez comenzado.
- Período vacacional.
- Motivos de salud.
- Problemas familiares.
- Servicio militar.
- Dificultades en la combinación de transporte para acudir al curso.

7.- INDIQUE QUÉ PIENSA HACER EN EL CASO DE NO SER ADMITIDO EN ESTE CURSO:

- Solicitar otro curso.
- Seguir estudiando y completar mis estudios.
- Seguir trabajando.
- Solicitar el mismo curso otra vez.
- Buscar algún trabajo.
- Nada, por ahora.
- Hacer este curso en otro Centro.

8.- ¿HA SOLICITADO OTROS CURSOS QUE NO LE HAN SIDO CONCEDIDOS?

SI

NO

En caso afirmativo, describa cuáles han sido

.....

.....

9.- SI HA REALIZADO OTROS CURSOS DE FORMACIÓN, RESÉÑALOS A CONTINUACIÓN

<u>Nombre del curso</u>	<u>Horas</u>	<u>Centro</u>	<u>Fecha de inicio</u>
-------------------------	--------------	---------------	------------------------

.....

.....

.....

10.- SI EN LA ACTUALIDAD NO TIENE TRABAJO, SEÑALE QUÉ ACCIÓN ESTÁ REALIZANDO PARA SALIR DE DICHA SITUACIÓN:

- Estoy estudiando.
- He escrito a anuncios del periódico.
- He terminado recientemente mis estudios.
- Realizo un curso en la Consejería de Trabajo e Industria.
- No hago nada.
- He ido a empresas para solicitar empleo.

SUGERENCIAS:

.....

.....

.....

ANEXO V
CUESTIONARIOS

UNIVERSIDAD DE GRANADA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
Dpto. de Didáctica y organización Escolar

Granada, 15 de febrero de 2002.

Estimado Director:

Le remito, tal y como hablamos por teléfono los cuestionarios de la investigación: “ Los Centros de Formación Profesional Ocupacional de Andalucía: análisis de las variables didácticas y organizativas de su oferta formativa”.

Este procedimiento fue aprobado por D. Ángel Arranz Alonso, Jefe de Servicio de Centros y Programas Formativos de la Dirección General de Formación Profesional Ocupacional (adjunto copia de la carta donde se da el visto bueno para cumplimentar los cuestionarios por parte de los directores, profesores y alumnos de los centros).

Sin más, y esperando que el proceso siga su curso, le indico la dirección donde deberán remitir los cuestionarios una vez rellenos:

INMACULADA AZNAR DÍAZ
C/ PRIMAVERA, N° 24, PORTAL 4, 3ºA
C.P. 18008 -GRANADA-

Les agradecería que me los mandasen en un **paquete certificado**, con objeto de que no se extravíen y no tengamos que repetir el proceso de pasar los cuestionarios. Gracias.

Por si necesitan ponerse en contacto conmigo, les indico dónde pueden localizarme:

Teléfono: 658 600 069
E-mail: iaznar@ugr.es

Sin otro particular, se despide de usted atentamente,

Fdo: INMACULADA AZNAR DÍAZ.
Doctoranda del Departamento de Didáctica
y Organización Escolar de la Universidad
de Granada.

Investigación: LOS CENTROS DE FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL DE ANDALUCÍA: ANÁLISIS DE LAS VARIABLES DIDÁCTICAS Y ORGANIZATIVAS DE SU OFERTA FORMATIVA.

CUESTIONARIO PARA LOS DIRECTORES

El siguiente cuestionario constituye la base de una investigación que estamos realizando en el Departamento de Didáctica y Organización Escolar de la Universidad de Granada bajo la dirección de D. Manuel Lorenzo Delgado y de D. José Antonio Ortega Carrillo.

Es anónimo. Conteste poniendo una X en el recuadro que corresponda. Sólo marque más de una respuesta en las preguntas que se le pida. En los casos en que se pide la justificación de la respuesta sea claro y conciso. Por favor conteste todas las preguntas.

Las respuestas y datos estarán a su disposición. Gracias.

DATOS PERSONALES.

1) Edad:

- Menos de 30 años.
- 30-39 años.
- 40-49 años.
- Más de 50 años.

2) Sexo:

- Hombre.
- Mujer.

3) Estado civil:

- Casado.
- Soltero.
- Otro (especificar: _____).

