

Como puede observarse, el colectivo más amplio es el de alumnos y dentro de la categoría de directores están representados aquellos que ostentan esta responsabilidad y quisieron colaborar de forma voluntaria y aquellos otros que realizan labores de coordinación o jefatura de estudios, muy habitual en los centros de ciclos formativos.

## 2.1. Variables personales

En este apartado vamos a reseñar solo dos aspectos: el género y el lugar de residencia. En cuanto al género, los porcentajes están bastante equilibrados, aunque *predomina el femenino*. A este dato contribuye de forma especial las familias de administración y gestión, y sanidad y servicios socioculturales y a la comunidad, en lo relativo a la formación profesional y los usuarios de escuelas taller y taller de oficios en la vertiente ocupacional. Esta tendencia se manifiesta en ambos colectivos: profesores y alumnos.

TABLA 5.3

### VARIABLES IMPLICADAS EN LA INVESTIGACIÓN: GÉNERO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Masculino	247	41,8	41,9	41,9
	Femenino	343	58,0	58,1	100,0
	Total	590	99,8	100,0	
Perdidos	No contesta	1	2		
Total		591	100,0		

Fuente: elaboración propia

Respecto a otra de las variables, el lugar de residencia, *predomina el carácter urbano (67,7%)*. Creemos así mismo que este dato viene a confirmar lo recogido al hablar del contexto y la estructura de la población: concentración de población en la capital y grandes núcleos de las comarcas y despoblamiento progresivo de las zonas rurales.

TABLA 5.4

### VARIABLES IMPLICADAS EN LA INVESTIGACIÓN: LUGAR DE RESIDENCIA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Urbano	400	67,7	67,8	67,8
	Rural	190	32,1	32,2	100,0
	Total	590	99,8	100,0	
Perdidos	No contesta	1	2		
Total		591	100,0		

Fuente: elaboración propia

No obstante, hemos querido ser lo más escrupulosos posible en la selección de la muestra y podemos afirmar que los centros rurales de formación profesional y ocupacional están fielmente representados.

## 2.2. Variables formativas

En este apartado se incluyen una serie de variables diferenciadoras en los colectivos de profesores y alumnos, que iremos comentando de forma específica. Para la codificación de las respuestas de alguna de ellas, como la formación técnica o pedagógica, ha sido nece-

sario agrupar las respuestas según categorías preestablecidas para poder realizar un análisis comparativo de los resultados, dada la dificultad de la cuestión para los encuestados. Vamos a continuación a describir y comentar los resultados obtenidos:

### **Titulación máxima**

Dentro de esta variable hemos creído necesario añadir a las categorías recogidas en el cuestionario, otras más específicas que nos permitieran atender a la diversidad de la muestra, como formación básica o examen de ingreso. Las razones de esta decisión se fundamentan en las respuestas de un grupo importante de alumnos tanto de formación ocupacional como de PCPI, como podemos comprobar en la tabla adjunta. Así mismo se ha incluido la categoría de graduado en Eso (Geso) como requisito básico del sistema educativo para acceder al bachillerato y para algunos cursos de formación ocupacional. El resto de categorías utilizadas, basándonos en la normativa educativa, han sido las siguientes: técnico de grado medio, acceso mediante prueba, bachillerato, técnico superior, diplomado, licenciado, postgrado, máster y doctorado.

La distribución, según las categorías enumeradas, es como sigue:

TABLA 5.5

#### **VARIABLES IMPLICADAS EN LA INVESTIGACIÓN: TITULACIÓN MÁXIMA**

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válidos	Básica/ examen ingreso	108	18,3	19,6	19,6
	Geso	177	29,9	32,1	51,6
	Técnico/prueba nivel	69	11,7	12,5	64,1
	Bachillerato	117	19,8	21,2	85,3
	Técnico superior	23	3,9	4,2	89,5
	Diplomado	30	5,1	5,4	94,9
	Licenciado	24	4,1	4,3	99,3
	Postgrado, máster	3	,5	,5	99,8
	Doctorado	1	,2	,2	100,0
	Total	552	93,4	100,0	
Perdidos	No contesta	39	6,6		
Total		591	100,0		

Fuente: elaboración propia

Como puede verse, destacan *dos grandes grupos*: aquellos que poseen la *titulación de graduado en ESO (límite de la escolaridad obligatoria)*, con un 32,1% y le siguen los que tienen el *título de bachillerato*, con un 21,2%. En tercer lugar se encuentran los que poseen una formación básica no acreditada por el sistema educativo formal o tienen que realizar un examen de ingreso (19,6%). En un análisis más pormenorizado podemos comprobar que estos perfiles se centran sobre todo en algunos cursos de formación ocupacional, que no exigen formación mínima o en algunos alumnos que han cursado PCPI. Si echamos una mirada a los datos generales de la población española, vemos que la tendencia en la última década en relación a las variables género-titulación es similar.

El indicador que utiliza el MECED sobre tasa de aprobados no dice que en el curso 2010-11 (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2013a) esta tasa fue del 73,3% de la que el mayor porcentaje correspondía a mujeres (79,6%) y el resto (69,3%), hombres. La variación sobre los datos del curso 1999-2000 (Salvá, 2013) era de 0,9 puntos con un 73,4%, de los

cuales , el 81,3% eran mujeres. Los objetivos propuestos por la LOGSE de ampliar la educación obligatoria hasta los 16 años no se ha correspondido con la tasa de éxito esperada, ya que en torno a uno de cada cuatro jóvenes no logra graduarse en ESO. Por comunidades autónomas, las mejor situadas son el País Vasco y Asturias y las peores, Ceuta, Baleares y Comunidad Valenciana, encontrándose en una posición intermedia Castilla y León.

### **Formación técnico-profesional**

Este apartado y el siguiente, formación pedagógica, específico de docentes y formadores, han resultado especialmente confusos para los encuestados, obteniéndose una baja frecuencia de respuesta y en muchos casos, con datos inconexos y poco documentados.

Con el fin de poder obtener alguna información que nos permita acercarnos lo más posible al perfil mayoritario, hemos establecido las siguientes categorías:

- El total de horas de formación es inferior a 100.
- El total de horas de formación se encuentra entre 100 y 600 horas.
- El total de horas de formación se encuentra entre 600 y 800 horas.
- El total de horas de formación se encuentra entre 800 y 1000 horas.
- El total de horas de formación se encuentra entre 1000 y 1500 horas.
- El total de horas de formación está por encima de las 2000 horas.

La elección de las categorías se fundamenta en el hecho de que al analizar las respuestas, especialmente en el colectivo de alumnos, se ha observado la tendencia a incluir como horas de formación titulaciones de grado medio, que están en torno a las 1.500 horas. A este dato hay que sumar la revisión del histórico de los cursos de formación ofertados en los últimos años en la provincia, que nos ha servido para establecer los límites inferiores. De acuerdo a estos criterios, la distribución es como sigue:

TABLA 5.6

#### **VARIABLES IMPLICADAS EN LA INVESTIGACIÓN: FORMACIÓN TÉCNICO-PROFESIONAL**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	El total de horas es <100	387	65,5	66,4	66,4
	Total horas for. entre 100 y 600	136	23,0	23,3	89,7
	Total horas form. entre 600 y 800	20	3,4	3,4	93,1
	Total horas form. entre 800 y 1.000	13	2,2	2,2	95,4
	Total horas for. entre 1000 y 1.500	22	3,7	3,8	99,1
	Total horas de for. más de 2.000	5	,8	,9	100,0
	Total	583	98,6	100,0	
Perdidos	No contesta/No corresponde	8	1,4		
Total		591	100,0		

Fuente: elaboración propia

Observaciones sobre los datos:

- La mayoría de los sujetos que responde (**el 65%**) **ha realizado menos de 100 horas de formación**. En un análisis más pormenorizado podemos observar que en muchos casos, entre los alumnos de ciclos formativos los cursos realizados son los mismos, y que han sido gestionados por las entidades de formación a través del Servicio Público de Empleo o de programas del Fondo Social Europeo.

- Le sigue el colectivo que ha realizado formación entre 100 y 600 horas, con un 23%. Al igual que en el grupo anterior, suelen coincidir los alumnos y la tipología de la formación.
- El resto de los datos va en descenso hasta el grupo de los que afirma haber realizado formación por encima de las 2000 horas, con un 0,8%.

### **Formación pedagógica**

Esta cuestión está dirigida a los colectivos de profesores/formadores, coordinadores y directores.

Por razones ya expuestas en el apartado anterior, se han utilizado los mismos tramos de horas en las respuestas y el resultado es como sigue:

TABLA 5.7

#### **VARIABLES IMPLICADAS EN LA INVESTIGACIÓN: FORMACIÓN PEDAGÓGICA**

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válidos	El total de horas es <100	25	4,2	54,3	54,3
	Total horas for. entre 100 y 600	17	2,9	37,0	91,3
	Total horas form. entre 600 y 800	2	,3	4,3	95,7
	Total horas for. entre 1.000 y 1.500	1	,2	2,2	97,8
	Total horas de for. más de 2.000	1	,2	2,2	100,0
	Total	46	7,8	100,0	
Perdidos	No contesta	3	,5		
	No corresponde	542	91,7		
	Total	545	92,2		
Total		591	100,0		

Fuente: elaboración propia

#### **Observaciones sobre los datos:**

- El porcentaje más elevado (**54,3%**) **ha realizado menos de 100 horas de formación**
- En último lugar, con más de 2000 horas solamente hay un 2,2%
- En un análisis más pormenorizado, se aprecia al hablar de la tipología de la formación, que prima la relacionada con las TICS y con aspectos asociados al perfil o familia profesional implicados en la docencia.

### **Pertenencia a colectivos**

Este ítem era común para todos los colectivos entrevistados y los resultados obtenidos se reflejan en la siguiente tabla:

TABLA 5.8

#### **VARIABLES IMPLICADAS EN LA INVESTIGACIÓN: PERTENENCIA A COLECTIVOS**

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válidos	No pertenece a ningún colectivo	543	91,9	92,2	92,2
	Pertenece a algún colectivo, sindicatos....	46	7,8	7,8	100,0
	Total	589	99,7	100,0	
Perdidos	99	2	,3		
Total		591	100,0		

Fuente: elaboración propia

*Observaciones sobre los datos:*

- **La mayoría** de los encuestados que han respondido (**el 91,9%**), **no pertenece a ningún colectivo**, frente al 7,8 % que sí lo hace.
- Este dato es explicable fácilmente en el caso de alumnos menores de edad, tanto de ciclos formativos como de formación ocupacional, pero da idea del bajo nivel de asociacionismo entre profesores de ambos ámbitos.

**2.3. Variables socio-laborales-contextuales**

Nos referiremos ahora al apartado de variables socio-laborales-contextuales. Y la primera cuestión hace referencia a la:

***Titularidad de la institución***

Los datos obtenidos con respecto a este ítem aparecen en la siguiente tabla:

TABLA 5.9

**VARIABLES IMPLICADAS EN LA INVESTIGACIÓN: TITULARIDAD DEL CENTRO**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Público	445	75,3	75,3	75,3
	Concertado	129	21,8	21,8	97,1
	Privado	17	2,9	2,9	100,0
	Total	591	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

*Observaciones sobre los datos:*

- La proporción más elevada corresponde a los **centros de titularidad pública, con un 75,3%**. Este dato se debe a que en la provincia es la opción predominante, como ya subrayamos al hacer el análisis del contexto.
- No obstante, en el apartado del estudio donde se describe la selección de la población y la muestra, se hace especial hincapié en este aspecto y se especifica cómo se realizó la selección de centros privados y concertados tanto a nivel de la provincia como de la capital.

***Niveles que imparte***

Esta cuestión, como es lógico, solamente aparece en los cuestionarios dirigidos a profesores-formadores, coordinadores y directores. Y los resultados obtenidos se muestran en la tabla siguiente.

*Observaciones sobre los datos:*

- El porcentaje más elevado (**69,36%**) **imparte ciclos formativos y PCPI**, seguido de la formación ocupacional inicial (10,9%) y continua (13,09%). En el extremo contrario se encuentran los que comparten ciclos y bachillerato.
- En los datos recogidos en la entrevista no estructurada y la observación de los centros, profesores y coordinadores de departamento manifestaban la existencia de

claustros separados para las enseñanzas de ciclos, bachillerato, y secundaria y el hecho de que algunos profesores de ciclos completaban horario en las aulas de PCPI, pero rara vez en las de bachillerato.

- De hecho en el análisis de los centros (DAFO), se recogen las opiniones sobre las dificultades organizativas de algunos centros para dar respuesta a la convivencia de estos dos tipos de formación.

TABLA 5.10

VARIABLES IMPLICADAS EN LA INVESTIGACIÓN: NIVELES QUE IMPARTE

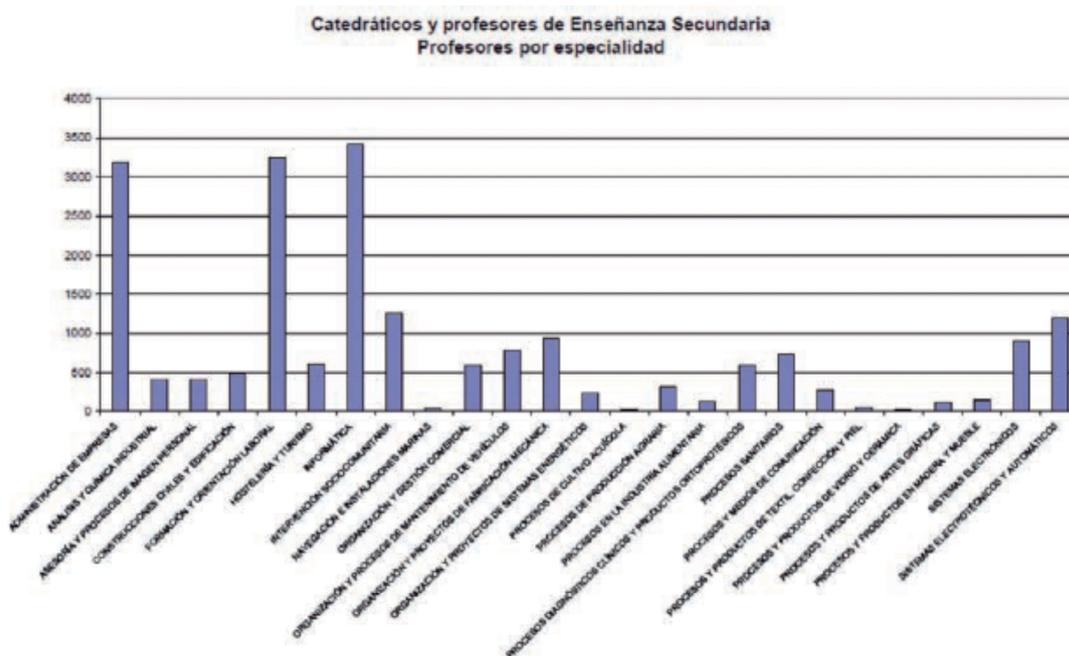
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Form. ocup. inicial	5	,8	10,9	13,0
Form. ocup. continua	6	1,0	13,0	26,1
Ciclos y PCPI	32	5,4	69,6	95,7
Ciclos+Bac	2	,3	4,3	100,0
Total	46	7,8	100,0	
Perdidos No contesta	3	,5		

Fuente: elaboración propia

La diferenciación de perfiles entre formación profesional y PCPI y bachillerato se hace patente también en los datos nacionales, apreciándose un menor nivel de catedráticos según especialidades:

TABLA 5.11

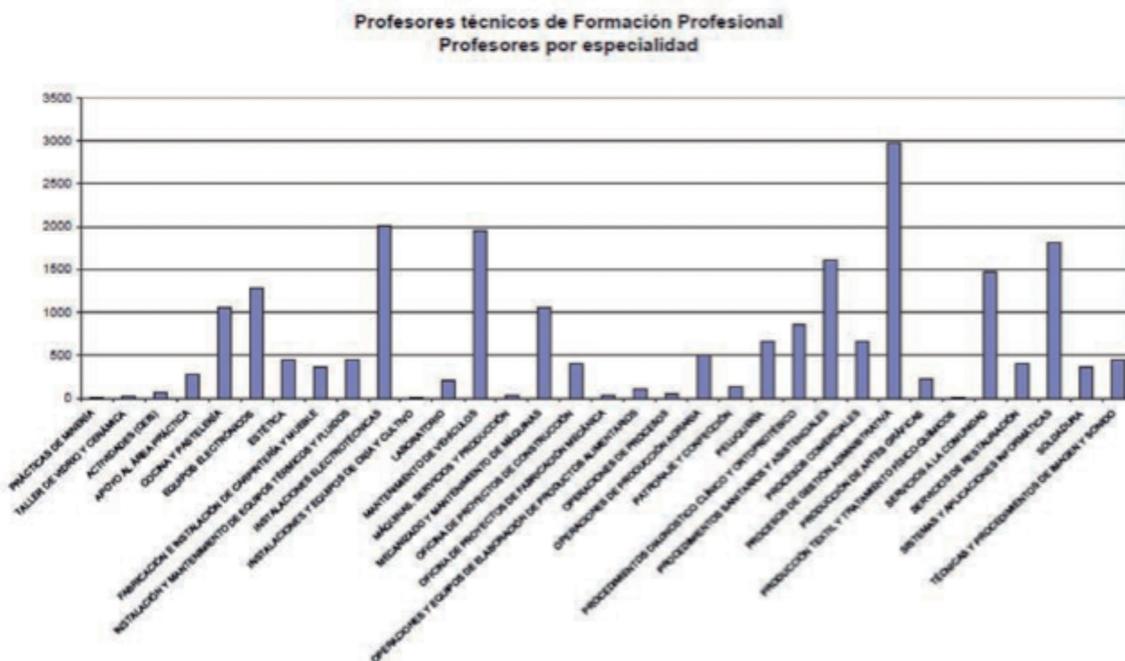
CATEDRÁTICOS Y PROFESORES DE ENSEÑANZA SECUNDARIA SEGÚN ESPECIALIDAD



La promoción profesional de los profesores de secundaria está ligada a las áreas de informática, administración de empresas y formación y orientación laboral y en el caso de los profesores de formación profesional al área de gestión administrativa y electromecánica, siendo no obstante el porcentaje menor en esta última especialidad.

TABLA 5.12

CATEDRÁTICOS Y PROFESORES DE FORMACIÓN PROFESIONAL SEGÚN ESPECIALIDAD



Cargo

Esta cuestión también estaba referida con exclusividad a profesores-formadores, coordinadores y directores. Los datos recogidos sobre la misma se muestran en la siguiente tabla:

TABLA 5.13

VARIABLES IMPLICADAS EN LA INVESTIGACIÓN: CARGO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Coordinador departamento	8	1,4	17,0	17,0
	Coordinador prácticas	2	,3	4,3	21,3
	Jefe Est.	1	,2	2,1	23,4
	Secretario	3	,5	6,4	29,8
	Directores	2	,3	4,3	34,0
	Monitor	3	,5	6,4	40,4
	Profesor tutor	24	4,1	51,1	91,5
	Gestor de formación	3	,5	6,4	97,9
	Total	47	8,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

Observaciones sobre los datos:

- El perfil más abundante es el **de profesor-tutor, con un 51,1%** de las respuestas
- Le sigue el de coordinador de departamento (17,0%) y con igual frecuencia están los de secretario (6,4%), gestor de la formación y monitor (6,4%). Estas dos últimas categorías están íntimamente ligadas a la organización de la formación ocupacional.

- No obstante, sí queremos hacer una breve reflexión a la experiencia en gestión, sobre todo si va acompañada con la alternancia en la docencia. Creemos, que además de la asunción de riesgos y los atributos propios del perfil, la percepción de la formación, que se tiene desde esta perspectiva tiene matices claramente diferenciadores.
- En las entrevistas no estructuradas, solamente hemos encontrado en el centro de Arenas de San Pedro perfiles profesionales que tuvieran en su historial experiencia docente y en gestión/dirección.

### **Situación contractual**

Al igual que la anterior, esta es otra de las cuestiones referidas solamente al colectivo docente y de gestión. Los datos obtenidos en la respuesta se reflejan en la siguiente tabla:

TABLA 5.14

#### **VARIABLES IMPLICADAS EN LA INVESTIGACIÓN: SITUACIÓN CONTRACTUAL**

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válidos	Fijo	33	5,6	67,3	67,3
	Interino horario completo	8	1,4	16,3	83,7
	Otros, contrato para el curso ocup.	8	1,4	16,3	100,0
	Total	49	8,3	100,0	

Fuente: elaboración propia

#### **Observaciones sobre los datos:**

- Podemos afirmar que **la característica predominante es la estabilidad laboral**, con un 67,3%, que afirma tener un contrato fijo.
- Sin embargo este dato hay que referirlo casi exclusivamente a los centros de ciclos formativos, donde como ya hemos apuntado anteriormente, predomina la oferta pública en la provincia.
- Las categorías que completan la muestra son dos: “interino en horario completo” (16,3%), que refleja la situación del otro gran colectivo de profesores de ciclos formativos que, debido a la baja demanda de algunas familias profesionales, se encuentra en situación de interinidad. Junto a ellos están aquellos que ostentan la situación de interinidad por cuestiones administrativas (haber superado alguna de las pruebas selectivas, pero no tener plaza).
- La otra categoría a la que nos referíamos es “contratado para el curso”, con el otro 16,3% restante. Esta respuesta refleja la situación mayoritaria de los formadores de formación ocupacional, que se ven obligados a combinar su tarea docente con un trabajo profesional. Como ya resaltamos al hablar del perfil del formador ocupacional, esta es una constante desde que existe esta figura y que se da también en otros entornos geográficos cercanos a nuestro país.

### **Nivel de ingresos**

Este ítem puede ser catalogado sin temor a equivocarnos, dentro de las denominadas “preguntas incómodas”. De ahí que la claridad y objetividad en la respuesta no sea mucha. Los datos recogidos reflejan la siguiente realidad:

TABLA 5.15

## VARIABLES IMPLICADAS EN LA INVESTIGACIÓN: NIVEL DE INGRESOS

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Menos de 12.000	5	,8	10,2	10,2
	Entre 12.000 y 18.000	10	1,7	20,4	30,6
	Entre 18.000 y 24.000	13	2,2	26,5	57,1
	Más de 24.000	21	3,6	42,9	100,0
	Total	49	8,3	100,0	
Perdidos	No corresponde	542	91,7		
Total		591	100,0		

Fuente: elaboración propia

*Observaciones sobre los datos:*

- **La mayoría** de los encuestados se sitúan **en dos categorías: “entre 18.000 y 24.000 euros”, el 26,5% y “más de 24.000”, el 42,9%**. Estas respuestas se corresponden con lo estipulado a nivel oficial para los trabajadores públicos de la enseñanza, según categoría profesional. A estos niveles, sólo se pueden añadir algunos “extras” referidos a la ocupación de algún cargo directivo o a la acumulación de “sexenios y formación”. Este último dato resulta difícil de comprobar por la confusión en las respuestas referidas a la formación.
- El tercer lugar lo ocupan aquellos que tienen unos ingresos “entre 12.000 y 18.000”. Aunque carecemos de datos tabulados, si podemos afirmar por nuestra propia experiencia en formación, que los mismos se corresponden con los formadores de formación ocupacional, situándose su salario y estabilidad laboral por debajo del colectivo de ciclos formativos. Ambos factores explicarían porque esta opción profesional tiene que complementarse con otra fuente de ingresos.

**Experiencia laboral**

Esta cuestión aparecía en todos los cuestionarios repartidos, esperando que las respuestas obtenidas nos permitieran dibujar una foto lo más certera posible de la situación. Y los datos son los siguientes:

TABLA 5.16

## VARIABLES IMPLICADAS EN LA INVESTIGACIÓN: EXPERIENCIA LABORAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	320	54,1	59,4	59,4
	No	219	37,1	40,6	100,0
	Total	539	91,2	100,0	
Perdidos	No contesta	3	,5		
	No corresponde	49	8,3		
	Total	52	8,8		
Total		591	100,0		

Fuente: elaboración propia

*Observaciones sobre los datos*

- Los datos muestran que **la mayoría de los encuestados (el 59,4%) tiene experiencia laboral**. Bien es verdad que la calidad de la misma es muy diferente: quitando el profesorado y los cargos de gestión, la experiencia más estable es la de los alumnos de formación ocupacional (los alumnos de “metodología didáctica”, “formación de formadores” y el “taller de empleo de jardinería” y de las familias sanitaria y de cocina y restauración de ciclos formativos, donde el nivel de edad es más elevado y como podremos comprobar al hablar de las razones de la formación, hay un colectivo que está en activo, pero carece de titulación para el desarrollo de la profesión.
- En la **categoría de “no”, con un 40,6%, figuran en su mayoría los estudiantes** que han seguido las enseñanzas lo más cercanas posibles a su tramo de edad y los alumnos de talleres de empleo y escuelas-taller que buscan en esta formación una capacitación mínima para acceder al mercado laboral por primera vez.

**Situación laboral**

Este ítem en la versión referida a alumnos contempla al menos siete categorías de respuesta prefijada y una opción abierta de “otros” para situar aquellas respuestas que no se corresponden con ninguna de las anteriores. Queremos resaltar la estructura de la pregunta porque la distribución de las respuestas obtenidas es como sigue:

TABLA 5.17

**VARIABLES IMPLICADAS EN LA INVESTIGACIÓN: SITUACIÓN LABORAL**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Paro	188	31,8	36,3	36,3
	Fijo indefinid	32	5,4	6,2	42,5
	Temporal dedi. completa	19	3,2	3,7	46,1
	Temporal parcial	31	5,2	6,0	52,1
	Prácticas	2	,3	,4	52,5
	Cont. aprendizaje	1	,2	,2	52,7
	Otros	245	41,5	47,3	100,0
	Total	518	87,6	100,0	
Perdidos	No contesta	23	3,9		
	No corresponde	49	8,3		
	Sistema	1	,2		
	Total	73	12,4		
Total		591	100,0		

Fuente: elaboración propia

*Observaciones sobre los datos:*

- Destacan sobre el resto **dos tipos de respuestas: las de los que están en paro, con un 36,3%**, seguramente de perfil mayoritario escolar, y las de los que han respondido “otros”, con un 47,3%. C
- Queremos creer que en esta última categoría se hallan incluidos, además de aquellos que trabajan y estudian, los que reciben formación en Talleres de Empleo ya que

por su misma categoría están vinculados a la misma con un contrato de formación que conlleva la percepción de un salario.

- Tal vez este ítem convenga reformularlo para futuros estudios, de manera que permita recoger claramente las situaciones analizadas.

### **Trabajo y formación**

Este ítem, además de proporcionarnos información, permite complementar y aclarar la obtenida en la pregunta anterior. Los datos que arroja son los siguientes:

TABLA 5.18

#### **VARIABLES IMPLICADAS EN LA INVESTIGACIÓN: COMBINA TRABAJO Y FORMACIÓN**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Solo estudia	420	71,1	77,6	77,6
	Trabaja y estudia	120	20,3	22,2	99,8
	Total	541	91,5	100,0	
Perdidos	No corresponde	50	8,5		
Total		591	100,0		

Fuente: elaboración propia

#### *Observaciones sobre los datos*

- Como decíamos anteriormente, estos datos completan los obtenidos en la pregunta anterior y permiten afirmar que la mayoría **de los encuestados, (el 77,6%) solo estudia**, y el resto (20,3%), estudia y trabaja.
- Sin embargo, el tiempo dedicado al trabajo hace que sea compatible con las labores académicas como podemos observar en el ítem siguiente.

### **Horas semanales dedicadas a trabajo y formación**

Esta cuestión es la última de la tanda referida a las variables socio-laborales-contextuales. Su interés se centra en ver la distribución horaria semanal entre trabajo y formación y, como apuntábamos anteriormente, nos permite cerrar el círculo en torno al perfil mayoritario. Las respuestas obtenidas son estas:

TABLA 5.19

#### **VARIABLES IMPLICADAS EN LA INVESTIGACIÓN: HORAS SEMANALES DE FORMACIÓN**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Menos de 8 horas semanales form.	21	3,6	3,9	4,1
	Entre 8 y 15 horas sem. form	47	8,0	8,7	12,8
	Entre 15 y 25 horas sem. for.	27	4,6	5,0	17,7
	Más de 25 horas seman. for.	445	75,3	82,3	100,0
Total		541	91,5	100,0	
Perdidos	No corresponde	50	8,5		
Total		591	100,0		

Fuente: elaboración propia

*Observaciones sobre los datos*

- Los resultados muestran que **la mayoría de los alumnos encuestados, (el 82,3%), dedica más de 25 horas a la semana a la formación.**
- Este dato nos permite afirmar que esa es su actividad principal, ya que una vez comprobados los horarios oficiales de materias, se ajustan a esta proporción.

Hasta aquí la descripción de las principales variables que identifican la muestra objeto de estudio. A partir de las mismas procederemos a analizar las relaciones más significativas entre algunas de ellas.

**2.4. Interrelación entre variables**

Siguiendo el orden descrito en el apartado anterior, hablaremos en primer lugar de la relación entre edad y titulación máxima.

*Interrelaciones edad-titulación máxima*

Esta comparación esperamos *nos ofrezca dos tipos de datos*: los referidos a la propia trayectoria vital y la adquisición de un mayor nivel de formación y aquellos otros donde la relación es inversa: colectivos de edad adulta con escasa formación y capacitación profesional. Estos últimos serían aquellos más vulnerables en el mercado laboral y máxime cuando la situación de desempleo es tan dura como la actual.

Los datos que hemos obtenido se recogen en la siguiente tabla:

TABLA 5.20

**VARIABLES IMPLICADAS EN LA INVESTIGACIÓN: RELACIÓN EDAD-TITULACIÓN MÁXIMA**

	N	Media	Desviación típica	Error típico	Intervalo de confianza para la media al 95%		Mínimo	Máximo
					Límite inferior	Límite superior		
Básica/examen ingreso	107	28,33	12,801	1,238	25,87	30,78	15	58
GESO	177	21,46	7,508	,564	20,35	22,58	16	54
Técnico/prueba nivel	69	27,86	9,897	1,191	25,48	30,23	18	50
Bachillerato	117	22,49	6,997	,647	21,21	23,77	17	53
Técnico superior	23	36,87	10,788	2,250	32,20	41,53	20	56
Diplomado	30	36,27	8,263	1,509	33,18	39,35	22	49
Licenciado	24	38,75	8,189	1,672	35,29	42,21	21	59
Postgrado, máster	3	36,67	9,713	5,608	12,54	60,79	26	45
Total	550	26,11	10,620	,453	25,22	27,00	15	59

Fuente: elaboración propia

*Observaciones sobre los datos*

- El primer lugar, con **un 32,1% lo ocupan los alumnos que tienen una titulación de graduado en ESO (GESO en la tabla)**. La puntuación media de 21,46 nos dice que en ese grupo se encuentran aquellos que han finalizado estos estudios y pasan a ciclos formativos en el tramo de edad regulado en la LOE y aquellos otros cuyo

techo es esa titulación. Al relacionarlo más tarde con la familia profesional podemos observar que los alumnos de Escuela-taller y Taller de oficios suelen rebasar el límite de edad y no así el de titulación, al utilizar la formación como una vía de capacitación para acceder al empleo.

- El **segundo lugar** lo ocupan los **titulados en bachillerato, con un 21,2%**. En un análisis más pormenorizado podemos observar cómo una parte de este perfil se encuentran cursando ciclos formativos de grado superior y otros pertenecen al grupo que ha cursado la capacitación para impartir formación: **“introducción a la metodología didáctica” y “formación de formadores”**, siendo esta titulación uno de los requisitos de acceso.
- Ligado a esta segunda modalidad (alumnos que cursan la **capacitación para impartir formación**), están los colectivos de **diplomados (5,4%), licenciados (4,3%), postgrado y máster (0,5%) y doctorado (0,2%)**.
- Por último mencionar el tercer lugar, que lo ocupan aquellos alumnos que tienen una titulación básica ó precisan realizar examen de ingreso. Este último perfil se encuentra vinculado a los talleres de empleo, escuelas taller y formación ocupacional para el empleo, siendo uno de los colectivos más vulnerables en cuanto a capacitación.

#### *Interrelaciones perfil profesional (alumno, profesor, director)-formación técnico profesional*

Teniendo en cuenta las salvedades especificadas al describir este ítem, y la frecuencia de respuesta obtenida, los datos se distribuyen como sigue:

TABLA 5.21

#### VARIABLES IMPLICADAS EN LA INVESTIGACIÓN: RELACIÓN PERFIL PROFESIONAL-FORMACIÓN TÉCNICO-PROFESIONAL

			For tec-prof						
			El total de horas es <100	Total horas for. entre 100 y 600	Total horas for. entre 600 Y 800	Total horas for. entre 800 Y 1.000	Total horas for. entre 1.000 Y 1.500	Total horas for. más de 2.000	Total
Grupo A,									
P, D	Alumno	Recuento	376	113	18	8	18	4	537
		% dentro de Grupo A, P, D	70,0%	21,0%	3,4%	1,5%	3,4%	,7%	100,0%
		Residuos corregidos	6,4	-4,5	-,4	-4,1	-1,8	-1,0	
	Profesor	Recuento	11	18	1	4	2	0	36
		% dentro de Grupo A, P, D	30,6%	50,0%	2,8%	11,1%	5,6%	,0%	100,0%
		Residuos corregidos	-4,7	3,9	-,2	3,7	,6	-,6	
	Director	Recuento	0	5	1	1	2	1	10
		% dentro de Grupo A, P, D	,0%	50,0%	10,0%	10,0%	20,0%	10,0%	100,0%
		Residuos corregidos	-4,5	2,0	1,2	1,7	2,7	3,2	
Total		Recuento	387	136	20	13	22	5	583
		% dentro de Grupo A, P, D	66,4%	23,3%	3,4%	2,2%	3,8%	,9%	100,0%

Fuente: elaboración propia

*Observaciones sobre los datos:*

- En relación con el colectivo **de alumnos, el porcentaje más elevado, con un 70%, ha recibido formación por debajo de las 100 horas** y como comentamos al hablar de las tipologías de respuestas, suelen coincidir los cursos realizados por centros y familias profesionales.
- Por lo que respecta al grupo **de profesores, la mitad ha recibido formación entre 100 y 600 horas**. Recordamos de nuevo los requisitos legales en número de horas para la percepción de sexenios en los trabajadores públicos. Queremos insistir una vez más en la dificultad de tipificar las respuestas y la falta de datos sobre fechas y denominación de la formación recibida.
- Por último, en el colectivo **de directores y coordinadores, la tendencia es la misma que en los profesores: un 50,0% responde haber recibido formación entre 100 y 600 horas**. Queremos comentar al respecto, la regulación sobre capacitación y elección de directores en los centros sostenidos con fondos públicos y que los datos no reflejan en cuanto a tipología de la formación.

*Interrelaciones perfil profesional (profesor, director)-formación pedagógica*

La formación pedagógica debería estar íntimamente relacionada con la metodología docente y sería deseable que pivotara en torno a **dos tipos: la ofrecida por las instituciones** encargadas de la misma como **un elemento de innovación docente y la demandada por los propios docentes** como una **necesidad prohibida** en el desarrollo de su tarea.

En la tabla siguiente se recogen las respuestas de profesores y directores:

TABLA 5.22

**VARIABLES IMPLICADAS EN LA INVESTIGACIÓN: RELACIÓN HORAS DE FORMACIÓN-COLECTIVO**

		For. peda.						
		El total de horas es <100	Total horas for. entre 100 y 600	Total horas for. entre 600 Y 800	Total horas for. entre 1.000 Y 1.500	Total horas for. más de 2.000	Total	
Grupo A,								
P, D	Profesor	Recuento	19	15	2	0	0	36
		% dentro de Grupo A, P, D	52,8%	41,7%	5,6%	,0%	,0%	100,0%
		Residuos corregidos	-,4	1,3	,8	-1,9	-1,9	
	Director	Recuento	6	2	0	1	1	10
		% dentro de Grupo A, P, D	60,0%	20,0%	,0%	10,0%	10,0%	100,0%
		Residuos corregidos	,4	-1,3	-,8	1,9	1,9	
Total		Recuento	25	17	2	1	1	46
		% dentro de Grupo A, P, D	54,3%	37,0%	4,3%	2,2%	2,2%	100,0%

Fuente: elaboración propia

*Observaciones sobre los datos:*

- Más de la mitad de los **profesores (el 52,8%)**, responde haber recibido **formación por debajo de 100 horas**.
- El segundo lugar, con un porcentaje también **significativo,(el 41,7%)** se sitúa en el tramo **entre las 100 y las 600 horas**.
- Entre ambas categorías suman la mayoría de los docentes, con un 94,5 %. Lo que nos permite afirmar que el tiempo dedicado a la formación es importante y forma parte de los intereses de los docentes.

**Interrelaciones experiencia laboral-situación laboral**

La experiencia laboral es un aspecto muy demandado en la mayoría de las empresas y un elemento significativo en la consolidación del perfil profesional. Por ello en condiciones económicas positivas es esperable que a mayor experiencia laboral, la situación laboral sea más óptima.

Los resultados de esta interrelación son los siguientes:

TABLA 5.23

**VARIABLES IMPLICADAS EN LA INVESTIGACIÓN: RELACIÓN EXPERIENCIA LABORAL-SITUACIÓN LABORAL**

Exp.Lab	Sí	Recuento	Sit. lab.						Total	
			Paro	Fijo indefinid	Temporali dedi.	Temporali completa	Temporali parcial	Cont. Prácticas		Cont. aprendizaje
			149	30	14	26	1	1	91	312
		% dentro de exp. lab.	47,8%	9,6%	4,5%	8,3%	,3%	,3%	29,2%	100,0%
		Residuos corregidos	6,6	4,0	1,2	2,8	-,3	,8	-10,1	
	No	Recuento	39	2	5	5	1	0	153	205
		% dentro de exp. lab.	19,0%	1,0%	2,4%	2,4%	,5%	,0%	74,6%	100,0%
		Residuos corregidos	-6,6	-4,0	-1,2	-2,8	,3	-,8	10,1	
Total		Recuento	188	32	19	31	2	1	244	517
		% dentro de exp. lab.	36,4%	6,2%	3,7%	6,0%	,4%	,2%	47,2%	100,0%

Fuente: elaboración propia

*Observaciones sobre los datos:*

- Tomando como referencia aquellos sujetos **que afirman poseer experiencia laboral**, el porcentaje más elevado, **el 47,8% se encuentra en situación de desempleo**. Sin embargo este dato puede deberse a las exigencias de la propia formación, incluida la dificultad de compatibilizar horarios.
- La segunda categoría más significativa es la de “otros” y en ella creemos están situados aquellos sujetos que desarrollan algún tipo de actividad laboral de fines de semana o de temporada. De hecho durante la recogida de datos algunos alumnos lo manifestaban como ayuda en los pequeños negocios familiares, cuando así eran las circunstancias o en temporadas altas.
- Entre los que han afirmado no poseer experiencia laboral, además de la categoría “otros” ya comentada, que aparece como la de mayor frecuencia, el porcentaje más elevado, con un 19% se encuentra en paro.

- Queremos una vez más hacer hincapié en el hecho de que al referirnos a la edad, aquellos estudiantes más jóvenes, que además era el colectivo más significativo habían seguido una trayectoria académica continua y esperaban que la misma les facilitara el acceso al trabajo, como podremos observar al hablar de las razones en el punto siguiente.

### Resumen de los estadísticos utilizados

Para finalizar este primer apartado de las características generales de la muestra, queremos incluir el cuadro-resumen de todos los estadísticos analizados.

#### EDAD

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter-grupos	16043,580	8	2005,44	23,679	,000
Intra-grupos	45902,986	542	8		
Total	61946,566	550	84,692		

#### EDAD

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter-grupos	16019,685	7	2288,52	27,022	,000
Intra-grupos	45902,986	542	6		
Total	61922,671	549	84,692		

#### PRUEBAS DE CHI-CUADRADO

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,617 <sup>a</sup>	3	,085
Razón de verosimilitudes	5,158	3	,161
Asociación lineal por lineal	5,531	1	,019
N de casos válidos	45		

<sup>a</sup>. 6 casillas (75,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,18.

#### PRUEBAS DE CHI-CUADRADO

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	106,522 <sup>a</sup>	6	,000
Razón de verosimilitudes	113,084	6	,000
Asociación lineal por lineal	92,447	1	,000
N de casos válidos	517		

<sup>a</sup>. 4 casillas (28,6%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,40.

Hasta aquí hemos recogido las variables generales que determinan la muestra. En el apartado siguiente nos detendremos en las que están relacionadas con el programa

### 3. RESULTADOS DEL PROGRAMA

Siguiendo el índice del cuestionario, hablaremos de tres aspectos: variables generales relacionadas con el programa, variables relacionadas con el diseño y el desarrollo del programa y variables relacionadas con los resultados del programa.

#### 3.1. Variables generales relacionadas con el programa

El primero de los apartados hace referencia a las variables generales relacionadas con el programa y por eso la cuestión esencial se centra en *las razones por las que realiza*.

A la hora de tratar las respuestas, hemos incluido todas las frecuencias en dos grandes grupos: lo que opinan los alumnos y lo que opinan los docentes, referenciando en este último grupo también las respuestas de coordinadores y directores, puesto que comparten también la labor docente.

Los resultados están recogidos en las tablas siguientes.

TABLA 5.24

#### VARIABLES IMPLICADAS EN LA INVESTIGACIÓN: RAZONES DADAS POR LOS PROFESORES

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Mejorar nivel conocimientos	14	2,4	29,2	29,2
	Intercambio experiencias	1	,2	2,1	31,3
	Aumentar mi seguridad como profesional	2	,3	4,2	35,4
	Favorecer promoción profesional	3	,5	6,3	41,7
	Adquirir recursos e instrumentos de desarrollo prof.	3	,5	6,3	47,9
	Aumentar calidad práctica prof.	7	1,2	14,6	62,5
	Conseguir un título	8	1,4	16,7	79,2
	Conseguir un trabajo	10	1,7	20,8	100,0
	Total	48	8,1	100,0	
Perdidos	No contesta	1	,2		
	No corresponde	542	91,7		
	Total	543	91,9		
Total		591	100,0		

Fuente: elaboración propia

#### Observaciones sobre los datos: razones dadas por los profesores:

- Se sitúa en primer lugar, con un **29,2%**, “**mejorar el nivel de conocimientos**”, seguida de “**conseguir un trabajo**”, con un **20,8 %** y “conseguir un título”, con un **14,6 %**.
- En el lado contrario, las que obtienen menor frecuencia son: “**intercambiar experiencias**” (2,1%), “**favorecer la promoción profesional**” (6,3%) y “adquirir recursos e instrumentos de **desarrollo profesional**” (6,3%).

TABLA 5.25

## VARIABLES IMPLICADAS EN LA INVESTIGACIÓN: RAZONES DADAS POR LOS ALUMNOS

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Mejorar nivel conocimientos	146	24,7	27,0	27,0
	Intercambio experiencias	6	1,0	1,1	28,1
	Aumentar mi seguridad como profesional	19	3,2	3,5	31,7
	Favorecer promoción profesional	43	7,3	8,0	39,6
	Adquirir recursos e instrumentos de desarrollo prof.	53	9,0	9,8	49,4
	Aumentar calidad práctica prof.	8	1,4	1,5	50,9
	Conseguir un título	104	17,6	19,3	70,2
	Conseguir un trabajo	152	25,7	28,1	98,3
	Otros	9	1,5	1,7	100,0
	Total	540	91,4	100,0	
Perdidos	No contesta	2	,3		
	No corresponde	49	8,3		
	Total	51	8,6		
Total		591	100,0		

Fuente: elaboración propia

*Observaciones sobre los datos: razones dadas **por los alumnos**:*

- Los tres primeros puestos los ocupan las siguientes: “**conseguir un trabajo**” (28,1%), “mejorar el nivel de conocimientos” (27,0%) y “conseguir un título” (19,3%).
- Y las tres menos elegidas: “intercambio de experiencias” (1,1%), “aumentar la calidad de la práctica docente” (1,5%), y “aumentar mi seguridad como profesional” (3,5%).

Revisando las opiniones de ambos colectivos, podemos extraer lo siguiente:

- Dentro de los **aspectos más elegidos, ambos colectivos coinciden** en los mismos, con la única diferencia de que los profesores sitúan en primer lugar “mejorar el nivel de conocimientos” y los alumnos “conseguir un trabajo”. Esta concordancia en la forma de ver la tarea debería repercutir directamente en el desarrollo de la misma, siempre y cuando las expectativas de ambos colectivos se vean reconocidas.
- Por lo que respecta **a las menos valoradas, ambos colectivos coinciden también** en que es la más alejada de sus intereses. En una primera reflexión al respecto, podemos afirmar que la relación de este indicador con la metodología debería ser significativa, al entender que “aprender de los otros” y “con los otros” no es un aspecto valorado.
- Finalmente, queremos hacer una breve referencia a la segunda y tercera razón dadas por los profesores, con el mismo porcentaje (6,3%) “favorecer la promoción profesional” y “adquirir recursos e instrumentos de desarrollo profesional”. Una de las funciones de la formación es favorecer la promoción profesional, al menos la que va dirigida a profesionales. Si, como acabamos de comentar está entre las menos elegidas, implica que los usuarios de la misma, aún no tienen un recorrido profesional significativo, o no les ha aportado el plus de valor esperado.

### 3.2. Variables relacionadas con el diseño y el desarrollo del programa

Dentro de las variables relacionadas con el diseño y el desarrollo del programa hablaremos de la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje, el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje, el estilo del profesor y el contexto de aprendizaje.

#### 3.2.1. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje

Dentro de este apartado se referencian siete ítems que recogen lo esencial de las estrategias metodológicas utilizadas en clase, con especial referencia a las diversas modalidades de trabajo: individual o en grupo, la realización de diversos tipos de actividades o el predominio de cuestiones teóricas y prácticas.

Como puede verse en los cuestionarios adjuntos, las opciones de respuesta son cinco, correspondiendo el 1 a la opción peor y el 5 a la puntuación máxima.

A la hora de tabular las respuestas, y teniendo en cuenta todos estos aspectos, hemos considerado la puntuación media, que junto a la desviación típica nos ofrece una visión más completa.

Así mismo y con el fin de ver las posibles diferencias entre todos los alumnos consultados, hemos organizado los datos por tipo de enseñanza ( formación profesional y ocupacional) y dentro de cada una por familias y tipologías de formación.

Para facilitar la lectura y análisis de los datos hemos querido incluir una tabla de centros y especialidades.

TABLA 5.26

#### RELACIÓN DE CENTROS Y ESPECIALIDADES QUE COMPONEN LA MUESTRA

Denominación del centro	Familia profesional	Ciclos formativos de grado medio	Ciclos formativos de grado superior
IES Valle del Tiétar (Arenas de San Pedro)	Electricidad y Electrónica (ELE)	Equipos Electrónicos de Consumo	
IES Eulogio Florentino Sanz (Arévalo)	Administración (ADG)	Gestión Administrativa	Administración y Finanzas
Colegio Diocesano Asunción de Nuestra Señora (Ávila)	- Administración (ADG) - Comercio y Marketing (COM) - Informática (INF)	- Gestión Administrativa - Comercio	Administración y Sistemas Informáticos
Centro Específico de Formación Profesional (Ávila)	- Actividades Físicas y Deportivas (AFD) - Servicios Socioculturales y a la Comunidad (SSC) - Imagen Personal (IMP)	- Conducción de actividades Físico-Deportivas en el Medio Natural - Atención Socio-sanitaria - Peluquería	- Animación de Actividades Físicas y Deportivas - Educación Infantil
IES Isabel de Castilla (Ávila)	Sanidad (SAN)	Cuidados Auxiliares de Enfermería	Salud Ambiental
IES Jorge Santayana (Ávila)	Hostelería y Turismo (HOT)	- Técnico de Cocina y Gastronomía - Técnico de Servicios de Restauración	Restauración

TABLA 5.26 (continuación)

## RELACIÓN DE CENTROS Y ESPECIALIDADES QUE COMPONEN LA MUESTRA

IES Vasco De La Zarza (Ávila)	- Edificación y Obra Civil (EOC) - Electricidad y Electrónica (ELE) - Mantenimiento y Servicios a la Producción (IMA)	- Acabados de construcción - Equipos Electrónicos de Consumo - Equipos e Instalaciones Electrónicas - Instalación y Mantenimiento - Electromecánica de Maquinaria y Conducción de Líneas	- Desarrollo y aplicación de proyectos de construcción. Realización y planes de obra. - Sistemas de regulación y control automáticos - Sistemas de telecomunicación e informáticos - Prevención de riesgos profesionales Mantenimiento de equipo industrial
Colegio Diocesano Juan XXIII (La Serrada)	- Electricidad y Elect. (ELE) - Mantenimiento de Vehículos (TMV) Autopropulsados	- Equipos Electrónicos de Consumo - Electrónica de Vehículos	
<b>Denominación del centro</b>	<b>Tipología</b>	<b>Formación</b>	<b>Especialidades</b>
Centro Provincial de Formación Ocupacional (Ávila)	Público (Gerencia Provincial del Servicio Público de Empleo)	- Formación profesional para el empleo - Formación en alternancia	Jardinería, Electrónica, Electricidad, Fontanería y Calefacción
Process Control Centro de Formación S.L. (Ávila)	- Privado - Centro Colaborador	Formación profesional para el empleo	Docencia e Investigación (Formador Ocupacional)
Centro Nacional de Formación Profesional Ocupacional El Espinar (El Espinar. Segovia)	Público (Servicio Público de Empleo Estatal. Red Nacional de Centros)	- Formación para el empleo - Perfeccionamiento técnico	Docencia e Investigación
Escuela Taller Adaja II y Taller de Empleo Antiguo Matadero IV (Ávila)	Público (Ayuntamiento)	Formación en alternancia	- Albañilería - Pavimentación y Adoquinado - Jardinería
Centro Comarca de Madrigal II (Madrigal)	Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Madrigal	Taller de empleo	- Pintura - Instalador de Sistemas de Energía Solar Térmica - Viticultura

Fuente: elaboración propia

Estas circunstancias han hecho que las tablas donde se recogen los datos y que mostramos a continuación sean muy extensas.

TABLA 5.27

## VARIABLES IMPLICADAS EN LA INVESTIGACIÓN: PLANIFICACIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE SEGÚN FAMILIAS PROFESIONALES Y TIPOLOGÍA DE LA FORMACIÓN

		Intervalo de confianza para la media al 95%							
		N	Media	Desviación típica	Error típico	Límite inferior	Límite superior	Mínimo	Máximo
Plan. AI	Actividades Físicas y Deportivas								
	Admón y Gestión	74	2,84	1,135	,132	2,57	3,10	1	5
	Comercio y Marketing	15	3,07	1,033	,267	2,49	3,64	1	5

TABLA 5.27 (continuación)

**VARIABLES IMPLICADAS EN LA INVESTIGACIÓN: PLANIFICACIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE SEGÚN FAMILIAS PROFESIONALES Y TIPOLOGÍA DE LA FORMACIÓN**

	N	Media	Desviación típica	Error típico	Intervalo de confianza para la media al 95%		Mínimo	Máximo
					Límite inferior	Límite superior		
Edificación y Obra Civil	2	1,00	,000	,000	1,00	1,00	1	1
PCPI	44	3,07	1,021	,154	2,76	3,38	1	5
Hostelería, Turismo y Cocina	26	3,46	,582	,114	3,23	3,70	3	5
Imagen Personal	36	3,08	1,519	,253	2,57	3,60	1	5
Informática y Comunica	16	3,06	,998	,249	2,53	3,59	1	4
Sanidad	80	3,25	1,037	,116	3,02	3,48	1	5
Servicios Sociocul. y a la Comunidad	59	4,15	,997	,130	3,89	4,41	2	5
Transporte y Mantenimiento vehículo	32	2,50	1,016	,180	2,13	2,87	1	5
Electrónica y electricidad (formación para empleo)	15	3,00	1,000	,258	2,45	3,55	2	5
Taller de Pintura	5	4,00	,707	,316	3,12	4,88	3	5
Instalación de Placas So	8	3,63	,518	,183	3,19	4,06	3	4
Taller de Jardinería	14	3,21	1,477	,395	2,36	4,07	1	5
Taller de Albañilería	11	3,00	1,549	,467	1,96	4,04	1	5
Formador Ocupacional	15	4,67	,488	,126	4,40	4,94	4	5
Metodología Didáctica	5	3,60	1,140	,510	2,18	5,02	2	5
Electric y Electrón. Sist. de Regul y Control Automáticos	8	3,38	1,188	,420	2,38	4,37	2	5
Electric y Electon. Sist. De Telecom. e Informáticos.	8	2,38	,744	,263	1,75	3,00	1	3 5
Host y Turis. Restaurac.	13	3,54	,776	,215	3,07	4,01	2	
Instal. y Mantenim. Prevención Riesgos.	10	2,40	,843	,267	1,80	3,00	1	3
Instal. y Mantenim., de Equipo Industrial	8	3,75	,707	,250	3,16	4,34	3	5
<b>Total</b>	<b>534</b>	<b>3,27</b>	<b>1,170</b>	<b>,051</b>	<b>3,17</b>	<b>3,37</b>	<b>1</b>	<b>5</b>

Fuente: elaboración propia

**Observaciones sobre los datos:**

- En primer lugar, queremos hacer *una salvedad*, en cuanto al comentario de los datos, que utilizaremos para todos los que se recogen en este apartado, por parecernos que facilita la localización y análisis de los mismos. Hemos *seleccionado las puntuaciones medias más elevadas* del total de los datos, además de las puntuaciones medias más elevadas por tipo de enseñanza: formación profesional y formación ocupacional y las hemos subrayado en *el texto*. De igual modo hemos *seleccionado las puntuaciones medias más bajas en ambos colectivos y las hemos subrayado*. Por último, hemos querido significar el resumen total de los datos donde pueden apreciarse los sumatorios de todos los estadísticos.

- Las **puntuaciones medias más elevadas** se encuentran en el colectivo de **formación ocupacional** y más concretamente en los alumnos del curso del mismo nombre **“Formador Ocupacional”, con un 4,67.**
- Le siguen las obtenidas por los alumnos de “Servicios Socioculturales y a la Comunidad” con una media de 4,15 y en tercer lugar se sitúan los que cursan “actividades físicas y deportivas” con un 3,8
- En el extremo opuesto, con la **puntuación más baja** de todas están los alumnos de **“edificación y obra Civil”, con una media de 1,00** y la siguiente sería la correspondiente a los de “Instalación y Mantenimiento, Prevención de Riesgos Profesionales con una media de 2,4.
- Finalmente, y recopilando todos los datos, podemos afirmar que en el aula de la especialidad de Edificación y Obra Civil tal vez tengan una puntuación tan baja las estrategias metodológicas porque al tratarse de un grupo tan reducido (en el momento de recogida de datos solamente había en el aula dos alumnos y el grupo completo lo componen cinco) hay algunas modalidades que difícilmente se pueden poner en práctica.
- Por lo que respecta al grupo de puntuaciones más elevadas, los alumnos de “Formador Ocupacional”, entre los contenidos de su formación tiene un lugar destacado la metodología y dentro de ella, la planificación de la formación. A este aspecto hay que añadir que en el momento de recogida de los datos, el curso ha estado iniciado y la información sobre los contenidos del mismo respecto a la planificación de la información era materia conocida por los alumnos.
- Para concluir este apartado, queremos mencionar que de todos los resultados obtenidos, destacan por encima del resto los alumnos de esta especialidad. Por ello y teniendo en cuenta su perfil como futuros expertos formadores, dedicaremos un apartado específico a comentar sus resultados y analizar la relación con el resto de los grupos estudiados.

### 3.2.2. Desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje

Las cuestiones relativas a la puesta en práctica del proceso de aprendizaje son siete al igual que en el apartado anterior y abarcan las cuestiones de las relaciones en el aula y la adaptación del proceso de aprendizaje a las características específicas de los alumnos. Para la organización de las respuestas se ha seguido el mismo proceso que en el apartado anterior y los resultados son los siguientes:

TABLA 5.28

**VARIABLES IMPLICADAS EN LA INVESTIGACIÓN: DESARROLLO DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE SEGÚN FAMILIAS PROFESIONALES Y TIPOLOGÍA DE LA FORMACIÓN**

		N	Media	Desviación típica	Intervalo de confianza para la media al 95%			Mínimo	Máximo
					Error típico	Límite inferior	Límite superior		
Des. Al	Actividades físicas y deportivas	29	3,59	1,211	,225	3,13	4,05	1	5
	Administración y gestión	73	3,30	1,102	,129	3,04	3,56	1	5
	Comercio y marketing	15	3,33	,900	,232	2,84	3,83	1	5
	Edificación y obra civil	2	1,50	,707	,500	-4,85	7,85	1	2

TABLA 5.28 (continuación)

**VARIABLES IMPLICADAS EN LA INVESTIGACIÓN: DESARROLLO DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE SEGÚN FAMILIAS PROFESIONALES Y TIPOLOGÍA DE LA FORMACIÓN**

	N	Media	Desviación típica	Intervalo de confianza para la media al 95%				
				Error típico	Límite inferior	Límite superior	Mínimo	Máximo
PCPI	43	3,14	1,146	,175	2,79	3,49	1	5
Hostelería y turismo cocina	26	3,12	,864	,169	2,77	3,46	2	5
Imagen personal	36	3,72	1,085	,181	3,36	4,09	2	5
Informática y comunicaciones	17	3,71	,588	,143	3,40	4,01	3	5
Sanidad	80	3,46	1,179	,132	3,20	3,72	1	5
Servicios socioculturales y a la comunidad	58	3,88	,900	,118	3,64	4,12	1	5
Trasporte y mantenimiento vehículos	32	3,03	1,062	,188	2,65	3,41	1	5
Electrónica y Electricidad	13	2,85	,987	,274	2,25	3,44	1	5
Taller de pintura	5	4,20	,447	,200	3,64	4,76	4	5
Instalación de Placas Solares	8	4,75	,463	,164	4,36	5,14	4	5
Taller de Jardinería	15	3,40	1,298	,335	2,68	4,12	1	5
Taller de Albañilería	11	3,73	1,348	,407	2,82	4,63	1	5
Formador ocupacional	15	4,27	,704	,182	3,88	4,66	3	5
Metodología Didáctica	5	4,20	,447	,200	3,64	4,76	4	5
Electricidad y electrónica, sistemas de regulación y control automáticos	8	2,50	,756	,267	1,87	3,13	1	3
Electricidad y electrónica, sistemas de telecomunicación e informáticos	8	2,38	1,188	,420	1,38	3,37	1	4
Hostelería y turismo restauración	13	3,85	1,281	,355	3,07	4,62	1	5
Instalación y mantenimiento, prevención riesgos profesionales	10	3,60	1,075	,340	2,83	4,37	1	5
Instalación y mantenimiento, mantenimiento de equipo industrial	8	4,00	,926	,327	3,23	4,77	3	5
<b>Total</b>	<b>530</b>	<b>3,47</b>	<b>1,115</b>	<b>,048</b>	<b>3,38</b>	<b>3,57</b>	<b>1</b>	<b>5</b>

Fuente: elaboración propia

**Observaciones sobre los datos:**

- Las **puntuaciones más altas** se encuentran en las siguientes enseñanzas: **“Instalación de placas solares”** con una puntuación **media de 4,75**, **“Formador Ocupacional”** con un **4,27**. Le sigue “instalación y mantenimiento, mantenimiento de equipo industrial”, con un 4 y “servicios socio-culturales y a la comunidad”, con un 3,88. En una escala de 1 a 5 todas están por encima de la media.
- En el extremo opuesto se hallan las siguientes: **“Edificación y Obra Civil”**, con un **1,50**, “Electricidad y electrónica, sistemas de telecomunicaciones e informáticos”, con una media de 2,38 y el curso de formación para el empleo de “Electrónica y electricidad”, del centro provincial del Servicio de Empleo, con un 2,85.

- Como *conclusión* general de este apartado queremos señalar que a la hora de *valorar el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje, y las relaciones dentro del aula, las puntuaciones más elevadas se encuentran en la formación ocupacional*, destacando en lo va a ser una constante, los alumnos del curso de “Formador Ocupacional” y los de “Instalación de Placas Solares”. Dentro de la modalidad de ciclos formativos, destaca la puntuación de “Edificación y Obra Civil”, como el apartado anterior. Por eso queremos incidir de nuevo en que al ser solamente dos alumnos, resulta difícil valorar la interrelación y el uso de recursos. Una característica específica de este tipo de formación es la menor duración de la misma y el perfil más heterogéneo del alumnado, que tal vez ayude a explicar algunas diferencias.

### 3.2.3. El estilo del profesor

Este apartado lo componen tres cuestiones, de las cuales dos hacen referencia a un estilo docente negativo y autoritario y una a la competencia del mismo.

Para poder realizar el cómputo final y la puntuación media, se ha tomado como referencia la puntuación relativa a la competencia de los profesores.

Una vez hecha esta salvedad, los resultados obtenidos se presentan en la siguiente tabla:

TABLA 5.29

#### VARIABLES IMPLICADAS EN LA INVESTIGACIÓN: ESTILO DE PROFESOR SEGÚN FAMILIAS PROFESIONALES Y TIPOLOGÍA DE LA FORMACIÓN

	N	Media	Desviación típica	Error típico	Intervalo de confianza para la media al 95%		Mínimo	Máximo
					Límite inferior	Límite superior		
Est. Pra. Actividades físicas y deportivas	30	3,70	,952	,174	3,34	4,06	2	5
Administración y gestión	73	3,38	,844	,099	3,19	3,58	1	5
Comercio y márketing	15	3,73	1,033	,267	3,16	4,31	1	5
Edificación y obra civil	2	3,50	2,121	1,500	-15,56	22,56	2	5
PCPI	44	3,30	1,153	,174	2,94	3,65	1	5
Hostelería y turismo cocina	26	2,96	,824	,162	2,63	3,29	1	4
Imagen personal	36	3,33	1,352	,225	2,88	3,79	2	5
Informática y comunicaciones	17	4,35	,702	,170	3,99	4,71	3	5
Sanidad	80	3,70	1,184	,132	3,44	3,96	1	5
Servicios socioculturales y a la comunidad	60	3,83	,867	,112	3,61	4,06	2	5
Trasporte y mantenimiento vehículos	32	3,28	1,023	,181	2,91	3,65	1	5
Electrónica y Electricidad	14	4,07	1,269	,339	3,34	4,80	2	5
Taller de Pintura	5	4,80	,447	,200	4,24	5,36	4	5
Instalación de Placas Solares	8	5,00	,000	,000	5,00	5,00	5	5
Taller de Jardinería	16	3,88	1,500	,375	3,08	4,67	1	5
Taller de Albañilería	11	4,09	,701	,211	3,62	4,56	3	5
Formador Ocupacional	15	4,73	,458	,118	4,48	4,99	4	5
Metodología Didáctica	5	4,20	,447	,200	3,64	4,76	4	5
Electricidad y electrónica, sistemas de regulación y control automáticos	8	2,88	,991	,350	2,05	3,70	2	5

TABLA 5.29 (continuación)

**VARIABLES IMPLICADAS EN LA INVESTIGACIÓN: ESTILO DE PROFESOR SEGÚN FAMILIAS PROFESIONALES Y TIPOLOGÍA DE LA FORMACIÓN**

	N	Media	Desviación típica	Intervalo de confianza para la media al 95%				
				Error típico	Límite inferior	Límite superior	Mínimo Máximo	
Electricidad y electrónica, sistemas de telecomunicación e informáticos	8	3,25	,886	,313	2,51	3,99	2	5
Hostelería y turismo restauración	13	3,77	1,235	,343	3,02	4,52	2	
Instalación y mantenimiento, prevención riesgos profesionales	11	3,91	,944	,285	3,27	4,54	2	
Instalación y mantenimiento, mantenimiento de equipo industrial	8	3,00	1,195	,423	2,00	4,00	1	
<b>Total</b>	<b>537</b>	<b>3,64</b>	<b>1,095</b>	<b>,047</b>	<b>3,54</b>	<b>3,73</b>	<b>1</b>	

Fuente: elaboración propia

*Observaciones sobre los datos:*

- Las **puntuaciones más altas** se encuentran en las siguientes enseñanzas: **“Instalación de Placas Solares”**, con un **5**, que además es la **puntuación más altas de esta categoría**, seguida del **“Taller de empleo de Pintura”**, con un **4,8**, ambas del **Centro de Madrigal** y en tercer lugar se sitúa la de **“Formador Ocupacional”** con un **4,73**. En lo referente a la formación ocupacional, destaca **“Informática y Comunicaciones”** del Colegio Diocesano, con un **4,35** de media y **“Servicios Socioculturales y a la Comunidad”** del Centro de Especialidades, con un **3,83**.
- En el extremo opuesto se encuentran **“electricidad y electrónica”**, con **2,88**, la puntuación más baja y **“Hostelería, Turismo y Cocina”** con una **media de 2,96**
- Queremos *destacar* sobre todo *dos aspectos*: las puntuaciones *más elevadas* se concentran en los alumnos de *Formación Ocupacional*, que como iremos viendo en los sucesivos apartados se irá convirtiendo en la tendencia. Y el segundo, que lo que *se valoraba* en este apartado era *si los docentes eran competentes* y *todas las puntuaciones están por encima de la media*. Este nivel de satisfacción se manifiesta de nuevo al hablar de la evaluación.

Al hilo de estos datos queremos recordar la preocupación que se ha desarrollado en los últimos años en torno a la formación de profesores y formadores quedando recogidas en el documento de la Comisión Europea (2005) titulado Principios Comunes Europeos para las Competencias y Cualificaciones del Profesorado en los siguientes términos:

- Alta cualificación, manifestada como sigue: “todos los docentes deben ser graduados de instituciones de educación superior; todos los docentes deben contar con amplios conocimientos de las materias que imparten, buenos conocimientos pedagógicos, las capacidades y competencias necesarias para orientar y apoyar a sus alumnos y comprender la dimensión social y cultural de la educación” (Tejada, 2013).

- Aprendizaje permanente: para conseguirlo las administraciones deberán apoyar su desarrollo profesional.
- Movilidad: conocer y formarse en otros contextos y países
- Colaboración: tanto entre instituciones como dentro de las mismas entre todos los agentes educativos.

De todas ellas, entre los profesores consultados, la movilidad, junto al perfil investigador aparecen como el mayor talón de Aquiles según muestran los resultados obtenidos.

### 3.2.4. El contexto del aprendizaje

Bajo este epígrafe se engloban dos cuestiones relativas a los medios y recursos didácticos. Al igual que los anteriores, las opciones de respuesta van de 1 a 5 y hemos seleccionado las condiciones óptimas del aula. Los resultados quedan recogidos en la tabla siguiente:

TABLA 5.30

#### VARIABLES IMPLICADAS EN LA INVESTIGACIÓN: CONTEXTO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE SEGÚN FAMILIAS PROFESIONALES Y TIPOLOGÍA DE LA FORMACIÓN

	N	Media	Desviación típica	Error típico	Intervalo de confianza para la media al 95%		Mínimo	Máximo
					Límite inferior	Límite superior		
Des. Al								
Actividades físicas y deportivas	30	3,80	,997	,182	3,43	4,17	1	5
Administración y gestión	74	2,61	1,168	,136	2,34	2,88	1	5
Comercio y márketing	15	2,73	1,163	,300	2,09	3,38	1	5
Edificación y obra civil	2	5,00	,000	,000	5,00	5,00	5	5
PCPI	43	3,02	1,282	,195	2,63	3,42	1	5
Hostelería y turismo cocina	26	2,92	1,294	,254	2,40	3,45	1	5
Imagen personal	36	2,19	1,653	,276	1,64	2,75	1	5
Informática y comunicaciones	17	3,47	1,281	,311	2,81	4,13	1	5
Sanidad	81	2,95	1,341	,149	2,65	3,25	1	5
Servicios socioculturales y a la comunidad	60	3,93	,989	,128	3,68	4,19	1	5
Trasporte y mantenimiento vehículos	32	2,78	1,338	,236	2,30	3,26	1	5
Electrónica y Electricidad	14	3,57	1,342	,359	2,80	4,35	2	5
Taller de Pintura	5	1,80	,837	,374	,76	2,84	1	3
Instalación de Placas Solares	7	2,57	,787	,297	1,84	3,30	1	3
Taller de Jardinería	15	4,53	1,060	,274	3,95	5,12	1	5
Taller de Albañilería	10	4,40	,843	,267	3,80	5,00	3	5
Formador Ocupacional	15	3,13	,743	,192	2,72	3,54	1	4
Metodología Didáctica	5	3,00	1,000	,447	1,76	4,24	2	4
Electricidad y electrónica, sistemas de regulación y control automáticos	8	3,50	,535	,189	3,05	3,95	3	4
Electricidad y electrónica, sistemas de telecomunicación e informáticos	8	3,13	,641	,227	2,59	3,66	2	4
Hostelería y turismo restauración	13	3,15	1,345	,373	2,34	3,97	1	5

TABLA 5.30 (continuación)

**VARIABLES IMPLICADAS EN LA INVESTIGACIÓN: CONTEXTO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE SEGÚN FAMILIAS PROFESIONALES Y TIPOLOGÍA DE LA FORMACIÓN**

	N	Media	Desviación típica	Error típico	Intervalo de confianza para la media al 95%		Mínimo	Máximo
					Límite inferior	Límite superior		
Instalación y mantenimiento, prevención riesgos profesionales	11	3,36	1,027	,310	2,67	4,05	1	5
Instalación y mantenimiento, mantenimiento de equipo industrial	8	4,25	,707	,250	3,66	4,84	3	5
<b>Total</b>	<b>535</b>	<b>3,14</b>	<b>1,324</b>	<b>,057</b>	<b>3,03</b>	<b>3,26</b>	<b>1</b>	<b>5</b>

Fuente: elaboración propia

*Observaciones sobre los datos:*

- Las puntuaciones **medias más elevadas** se encuentran en las siguientes enseñanzas: **“Edificación y Obra Civil”, con un 5,** y los dos **“Talleres de Empleo del Ayuntamiento, Jardinería y Albañilería”, con un 4,5 y 4,40** respectivamente.
- En las categorías **más bajas**, el primer lugar lo ocupa el **“Taller de Pintura”, con un 1,80**, y las familias profesionales de **“Imagen Personal” con 2,19** y **“Comercio y Marketing”, con 2,73**.
- Queremos destacar sobre los datos obtenidos los siguientes aspectos: en primer lugar, la puntuación más alta de los alumnos de “Edificación y Obra Civil”, máxime cuando hasta ahora se han significado por *obtener puntuaciones muy bajas*. Este aspecto llama la atención *además por la tipología de los estudios*: gran parte de sus prácticas las realizan en el medio abierto y además a menudo, en palabras de sus profesores, realizan salidas como complemento de la formación. El aula donde se realiza la formación, como puede comprobarse en el informe sobre los centros, tiene buenas condiciones de luminosidad, pero está dentro de los estándares de las aulas de teoría.
- En cuanto a las puntuaciones de los Talleres de empleo de “Albañilería y Jardinería”, su nivel de satisfacción con las instalaciones puede comprobarse en el mismo centro por la amplitud de los espacios y porque además de *participar en la restauración de edificios civiles y religiosos* en la ciudad, son parte *activa en la restauración de su propio edificio*. Situación similar se puede ver en los alumnos de jardinería que son los encargados de adornar y mantener parques y jardines públicos, además de los que se encuentran en su centro.
- En el lado opuesto queremos mencionar en relación con las puntuaciones más bajas, el caso de “Imagen personal”, que, según la percepción de los estudiantes, *no llega a la media y es uno de los centros más modernos de la provincia*. De hecho las instalaciones de imagen personal *son muy apreciadas por los ciudadanos* de la ciudad que acuden allí a *realizarse algunos tratamientos más especializados*, que no existen en otros establecimientos por la baja demanda, y allí sí pues forman parte de las áreas de aprendizaje.

### 3.3. Variables relacionadas con los resultados del programa

El último apartado sobre datos del programa es el que vamos a abordar ahora y sigue el orden lógico del proceso de enseñanza-aprendizaje: planificación, desarrollo y evaluación. Hemos hablado de las dos primeras y ahora vamos a referirnos a la última fase.

#### 3.3.1. La evaluación

TABLA 5.31

#### VARIABLES IMPLICADAS EN LA INVESTIGACIÓN: EVALUACIÓN DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE SEGÚN FAMILIAS PROFESIONALES Y TIPOLOGÍA DE LA FORMACIÓN

	N	Media	Desviación típica	Error típico	Intervalo de confianza para la media al 95%		Mínimo	Máximo
					Límite inferior	Límite superior		
Resu. Al Actividades físicas y deportivas	30	3,17	,648	,118	2,92	3,41	2	4
Administración y gestión	72	3,40	,763	,090	3,22	3,58	1	5
Comercio y márketing	15	3,60	,737	,190	3,19	4,01	3	5
Edificación y obra civil	2	3,50	,707	,500	-2,85	9,85	3	4
PCPI	42	3,40	1,106	,171	3,06	3,75	1	5
Hostelería y turismo cocina	26	3,27	,919	,180	2,90	3,64	1	5
Imagen personal	36	3,86	1,334	,222	3,41	4,31	2	5
Informática y comunicaciones	17	3,41	1,064	,258	2,86	3,96	1	5
Sanidad	81	3,68	,998	,111	3,46	3,90	1	5
Servicios socioculturales y a la comunidad	60	4,32	,792	,102	4,11	4,52	2	5
Trasporte y mantenimiento vehículos	32	3,44	,759	,134	3,16	3,71	2	5
Electrónica y Electricidad	15	3,60	,828	,214	3,14	4,06	2	5
Taller de Pintura	5	4,80	,447	,200	4,24	5,36	4	5
Instalación de Placas Solares	7	5,00	,000	,000	5,00	5,00	5	5
Taller de Jardinería	15	3,60	1,404	,363	2,82	4,38	1	5
Taller de Albañilería	10	4,30	,675	,213	3,82	4,78	3	5
Formador Ocupacional	15	4,13	,990	,256	3,58	4,68	2	5
Metodología Didáctica	5	3,00	1,000	,447	1,76	4,24	2	4
Electricidad y electrónica, sistemas de regulación y control automáticos	8	3,13	,991	,350	2,30	3,95	2	5
Electricidad y electrónica, sistemas de telecomunicación e informáticos	8	3,00	,000	,000	3,00	3,00	3	3
Hostelería y turismo restauración	13	3,46	1,050	,291	2,83	4,10	1	5
Instalación y mantenimiento, prevención riesgos profesionales	11	3,82	,603	,182	3,41	4,22	3	5
Instalación y mantenimiento, mantenimiento de equipo industrial	8	3,50	,756	,267	2,87	4,13	3	5
<b>Total</b>	<b>533</b>	<b>3,65</b>	<b>,988</b>	<b>,043</b>	<b>3,56</b>	<b>3,73</b>	<b>1</b>	<b>5</b>

Fuente: elaboración propia

Este apartado está formado por tres ítems que hacen referencia criterios, momentos y aspectos de la evaluación. Como en los apartados anteriores, las categorías de respuesta van de 1 a 5 y hemos seleccionado para nuestro análisis la primera de ellas: “se realiza una evaluación continua y formativa con el fin de desarrollar la programación según las características del grupo de aprendizaje”. Las respuestas están recogidas en la tabla anterior.

#### *Observaciones sobre los datos:*

- Las **puntuaciones más altas** se encuentran en las siguientes enseñanzas: **“Taller de empleo de Instalación de Placas Solares” con la puntuación más alta (5)**, seguido del **“Taller de Pintura”, del mismo centro, con 4,80** y el “Taller de Albañilería”, con 4,30, todos ellos en la modalidad de formación ocupacional.
- Si nos referimos a formación profesional, las puntuaciones medias más altas corresponden a “Servicios Socioculturales y a la Comunidad”, con 4,32 y “Imagen Personal”, con 3,86
- En el extremo contrario y con las **puntuaciones más bajas** estarían los alumnos del curso de **“Metodología Didáctica” del Centro Nacional de Formación**, con y los de la familia profesional de “Electricidad y Electrónica. Sistemas de Telecomunicación e Informáticos”, ambos con una media de 3,00. Le siguen en el ranking los de “Actividades Físicas y Deportivas” con un 3,17.
- Sobre estos datos queremos hacer las *siguientes apreciaciones*: en primer lugar y como una tendencia general, que las *puntuaciones son en general altas*, todas por encima de la media, que reflejan *una gran satisfacción con la evaluación*. De forma especial destacan los *alumnos que cursan formación ocupacional*.
- Otro aspecto a destacar es que las *puntuaciones elevadas en la evaluación no siempre se corresponden con las elevadas con el resto de las variables que componen el Diseño y el Desarrollo del Programa*. Expresado en términos cotidianos, valoran menos la planificación, o la competencia docente que la evaluación, cuando el perfil docente ideal debería participar de todos los aspectos y establecer concomitancia entre ellos. (“me evalúan bien, aunque planifiquen mal o sean poco competentes”...).

### **3.4. Interrelación entre variables**

En este apartado vamos analizar la relación de las puntuaciones de los alumnos *del curso de “Formador Ocupacional”*, con el resto de las familias y especialidades. Creemos que puede ser un elemento significativo de análisis, sobre todo por dos razones:

- La primera es porque debido a la tipología de la formación son los futuros especialistas en formación y su manera de entenderla seguro influirá en su futuro profesional y
- La segunda, porque a la luz de los datos recogidos, las puntuaciones de este grupo, aunque con variaciones se encuentran entre las más altas en todas las variables estudiadas.

TABLA 5.32

## COMPARACIONES FORMADOR OCUPACIONAL-RESTO DE ESPECIALIDADES SOBRE PLANIFICACIÓN DE LAS ENSEÑANZAS

(J) Fami. Prof.	Diferencia de medidas (I-J)	Error típico	Intervalo de confianza para la media al 95%		
			Sig.	Límite inferior	Límite superior
Actividades físicas y deportivas	,867	,335	1,000	-,39	2,12
Administración y gestión	1,829*	,300	,000	,70	2,95
Comercio y márketing	1,600*	,387	,011	,15	3,05
Edificación y obra civil	3,667*	,799	,001	,67	6,66
PCPI	1,598*	,317	,000	,41	2,79
Hostelería y turismo cocina	1,205	,344	,126	-,08	2,49
Imagen personal	1,583*	,326	,000	,36	2,81
Informática y comunicaciones	1,604*	,381	,008	,17	3,03
Sanidad	1,417*	,298	,001	,30	2,54
Servicios socioculturales y a la comunidad	,514	,307	1,000	-,64	1,66
Trasporte y mantenimiento vehículos	2,167*	,332	,000	,92	3,41
Electrónica y Electricidad	1,667*	,387	,005	,21	3,12
Taller de Pintura	,667	,548	1,000	-1,39	2,72
Instalación de Placas Solares	1,042	,464	1,000	-,70	2,78
Taller de Jardinería	1,452	,394	,064	-,03	2,93
Taller de Albañilería	1,667*	,421	,022	,09	3,25
Metodología Didáctica	1,067	,548	1,000	-,99	3,12
Electricidad y electrónica, sistemas de regulación y control automáticos	1,292	,464	1,000	-,45	3,03
Electricidad y electrónica, sistemas de telecomunicación e informáticos	2,292*	,464	,000	,55	4,03
Hostelería y turismo restauración	1,128	,402	1,000	-,38	2,64
Instalación y mantenimiento, prevención riesgos profesionales	2,267*	,433	,000	,64	3,89
Instalación y mantenimiento, mantenimiento de equipo industrial	,917	,464	1,000	-,82	2,66
Electricidad y electrónica, sistemas de regulación y control automáticos	1,008	,404	1,000	-,51	2,52
Electricidad y electrónica, sistemas de telecomunicación e informáticos	1,133	,404	1,000	-,38	2,65
Hostelería y turismo restauración	,672	,350	1,000	-,64	1,98
Instalación y mantenimiento, prevención riesgos profesionales	,315	,367	1,000	-1,06	1,69
Instalación y mantenimiento, mantenimiento de equipo industrial	,633	,404	1,000	-,88	2,15

Fuente: elaboración propia

#### Observaciones sobre los datos:

- Como ya pudimos comprobar al hablar de la planificación en general, las puntuaciones más elevadas las obtuvieron los alumnos del curso de “Formador Ocupacional”
- Por esta misma razón, las diferencias de medias con el resto de las familias profesionales estudiadas siempre tiene un resultado positivo.

- De forma general comentaremos las **puntuaciones más elevadas** y las más bajas. En relación con las puntuaciones más elevadas, los tres primeros lugares los ocupan “**Edificación y Obra Civil**” (3,667), “**Electricidad y Electrónica. Sistemas de Telecomunicación e Informáticos**” (2,292) y “**Instalación y Mantenimiento. Prevención de Riesgos Profesionales**” (2,267). Luego podemos afirmar que “en estas aulas es donde menos predominan según la percepción de los estudiantes la variedad de estrategias metodológicas y la mayor distancia con los alumnos del curso de formador ocupacional se da en la especialidad de Edificación y Obra Civil”.
- En el lado opuesto, la **menor diferencia de medias** se da en las aulas de “**Servicios Socioculturales y a la Comunidad**” y en el “**Taller de empleo de pintura**” La percepción de los estudiantes es positiva respecto al uso de estrategias metodológicas”.

TABLA 5.33

**COMPARACIONES FORMADOR OCUPACIONAL-RESTO DE ESPECIALIDADES SOBRE DESARROLLO DE LAS ENSEÑANZAS**

(J) Fami. Prof.	Diferencia de medidas (I-J)	Intervalo de confianza para la media al 95%			
		Error típico	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Actividades físicas y deportivas	,680	,336	1,000	-,58	1,94
Administración y gestión	,965	,299	,340	-,16	2,09
Comercio y márketing	,933	,386	1,000	-,51	2,38
Edificación y obra civil	2,767	,795	,137	-,21	5,75
PCPI	1,127	,317	,103	-,06	2,31
Hostelería y turismo cocina	1,151	,342	,210	-,13	2,43
Imagen personal	,544	,325	1,000	-,67	1,76
Informática y comunicaciones	,561	,374	1,000	-,84	1,96
Sanidad	,804	,297	1,000	-,31	1,92
Servicios socioculturales y a la comunidad	,387	,306	1,000	-,76	1,53
Trasporte y mantenimiento vehículos	1,235	,330	,052	,00	2,47
Electrónica y Electricidad	1,421	,400	,106	-,08	2,92
Taller de Pintura	,067	,545	1,000	-1,98	2,11
Instalación de Placas Solares	-,483	,462	1,000	-2,22	1,25
Taller de Jardinería	,867	,386	1,000	-,58	2,31
Taller de Albañilería	,539	,419	1,000	-1,03	2,11
Metodología Didáctica	,067	,545	1,000	-1,98	2,11
Electricidad y electrónica, sistemas de regulación y control automáticos	1,767*	,462	,038	,03	3,50
Electricidad y electrónica, sistemas de telecomunicación e informáticos	1,892*	,462	,013	,16	3,62
Hostelería y turismo restauración	,421	,400	1,000	-1,08	1,92
Instalación y mantenimiento, prevención riesgos profesionales	,667	,431	1,000	-,95	2,28
Instalación y mantenimiento, mantenimiento de equipo industrial	,267	,462	1,000	-1,47	2,00

Fuente: elaboración propia

Recoger la significatividad: “La diferencia de medias es significativa al nivel 0,05”.

*Observaciones sobre los datos:*

- Respecto al desarrollo del proceso, la **puntuación más elevada** a pocas décimas de los alumnos del curso de “Formador Ocupacional” es la del aula del **“Taller de empleo de Instalación de Placas Solares” (diferencia de medias -,483)**, seguido por detrás del aula de **“Instalación y mantenimiento. Mantenimiento de equipo industrial” (diferencia de medias: ,267)**. Según estos datos “podemos afirmar que en estas aulas se da una buena comunicación que repercutirá positivamente en el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje”
- En relación con el aspecto contrario, la **mayor diferencia de medias** se da en el aula de **“Edificación y Obra Civil” (diferencia de medias 2,767)** y **“Electricidad y Electrónica. Sistemas de Telecomunicaciones e Informáticos” (diferencia de medias 1,892)**. Según dichos datos “serán las aulas donde la comunicación es más deficiente y se espera que repercuta negativamente en el proceso de enseñanza-aprendizaje”.

TABLA 5.34

**COMPARACIONES FORMADOR OCUPACIONAL-RESTO DE ESPECIALIDADES SOBRE ESTILO DEL PROFESOR**

(J) Fami. Prof.	Diferencia de medidas (I-J)	Intervalo de confianza para la media al 95%			
		Error típico	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Actividades físicas y deportivas	1,033	,325	,401	-,19	2,25
Administración y gestión	1,350*	,292	,001	,26	2,44
Comercio y marketing	1,000	,376	1,000	-,41	2,41
Edificación y obra civil	1,233	,775	1,000	-1,67	4,14
PCPI	1,438*	,308	,001	,28	2,59
Hostelería y turismo cocina	1,772*	,334	,000	,52	3,02
Imagen personal	1,400*	,316	,003	,21	2,59
Informática y comunicaciones	,380	,365	1,000	-,99	1,75
Sanidad	1,033	,290	,099	-,05	2,12
Servicios socioculturales y a la comunidad	,900	,297	,651	-,21	2,01
Trasporte y mantenimiento vehículos	1,452*	,322	,002	,24	2,66
Electrónica y Electricidad	,662	,382	1,000	-,77	2,10
Taller de Pintura	-,067	,531	1,000	-2,06	1,93
Instalación de Placas Solares	-,267	,451	1,000	-1,96	1,42
Taller de Jardinería	,858	,370	1,000	-,53	2,24
Taller de Albañilería	,642	,408	1,000	-,89	2,17
Metodología Didáctica	,533	,531	1,000	-1,46	2,53
Electricidad y electrónica, sistemas de regulación y control automáticos	1,858*	,451	,011	,17	3,55
Electricidad y electrónica, sistemas de telecomunicación e informáticos	1,483	,451	,269	-,21	3,17
Hostelería y turismo restauración	,964	,390	1,000	-,50	2,43
Instalación y mantenimiento, prevención riesgos profesionales	,824	,408	1,000	-,71	2,36
Instalación y mantenimiento, mantenimiento de equipo industrial	1,733*	,451	,034	,04	3,42

Fuente: elaboración propia

*Observaciones sobre los datos:*

- Este es otro de los apartados donde las puntuaciones más elevadas no son las de los alumnos del curso de “Formador Ocupacional”. Por encima de ellas están los dos **“Talleres de empleo de la Comarca de Madrigal: Instalación de Placas Solares y Pintura” (diferencia de medias: -,067 y -,267)** De acuerdo a estos datos podemos afirmar que “los profesores más competentes según la percepción de los alumnos son los de los talleres de Instalación de Placas Solares y Pintura”.
- La posición contraria con la **diferencia de medias más elevada** se encuentra en **“Electricidad y Electrónica” (diferencia de medias 1,858) y “Hostelería, Turismo y Cocina” (diferencia de medias 1,772)**, donde “estarían los profesores menos competentes según la percepción de los alumnos”.

TABLA 5.35

**COMPARACIONES FORMADOR OCUPACIONAL-RESTO DE ESPECIALIDADES SOBRE CONTEXTO DE APRENDIZAJE**

(J) Fami. Prof.	Diferencia de medidas (I-J)	Error típico	Intervalo de confianza para la media al 95%		
			Sig.	Límite inferior	Límite superior
Actividades físicas y deportivas	-,667	,381	1,000	-2,09	,76
Administración y gestión	,525	,341	1,000	-,75	1,80
Comercio y márketing	,400	,439	1,000	-1,25	2,05
Edificación y obra civil	<b>-1,867</b>	<b>,906</b>	1,000	<b>-5,26</b>	1,53
PCPI	,110	,361	1,000	-1,24	1,46
Hostelería y turismo cocina	,210	,390	1,000	-1,25	1,67
Imagen personal	,939	,370	1,000	<b>-,45</b>	2,33
Informática y comunicaciones	-,337	,426	1,000	-1,94	1,26
Sanidad	,183	,338	1,000	-1,09	1,45
Servicios socioculturales y a la comunidad	-,800	,347	1,000	-2,10	,50
Trasporte y mantenimiento vehículos	,352	,377	1,000	-1,06	1,76
Electrónica y Electricidad	-,438	,447	1,000	-2,11	1,24
Taller de Pintura	<b>1,333</b>	,621	1,000	-1,00	<b>3,66</b>
Instalación de Placas Solares	,562	,551	1,000	-1,50	2,63
Taller de Jardinería	-1,400	,439	,387	-3,05	,25
Taller de Albañilería	-1,267	,491	1,000	-3,11	,58
Metodología Didáctica	,133	,621	1,000	-2,20	2,46
Electricidad y electrónica, sistemas de regulación y control automáticos	-,367	,527	1,000	-2,34	1,61
Electricidad y electrónica, sistemas de telecomunicación e informáticos	,008	,527	1,000	-1,97	1,98
Hostelería y turismo restauración	-,021	,456	1,000	-1,73	1,69
Instalación y mantenimiento, prevención riesgos profesionales	-,230	,478	1,000	-2,02	1,56
Instalación y mantenimiento, mantenimiento de equipo industrial	-1,117	,527	1,000	-3,09	,86

Fuente: elaboración propia

*Observaciones sobre los datos:*

- Esta es otra de las variables en que la puntuación más elevada tampoco está en el aula de “Formador Ocupacional”, aunque si está en los primeros lugares. Por delante de ella están los alumnos de **“Edificación y Obra Civil”** y los **“Talleres de Empleo del Ayuntamiento de Jardinería y Albañilería”** (**diferencia de medias -1,867, -1,400 y -1,267**). De acuerdo a estos datos podemos afirmar que “las aulas mejor valoradas respecto a condiciones de iluminación, ventilación, confort y acústica en opinión de los alumnos son las de “Edificación y Obra Civil” y los “Talleres de Jardinería y Albañilería”.
- En el lado opuesto, *las aulas peor valoradas son las de “electrónica y electricidad”, “sistemas de telecomunicaciones e informáticos”* (0.008) y *“hostelería, turismo y restauración”* (0.021).