4) Residencia durante el curso:

- En la localidad en la que está ubicado el centro.
- En otra localidad de la provincia.
- En otra provincia.

DATOS FORMATIVOS Y PROFESIONALES.

5) Titulación más alta que posee:

- Sin titulación.
- Certificado de escolaridad.
- Graduado escolar.
- ESO.
- FP1/FP grado medio.
- BUP/COU/Bachillerato Elemental.
- FP2/FP grado superior / Módulo profesional.
- Titulado universitario de grado medio (Diplomatura).
- Titulado universitario de grado superior (Licenciatura).
- Doctorado.
- Otros (especifique:_____).

6) Antigüedad en el centro:

Años:_____.

Meses:_____.

7) Antigüedad como director en éste centro: _____años.

8) Experiencia previa de dirección en otros centros:_____años.

9) Su situación laboral como director/a en el centro es:

- Funcionario.
- Interino.
- Laboral Fijo.
- Contratado temporal (Tipo de contrato:_____).
- Otra (especifique:_____).

10) La formación complementaria que posee en técnicas de dirección, es:

- Nula.
- Escasa.
- Adecuada.
- Amplia.

10 bis) En caso de haber realizado formación complementaria en técnicas de dirección señale el medio más utilizado:

- Cursos, seminarios.
- Lecturas.
- Congresos, jornadas.
- Otras fórmulas (especifique:_____).

11) El grado de dificultad de su trabajo como director/a del centro, es:

- Muy Bajo.
- Bajo.
- Alto.
- Muy alto.

12) Valore el nivel de satisfacción de su trabajo como director/a:

- Muy bajo.
- Bajo.
- Alto.
- Muy alto.

DATOS DEL CENTRO.

13) Número de monitores que actualmente trabajan en el centro: _____.

- Fijos:_____.
- Contratados:_____.
- De otras entidades: _____.
- Otros (especifique: _____):_____.

14) Número de especialidades homologadas en el centro:_____.

15) Número de cursos que se están impartiendo actualmente en el centro:_____.

De los cuales:

- Por la mañana:_____.
- Por la tarde:_____.

16) ¿Cuál es la media de cursos que se imparten en el centro al año?:_____.

- Propios (estables):_____.
- Aprobados (adicionalmente):_____.

17) Número de alumnos actualmente en el centro: _____.

De los cuales:

- Hombres:_____.
- Mujeres: _____.

18) ¿Cuál es la media de alumnos que al año asiste a este centro?: _____.

19) ¿Cuál es la media de alumnos por curso?:_____.

20) Número de aulas en el centro: _____.

Teóricas:_____.

Prácticas:_____. (Especifique si son talleres, laboratorios, otros:
_____).

21) ¿Cómo considera el sistema de selección de directores para centros de FPO?

Pésimo.

Aceptable.

Bueno.

Razone la respuesta: _____

22) La frecuencia de las reuniones con el personal docente suelen ser:

1 vez al mes.

Más de 1 vez al mes.

De 1 a 3 meses.

De 3 a 6 meses.

De 6 a 12 meses.

Al año.

Nunca.

Otro intervalo (especifique:_____).

23) Las reuniones con el personal docente se centran en (especifique las 3 más comunes):

Evaluaciones de cursos.

Información sobre el alumnado.

Asuntos internos del centro.

Programación de los cursos.

Asuntos externos del centro.

Otros (especifique:_____).

24) Cuando surge una circunstancia que impide que un formador asista a su clase, ¿cómo se cubre esa vacante?

Con otro monitor externo al centro.

Con un monitor de apoyo del centro.

No se cubre.

Otro (especifique:_____).

25) ¿Qué opinión le merece los siguientes aspectos?. Según la escala adjunta:

1	Deficiente
2	Regular
3	Normal
4	Buena

- La dotación de material a los alumnos.	1	2	3	4
- Los recursos materiales con que cuenta el centro (herramientas, informáticos, fungibles,...).	1	2	3	4
- La ubicación de las aulas teóricas.	1	2	3	4
- La ubicación de los talleres, laboratorios,	1	2	3	4
- El horario del centro.	1	2	3	4
- Las normas de funcionamiento del centro.	1	2	3	4
- Los recursos económicos.	1	2	3	4
- El clima del centro.	1	2	3	4

26) ¿Cómo valora la dotación presupuestaria de los cursos?

- Muy Baja.
- Baja.
- Suficiente.
- Alta.
- Muy alta.

27) Valore la eficacia del personal: (señale con una x)

	Muy baja	Baja	Alta	Muy alta
- Docente				
- Técnicos				
- Administrativos				
- Otros (especifique: _____)				

28) Señale las acciones / actividades innovadoras que se realizan en el centro (indique las tres más importantes):

- Uso de Nuevas Tecnologías en los cursos.
- Uso de Nuevas tecnologías en la organización y gestión del centro.
- Organizar visitas de los alumnos a centros / instituciones.
- Gestionar una bolsa de trabajo para los alumnos del centro.
- Orientar a los alumnos hacia posibles salidas profesionales.
- Seguimiento formativo de los alumnos después del curso.

- Estudios y prospecciones.
- Convenios con otras entidades o empresas.
- Otros (especifique: _____).

29) ¿Cuál ha sido el porcentaje de inserción laboral del alumnado que ha estudiado en el centro en los últimos tres años?:

- Menos del 10%.
- Entre el 10-25%.
- Entre el 26-50%.
- Entre el 51-75%.
- Más del 75%.

30) El sistema de evaluación didáctica de los cursos que se imparten en el centro se articula mediante (señale lo que proceda):

- La evaluación inicial.
- La evaluación continua / formativa.
- La evaluación final / sumativa.

31) ¿Se realiza evaluación externa del centro?:

- No.
- Si.

Justifique la respuesta: _____
_____.

32) El sistema de evaluación interna del centro se centra en (explíquelo):

_____.

33) Escriba algunas sugerencias para mejorar el centro:

_____.

34) Escriba algunas sugerencias para mejorar la dirección:

_____.

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

Investigación: LOS CENTROS DE FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL DE ANDALUCÍA: ANÁLISIS DE LAS VARIABLES DIDÁCTICAS Y ORGANIZATIVAS DE SU OFERTA FORMATIVA.

CUESTIONARIO PARA LOS FORMADORES

El siguiente cuestionario constituye la base de una investigación que estamos realizando en el Departamento de Didáctica y Organización Escolar de la Universidad de Granada bajo la dirección de D. Manuel Lorenzo Delgado y de D. José Antonio Ortega Carrillo.

Es anónimo. Conteste poniendo una X en el recuadro que corresponda. Sólo marque más de una respuesta en las preguntas que se le pida. En los casos en que se pide la justificación de la respuesta sea claro y conciso. Por favor conteste todas las preguntas.

Las respuestas y datos estarán a su disposición. Gracias.

Señale lo que corresponda. Es usted:

- Formador principal del curso.
- Formador del módulo de Orientación Laboral.
- Formador del módulo de Prevención de Riesgos Laborales.
- Formador de un módulo específico (indique cuál: _____).

DATOS PERSONALES.

- 1) Edad:
 - Menos de 26 años.
 - 26-35 años.
 - 36-45 años.
 - Más de 45 años.
- 2) Sexo:
 - Hombre.
 - Mujer.
- 3) Estado civil:
 - Casado.
 - Soltero.
 - Otro (especificar: _____).
- 4) Residencia durante el curso:
 - En la localidad en la que está ubicado el centro.
 - En otra localidad de la provincia.

- En otra provincia.

DATOS FORMATIVOS Y PROFESIONALES.

5) Titulación más alta que posee:

- Sin titulación.
 Certificado de escolaridad.
 Graduado escolar.
 ESO.
 FP1/FP grado medio.
 BUP/COU/Bachillerato Elemental.
 FP2/FP grado superior / Módulo profesional.
 Titulado universitario de grado medio (Diplomatura).
 Titulado universitario de grado superior (Licenciatura).
 Doctorado.
 Otros (especifique:_____).

6) Formación didáctica y metodológica que posee:

- Curso de Metodología Didáctica (especifique nº. de horas:_____).
 Curso de Formador de Formadores (especifique nº. de horas:_____).
 Curso de Formador Ocupacional (especifique nº. de horas:_____).
 Otros (especifique:_____).

7) ¿Cuántos cursos de FPO ha impartido contando el actual en este centro?

- 1 2 3 4 5 Más de 5

8) ¿Cuántos cursos de FPO ha impartido en otros centros?