TABLA 5.36

**COMPARACIONES FORMADOR OCUPACIONAL-RESTO DE ESPECIALIDADES SOBRE RESULTADOS DEL APRENDIZAJE**

(J) Fami. Prof.	Diferencia de medidas (I-J)	Intervalo de confianza para la media al 95%			
		Error típico	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Actividades físicas y deportivas	,967	,292	,254	<b>-,13</b>	2,06
Administración y gestión	,731	,262	1,000	-,25	1,71
Comercio y márketing	,533	,337	1,000	-,73	1,80
Edificación y obra civil	,633	<b>,695</b>	1,000	-1,97	<b>3,24</b>
PCPI	,729	,278	1,000	-,31	1,77
Hostelería y turismo cocina	,864	,300	1,000	-,26	1,99
Imagen personal	,272	,284	1,000	-,79	1,34
Informática y comunicaciones	,722	,327	1,000	-,51	1,95
Sanidad	,454	<b>,260</b>	1,000	-,52	1,43
Servicios socioculturales y a la comunidad	-1,183	,267	1,000	-1,18	,82
Trasporte y mantenimiento vehículos	,696	,289	1,000	-,39	1,78
Electrónica y Electricidad	,533	,337	1,000	-,73	1,80
Taller de Pintura	-667	,477	1,000	<b>-2,46</b>	1,12
Instalación de Placas Solares	<b>-867</b>	,423	1,000	-2,45	<b>,72</b>
Taller de Jardinería	,533	,337	1,000	-,73	1,80
Taller de Albañilería	-1,167	,377	1,000	-1,58	1,25
Metodología Didáctica	1,133	,477	1,000	-,66	2,92
Electricidad y electrónica, sistemas de regulación y control automáticos	1,008	,404	1,000	-,51	2,52
Electricidad y electrónica, sistemas de telecomunicación e informáticos	<b>1,133</b>	,404	1,000	-,38	2,65
Hostelería y turismo restauración	,672	,350	1,000	-,64	1,98
Instalación y mantenimiento, prevención riesgos profesionales	,315	,367	1,000	-1,06	1,69
Instalación y mantenimiento, de equipo industrial	,633	,404	1,000	-,88	2,15

Fuente: elaboración propia

*Observaciones sobre los datos:*

- Esta variable relacionada con los resultados del programa, es otra en la que los alumnos de curso de “Formador Ocupacional” están entre los primeros lugares, pero no en el primero. Los puestos preferentes los ocupan los **“Talleres de Instalación de Placas Solares”, el “Taller de Pintura”** y el “Taller de Albañilería” (diferencia de **medias: -,867, -,667 y -,167**). De acuerdo a estos datos podemos afirmar que “los alumnos de los talleres de “Instalación de Placas Solares”, “Pintura” y “Albañilería” perciben su evaluación de forma positiva y ajustada a las características del grupo de aprendizaje”.
- En el lado opuesto y con la **percepción más negativa de su evaluación** respecto a las características del grupo estarían los alumnos de **“Metodología Didáctica” y “Electricidad y Electrónica. Sistemas de Telecomunicación e Informáticos”** (diferencia de **medias: 1,133 y 1,008**).

TABLA 5.37

**COMPARACIONES FORMADOR OCUPACIONAL-RESTO DE ESPECIALIDADES SOBRE CAPACIDADES**

	(J) Fami. Prof.	Diferencia de medidas (I-J)	Intervalo de confianza para la media al 95%			
			Error típico	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Capacidades	Actividades físicas y deportivas	,6789*	,1052	,000	,284	1,073
	Administración y gestión	,1282	,0942	1,000	-,225	,482
	Comercio y márketing	,1924	,1215	1,000	-,263	,648
	Edificación y obra civil	,4695	,2505	1,000	-,470	1,409
	PCPI	,4425*	,0992	,003	,071	,815
	Hostelería y turismo cocina	,3223	,1079	,748	-,082	,727
	Imagen personal	,1576	,1023	1,000	-,226	,541
	Informática y comunicaciones	,3880	,1179	,270	-,054	,830
	Sanidad	,6709*	,0936	,000	,320	1,022
	Servicios socioculturales y a la comunidad	-,0381	,0961	1,000	-,398	,322
	Transporte y mantenimiento vehículos	,2276	,1041	1,000	-,163	,618
	Electrónica y Electricidad	,4876*	,1215	,017	,032	,943
	Taller de Pintura	,1181	,1719	1,000	-,526	,762
	Instalación de Placas Solares	,0124	,1457	1,000	-,534	,559
	Taller de Jardinería	,1410	,1196	1,000	-,307	,589
	Taller de Albañilería	,2076	,1289	1,000	-,276	,691
	Metodología Didáctica	,6438	,1719	,051	,000	1,288
	Electricidad y electrónica, sistemas de regulación y control automáticos	,2767	,1457	1,000	-,270	,823
	Electricidad y electrónica, sistemas de telecomunicación e informáticos	,0302	,1457	1,000	-,516	,576
	Hostelería y turismo restauración	,2772	,1261	1,000	-,196	,750
Instalación y mantenimiento, prevención riesgos profesionales	,1591	,1321	1,000	-,336	,654	
Instalación y mantenimiento, mantenimiento de equipo industrial	,2017	,1457	1,000	-,345	,748	

Fuente: elaboración propia

*Observaciones sobre los datos:*

- En este último apartado, los resultados obtenidos vuelven a colocar en una posición preferente a los alumnos del curso de “Formador Ocupacional” con un segundo lugar y los de **“Servicios Socioculturales y a la Comunidad”** (diferencia de medias **,0382**) pudiendo afirmar que “son los dos colectivos que afirman poseer en grado alto o muy alto las capacidades que necesitan para su desarrollo profesional”.
- En el extremo opuesto estarían los alumnos de **“Metodología Didáctica”** y **“Sanidad”** (diferencia de medias **,643** y **,670**), que se perciben como aquellos que tienen en grado alto o muy alto menos capacidades para su desarrollo profesional”.

**4. CAPACIDADES**

El apartado de capacidades, como ya comentamos al describir la investigación, hace referencia a aquellas que se consideran necesarias para el desarrollo profesional y en qué grado se poseen.

En relación con esta parte del cuestionario, queremos hacer *dos observaciones comunes a toda la muestra*:

- La *frecuencia de respuesta ha sido muy baja*, motivada tal vez porque el cuestionario resultó extenso, o porque las cuestiones no eran del todo claras para los sujetos.
- El otro aspecto a destacar es que en *aquellos sujetos que habían respondido, se mostraba una tendencia mecánica en la respuesta*, no existiendo diferenciación entre algunos ítems, lo cual provocada respuestas contradictorias para cuestiones similares
- Por último mencionar, que a la hora de tabular los resultados, tomamos la decisión de valorar la puntuación media de todas las respuestas puntuadas como “S2 y S3”, o lo que es lo mismo: “percepción personal y valoración de la necesidad de las capacidades descritas”. El rango de respuesta va de “0” a “1”, siendo “1”, la percepción de que posee todas las competencias necesarias para obtener un resultado profesional óptimo”.

Teniendo en cuenta todas estas salvedades, los datos recogidos son los siguientes:

TABLA 5.38

**VARIABLES IMPLICADAS EN LA INVESTIGACIÓN: CAPACIDADES SEGÚN FAMILIAS PROFESIONALES Y TIPOLOGÍA DE LA FORMACIÓN**

	N	Media	Desviación típica	Error típico	Intervalo de confianza para la media al 95%		Mínimo	Máximo
					Límite inferior	Límite superior		
Cap. Al. Actividades físicas y deportivas	30	,205	,0564	,0103	,184	,226	,1	,3
Administración y gestión	74	,756	,1906	,0222	,711	,800	,0	1,0
Comercio y marketing	15	,691	,1974	,0510	,582	,801	,3	,9
Edificación y obra civil	2	,414	,2222	,1571	<b>-1,582</b>	<b>2,411</b>	,3	,6
PCPI	45	,441	,4705	,0701	,300	,583	,1	3,0
Hostelería y turismo cocina	26	,562	,3923	,0769	,403	,720	,0	1,0
Imagen personal	36	,726	,1561	,0260	,673	,779	,5	1,0

TABLA 5.38 (continuación)

**VARIABLES IMPLICADAS EN LA INVESTIGACIÓN: CAPACIDADES SEGÚN FAMILIAS PROFESIONALES Y TIPOLOGÍA DE LA FORMACIÓN**

	N	Media	Desviación típica	Intervalo de confianza para la media al 95%				
				Error típico	Límite inferior	Límite superior	Mínimo Máximo	
Informática y comunicaciones	17	,496	,3272	,0793	,328	,664	,0	1,0
Sanidad	81	,213	,0789	,0088	,195	,230	,1	,7
Servicios socioculturales y a la comunidad	60	,922	,0906	,0117	,898	,945	,7	1,0
Trasporte y mantenimiento vehículos	32	,656	,2424	,0428	,569	,744	,3	1,0
Electrónica y Electricidad	15	,396	,4350	,1123	,155	,637	,0	1,0
Taller de Pintura	5	,766	,2846	,1273	,412	1,119	,3	,9
Instalación de Placas Solares	8	,871	,1212	,0429	,770	,973	,6	1,0
Taller de Jardinería	16	,743	,3121	,0780	,577	,909	,0	1,0
Taller de Albañilería	12	,676	1,5692	,4530	-,321	1,673	,1	5,7
Formador Ocupacional	15	,884	,1224	,0316	,816	,952	,5	1,0
Metodología Didáctica	5	,240	,0256	,0114	,208	,272	,2	,3
Electricidad y electrónica, sistemas de regulación y control automáticos	8	,607	,3000	,1060	,356	,858	,1	,9
Electricidad y electrónica, sistemas de telecomunicación e informáticos	8	,854	,1245	,0440	,750	,958	,6	1,0
Hostelería y turismo restauración	13	,607	,3379	,0937	,402	,811	,0	1,0
Instalación y mantenimiento, prevención riesgos profesionales	11	,725	,2218	,0669	,576	,874	,3	1,0
Instalación y mantenimiento, mantenimiento de equipo industrial	8	,682	,3281	,1160	,408	,956	,0	1,0
Total	542	,591	,4052	,0174	,556	,625	,0	5,7

Fuente: elaboración propia

**Observaciones sobre los datos:**

- Las puntuaciones **medias más elevadas** se dan en los alumnos de “**Servicios Socioculturales y a la comunidad**”, con un **.922**, seguidas de los de “**Formador Ocupacional**” con un **.884**, “Taller de empleo de instalación de placas solares” con **.871** y los alumnos de “Electricidad y electrónica, sistemas de telecomunicación e informáticos” con una media de **.854**.
- En el lado contrario, las **puntuaciones medias más bajas** se dan en los alumnos de “**Metodología Didáctica**” del Centro Nacional del Espinar, con un **.234**, seguidos de los de “**Sanidad**” del IES Isabel de Castilla, con un **.213**.
- Según estos datos, podemos afirmar lo siguiente: los alumnos que perciben menores necesidades de formación son que cursan la familia de “Servicios Socioculturales y a la Comunidad”, seguidos de los de “Formación Ocupacional” y aquellos que se perciben con mayores necesidades serían los de “Metodología Didáctica” y “Sanidad”

- Queremos no obstante, volver a mencionar la baja frecuencia de respuesta y la calidad de la misma.

## 5. LAS ESPECIFICIDADES DE LOS PROFESORES Y DIRECTORES/COORDINADORES

Hemos querido incluir un epígrafe específico para profesores y directores/coordinadores. A pesar de que los cuestionarios utilizados son diferentes, hemos agrupado los resultados en la misma tabla, con las especificaciones de cada uno por considerar que ambos comparten el perfil de docencia como pudimos comprobar en la visita a los centros. A la hora de realizar las contingencias entre las variables de ambos colectivos, el programa no ha podido realizar las esperadas, al existir menos de dos grupos por variable dependiente en las siguientes: docencia-profesores, coordinación-gestión-profesores, conocimientos-directores, coordinación-gestión-directores, actitudes-motivación-profesores, conocimientos socio-profesionales-profesores, capacidades-profesores y capacidades-directores. El resto de los datos que sí ha sido posible recoger se reflejan en la siguiente tabla:

TABLA 5.39

### VARIABLES IMPLICADAS EN LA INVESTIGACIÓN: RESULTADOS DE PROFESORES Y DIRECTORES

	N		Media	Error típ. de la media	Desv. típ.	Mínimo	Máximo
	Válidos	Perdidos					
Exper. Docent. Tota	46	545	13,65	1,133	7,686	1	33
Exper. Gestión	46	545	1,37	,454	3,079	0	14
Exper. Investigad.	47	544	,13	,049	,337	0	1
Grupos de trabajo	47	544	,38	,072	,491	0	1
Dedica. Semanal	47	544	16,47	,921	6,314	0	35
Planific. Prof+Direct	49	542	,76	,030	,208	0	1
Docencia Prof.	38	553	,77	,035	,213	0	1
Coordi-Gesti. Profe.	38	553	,67	,037	,227	0	1
Conoci.Socio. Direc	11	580	,76	,100	,332	0	1
Coordi-Gesti'.Direct	11	580	,71	,075	,248	0	1
Act.-Motivac. Profes	38	553	,76	,018	,110	0	1
Teorias Impl.Profe.	38	553	,74	,027	,168	0	1
Cono-Sociop. Prof.	38	553	,76	,039	,241	0	1
Capacida. Profes.	38	553	,85	,039	,240	0	1
Capacida. Director.	10	581	,80	,109	,346	0	1

Fuente: elaboración propia

#### Características de la muestra

- El total de sujetos que componen, la muestra como ya comentamos es de 49, de los cuales, 38 son profesores y 11 son directores o coordinadores. Bien es verdad, que dentro de estos epígrafes, la variabilidad es alta, sobre todo en la modalidad de formación ocupacional, que por su propia estructura está sujeta a la temporalidad en los centros colaboradores.
- En cuanto a las variables formativas, la experiencia docente nos da una puntuación media de 13,6, siendo la puntuación mínima de un año y la máxima de 33 años.

Sobre este dato podemos afirmar que salvo algunos profesores de carácter interino, o que les acababan de contratar para una nueva especialidad, la mayoría tiende a permanecer en el empleo, como ya comentamos al hablar de la *estabilidad*, lo cual repercute de forma directa en su experiencia docente.

- Mucho *más deficientes* son el resto de *variables* formativas consideradas: *experiencia en gestión*, *experiencia investigadora* y *pertenencia a grupos* de trabajo, con unas puntuaciones medias de 1,37, .13 y .38. Este es uno de los talones de Aquiles más significativos del perfil profesional, la falta de investigación y en muchos casos la poca experiencia en gestión, que les confiere a buen seguro una visión diferente de la realidad.
- Por lo que respecta a las variables socio-laborales-contextuales, la *media de dedicación semanal*, de 16,47 horas, es un dato *poco concluyente* ya que en ella están incluidas también una gran variabilidad de situaciones, especialmente como decíamos antes en la modalidad de formación ocupacional. Por lo que respecta a los directores, la asunción de esta función les permite liberarse de una parte de docencia, que hace que la media final resulte también más baja.

### *Resultados del programa*

- Las variables que se incluyen en el Diseño y Desarrollo del Programa (Planificación, Docencia y Coordinación-Gestión), tiene unas puntuaciones medias que van desde el .67 al .77, siendo la puntuación máxima el “1”. Al igual que en el resto de las cuestiones, a la hora de tabular las respuestas, hemos considerado “las prácticas buenas o muy buenas utilizadas según los docentes y directores-coordinadores”, siendo “1”, el nivel óptimo. Teniendo en cuenta que las respuestas están expresadas en términos de presencia necesidad, podemos afirmar que “los profesores y directores-coordinadores tienen pocas necesidades formativas en aspectos relacionados con el diseño y el desarrollo del programa”, al encontrarse las puntuaciones medias por encima de la media (de .67 a 0.77)

### *Actitudes-motivación*

- Estas cuestiones como ya explicamos al presentar el estudio estaban referidas exclusivamente a profesores y los resultados nos indican que “la mayoría de los profesores tiene una actitud positiva y se encuentra motivado para la tarea obteniendo una puntuación media de .76 sobre 1”.

### *Teorías Implícitas*

- Al igual que la anterior, esta cuestión está dirigida exclusivamente a profesores y los resultados nos indican que “las percepciones y teorías que tienen sobre los alumnos se tienden a cumplir... con una puntuación media de .74 sobre 1”.

### *Capacidades*

- Este apartado es común a ambos colectivos y los resultados obtenidos nos muestran que la percepción sobre las capacidades y la valoración de las mismas es bastante elevada. Expresado en términos de necesidades podríamos afirmar, que “la percepción de necesidades de formación respecto a sus capacidades es reducida puesto que su puntuación media es de .80 y .85 sobre “1”, respectivamente”.

*Observaciones sobre los datos*

- De forma general y para concluir este apartado queremos recoger aquí la similitud de puntuaciones entre profesores y directores/coordinadores, y que en todos los casos se encuentran por encima de la media y más cercanas al 1, que es la puntuación máxima.
- A la hora de transformar estas puntuaciones en necesidades de formación, vemos que a tenor de los resultados, las necesidades expresadas no son muchas.

**6. LA OPINIÓN DE LOS EXPERTOS**

Hemos querido consignar en un apartado específico las opiniones de los expertos por considerar que su perfil reúne una serie de características que nos pueden ayudar a arrojar más luz sobre la situación.

En cuanto a la muestra utilizada, queremos hacer hincapié en la dificultad de la selección de la misma, ya que tanto en el colectivo de expertos nacionales, como en el de los provinciales ha sido necesario recurrir a los centros de referencia del mismo nombre: Centro Nacional de Formación Profesional Ocupacional El Espinar y Centro Provincial de Formación Ocupacional. En ambos casos el contacto se ha realizado a través de los directores siendo él en el primer caso quien ha establecido el contacto con los expertos nacionales y les ha remitido el cuestionario vía e-mail. En el caso de los expertos provinciales, el contacto también se ha establecido a través del director de la institución, pero ha coincidido en el tiempo la realización de una acción formativa de perfeccionamiento dirigida a los mismos y ha facilitado la cumplimentación de los cuestionarios en primera persona.

Hechas estas aclaraciones, la muestra la componen aquellos expertos que voluntariamente han decidido participar en la investigación y que recogemos en la siguiente tabla.

Muestra definitiva de expertos nacionales y provinciales:

TABLA 5.40

**MUESTRA DE EXPERTOS NACIONALES Y PROVINCIALES**

<b>Denominación</b>	<b>Nº de participantes</b>	<b>Características</b>
Expertos nacionales	7	Representantes de las familias profesionales que hay en el catálogo
Expertos provinciales	9	Representantes de las familias profesionales que hay en el catálogo

*Fuente:* elaboración propia

A continuación se recogen los resultados de las respuestas dadas por cada colectivo.

**6.1. Expertos nacionales**

En primer lugar hablaremos de las características generales de la muestra y después, nos referiremos a los resultados del programa, las capacidades, coordinación-gestión, actitu-

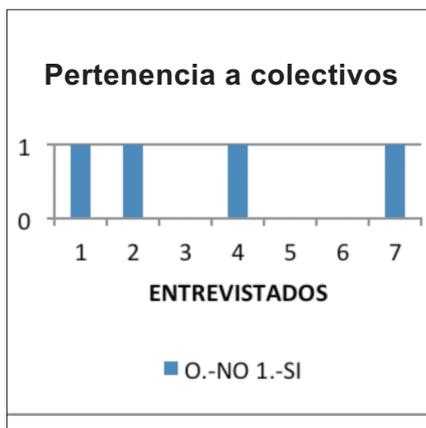
des-motivación, teorías implícitas, y capacidades siguiendo el esquema del cuestionario y en función de las respuestas obtenidas.

**6.1.1. Características generales de la muestra**

- Como ya indicamos, la muestra definitiva la componen un total de siete expertos, sin embargo no todos han completado todas las cuestiones demandadas. Hemos querido incluir las respuestas también en formato gráfico para apreciarlo con más claridad.
- En cuanto a los datos relativos a las variables personales, formativas, y socio-laborales los resumimos a continuación:
  - Edad media: 39 años (mínima: 32 y máxima: 45)
  - Lugar de residencia: urbano (85,7%)
  - Género: 28,5% mujeres y 71,4 % hombres
  - Titulación máxima: ciclos formativos (28,5%), diplomatura (14,2%), licenciatura (48,8), postgrado-máster (14,2%).
  - Pertenencia a colectivos: el 57,14% no pertenece
  - Nivel de ingresos: el 57,14% gana entre 12.000 y 18.000 euros anuales

TABLA 5.41 (I, II, III, IV, V)

**VARIABLES IMPLICADAS EN LA INVESTIGACIÓN: CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA DE EXPERTOS NACIONALES**





Fuente: elaboración propia

### 6.1.2. Resultados del programa

Dentro de este apartado vamos a considerar, al igual que en el resto de los colectivos, las variables relacionadas con el programa y hablaremos de las razones por las que realiza la formación. Los resultados obtenidos son los siguientes:

- El 71,4% elige en primer lugar “conseguir un trabajo”.
- El 14,28% “conseguir un título”.
- El 14,28 % “mejorar su nivel de conocimientos”.

En la gráfica adjunta puede verse la distribución. Existe pues coincidencia con las razones apuntadas por profesores (el 20,8% apunta en primer lugar “conseguir un trabajo”) y alumnos (el 28,1% la sitúan en primer lugar). Una reflexión inmediata es en qué medida se cumplen las expectativas que tienen sobre la formación.

El resto de las variables relacionadas con el programa, así como las capacidades, coordinación-gestión, actitudes-motivación y teorías implícitas están recogidas en la siguiente tabla, a la que se acompañan las gráficas correspondientes:

TABLA 5.42

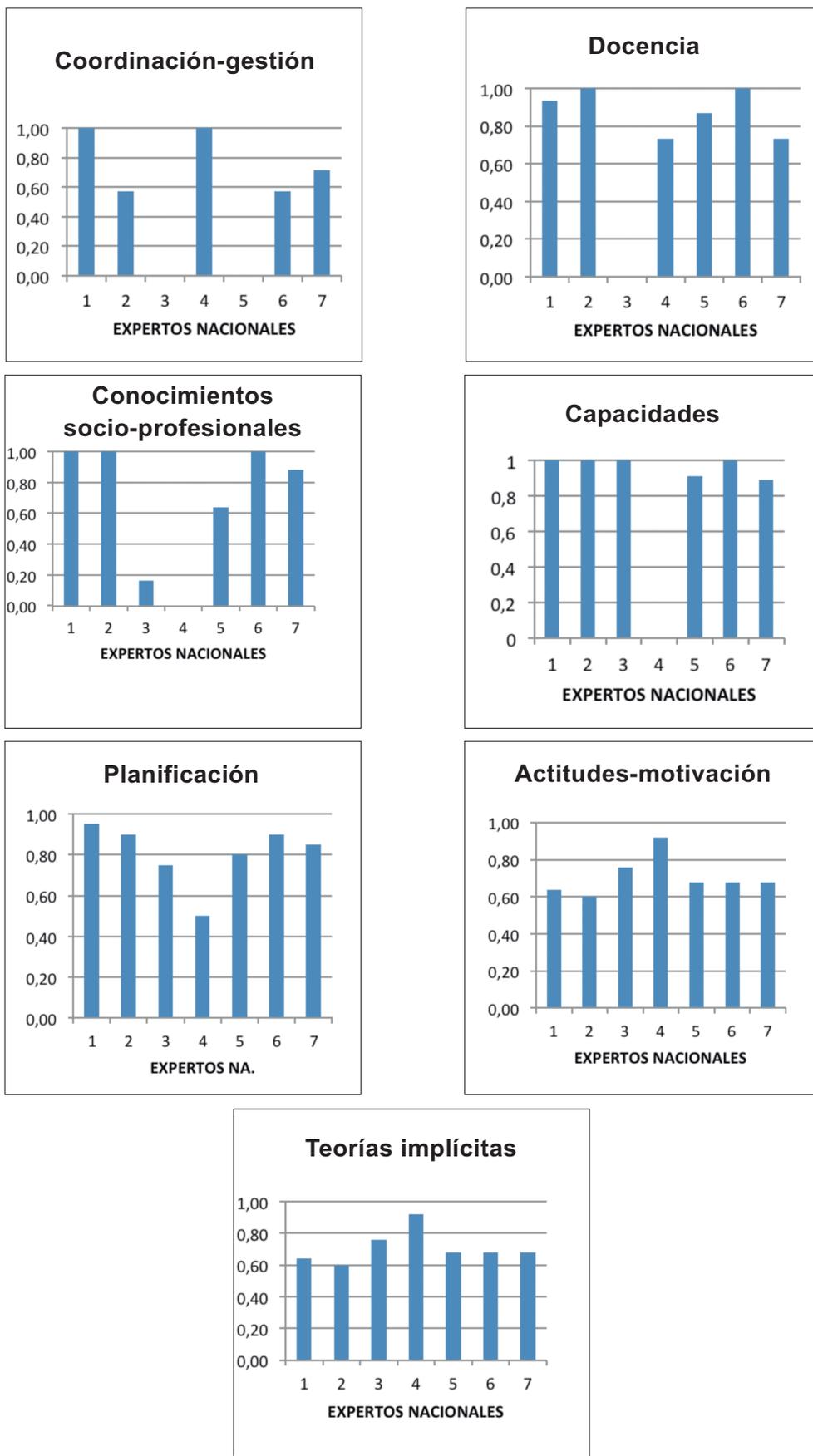
#### VARIABLES IMPLICADAS EN LA INVESTIGACIÓN. EXPERTOS NACIONALES: RESULTADOS DEL PROGRAMA Y CAPACIDADES

	Válidos	Media	Desviación típica	Mínimo	Máximo
Planificación	7	,81	,15	0	1
Docencia	7	,75	,35	0	1
Coordinación-gestión	7	,55	,41	0	1
Actitudes-motivación	7	,71	,11	0	1
Teorías implícitas	7	,69	,15	0	1
Conoc. socio-profesionales	7	,66	,42	0	1
Capacidades	6	,82	,36	0	1

Fuente: elaboración propia

TABLA 5.43 (I, II, III, IV, V, VI, VII)

VARIABLES IMPLICADAS EN LA INVESTIGACIÓN. EXPERTOS NACIONALES: RESULTADOS DEL PROGRAMA Y CAPACIDADES



Fuente: elaboración propia

*Observaciones sobre los datos:*

- Todas las puntuaciones de las variables estudiadas se encuentran por encima de la media o *en la media como es el caso de la coordinación-gestión* (media: 0,55). Este dato puede explicarse por que en función de su categoría profesional (expertos en una familia), en la mayoría de los casos se les requiere para impartir esa formación, y no suelen reunirse con los expertos de otras familias.
- Destacar las *puntuaciones elevadas* en los aspectos del programa como *planificación, docencia y actitudes-motivación* (0,81, 0,75 y 0,71).
- Mencionar por último, la media en *conocimientos socio-profesionales* (0,6) ya que en su tarea profesional es muy significativo conocerlos e incluirlos en la formación.

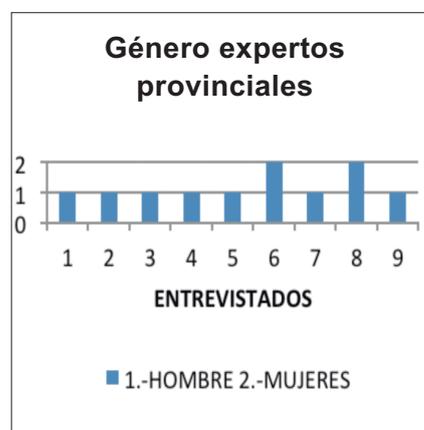
**6.2. Expertos provinciales**

Al igual que con los nacionales, con el colectivo de los expertos provinciales vamos a organizar las respuestas según apartados. No obstante, queremos recordar aquí la incidencia que debido a cuestiones organizativas del Centro Provincial de Formación, el cuestionario que finalmente cumplimentaron fue el de alumnos. Esta es la razón de que no se disponga de los mismos datos que en el colectivo de expertos nacionales.

**6.2.1. Características generales de la muestra**

- La muestra definitiva la componen un total de nueve expertos y al igual que en el caso de los expertos nacionales, no todos han completado todas las cuestiones.
- Procederemos de igual manera en lo relativo a las variables personales, formativas, y socio-laborales que resumimos a continuación:
  - Edad media : 42 años (mínima: 30 y máxima: 57)
  - Lugar de residencia: mayoritariamente urbano (66,6%)
  - Género: 22,2 % mujeres y 77,7 % hombres
  - Titulación máxima: ciclos formativos (55,5%), diplomatura (22,2%), licenciatura (22,2%)

TABLA 5.44 (I, II, III, IV)

**VARIABLES IMPLICADAS EN LA INVESTIGACIÓN. EXPERTOS PROVINCIALES: RESULTADOS DEL PROGRAMA Y CAPACIDADES**



Fuente: elaboración propia

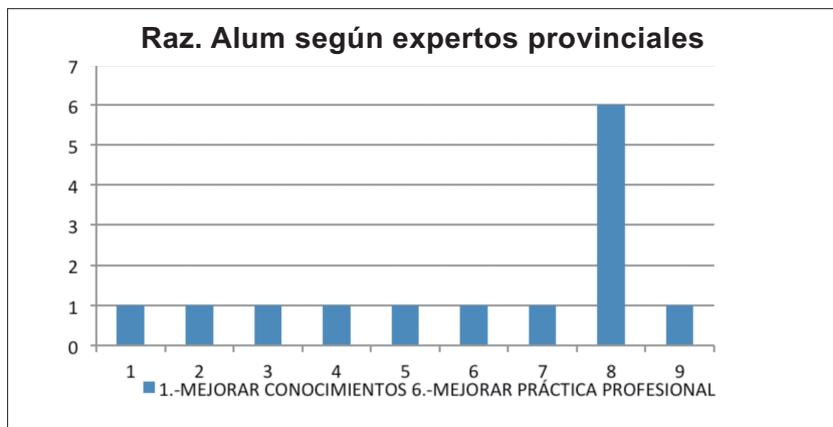
### 6.2.2. Resultados del programa

Siguiendo el mismo modo de proceder, recogeremos aquí las razones por las que realizan la formación. Las respuestas se concentran en dos categorías que recogemos a continuación:

- El 88,8% elige en primer lugar “mejorar el nivel de conocimientos” y el 11,1% restante, “mejorar la práctica profesional”. En la gráfica adjunta pueden observarse los datos.

TABLA 5.45

VARIABLES IMPLICADAS EN LA INVESTIGACIÓN: RAZONES DE ALUMNOS SEGÚN EXPERTOS PROVINCIALES



Fuente: elaboración propia

Como podemos observar, no existe concordancia con las respuestas dadas por los expertos nacionales, pero sí hay una coincidencia con la segunda opción expresada por los alumnos.

A continuación recogemos también los datos del resto de las variables analizadas, teniendo en cuenta que al tratarse de cuestionarios diferentes, no podemos realizar una comparación lineal entre ambos colectivos.

TABLA 5.46

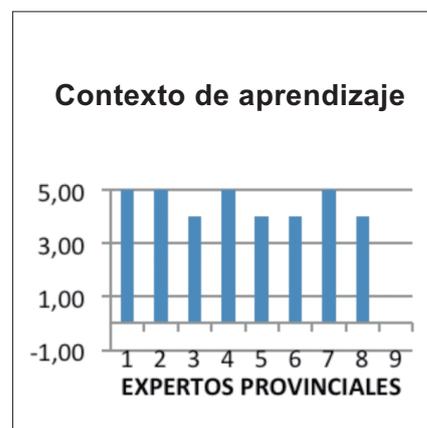
**VARIABLES IMPLICADAS EN LA INVESTIGACIÓN: RESULTADOS DEL PROGRAMA Y CAPACIDADES SEGÚN EXPERTOS PROVINCIALES**

	Válidos	Media	Desviación típica	Mínimo	Máximo
Planificación	9	,81	,15	0	1
Desarrollo	9	,75	,35	0	1
Estilo del profesor	9	,55	,41	0	1
Contexto de aprendizaje	9	,71	,11	.60	1
Evaluación	9	,69	,15	.42	1
Capacidades	9	,82	,27	.40	1

Fuente: elaboración propia

TABLA 5.47 (III, IV, V, VI)

**VARIABLES IMPLICADAS EN LA INVESTIGACIÓN. EXPERTOS PROVINCIALES: RESULTADOS DEL PROGRAMA Y CAPACIDADES**





Fuente: elaboración propia

Observaciones sobre los datos:

- Diferencias con las puntuaciones de expertos nacionales.
- Las diferencias más significativas se observan en las razones apuntadas y en los conocimientos socio-profesionales.

No queremos finalizar este apartado sin hacer una breve reflexión en torno al perfil profesional de los formadores. Hemos podido constatar en las últimas páginas que tanto los alumnos del curso de formador ocupacional, como los expertos nacionales y provinciales destacan sobre el resto de los colectivos estudiados. Estos datos se confirman al referirse a los perfiles profesionales encontrados en nuestro país en el último estudio europeo (París, Tejada y Coiduras, 2013): profesionales con estudios universitarios en educación (perfil mayoritario dentro de los alumnos del curso de formador ocupacional), profesionales especialistas o expertos en áreas de conocimiento (perfil mayoritario en el colectivo de expertos nacionales y provinciales) y profesores de secundaria y/o formación profesional (véase tabla adjunta)

TABLA 5.48

ANÁLISIS COMPARATIVO DE LOS PERFILES DE FORMADORES EN ALEMANIA, ESPAÑA, FRANCIA, HOLANDA, INGLATERRA E ITALIA

PAISES	Perfil profesional <i>Profesores de primaria</i>	Perfil profesional <i>Profesores de Secundaria y/o Formación Profesional</i>	Perfil profesional <i>Profesionales con Estudios Universitarios en Educación (Psicología, Educación, Pedagogía.)</i>	Perfil profesional <i>Profesores especialistas en Andragogía</i>	Perfil profesional <i>Profesionales especialistas o expertos en áreas de conocimiento</i>	Perfil profesional <i>Profesionales con larga o media experiencia profesional</i>
Alemania	-	x	x	-	x	x
España	-	x	x	-	x	-
Francia	-	-	-	x	x	x
Holanda	No	hay	Información			-
Inglaterra	-	-	-	x	x	x
Italia	-	x	-	x	-	x
<b>TOTALES</b>						
<b>%</b>						

Fuente: elaboración propia

Si observamos la comparación de perfiles con los países de referencia de nuestro entorno, la coincidencia se da sobre todo en profesionales especialistas y con una larga experiencia profesional, siendo Alemania el país con un mayor nivel de similitudes al nuestro.

Por eso queremos insistir en la necesidad de establecer niveles de cualificación equivalentes que nos permitan armonizar perfiles y competencias asociadas.

## 7. COMPARACIONES ENTRE LOS DIFERENTES COLECTIVOS

Por último, y para finalizar este apartado, queremos hacer una revisión general de todos los datos expuestos en relación con cada uno de los colectivos seleccionados.

Hemos querido reflejarlos en una tabla general, aun sabiendo que no son comparables intergrupos.

Variables estudiadas	Válidos		Desv. típ.	Mínimo	Máximo
	N	Media			
<b>Caracteristic. de la muestra</b>					
Experiencia docente total (profesores+ directores)	46	13,65	7,686	1	33
Experiencia en gestión (profesores+ directores)	46	1,37	3,079	0	14
Experiencia en Investigación (profesores+ directores)	47	,13	,337	0	1
Pertenencia grupos de trabajo (profesores+ directores)	47	,38	,491	0	1
Dedicación semanal (profesores+ directores)	47	16,47	6,314	0	35
<b>Variables del programa</b>					
Planificación (profesores+ directores)	49	,76	,208	0	1
Docencia (profesores)	38	,77	,213	0	1
Coordinación-gestión (profesores)	38	,67	,227	0	1
Conocimientos socio-culturales (directores)	11	,76	,332	0	1
Coordinación-gestión (directores)	11	,71	,248	0	1
Planificación (expertos nacionales)	7	,81	,15	0	1
Docencia (expertos nacionales)	7	,75	,35	0	1
Coordinación-gestión (expertos nacionales)	7	,55	,41	0	1
Conocimientos socio-culturales (expertos nacionales)	7	,66	,11	0	1
<b>Variables del programa</b>					
Planificación (alumnos)	534	3,27	1,170	1	5
Desarrollo (alumnos)	530	3,47	1,115	1	5
Estilo del profesor (alumnos)	537	3,64	1,095	1	5
Contexto de Aprendizaje (alumnos)	535	3,14	1,324	1	5
Resultados del aprendizaje (alumnos)	533	3,65	,988	1	5
Planificación (expertos provinciales)	9	3,00	1,73	0	5
Desarrollo (expertos provinciales)	9	3,67	1,65	0	5
Estilo del profesor (expertos provinciales)	9	3,67	1,58	0	5
Contexto de aprendizaje (expertos provinciales)	9	4,00	1,58	0	5
Resultados del aprendizaje (expertos provinciales)	9	3,44	1,5	0	5
<b>Actitudes, teorías y conocimientos socio-culturales</b>					
Actitudes-motivación (profesores)	38	,76	,110	0	1
Actitudes-motivación (expertos nacionales)	7	,71	,11	0	1
Actitudes-motivación (expertos provinciales)					
Teorías implícitas (profesores)	38	,74	,168	0	1
Teorías implícitas (expertos nacionales)	7	,69	,15	0	1
Conocimientos socio-culturales (profesores)	38	,76	,241	0	1
Conocimientos socio-culturales (expertos nacionales)	7	,66	,42	0	1

Variables estudiadas	Válidos	Media	Desv.	Mínimo	Máximo
	N		típ.		
<b>Capacidades</b>	542	,59	,405	,0	1
Capacidades (alumnos)	38	,85	,240	0	1
Capacidades (profesores)					
Capacidades (directores)	10	,80	,346	0	1
Capacidades (expertos nacionales)	6	,82	,36	0	1
Capacidades (expertos provinciales)	9	,82	,27	,4	1

Fuente: elaboración propia

#### Observaciones sobre los datos:

- En primer lugar, queremos especificar *que hemos agrupado los datos por apartados y dentro de cada uno por variables estudiadas*. No hemos incluido las variables personales porque ya han sido analizadas al comienzo del capítulo, ni las “razones por las que eligen la formación” al no tener resultados en términos de varianza y desviación típica por las propias características de la pregunta.
- Dicho esto, comenzaremos por las *características de la muestra*. Las variables incluidas en este apartado de las que disponemos de datos son: experiencia docente, experiencia en gestión, pertenencia a grupos de trabajo y horas de dedicación semanal, todas ellas referidas al colectivo *de profesores y directores*. Queremos resaltar *en ambos la escasa experiencia en gestión* (puntuación media de 1,37) y *sobre todo en investigación* (puntuación media de ,13). En el caso de la primera, destacar el número de directores y coordinadores de la muestra es reducido y las oscilaciones de la media son esperables estadísticamente. Pero en el caso de la investigación, creemos que es una carencia significativa, ya que son los propios docentes los expertos más cercanos a las aulas y a la realidad escolar. Las leyes nacionales, desde la LOGSE les atribuían este perfil, pero la realidad no siempre ha cumplido con las expectativas iniciales.
- Respecto a los *datos del programa* y las variables incluidas dentro de este apartado (*planificación, docencia, coordinación-gestión, conocimientos socio-culturales-profesionales*), los datos que hemos obtenido pertenecen a *profesores, directores y expertos nacionales*. De ellos queremos hacer mención a *dos variables* que tienen las *puntuaciones más bajas: coordinación-gestión* (,55 y ,67) y *conocimientos socio-culturales-profesionales* (,66). De la experiencia en coordinación gestión ya hablamos en el apartado anterior y la dificultad de acceder a ella, pero los conocimientos socio-culturales-profesionales, deberían estar presentes en el día a día de los expertos en formación dadas las características de la misma y su papel como dinamizadores sociales.
- En el mismo apartado, *variables del programa, los alumnos y expertos provinciales* han compartido el mismo cuestionario. De las variables recogidas, queremos destacar las puntuaciones más elevadas en el caso de los alumnos en relación con *la evaluación y la competencia del profesor*. Estos mismos datos se repiten en el caso de los expertos y además hay que sumar la valoración de las instalaciones (en el caso de ellos referidas a las que se encuentran en el centro provincial de formación).
- Por lo que respecta al apartado de *actitudes, teorías implícitas conocimientos socio-culturales-profesionales referidas a profesores y expertos nacionales*, la puntuación *más baja* se halla en el apartado de *teorías Implícitas de los expertos nacionales* (,69)

- Por último y para finalizar, hablaremos de *las capacidades*, cuestionario común a todos los colectivos estudiados: alumnos, profesores, directores-coordinadores, expertos nacionales y expertos provinciales. Las puntuaciones obtenidas por todos los colectivos con la excepción de los alumnos se encuentran entre el ,80 y ,85, no existiendo grandes diferencias entre ellos. Lo que nos permitiría afirmar que todos se perciben con unas buenas capacidades para su desarrollo profesional. De ello podemos deducir que sus necesidades de formación en estos aspectos no son perentorias ni demandadas. Las puntuaciones más bajas se dan en el colectivo de alumnos, pero incluso su puntuación está por encima de la media (,59). Igualmente su percepción sobre las demandas de formación está como decimos por encima de la media.

# CAPÍTULO 6

## CONCLUSIONES Y PROPUESTAS



# CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

## 1. INTRODUCCIÓN

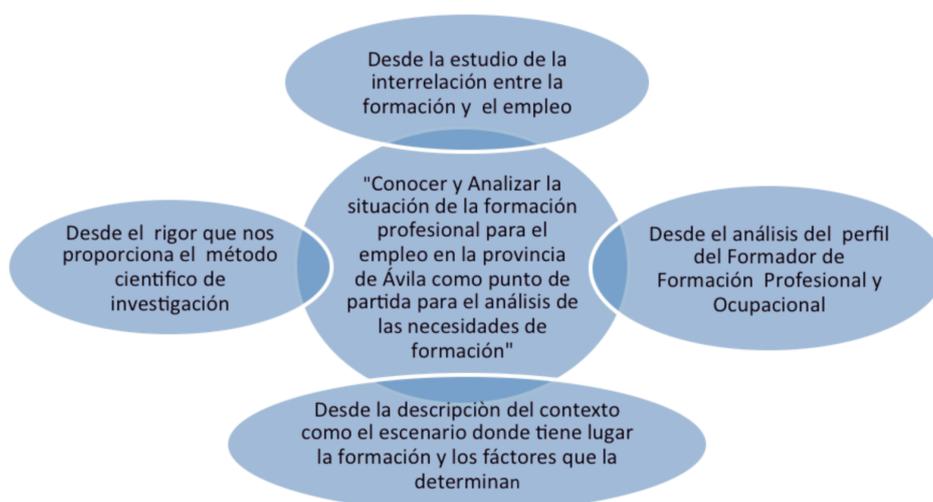
Este apartado se elabora siguiendo la estructura del estudio y las conclusiones aquí expuestas quieren ser una síntesis de lo investigado. En ellas destacaremos el análisis teórico y contextual de los primeros capítulos, así como los resultados del marco aplicado, aún sabiendo que pueda quedar excluido un análisis más pormenorizado.