- 1 2 3 4 5 Más de 5

9) ¿En qué ámbitos posee experiencia docente? (señale los que correspondan):

- Formación reglada (Colegios, Institutos).
 Formación no reglada (Academias, Ayuntamientos).
 FPO (Cursos de FPO).
 Formación Continua (Cursos de formación continua: FORCEM).
 Escuelas Taller.
 Casas de Oficios.
 Talleres de Empleo.
 Otros (especifique _____).

10) Su experiencia profesional no docente, es:

- Nula.
- Menor de 1 año.
- Entre 1 y 3 años.
- Más de 3 años.

Indique la ocupación y las funciones desempeñadas:

11) Su situación laboral actual en el centro donde imparte el curso se caracteriza por ser:

- Formador funcionario (contrato indefinido).
- Formador contratado exclusivamente para este curso (temporal).
- Formador de otra entidad (subcontratado).
- Formador contratado para desarrollar la actividad formativa en el centro.

12) ¿Qué tipo /s de formación complementaria ha realizado en el último año? (señale los que correspondan):

- F.P. Continua.
- Formación reglada.
- Autoformación.
- Ninguna.
- Otros (especifique: _____).

13) Con objeto de ampliar su formación metodológica, qué cursos, de entre los siguientes, realizaría (señale un máximo de 5):

- Detección de necesidades formativas.
- Dinámicas de grupo.
- Evaluación.
- Métodos y técnicas pedagógicos.
- Didáctica de la orientación.
- Formación de adultos.
- Recursos didácticos.
- Contexto de la FPO.
- Nuevas tecnologías en la FPO.
- Gestión académica.
- Programación.
- Otros (especifique _____).

DATOS DE DESARROLLO DE LA LABOR DOCENTE EN EL CENTRO.

14) Denominación del curso o módulo/s que imparte y horas de los mismos:

- Curso: _____

Horas: _____.
- Módulo /s: _____

Horas: _____.

15) La modalidad del curso que imparte es:

- Presencial.
 Semipresencial.
 A distancia.
 Otra (especifique: _____).

16) ¿Cada cuánto tiempo, aproximadamente, realiza la planificación de las clases?:

- Cada día.
 Cada semana.
 Cada mes.
 Otro (especifique: _____).

17) ¿Cuántas horas semanales, aproximadamente, dedica a la preparación de las clases fuera del centro?:

- Ninguna.
 Menos de 2 horas.
 De 2 a 6 horas.
 De 6 a 10 horas.
 Más de 10 horas.

18) Las relaciones con los otros formadores del centro son:

- Nulas.
 Escasas.
 Adecuadas.
 Muy Buenas.

19) Su trato con el director/a del centro es:

- Nulo.
 Eventual.
 Constante.

20) Valore la relación con el grupo de alumnos:

- Nula.
- Escasa.
- Adecuada.
- Muy Buena (excesiva).

21) Valore la relación con el personal del centro (técnicos, administrativos, ...):

- Nula.
- Escasa.
- Adecuada.
- Muy Buena.

22) ¿Qué conocimientos previos, respecto a la materia del curso, poseen los alumnos?

- Nulos.
- Mínimos.
- Medios.
- Altos.

23) ¿Cómo valora los recursos materiales que se le ofrecen al alumno en el centro?

- Muy deficientes.
- Deficientes.
- Normales.
- Buenos.
- Muy buenos.

24) ¿Cuántos alumnos están realizando el curso?

- Menos de 15 (especifique nº: _____).
- 15.
- Más de 15 (especifique nº: _____).

25) Valore las siguientes cuestiones relacionadas con su tarea como formador en este curso, según la siguiente escala:

1	Nunca
2	A veces
3	Casi siempre
4	Siempre

- Especifico los objetivos de cada módulo	1	2	3	4
- Planteo las clases de modo participativo	1	2	3	4

- Utilizo variedad de recursos didácticos	1	2	3	4
- Realizo control de comprensión de los contenidos	1	2	3	4
- Utilizo siempre la misma metodología	1	2	3	4
- Realizo una programación flexible	1	2	3	4
- Realizo pruebas de evaluación	1	2	3	4
- Utilizo Nuevas Tecnologías	1	2	3	4

26) ¿Cómo considera la duración del curso respecto a los contenidos a impartir?

- Corta.
- Adecuada.
- Larga.

27) Entre las técnicas o instrumentos que utiliza para evaluar a sus alumnos, destacan (señale un máximo de 4):

- Exámenes escritos.
- Exámenes orales.
- Pruebas objetivas (Tipo Test).
- Observación del profesor de lo que hace el alumno.
- Preguntas orales en clase.
- Calidad de trabajos individuales.
- Calidad de trabajos en grupo.
- Calidad de los trabajos de prácticas.
- Otras (especifique: _____).

28) Normalmente, la evaluación la realiza (señale las que correspondan):

- Al inicio del curso.
- Al inicio de cada módulo.
- Al final de cada módulo.
- Al final del curso.
- Otras (especifique: _____).

29) ¿Cuál considera que es el motivo principal por el que sus alumnos están realizando el curso?

- Para encontrar un trabajo (Aprender una ocupación).
- Para obtener un certificado.
- Para ocupar el tiempo libre.
- Para obtener una mayor cualificación (Formación complementaria).
- Para conocer gente.
- Otros (especifique: _____).

30) ¿Cómo considera que son las instalaciones donde imparte sus clases?

- Muy adecuadas a este tipo de enseñanza.
- Adecuadas a este tipo de enseñanza.
- Inadecuadas.
- Pésimas.

31) ¿Qué opinión tiene del sistema de selección de monitores seguido en el centro?

- Pésimo.
- Aceptable.
- Bueno.

Razone la respuesta:

32) ¿Qué porcentaje de inserción laboral prevé para sus alumnos?

- Menos del 10%.
- Entre el 10-25%.
- Entre el 26-50%.
- Entre el 51-75%.
- Más del 75%.

33) ¿Qué opinión le merece los siguientes aspectos? Según la escala adjunta:

1	Deficiente
2	Regular
3	Buena
4	Muy buena

- Las normas de funcionamiento del centro	1	2	3	4
- La actuación del director /a	1	2	3	4
- La organización del centro	1	2	3	4
- Las normas de seguridad e higiene en el trabajo.	1	2	3	4

34) ¿Qué modalidad de curso prefiere para trabajar como formador ocupacional?

- Presencial.
- Semipresencial.
- A distancia.

Especifique la respuesta: _____

35) ¿Posee acceso a Internet?

- No.
- Si. (Señale lo que proceda: centro de trabajo, hogar familiar, otros (especifique:_____)).

36) El uso que hace de Internet se centra en:

- Perfeccionamiento profesional.
- Ocio.
- Cultura.
- Otros (especifique:_____).

37) Escriba algunas sugerencias para mejorar el curso:

38) Escriba algunas sugerencias para mejorar el centro:

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

Investigación: LOS CENTROS DE FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL DE ANDALUCÍA: ANÁLISIS DE LAS VARIABLES DIDÁCTICAS Y ORGANIZATIVAS DE SU OFERTA FORMATIVA.

CUESTIONARIO PARA LOS ALUMNOS

El siguiente cuestionario constituye la base de una investigación que estamos realizando en el Departamento de Didáctica y Organización Escolar de la Universidad de Granada bajo la dirección de D. Manuel Lorenzo Delgado y de D. José Antonio Ortega Carrillo.

Es anónimo. Conteste poniendo una X en el recuadro que corresponda. Sólo marque más de una respuesta en las preguntas que se le pida. En los casos en que se pide la justificación de la respuesta sea claro y conciso. Por favor conteste todas las preguntas.

Las respuestas y datos estarán a su disposición. Gracias.

DATOS PERSONALES Y ACADÉMICOS.

1) Edad:

- Menos de 20 años.
- 20 –25 años.
- 26-35 años.
- 36-45 años.
- Más de 45 años.

2) Sexo:

- Hombre.
- Mujer.

3) Estado civil:

- Casado.
- Soltero.
- Otro (especificar:_____).

4) Residencia durante el curso:

- En la localidad en la que está ubicado el centro.
- En otra localidad de la provincia.
- En otra provincia.

5) Titulación más alta que posee:

- Sin titulación.
- Certificado de escolaridad.

- Graduado escolar.
- ESO.
- FP1/FP grado medio.
- BUP/COU/Bachillerato Elemental.
- FP2/FP grado superior / Módulo profesional.
- Titulado universitario de grado medio (Diplomatura).
- Titulado universitario de grado superior (Licenciatura).
- Doctorado.
- Otros (especifique:_____).

6) ¿Ha realizado, anteriormente, cursos de formación Profesional Ocupacional? Cuántos:

- 1 2 3 4 5 Más de 5

7) ¿Cuántos de ellos guardan relación con la familia profesional del curso que está realizando actualmente?