Partiremos del objetivo general de nuestra investigación, que además le da título al estudio: "Conocer y analizar la situación de la formación profesional para el empleo en la provincia de Ávila como un punto de partida para el análisis de las necesidades de formación". Y tratemos de ir buscando algunas respuestas en los diversos ámbitos de análisis. No obstante, queremos destacar que este proceso debe ser continuo y circular puesto que si los factores determinantes de la formación están sujetos a cambios, los protagonistas de la misma, también deben asumirlos y reformular y actualizar su tarea.

En la figura adjunta se representa esquema general del estudio:

GRÁFICO 6.1

ESQUEMA GENERAL DEL ESTUDIO



Fuente: elaboración propia

Teniendo en cuenta estas premisas, estructuramos este apartado en torno a los siguientes aspectos:

### **1. Interrelación formación-empleo**

Este binomio camina junto, pero no siempre interrelaciona. La disociación entre ambos conceptos se hace más patente en tiempos de crisis económicas que afectan de forma especial a las capas más desfavorecidas y con menos cualificación.

Dentro de los contenidos tratados en este capítulo queremos resaltar el papel de la formación como un elemento de inserción profesional, que viene justificado entre otros aspectos en las nuevas exigencias de la formación para el empleo. En este proceso cuyos protagonistas son los adultos, juega un papel primordial el modelo elegido, desde el que la realidad se explica y se interioriza.

En la descripción de la situación de la formación profesional en España, las tipologías existentes se manifiestan en los tres subsistemas de formación existentes: reglada, ocupacional y continúan que encuentran su nexo de unión a través del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional. Bien es verdad que su ritmo en los últimos años no ha sido acompasado y mientras la formación continua ha resurgido al bajo el paraguas de los Acuerdos Nacionales de Formación, la profesional se ha ligado a los centros educativos en las etapas pos-obligatorias y la ocupacional ha tenido una menor visibilidad social, aunque no por ello menor presencia. A partir del Real Decreto 395/2007 los subsistemas de formación ocupacional y continua se integran en el sistema de formación para el empleo.

Por último, en este capítulo hemos recogido el pasado reciente de la experiencia de los países de nuestro entorno y el futuro común desde las instituciones europeas creadas al efecto. Para terminar, hemos descendido al nivel de concreción mayor, referenciando como es la situación actual de los tres subsistemas de formación en el contexto de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, como autoridad superior, desde el traspaso de competencias y como se manifiesta en el contexto más específico y que da título a nuestro estudio, la provincia de Ávila.

### **2. El formador de formación profesional y ocupacional**

Una vez construido el escenario donde se produce esa interrelación formación-empleo, vamos a situar a nuestro protagonista, el formador de formación profesional y ocupacional. Nos hemos ayudado para acercarnos lo más posible a su perfil de una primera distinción: “formación en la empresa” y formación para la empresa”, ya que el término *formador ocupacional* ha sido utilizado en varios contextos y con diferentes matices. Recogiendo las diferencias más esenciales entre ambos perfiles: la formación “para” la empresa se caracteriza porque se otorgan títulos académicos y en ocasiones certificados y la formación “en” la empresa otorga certificados de profesionalidad. Ambas se han visto influenciadas de manera determinante por las Tecnologías de la Información y la Comunicación, que les han abierto nuevos retos y posibilidades. Hemos intentado en la medida de lo posible aclarar los diferentes perfiles desde sus semejanzas y diferencias y hemos querido recoger la propuesta formativa del grupo CIFO de la Universidad Autónoma de Barcelona por ser una referencia significativa en nuestro país y de nuestro estudio.

Por último, y para finalizar el capítulo hemos realizado una mirada a los países de nuestro entorno, pues como decíamos en el capítulo anterior, nuestra suerte futura va unida.

### **3. El proceso de identificación de las necesidades de formación y el análisis del contexto**

Siguiendo un hilo conductor básico, en el capítulo siguiente hemos bajado al terreno específico de nuestro estudio: la provincia de Ávila. Ya comentamos al comienzo del mismo las razones que nos llevaron a dicha elección. A través de los diversos indicadores, hemos querido mostrar la realidad objeto de estudio de manera que tuviéramos una foto-fija lo más fiable posible de la misma, aun sabiendo que la realidad por su propia naturaleza es cambiante y los datos evolucionan constantemente.

Pero este análisis de la realidad le hemos realizado con una finalidad clara: servir de punto de partida para la detección de necesidades de formación. Por eso y antes de poder extraer las posibles conclusiones, hemos querido fundamentar el concepto de necesidad, las tipologías existentes, los modelos de análisis y evaluación y las metodologías para su realización.

Una vez comentadas y sopesadas las diversas opciones nos hemos decantado por los modelos adaptados a contextos y en la modalidad educativa (Mulcahy, 2000).

### **4. Diseño y desarrollo de la investigación**

Con todos los elementos descritos en los capítulos anteriores, solamente nos quedaba encontrar el referente para organizar los datos y ponernos a trabajar y lo hemos encontrado en el método científico. Dada la naturaleza de los datos recogidos y las características de los mismos, nos hemos decantado por un estudio de carácter descriptivo, que combine la metodología cuantitativa, mediante el uso del cuestionario como técnica de recogida de información (Rodríguez Gómez, Gil Flores y García Jiménez, 1996) y la cualitativa de orientación holística y concretizadora (Ruiz Olabuenaga, 2009), obteniendo los datos a través de entrevistas no estructuradas y observación del contexto.

Creemos que la investigación reúne los requisitos básicos y necesarios (Navío, 2001), al ser multidimensional, abierta, útil, confidencial y factible.

### **5. Resultados**

Finalmente, y tras un exhaustivo trabajo de organización y tratamiento de datos llegamos a los resultados.

Con el fin de tener más claridad de juicio los hemos organizado según fuentes de recogida de información. Desde la vertiente cuantitativa y el uso del cuestionario, hemos podido organizar los datos en función de las variables intervinientes en el estudio. Además en el tratamiento de los mismos, una vez constatados los resultados según modalidades de formación: profesional y ocupacional, hemos podido observar la interrelación entre ambas en relación con los centros y las familias profesionales. Así mismo hemos querido destacar los resultados de una de aulas estudiadas, la de los especialistas en formación (“formador ocupacional”), por sus especificidades y por ser referencia en el futuro.

Por último, y fruto del análisis de los datos obtenidos mediante la entrevista no estructuradas y la observación llevada a cabo en los centros seleccionados, hemos elaborado un Anexo con un informe específico de cada centro. Este último documento cumple dos finalidades, especificadas al comienzo de la investigación: servir como marco de referencia para la toma de decisiones y crear un modelo de trabajo para implementaciones futuras. Además de ellos y no menos importante, da respuesta al compromiso contraído con las administraciones educativas y laborales al comienzo de la investigación.

En las páginas siguientes desgranaremos de forma más específica cada uno de estos enunciados para terminar con unas conclusiones sobre los mismos y la propuesta de nuevas líneas de investigación a partir de los datos obtenidos.

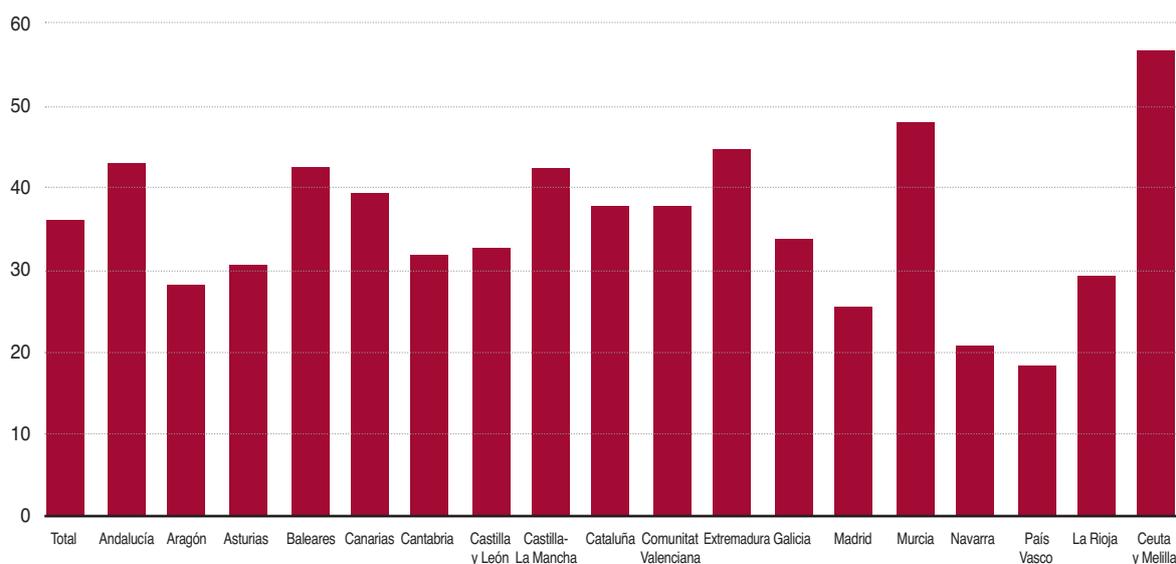
## 2. CONCLUSIONES EN RELACIÓN AL BINOMIO FORMACIÓN-EMPLEO

La educación, además de un derecho fundamental, supone un elemento de modernización social. Aquellas sociedades que invierten más y mejor en la cualificación de sus ciudadanos, afrontan con mayores perspectivas de éxito las situaciones críticas, como ha podido evidenciarse en los últimos años de crisis económica. En este contexto queremos situar la formación profesional en cualquier de sus tres subsistemas: reglada, ocupacional y continua. Para refrendar estas afirmaciones vamos a recoger los datos del informe *Mapa de la oferta de Formación Profesional en España* (educación.gob.es, 2011) elaborado en el marco de la Estrategia 2020 de la Unión Europea.

### 2.1. La cualificación de la población española

GRÁFICO 6.1

#### DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN SEGÚN NIVEL DE CUALIFICACIÓN POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS



Fuente: www.educacion.gob.es. Mapa de la oferta de la formación profesional en España.

Vamos a centrarnos en el tramo de edad más cercano a la formación y a la muestra seleccionada para nuestro estudio. Los datos de la población general nos indican que el nivel de cualificación de la población española entre 24 y 34 años es bajo, situándose en el 35,9%. La distribución por comunidades autónomas presenta algunas variaciones situándose a la cabeza las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla con un 56,7% y en el lado opuesto el País Vasco con un 18,0 % como recogen los datos de la anterior tabla.

En el caso concreto de *la Comunidad Autónoma de Castilla y León*, estos datos están en *una posición por debajo de la media con un 32,7%*. La situación de bonanza económica que ha disfrutado nuestro país ha contribuido a acelerar el abandono escolar, favoreciendo que un colectivo de estudiantes abandonara las aulas motivado por un trabajo inmediato. Este factor, unido a la tasa de abandono escolar temprano que viene arrastrando nuestro modelo educativo, hace que *la tasa de baja cualificación en la población de 25 a 64 años sea muy elevada*.

Haciendo una breve comparación con los datos obtenidos en nuestro estudio, vemos que la tendencia se mantiene: el 29,9% es Graduado en Eso, el 19,8 % tiene el título de bachillerato y el 18,3 % solo tiene formación básica

## 2.2. La relación entre titulados del sistema educativo y los grandes sectores productivos

Si nos centramos en la relación de los estudios de formación profesional en relación con los grandes sectores productivos, destinatarios a dar cabida a los egresados, los datos que nos ofrece el CEDEFOP son los siguientes:

GRÁFICO 6.3

### RELACIÓN ENTRE ESTUDIOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL-GRANDES SECTORES PRODUCTIVOS

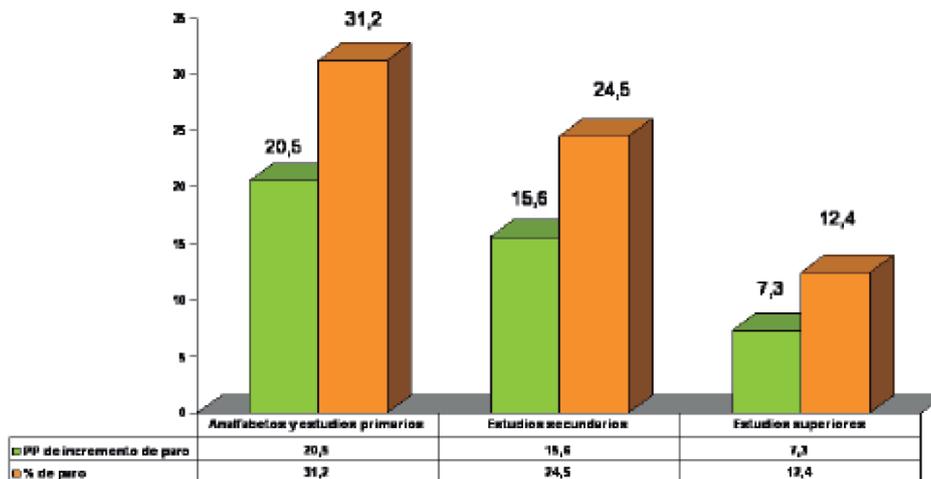
Sector CEDEFOP	Titulados FP LOGSE/LOE - Datos registro de títulos				
	Grado Medio (GM)	% GM por sector	Grado Superior (GS)	% GS por sector	Total
Sector primario	53.313	9,61	8.355	1,44	61.678
Sector manufacturero	111.465	20,10	65.026	11,22	176.511
Construcción	29.288	5,28	49.266	8,50	78.559
Distribución y transporte	86.694	15,63	81.594	14,07	168.304
Servicios	142.798	25,75	185.957	32,07	328.781
Servicios públicos	130.971	23,62	189.571	32,70	320.566
	554.529	100	579.769	100	1.134.298

Fuente: Cedefop

La concentración de titulados se da en el sector servicios y servicios públicos, tanto de grado medio como de grado superior, siendo el sector de la construcción el que menos trabajadores ha absorbido. Con todo es importante destacar como *los titulados de FP* constituyen una fuerza de trabajo significativa, estimándose que además de los 1.134.298 que podemos computar en esta tabla, se suman los que se titularon en los modelos educativos anteriores. Todos ellos *suman una cifra de 4.664.859, que en el momento actual representa una parte sustantiva del total de trabajadores*.

GRÁFICO 6.4

## RELACIÓN ENTRE NIVEL DE ESTUDIOS Y DESEMPLEO



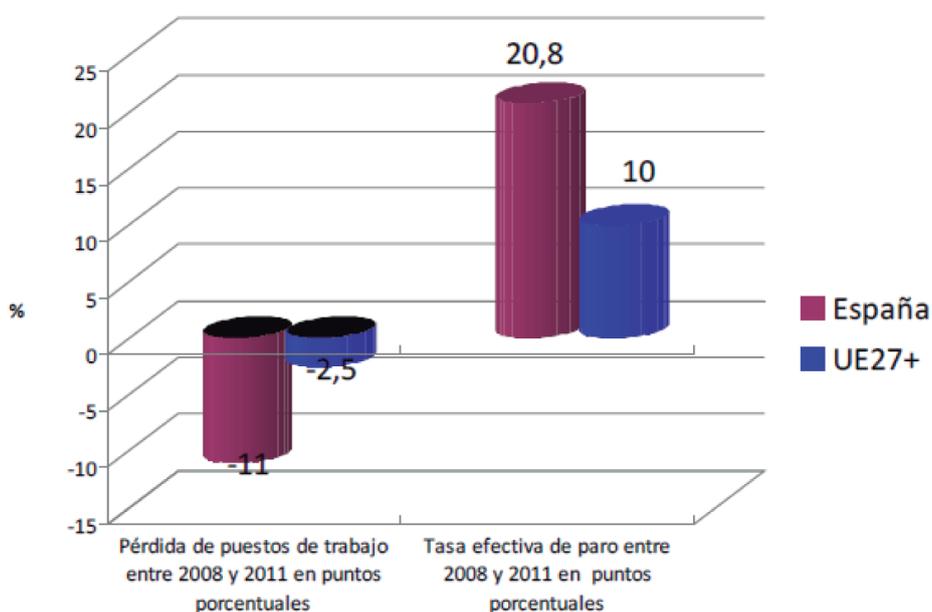
Fuente: www.educacion.gob.es. Mapa de la oferta de la formación profesional en España.

Ahora bien, si tenemos en cuenta que la planificación de las enseñanzas en nuestro país se realiza siguiendo el modelo de capital humano, que toma como referencia la expansión anticipada del capital humano cualificado y muy cualificado sobre el crecimiento económico y social, analizamos cuál puede ser la relación entre mercado laboral y formación. La *relación* entre formación y empleabilidad es lineal observándose como *aquellas personas con una baja cualificación concentran el mayor nivel de paro*.

### 2.3. Influencia de la crisis iniciada en 2008 sobre los titulados

GRÁFICO 6.5

## PERDIDA DE PUESTOS DE TRABAJO EN ESPAÑA Y LA EUROPA +27 A PARTIR DE LA CRISIS DE 2008



Fuente: www.educacion.gob.es. Mapa de la oferta de la formación profesional en España.

A la baja cualificación, se suman *factores coyunturales o estructurales de carácter económico*. Para concretar más la situación hemos querido incluir los datos de paro desde el inicio de la crisis económica de 2008 y como es la relación con la situación en el resto de los países de la Unión Europea.

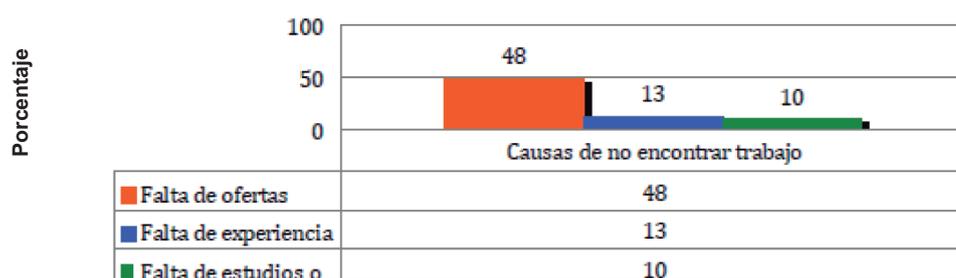
Como podemos observar en esta tabla, *la pérdida de puestos de trabajo en nuestro país es bastante más acentuada que en la media de la Unión Europea*. Un elemento determinante para estas cifras es el sector de la construcción, que acarreó además un decremento en muchos puestos de trabajo indirectos vinculados a este sector y de forma especial en el sector servicios.

Al hacer un análisis más pormenorizado y recoger las opiniones de los propios protagonistas, las respuestas se distribuyen en torno a tres grandes argumentos: falta de ofertas, falta de experiencia y falta de estudios, como puede verse en la tabla siguiente (INE 2011). El factor formación, aunque con menor frecuencia aparece en un 10% de las respuestas.

GRÁFICO 6.6

## CAUSAS DE NO ENCONTRAR TRABAJO SEGÚN LOS JÓVENES

Causas, en %, de no encontrar trabajo, según la apreciación de los jóvenes



Fuente: [www.educacion.gob.es](http://www.educacion.gob.es). Mapa de la oferta de la formación profesional en España.

Por último y para incluir todos los elementos de análisis descritos en el capítulo, incluiremos los datos de demandantes de empleo por comunidades autónomas y las perspectivas en el escenario de la Unión Europea 2020.

## 2.4. Las perspectivas en la Unión Europea según la Estrategia 2020

Las previsiones sobre la fuerza del trabajo son que en el año 2020 se producirá un incremento de 1.418.000 puestos sobre las necesidades del 2010, distribuidos por sectores según se puede constatar en la siguiente tabla.

El *crecimiento más acusado* se concentra en los *sectores de Distribución y transporte, Servicios y Servicios públicos*.

Si contemplamos las mismas previsiones para nuestro país, el resultado es como sigue:

GRÁFICO 6.7

**PREVISIONES DE TRABAJO POR SECTORES EN 2020**

	UE 27+					
	2010	%	Incremento	% incremento	2020	%
Sector primario	14704	6,47	-2782	-18,92	11922	5,08
Sector manufacturero	36526	16,07	-2188	-5,99	34338	14,64
Construcción	15425	6,79	275	1,78	15700	6,70
Distribución y transporte	58773	25,86	3406	5,80	62179	26,52
Servicios	48773	21,46	7260	14,89	56033	23,90
Servicios públicos	53056	23,35	1253	2,36	54309	23,16
	227257	100	7224		234481	100

Fuente: www.educacion.gob.es. Mapa de la oferta de la formación profesional en España.

GRÁFICO 6.8

**PREVISIONES DE TRABAJO POR SECTORES EN ESPAÑA**

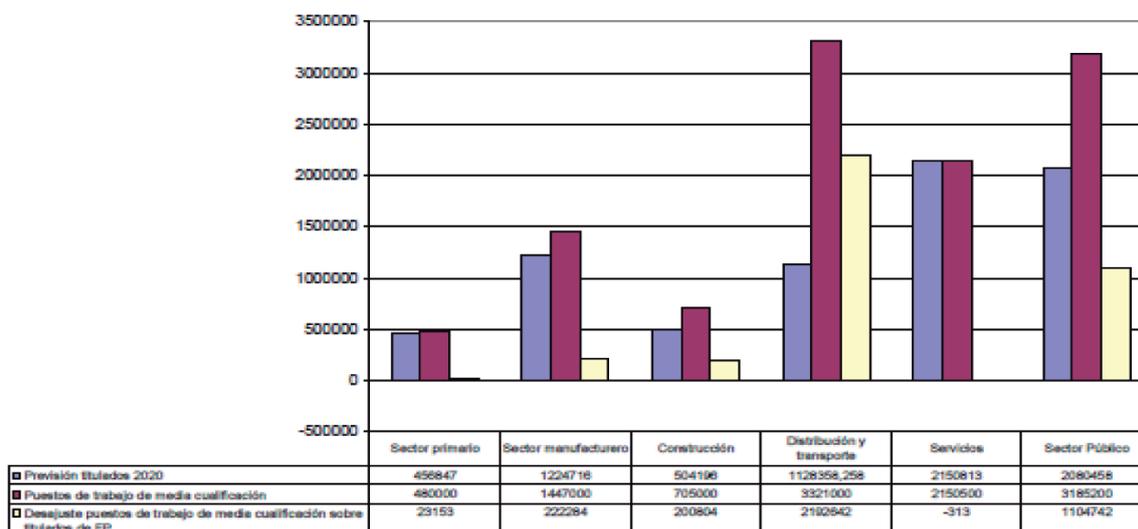
	ESPAÑA (miles de personas)					
	2010	%	Incremento	% incremento	2020	%
Sector primario	993	5,26	-33	-3,32	960	4,73
Sector manufacturero	2908	15,39	-14	-0,48	2894	14,25
Construcción	1789	9,47	-379	-21,19	1410	6,94
Distribución y transporte	5467	28,94	1175	21,49	6642	32,70
Servicios	3886	20,57	415	10,68	4301	21,18
Servicios públicos	3848	20,37	254	6,60	4102	20,20
	18891	100	1418		20309	100

Fuente: www.educacion.gob.es. Mapa de la oferta de la formación profesional en España.

GRÁFICO 6.9

**NIVEL DE DESAJUSTE ENTRE TITULADOS DE FP Y PUESTOS DE TRABAJO DE MEDIA CUALIFICACIÓN**

**Desajuste previsto entre titulados de FP y puestos de trabajo de media cualificación 2020**



Fuente: www.educacion.gob.es. Mapa de la oferta de la formación profesional en España.

Las previsiones, como podemos comprobar, se centran en los mismos sectores. Luego la estrategia sería adelantarse a las previsiones, favoreciendo la cualificación de los egresados cuyo ámbito de actuación sería ese.

Sin embargo, los datos que tenemos en relación con las previsiones nos ofrecen un desajuste entre titulados y puestos de trabajo, que recogemos en la siguiente tabla:

Echando un vistazo a nuestros datos, vemos que el volumen mayor de alumnos se da en los estudios de formación profesional y de forma más específica en las familias de sanidad, servicios socioculturales y a la comunidad y administración y gestión, que estarían dentro de las tendencias expresadas para la Europa de los 27 en el horizonte de 2020.

## 2.5. La oferta de formación de la comunidad autónoma en relación con los diversos sectores y el nivel de empleo

GRÁFICO 6.10

### OFERTA FORMATIVA EN RELACIÓN CON LAS PERSONAS ASALARIADAS POR FAMILIAS PROFESIONALES (I)

	ANDALUCÍA	ARAGÓN	CANARIAS	CANTABRIA	CASTILLA-LA MANCHA	CASTILLA Y LEÓN	CATALUÑA	COMUNIDAD VALENCIANA
Actividades Físicas y Deportivas	69	31	71	52	93	29	60	31
Administración y Gestión	32	24	59	21	25	28	22	9
Agraria	19	17	101	23	9	8	44	12
Artes Gráficas	28	24	29	36	0	23	19	12
Artes y Artesanías	0	0	0	0	0	0	0	0
Comercio y Marketing	4	4	11	4	7	5	5	2
Edificación y Obra Civil	8	5	17	7	7	8	17	4
Electricidad y Electrónica	75	66	99	104	112	113	94	27
Energía y Agua	16	23	54	41	12	0	0	0
Fabricación Mecánica	18	6	56	23	11	13	19	7
Hostelería y Turismo	14	13	17	9	17	14	14	11
Imagen Personal	71	45	128	75	147	70	64	54
Imagen y Sonido	64	42	112	0	38	65	33	26
Industrias Alimentarias	6	12	25	17	6	225	16	7
Industrias Extractivas	0	0	0	0	0	0	0	0

Fuente: www.educacion.gob.es. Mapa de la oferta de la formación profesional en España.

GRÁFICO 6.11

### OFERTA FORMATIVA EN RELACIÓN CON LAS PERSONAS ASALARIADAS POR FAMILIAS PROFESIONALES (II)

	ANDALUCÍA	ARAGÓN	CANARIAS	CANTABRIA	CASTILLA-LA MANCHA	CASTILLA Y LEÓN	CATALUÑA
Informática y Telecomunicaciones	348	166	85	434	798	285	213
Instalación y Mantenimiento	60	58	98	67	52	71	98
Madera, Mueble y Corcho	15	28	58	33	8	21	34
Marítimo Pesquera	38	0	196	0	0	0	71
Química	24	17	41	22	22	19	24
Sanidad	32	21	45	25	35	31	41
Seguridad y Medio Ambiente	0	0	0	0	0	0	0
Servicios Socioculturales a la Comunidad	13	10	39	16	18	7	28
Textil, Confección y Piel	5	5	48	0	0	0	8
Transporte y Mantenimiento de Vehículos	17	20	40	27	27	24	32
Vidrio y Cerámica	0	0	0	0	0	0	0

Fuente: www.educacion.gob.es. Mapa de la oferta de la formación profesional en España

Para finalizar este apartado nos vamos a referir al contexto de la comunidad autónoma. Nos interesa sobre todo la relación entre los trabajadores y las familias profesionales, que podemos ver recogida en las tablas anteriores.

De los datos ofrecidos nos centraremos en los que corresponden a la *comunidad autónoma de Castilla y León* para relacionarlos en un segundo momento con la oferta de familias profesionales que se realiza en la provincia de Ávila

*Destacan sobre todo las familias de Informática y Telecomunicaciones y Electrónica y Electricidad.* En el lado opuesto se encuentran Servicios Socioculturales y a la Comunidad y Comercio y Marketing. Ambas se imparten en la provincia con un nivel de demanda estable, especialmente la primera.

Si unimos estos datos a los recogidos en el texto sobre la oferta de la formación para el empleo del Servicio Público de Empleo para el presente curso 2013-2014 podemos apreciar como predominan los de carácter administrativo, atención socio-sanitaria a personas dependientes en instituciones sociales, atención socio-sanitaria a personas dependientes en domicilio y mecánica y automoción

Como podemos observar la tendencia en la formación está en concordancia a la tendencia en la población (nivel de envejecimiento) y al modelo organizativo de servicios.

Para concluir este apartado, queremos reseñar los datos recogidos en el último informe de la Fundación Tripartita encargado a la empresa Telecyl (2011), donde se listan los sectores y subsectores con mejores expectativas de empleo:

1. Servicios:

- Servicios de atención a dependientes y atención social
- Telecomunicaciones
- Formación
- Medio ambiente
- Deporte
- Diseño de imagen en 3D, virtual y videojuegos
- Diseño industrial
- Actividades sanitarias y farmacéuticas

2. Industria:

- Energías renovables
- Ingenierías industriales
- Fabricación de componentes electrónicos

3. Construcción:

- Rehabilitación de edificios

Para aquellos trabajadores de baja cualificación, las previsiones de aumento se centran en los siguientes:

1. Servicios sociales:
  - Ayuda a domicilio
  - Limpiador especializado
  - Atención a personas mayores
  - Atención a niños
2. Comercialización y venta
  - Operadores para venta telefónica
  - Comerciales
3. Telecomunicaciones:
  - Gestor de comunicaciones en internet
  - Encargado de comunicación en redes sociales
4. Construcción:
  - Rehabilitación de edificios
5. Medio ambiente:
  - Gestión de residuos
  - Energías renovables

Como conclusión final queremos añadir que en tanto en cuanto la formación profesional en cada uno de los tres subsistemas sepa armonizar la oferta y la demanda y tener en cuenta estos indicadores en su planificación, el resultado obtenido permitirá optimizar recursos y modernizar el modelo económico mejorando la cualificación de los trabajadores y futuros trabajadores.

### **3. CONCLUSIONES SOBRE EL PERFIL DE FORMADOR**

El término formador ha sido utilizado en diversos contextos para describir una figura profesional con diferentes manifestaciones, aunque con aspectos comunes. La situación se complica, cuando el término se utiliza de forma simultánea con el de profesor.

#### **3.1. Diferentes perfiles de formador “en la empresa” y “para la empresa”**

Como ya hiciéramos en el texto, queremos recalcar la idea del contexto de formación para acotar su perfil: formación “en” la empresa y formación “para” la empresa.

Resumimos lo ya explicado: la formación “para” la empresa se caracteriza porque se otorgan títulos académicos y en ocasiones certificados y la formación “en” la empresa otorga certificados de profesionalidad. Las leyes nacionales y los sistemas educativos públicos han ayudado a hacer más visible la primera.

En relación con los resultados de nuestra investigación, sí queremos mencionar la diferenciación de perfiles docentes en formación profesional y ocupacional y dentro del primer grupo, entre aquellos que imparten formación en ciclos formativos y PCPI y en bachillerato. El nivel de promoción y reconocimiento es menor en el primer grupo.

Desde el punto de vista de su visibilidad social el formador “para” la empresa es el más reconocible y así lo hemos constatado no solo en la determinación de la población y la muestra del estudio, sino también en las respuestas de los propios actores.

### 3.2. Elementos comunes a todas las figuras

Aunque no siempre es una tarea fácil, un criterio que nos permite describir mejor el perfil del formador es determinar el contexto (“para” la empresa y “en” la empresa) y, en un segundo momento, concretar sus funciones. Y como resultado de estas pesquisas, vemos que todas las figuras descritas, tienen en común las siguientes:

- Planificación
- Desarrollo
- Evaluación
- Gestión-coordinación
- Investigación-innovación

Estas cinco funciones se ven reflejadas en las competencias descritas por la Comisión Europea en el año 2008, destacando estos tres niveles (Comisión Europea, 2008):

- competencias profesionales: están ligadas a las descritas para cada especialidad
- competencias pedagógicas y sociales: directamente ligadas a los procesos didácticos y la transferencia de conocimientos.
- competencias de gestión: vinculadas a las relaciones con las diferentes entidades y las prácticas.

De ahí que en nuestra investigación hayamos incluido todos estos aspectos. Los resultados, como ya indicamos, vienen a confirmar *que todos los colectivos consultados* (profesores, alumnos, coordinadores-directores y expertos nacionales y provinciales) parecen *tener claras las tres primeras tareas: planificación, desarrollo y evaluación del proceso*. Sin embargo, *pocos* participan de *la gestión-coordinación* y es prácticamente *imperceptible* aquellos que forman parte de *algún grupo de investigación*.

Teniendo en cuenta que tal vez la formulación de las cuestiones no resultara clara para todos los destinatarios, bien es verdad, que en las entrevistas no estructuradas y la observación del contexto, pudimos comprobar que la mayoría dedicaba casi todo su tiempo a la docencia, además de las tareas de coordinación de los departamentos, o la cumplimentación de toda la documentación reglamentaria en el caso de la formación ocupacional. Estas tareas consumían casi todo su tiempo, resultando muy difícil participar de proyectos de investigación, a pesar de que los valoraban como interesantes.

### 3.3. Un camino común: “necesidades del nuevo perfil de formador”

Si tenemos más o menos claro, los elementos comunes a todos los colectivos y las nuevas exigencias de la formación para el empleo descritas en el capítulo 1, podemos trazar las líneas generales del nuevo perfil de formador, que el profesor Tejada en el año 2002 enumeraba así (Tejada, 2002):

- Necesidad de adquirir nuevas competencias profesionales.

- La aplicación práctica de la investigación-acción.
- El trabajo en equipo.
- La existencia de otros protagonistas con los que relacionarse.
- La presencia de las NTIC que confiere un nuevo planteamiento de las tareas.

De todas ellas, la primera a tenor de los resultados obtenidos, los docentes, coordinadores y expertos del estudio, se perciben a sí mismos como poseedores en un porcentaje elevado de las capacidades descritas. No así en el caso del trabajo en equipo, la relación con otros, y la investigación-acción.

Sin embargo, todos participan del valor de la TICs en su desarrollo profesional y las incorpora en su tarea diaria.

Los últimos años han sido muy prolíficos en legislación en torno a la figura del formador, queriendo hacer patente el interés por su cualificación. Así se constataba en el documento de la Comisión Europea denominado Principios Comunes Europeos para las Competencias y Cualificaciones del Profesorado (Comisión Europea, 2005) que ya citamos en páginas anteriores, pero traemos de nuevo a la memoria. Dichos principios se enuncian como:

- alta cualificación
- aprendizaje permanente
- movilidad
- colaboración

### **3.4. Importancia del modelo como contexto de referencia**

Por último, queremos hacer referencia al contexto en el que se realiza la formación. De los tres descritos en el capítulo (contexto general, contexto institucional y contexto aula-taller), nos vamos a centrar ahora en el primero.

Con relación al primero, el contexto general, referido al entorno socio-laboral en el que se desarrolla la formación, influye de forma determinante el modelo desde el que la orientemos. Creemos que el modelo contextual-crítico es el que mejor recoge los contenidos referidos al marco del contexto laboral, que en ambas modalidades son esenciales, pero en la formación ocupacional más si cabe por la menor duración de la misma y por ser un instrumento cuyo fin principal es la incorporación inmediata al mercado laboral (se muestra específicamente en la modalidad “formación para el empleo”).

Así mismo y desde el punto de vista del docente, le permite ir incorporando un proceso de reflexión sobre la tarea.

## **4. CONCLUSIONES SOBRE LAS NECESIDADES DEL CONTEXTO**

Al referirnos al contexto, hemos creído conveniente destacar dos apartados: el primero de ellos referido a las cuestiones teóricas en torno a los términos relativos a las necesidades de formación y un segundo apartado, centrado en el realidad de análisis concreta, la provincia de Ávila. Respecto al primero, como ya indicamos nos ha ayudado a centrar el tema y a decantarnos por el modelo de detección de necesidades descrito por el profesor Navío

(2007) y las especificaciones sobre la modalidad educativa especificadas por Mulcahy (2000) por entender que se ajustaban a nuestro contexto y objetivos.

Una vez concluida esta tarea, pasamos a centrarnos en el segundo apartado: el análisis del contexto y sobre él queremos incluir algunas reflexiones.

#### **4.1. Variaciones en el mapa organizativo educativo y laboral en los últimos años**

Nuestro interés se manifiesta de forma expresa en cómo ha variado la situación organizativa después del traspaso de competencias en educación en 1999.

Los cambios habidos han venido de la mano de la autonomía organizativa. Este ha sido un elemento impulsor de primer orden para dinamizar la situación.

En el ámbito de la formación profesional han proliferado los centros y se han puesto en práctica estudios de nuevas familias profesionales, tanto de la LOGSE como de la LOE (en la actualidad). Este hecho ha venido a consolidar la formación profesional como una alternativa de gran acogida entre la población y un valor seguro de cara al empleo. En el inicio de este curso 2013-2014 la oferta de la Consejería de Educación ha aumentado el número de plazas en algunos centros con la incorporación de algunas familias establecidas en la LOE, a la par que ha consolidado las ya existentes.

Si nos referimos al ámbito de la formación para el empleo tanto inicial como continua, un dato significativo es el aumento de forma casi exponencial de los centros colaboradores, llegando a censar casi 60 entre la ciudad y la provincia. Este hecho trajo entre otras cosas una demanda de cualificación de formadores y aquellos que comenzamos a realizar esta tarea en el año 2000 hemos podido ver compensado nuestro esfuerzo al encontrar el relevo en el nuevo colectivo de formadores.

Por último, añadir que el mapa organizativo en lo educativo y laboral se ha consolidado en estos años, experimentando solamente los ajustes requeridos por los movimientos naturales de población.

#### **4.2. Variaciones desde la fecha de recogida de la información al momento actual**

Como puede observarse en el Anexo sobre el Informe de los centros, junto a la descripción de las características identificativas de los mismos, figura la fecha de recogida de información. Los primeros datos son del inicio del curso 2009-10, pero debido a la concurrencia de diversos factores, hubo de prorrogarse durante el siguiente curso escolar.

Los factores determinantes de esta dilación son los siguientes:

- Solicitar *permisos a las autoridades laborales y educativas* de la provincia, que condicionaron el uso de unos instrumentos y no de otros.
- La realización de *la recogida en primera persona por parte de la investigadora* que supuso ajustar los calendarios de los centros con el propio laboral.
- La *incidencia de la crisis económica*, que afectó de forma especial a *los cursos planificados en la modalidad de formación para el empleo*, y formación en alternancia, siendo necesario desechar finalmente dos centros por falta de subvención,

además del consecuente retraso en la impartición de otros sobre el calendario previsto.

- La *necesidad de interrumpir* el proceso en los centros de formación profesional por la ausencia de alumnos que se *incorporaban a su periodo de prácticas*.

No obstante, y como un elemento compensador queremos añadir que tuvimos ocasión de visitar en numerosas ocasiones los centros para aclarar alguna información o solicitarla nueva y comprobar también en primera persona, las posibles variaciones.

En relación con los datos recogidos, y el momento actual, podemos concluir que la situación no ha variado sustancialmente, siendo la oferta formativa actual muy similar a la de dos cursos académicos atrás.

### **4.3. Falta de estudios de este tipo en el contexto**

Hemos querido hacer una referencia a este dato, que ya mencionamos al hablar de los objetivos de la investigación, que ha supuesto un esfuerzo añadido para la selección de datos a consignar y el análisis de los mismos.

De hecho, queremos reseñarlo como una de las propuestas futuras, ya que en tanto los indicadores de la realidad cambien, estos cambios deberían reflejarse en la planificación de las enseñanzas.

Si este modelo resulta eficaz para este fin, sería deseable que de forma periódica se pudiera actualizar y tenerlo como instrumento técnico de referencia.

## **5. CONCLUSIONES SOBRE EL DISEÑO Y EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN Y POSIBLES SESGOS Y LIMITACIONES**

En lo referente al diseño y desarrollo de la investigación, la elección del mismo vino determinada por las características de la población y la muestra y los determinantes establecidos en la fundamentación teórica.

Como ya especificamos en su momento, optamos por una combinación metodológica (cuantitativa y cualitativa) que determinó la selección de los instrumentos.

Las principales dificultades a señalar como posibles sesgos en la investigación vienen descritas a continuación.

### **5.1. Limitaciones espacio-temporales: dificultad de acceso a los centros y a los datos**

El primer aspecto a destacar tiene que ver con el acceso a los centros y los datos. Una vez seleccionada la muestra, fue necesario poner en conocimiento de las autoridades educativas y laborales nuestros propósitos y fruto de estas pesquisas resultaron dos ajustes: el primero tuvo que ver con la utilización de instrumentos de observación en el aula. A la posible negativa de profesores y directores se sumaba la situación de minoría de edad

legal de los alumnos, que requerían permiso firmado por los padres o tutores para tal fin. Este factor obligó a sustituir la observación del aula por la entrevista no estructurada y la observación del centro. El segundo ajuste estaba ligado a cuestiones políticas y administrativas en relación con la publicación de los cursos y subvenciones de formación para el empleo. Este segundo factor dejó fuera algunos centros seleccionados al no tener oferta formativa y retraso como ya apuntamos, la recogida de datos en otros, al no poderse aplicar el calendario original de realización de cursos.

Por último, recordar lo ya mencionado de contactar con los centros y personarse en los mismos para la recogida de información.

## **5.2. Limitaciones en cuanto a la selección de la población y la muestra**

Otro aspecto a señalar en las conclusiones tiene que ver con el tamaño de la muestra seleccionada. Como puede comprobarse en la descripción de la investigación, la muestra total ascendía a 607 sujetos que representaban todos los colectivos y variables descritas:

- Alumnos de las dos modalidades de formación (ocupacional y profesional)
- Profesores de ambas modalidades
- Directores/coordinadores de ambas modalidades
- Expertos nacionales
- Expertos provinciales

A estos datos habría que añadir el lugar de residencia: rural y urbano.

Trabajar con estas dimensiones resultó muy complicado sobre todo por los desplazamientos y la dificultad de combinar horarios.

Desde estas páginas quiero agradecer muy sinceramente a todos la paciencia y colaboración mostrada.

## **5.3. Recogida presencial en el propio centro**

Un factor añadido de complicación fue la recogida en formato papel y en primera persona, lo cual ha dilatado mucho el proceso de tabulación de datos, al tener que realizarlo manualmente.

No obstante, creemos de que ambas circunstancias se pueden *extraer aspectos positivos*: el primero de ellos es que al ir tabulando los datos uno a uno, hemos podido tener mayor y mejor constancia de la tendencia en las respuestas.

El segundo de ellos tiene que ver con la información recogida: al ir personalmente a todos los centros, hemos podido realizar una observación más profunda y fijarnos en aspectos que de otra manera se nos hubieran escapado. Así mismo, en las entrevistas informales con los profesores y directores-coordinadores, pudimos comprobar en primera persona la veracidad de las circunstancias.

Creemos que los datos recogidos en los informes de los centros son una prueba de gran valor diagnóstico y actualizado de la situación.

#### 5.4. Limitaciones en la instrumentalización

En el apartado de instrumentos, como ya apuntamos nos hemos guiado por las investigaciones llevadas a cabo por el grupo Cifo de la UAB. Su coordinador, el profesor Tejada amablemente nos cedió los archivos de los documentos que hemos utilizado.

Creemos que este aspecto contribuye a la validez de la investigación, ya que han sido validados por el grupo Cifo y además añade “corpus científico” al tema.

El aspecto más negativo a destacar ha sido que en algunos ítems los encuestados encontraban dificultades en el sentido de la pregunta, lo que ha traído consigo una baja frecuencia en las respuestas y algunas informaciones contradictorias.

#### 5.5. Otras fuentes de información

Por último y para finalizar este apartado, queremos mencionar la necesidad de añadir información mediante la realización de grupos de discusión. En este estudio no ha sido posible por dificultades legales (de permisos) y técnicas (instrumentos técnicos de grabación y organización de respuestas).

No obstante, sí hemos conseguido algunos avances y queremos mostrar aquí las respuestas recogidas en el Centro Nacional de Formación del Espinar en el curso de “Metodología Didáctica”.

### 6. PROPUESTAS Y LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

1. En primer lugar queremos resaltar la idea de crear un modelo estable de análisis de necesidades que recoja los cambios habidos en todos los indicadores y que permita afrontar la tarea de planificación de la formación en un nivel de ajuste adecuado a la realidad circundante.
2. Ligado a esta primera propuesta, estaría la segunda, entendida como un análisis pormenorizado a nivel de cada institución. Recibiría un tratamiento de análisis de casos y vendría a completar y perfeccionar el anterior, ya que como hemos podido comprobar existen diferencias significativas inter-centros e intra-centros. Una técnica que sería de gran ayuda son los grupos de discusión, que para nosotros resultó una tarea inabarcable. Creemos que los informes de los centros pueden constituir un punto de partida actualizado y ágil para la tarea.
3. Un tercer aspecto a destacar estaría ligada a los nuevos escenarios y modalidades de formación. Las TICs han supuesto una revolución en el campo de la formación tanto inicial como continua y formal como informal, permitiendo eliminar barreras espacio-temporales antes insalvables. En la sociedad del conocimiento, un instrumento dinamizador del mismo son las tecnologías de la información y la comunicación.
4. Dentro de las nuevas modalidades queremos hacer una mención especial en el ámbito de la formación profesional a las nuevas propuestas: formación dual y formación en alternancia, que entre otras cosas pretenden acercar los modelos de algunos países de nuestro entorno. En el momento de finalizar estas líneas se ha publicado la implantación para el curso escolar en la comunidad autónoma de Castilla y León. Las investigaciones futuras deberán recoger las luces y sombras de dichos proyectos.

5. Otro aspecto a destacar tiene que ver con la atención a la diversidad. Algunas modalidades de formación para el empleo y formación en alternancia tienen recogido este aspecto en su regulación legal. Si a ello sumamos el efecto de la crisis económica actual, el colectivo se ve ampliado sustancialmente: parados de larga duración, mujeres mayores sin cualificación, personas afectadas de algún tipo de discapacidad y colectivos en riesgo de exclusión en general. Todos ellos están llamados a tener un reconocimiento socio-laboral y la formación es un vehículo para llegar.
6. El aumento de la esperanza de vida y de la vida laboral nos lleva necesariamente por el camino de la actualización. La formación de los actuales formadores y de los colectivos de edad que configuraran la nueva estructura social, nos obliga a perfeccionar nuevos métodos que den respuestas a las necesidades futuras de estos colectivos.
7. El nuevo escenario transnacional nos obliga a afrontar nuevos retos de forma conjunta. Recogemos aquí los expresados por el profesor Giménez, cuyas palabras suscribimos (Giménez, 2013)
  - “Los cambios sociales, económicos y culturales que están incidiendo directamente en las sociedades europeas.
  - Cambios que afectan de manera especial a los profesionales de la EFPI Y EFPP con nuevas necesidades profesionales que cubrir y a las que dar respuesta; cambios en las organizaciones y sistemas educativos; el nacimiento de nuevas profesiones y la obsolescencia de otras.
  - El formador deja de ser un mero trasmisor de conocimientos. Su actividad docente se tendrá que complementar con las del tutor, orientador, programador, evaluador.
  - Los movimientos migratorios que originan contextos sociales heterogeneos, exigiendo nuevos niveles de comunicación, de creatividad y de innovaciones pedagógicas.
  - La dinámica interna de la UE está exigiendo al profesorado y formadores una mirada transnacional e internacional que se concreta en dinamizar los intercambios no solo entre el alumnado de diversos países, sino también entre el profesorado como vehículo de mejora y formación continua (Brujas, 2010). Ello hará que los sistemas de EFPI y EFPP se mantengan actualizados y competitivos. Los cambios demográficos hacen que ello sea más importante.
  - El bilingüismo que facilita la internacionalización de la EFP.
  - Dada la velocidad de los cambios sociales, económicos y tecnológicos se hace preciso dotarse de una capacidad de innovación continua. El triángulo del conocimiento cuyos ejes son : la educación, la innovación y la investigación, deberá estar presente en el desarrollo profesional. (Capacidades, 2010).
  - Trabajar para desarrollar modelos de formación abiertos, flexibles y alternativos, que estimulen las actitudes emprendedoras y respondan a los cambios que se están produciendo.
  - Se hace, asimismo, reformar los enfoques de la enseñanza y el aprendizaje a todos los niveles.
  - Las TIC se presentan más claramente como un escenario de nuevas oportunidades para la educación: recursos educativos abiertos (REA), aprovechar con libertad el conocimiento disponible (Competencias, 2012, p.12 y 13), ayudar a adquirir un pensamiento crítico y organizar la inteligencia colectiva. Las TIC también se nos presentan como una alternativa para enfrentarnos a la diversidad.

- Establecer y fortalecer los puentes entre los aprendizajes formales e informales “ (Giménez, 2013, p.71 y 72).
8. Durante la redacción de este trabajo, hemos tenido presente como referencia significativa la trayectoria realizada por el grupo CIFO. En fechas recientes, hemos tenido, además, la fortuna de asistir al VI Congreso Internacional de Formación para el Trabajo con el título “Formación para el trabajo en tiempos de crisis. Balance y prospectiva”, en la Universidad Rovira y Virgili . Uno de los temas centrales del mismo ha sido las necesidades de los futuros formadores. Recogemos aquí las palabras siempre certeras y actualizadas del profesor Tejada al respecto (Tejada, 2013):
- Crear una base sólida para la formación inicial de estos profesionales, lo cual permitiría armonizar los diversos perfiles existentes y les proporcionaría identidad.
  - Alinear y consolidar el Marco Europeo de las Cualificaciones (EQF) y el Marco Español de Cualificaciones (MECES). Ello permitiría crear sinergias que agilicen el reconocimiento y certificación de sus competencias profesionales.
  - Favorecer la movilidad de los formadores, tanto en la etapa de formación inicial como continua. Como pudimos constatar al hablar de los diversos perfiles profesionales existentes en la Unión Europea, la diversidad es mucha y aprender “de” los otros y “con” los otros supone un enorme enriquecimiento.
  - Potenciar los sistemas de formación dual y formación en alternancia que establezcan pasarelas entre los centros y las empresas. Esto no solo sería el vehículo deseable de inserción laboral, sino que facilitaría también la actualización profesional.
  - Fomentar el asociacionismo, creando redes de formadores que permitan fortalecer su identidad y aunar esfuerzos de cara a un futuro común.
9. No queremos finalizar este trabajo, aun a riesgo de resultar extenso sin añadir nuestras propias reflexiones sobre el valor de la formación como instrumento de mejora y progreso y como elemento de dinamización social. En mi labor diaria como docente así lo puedo constatar.

Por último, queremos recurrir a la memoria para recoger el valor de la formación expresado ya en el siglo XV, en palabras de uno de los personajes más carismáticos del contexto estudiado: Santa Teresa de Jesús cuando afirma:

“La tierra que no es labrada llevará abrojos y espinas aunque sea fértil; así es el entendimiento del hombre.”



## **BIBLIOGRAFÍA Y LEGISLACIÓN CONSULTADA**



## BIBLIOGRAFÍA

- AAVV (1998). La formación continua de los trabajadores. Manual del Formador. Madrid: IFES.
- Albert Verdú, C. (2008). *Evolución de la demanda de educación universitaria en España:1977-2007*. Temas Actuales de Economía: Capital Humano, Vol. 2: 165-195.
- Alemany, M. C. (1988). *La adecuación entre formación y empleo a nivel de formación profesional*. Madrid: CIDE.
- Alonso, E. y otros. (1996). *El empleo en España y Europa: un análisis comparado por sectores*. Madrid: Fundación Argenteria-Visor.
- Allport G. (1935). *Manual de Psicología Social*. EEUU. Clark University Press.
- Amidon, E.J. and Hunter, E. (1966)*Improving teaching: Anaalysing verbal interaction in the classroom*. N.Y: Holt.
- Ander-Egg, E. y Aguilar Idañez,M. (1995). *Como elaborar un proyecto. Guía para diseñar proyectos sociales y culturales*. Buenos Aires. Lumen.
- Ander-Egg, E.(1991). *La educación de adultos como organización para el desarrollo social*. Buenos Aires: Ministerio para el Río de la Plata.
- Andrés,M. (2005). *Gestión de la formación en la empresa*. Madrid: Pirámide.
- Aragón, J. y otros. (2006). *Cambios estructurales y de empleo en España*. Seminario: Cambios productivos y empleo en España. Madrid: Fundación 1º de Mayo y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Arbizu, F. (2013). Formación para el trabajo en tiempos de crisis: Balance y prospectiva. VI Congreso de Formación para el Trabajo en tiempos de crisis: Balance y prospectiva. Madrid: Tornapunta Ediciones. Pp.7-25.
- Baldivieso, S. (2002). *Indicadores para la autoevaluacion de instituciones de formación profesional inicial, en el marco de la nueva relación educación- trabajo*. Barcelona. Universidad Autónoma.
- Bauman, Z. (2007). *Los retos de la educación en la modernidad líquida*. Barcelona: Gedisa.
- Barcenas, F. y otros. (2000). Los rendimientos de la educación y la inserción laboral en España. *Papeles de economía española*, 86, 128-148.
- Becker, G. (1983). Teoría del capital humano. Alianza Editorial.
- Bermejo, B. (2006). La formación a lo largo de la vida: exigencias sociolaborales-desarrollo personal. *Educar*, 38,15-32.

- Béduwé, C. y Planas, J. (2003). *Expansión educativa y mercado de trabajo. Estudio comparativo realizado en cinco países europeos: Alemania, España, Francia, Italia, Reino Unido, con referencia a los EEUU*. Madrid: MTSS.
- Bills, B. B. (2004). *The sociology of education and work*. UK: Blackwell Publishing Ltd.
- Birkenbih, M. (1999). *Train the trainer*. Madrid: Paraninfo.
- Bohígas, L. Ferrer, F. y Pont, E. (1992). *La formació contínua dels pediatres. Una proposta per Catalunya*. Barcelona: Fundació Avedis Donabedian.
- Borja, A. (1990). *Relaciones entre formación y empleo: la educación técnico-profesional en Francia, Italia y Gran Bretaña*. Vitoria-Gasteiz : Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco.
- Brujas, U. (diciembre de 2010). *Comunicado de Brujas sobre una cooperación europea reforzada en materia de una educación y formación profesionales para el periodo 2011-2020*. Obtenido en [http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/bruges\\_es.pdf](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/bruges_es.pdf).
- Buckley, R. y Caple, J. (1991). *La formación. Teoría y práctica*. Madrid: Díaz de Santos.
- Cabero, J. (2009). *Evaluación de materiales multimedia en el Espacio Europeo de Educación Superior*. Barcelona: Davinci.
- Cacace, N. (1994). *Nuevas profesiones y empleo en el cambio de siglo: consejos para los jóvenes que trabajarán en el tercer milenio*. Bilbao: Deusto.
- Cano Sánchez, J (1993). *La nueva formación profesional*. Madrid: Escuela Española.
- Capacidades U.N.(2010). *Nuevas capacidades para nuevos empleos: previsión de las capacidades necesarias y su adecuación a las exigencias del mercado laboral*. <http://eur-lex.europa.eu/es/tools/TableSectors.htm>
- Carabaña, J. (1987). ¿Desplazan en el mercado de trabajo los que tienen más estudios a los que tienen menos? *Revista de Educación*, 283,101-130.
- Carette, A. (1984). *Diccionario de legislación*. Argentina: Biblioteca Jurídica.
- Cáritas Española (1999). *Como desarrollar la empleabilidad?*. Cuadernos de inserción laboral. Madrid: Cáritas.
- Cáritas Española (2004). *Desarrollo local. Desarrollo social*. Documentación Social, 133. Abril-Junio. Madrid: Caritas.
- Castanyer Figueras, F. (1988). *La formación permanente en la empresa*. Barcelona: Marcombo.
- Castro, M. (1993). *Mercado de trabajo, reclutamiento y formación en España*. Madrid: Pirámide.
- Carnoy, M., Catells, M. y Benner, C. (1997). Mercados laborales y formas de empleo en la era de la flexibilidad. Estudio monográfico de Silicon Valley. *Revista Internacional del Trabajo*, 116,1.
- Carnoy, M. (1980). Segmented labour markets. En UNESCO. *Educacion, work and employment*. Paris. UNESCO. International Institute for Educational Planing.
- Carpio, M. (2000). Nivel educativo y empleo. En Sáez, F. (Coord.). *Formación y empleo*. Madrid: Fundación Argentaria.
- Casal, J. y otros. (1991). *La inserción social y profesional de los jóvenes*. Madrid: CIDE.
- Cámara de Comercio de Ávila.( 2013). *Servicios de formación y empleo*. Disponible en <http://www.camaraeavila.com/servicios/formacion-y-empleo>.
- Casal, J. (2003). La transición de la escuela al trabajo. En Fernández Palomares, F. (Coord.). *Sociología de la Educación*. Madrid: Pearson Prentice Hall.
- Castells, M. y otros. (1986a). El desafío tecnológico. España y las nuevas tecnologías. Madrid: Alianza Editorial.
- Castells, M. (1997): La era de la información. Economía, sociedad y cultura. Vol. I. La Sociedad Red. Madrid: Alianza.
- Clark, C y Yinger, R. (1979). Three studies of teacher planning. EEUU: University of State of Michigan.

- Cebrián, M. (2009). Internet es la plataforma vs. La plataforma es internet: aprendizaje centrado en el usuario y los entornos institucionales centrados en las plataformas. V Congreso de Formación para el Trabajo: Estrategias de innovación en la formación para el trabajo. Madrid: Tornapunta Ediciones. Pp.225-237.
- CEDEFOP (1996): *La educación y formación permanentes: pasado y futuro. Formación Profesional, Revista Europea*, nº 8/9.
- CEDEFOP (2013). *Trainers in continuing VET: emerging competence profile*. Luxemburg: Publications Office on the European Union.
- CEDEFOP (2010): *The development od ECVET in Europe*. Documento disponible en línea: <http://www.cedefop.europa.eu/EN> <http://eur-lex.europa.eu/es/tools/TableSectors.htm>
- Cifo-Fundación Laboral de la Construcción. (2000). *Postgrado de formación de formadores*. Barcelona: UAB.
- Cole, A. (1989). *Researcher and Teacher: partners in the theory building*. Journal of Education for Teaching, 15,3,225-237
- Collado, J. C. (1994). *Cambio ocupacional y competitividad de la economía española. Economistas 1994. Un balance*, 362-369.
- Competencias, U.I. (20 de noviembre de 2012). *Un nuevo concepto de educación: invertir en las competencias para lograr mejores resultados económicos*. Obtenido de [http://ec.europa.eu/education/news/rethinking/com669\\_es.pdf](http://ec.europa.eu/education/news/rethinking/com669_es.pdf).
- Cooper, J. (1989). La microenseñanza: la precursora de la formación del profesorado basada en competencias , en Gimeno Sacristán y Pérez Gómez. *La enseñanza: su teoría y su práctica*. Madrid: Akal
- Colom y Sarramona (1997) *Teorías e Instituciones contemporáneas de educación*. Barcelona: Ariel.
- Colom, Sarramona y Vázquez (1994). *Estrategias de formación en la empresa*. Madrid: Narcea.
- Comisión Europea (2007). *Mejorar la calidad de la formación del profesorado. COM (2007) 392 final*. [http://ec.europa.eu/education/com392\\_en.pfd](http://ec.europa.eu/education/com392_en.pfd)
- Comisión Europea (2008). *Eurotrainer. Making lifelong learning posible. A study of the situation and qualification of trainers in Europe*. [http://e.europa.eu/education/moreinformation/doc/eurotrainercom1\\_en.pfd](http://e.europa.eu/education/moreinformation/doc/eurotrainercom1_en.pfd)
- Comisión Europea (2010). *Un nuevo impulso a la cooperación y formación profesional para apoyar la Estrategia Europea 2020. Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. COM(2010)296 final Bruselas, 9.6.10*.
- Consejería de Educación (2013). *La formación profesional en Castilla y León*. Disponible en <http://www.educa.jcyl.es/educacyl/cm/alumnado/tkContent?idContent=9254>
- Consejería de Empleo. (2013). *Organización de la formación*. Disponible en [http://www.empleo.jcyl.es/web/jcyl/Empleo/es/Plantilla66y33/1284216496020/\\_/\\_/\\_](http://www.empleo.jcyl.es/web/jcyl/Empleo/es/Plantilla66y33/1284216496020/_/_/_)
- Consejería de Agricultura y Ganadería.(2013). *Agricultura y ganadería en Castilla y León*. Disponible en [http://www.jcyl.es/web/jcyl/AgriculturaGanaderia/es/Plantilla66y33/1246464862173/\\_/\\_/\\_](http://www.jcyl.es/web/jcyl/AgriculturaGanaderia/es/Plantilla66y33/1246464862173/_/_/_)
- Consejería de Salud. (2013). *Salud Castilla y León*. Disponible en [http://www.saludcastillayleon.es/es/?locale=es\\_ES](http://www.saludcastillayleon.es/es/?locale=es_ES)
- Consejería de Servicios Sociales (2013). *Servicios Sociales de Castilla y León*. Disponible en [http://www.jcyl.es/web/jcyl/ServiciosSociales/es/Plantilla66y33/1246991411473/\\_/\\_/\\_](http://www.jcyl.es/web/jcyl/ServiciosSociales/es/Plantilla66y33/1246991411473/_/_/_)
- Consejería de cultura de Castilla y León (2013). *Cultura de Castilla y León*. Disponible en <http://www.turismocastillayleon.com/cm/>
- Consejería de Presidencia. (2013). *Tramitación y servicios al ciudadano*. Disponible en [http://www.jcyl.es/web/jcyl/AdministracionPublica/es/Plantilla100/1144758959817/\\_/\\_/\\_](http://www.jcyl.es/web/jcyl/AdministracionPublica/es/Plantilla100/1144758959817/_/_/_)
- Cualificaciones, U.A.(2010). *Agenda de nuevas cualificaciones y empleos: una contribución europea hacia el pleno empleo*. Obtenido de <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ>.
- Chiavenato, I. (1992). *Administración de recursos humanos*. Mexico: MacGraw-Hill.
- Delors, J. (1996). *La educación encierra un tesoro*. Madrid: UNESCO.

- De Miguel, M. (Dir.). (2002). *Rendimiento académico de la universidad. Resultados procedentes entre alumnos de la LOGSE y COU*. Madrid: CIDE.
- Deming, E. (1950). *Some theory of sampling*. New York: Jhon Wiley and Sonds.
- Díaz, T. (2009). Observal: observatorio europeo de acreditación del aprendizaje no formal y del aprendizaje informal”. TEJADA, J. (COORD.), V Congreso de Formación para el Trabajo: Estrategias de innovación en la formación para el trabajo. Madrid: Tornapunta Ediciones. Pp.347-352.
- Del Pozo, P. (1993). *Formación de formadores*. Madrid: Eudema
- Domingo Segovia, A. (2005). “Aportaciones a la investigación biográfico-narrativa al conocimiento de la práctica asesora en educación”. *La práctica del asesoramiento educativo a examen*. 299-320.
- Doyle, W. (1985). *Learning to teach: An emerging direction in research on preservice teacher education*. *Journal of Teacher Education*. Nº1. Vol.36
- Durán y otros. (1994) *La formación profesional continua en España*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Echevarría, B. (1993). *Formación profesional*. Barcelona: PPU
- (2009). Formación basada en competencias. *Revista de Investigación Educativa*, 1, 27, 15-147.
- Estebaranz, A. (1994). *Didáctica e innovación curricular*. Sevilla: Universidad de Sevilla.
- Europeo, C. (6 de marzo de 2012) *La enseñanza y la formación profesional postsecundarias como una alternativa atractiva a la formación universitaria*. Obtenido de <http://eur-lex.europa.eu/es/tools/TableSectors.htm>
- Europeo, C. (6 de junio de 2013) *La enseñanza y la formación profesional postsecundarias como una alternativa atractiva a la formación universitaria*. Obtenido de <http://eur-lex.europa.eu/es/tools/TableSectors.htm>.
- Eurydice (2004). *La profesión docente en Europa: perfil, tendencias y problemática. Informe IV. El atractivo de la profesión docente en el siglo XXI*. Madrid: CIDE-MEC.
- Fandos, M. (2009). *Las Tecnologías de la información y la comunicación: un proceso de cambio*. Tarragona: Cossetania.
- Fernández Enguita, M. (1992). *Educación, formación y empleo*. Madrid: Eudema.
- (1990). *Educación, formación y empleo en el umbral de los 90*. Madrid: CIDE.
- (1991). *Educación y empleo: ayer, hoy y mañana*. *Revista de economía industrial*, Núm. 278: 39-46.
- Fernández, M. (1988). *La profesionalización docente*. Madrid: Escuela Española.
- (1994). *Las tareas de la profesión de enseñar*. Madrid: Siglo XXI.
- Fernández y Sarramona (1977). *Evaluación aplicada a la enseñanza*. Barcelona: CEAC.
- Ferrández, A. (2000) Organización y gestión de formación de formadores, en Lorenzo y otros. *Las organizaciones educativas en la sociedad neoliberal*. Granada: Grupo Editorial Universitario
- Ferrández, A, Tejada, J. Fernández, J. Jurado, P. Navío, A, Ruíz, C. (2000). *El formador de formación profesional y ocupacional*. Barcelona: Octaedro.
- Fina, L. y otros. (2000). Cambio ocupacional y necesidades educativas de la economía española. En Sáez, F. (Coord.). *Formación y empleo*. Madrid: Fundación Argentaria.
- Flanders, N. (1965). *Análisis de la interacción didáctica*. Madrid: Anaya.
- Folia consultores, S.L. (2001). *Nuevos yacimientos de empleo: condiciones y viabilidad*. Madrid: GPS.
- Formación, U.E. (2010). *Dimensión Social de la Educación y la Formación*. Obtenido de <http://eur-lex.europa.eu/es/tools/TableSectors.htm>.
- Forcem (1997). *II acuerdo nacional de formación continua*. Madrid: Fundación Tripartita.
- Fundación Tripartita (2003). *La interrelación de los tres subsistemas de formación profesional en España*. Madrid: Fondo Social Europeo.

- Fundación Laboral de la Construcción- Cifo ( 2010). *Master de formación de formadores*. Barcelona. Universidad Autónoma.
- Frabboni, F. (2002). *El libro de la pedagogía y la didáctica II: lugares y tiempos de la educación*. Madrid: Popular.
- Gairín, J. (1995). *Estudio de las necesidades de formación de los equipos directivos de los centros educativos*. Madrid: MEC-CIDE.
- Gallie, D. y otros. (1998). *Restructuring the employment relationship*. Oxford: Clarendon Press.
- García Fraile, J.A.(2002). *La formación de formadores para la formación continua*. Madrid *En Formación XXI* nº 2. Febrero.
- García Álvarez, J.(2000). *Planificación, dirección y control de la formación*. Madrid: Griker
- Gairín, J. y Ferrández ,A. (1997).*Planificación y gestión de instituciones de formación*. Barcelona: Praxis
- Grappin,J. (1990). *Claves para la formación en la empresa*. Barcelona: CEAC
- Grau Gilabert, J. (2002) Nuevas exigencias para la formación para el trabajo. En *Formación XXI* nº 2.
- Granda (2009)
- Gelpi, E. (1990) *Educación permanente*. Madrid: Popular.
- Giroux, H. A. (1990). *Los profesores como intelectuales. Hacia una pedagogía crítica del aprendizaje*. Barcelona: Paidós.
- González Barbero, T. (2006). La formación y el empleo: los subsistemas de formación profesional en España. *Indivisa-boletín de estudios e investigación*. Madrid,7,115-137.
- González y Jiménez, V. (2009). Las competencias psicopedagógicas del formador y su formación en el sector de la construcción. *V Congreso de Formación para el Trabajo: Estrategias de innovación en la formación para el trabajo*. Madrid: Tornapunta Ediciones. Pp.265-288.
- Giménez, V.(2013) . El formador ante el cambio. VI Congreso de Formación para el Trabajo en tiempos de crisis: Balance y prospectiva. Madrid: Tornapunta Ediciones. Pp.59-74.
- Hernández, P. (1989).*Diseñar y enseñar. Teoría y técnica de la programación y del proyecto docente*. Madrid: Narcea-Universidad de la Laguna.
- Hintzmann, C. y Sanromán, E. (2000). *Oferta y demanda de cualificaciones profesionales en el mercado de trabajo español. Un informe del proyecto ESA. Iniciativa ADAPT*. Barcelona: Publicacions de la Universitat de Barcelona.
- INCUAL. (2000). *Guía de la formación profesional en España*. Madrid: Instituto Nacional de Cualificaciones
- INE.(1993). *Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE)* Madrid: Instituto Nacional de Estadística.
- Instituto Nacional de Estadística(2013). *Encuesta de población activa para el 2º Trimestre del año 2013*. Disponible en: <http://www.ine.es/>.
- INEM.(1996). *Familia profesional de docencia e investigación. Área profesional formación*. Madrid: Instituto Nacional de Empleo.
- Instituto de Formación y Estudios Sociales (2000). Evolución y desarrollo de los nuevos yacimientos de empleo en Castilla y León*. Valladolid: UGT. Unión Regional de Castilla y León.
- INEM. (2002). *Estudio Valorativo de Planes y Programas para el formador ocupacional*. Madrid: Instituto Nacional de Empleo.
- INEM. *Estadística de la Formación Ocupacional gestionada por el INEM*. 1996,1997,1998.
- INEM. (1997). *Ordenación de la Formación Profesional Ocupacional: Estructura formativa*. Madrid.
- IFES. (2001). *Herramientas para mejorar la formación*. Valladolid: Junta de Castilla y León.
- Jackson, J. (1975).Una reflexión sobre el curriculum. En Gimeno Sacristán,J. y Pérez Gómez, A. *La enseñanza: su teoría y su práctica*. Madrid: Akal.

- Jahoda, M. (1987). *Empleo y desempleo: un análisis socio psicológico*. Madrid: Morata.
- Jaulín, C. (2007). *La competencia profesional: perspectiva dialógica sobre el sistema nacional de formación profesional*. Madrid: Síntesis
- Jaulín, C. (2012). *Formación profesional*, Rase, vol. 5,1.
- Jimenez, B. (1996a) *Claves para comprender la formación profesional en Europa y en España*. Barcelona: EUB.
- Jimenez, J. (2009). "La formación de los profesionales de la formación". TEJADA, J. (COORD.), V Congreso de Formación para el Trabajo: Estrategias de innovación en la formación para el trabajo. Madrid: Tornapunta Ediciones. Pp. 241-252.
- Jurado, P. (1999) Las capacidades y su incidencia en el desarrollo de competencias, en Rial, A y Valcarce, M.O *Reto da converxencia dos sistemas formativos e a mellora da calidade da formación*. Santiago de Compostela: Tórculo
- Jurado, P. (2008). *Adaptabilidad y Empleabilidad: Claves para la inserción en el trabajo de jóvenes con necesidades especiales*. Bellaterra: Departamento de Pedagogía Aplicada. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Jurado Valencia, F. (2009). *El enfoque sobre competencias: una perspectiva crítica para la educación*. Revista Complutense de Educación, Vol. 2, Núm. 2: 343-354.
- Jiménez, Eduard; Barreiro, F.; Sánchez, J. (1999) *Nuevos yacimientos de empleo: los retos de la creación de empleo desde el territorio*. Barcelona: Fundación CIREM.
- Jover, D. (1990). *La formación ocupacional: para la inserción, la educación permanente y el desarrollo local*. Madrid: MEC.
- Jóvenes, C. E. (2012). *El empleo para los jóvenes, las cualificaciones técnicas y la movilidad*. Obtenido de <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do.es.pdf>.
- Krathwolh, D. R. (1964). *Taxonomy of educational objectives*. New York: Longman.
- Lázaro, L. M. y Martínez, M.J. (1999). *Educación, empleo y formación profesional en la Unión Europea*. Valencia: Universitat de València, Departamento de Educación Comparada e Historia de la Educación.
- Lan, V. (1996) Professionalisation des enseignants, conceptions du métier, modeles de formación. *Recherche et Formation*, 23,7-27.
- Le Boterf, G. (1996) *De le competence a la navigation professionnelle*. Paris: Les Editions d'Organisations.
- Lippit y White, (1943) The social climate of children's groups, en Baker, R.G., Konin, J.S. y Wrigth, H.F. *Child behavior and development*. N.Y.: McGraw hill.
- Liston, D.P. y Zeichner, K.M. (1997) *Formación del profesorado y condiciones sociales de escolarización*. Madrid: Morata.
- López, J. (1977). El asesor como analista institucional, en Marcelo, C. y López, J. *Asesoramiento curricular y organizativo en educación*. Barcelona: Ariel.
- Lopez, C. Rodriguez, S. Gonzalez, P. (2009). El papel de la universidad en la formación para el ejercicio profesional. TEJADA, J. (COORD.), V Congreso de Formación para el Trabajo: Estrategias de innovación en la formación para el trabajo. Madrid: Tornapunta Ediciones. Pp.417-427.
- Marcelo (1987). *El pensamiento del profesor*. Barcelona: CEAC.
- Marcelo, C. (2002). Aprender a enseñar para la sociedad del conocimiento. *Education Policy Análisis Archives*. Vol. 10, 35.
- (2005): "La formación de formadores: nuevos escenarios, nuevas competencias". TEJADA, J. (COORD.), V Congreso de Formación para el Trabajo: Estrategias de innovación en la formación para el trabajo. Madrid: Tornapunta Ediciones. Pp.269-278.
- (2009): "Formalidad e informalidad en el proceso de aprender a enseñar". TEJADA, J. (COORD.), V Congreso de Formación para el Trabajo: Estrategias de innovación en la formación para el trabajo. Madrid: Tornapunta Ediciones. Pp.253-264.

- Marrero Acosta, J. (1988) *Teoría y planificación del profesor*. Tesis doctoral. Universidad de la Laguna.
- Martínez Usarralde, M. J. (2002). *Historia de la formación profesional en España. De la ley de 1955 a los Programas Nacionales de Formación Profesional*. Valencia: Universidad de Valencia.
- MEC. (1991). *Informe sobre la experimentación de módulos profesionales*. Curso 1990/91. Madrid: Subdirección General de Formación Profesional Reglada.
- ME. (2011). *Objetivos educativos europeos y españoles. Estrategia Educación y Formación 2020. Informe español 2010-2011*. <http://www.mecd.gob.es/inee/publicaciones/indicadores-educativos/Indicadores-Internacionales/OCDE.html>.
- MECD. (2014). Cifras y datos de la educación 2013-2014. Disponible en [http://www.mecd.gob.es/dms/mecd/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/indicadores-publicaciones-sintesis/datos-cifras/Datos-y-Cifras-2013-2014-LR/Datos%20y%20Cifras%202013-2014\\_final.pdf](http://www.mecd.gob.es/dms/mecd/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/indicadores-publicaciones-sintesis/datos-cifras/Datos-y-Cifras-2013-2014-LR/Datos%20y%20Cifras%202013-2014_final.pdf)
- Mc-Cutcheon (1980).
- Medina, A. Y Dominguez, C. (1998). *Enseñanza y Currículo para la formación de personas adultas: el profesional de la educación de adultos*. Madrid: Edipe.
- Medina Rivilla, A (Coord.) (1997). *Diseño y desarrollo curricular para la formación de las personas adultas*. Madrid: Uned
- Medina Rivilla, A. (coord.) (2002). *Formación y empleo: capacitación de los educadores/as para la mejora de las personas adultas y las organizaciones productivas*. Madrid: Uned.
- Merryfield y col. (1977)
- Modest Guinjoan, J. (2000). *Instrumentos para la gestión de la formación continua con criterios de la calidad ISO 9000*. Madrid: Díaz de Santos.
- Morales, J. (2009). Formación a lo largo de la vida: realidades y retos. TEJADA, J. (COORD.), V Congreso de Formación para el Trabajo: Estrategias de innovación en la formación para el trabajo. Madrid: Tornapunta Ediciones. Pp.355-374.
- MTSS. (1989). *El Plan Nacional de formación e inserción profesional (Plan FIP)*. Las escuelas-taller y las casas de oficios en 1989. Madrid: Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Mulcahy, D. (2000). Turning the contradictions of competence: competency based training and beyond. *Journal of Vocational Education and Training*,52,2,259-280
- Navío (1998). *La detección de necesidades orientada a la organización cualificante*. Barcelona. UAB.
- Navío, A. (2001): "Los contenidos de los programas de formación de formadores: un acercamiento a la calidad de la formación"(comunicación). GRUPO CIFO-IFES (COORD.), *III Congreso de Formación Ocupacional. Formación, trabajo y certificación: Nuevas perspectivas del trabajo y cambio en la formación*. Documento policopiado.
- Navío Gámez, A. (2005). *Las competencias profesionales del formador. Una visión desde la formación continua*. Barcelona: Octaedro.
- Navío, A. (2007): ¿Es el formador un profesional? *Revista Formación XXI*.2007. Revistas de Formación y Empleo.
- Navío, A. (2009): "El formador como innovador en el contexto de la formación para el trabajo". TEJADA, J. (COORD.), V Congreso de Formación para el Trabajo: Estrategias de innovación en la formación para el trabajo. Madrid: Tornapunta Ediciones. Pp. 289-304.
- OCDE,(2012) Panorama de la Educación. *Indicadores de la OCDE 2012. Informe español*. Disponible en <http://www.mecd.gob.es/inee/publicaciones/indicadores-educativos/Indicadores-Internacionales/OCDE.html>.
- OCDE,(2013) Panorama de la Educación. *Indicadores de la OCDE 2013. Informe español*. Disponible en <http://www.mecd.gob.es/inee/publicaciones/indicadores-educativos/Indicadores-Internacionales/OCDE.html>.

- OCDE.(8 de Octubre de 2013).Programa Internacional para la Evaluación de Competencias de la población Adulta. PIACC. Obtenido de <http://www.mecd.gob.es/inee/publicaciones/indicadores-educativos/Indicadores-Internacionales/OCDE.html>.
- 2020, U.E. (2010). Comunicación de la Comisión. Europa 2020: *una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador*. Obtenido en <http://ec.europa.eu/>.
- Patronato municipal de turismo (2013). *Ávila turística*. Disponible en <http://www.avila.es/sample-sites/portales-turismo/turismo-en-avila-es/item/928-nueva-web-de-turismo-en-avila>.
- Pérez Gómez, A. (1989). Paradigmas contemporáneos en investigación didáctica en Gimeno, J. y Pérez Gómez, A (Comp.) *La enseñanza: su teoría y su práctica*. Madrid: Akal.
- Planas, E. (2009). *El sistema de formación profesional en Cataluña*. Barcelona. Centro de economía industrial.
- Planas, J. (2003). Educación y mercado de trabajo en la globalización. En Fernández Palomares, F. (Coord.). *Sociología de la educación*. Madrid: Pearson Prentice Hall.
- Planas, J. (2007). *La relación entre educación y trabajo en Europa*. IX Congreso Español de sociología, Septiembre, Barcelona.
- Peiró, J. (2009). El aprendizaje permanente en la ciudad. TEJADA, J(COORD.), V Congreso de Formación para el Trabajo: Estrategias de innovación en la formación para el trabajo. Madrid: Tornapunta Ediciones. Pp. 393-398.
- Pío González, A. y col. ( 2002). *La formación en las organizaciones. La gestión y la calidad como exigencias para su desarrollo*. Madrid: Formación XXI nº 2. Febrero.
- Pont, E. (1997). La formación de los recursos humanos, en Gairín, J y Ferrández, A. *Planificación y gestión de instituciones de formación*. Barcelona: Praxis.
- Reid (1992). La práctica del curriculum. Diseño, desarrollo y evaluación. Madrid.
- Retuerto, E. (1995). La formación profesional en la Unión Europea: desarrollo y perspectivas en Gairín, J, Ferrández, A, Tejada, J. y Navío, A. (Coords.). *Formación para el empleo. Barcelona. NEO-3*.
- Reuter (2004). *Aplicaciones de las normas internacionales de trabajo*. Suiza: OIT.
- Rifkin, J. (1996). El fin del trabajo. En Meda, D. El trabajo, un valor en vías de desaparición. Buenos Aires: Herramientas.
- Rial Sánchez, A. (2002). *La consolidación de los nuevos escenarios formativos: el reto de la calidad en la formación profesional* en Formación XXI nº 2. Febrero. Madrid.
- Rodríguez López, J. y Medrano Basanta, G. (1993). *La formación en las organizaciones*. Salamanca: Eudema Psicología.
- Reyna Fernández, S. (coord.) (2001). *Manual de Autoempleo*. Madrid: Upta.
- Ruiz Ruiz, J. (1996). *Teoría del curriculum: diseño y desarrollo curricular*. Madrid: Universitas.
- Robbins, S. (1987). *Comportamiento organizacional*. Madrid. Prentice Hall Hispanoamericana.
- Rosenshine, B. y Stevens, R. (1985). *Formación de profesores para la educación personalizada*. Madrid: Rialp.
- Rodríguez Gómez, Gil Flores y García Jimenez (1999). *Metodología de la investigación cualitativa*. Málaga: Aljibe.
- Rodríguez Herrero, J.J. (1997). *La formación profesional en España 1939-1982*. Salamanca: Junta de Castilla y León.
- Ruiz Bueno, C. (1998). Evaluación de los programas de formación de jóvenes en contratos formativos. Tesis. Barcelona: UAB.
- Ruiz Olabuénaga, J. (2009). *Metodología de la investigación cualitativa*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- Ruiz ,C. (2001): "Evaluación del diseño de programas de formación de formadores: Análisis de las valoraciones de directores de programa y formadores" (comunicación). GRUPO CIFO-IFES (COORD.), *III Congreso de Formación Ocupacional. Formación, trabajo y certificación: Nuevas perspectivas del trabajo y cambio en la formación. Documento policopiado*.

- Ruíz, C. (2009). Problemáticas y dificultades en el desarrollo de sistemas de certificación de competencias. TEJADA, J. (COORD.), V Congreso de Formación para el Trabajo: Estrategias de innovación en la formación para el trabajo. Madrid: Tornapunta Ediciones. Pp. 307-322.
- Rodríguez, R. (2009). Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional: evaluación y acreditación de competencias profesionales. TEJADA, J. (COORD.), V Congreso de Formación para el Trabajo: Estrategias de innovación en la formación para el trabajo. Madrid: Tornapunta Ediciones. Pp. 67-79.
- Sáez, F. (2000). Desequilibrios en el mercado de trabajo. En Sáez, F. (Coord.). *Formación y empleo*. Madrid: Fundación Argentaria.
- Salinas, J. (2009). Hacia nuevas metodologías en e-learning. *Formación XXI. Revista de Formación y Empleo*, 12. Disponible en <http://www.formaciónxxi.com>.
- Salvá, P y Nicolau, I. (2000). *Formación e inserción laboral. Conceptos básicos, políticas programas y recursos para la intervención*. Madrid: Pirámide.
- Schon, D. A. (1992). *La formación de profesionales reflexivos*. Barcelona: Paidós-Mec.
- Shavelson, R. (1989). Investigación sobre el pensamiento pedagógico del profesor; sus juicios, decisiones y conducta. En Gimeno y Pérez. *La enseñanza: su teoría y su práctica*. Madrid: Akal.
- Shulman (1989). Paradigmas y programas de investigación en el estudio de la enseñanza: una perspectiva contemporánea, en Wittrock (Dir.) *Las investigaciones de la enseñanza: Enfoques, teorías y métodos I*. Barcelona. Paidós.
- Smyth, J. (1991) *Teachers as collaborative learners*. Buekingham. Open University Press.
- Sanahuja, J. Estebaranz, A. Salvá, F. Jurado, P. (2009). La formación y el trabajo desde la diversidad. TEJADA, J. (COORD.), V Congreso de Formación para el Trabajo: Estrategias de innovación en la formación para el trabajo. Madrid: Tornapunta Ediciones. Pp.109-120.
- Sarramona, J., Vázquez, G. y Colom, A. J. (1998). *Educación no formal*. Barcelona. Ariel.
- Servicios Económicos del Ayuntamiento de Ávila (2013) *Áreas de intervención*. Disponible en <http://www.avila.es/ayuntamiento/organizacion-y-estructura-actual/servicios-economicos-y-fomento>
- Servicios de Cultura, Educación y Deporte del Ayuntamiento de Ávila (2013). *Áreas de intervención*. Disponible en <http://www.avila.es/ayuntamiento/organizacion-y-estructura-actual/cultura-educacion-deportes>.
- Servicios de Medio-Ambiente y Desarrollo Sostenible del Ayuntamiento de Ávila (2013). *Áreas de intervención*. Disponible en <http://www.avila.es/ayuntamiento/organizacion-y-estructura-actual/servicios-ciudad-medio-ambiente>.
- Servicios de Atención Social e Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Ávila (2013). *Áreas de intervención*. Disponible en <http://www.avila.es/ayuntamiento/organizacion-y-estructura-actual/atencion-social-e-igualdad-de-oportunidades>.
- Souto, E. (2009). La guía de evidencias y el procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales. TEJADA, J. (COORD.), V Congreso de Formación para el Trabajo: Estrategias de innovación en la formación para el trabajo. Madrid: Tornapunta Ediciones. Pp.329-329.
- Soler, J. (2009). La participación social en la construcción de la democracia, reto consustancial a la formación a lo largo de la vida. TEJADA, J. (COORD.), V Congreso de Formación para el Trabajo: Estrategias de innovación en la formación para el trabajo. Madrid: Tornapunta Ediciones. Pp. 399-413.
- Solé, F. y Mirabet, M. (1997). *Guía para la formación en la empresa*. Madrid: Civitas.
- Stenhouse, L. (1991). *Investigación y desarrollo del curriculum*. Madrid: Morata.
- Servicio Público de Empleo Estatal (2012). *La formación profesional en Europa. Informe Nacional España 2012. CEDEFOP*. Recuperado de [https://www.sepe.es/contenido/empleo\\_formacion/](https://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/)
- Tarragó (1996). *Dirección estratégica: análisis de estrategias de las organizaciones*. Madrid: Prentice-Hall.

- Tejada, J. (1998) *Instrumentos de medida*, en J. Gairín y A. Fernández (Coords). *Planificación y Gestión de las Instituciones de Formación*, pp.314-325, Barcelona: Praxis
- (2000) El perfil del formador de formadores. Una mirada en espejo. En M. Lorenzo et al. (Eds.). *Las organizaciones educativas en la sociedad neoliberal*. (pp. 705-728). Granada: Grupo Editorial Universitario.
- Tejada, J. y Pont, E. (2001). *La calidad en los programas de formación de formadores. Una mirada desde referentes, criterios e indicadores*. En Grupo Cifo-Ifes: Actas del III congreso de Formación Ocupacional. "Formación Trabajo y Certificación: nuevas perspectivas del trabajo y cambio en la formación. Zaragoza: Diputación Provincial.
- Tejada, J. (2002). La formación de Formadores. Apuntes para una propuesta de plan de formación. *Educación*, 30, 91-118.
- (2006): Los actores de la formación. En J. Tejada y V. Giménez (Coord.) *Formación de formadores. Escenario aula*. Thomson: Madrid (pp. 3-68).
- (2013): Profesionalización docente en la universidad, implicaciones desde la formación. *Revista Universidad y Sociedad del Conocimiento*, 10 (1), pp. 170-184
- Tejada, J y Giménez, V. (2007). *Formación de formadores. Escenario aula*. Madrid: Thomson.
- Torroba, J. (1995). *La formación en Centros de Trabajo. Programación y evaluación*. Madrid: Escuela Española.
- Touraine, H. (1998). El futuro del sistema educativo francés. N° 79/80 (1998). *Perspectivas de formación y trabajo en el 2000*. Mexico: Universidad Nacional Autónoma.
- UGT (2001). III Acuerdo Nacional de Formación Continua. Madrid.
- Ustrell, M. (2011). El acceso a la universidad desde la F.P. Disponible en <http://www.um.es/documents/1452701/1464662/acceso-fp.pdf/dfd8899b-85c9-484c-a6f4-ee2c35682892> (fecha de consulta: 7 de enero de 2013).
- Vazquez, A. (1999). La economía española en el marco de la economía europea y mundial, en Miguelez, F. y Prieto, C. *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: Siglo XXI.
- Von Cube (1981). *La ciencia de la educación. Posibilidades, límites y abuso político*. Madrid: Ceac.
- Witki, B. (1977). Need assessment kits, models and tolos. *Evaluations Technology*, 17,5-8.
- Yinger, R. J. (1986). Investigación sobre el conocimiento y pensamiento de los profesores. Hacia una concepción de la actividad profesional, en Villar, L. M. *Pensamiento de los profesores y toma de decisiones*. Universidad de Sevilla: Servicio de Publicaciones.

## LEGISLACIÓN CONSULTADA

Decreto 707/1976, de 5 de marzo sobre ordenación de la Formación Profesional (BOE de 12 de abril de 1976).

Resolución de 30 de abril de 1996, de la Secretaria de Estado de Educación por la que se regulan aspectos de ordenación académica de la formación profesional específica de grado medio y superior (BOE de 17 de mayo de 1996).

Real Decreto 777/1998, de 30 de abril, por el que se desarrollan determinados aspectos de la ordenación de la formación profesional en el ámbito del sistema educativo (BOE de 8 de mayo de 1998).

Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional (BOE de 20 de junio de 2002).

Ley Orgánica 10/2002, de 23 de diciembre, de Calidad de la Educación (BOE de 24 de diciembre de 2002).

Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el subsistema de formación profesional continua. Madrid.

Real Decreto 1128/2003 de 5 de septiembre, por el que se regula el catálogo nacional de cualificaciones profesionales.

Real Decreto 55/2005, de 21 de enero, por el que se establece la estructura de las enseñanzas universitarias y se regulan los estudios universitarios oficiales de Grado (BOE de 25 de enero de 2005).