- 0 1 2 3 4 5 Más de 5

SITUACIÓN LABORAL.

8) Actualmente se encuentra:

- En paro.
- En activo.

9) ¿Percibe algún tipo de ayuda o prestación económica de la Administración Pública?

- No.
- Sí (especifique:_____).

10) ¿Posee experiencia profesional con contrato?

- Ninguna.
- Menor de 6 meses.
- Entre 6 meses y 1 año.
- Entre 1 y 2 años.
- Entre 2 y 3 años.
- Más de 3 años.

Contestar a las siguientes preguntas sólo si se está en paro:

11) ¿Cuánto tiempo lleva buscando trabajo?

- Menos de 3 meses.
- Entre 3 y 6 meses.
- Entre 6 meses y 1 año.

Entre 1 y 2 años.
 Más de 1 año.
 Ahora mismo no estoy buscando trabajo.

12) ¿Qué procedimientos utiliza para encontrar trabajo? (señala los dos más comunes):

Inscribirme en el INEM y esperar a que me llamen.
 Autoempleo.
 Formar una cooperativa.
 Pedir trabajo a mis amistades y conocidos.
 Buscar empleo a través de los medios de comunicación.
 Visitar empresas.
 Otras fórmulas (especifique:_____).

13) ¿Espera mejorar sus expectativas de encontrar trabajo tras finalizar el curso que realiza?

Poco.
 Bastante.
 Mucho.

14) Baraja alguno de los siguientes aspectos como opción de búsqueda de empleo?

Autoempleo.
 Cooperativa.
 Teletrabajo.
 Otras (especifique:_____).

15) ¿Qué barreras cree que le dificultan encontrar trabajo? (señale los dos más importantes):

No tengo formación suficiente.
 Me falta experiencia laboral.
 No tengo ningún tipo de influencia/ contactos / conocidos.
 Me da miedo formar mi propia empresa.
 Otras causas (especifique:_____).

Contestar a las siguientes preguntas sólo si se está en activo:

16) ¿Considera que la realización de este curso le va a proporcionar nuevas competencias profesionales?

Ninguna.
 Pocas.
 Bastantes.
 Muchas.

17) La realización del curso cree que le servirá para (señale las dos más representativas):

Promocionar en su trabajo.
 Cambiar de puesto de trabajo.
 Mantener su puesto de trabajo.
 Mejorar la realización de su trabajo.
 No tendrá influencia sobre su trabajo.

Otras (especifique: _____).

INFORMACIÓN SOBRE EL CURSO.

18) Nombre del curso que realiza:

_____.

19) ¿Dónde se informó del anuncio del curso?

- Delegación Provincial Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico.
- Oficina del INEM.
- Centro de formación ocupacional.
- Prensa.
- Radio.
- Televisión.
- Internet.
- Amistades.
- Otros (especifique: _____).

20) ¿Cuál es su principal motivación para realizar este curso?

- Obtener formación complementaria.
- Mejorar las posibilidades de encontrar trabajo.
- Obtener el certificado.
- Conocer gente.
- Ocupar el tiempo libre.
- Otros (especificar: _____).

21) ¿El curso tiene compromiso de contratación?

- No.
- Sí.

22) La duración del curso que realiza actualmente es de _____ horas.

23) ¿Considera adecuada la duración del curso?

- Escasa.
- Adecuada.
- Excesiva.

Razone la respuesta: _____

24) ¿Le ha sido difícil conseguir una plaza para el curso?

- Nada.
- Poco.
- Bastante.

Mucho.

25) ¿Qué base de conocimientos poseía sobre la temática del curso antes de comenzarlo?

Ninguno.

Bajos.

Medios.

Altos.

26) ¿Cómo considera que son los objetivos trazados para el curso, respecto al perfil profesional de salida?

Inadecuados.

Adecuados.

Muy adecuados.

27) En general, los contenidos que ha cursado hasta el momento son:

Aburridos.

Poco interesantes.

Interesantes pero demasiado teóricos.

Interesantes y prácticos.

28) Considera que los contenidos teóricos son:

Escasos.

Los necesarios.

Excesivos.

29) Indique qué % aproximado de contenidos se trabajan en el curso:

Prácticos: () 25% () 50% () 75% () 100%.

Teóricos: () 25% () 50% () 75% () 100%.

30) Las prácticas que se realizan dentro del curso son:

A veces interesantes y otras veces aburridas.