Real Decreto 56/2005, de 21 de enero, por el que se regulan los estudios oficiales de Posgrado (BOE de 25 de enero de 2005).

Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (BOE de 4 de mayo de 2006).

Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo por el que se regula del subsistema de formación profesional.







# **A** NEXOS

**ANEXO I.  
MODELOS DE INFORMES Y CUESTIONARIOS**

**ANEXO II.  
RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE NECESIDADES:  
LOS INFORMES DE LOS CENTROS DE FORMACIÓN**



**ANEXO I**  
**MODELOS DE INFORMES Y CUESTIONARIOS**

**CUESTIONARIO DE PROFESORES-FORMADORES**  
**CUESTIONARIO DE ALUMNOS**  
**CUESTIONARIO DE DIRECTORES**  
**MODELO DE INFORME DE LOS CENTROS**

## **CUESTIONARIO SOBRE EL PERFIL DEL FORMADOR DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y OCUPACIONAL**

### **PROFESORES**

Apreciado/a compañero/a:

En el contexto de cambio actual y futuro lo que hace referencia al papel que tiene la Formación Profesional y Ocupacional en su proyección en el sistema social y económico, hace que éste ámbito de la formación se transforme en un centro de interés desde el punto de vista de la investigación.

Las investigaciones realizadas en este contexto se han llevado a cabo sobre todo por el Equipo de Investigación CIFO, de la Universidad Autónoma de Barcelona, desde el año 1998. Sus primeros pasos giraron en torno a la descripción del perfil del formador en dichos ámbitos y sus necesidades formativas. En la actualidad su interés gira en torno a la evaluación de las acciones formativas de este profesional.

Mi trayectoria profesional en este ámbito ha estado ligada a la provincia de Ávila trabajando como formadora de Plan FIP en los primeros años que sucedieron a la transferencia de competencias.

En la actualidad desarrollo mi labor profesional en la Universidad, aunque sigo ligada a este ámbito por la realización de mi tesis doctoral sobre el análisis de necesidades del formador de formación profesional y ocupacional en la provincia de Ávila

Es en este contexto en el que me dirijo a usted para solicitar su inestimable colaboración en esta investigación

El cuestionario que le presentamos se enmarca dentro de esta propuesta y constituye un instrumento más para recoger las opiniones sobre su papel en la formación de formadores. Su estructura permite recoger aspectos generales y específicos relacionados con la investigación. La confidencialidad de los datos, así como su anonimato, está más que garantizados como Vd. Puede comprobar. De ahí que le roguemos la máxima sinceridad, contestando de la forma más detallada y el mayor rigor posible a las cuestiones que se le plantean. El valor, interés y utilidad del estudio quedan condicionados por la veracidad de la información recogida y por la fidelidad en el momento de reflejar la realidad de la situación estudiada.

Agradeciéndole de antemano su colaboración, también nos comprometemos a enviarle, si le interesa y así nos lo solicita, los resultados del estudio.

Atentamente

Teresa González  
Centro Superior de Estudios Universitarios La Salle. Universidad Autónoma de Madrid  
Ávila , 2009

## I. DATOS GENERALES

### A) VARIABLES PERSONALES

1. Edad

años

2. Género

1. Masculino.....

2. Femenino.....

3.- Localidad de residencia

1. Urbano .....

2. Rural(provincial).....

### B) VARIABLES FORMATIVAS

3. Titulación máxima (formación inicial)

1. FP-Ciclos Formativos .....

2. Diplomatura-Ingeniería Técnica-Arquitectura Técnica .....

3. Licenciatura-Ingeniería Superior-Arquitectura .....

4. Postgrado-Master .....

5. Doctorado .....

Especifique la especialidad en cualquier caso .....

4. Formación continua en contenidos técnico-profesionales (cursos, seminarios, postgrados, master, etc.)

<i>Curso</i>	<i>Horas</i>	<i>Institución organizadora</i>	<i>Año</i>

5. Formación continua en contenidos psicopedagógicos específicos (cursos, seminarios, etc.)

<i>Curso</i>	<i>Horas</i>	<i>Institución organizadora</i>	<i>Año</i>

6. Experiencia docente

1.	<input type="text"/>	<input type="text"/>	años totales
2.	<input type="text"/>	<input type="text"/>	años en la misma especialidad
3.	<input type="text"/>	<input type="text"/>	años en el centro actual de forma continua
4.	<input type="text"/>	<input type="text"/>	años en el centro actual de forma esporádica

7. Experiencia total en cargos de gestión

1. Director.....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	años
2. Jefe de Estudios.....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	años
3. Coordinador.....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	años
4. Otros.....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	años (especifique) .....

8. Experiencia investigadora

<input type="text"/>	<input type="text"/>	Años
----------------------	----------------------	------

9. Pertenencia a grupos de trabajo

1. Investigación .....	<input type="text"/>
2. Innovación.....	<input type="text"/>
3. Otros (especifique).....	<input type="text"/>

10. Pertenencia a colectivos profesionales

1. Colegios profesionales.....	<input type="text"/>
2. Sindicatos.....	<input type="text"/>
3. Asociación nacional.....	<input type="text"/>
4. Asociación autonómica.....	<input type="text"/>
5. Asociación internacional.....	<input type="text"/>

**C) VARIABLES SOCIO-LABORALES-CONTEXTUALES**

11. Titularidad de la institución en la que realiza la formación

1. Pública .....	<input type="text"/>
2. Subvencionada .....	<input type="text"/>
3. Privada.....	<input type="text"/>

12. Nivel que imparte:

Tipo	Horas	Denominación	Institución organizadora
Ciclo Formativo de Grado Medio(Familia Profesional)			
Ciclo Formativo de Grado Superior(Familia Profesional)			
Ocupacional Inicial			
Ocupacional Continua			
Otros			

## 12. Cargo:

1. Profesor	
2. Coordinador de área	
3. Coordinador de departamento	
4. Coordinador de ciclo	
5. Coordinador de prácticas	
6. Jefe de estudios	
7. Secretario	
8. Director	
9. Orientador vocacional	
10. Monitor	
11. Profesor tutor	
12. Gestor de formación	
13. Formador de formadores	
14. Animador social	

## 13. Situación Contractual

1. Fijo	
2. Interino con dedicación completa	
3. Interino con dedicación parcial	
4. Otros (especificar)	

## 14. Horas de dedicación semanal

TAREAS.....	horas
1. Docencia.....	
2. Gestión-Coordinación.....	
3. Tutorías.....	
4. Otros (especificar).....	

## 15. Nivel de ingresos brutos anuales derivados de su actividad en el centro de formación:

1. Menos de 12000 euros.....	
2. Entre 12000 -18000.....	
3. Entre 18000-24 000.....	
4. Más de 24.000.....	

**II. DATOS DEL PROGRAMA****A) VARIABLES GENERALES RELACIONADAS CON EL PROGRAMA**

13. Especifique las tres razones más importantes por las que cree que los participantes realizan la formación actual (ordene 1º, 2º y 3º)

1. Mejorar su nivel de conocimientos	
2. Intercambiar experiencias con otros compañeros	
3. Aumentar su seguridad como profesional	
4. Favorecer su promoción profesional	
5. Adquirir recursos e instrumentos para su desarrollo profesional	
6. Aumentar la calidad en su práctica profesional	

7. Conseguir un título	
8. Conseguir un trabajo	
9. Integrar y sistematizar la información que poseen	
10. Otros ...	

### ***B) VARIABLES RELACIONADAS CON EL DISEÑO y DESARROLLO DEL PROGRAMA (¿QUÉ HACE Y CÓMO LO HACE?).***

A continuación se presentan un conjunto de actividades relacionadas con su tarea como formador. Se ruega que valore cada una de ellas tanto en la realidad actual (presencia) como en la situación ideal (necesidad) utilizando una escala de 1 a 5 puntos (1= mínimo, 5= máximo)

### ***PLANIFICACIÓN***

	Presencia					Necesidad				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. Los formadores realizan la programación con otros compañeros										
2. Realizan una programación general del curso										
3. La programación considera el contexto del centro y su entorno										
4. La programación tiene en cuenta los principios psicopedagógicos de enseñanza-aprendizaje										
5. La programación tiene en cuenta las características de los alumnos										
6. La programación recoge propuestas de los alumnos										
7. En la programación se establecen estrategias para atender a la diversidad de los alumnos										
8. La programación se plantea como algo flexible y abierto										
9. Los contenidos son actuales										
10. Los contenidos son aplicables										
11. Los contenidos quedan secuenciados										
12. Las estrategias metodológicas programadas son diversificadas										
13. Las actividades son pertinentes a los objetivos y contenidos										
14. Se prevén actividades que detectan la existencia de conocimientos previos										
15. Se prevén distintos tipos de agrupamiento										
16. Se prevén actuaciones que implican la participación de elementos externos al centro										
17. Los recursos quedan fijados de acuerdo a la actividad										
18. En la programación quedan fijados los criterios e instrumentos de evaluación										
19. En la programación se considera la evaluación inicial, continua, final y diferida										
20. La programación considera la evaluación interna y externa										

**DOCENCIA**

	Presencia					Necesidad				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. En mis clases predomina la teoría sobre la práctica										
2. En mis clases hay variedad de actividades (magistrales, individuales y de grupo)										
3. En mis clases hay una buena implicación del alumnado										
4. En mis clases existe una buena comunicación entre los alumnos										
5. En mis clases hay preferencia por el trabajo individual										
6. En mis clases los alumnos cumplen las tareas										
7. Mi clase dispone de recursos y medios didácticos suficientes										
8. Mi clase reúne buenas condiciones (iluminación, ventilación, acústica, confort...)										
9. El mobiliario de mi clase es flexible y polivalente										
10. En clase se lleva el ritmo previsto en la programación										
11. La programación se ajusta según su desarrollo práctico										
12. Realizo una evaluación continua y formativa para desarrollar la programación según las características del grupo de aprendizaje										
13. En clase tengo presente la motivación, el interés, la formación previa y la experiencia de los alumnos										
14. Mis alumnos conocen los criterios y sistemas de evaluación										
15. Mis alumnos tienen información puntual de la evaluación de su aprendizaje										

**COORDINACIÓN-GESTIÓN**

	Presencia					Necesidad				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. Me reúno con frecuencia con los compañeros para realizar el desarrollo de la programación										
2. El trabajo en equipo entre compañeros es una realidad en nuestro centro										
3. Existe un buen clima de trabajo colaborativo en el centro										
4. Las reuniones de equipo se caracterizan por la resolución de problemas burocrático-administrativos										
5. Me relaciono con frecuencia con el tutor de prácticas en el centro										
6. Me relaciono con frecuencia con el tutor de prácticas de las empresas										
7. Tenemos contactos en el centro con asesores-expertos externos										

### III.- ACTITUDES-MOTIVACIÓN

(1=Desacuerdo, 5= Acuerdo)	ACUERDO				
	1	2	3	4	5
1. Es imprescindible trabajar con el equipo en el centro de formación					
2. Los profesores del ámbito técnico-profesional poseen un gran sentido de centro de formación					
3. Estoy en la docencia porque no he encontrado trabajo en mi especialidad					
4. Cambiaría de trabajo si tuviera la oportunidad					
5. Me identifico personalmente con la institución en la que trabajo					
6. Si tuviéramos una mejor infraestructura de medios no serían necesarias las prácticas en las empresas					
7. Me gusta el trabajo de profesor que estoy realizando					
8. La comunicación con el tutor de prácticas en la empresa es muy importante					
9. Los profesores del ámbito técnico-profesional están mejor considerados socialmente que el resto de profesores					
10. El centro me produce satisfacciones personales y profesionales					
11. El currículum formativo aplicado es poco útil para la práctica profesional					
12. Cambiaré de centro cuando pueda					
13. La predisposición a la autocrítica, evaluación y control profesional es baja entre los profesores					
14. Me identifico personalmente con las nuevas propuestas curriculares					
15. Disfruto cuando observo una alta participación en los órganos de decisión					
16. Favorezco la concreción de los acuerdos colectivos por encima de las propuestas individuales					
17. Las condiciones de trabajo son penosas					
18. No me identifico afectivamente con un programa curricular que no he elaborado					
19. Eliminaría las programaciones dado que no sirven para nada					
20. Considero la investigación del trabajo y su organización como parte importante de mi tarea como profesor					
21. Estoy interesado en prepararme para el cambio de las modalidades de mi profesión					
22. Pienso que el formador ocupacional y profesional con este nuevo perfil es una de las nuevas profesiones con un futuro importante					
23. Como profesor de mi área estoy seguro de que la cultura general es indispensable en la formación ocupacional y profesional					
24. Autoformación y formación experiencial son necesarias para mi formación continua					
25. La naturaleza estratégica de la formación en el trabajo modifica las relaciones de los trabajadores con la formación y no sólo puede ser una relación de aprendizaje					

## IV.- TEORÍAS IMPLÍCITAS

(1=Desacuerdo, 7 = Acuerdo)	ACUERDO						
	1	2	3	4	5	6	7
1. Mi opinión es que el alumno aprende mejor por el método de ensayo-error							
2. Creo que si el profesor sabe mantener las distancias, los alumnos lo respetarán más y tendrá menos problemas de disciplina							
3. Durante la explicación insisto en que los alumnos escuchen en silencio y con interés							
4. En mis clases siempre seleccionamos los textos y el material de trabajo según los objetivos que hemos propuesto y previa discusión entre toda la clase							
5. En mi clase es la asamblea entre alumnos y profesor la que realmente regula la convivencia democrática							
6. Intento que mis clases tengan un clima de competitividad entre los alumnos porque esto les motiva más							
7. Soy de la opinión de que la escuela ha de mantenerse al margen de los problemas políticos							
8. Acostumbro a comprobar más el proceso de aprendizaje de los alumnos que los resultados finales							
9. Pienso que el curriculum en la escuela responde y representa la ideología y cultura de la sociedad							
10. Con frecuencia acostumbro a pensar que el fracaso escolar es producto más de las desigualdades sociales que de los métodos de enseñanza							
11. Creo que el conocimiento que se imparte en la escuela implica nociones de poder y recursos económicos de control social							
12. Pienso que la cultura que transmite la escuela aumenta las diferencias sociales							
13. Mis objetivos educativos siempre tienen en cuenta los intereses y necesidades expresados por los alumnos							
14. Creo que la evaluación es el único indicador fiable de la calidad de enseñanza							
15. Creo que el mejor método es el que consigue lograr más objetivos en menos tiempo							
16. Intento que en mi clase los alumnos estén continuamente opinando y ocupados en algo							
17. Realizo la programación primero enunciando claramente los objetivos y después seleccionando contenidos, actividades y evaluación							
18. La programación me permite coordinarme con mis colegas							
19. Creo que mientras existan diferentes clases sociales no puede haber una auténtica igualdad de oportunidades							
20. Estoy convencido de que si los alumnos no son forzados a aprender, por sí mismos, no estudiarían							
21. Estoy convencido de que el conocimiento científico siempre es el más útil para enseñar							
22. Creo que los alumnos disfrutan más con una explicación más que leyendo un libro o discutiendo en equipo							
23. Intento que todos los alumnos sigan el ritmo que yo marco para la clase							
24. Opino que el profesor ha de ser capaz de controlar la enseñanza							
25. Estoy convencido de que las relaciones en el aula han de ser							

plurales e iguales										
26. Acostumbro a considerar , en mi evaluación, si los trabajos elaborados por los alumnos evolucionan a lo largo del curso										
27. Siempre he dicho que para que una escuela funcione de manera eficaz ha de hacerse una valoración adecuada de las necesidades										
28. En general, organizo mi enseñanza de tal forma que los alumnos elaboren su propio conocimiento										
29. Estoy convencido de que lo que el alumno aprende mediante la experimentación no lo olvida nunca										
30. Opino que la discusión en la clase es esencial para mantener una adecuada actividad de enseñanza										
31. Soy plenamente consciente de que la enseñanza contribuye a la selección , preservación y transmisión de normas y valores explícitos u ocultos										
32. Al evaluar , opino que valorar no sólo el resultado sino el conjunto de actividades realizadas por el alumno es fundamental										
33. Creo que es necesario integrar la escuela en el medio, sólo así podremos preparar a los alumnos										

Valore de 1 a 5 (1= mínimo; 5 = máximo) su nivel de conocimientos respecto a los siguientes contenidos más allá de su especialidad formativa, especificando igualmente su nivel ideal.

(1= Mínimo 5 = Máximo )	Presencia					Necesidad				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. Contexto laboral										
2. Sectores y subsectores de producción										
3. Los servicios (sectores y subsectores)										
4. Organización del trabajo										
5. Movilidad laboral										
6. Programas europeos de formación										
7. Información obrera										
8. Tecnología y cambio										
9. Tecnología y desempleo										
10. Educación para el desempleo										
11. Agentes sociales										
12. Relaciones laborales										
13. Nuevas profesiones										
14. Planificación de acciones formativas										
15. Formación y trabajo										
16. Teorías sobre el aprendizaje										
17. Modelos de enseñanza										
18. Técnicas de distribución del tiempo										
19. Técnicas de dinámica de grupos										
20. Métodos de enseñanza										
21. Técnicas para motivar el aula										
22. Técnicas de evaluación										
23. Técnicas para la elaboración de material de enseñanza										
24. Conocimientos y uso de los medios audiovisuales										
25. Habilidades de comunicación en el aula										

## IV.- CAPACIDADES

A continuación se le presentan una relación de capacidades, en qué grado dispone y considera necesarias las siguientes capacidades para la realización de sus actividades profesionales como formador:

CAPACIDADES	NECESIDAD				
	SI	NO	Innecesario	Necesario	Totalmente necesario
1. Flexibilidad metodológica docente					
2. Capacidad de adaptación al entorno					
3. Capacidad de previsión y anticipación					
4. Capacidad de reacción ante situaciones (Conflictos, anómalos, imprevistos, novedosas, no habituales, inciertas)					
5. Capacidad de argumentación					
6. Capacidad de comunicación verbal					
7. Capacidad de comunicación no verbal					
8. Capacidad de ejemplificar					
9. Capacidad para relacionar ideas, conceptos y experiencias					
10. Capacidad de organización y planificación de su trabajo					
11. Capacidad de análisis y síntesis					
12. Capacidad crítica					
13. Capacidad de ponerse en el lugar del otro					
14. Capacidad de relación social					
15. Capacidad de trabajo en equipo					
16. Capacidad de trabajo autónomo					
17. Capacidad de asumir responsabilidades					
18. Capacidad de participar en la institución					
19. Capacidad de modificar constructivamente los propios planteamientos					
20. Capacidad de transmitir contenidos (conocimientos, procedimientos, habilidades, destrezas, actitudes, valores...)					
21. Capacidad de realizar valoraciones objetivas					
22. Capacidad creativa y de innovación didáctica					
23. Capacidad para tomar decisiones					
24. Capacidad de liderazgo					
25. Capacidad de adopción/adaptación de innovaciones relativas a su entorno profesional					
26. Capacidad de generalización para extrapolar y transferir contenidos formativos de situaciones concretas a diferentes contextos					
27. Capacidad de resolución de problemas (previstos y no previstos)					
28. Capacidad de adaptación al cambio					
29. Capacidad de generar ideas distintas ante la misma situación					
30. Capacidad para mantener la atención en el desarrollo de su trabajo					
31. Capacidad de memoria a largo plazo					
32. Capacidad de representación mental de la realidad					
33. Capacidad de autocontrol de las propias emociones					
34. Capacidad de resistencia al stress					
35. Capacidad de compromiso ético con su actividad profesional					

## **CUESTIONARIO SOBRE EL PERFIL DEL FORMADOR DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y OCUPACIONAL**

### **ALUMNOS**

Apreciado/a alumno/a:

En el contexto de cambio actual y futuro lo que hace referencia al papel que tiene la Formación Profesional y Ocupacional en su proyección en el sistema social y económico, hace que éste ámbito de la formación se transforme en un centro de interés desde el punto de vista de la investigación.

Las investigaciones realizadas en este contexto se han llevado a cabo sobre todo por el Equipo de Investigación CIFO, de la Universidad Autónoma de Barcelona, desde el año 1998. Sus primeros pasos giraron en torno a la descripción del perfil del formador en dichos ámbitos y sus necesidades formativas. En la actualidad su interés gira en torno a la evaluación de las acciones formativas de este profesional.

Mi trayectoria profesional en este ámbito ha estado ligada a la provincia de Ávila trabajando como formadora de Plan FIP en los primeros años que sucedieron a la transferencia de competencias.

En la actualidad desarrollo mi labor profesional en la Universidad, aunque sigo ligada a este ámbito por la realización de mi tesis doctoral sobre el análisis de necesidades del formador de formación profesional y ocupacional en la provincia de Ávila

Es en este contexto en el que me dirijo a usted para solicitar su inestimable colaboración en esta investigación

El cuestionario que le presentamos se enmarca dentro de esta propuesta y constituye un instrumento más para recoger las opiniones sobre su papel en la formación de formadores. Su estructura permite recoger aspectos generales y específicos relacionados con la investigación. La confidencialidad de los datos, así como su anonimato, está más que garantizados como Vd. Puede comprobar. De ahí que le roguemos la máxima sinceridad, contestando de la forma más detallada y el mayor rigor posible a las cuestiones que se le plantean. El valor, interés y utilidad del estudio quedan condicionados por la veracidad de la información recogida y por la fidelidad en el momento de reflejar la realidad de la situación estudiada.

Agradeciéndole de antemano su colaboración, también nos comprometemos a enviarle, si le interesa y así nos lo solicita, los resultados del estudio.

Atentamente

Teresa González  
Centro Superior de Estudios Universitarios La Salle. Universidad Autónoma de Madrid  
Ávila , 2009

## I. DATOS GENERALES

### A) VARIABLES PERSONALES

1. Edad

		años
--	--	------

2. Género

1. Masculino.....	
2. Femenino.....	

3.- Localidad de residencia

1. Urbano .....	
2. Rural(provincial).....	

### B) VARIABLES FORMATIVAS

3. Titulación máxima (formación inicial)

1. FP - Ciclos formativos.....	
2. Diplomatura - Ingeniería técnica - Arquitectura Técnica.....	
3. Licenciatura-Ingeniería superior-Arquitectura .....	
4. Postgrado-Master.....	
5. Doctorado.....	

Especifique la especialidad en cualquier caso .....

4. Formación continua psicopedagógica específica (cursos, seminarios, etc.)

Curso	Horas	Institución organizadora	Año

5. .Pertenenencia a colectivos profesionales

1. Colegios profesionales.....	
2. Sindicatos.....	
3. Asociación nacional.....	
4. Asociación autonómica .....	
5. Asociación internacional .....	

**C) VARIABLES SOCIO-LABORALES-CONTEXTUALES**

6. Titularidad de la institución en la que realiza la formación

1. Pública .....
2. Subvencionada .....
3. Privada .....

7. Experiencia laboral previa

1. SI .....
2. NO .....

8. Situación laboral actual.

1. Paro	
2. Contrato fijo (indefinido)	
3. Contrato temporal con dedicación completa	
4. Contrato temporal con dedicación parcial	
5. Contrato de prácticas	
6. Contrato de aprendizaje	
7. Otros (especifique)	

9. Características del programa de formación de que recibe

<b>Tipo</b>	<b>Horas</b>	<b>Denominación</b>	<b>Institución organizadora</b>
Ciclo Formativo de Grado Medio			
Ciclo Formativo de Grado Superior			
Ocupacional Inicial			
Ocupacional Continua			
Otros			

10. Número de horas semanales dedicadas a la formación y el trabajo

<b>HORAS SEMANALES</b>	<b>FORMACION</b>	<b>TRABAJO</b>
Ninguna		
Menos de 8 horas		
Entre 8 y 15 horas		
Entre 15 y 25 horas		
Más de 25 horas		

**II. DATOS DEL PROGRAMA****D) VARIABLES GENERALES RELACIONADAS CON EL PROGRAMA**

Especifique las tres razones más importantes por las que realiza la formación actual (ordene 1º, 2º y 3º)

1. Mejorar mi nivel de conocimientos	
2. Intercambiar experiencias con otros compañeros	
3. Aumentar mi seguridad como profesional	
4. Favorecer mi promoción profesional	
5. Adquirir recursos e instrumentos para mi desarrollo profesional	
6. Aumentar la calidad en mi práctica profesional	
7. Conseguir un título	
8. Conseguir un trabajo	

Alumnos

9. Integrar y sistematizar la información que poseo	
10. Otras....	

### ***E) VARIABLES RELACIONADAS CON EL DISEÑO y EL DESARROLLO DEL PROGRAMA***

A continuación se presentan un conjunto de cuestiones relacionadas con **los profesores que tiene o ha tenido considerando su especialidad**. Se solicita que valores cada una de las mismas en la realidad actual utilizando una escala de 1 a 5 puntos (1= mínimo, 5= máximo).

:Planificación del **proceso de enseñanza-aprendizaje: estrategias metodológicas** :

	1	2	3	4	5
1. En las clases predomina la teoría sobre la práctica					
2. En las clases hay variedad de actividades (magistrales, individuales y de grupo)					
3. En las clases hay preferencia por el trabajo en grupo					
4. En las clases hay preferencia por el trabajo individual					
5. La programación se ajusta según su desarrollo práctico					
6. En las clases los alumnos cumplen las tareas					
7. En clase se lleva el ritmo previsto en la programación					

Desarrollo del **proceso de enseñanza-aprendizaje** :

	1	2	3	4	5
1. Los profesores tienen una gran capacidad para adaptarse a las necesidades e intereses de los alumnos					
2. En las clases existe una buena comunicación con los alumnos					
3. En las clases se tiene presente la motivación, el interés, la formación previa y las experiencias de los alumnos					
4. Los profesores utilizaron diferentes medios y recursos para la docencia					
5. En las clases hay una buena implicación del alumnado					
6. Lo que se ha aprendido en los cursos no corresponde de ninguna manera con la práctica profesional					
7. Las relaciones que se establecen entre los alumnos son cordiales					

El estilo de profesor

	1	2	3	4	5
1. Los profesores han sido competentes					
2. Los profesores impusieron sus criterios sin aceptar las opiniones del grupo					
3. Deberían seleccionar mejor a los profesores					

**El contexto de aprendizaje, medios y recursos didácticos:**

	1	2	3	4	5
1. Las aulas reúnen buenas condiciones (iluminación, ventilación, acústica, confort..)					
2. El mobiliario de las aulas es flexible y polivalente					

### **F) VARIABLES RELACIONADAS CON LOS RESULTADOS DEL PROGRAMA**

Su opinión global sobre la **evaluación** que de usted hacen es:

	1	2	3	4	5
1. Se realiza una evaluación continua y formativa con el fin de desarrollar la programación según las características del grupo de aprendizaje					
2. Los alumnos conocemos los criterios y sistemas de evaluación					
3. Los alumnos disponemos de información puntual de la evaluación de nuestro aprendizaje					

### **III. CAPACIDADES**

A continuación se le presentan una relación de capacidades, en qué grado dispone y considera necesarias dichas competencias para la realización de sus actividades profesionales:

	GRADO EN QUE DISPONE		NECESIDAD		
	SI	NO	Innecesario	Necesario	Totalmente necesario
<b>CAPACIDADES</b>					
1. Flexibilidad metodológica docente					
2. Capacidad de adaptación al entorno					
3. Capacidad de previsión y anticipación					
4. Capacidad de reacción ante situaciones (Conflictos, anómalos, imprevistos, novedosas, no habituales, inciertas)					
5. Capacidad de argumentación					
6. Capacidad de comunicación verbal					
7. Capacidad de comunicación no verbal					
8. Capacidad de ejemplificar					
9. Capacidad para relacionar ideas, conceptos y experiencias					
10. Capacidad de organización y planificación de su trabajo					
11. Capacidad de análisis y síntesis					
12. Capacidad crítica					
13. Capacidad de ponerse en el lugar del otro					
14. Capacidad de relación social					
15. Capacidad de trabajo en equipo					
16. Capacidad de trabajo autónomo					
17. Capacidad de asumir responsabilidades					
18. Capacidad de participar en la institución					
19. Capacidad de modificar constructivamente los propios planteamientos					
20. Capacidad de transmitir contenidos (conocimientos, procedimientos, habilidades, destrezas, actitudes, valores...)					
21. Capacidad de realizar valoraciones objetivas					
22. Capacidad creativa y de innovación didáctica					
23. Capacidad para tomar decisiones					
24. Capacidad de liderazgo					
25. Capacidad de adopción/adaptación de innovaciones relativas a su entorno profesional					
26. Capacidad de generalización para extrapolar y transferir contenidos formativos de situaciones concretas a diferentes contextos					



## **CUESTIONARIO SOBRE EL PERFIL DEL FORMADOR DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y OCUPACIONAL**

### **DIRECTIVOS**

Apreciado/a compañero/a:

En el contexto de cambio actual y futuro lo que hace referencia al papel que tiene la Formación Profesional y Ocupacional en su proyección en el sistema social y económico, hace que éste ámbito de la formación se transforme en un centro de interés desde el punto de vista de la investigación.

Las investigaciones realizadas en este contexto se han llevado a cabo sobre todo por el Equipo de Investigación CIFO, de la Universidad Autónoma de Barcelona, desde el año 1998. Sus primeros pasos giraron en torno a la descripción del perfil del formador en dichos ámbitos y sus necesidades formativas. En la actualidad su interés gira en torno a la evaluación de las acciones formativas de este profesional.

Mi trayectoria profesional en este ámbito ha estado ligada a la provincia de Ávila trabajando como formadora de Plan FIP en los primeros años que sucedieron a la transferencia de competencias.

En la actualidad desarrollo mi labor profesional en la Universidad, aunque sigo ligada a este ámbito por la realización de mi tesis doctoral sobre el análisis de necesidades del formador de formación profesional y ocupacional en la provincia de Ávila

Es en este contexto en el que me dirijo a usted para solicitar su inestimable colaboración en esta investigación

El cuestionario que le presentamos se enmarca dentro de esta propuesta y constituye un instrumento más para recoger las opiniones sobre su papel en la formación de formadores. Su estructura permite recoger aspectos generales y específicos relacionados con la investigación. La confidencialidad de los datos, así como su anonimato, está más que garantizados como Vd. Puede comprobar. De ahí que le roguemos la máxima sinceridad, contestando de la forma más detallada y el mayor rigor posible a las cuestiones que se le plantean. El valor, interés y utilidad del estudio quedan condicionados por la veracidad de la información recogida y por la fidelidad en el momento de reflejar la realidad de la situación estudiada.

Agradeciéndole de antemano su colaboración, también nos comprometemos a enviarle, si le interesa y así nos lo solicita, los resultados del estudio.

Atentamente

Teresa González  
Centro Superior de Estudios Universitarios La Salle. Universidad Autónoma de Madrid  
Ávila , 2009

## I. DATOS GENERALES

### A) VARIABLES PERSONALES

1. Edad

años

2. Género

1. Masculino.....

2. Femenino.....

3.- Localidad de residencia

1. Urbano.....

2. Rural(provincial).....

### B) VARIABLES FORMATIVAS

3. Titulación máxima (formación inicial)

1. FP-Ciclos Formativos.....

2. Diplomatura-Ingeniería Técnica-Arquitectura Técnica.....

3. Licenciatura-Ingeniería Superior-Arquitectura.....

4. Postgrado-Master.....

5. Doctorado.....

Especifique la especialidad en cualquier caso.....|

4. Formación continua en contenidos técnico-profesionales (cursos, seminarios, postgrados, master, etc.)

Curso	Horas	Institución organizadora	Año

5. Formación continua en contenidos psicopedagógicos específicos (cursos, seminarios, etc.)

Curso	Horas	Institución organizadora	Año

## 6. Experiencia docente

1.	<input type="text"/>	<input type="text"/>	años totales
2.	<input type="text"/>	<input type="text"/>	años en la misma especialidad
3.	<input type="text"/>	<input type="text"/>	años en el centro actual de forma continua
4.	<input type="text"/>	<input type="text"/>	años en el centro actual de forma esporádica

## 7. Experiencia total en cargos de gestión

1. Director.....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	años
2. Jefe de Estudios.....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	años
3. Coordinador.....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	años
4. Otros.....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	años (especifique) .....

## 8. Experiencia investigadora

<input type="text"/>	<input type="text"/>	Años
----------------------	----------------------	------

## 9. Pertenencia a grupos de trabajo

1. Investigación .....	<input type="text"/>
2. Innovación.....	<input type="text"/>
3. Otros (especifique).....	<input type="text"/>

## 10. Pertenencia a colectivos profesionales

1. Colegios profesionales.....	<input type="text"/>
2. Sindicatos.....	<input type="text"/>
3. Asociación nacional.....	<input type="text"/>
4. Asociación autonómica.....	<input type="text"/>
5. Asociación internacional.....	<input type="text"/>

**C) VARIABLES SOCIO-LABORALES-CONTEXTUALES**

## 11. Titularidad de la institución en la que realiza la formación

1. Pública .....	<input type="text"/>
2. Subvencionada .....	<input type="text"/>
3. Privada.....	<input type="text"/>

## 12. Nivel que imparte:

Tipo	Horas	Denominación	Institución organizadora
Ciclo Formativo de Grado Medio(Familia Profesional)			
Ciclo Formativo de Grado Superior(Familia Profesional)			
Ocupacional Inicial			
Ocupacional Continua			
Otros			

## 12. Cargo:

1. Profesor	
2. Coordinador de área	
3. Coordinador de departamento	
4. Coordinador de ciclo	
5. Coordinador de prácticas	
6. Jefe de estudios	
7. Secretario	
8. Director	
9. Orientador vocacional	
10. Monitor	
11. Profesor tutor	
12. Gestor de formación	
13. Formador de formadores	
14. Animador social	

## 13. Situación Contractual

1. Fijo	
2. Interino con dedicación completa	
3. Interino con dedicación parcial	
4. Otros (especificar)	

## 14. Horas de dedicación semanal

TAREAS.....	horas
1. Docencia.....	
2. Gestión-Coordinación .....	
3. Tutorías .....	
4. Otros (especificar).....	

## 15. Nivel de ingresos brutos anuales derivados de su actividad en el centro de formación:

1. Menos de 12000 euros .....	
2. Entre 12000 -18000.....	
3. Entre 18000-24 000.....	
4. Más de 24.000 .....	

**II. DATOS DEL PROGRAMA****A) VARIABLES GENERALES RELACIONADAS CON EL PROGRAMA**

13. Especifique las tres razones más importantes por las que cree que los participantes realizan la formación actual (ordene 1º, 2º y 3º)

1. Mejorar su nivel de conocimientos	
2. Intercambiar experiencias con otros compañeros	
3. Aumentar su seguridad como profesional	
4. Favorecer su promoción profesional	
5. Adquirir recursos e instrumentos para su desarrollo profesional	
6. Aumentar la calidad en su práctica profesional	

7. Conseguir un título	
8. Conseguir un trabajo	
9. Integrar y sistematizar la información que poseen	
10. Otros ...	

### ***B) VARIABLES RELACIONADAS CON EL DISEÑO y DESARROLLO DEL PROGRAMA (¿QUÉ HACE Y CÓMO LO HACE?).***

A continuación se presentan un conjunto de actividades relacionadas con su tarea como formador. Se ruega que valore cada una de ellas tanto en la realidad actual (presencia) como en la situación ideal (necesidad) utilizando una escala de 1 a 5 puntos (1= mínimo, 5= máximo)

### ***PLANIFICACIÓN***

	Presencia					Necesidad				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. Los formadores realizan la programación con otros compañeros										
2. Realizan una programación general del curso										
3. La programación considera el contexto del centro y su entorno										
4. La programación tiene en cuenta los principios psicopedagógicos de enseñanza-aprendizaje										
5. La programación tiene en cuenta las características de los alumnos										
6. La programación recoge propuestas de los alumnos										
7. En la programación se establecen estrategias para atender a la diversidad de los alumnos										
8. La programación se plantea como algo flexible y abierto										
9. Los contenidos son actuales										
10. Los contenidos son aplicables										
11. Los contenidos quedan secuenciados										
12. Las estrategias metodológicas programadas son diversificadas										
13. Las actividades son pertinentes a los objetivos y contenidos										
14. Se prevén actividades que detectan la existencia de conocimientos previos										
15. Se prevén distintos tipos de agrupamiento										
16. Se prevén actuaciones que implican la participación de elementos externos al centro										
17. Los recursos quedan fijados de acuerdo a la actividad										
18. En la programación quedan fijados los criterios e instrumentos de evaluación										
19. En la programación se considera la evaluación inicial, continua, final y diferida										
20. La programación considera la evaluación interna y externa										

**COORDINACIÓN-GESTIÓN**

	Presencia					Necesidad				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. Los formadores se reúnen frecuentemente con los compañeros para analizar el desarrollo de la programación										
2. El trabajo en equipo entre compañeros es una realidad en nuestro centro										
3. Existe un buen clima de trabajo colaborativo en el centro										
4. Las reuniones de equipo se caracterizan por la resolución de problemas burocrático-administrativos										
5. Nos relacionamos frecuentemente con el tutor de prácticas en el centro										
6. Nos relacionamos frecuentemente con el tutor de prácticas de las empresas										
7. Tenemos contactos en el centro con asesores-expertos externos										
8. Los formadores se identifican personalmente con la institución										
9. La predisposición a la autocrítica, evaluación y control está presente en los formadores										
10. Los formadores se identifican personalmente con las nuevas propuestas curriculares										
11. Hay una alta participación de los formadores en los órganos de decisión										
12. La investigación del trabajo y su organización es una parte importante de la tarea de los formadores										
13. Los formadores están interesados en prepararse para el cambio de las modalidades de la profesión										
14. Los formadores consideran la cultura general indispensable en la formación ocupacional y profesional										
15. Autoformación y formación continua son percibidas como necesarias por los formadores										

Valore de 1 a 5 (1= mínimo; 5 = máximo) su nivel de conocimientos respecto a los siguientes contenidos más allá de su especialidad formativa, especificando igualmente su nivel ideal.

(1= Mínimo 5 = Máximo )	Presencia					Necesidad				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. Contexto laboral										
2. Sectores y subsectores de producción										
3. Los servicios (sectores y subsectores)										
4. Organización del trabajo										
5. Movilidad laboral										
6. Programas europeos de formación										
7. Información obrera										
8. Tecnología y cambio										
9. Tecnología y desempleo										
10. Educación para el desempleo										



## Directivos

30. Capacidad para mantener la atención en el desarrollo de su trabajo					
31. Capacidad de memoria a largo plazo					
32. Capacidad de representación mental de la realidad					
33. Capacidad de autocontrol de las propias emociones					
34. Capacidad de resistencia al stress					
35. Capacidad de compromiso ético con su actividad profesional					

### **INFORME DEL CENTRO**

#### **DATOS IDENTIFICATIVOS DEL CENTRO:**

DENOMINACIÓN.....  
ENTIDAD TITULAR(Atendiendo a la fuente de financiación).....  
.....  
SITUACIÓN ORGANIZATIVA DENTRO DE UNA INSTITUCIÓN SUPERIOR (si  
procede).....  
AÑO DE APERTURA.....  
Nº DE ALUMNOS/AS.....  
Nº DE PROFESORES/AS.....  
NIVELES QUE IMPARTE.....  
FECHA DE RECOGIDA DE DATOS.....  
CONTACTO:

#### **DATOS IDENTIFICATIVOS DEL CONTEXTO**

- Ubicación del centro en el marco espacio-temporal
  - Datos geográficos
- Análisis de la población
  - Extensión y población
- Recursos , Equipamientos y Servicios
  - Realidad social y Cultural
    - Lugares de interés
    - Lugares de entretenimiento (cines, teatros, mercadillos específicos..)
- Situación Administrativa/Dependencia Orgánica en el contexto de la investigación
- Conclusiones: El Análisis del Entorno y la Incidencia del Centro en el Entorno

**ANÁLISIS DAFO**

<b>DEBILIDADES</b>	<b>FORTALEZAS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Puntos débiles que nos preocupan</li> <li>■ En lo que fallamos y nos produce inseguridad</li> <li>■ Nuestros talones de Aquiles no resueltos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Puntos fuertes consolidados</li> <li>■ Lo que hacemos bien y nos da seguridad</li> <li>■ Nuestros puntos de orgullo y ventaja diferencial</li> </ul>
<b>AMENAZAS</b>	<b>OPORTUNIDADES</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Previsiones desfavorables del contexto</li> <li>■ Lo que nos atemoriza e infunde incertidumbre</li> <li>■ Peligros que nos dificultarán el progreso</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Previsiones favorables del contexto</li> <li>■ Lo que se presenta alentador y nos abre posibilidades</li> <li>■ Ocasiones de aceleración y avance</li> </ul>

Fuente: Centro Superior de Estudios Universitarios La Salle  
 Postgrado en Dirección de Centros Escolares

**ORGANIZACIÓN DE LAS ENSEÑANZAS Y RECOGIDA DE DATOS:**

DENOMINACION	ENSEÑANZAS QUE IMPARTE	FAMILIA PROFESIONAL	CICLOS FORMATIVOS DE GRADO MEDIO	CICLOS FORMATIVOS DE GRADO SUPERIOR
DOTACIÓN DEL CENTRO				
CURSOS EN LOS QUE SE HA RECOGIDO LA INFORMACIÓN				

(Fuente: [www.educa.jcyl.es](http://www.educa.jcyl.es) y elaboración propia)

Curso 09/10

## ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DEL CENTRO

**PLANIFICACIÓN Y ESTRUCTURACIÓN DEL CENTRO****1**

PLANIFICACIÓN Y ESTRUCTURACIÓN DEL CENTRO		SÍ	NO	OBSERVACIONES
1.- El centro cuenta con un P. E. C.				
2.- Se ha realizado un estudio serio del entorno del centro y del alumnado.				
3.- En la elaboración del P. E. C. han participado los profesores, padres y alumnos, equipos docentes y departamentos				
4.- Las funciones de gobierno las asume un equipo.				
5.- Existe equipos docentes.				
6.- Existen departamentos.				
7.-La labor de los equipos docentes o departamentos se centra en:	Programar			
	Organizar			
	Evaluar			
	Reflexionar sobre la propia práctica			
	La investigación			
8.- El profesorado dedica tiempo para trabajar con los demás docentes (más de 2 h. semanales).				
10.- Hay psicólogo/pedagogo en el centro (orientador).				
11.- Los tutores realizan tareas de orientación.				
12.- Existe coordinación entre el orientador y los tutores.				
13.- Hay equipo médico-sanitario.				
14.- Hay alumnos con necesidades educativas especiales.				
15.- Hay consejo escolar.				
16.- Hay asociación de padres de alumnos (APA).				

Fuente: Centro Superior de Estudios Universitarios la Salle y elaboración propia.

## INDICADORES DE CALIDAD

---

Identificación de algunos factores en los que el centro cifra su calidad o eficacia educativa.

FACTOR 1
Explicación
FACTOR 2
Explicación

## EL ESPACIO DE TRABAJO (LAS AULAS Y OTROS ESPACIOS)

EL AULA	SI	NO	OBSERVACIONES
<b>ESPACIOS</b>			
1.- En el aula existen zonas diferenciadas para actividades distintas.			
2.- Existen espacios para la realización de tareas grupales , individuales o en parejas?			
3.- Existen espacios para realizar "talleres/actividades " dirigidos. ¿Cuáles?			
4.- Las zonas están separadas unas de otras por mobiliario u otros elementos.			
5.- Las paredes del aula se usan como espacio de ambientación, información, decoración, exposición.			
<b>TIEMPOS</b>			
6.- Se dedica un tiempo diario /semanal al trabajo autónomo? (señalar la que proceda)			
7.- Se dedica un tiempo diario /semanal a la realización de trabajo cooperativo? señalar la que proceda)			
8.- Se dedica un tiempo diario/semanal para actividades en gran grupo (señalar la que proceda)			
<b>MATERIALES</b>			
9.- Los materiales de cada zona están dispuestos y ordenados para su utilización autónoma por los alumnos (no necesitan la supervisión del profesor para cogerlos y dejarlos).			
10.- Los materiales de cada zona se renuevan temporalmente y se actualizan según las necesidades del mercado de trabajo			
11.- Los materiales, tienen un código para su identificación, clasificación y ordenación por los alumnos/as.			
12.- En el aula se utilizan materiales de desecho y reciclados para realizar algunos trabajos.			
13.- La mayoría del material didáctico existente en el aula es adquirido en casas comerciales.			
<b>ORGANIZACIÓN</b>			
14.- La organización del aula se adapta a las necesidades de actividad de los alumnos			
15.- La organización del aula favorece la atención de los alumnos a las explicaciones de la profesor			
16.- La organización del aula favorece la actividad y los desplazamientos de los alumnos en el espacio.			
17.- La organización del aula favorece el trabajo en pequeños grupos			
18.- El grado de autonomía de los alumnos en sus movimientos y actividades dentro del aula se realiza con independencia respecto del adulto.			