Aburridas.

Interesantes y actualizadas.

No se realizan.

31) ¿En qué tipo de aula se realizan las prácticas del curso?

En la misma donde se imparte la teoría.

En un aula especialmente acondicionada para ello.

En otro sitio (especifique: _____
_____).

32) Si se realizan prácticas fuera del centro, describa su contenido:

33) Señale, por orden de preferencia, los tres recursos didácticos que más se están utilizando en el curso:

- Material escrito.
- Retroproyector/transparencias.
- Pizarra.
- Papelógrafo (pizarra de papel).
- Diapositivas.
- Ordenador.
- TV/vídeo.
- Equipo audio.
- Cámara vídeo.
- Internet.
- Otros (especifique:_____).

34) Los contenidos del material impreso (libros, fotocopias, artículos, manuales,...) que se le están proporcionando en el curso le parecen:

- Claros y bien ilustrados (con esquemas, fotos, etc.).
- Claros pero con escasas ilustraciones.
- Confusos y poco comprensibles.
- No he recibido material impreso.

35) ¿Cuántos profesores imparten el curso?

- 1 2 3 4 5 Más de 5

36) El dominio de los contenidos del curso por parte del formador principal es:

- Nulo.
- Bajo.
- Medio.
- Alto.

37) La mayor parte de las clases se caracterizan por ser:

- Expositivas (explica el profesor).
- Participativas (surgen debates, se trabaja en grupo).
- Creativas (los alumnos elaboran los contenidos y el profesor les orienta en el proceso).

38) Las actividades que con más frecuencia se realizan en la clase son:

- Individuales (trabajo personal).
- Pequeño grupo (trabajo colaborativo).

- Gran grupo (toda la clase a la vez).

39) En el curso aprenden:

- Todos al mismo ritmo (a la vez).
- Cada uno a su ritmo (respetando a cada alumno).
- A varios ritmos según los grupos (los más adelantados, los intermedios, los menos adelantados, etc.).

40) En los contenidos y debates ¿se respeta la diversidad de ideologías, creencias (religión) y cultura?

- No se tiene en cuenta.
- Nunca.
- A veces.
- Siempre.

41) Indique que Nuevas Tecnologías se usan en el curso:

- Programas informáticos.
- Búsqueda de información en Internet.
- Proyección digital con cañón.
- Otros (especifique: _____
_____).

42) En caso de usarse programas informáticos señale aquellos que más se utilizan:

- () Tratamiento de textos. () Bases de datos. () Cálculo.
() Diseño gráfico. () Simulaciones.
() Otros (especifique: _____
_____).

43) Las instalaciones donde se realiza el curso considera que son:

- Muy adecuadas a este tipo de enseñanza.
- Adecuadas a este tipo de enseñanza.
- Inadecuadas.
- Pésimas.

¿Qué mejoras propondría en las instalaciones?:

_____.

44) En general, la evaluación del curso:

- No se ajusta a los contenidos trabajados en clase.
- Si se ajusta a los contenidos trabajados en clase.
- Se exige más de lo que se ha trabajado en clase.

45) La evaluación de los alumnos se realiza mediante (señale las 4 más comunes):

- Exámenes escritos.
- Exámenes orales.
- Pruebas objetivas (Tipo Test).
- Observación del profesor de lo que hace el alumno.
- Preguntas orales en clase.
- Calidad de trabajos individuales.
- Calidad de trabajos en grupo.
- Calidad de los trabajos de prácticas.
- Otros (especifique:_____).

46) ¿Qué opina del sistema de evaluación que se sigue en el curso?

- Es adecuado, ayuda al alumno a descubrir las lagunas del aprendizaje.
- Es demasiado rígido y crea tensión y nerviosismo.
- No valora realmente lo que se aprende.
- No tiene en cuenta las circunstancias personales.
- No evalúa formalmente.
- Otros (especifique:_____).

47) ¿Qué opinión tiene del sistema seguido en la selección del alumnado del curso?

- Muy deficiente.
- Deficiente
- Normal.
- Adecuado.
- Muy adecuado.

Razone la respuesta: _____
_____.

48) ¿Cómo valora el ambiente de clase?

- Malo.
- Regular.
- Bueno.
- Muy bueno.

Razone la respuesta: _____
_____.

49) Escriba algunas sugerencias para mejorar el curso:

_____.

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.