Fuente: Centro Superior de Estudios Universitarios la Salle y elaboración propia.

**DATOS RECOGIDOS :**

<b><i>CUESTIONARIO SOBRE EL PERFIL DEL FORMADOR DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y OCUPACIONAL (ALUMNOS, PROFESORES , COORDINADORES/DIRECTORES)</i></b>
---

## I. DATOS GENERALES

**Estadísticos<sup>a</sup>**

	N		Media	Error típ. de la media	Desv. típ.	Mínimo	Máximo
	Válidos	Perdidos					
EDAD							
EXP DOC. TO.							
EXP. GEST.							
EXP. INV.							
GRUPOS TR.							
DEDI. SEM.							
PROGRAMA							
PLAN. PR+D							
DOCE PROF							
COOR-G PR.							
CONO DI							
COOR-G. DI.							
PLAN. AL							
DES. AL.							
EST. PR. A.							
CTX. APR. A							
RESU. AL.							
ACT.-MOT. P.							
TE. PROF.							

**A) VARIABLES PERSONALES****C/OE<sup>a</sup>**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	CICLOS				

**FAMI.PROF<sup>a</sup>**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos					
Total					

**NIVEL<sup>a</sup>**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos					
Total					

**GRUPO: A, P,D<sup>a</sup>**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	ALUMNO				
	PROFESOR				
	DIRECTOR				
Total					

**GENERO<sup>a</sup>**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	MASCULINO				
	FEMENINO				
Total					

**RESIDENCIA<sup>a</sup>**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	RURAL				

**B) VARIABLES FORMATIVAS****TIT. MAXIMA<sup>a</sup>**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	BÁSICA/ EXAMEN INGRESO GESO TÉCNICO SUPERIOR DIPLOMADO LICENCIADO				
Total					

**FOR TEC-PROF<sup>a</sup>**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	EL TOTAL DE HORAS ES <100 TOTAL HORAS FOR. ENTRE 100 Y 600 TOTAL HORAS FORM. ENTRE 600 Y 800				
Total					

**FOR. PEDA.<sup>a</sup>**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	EL TOTAL DE HORAS ES <100 TOTAL HORAS FOR. ENTRE 100 Y 600				
Total					

**COLECT.<sup>a</sup>**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos					
Total					

**C) VARIABLES SOCIO-LABORALES-CONTEXTUALES****TITULARI.<sup>a</sup>**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos PÚBLICO				

**NIVEL IMPA.<sup>a</sup>**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos CICLOS Y PCPI				
Perdidos NO CONTESTA				
Total				

**CARGO<sup>a</sup>**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos COORDINADOR DEPARTAMENTO DIRECTORES PROFESOR TUTOR				
Total				

**SIT CONTR.<sup>a</sup>**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Total				

**INGRE.<sup>a</sup>**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Perdidos				
Total				

**C) VARIABLES SOCIO-LABORALES-CONTEXTUALES(Contin..)****EXP. LAB.<sup>a</sup>**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Perdidos				
Total				

**SIT. LAB.<sup>a</sup>**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Total				

**TRBYFOR<sup>a</sup>**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Perdidos				
Total				

**HORAS FOR.<sup>a</sup>**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Total				

***D) VARIABLES GENERALES RELACIONADAS CON EL PROGRAMA***

**RAZO. PROF<sup>a</sup>**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Total				

**RAZ. ALUN<sup>a</sup>**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Total				

***CONCLUSIONES MÁS SIGNIFICATIVAS DE LOS DATOS RECOGIDOS:***

INCIDENCIAS A DESTACAR EN EL MOMENTO DE LA RECOGIDA DE DATOS:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

RECOMENDACIONES/ORIENTACIONES PARA EL CENTRO A LA LUZ DE LOS DATOS RECOGIDOS:

.....
.....
.....
.....
.....



**ANEXO II**

**RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE NECESIDADES:  
LOS INFORMES DE LOS CENTROS DE FORMACIÓN**



# INFORMES DE LOS CENTROS

## 1. RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE NECESIDADES EN FUNCIÓN DE LOS RECURSOS DEL CONTEXTO

En el proceso de análisis de necesidades mencionamos como un factor determinante el contexto. A la descripción y análisis del mismo hemos dedicado uno de los capítulos de nuestra investigación.

Pero necesitamos descender a un mayor nivel de concreción, el centro educativo, para detectar aquellos indicadores ligados al mismo. Por ello dedicaremos este Anexo a la descripción de los centros de formación y a partir de ahí, listaremos aquellas necesidades que hemos podido detectar.

Para orientar de la forma lo más sistemática posible la tarea, referiremos en primer lugar cómo ha sido el proceso de planificación de la misma.

### 1.1. Justificación

La descripción del escenario donde se materializa la formación de formadores más específicamente se impone como un requisito necesario por varias razones:

- De forma general el análisis **de necesidades** tiene como finalidad principal la materialización y puesta en práctica de un plan de formación. Sin embargo, en ocasiones las decisiones a tomar **no** son **formativas**, sino que tienen un componente más organizacional y supone reestructuraciones o cambios de responsabilidades o escenarios de aula. Creemos por ello, que este es un excelente instrumento para constatar la situación
- En segundo lugar y como ya indicamos en otro apartado del trabajo, entre las razones que nos llevaron a emprender esta investigación, las había personales y profesionales, y dentro de las primeras, destacar el **compromiso** que contrajimos **con la administración educativa** de proporcionarles una información actualizada sobre la situación de la formación profesional para el empleo en el contexto de la provincia de Ávila y que no queremos dejar de cumplir.
- Un tercer elemento a considerar sería la relación con las **fuentes de información**: el tercer nivel de necesidad sería en el que se sitúan los recursos del sistema: equipamientos, procesos, programas, tecnologías, etc... que se ven reflejados en estos informes finales.

## 1.2. La construcción del modelo de informe

Para la construcción del modelo de informe, hemos procedido de la siguiente manera:

- Seleccionar una serie de **indicadores tanto del entorno externo al centro** como de la estructura **organizativa** y del escenario **del aula**.
- La recogida de información se ha realizado mediante dos instrumentos:
  - **Entrevista no estructurada** a los profesores o coordinadores que han accedido de forma voluntaria a ella.
  - **Observación directa** del centro y las aulas y de aquellas sesiones de formación en las que nos han permitido la entrada.
- El instrumento de recogida de datos se basa en el utilizado en el Centro Superior de Estudios Universitarios La Salle de Madrid para la realización de la memoria del practicum y la validación del mismo se ha realizado por los profesionales que participan en esta tarea. A estos indicadores hemos añadido algunos otros que escapan a la educación formal, pero son parte esencial en la no formal.

### Aspectos a considerar

Partiendo de una realidad tan heterogénea y compleja, hemos considerado importante incluir los siguientes apartados:

#### A) *Datos identificativos del contexto:*

- Datos geográficos
- Extensión y población
- Lugares de interés/ ofertas de ocio
- Situación administrativa/dependencia orgánica en el contexto de la investigación

#### B) *Datos relativos al centro:*

- Análisis DAFO
- Datos identificativos de la oferta formativa del centro
- Estructura organizativa del centro
- Indicadores de calidad
- El espacio de trabajo (las aulas y otros espacios)

#### C) *Datos recogidos mediante cuestionario:*

- Variables personales
- Variables formativas
- Variables socio-laborales-contextuales
- Variables relacionadas con el programa

Por último, hemos querido incluir un pequeño apartado de incidencias a destacar en el momento de recogida de los datos que nos ayuden a especificar las carencias detectadas en el proceso. Creemos que estos tres niveles nos permiten tener una idea más o menos ajustada a la realidad, para a partir de la misma, identificar algunas necesidades de carácter formativo y no formativo.

A continuación incluimos los informes de los centros y a partir de ahí realizaremos una análisis final previo a la propuesta de necesidades.

# INFORMES DEL CENTRO IES VALLE DEL TIÉTAR

GRÁFICO 8.1

## DATOS IDENTIFICATIVOS DEL CENTRO. ARENAS DE SAN PEDRO

**DENOMINACIÓN:** IES VALLE DEL TIÉTAR

**ENTIDAD TITULAR:** Consejería de Educación de Castilla y León. Dirección Provincial de Ávila

**SITUACIÓN ORGANIZATIVA DENTRO DE UNA INSTITUCIÓN SUPERIOR:** No pertenece a otra organización

**AÑO DE APERTURA:** Curso 1967-68

**Nº DE ALUMNOS/AS:** 300 alumnos/as

**Nº DE PROFESORES:** 51

**NIVELES QUE IMPARTE:** ESO, BACHILLERATO, Ciclos formativos y PCPI

**FECHA DE RECOGIDA DE DATOS:** Octubre de 2009

**CONTACTO:** [www.iesvalledeltietar.net](http://www.iesvalledeltietar.net) - [centro@iesvalledeltietar.net](mailto:centro@iesvalledeltietar.net)

GRÁFICO 8.1

## DATOS IDENTIFICATIVOS DEL CONTEXTO. ARENAS DE SAN PEDRO

<b>PAÍS</b>	España
<b>COM. AUTÓNOMA</b>	Castilla y León
<b>PROVINCIA</b>	Ávila
<b>COMARCA</b>	Arenas de San Pedro
<b>PARTIDO JUDICIAL</b>	Arenas de San Pedro
<b>UBICACIÓN</b>	40°12'32"N 5°05'28"O Coordenadas: 40°12'32"N 5°05'28"O
<b>ALTITUD</b>	510 msnm
<b>DISTANCIAS</b>	145 km a Madrid, 70 km a Ávila, 47 km a Talavera de la Reina
<b>SUPERFICIE</b>	194,85 km <sup>2</sup>
<b>POBLACIÓN</b>	6.830 hab (2009)
<b>DENSIDAD</b>	35,05 hab/km <sup>2</sup>
<b>GENTILICIO</b>	Arenense
<b>COD. POSTAL</b>	05400

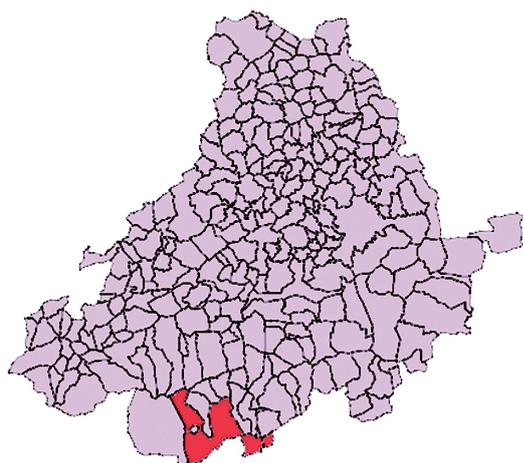


GRÁFICO 8.3

### EVOLUCIÓN DEMOGRÁFICA DE LA POBLACIÓN. ARENAS DE SAN PEDRO

#### Extensión y población

Tiene una superficie de más de 194,85 km<sup>2</sup>, una población de 6.933 habitantes, en la que se incluyen los habitantes de sus anejos (INE 2010) y una densidad de población de 34,29 hab/km<sup>2</sup>.

#### Evolución demográfica de Arenas de San Pedro entre 1991 y 2006

1991	1996	2001	2004	2006	2010
6.413	6.609	6.395	6.549	6.890	6933

#### Lugares de Interés

Lo más destacado es el Castillo de la Triste Condesa, situado en la plaza principal del pueblo, el museo de la torre del Homenaje, y el Monasterio de San Pedro de Alcántara, a las afueras del pueblo. Así mismo cuenta con dos salas de exposiciones temporales y las Cuevas del Aguila en sus alrededores.

Todo ello, junto a un clima benigno y un paisaje privilegiado, hacen de este pueblo y sus alrededores una zona turística excepcional, así como un lugar de segunda residencia para muchos ciudadanos de Madrid y provincias limítrofes.

#### Lugares de entretenimiento (ofertas de ocio, cines, teatros,)

El pueblo cuenta con una sala de cine, otra de teatro (El Balcón), y un centro cultural (Josefina Carabias) en torno a los cuales giran la mayoría de las ofertas de ocio y entretenimiento. Así mismo tiene una banda de música (una de las más antiguas de Castilla y León) y una orquesta renacentista. Coincidiendo con diversas fechas significativas, se realizan exposiciones y mercadillos en la plaza, así como actuaciones y representaciones



GRÁFICO 8.4

### SITUACIÓN ADMINISTRATIVA DE LA LOCALIDAD EN EL CONTEXTO DE LA PROVINCIA. ARENAS DE SAN PEDRO

#### Situación administrativa/dependencia orgánica en el contexto de la investigación

El centro es de titularidad pública como ya indicamos en el apartado anterior. Está enclavado en un entorno paisajístico muy apreciado y junto con IES "Juana Pimentel" representa la oferta educativa más importante de la zona denominada "Sector Valle del Tiétar".

## CONCLUSIONES: EL ANÁLISIS DEL ENTORNO EN LA INCIDENCIA DEL CENTRO EN EL ENTORNO

- El centro está muy incardinado en el entorno y es un referencia importante para el mismo.
- Las innovaciones que se realizan, así como los proyectos de intercambio con otros países han ayudado a dar a conocer y publicitar la zona en otros contextos.
- En las enseñanzas de ciclos formativos los contactos con los centros de trabajo son fluidos y muy cercanos.
- Constituyen además una de las vías más eficaces para el empleo.
- La reciente implantación de los programas de PCPI (imagen personal, peluquería) han tenido muy buena acogida en el entorno facilitando que las personas del pueblo lo conozcan y valoren los trabajos de las alumnas.
- Al ser una comarca bastante poblada, recibe alumnos de otras zonas de influencia atraídos por las enseñanzas de ciclos.
- Con la planificación de diversas actividades culturales, complementa la oferta del entorno y hace participe de las mismas a todos los ciudadanos.

TABLA 8.1

### ANÁLISIS DAFO DEL CENTRO. ARENAS DE SAN PEDRO

#### DEBILIDADES

- El porcentaje de alumnos y profesores de ciclos formativos y PCPI es bajo en comparación con el grupo de secundaria y bachillerato.
- Las ofertas formativas para los docentes casi siempre se realizan en la capital en horario de tarde-noche y dificulta el acceso a las mismas de profesores/as con hijos menores.
- Existe otro IES público en el pueblo que obliga a repartir la demanda de alumnos.
- El número de alumnos en los ciclos es muy escaso.
- La representación de los alumnos y profesores de ciclos en la estructura organizativa del centro está mediatizada por su menor porcentaje.

#### FORTALEZAS

- Buenas infraestructuras para el desarrollo de las TICs.
- Buena relación con la comunidad educativa.
- La mayoría del profesorado es estable en el centro, siendo el porcentaje de interinos de un 25 % aproximadamente según cursos escolares.
- Participación e intercambio con otros países y proyectos europeos.
- El centro es un referente en el contexto y contribuye a la oferta cultural del mismo.
- Concierto con empresas para la adquisición y actualización de equipos TICs.
- Utilización de *moodle* como plataforma de trabajo ampliamente difundida en el ambiente educativo
- La implantación de PCPI ha permitido recuperar un perfil de alumnos que tenía dificultades para promocionar.

#### AMENAZAS

- La dificultad para encontrar empleo en la zona.
- La distancia física a la dirección provincial y a la consejería de la Comunidad Autónoma hacen más difícil la participación en todos los eventos programados.
- La dificultad de promocionar de primero a segundo curso de los alumnos de ciclos puede poner en riesgo a permanencia de los estudios.

#### OPORTUNIDADES

- La cercanía al área de influencia de la Comunidad de Madrid y sus polígonos industriales puede atraer un mayor número de alumnos.
- Al tener un número tan reducido de alumnos por aula se pueden implementar nuevas metodologías y favorecer la atención individualizada.
- La calificación alcanzada como centro TICs puede mejorar la competencia digital de toda la comunidad educativa.
- Los estudios de peluquería de PCPI pueden generar empleo directo en una zona residencial como el pueblo y permiten promocionar los trabajos de los estudiantes
- Posibilidad de facilitar la conexión a internet desde el centro para las familias.

*Fuente:* elaboración propia.

TABLA 8.2

## RELACIÓN DE ENSEÑANZAS QUE SE IMPARTEN Y DOTACIÓN DEL CENTRO. ARENAS DE SAN PEDRO

Denominación	Enseñanzas que imparte	Familia profesional	Ciclos formativos de grado medio	Ciclos formativos de grado superior
IES Valle del Tiétar Fray Luis de León, 1 05400 Tel. 920 372 167 Fax 920 372 167 ies-valle.tietar@jcyll.es www.iesvalledeltietar.net CRA Camilo José Cela, CEIP Zorrilla Monroy, CRA Arturo Duperier, CRA El Barranco, CRA El Valle	ESO BACHILLERATO CICLOS FORMATIVOS PCPI	Electricidad y Electrónica	Equipos Electrónicos de Consumo	
Dotación del centro	MPT - Psicopedagogo - Compensatoria - Centro Avanzado TIC (Red.es) - Preparación para el acceso a ciclos formativos de grado superior			
Cursos en los que se ha recogido la información			Primero y segundo	

Fuente: [www.educa.jcyl.es](http://www.educa.jcyl.es) y elaboración propia.

### Incidencias a destacar en el momento de la recogida de datos

- Debido al reducido tamaño de los grupos de segundo curso, la muestra es escasa, pero representativa del centro.
- La dirección del centro no permitió observar todas las aulas y los profesores.
- Sin embargo, la mayoría de los profesores nos permitió la entrada en el aula y observar el contexto.

TABLA 8.3

## ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DEL CENTRO. ARENAS DE SAN PEDRO

<b>Planificación y estructura del centro</b>			
<b>PLANIFICACIÓN Y ESTRUCTURACIÓN DEL CENTRO</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	<b>OBSERVACIONES</b>
1. El centro cuenta con un P. E. C.	x		El director comenta que se está actualizando. Por esta razón no se puede consultar en la web.
2. Se ha realizado un estudio serio del entorno del centro y del alumnado.	x		En proceso de actualización.
3. En la elaboración del P. E. C. han participado los profesores, padres y alumnos, equipos docentes y departamentos	x		
4. Las funciones de gobierno las asume un equipo.	x		
5. Existe equipos docentes.	x		Sí, diferenciados según enseñanzas: bachillerato, PCPI y ciclos.
6. Existen departamentos.	x		Sí, también según enseñanzas.
7. La labor de los equipos docentes o departamentos se centra en:	Programar	x	
	Organizar	x	
	Evaluar	x	
	Reflexionar sobre la propia práctica	x	
La investigación	x		
8. El profesorado dedica tiempo para trabajar con los demás docentes	x		Sí, en las reuniones de departamento. El de ciclos es muy reducido en número.
9. Hay psicólogo/pedagogo en el centro (orientador).	x		
10. Los tutores realizan tareas de orientación.	x		Sí, al ser unos grupos muy pequeños, se facilita la tarea.
11. Existe coordinación entre el orientador y los tutores.	x		Se da más en bachillerato.
12. Hay equipo médico-sanitario.	x	x	
13. Hay alumnos con necesidades educativas especiales.	x		Motivadas sobre todo por desfases curriculares, procedencia de otros países y presentar dificultades con el idioma.
14. Hay consejo escolar.	x		
15. Hay asociación de padres de alumnos (APA).	x		<i>Fuente: elaboración propia.</i>

TABLA 8.4

**INDICADORES DE CALIDAD DEL CENTRO. ARENAS DE SAN PEDRO**

---

**FACTOR 1. GRAN INVERSIÓN Y UTILIZACIÓN DE LAS TICS**

Explicación

- Los profesores que se dedican a impartir estas áreas han realizado un esfuerzo importante en contactar con organizaciones y empresas para el acondicionamiento del centro en este sentido.
- De hecho, el centro ha aparecido en algunos reportajes de los informativos de la TV por se innovador en estos aspectos.

**FACTOR 2. EL CENTRO ES REFERENCIA EN LA ZONA**

Explicación

- Especialmente en algunos ciclos formativos tiene demanda de estudiantes que no se encuentran en su área de influencia y que invierten mucho tiempo de viaje todos los días para acudir al centro.
- Mención especial tienen las actividades de carácter cultural y la incardinación en el contexto que hacen que los estudiantes participen de ellas.

*Fuente:* elaboración propia.

TABLA 8.5

## DESCRIPCIÓN DE AULAS Y ESPACIOS DE TRABAJO DEL CENTRO. ARENAS DE SAN PEDRO

LAS AULAS	SÍ	NO	OBSERVACIONES
<b>ESPACIOS</b>			
1. En el aula existen zonas diferenciadas para actividades distintas.	X		Hay dos zonas diferenciadas: para teoría y talleres.
2. Existen espacios para la realización de tareas grupales, individuales o en parejas?		X	Se realizan en el mismo espacio.
3. Existen espacios para realizar “talleres/actividades” dirigidos. ¿Cuáles?	X		En la zona de talleres se encuentran las herramientas y útiles prácticos.
4. Las zonas están separadas unas de otras por mobiliario u otros elementos.	X		
5. Las paredes del aula se usan como espacio de ambientación, información, decoración, exposición.	X		
<b>TIEMPOS</b>			
6. ¿Se dedica un tiempo diario /semanal al trabajo autónomo?			Cada profesor lo estima según su área.
7. ¿Se dedica un tiempo diario /semanal a la realización de trabajo cooperativo?			Cada profesor lo estima según su área.
8. Se dedica un tiempo diario/semanal para actividades en gran grupo			Cada profesor lo estima según su área.
<b>MATERIALES</b>			
9. Los materiales de cada zona están dispuestos y ordenados para su utilización autónoma por los alumnos	X		Especialmente en la zona de talleres.
10. Los materiales de cada zona se renuevan temporalmente y se actualizan según las necesidades del mercado de trabajo	X		Tienen concierto con los centros de practicas y este factor ayuda a su actualización.
11. Los materiales, tienen un código para su identificación, clasificación y ordenación por los alumnos/as.			No todos, aunque algunos si.
12. En el aula se utilizan materiales de desecho y reciclados para realizar algunos trabajos.	X		En el caso sobre todo de los materiales de talleres, incluyéndolos en la metodología de aprendizaje.
13. La mayoría del material didáctico existente en el aula es adquirido en casas comerciales.	X		
<b>ORGANIZACIÓN</b>			
14. La organización del aula se adapta a las necesidades de actividad de los alumnos.	X		
15. La organización del aula favorece la atención de los alumnos a las explicaciones de la profesor.	X		
16. La organización del aula favorece la actividad y los desplazamientos de los alumnos en el espacio.	X		
17. La organización del aula favorece el trabajo en pequeños grupos.			En algunos casos no.

**Datos recogidos**

Cuestionario sobre el perfil del formador de formación profesional  
y ocupacional (alumnos, profesores, coordinadores/directores)

**Datos generales**

TABLA 8.6

**RELACIÓN DE DATOS ESTADÍSTICOS RECOGIDOS. ARENAS DE SAN PEDRO**

	N		Error típ. de				
	Válidos	Perdidos	Media	la media	Desv. típ.	Mínimo	Máximo
Edad	29	0	23,72	2,273	12,241	15	56
Exp Doc. To.	7	22	17,71	3,765	9,962	2	33
Exp. Gest.	7	22	2,86	1,455	3,848	0	9
Exp. Inv.	6	23	,17	,167	,408	0	1
Grupos Tr.	6	23	,50	,224	,548	0	1
Dedi. Sem.	7	22	13,43	1,702	4,504	6	17
Programa	22	7	1727,27	97,186	455,842	1000	2000
Plan. PR+D	7	22	,82	,045	,119	1	1
Doce Prof	5	24	,87	,034	,076	1	1
Coor-G PR.	5	24	,68	,114	,255	0	1
Cono DI	2	27	,50	,500	,707	0	1
Coor-G. DI.	2	27	,61	,310	,438	0	1
Plan. AL	22	7	3,41	,215	1,008	1	5
Des. AL.	22	7	3,32	,212	,995	2	5
Est. Pr. A.	22	7	3,18	,234	1,097	1	5
Ctx. Apr. A	22	7	3,50	,226	1,058	2	5
Resu. AL.	21	8	3,71	,250	1,146	2	5
Act.-Mot. P.	5	24	,75	,011	,026	1	1
TE. Prof.	5	24	,78	,052	,116	1	1
Con. Socioprof Pro.	5	24	,58	,117	,261	0	1
Cap. AL.	22	7	,582	,0455	,2135	,2	1,0
Cap. PR.	5	24	,90	,033	,073	1	1
CD	2	27	,94	,029	,040	1	1

TABLA 8.7

## VARIABLES PERSONALES IMPLICADAS EN LA INVESTIGACIÓN. ARENAS DE SAN PEDRO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>GRUPO DE REFERENCIA (CICLOS FORMATIVOS)</b>					
Válidos	Ciclos	29	100	100	100
<b>FAMILIA PROFESIONAL</b>					
Válidos	8	16	55,2	72,7	72,7
	Imagen personal	6	20,7	27,3	100
	Total	22	75,9	100	
Perdidos	(profesores/directores)	7	24,1		
Total		29	100		
<b>NIVEL</b>					
Válidos	PCPI	6	20,7	27,3	27,3
	GM1°	13	44,8	59,1	86,4
	GM2°	3	10,3	13,6	100
	Total	22	75,9	100	
Perdidos	(profesores/directores)	7	24,1		
Total		29	100		
<b>GRUPO: A,P,D (Alumno, Profesor, Director)</b>					
Válidos	Alumno	75,9	75,9	75,9	75,9
	Profesor	17,2	17,2	17,2	93,1
	Director	6,9	6,9	6,9	100
	Total	100,0	100	100	
<b>GÉNERO</b>					
Válidos	Masculino	22	75,9	75,9	75,9
	Femenino	7	24,1	24,1	100
	Total	29	100	100	
<b>RESIDENCIA</b>					
Válidos	Rural	29	100	100	100

TABLA 8.8

## VARIABLES FORMATIVAS IMPLICADAS EN LA INVESTIGACIÓN. ARENAS DE SAN PEDRO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>TITULACIÓN MÁXIMA</b>					
Válidos	Básica/ Examen ingreso	6	20,7	21,4	21,4
	Geso	15	51,7	53,6	75,0
	Técnico Superior	3	10,3	10,7	85,7
	Diplomado	3	10,3	10,7	96,4
	Licenciado	1	3,4	3,6	100
	Total	28	96,6	100	
(Perdidos)	No contesta	1	3,4	85,2	
Total		29	100	11,1	
<b>FORMACIÓN TÉCNICO-PROFESIONAL</b>					
Válidos	El total de horas es <100	3	10,3	100	96,3
	Total horas for. entre 100 Y 600	1	3,4		100
	Total horas form. entre 600 Y 800	27	93,1		
	Total	2	6,9		
Perdidos	No contesta	29	100		
Total					

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>FORMACIÓN PEDAGÓGICA</b>					
Válidos	El total de horas es <100	3	10,3	60	60
	Total horas for. entre 100 Y 600	2	6,9	40	100
	Total	5	17,2	100	
Perdidos	No contesta	2	6,9		
	Alumnos/as	22	75,9		
	Total	24	82,8		
Total		29	100		
<b>COLECTIVOS A LOS QUE PERTENECEN</b>					
Válido	No pertenece a ningún colectivo	25	86,2	89,3	89,3
	Pertenece a algún colectivo, sindicatos...	3	10,3	10,7	100
	Total	28	96,6	100	
Perdidos	(No procede)	1	3,4		
Total		29	100		

TABLA 8.9

**VARIABLES SOCIO-LABORALES-CONTEXTUALES IMPLICADAS EN LA INVESTIGACIÓN. ARENAS DE SAN PEDRO**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>TITULARIDAD DEL CENTRO</b>					
Válidos	Público	29	100	100	100
<b>NIVEL IMPARTIDO</b>					
Válidos	Ciclos y PCPI	6	20,7	100	100
Perdidos	No contesta	1	3,4		
	No procede	22	75,9		
	Total	23	79,3		
Total		29	100		
<b>CARGO</b>					
Válidos	Coordinador departamento	2	6,9	28,6	28,6
	Directores	1	3,4	14,3	42,9
	Profesor tutor	4	13,8	57,1	100
	Total	7	24,1	100	
Perdidos	No procede	22	75,9		
Total		29	100		
<b>SITUACIÓN CONTRACTUAL</b>					
Válidos	Fijo	7	24,1	100	100
Perdidos	No procede	22	75,9		
Total		29	100		
<b>NIVEL DE INGRESOS</b>					
Válidos	Entre 12.000 y 18.000	1	3,4	14,3	14,3
	Entre 18.000 y 24.000	2	6,9	28,6	42,9
	Más de 24.000	4	13,8	57,1	100
	Total	7	24,1	100	
Perdidos	No procede	22	75,9		
Total		29	100		
<b>EXPERIENCIA LABORAL</b>					
Válidos	Sí	9	31	40,9	40,9
	No	13	44,8	59,1	100
	Total	22	75,9	100	
Perdidos	No corresponde	7	24,1		
Total		29	100		

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>SITUACIÓN LABORAL</b>					
Válidos	Paro	5	17,2	22,7	22,7
	Fijo indefinid	1	3,4	4,5	27,3
	Temporal parcial	1	3,4	4,5	31,8
	Otros	15	51,7	68,2	100
	Total	22	75,9	100	
Perdidos	No procede	7	24,1		
Total		29	100		
<b>SIMULTANEIDAD DE TRABAJO Y ESTUDIO (FORMACIÓN)</b>					
Válidos	Solo estudia	20	69,0	90,9	90,9
	Trabaja y estudia	2	6,9	9,1	100
	Total	22	75,9	100	
Perdidos	No procede	7	24,1		
Total		29	100		
<b>NÚMERO DE HORAS DE FORMACIÓN/ ENSEÑANZA A LA SEMANA</b>					
Válidos	Entre 15 y 25 horas sem. for.	2	6,9	9,1	9,1
	Más de 25 horas seman. for.	20	69,0	90,9	100
	Total	22	75,9	100	
Perdidos	No procede	7	24,1		
Total		29	100		

TABLA 8.10

**VARIABLES RELACIONADAS CON EL PROGRAMA IMPLICADAS EN LA INVESTIGACIÓN. ARENAS DE SAN PEDRO**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>RAZONES DADAS POR LOS PROFESORES</b>					
Válidos	Mejorar nivel conocimientos	1	3,4	14,3	14,3
	Intercambio experiencias	1	3,4	14,3	28,6
	Aumentar mi seguridad como profesional	2	6,9	28,6	57,1
	Aumentar calidad práctica prof.	1	3,4	14,3	71,4
	Conseguir un título	1	3,4	14,3	85,7
	Conseguir un trabajo	1	3,4	14,3	100
	Total	7	24,1	100	
Perdidos	No procede	22	75,9		
Total		29	100		
<b>RAZONES DADAS POR LOS ALUMNOS</b>					
Válidos	Mejorar nivel conocimientos	3	10,3	13,6	13,6
	Aumentar mi seguridad como profesional	2	6,9	9,1	22,7
	Favorecer promoción profesional	1	3,4	4,5	27,3
	Adquirir recursos e instrumentos de desarrollo prof.	2	6,9	9,1	36,4
	Conseguir un título	7	24,1	31,8	68,2
	Conseguir un trabajo	7	24,1	31,8	100
	Total	22	75,9	100	
Perdidos	No procede	7	24,1		
Total		29	100		



## INFORMES DEL CENTRO IES EULOGIO FLORENTINO SANZ

GRÁFICO 8.5

### DATOS IDENTIFICATIVOS DEL CENTRO. AREVALO

**DENOMINACIÓN:** IES EULOGIO FLORENTINO SANZ

**ENTIDAD TITULAR:** Consejería de Educación de Castilla y León . Dirección Provincial de Ávila

**SITUACIÓN ORGANIZATIVA DENTRO DE UNA INSTITUCIÓN SUPERIOR:** No pertenece a otra organización

**AÑO DE APERTURA:** 1959

**Nº DE ALUMNOS/AS:** Datos no consignados

**Nº DE PROFESORES:** Datos no consignados (en ciclos en torno a 10)

**NIVELES QUE IMPARTE:** ESO, Bachillerato, Ciclos formativos Y PCPI

**FECHA DE RECOGIDA DE DATOS:** Enero de 2010

**CONTACTO:** [www.ieseulogioflorentinosanz.centros.educa.jcyl.es](http://www.ieseulogioflorentinosanz.centros.educa.jcyl.es) - [ies-florentino.sanz@jcyl.es](mailto:ies-florentino.sanz@jcyl.es)

GRÁFICO 8.6

### DATOS IDENTIFICATIVOS DEL CONTEXTO. AREVALO

<b>PAÍS</b>	España
<b>COM. AUTONOMA</b>	Castilla y León
<b>PROVINCIA</b>	Ávila
<b>COMARCA</b>	Arévalo
<b>UBICACIÓN</b>	41°3'35"N 4°43'10"O Coordenadas: 41°3'35"N 4°43'10"O
<b>ALTITUD</b>	827 msnm
<b>DISTANCIA</b>	55 km a Ávila
<b>SUPERFICIE</b>	46,07 km <sup>2</sup>
<b>POBLACIÓN</b>	8.074 hab. (2009)
<b>DENSIDAD</b>	175,26 hab./km <sup>2</sup>
<b>GENTILICIO</b>	Arevalenses
<b>COD. POSTAL</b>	05200
<b>ALCALDE</b>	Vidal Galicia Jaramillo (PP)
<b>PATRÓN</b>	San Vitorino Mártir
<b>PATRONA</b>	Virgen de las Angustias
<b>SITIO WEB</b>	<a href="http://www.ayuntamientoarevalo">http://www.ayuntamientoarevalo</a>

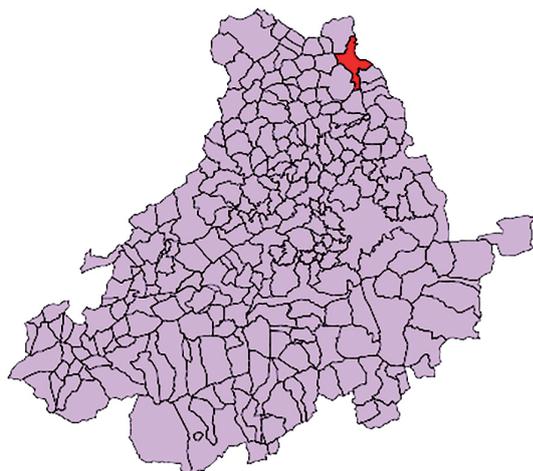


GRÁFICO 8.7

**EVOLUCIÓN DEMOGRÁFICA DE LA POBLACIÓN. ARÉVALO****Extensión y población**

Arévalo se encuentra en la comarca de Tierra de Arévalo, a 827 metros de altitud; la localidad cuenta con una extensión de 46,07 km<sup>2</sup>.

La comarca donde se sitúa Arévalo es conocida por su producción agrícola de cereales de secano asociados con leguminosas además de la abundancia del pino gallego y los pastos de invierno. En los últimos años su población ha experimentado un constante crecimiento como puede observarse en la tabla adjunta:

**Evolución demográfica de Arévalo entre 2000 y 2011**

2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2010	2011
7446	7474	7549	7614	7653	7745	7835	7896	8030	8114	8099

**Lugares de Interés**

Es una de las ciudades de Castilla con mayor cantidad de monumentos románicos-mudéjares. Se trata de una ciudad con declaración de conjunto histórico-artístico, en la que cabe destacar:

- Castillo de Arévalo. Ocupa la parte más extrema del triángulo amesetado formado por la confluencia de los ríos Adaja y Arevalillo. El actual castillo, del siglo XV con importantes reformas de principios del XVI, se levantó sobre los restos de una puerta del recinto amurallado del siglo XII. Es propiedad del Ministerio de Agricultura; acoge un Museo de cereales.
- Muralla, de la cual solo es apreciable su parte norte debido a su deterioro. Su parte este está prácticamente destruida.

**Lugares de entretenimiento (cines, teatros, mercadillos específicos)**

Situada en una posición estratégica entre la autovía A-6, que une Madrid con la Coruña y la carretera autonómica que une Segovia con Zamora. Además tiene parada de la línea ferroviaria Madrid-Hendaya y numerosas líneas de autobuses con las principales ciudades de la Comunidad Autónoma y con la capital de España.

Esta ubicación ha sido uno de los alicientes para desarrollar una amplia oferta cultural y de ocio, además de una red de infraestructuras para ferias y exposiciones de carácter nacional e internacional, un campo de golf y una red de zonas verdes, entre las que se incluye un carril de bici que cruza la ciudad. La economía tradicional ha primado la agricultura, ganadería e industria maderera, pero actualmente ha surgido un importante tejido industrial en torno a su polígono. A ello hay que sumar el mercado de antigüedades y la oferta de turismo rural.

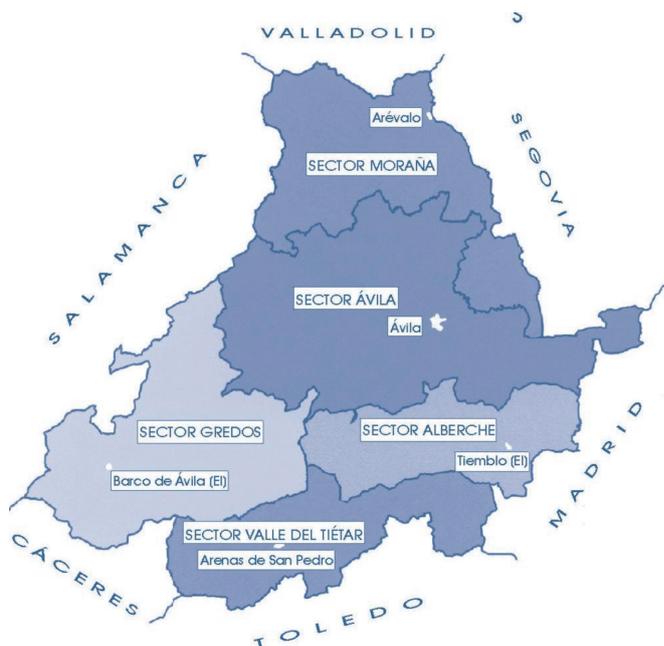


GRÁFICO 8.8

#### SITUACIÓN ADMINISTRATIVA DE LA LOCALIDAD EN EL CONTEXTO DE LA PROVINCIA. ARÉVALO

### Situación administrativa/ dependencia orgánica en el contexto de la investigación

Cuenta con dos colegios públicos de enseñanza primaria (C.P. La Moraña y C.P. Los Arévacos), un colegio concertado (Colegio Amor de Dios) y uno privado (Seminario Salesiano) en los que también se puede estudiar enseñanza secundaria obligatoria. Además existen dos centros públicos de enseñanza secundaria en los que se pueden estudiar ESO, bachillerato y varios ciclos formativos (IES Adaja y IES Eulogio Florentino Sanz). Este último y el Colegio Amor de Dios cumplieron en 2009 cincuenta años de existencia.

## CONCLUSIONES: EL ANÁLISIS DEL ENTORNO EN LA INCIDENCIA DEL CENTRO EN EL ENTORNO

- El centro está muy bien incardinado en el entorno y es una referencia importante para el mismo
- La ciudad está hermanada con otras poblaciones europeas y ha realizado numerosos intercambios y proyectos con alumnos de otros países.
- En las enseñanzas de ciclos formativos los contactos con los centros de trabajo son fluidos y muy cercanos.
- Constituyen además una de las vías más eficaces para el empleo.
- La reciente implantación de los programas de PCPI (Auxiliar de Servicios Administrativos) supone además una fuente importante de alumnos para los ciclos.
- Al ser una comarca bastante poblada, recibe alumnos de otras zonas de influencia.
- La oferta conjunta de ambos institutos públicos está directamente relacionada con las necesidades del entorno (Administración y Finanzas y Mecánica).

TABLA 8.11

**ANÁLISIS DAFO DEL CENTRO. ARÉVALO****DEBILIDADES**

- Las instalaciones del centro son buenas, pero al tratarse de una familia profesional de carácter más académico, las aulas no tienen infraestructuras diferenciadas.
- La proporción de alumnos de ciclos en relación con el resto de enseñanzas es escasa.
- La mayoría de los profesores tiene que completar su horario con el resto de las enseñanzas, lo cual dificulta tener identidad propia como departamento.
- El perfil de alumnos y profesores es mayoritariamente femenino, lo cual puede generar un estereotipo de la familia profesional.

**FORTALEZAS**

- Las especialidades de ciclos tienen tradición en el centro y en la zona y son reconocidas por los empleadores.
- Profesorado estable.
- Estructura organizativa del centro consolidada.
- Concierto con empresas del polígono industrial de la zona para la realización de las prácticas.
- La demanda de los titulados de la familia profesional que se oferta permite la inserción laboral en los pequeños negocios de la ciudad.
- La oferta de ciclos está creciendo y se complementa con la oferta de PCPI.

**AMENAZAS**

- La crisis estructural que demande personas de mayor cualificación, especialmente en el terreno de las finanzas.
- La mayoría se muestra sensible a la formación, pero demanda una oferta de la misma más especializada.
- Aunque el perfil de profesores es mayoritariamente estable, muchos no residen en la ciudad, y no siempre tienen información directa del entorno.
- La dificultad de promocionar de primero a segundo curso de los alumnos de ciclos puede poner en riesgo a permanencia de los estudios.

**OPORTUNIDADES**

- Buena red de comunicaciones con Madrid y con las otras provincias de la Comunidad Autónoma.
- La ciudad cuenta con un polígono industrial en expansión, que atrae nuevas empresas.
- El crecimiento de la población y la dotación de bienes y servicios hace que muchas familias de los pueblos de alrededor lo elijan para vivir.
- El centro está muy incardinado en el contexto y su ubicación geográfica en la ciudad es excelente.
- Al ser una zona en crecimiento y con centros de enseñanza obligatoria tiene su propia clientela.

Fuente: [www.educa.jcyl.es](http://www.educa.jcyl.es) y elaboración propia.

TABLA 8.12

**RELACIÓN DE ENSEÑANZAS QUE SE IMPARTEN Y DOTACIÓN DEL CENTRO. ARÉVALO**

Denominación	Enseñanzas que imparte	Familia profesional	Ciclos formativos de grado medio	Ciclos formativos de grado superior
IES Eulógio Florentino Sanz Avda. Emilio Romero, 22 05200 Arévalo Tel. 920 300221 ies-florentino.sanz@jcy.l.es	- ESO - Bachillerato - Ciclos formativos	Administración	Gestión Administrativa	Administración y Finanzas
CRA Tierra de Arevalo CEIP La Moraña CEIP Los Arevacos CRA Moraña Baja CRA Los Regajales CRA Tomás Luis de Victoria CEIP Reyes Católicos	- PCPI			
Dotación del centro	MPT - Psicopedagogo - Compensatoria - Preferente alimenticios - Programa Sócrates - Experiencia de Calidad - Inglés bilingüe - Proyecto de innovación educativa			
Cursos en los que se ha recogido la información			Primero	Primero y segundo

Fuente: [www.educa.jcyl.es](http://www.educa.jcyl.es) y elaboración propia.

**Incidencias a destacar en el momento de la recogida de datos**

- Destacar la gran amabilidad y facilidades de la los docentes y de forma especial de la coordinadora de ciclos en la recogida de información y la atención prestada.
- Debido al periodo de prácticas, los alumnos de segundo de gestión administrativa no se encontraban en el centro y no se pudo recoger información.

TABLA 8.13

## ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DEL CENTRO. ARÉVALO

Planificación y estructura del centro			
PLANIFICACIÓN Y ESTRUCTURACIÓN DEL CENTRO	SÍ	NO	OBSERVACIONES
1. El centro cuenta con un P. E. C.	x		Los documentos del centro se pueden consultar además en la web.
2. Se ha realizado un estudio serio del entorno del centro y del alumnado.	x		
3. En la elaboración del P. E. C. han participado los profesores, padres y alumnos, equipos docentes y departamentos	x		
4. Las funciones de gobierno las asume un equipo.	x		
5. Existe equipo docente.	x		Sí, diferenciados según enseñanzas: bachillerato, PCPI y ciclos.
6. Existen departamentos.	x		Sí, también según enseñanzas.
7. La labor de los equipos docentes o departamentos se centra en:	Programar	x	
	Organizar	x	
	Evaluar	x	
	Reflexionar sobre la propia práctica	x	
	La investigación	x	
8. El profesorado dedica tiempo para trabajar con los demás docentes	x		Sí, en las reuniones de departamento. El de ciclos es el más reducido en número.
9. Hay psicólogo/pedagogo en el centro (orientador).	x		
10. Los tutores realizan tareas de orientación.	x		Sí, al ser unos grupos muy pequeños, se facilita la tarea.
11. Existe coordinación entre el orientador y los tutores.	x		
12. Hay equipo médico-sanitario.		x	Aunque el centro está en la misma ubicación que el centro de salud.
13. Hay alumnos con necesidades educativas especiales.	x		Motivadas sobre todo por desfases curriculares, y procedencia de otros niveles educativos.
14. Hay consejo escolar.	x		
15. Hay asociación de padres de alumnos (APA).	x		

Fuente: elaboración propia.

TABLA 8.14

**INDICADORES DE CALIDAD DEL CENTRO. ARÉVALO**

Identificación de algunos factores en los que el centro cifra su calidad o eficacia educativa.

**FACTOR 1**

## Explicación

Una estructura organizativa muy consolidada que permite ver de forma clara el funcionamiento. Además todos los documentos del centro se pueden consultar en la página web junto a otras noticias de actualidad, que permiten conocer de primera mano la labor del mismo y la implicación en el entorno.

**FACTOR 2**

## Explicación

La oferta educativa de ciclos se halla directamente relacionada con la actividad económica de la zona (pequeñas empresas y sector servicios), lo que facilita la visita a los mismos y la futura inserción laboral de los egresados.

*Fuente:* elaboración propia.

TABLA 8.15

## DESCRIPCIÓN DE AULAS Y ESPACIOS DE TRABAJO DEL CENTRO. ARÉVALO

EL AULA	SÍ	NO	OBSERVACIONES
<b>ESPACIOS</b>			
1. En el aula existen zonas diferenciadas para actividades distintas.		X	Las aulas se utilizan a la vez para clases teóricas y prácticas.
2. Existen espacios para la realización de tareas grupales, individuales o en parejas?	X		La distribución del mobiliario permite disponer de varios espacios y ambientes.
3. Existen espacios para realizar "talleres/actividades" dirigidos. ¿Cuáles?	X		Se suele utilizar una parte del aula.
4. Las zonas están separadas unas de otras por mobiliario u otros elementos.	X		
5. Las paredes del aula se usan como espacio de ambientación, información, decoración, exposición.	X		
<b>TIEMPOS</b>			
6. Se dedica un tiempo diario /semanal al trabajo autónomo?	X		Está en función de la programación y los contenidos que se den.
7. Se dedica un tiempo diario /semanal a la realización de trabajo cooperativo?	X		Está en función de la programación y los contenidos que se den.
8. Se dedica un tiempo diario/semanal para actividades en gran grupo.	X		Está en función de la programación y los contenidos que se den.
<b>MATERIALES</b>			
9. Los materiales de cada zona están dispuestos y ordenados para su utilización autónoma por los alumnos.	X		
10. Los materiales de cada zona se renuevan temporalmente y se actualizan según las necesidades del mercado de trabajo.	X		Los relativos a legislación y fiscalidad se actualizan al tratarse de materias muy cambiantes.
11. Los materiales, tienen un código para su identificación, clasificación y ordenación por los alumnos/as.	X		Para completar la teoría y realizar aplicaciones prácticas se suelen utilizar programas de ordenador (Ej. El plan general contable).
12. En el aula se utilizan materiales de desecho y reciclados para realizar algunos trabajos.		X	
13. La mayoría del material didáctico existente en el aula es adquirido en casas comerciales.	X		
<b>ORGANIZACIÓN</b>			
14. La organización del aula se adapta a las necesidades de actividad de los alumnos.	X		
15. La organización del aula favorece la atención de los alumnos a las explicaciones de la profesor.	X		
16. La organización del aula favorece la actividad y los desplazamientos de los alumnos en el espacio.	X		
17. La organización del aula favorece el trabajo en pequeños grupos.	X		

Fuente: elaboración propia.

## Datos recogidos

Cuestionario sobre el perfil del formador de formación profesional y ocupacional (alumnos, profesores, coordinadores/directores)

## Datos generales

TABLA 8.16

### RELACIÓN DE DATOS ESTADÍSTICOS RECOGIDOS. ARÉVALO

	Estadísticos						
	N		Error típ. de				
	Válidos	Perdidos	Media	la media	Desv. típ.	Mínimo	Máximo
Edad	52	0	23,06	1,256	9,054	17	50
Exp Doc. To.	7	45	18,00	1,690	4,472	11	21
Exp. Gest.	7	45	,71	,565	1,496	0	4
Exp. Inv.	7	45	,00	,000	,000	0	0
Grupos Tr.	7	45	,57	,202	,535	0	1
Dedi. Sem.	7	45	15,29	,918	2,430	10	17
Programa	45	7	1653,33	44,676	299,697	1400	2000
Plan. PR+D	7	45	,69	,103	,273	0	1
Doce Prof	5	47	,59	,078	,175	0	1
Coor-G PR.	5	47	,57	,099	,221	0	1
Cono DI	2	50	,55	,250	,354	0	1
Coor-G. DI.	2	50	,45	,150	,212	0	1
Plan. AL	45	7	3,09	,155	1,041	2	5
Des. AL.	44	8	3,43	,170	1,129	1	5
Est. Pr. A.	45	7	3,58	,087	,583	3	5
Ctx. Apr. A	45	7	2,33	,174	1,168	1	5
Resu. AL.	45	7	3,44	,093	,624	2	5
Act.-Mot. P.	5	47	,79	,053	,119	1	1
TE. Prof.	5	47	,42	,055	,123	0	1
Con. Socioprof Pro.	5	47	,78	,127	,284	0	1
Cap. AL.	45	7	,766	,0308	,2064	,0	1,0
Cap. PR.	5	47	,75	,114	,256	0	1
CD	2	50	,66	,340	,481	0	1

TABLA 8.17

## VARIABLES PERSONALES IMPLICADAS EN LA INVESTIGACIÓN. ARÉVALO

		FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
<b>GRUPO DE REFERENCIA (CICLOS FORMATIVOS)</b>					
Válidos	Ciclos	52	100	100	100
<b>FAMILIA PROFESIONAL</b>					
Válidos	Administración y gestión	45	86,5	100,0	100,0
Perdidos	No procede	7	13,5		
Total		52	100,0		
<b>NIVEL</b>					
Válidos	GM1º	14	26,9	31,1	31,1
	GM2º	12	23,1	26,7	57,8
	GS1º	9	17,3	20,0	77,8
	GS2º	10	19,2	22,2	100,0
Total		45	86,5	100,0	
Perdidos	No procede	7	13,5		
Total		52	100,0		
<b>GRUPO: A,P,D (Alumno, Profesor, Director)</b>					
Válidos	Alumno	45	86,5	86,5	86,5
	Profesor	5	9,6	9,6	96,2
	Director	2	3,8	3,8	100,0
Total		52	100,0	100,0	
<b>GÉNERO</b>					
Válidos	Masculino	15	28,8	28,8	28,8
	Femenino	37	71,2	71,2	100,0
Total		52	100,0	100,0	
<b>RESIDENCIA</b>					
Válidos	Urbano	19	36,5	36,5	36,5
	Rural	33	63,5	63,5	100,0
Total		52	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia.

TABLA 8.18

## VARIABLES FORMATIVAS IMPLICADAS EN LA INVESTIGACIÓN. ARÉVALO

		FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
<b>TITULACIÓN MÁXIMA</b>					
Válidos	Básica/ Examen ingreso	1	1,9	1,9	1,9
	Geso	28	53,8	53,8	55,8
	Técnico/ Prueba nivel	5	9,6	9,6	65,4
	Bachillerato	17	32,7	32,7	98,1
	Diplomado	1	1,9	1,9	100,0
Total		52	100,0	100,0	
<b>FORMACIÓN TÉCNICO-PROFESIONAL</b>					
Válidos	El total de horas es <100	34	65,4	65,4	65,4
	Total horas for. entre 100 y 600	12	23,1	23,1	88,5
	Total horas form. entre 800 y 1.000	3	5,8	5,8	94,2

		FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
	Total horas form. entre 1.000 Y 1.500	2	3,8	3,8	98,1
	Total horas form. más de 2.000	1	1,9	1,9	100,0
	Total	52	100,0	100,0	
<b>FORMACIÓN PEDAGÓGICA</b>					
Válidos	El total de horas es <100	5	9,6	71,4	71,4
	Total horas form. entre 100 Y 600	2	3,8	28,6	100,0
	Total	7	13,5	100,0	
Perdidos	No corresponde	45	86,5		
Total		52	100,0		
<b>COLECTIVOS A LOS QUE PERTENECEN</b>					
Válido	No pertenece a ningún colectivo	48	92,3	92,3	92,3
	Pertenece a algún colectivo, sindicatos....	4	7,7	7,7	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia.

TABLA 8.19

**VARIABLES SOCIO-LABORALES-CONTEXTUALES IMPLICADAS EN LA INVESTIGACIÓN. ARÉVALO**

		FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
<b>TITULARIDAD DEL CENTRO</b>					
Válidos	Público	52	100	100	100
<b>NIVEL IMPARTIDO</b>					
Válidos	Ciclos y PCPI	6	11,5	85,7	85,7
	Ciclos+BAC	1	1,9	14,3	100,0
	Total	7	13,5	100,0	
Perdidos	No procede	45	86,5		
Total		52	100,0		
<b>CARGO</b>					
Válidos	Coordinador departamento	2	3,8	28,6	28,6
	Secretario	1	1,9	14,3	42,9
	Profesor tutor	4	7,7	57,1	100,0
	Total	7	13,5	100,0	
Perdidos	No procede	45	86,5		
Total		52	100,0		
<b>SITUACIÓN CONTRACTUAL</b>					
Válidos	Fijo	6	11,5	85,7	85,7
	Interino horario completo	1	1,9	14,3	100,0
	Total	7	13,5	100,0	
Perdidos	No procede	45	86,5		
Total		52	100,0		
<b>NIVEL DE INGRESOS</b>					
Válidos	Entre 12.000 y 18.000	1	1,9	14,3	14,3
	Entre 18.000 y 24.000	1	1,9	14,3	28,6
	Más de 24.000	5	9,6	71,4	100,0
	Total	7	13,5	100,0	
Perdidos	No procede	45	86,5		
Total		52	100,0		

		FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
<b>EXPERIENCIA LABORAL</b>					
Válidos	Sí	19	36,5	42,2	42,2
	No	26	50,0	57,8	100,0
	Total	45	86,5	100,0	
Perdidos	No procede	7	13,5		
Total		52	100,0		
<b>SITUACIÓN LABORAL</b>					
Válidos	Paro	2	3,8	4,5	4,5
	Fijo indefinid.	5	9,6	11,4	15,9
	Temporal parcial	2	3,8	4,5	20,5
	Otros	35	67,3	79,5	100,0
	Total	44	84,6	100,0	
Perdidos	No contesta	1	1,9		
	Total	7	13,5		
Total		8	15,4		
<b>SIMULTANEIDAD DE TRABAJO Y ESTUDIO (FORMACIÓN)</b>		52	100,0		
Válidos	Solo estudia	33	63,5	73,3	73,3
	Trabaja y estudia	12	23,1	26,7	100,0
	Total	45	86,5	100,0	
Perdidos	No procede	7	13,5		
Total		52	100,0		
<b>NÚMERO DE HORAS DE FORMACIÓN/ ENSEÑANZA A LA SEMANA</b>					
Válidos	Menos de 8 horas seman. form.	10	19,2	22,2	22,2
	Entre 8 y 15 horas seman. form.	9	17,3	20,0	42,2
	Entre 15 y 25 horas seman. form.	10	19,2	22,2	64,4
	Más de 25 horas seman. for.	16	30,8	35,6	100,0
	Total	45	86,5	100,0	
Perdidos	No procede	7	13,5		
Total		52	100,0		

Fuente: elaboración propia.

TABLA 8.20

**VARIABLES RELACIONADAS CON EL PROGRAMA IMPLICADAS EN LA INVESTIGACIÓN. ARÉVALO**

		FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
<b>RAZONES DADAS POR LOS PROFESORES</b>					
Válidos	Mejorar nivel conocimientos	1	1,9	16,7	16,7
	Adquirir recursos e instrumentos de desarrollo prof.	1	1,9	16,7	33,3
	Aumentar calidad práctica prof.	2	3,8	33,3	66,7
	Conseguir un título	2	3,8	33,3	100,0
	Total	6	11,5	100,0	
Perdidos	No contesta	1	1,9		
	No procede	45	86,5		
	Total	46	88,5		
Total		52	100,0		
<b>RAZONES DADAS POR LOS ALUMNOS</b>					
Válidos	Mejorar nivel conocimientos	13	25,0	28,9	28,9
	Favorecer promoción profesional	6	11,5	13,3	42,2

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Adquirir recursos e instrumentos de desarrollo prof.	3	5,8	6,7	48,9
Aumentar calidad práctica prof.	1	1,9	2,2	51,1
Conseguir un título	15	28,8	33,3	84,4
Conseguir un trabajo	7	13,5	15,6	100,0
Total	45	86,5	100,0	
Perdidos No procede	7	13,5		
Total	52	100,0		

*Fuente:* elaboración propia.



## INFORMES DEL CENTRO INTEGRADO DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ÁVILA

GRÁFICO 8.9

### DATOS IDENTIFICATIVOS DEL CENTRO. ÁVILA CENTRO INTEGRADO

**DENOMINACIÓN:** CENTRO INTEGRADO DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ÁVILA  
**ENTIDAD TITULAR:** Consejería de Educación de Castilla y León. Dirección Provincial de Ávila  
**SITUACIÓN ORGANIZATIVA DENTRO DE UNA INSTITUCIÓN SUPERIOR:** No  
**AÑO DE APERTURA:** 2009  
**Nº DE ALUMNOS/AS:** 300 alumnos/as  
**Nº DE PROFESORES:** Datos no consignados (aproximadamente 20)  
**NIVELES QUE IMPARTE:** Ciclos formativos de grado medio y grado superior (actividades físico-deportivas, servicios a la comunidad, educación infantil, atención sociosanitaria e imagen personal)  
**FECHA DE RECOGIDA DE DATOS:** Marzo de 2010  
**CONTACTO:** 05009698@educa.jcyl.es

GRÁFICO 8.10

### DATOS IDENTIFICATIVOS DEL CONTEXTO. ÁVILA CENTRO INTEGRADO

<b>PAÍS</b>	España
<b>COM. AUTONOMA</b>	Castilla y León
<b>PROVINCIA</b>	Ávila
<b>CONGRESO</b>	3 diputados
<b>SENADO</b>	4 senadores
<b>SUPERFICIE</b>	8,048 km <sup>2</sup> (1,60%)
<b>POBLACIÓN</b>	171,265 hab. (2012)
<b>DENSIDAD</b>	21,26 hab./km <sup>2</sup>
<b>GENTILICIO</b>	Abulense
<b>COD. POSTAL</b>	05

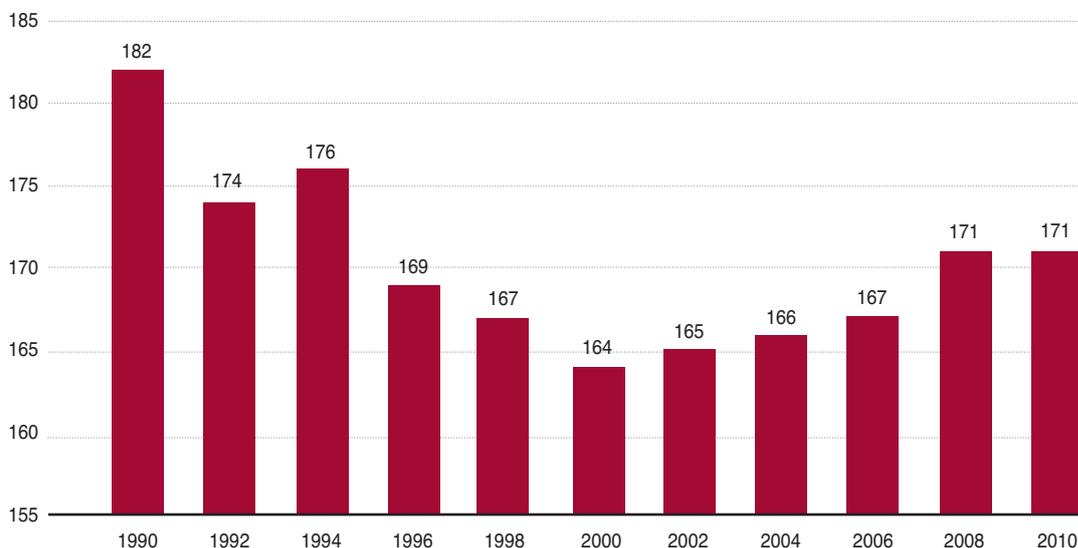
## Extensión y población

Ávila es la ciudad geográficamente más alta de España, con una altitud de 1.131 metros. Este dato, unido al clima continental podría ser una causa para la merma de población. Sin embargo, los datos del INE, con referencia al padrón municipal de habitantes de 1 de enero de 2010, nos indican una población de 58. 245 habitantes en el núcleo urbano, de los que 30.168 son mujeres y 28.077 hombres. Esto supone 1.390 más que el año anterior y un incremento del 2,44%.

La tendencia al crecimiento se ha producido sobre todo en los diez últimos años. En la gráfica siguiente se puede apreciar esta tendencia.

GRÁFICO 8.11

### EVOLUCIÓN DEMOGRÁFICA DE LA POBLACIÓN. ÁVILA



*Número de habitantes por 1.000 habitantes.*

*División menor: 1.000 habitantes.*

*Fuente: Instituto Nacional de Estadística de España*

## Lugares de Interés

El emblema por excelencia de la ciudad es su muralla, que data del siglo XI, aunque sus remodelaciones y configuración actual se han ido gestando en los últimos siglos. Junto a ella el casco histórico destaca por los palacios de los nobles de la época, muchos de ellos habilitados para edificios civiles y de carácter administrativo. Destaca de manera especial la casa natal de santa Teresa de Jesús, hoy convertida en convento y los conventos de sus primeras fundaciones y donde se gestó la reforma carmelitana.

Todo ello hace que la ciudad sea un lugar elegido por muchos visitantes, atraídos por su arte, cultura y restauración, además de ostentar el título de Ciudad Patrimonio de la Humanidad desde el año 1985.

## Lugares de Entretenimiento (ofertas de ocio, cines, teatros)

El ocio de la población se centra durante los meses de invierno mayoritariamente en interiores debido sobre todo a lo riguroso del clima. La zona que concentra mayor afluencia es la del Centro Comercial el Bulevar donde, además de la macrosuperficie, se hallan las salas de cine de la ciudad.

En los últimos años se ha construido el Palacio de Congresos y Exposiciones Lienzo Norte, que tiene una programación variada y de calidad incluida en la red de espectáculos nacional.

La oferta se concreta con pequeñas salas de exposiciones y actividades culturales de las fundaciones creadas al efecto, muchas de ellas dependientes de entidades financieras.

## Situación administrativa/dependencia orgánica en el contexto de la investigación



GRÁFICO 8.12

### SITUACIÓN ADMINISTRATIVA DEL CENTRO EN EL CONTEXTO DE LA CIUDAD

De las tres zonas de influencia que, a nivel organizativo se establecen, el centro se halla en la zona 3.

## CONCLUSIONES: EL ANÁLISIS DEL ENTORNO EN LA INCIDENCIA DEL CENTRO EN EL ENTORNO

- El centro está situado en una zona de nueva ampliación y es el único centro de referencia.
- En su entorno inmediato se está realizando la urbanización de nuevos espacios y la construcción de numerosas zonas de viviendas.
- En la misma finca se tiene proyectado establecer en un futuro inmediato un centro de educación especial
- El hecho de estar alejado del centro histórico dificulta que acudan usuarios para realizar prácticas de peluquería en los horarios de atención al público.
- Sin embargo para los estudiantes de Actividades Físico Deportivas, la gran cantidad de espacios verdes alrededor es un elemento muy positivo.
- El edificio es una referencia para el entorno respecto a su arquitectura y colorido.

TABLA 8.21

## RELACIÓN DE ENSEÑANZAS QUE SE IMPARTEN Y DOTACIÓN DEL CENTRO. ÁVILA. CENTRO INTEGRADO

Denominación	Enseñanzas que imparte	Familia profesional	Ciclos formativos de grado medio	Ciclos formativos de grado superior
Centro integrado de formación profesional de Ávila Giacomo Puccini, 2 05003. Ávila Tel. 920 258 282 05009698@educa.jcyl.es www.cifpavila.centros.educa.jcyl.es	- Ciclos formativos de grado medio - Ciclos formativos de grado superior	- Actividades Físicas y Deportivas - Servicios Socio culturales y a la Comunidad - Imagen Personal	- Conducción de Actividades Físico-Deportivas en el medio natural - Atención Socio-sanitaria - Peluquería	- Animación de Actividades Físicas y Deportivas - Educación Infantil
Dotación del centro	- Departamento de Orientación - Servicio Bilingüe  - Centro TICs ( nivel 3)			
Cursos en los que se ha recogido la información	- 1º de GM y - 1º de GS			

Fuente: www.educa.jcyl.es y elaboración propia.

TABLA 8.1

## ANÁLISIS DAFO DEL CENTRO. ÁVILA. CENTRO INTEGRADO

**DEBILIDADES**

- El hecho de iniciar un proyecto nuevo con estudios no existentes anteriormente supone afrontar muchos imprevistos.
- Al no tener una trayectoria consolidada habrá sectores de la población que no lo conozcan y no lo demanden.
- Tener grupos completos de treinta alumnos dificulta la utilización de algunos tipos de metodología.

**FORTALEZAS**

- La formación que se oferta está ligada a las demandas del entorno.
- Las prácticas constituyen un elemento significativo para la inserción laboral.
- La motivación por la tarea y la formación suele ser alta.
- Especialmente los alumnos de la familia de Actividades Físico-Deportivas cuentan con escenarios naturales cercanos donde poner en práctica los conocimientos.

**AMENAZAS**

- Que la financiación pública disminuya y no realicen ampliaciones de la oferta educativa.
- La zona donde se ubica el centro está poco habitada y con falta de algunos servicios, lo que dificulta que algunos estudiantes la prefieran.
- Que la demanda de alumnos masifique las aulas .

**OPORTUNIDADES**

- Generar un perfil de egresados que sea reconocido en el contexto laboral por su formación y trayectoria.
- Desarrollar nuevos proyectos de empleo en la provincia acorde con nuevas necesidades (Ej: actividades físico-deportivas en parques naturales o zonas protegidas).
- El hecho de contar con profesionales con experiencia y ser el único centro público permite generar sinergias con otros centros de la Comunidad Autónoma y realizar intercambios.
- La propuesta de intercambios europeos permitirá a los alumnos conocer otros contextos y realizar otros aprendizajes.

TABLA 8.23

**ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DEL CENTRO. ÁVILA. CENTRO INTEGRADO**

<b>Planificación y estructura del centro</b>			
<b>PLANIFICACIÓN Y ESTRUCTURACIÓN DEL CENTRO</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	<b>OBSERVACIONES</b>
1. El centro cuenta con un P. E. C.	x		Aunque no se puede consultar desde la web.
2. Se ha realizado un estudio serio del entorno del centro y del alumnado.	x		
3. En la elaboración del P. E. C. han participado los profesores, padres y alumnos, equipos docentes y departamentos	x		
4. Las funciones de gobierno las asume un equipo.	x		
5. Existen equipos docentes.	x		Sí, diferenciados según enseñanzas.
6. Existen departamentos.	x		Sí, también según enseñanzas (familias profesionales).
7. La labor de los equipos docentes o departamentos se centra en:	Programar	x	
	Organizar	x	
	Evaluar	x	
	Reflexionar sobre la propia práctica	x	
	La investigación	x	
8. El profesorado dedica tiempo para trabajar con los demás docentes	x		Sí, en las reuniones de departamento. Están consignadas en el horario.
9. Hay psicólogo/pedagogo en el centro (orientador).	x		Existe un departamento de orientación, formación y orientación laboral.
10. Los tutores realizan tareas de orientación.	x		Sí, al ser unos grupos muy pequeños, se facilita la tarea.
11. Existe coordinación entre el orientador y los tutores.	x		
12. Hay equipo médico-sanitario.		x	Aunque el centro está en la misma ubicación que el centro de salud.
13. Hay alumnos con necesidades educativas especiales.	x		
14. Hay consejo escolar.	x		
15. Hay asociación de padres de alumnos (APA).	x	x	Muchos alumnos son mayores de edad.

Fuente: elaboración propia.

## Indicadores de calidad

Identificación de algunos factores en los que el centro cifra su calidad o eficacia educativa.

---

TABLA 8.24

### INDICADORES DE CALIDAD DEL CENTRO. ÁVILA. CENTRO INTEGRADO

---

#### **FACTOR 1. ES EL ÚNICO CENTRO PÚBLICO ESPECIALIZADO EN CICLOS FORMATIVOS DE LA PROVINCIA**

##### Explicación

- El centro ha venido a llenar el vacío que tenía la provincia de Ávila en este tipo de oferta educativa. Desde esta situación, la oferta de familias profesionales ha estado respaldada por las expectativas de las mismas en el contexto de la unidad territorial.
- El número de alumnos con el que ha partido ha sido muy elevado puesto que las solicitudes han sido muchas.
- De igual forma ha contado con un equipo docente con experiencia en la educación y también en los ciclos ofertados. Este último aspecto ha hecho que algunos docentes provengan de otras provincias de Castilla y León al no existir tradición en Ávila.
- Tanto las instalaciones como la oferta responde a la ilusión por ser referencia de estas familias profesionales e ir creciendo en un futuro inmediato.

#### INCIDENCIAS A DESTACAR EN EL MOMENTO DE LA RECOGIDA DE DATOS:

Destacar la gran amabilidad y facilidades de la los docentes y de forma especial del jefe de estudios en la recogida de información y la atención prestada.

Debido al periodo de prácticas, algunos alumnos no se encontraban en el centro y no se pudo recoger información.

*Fuente:* elaboración propia.

TABLA 8.25

## DESCRIPCIÓN DE AULAS Y ESPACIOS DE TRABAJO DEL CENTRO. ÁVILA. CENTRO INTEGRADO

<b>El espacio de trabajo (las aulas y otros espacios)</b>			
<b>EL AULA</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	<b>OBSERVACIONES</b>
<b>ESPACIOS</b>			
1. En el aula existen zonas diferenciadas para actividades distintas.		X	Debido al carácter de las enseñanzas, suele haber aulas para teoría y otras para prácticas.
2. Existen espacios para la realización de tareas grupales, individuales o en parejas?	X		
3. Existen espacios para realizar “talleres/actividades” dirigidos. ¿Cuáles?	X		Se suelen utilizar otras aulas.
4. Las zonas están separadas unas de otras por mobiliario u otros elementos.	X		En la mayoría de los talleres sí.
5. Las paredes del aula se usan como espacio de ambientación, información, decoración, exposición.	X		Sí, suelen contener murales o exposición de trabajos realizados por los alumnos.
<b>TIEMPOS</b>			
6. ¿Se dedica un tiempo diario /semanal al trabajo autónomo?	X		Está en función de la programación y los contenidos que se den.
7. ¿Se dedica un tiempo diario /semanal a la realización de trabajo cooperativo?	X		Está en función de la programación y los contenidos que se den.
8. Se dedica un tiempo diario/semanal para actividades en gran grupo.	X		Está en función de la programación y los contenidos que se den.
<b>MATERIALES</b>			
9. Los materiales de cada zona están dispuestos y ordenados para su utilización autónoma por los alumnos.	X		Especialmente en la zona de talleres.
10. Los materiales de cada zona se renuevan temporalmente y se actualizan según las necesidades del mercado de trabajo.	X		Sobre todo debido al desgaste producido por el uso.
11. Los materiales, tienen un código para su identificación, clasificación y ordenación por los alumnos/as.	X		
12. En el aula se utilizan materiales de desecho y reciclados para realizar algunos trabajos.		X	
13. La mayoría del material didáctico existente en el aula es adquirido en casas comerciales.	X		A comienzos del curso, la mayoría de los profesores establecen cuales son los materiales indispensables para sus clases y las recomendaciones de uso.
<b>ORGANIZACIÓN</b>			
14. La organización del aula se adapta a las necesidades de actividad de los alumnos.	X		
15. La organización del aula favorece la atención de los alumnos a las explicaciones de la profesor.	X		
16. La organización del aula favorece la actividad y los desplazamientos de los alumnos en el espacio.	X		
17. La organización del aula favorece el trabajo en pequeños grupos.	X		

Fuente: elaboración propia.

**Datos recogidos**

Cuestionario sobre el perfil del formador de formación profesional  
y ocupacional (alumnos, profesores, coordinadores/directores)

TABLA 8.26

**RELACIÓN DE DATOS ESTADÍSTICOS RECOGIDOS. ÁVILA. CENTRO INTEGRADO**

	N		Error típ. de				
	Válidos	Perdidos	Media	la media	Desv. típ.	Mínimo	Máximo
Edad	123	0	22,78	,661	7,329	16	54
Exp Doc. To.	3	120	8,00	2,887	5,000	3	13
Exp. Gest.	3	120	1,33	,667	1,155	0	2
Exp. Inv.	3	120	,00	,000	,000	0	0
Grupos Tr.	3	120	,33	,333	,577	0	1
Dedi. Sem.	3	120	12,00	2,517	4,359	7	15
Programa	120	3	2000,00	,000	,000	2000	2000
Plan. PR+D	3	120	,77	,133	,231	1	1
Doce Prof	2	121	,60	,200	,283	0	1
Coor-G PR.	2	121	,65	,250	,354	0	1
Cono DI	1	122	1,00			1	1
Coor-G. DI.	1	122	,80			1	1
Plan. AL	119	4	3,73	,117	1,274	1	5
Des. AL.	117	6	3,74	,096	1,037	1	5
Est. Pr. A.	120	3	3,67	,096	1,048	2	5
Ctx. Apr. A	120	3	3,39	,132	1,451	1	5
Resu. AL.	120	3	3,88	,096	1,050	2	5
Act.-Mot. P.	2	121	,80	,100	,141	1	1
TE. Prof.	2	121	,80	,000	,000	1	1
Con. Socioprof Pro.	2	121	,75	,250	,354	1	1
Cap. AL.	120	3	,697	,0285	,3120	,1	1,0
Cap. PR.	2	121	,97	,029	,040	1	1
CD	1	122	,94			1	1

Fuente: elaboración propia.

TABLA 8.27

## VARIABLES PERSONALES IMPLICADAS EN LA INVESTIGACIÓN. ÁVILA. CENTRO INTEGRADO

		FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
<b>GRUPO DE REFERENCIA (CICLOS FORMATIVOS)</b>					
Válidos	Ciclos	123	100	100	100
<b>FAMILIA PROFESIONAL</b>					
Válidos	Actividades físicas y deportivas	30	24,4	25	25
	Imagen Personal	30	24,4	25	50
	Servicios socioculturales y a la comunidad	60	48,8	50	100
	Total	120	97,6	100	
Perdidos	No procede	3	2,4		
Total		123	100		
<b>NIVEL</b>					
Válidos	GM1°	60	48,8	50	50
	GM2°	60	48,8	50	100
	Total	120	97,6	100	
Perdidos	No procede	3	2,4		
Total		123	100		
<b>GRUPO: A, P, D (Alumno, Profesor, Director)</b>					
Válidos	Alumno	120	97,6	97,6	97,6
	Profesor	2	1,6	1,6	99,2
	Director	1	0,8	0,8	100
	Total	123	100	100	
<b>GÉNERO</b>					
Válidos	Masculino	16	13	13	13
	Femenino	107	87	87	100
	Total	123	100	100	
<b>RESIDENCIA</b>					
Válidos	Urbano	115	93,5	93,5	93,5
	Rural	8	6,5	6,5	100
	Total	123	100	100	

Fuente: elaboración propia.

TABLA 8.28

## VARIABLES FORMATIVAS IMPLICADAS EN LA INVESTIGACIÓN. ÁVILA. CENTRO INTEGRADO

		FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
<b>TITULACIÓN MÁXIMA</b>					
Válidos	Básica/ Examen ingreso	4	3,3	4	4
	Geso	29	23,6	29	33
	Técnico/Prueba nivel	21	17,1	21	54
	Bachillerato	35	28,5	35	89
	Técnico superior	4	3,3	4	93
	Diplomado	5	4,1	5	98
	Licenciado	2	1,6	2	100
	Total	100	81,3	100	

		FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
(Perdidos)	No contesta	23	18,7		
Total		123	100		
<b>FORMACIÓN TÉCNICO-PROFESIONAL</b>					
Válidos	El total de horas es <100	86	69,9	69,9	69,9
	Total horas for. entre 100 Y 600	24	19,5	19,5	89,4
	Total horas form. entre 600 Y 800	3	2,4	2,4	91,9
	Total horas form. entre 800 y 1000	5	4,1	4,1	95,9
	Total horas de formación entre 1000 y 1500	5	4,1	4,1	100
Total		123	100	100	
<b>FORMACIÓN PEDAGÓGICA</b>					
Válidos	El total de horas es <100	2	1,6	66,7	66,7
	Total horas for. entre 100 Y 600	1	0,8	33,3	100
Total		3	2,4	100	
Perdidos	No procede	123	97,6		
Total		123	100		
<b>COLECTIVOS A LOS QUE PERTENECEN</b>					
Válido	No pertenece a ningún colectivo	121	98,4	98,4	98,4
	Pertenece a algún colectivo, sindicatos...."	2	1,6	1,6	100
Total		123	100	100	

Fuente: elaboración propia.

TABLA 8.29

**VARIABLES SOCIO-LABORALES-CONTEXTUALES IMPLICADAS EN LA INVESTIGACIÓN. ÁVILA. CENTRO INTEGRADO**

		FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
<b>TITULARIDAD DEL CENTRO</b>					
Válidos	Público	123	100	100	100
<b>NIVEL IMPARTIDO</b>					
Válidos	Form. ocup. inicial	2	1,6	66,7	66,7
	Ciclos y PCPI	1	0,8	33,3	100
Total		3	2,4	100	
Perdidos	No procede	120	97,6		
Total		123	100		
<b>CARGO</b>					
Válidos	Coordinador departamento	1	0,8	100	100
Perdidos	No procede	120	97,6		
	Sistema	2	1,6		
Total		122	99,2		
Total		123	100		
<b>SITUACIÓN CONTRACTUAL</b>					
Válidos	Fijo	1	0,8	33,3	33,3
	Otros, contrato para el curso ocup.	2	1,6	66,7	100
Total		3	2,4	100	
Perdidos	No procede	120	97,6		
Total		123	100		
<b>NIVEL DE INGRESOS</b>					
Válidos	Menos de 12.000	1	0,8	33,3	33,3
	Más de 24.000	2	1,6	66,7	100

		FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Total		3	2,4	100	
Perdidos	No procede	120	97,6		
Total		123	100		
<b>EXPERIENCIA LABORAL</b>					
Válidos	Sí	66	53,7	55	55
	No	54	43,9	45	100
Total		120	97,6	100	
Perdidos	No procede	3	2,4		
Total		123	100		
<b>SITUACIÓN LABORAL</b>					
Válidos	Paro	33	26,8	29,5	29,5
	Fijo indefinid.	5	4,1	4,5	33,9
	Temporal dedi. completa	1	0,8	0,9	34,8
	Temporal parcial	13	10,6	11,6	46,4
	Prácticas	2	1,6	1,8	48,2
	Otros	58	47,2	51,8	100
Total		112	91,1	100	
Perdidos	No contesta	7	5,7		
	No procede	3	2,4		
	Sistema	1	0,8		
Total		11	8,9		
Total		123	100		
<b>SIMULTANEIDAD DE TRABAJO Y ESTUDIO (FORMACIÓN)</b>					
Válidos	Solo estudia	98	79,7	81,7	81,7
	Trabaja y estudia	22	17,9	18,3	100
Total		120	97,6	100	
Perdidos	No procede	3	2,4		
Total		123	100		
<b>NÚMERO DE HORAS DE FORMACIÓN/ ENSEÑANZA A LA SEMANA</b>					
Válidos	Menos de 8 horas semanales form.	3	2,4	2,5	2,5
	Entre 8 y 15 horas seman. for.	3	2,4	2,5	5
	Más de 25 horas seman. for.	114	92,7	95	100
Total		120	97,6	100	
Perdidos	No procede	3	2,4		
Total		123	100		

Fuente: elaboración propia.

TABLA 8.30

**VARIABLES RELACIONADAS CON EL PROGRAMA IMPLICADAS EN LA INVESTIGACIÓN. ÁVILA. CENTRO INTEGRADO**

		FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
<b>RAZONES DADAS POR LOS PROFESORES</b>					
Válidos	Mejorar nivel conocimientos	1	0,8	33,3	33,3
	Conseguir un título	1	0,8	33,3	66,7
	Conseguir un trabajo	1	0,8	33,3	100
Total		2	2,4	100	
Perdidos	No procede	120	97,6		
Total		123	100		

		FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
<b>RAZONES DADAS POR LOS ALUMNOS</b>					
Válidos	Mejorar nivel conocimientos	27	22	22,5	22,5
	Aumentar mi seguridad como profesional	2	1,6	1,7	24,2
	Favorecer promoción profesional	11	8,9	9,2	33,3
	Adquirir recursos e instrumentos de desarrollo prof.	20	16,3	16,7	50
	Conseguir un título	18	14,6	15	65
	Conseguir un trabajo	40	32,5	33,3	98
	Otros	2	1,6	1,7	100
	Total	120	97,6	100	
Perdidos	No procede	3	2,4		
Total		123	100		

*Fuente:* elaboración propia.

## INFORMES DEL CENTRO COLEGIO DIOCESANO ASUNCIÓN DE NUESTRA SEÑORA

GRÁFICO 8.13

### DATOS IDENTIFICATIVOS DEL CENTRO. ÁVILA. DIOCESANO

**DENOMINACIÓN:** COLEGIO DIOCESANO ASUNCIÓN DE NUESTRA SEÑORA  
**ENTIDAD TITULAR:** Obispado (privado concertado)  
**SITUACIÓN ORGANIZATIVA DENTRO DE UNA INSTITUCIÓN SUPERIOR:** Pertenece a la Organización de Colegios Diocesanos de Ávila  
**AÑO DE APERTURA:** 1951  
**Nº DE ALUMNOS/AS:** Dato no facilitados  
**Nº DE PROFESORES:** Dato no facilitados  
**NIVELES QUE IMPARTE:** Talleres de empleo de diversos ámbitos (Jardinería)  
**FECHA DE RECOGIDA DE DATOS:** Febrero de 2010  
**CONTACTO:** C/ Lesquinas, 2. **Código Postal:** 05001 (Ávila). 920 212300

GRÁFICO 8.14

### DATOS IDENTIFICATIVOS DEL CONTEXTO. ÁVILA. DIOCESANO

<b>PAÍS</b>	España
<b>COM. AUTONOMA</b>	Castilla y León
<b>PROVINCIA</b>	Ávila
<b>CONGRESO</b>	3 diputados
<b>SENADO</b>	4 senadores
<b>SUPERFICIE</b>	8,048 km <sup>2</sup> (1,60%)
<b>POBLACIÓN</b>	171.265 hab. (2012)
<b>DENSIDAD</b>	21,26 hab./km <sup>2</sup>
<b>GENTILICIO</b>	Abulense
<b>COD. POSTAL</b>	05

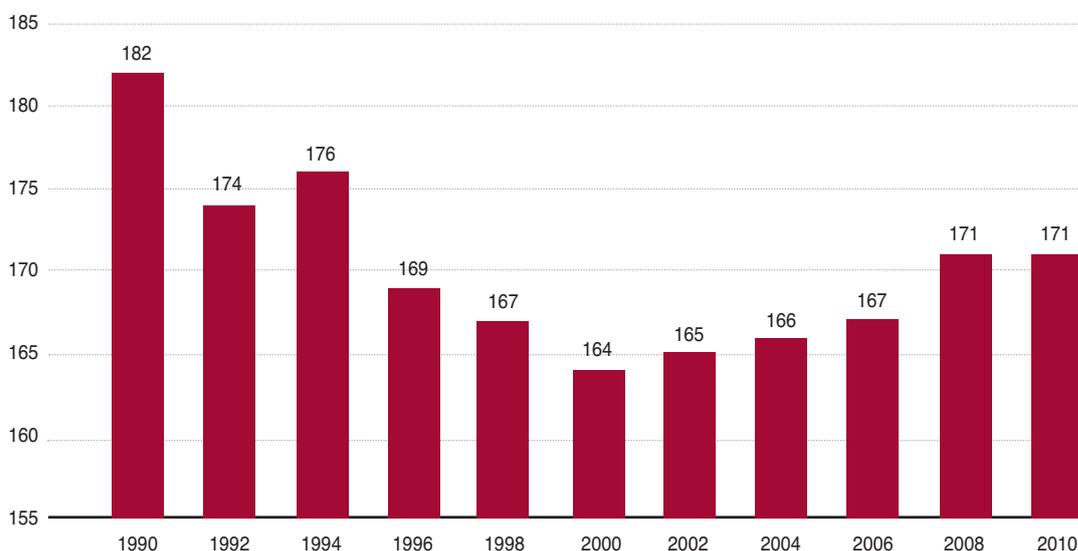
## Extensión y población

Ávila es la ciudad geográficamente más alta de España, con una altitud de 1131 metros. Este dato, unido al clima continental podría ser una causa para la merma de población. Sin embargo, los datos del INE, con referencia al padrón municipal de habitantes de 1 de enero de 2010, nos indican una población de 58.245 habitantes en el núcleo urbano, de los que 30.168 son mujeres y 28.077 hombres. Esto supone 1390 más que el año anterior y un incremento del 2,44 %.

La tendencia al crecimiento se ha producido sobre todo en los diez últimos años. En la gráfica siguiente se puede apreciar esta tendencia.

GRÁFICO 8.15

### EVOLUCIÓN DEMOGRÁFICA DE LA POBLACIÓN. ÁVILA. DIOCESANO



Número de habitantes por 1.000 habitantes.

División menor: 1.000 habitantes.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística de España

## Lugares de Interés

El emblema por excelencia de la ciudad es su muralla, que data del siglo XI, aunque sus remodelaciones y configuración actual se han ido gestando en los últimos siglos. Junto a ella el casco histórico destaca por los palacios de los nobles de la época, muchos de ellos habilitados para edificios civiles y de carácter administrativo. Destaca de manera especial la casa natal de santa Teresa de Jesús, hoy convertida en convento y los conventos de sus primeras fundaciones y donde se gestó la reforma carmelitana.

Todo ello hace que la ciudad sea un lugar elegido por muchos visitantes, atraídos por su arte, cultura y restauración, además de ostentar el título de Ciudad Patrimonio de la Humanidad desde el año 1985.

## Lugares de entretenimiento (ofertas de ocio, cines, teatros)

El ocio de la población se centra durante los meses de invierno mayoritariamente en interiores debido sobre todo a lo riguroso del clima. La zona que concentra mayor afluencia es la del Centro Comercial el Bulevar donde, además de la macrosuperficie, se hallan las salas de cine de la ciudad.

En los últimos años se ha construido el Palacio de Congresos y Exposiciones Lienzo Norte, que tiene una programación variada y de calidad incluida en la red de espectáculos nacional.

La oferta se concreta con pequeñas salas de exposiciones y actividades culturales de las fundaciones creadas al efecto, muchas de ellas dependientes de entidades financieras.

## Situación administrativa/dependencia orgánica en el contexto de la investigación



GRÁFICO 8.16

### SITUACIÓN ADMINISTRATIVA DEL CENTRO EN EL CONTEXTO DE LA CIUDAD. AVILA. DIOCESANO

De las tres zonas de influencia que, a nivel organizativo se establecen, el centro se halla en la zona 2.

## CONCLUSIONES: EL ANÁLISIS DEL ENTORNO EN LA INCIDENCIA DEL CENTRO EN EL ENTORNO

- El centro se encuentra ubicado en el centro de la ciudad y es el colegio concertado con mayor historia y tradición de la misma.
- Ha sido un centro de referencia durante las últimas décadas porque entre sus servicios ofertaba internado, y ha albergado a la mayoría de los estudiantes de enseñanzas medias que tenían que proseguir sus estudios en la capital al carecer de centros en sus localidades de origen.
- Su historia está ligada al desarrollo de la ciudad en los últimos años y entre sus antiguos alumnos se encuentran numerosos abulenses.
- En la estructura organizativa de los centros diocesanos, cuenta en la zona intramuros con el Colegio Pablo VI, que ofrece EI y EP.
- El hecho de pertenecer a la titularidad del obispado le ha conferido un carácter propio muy asentado en el contexto.
- Es el último año se ha convertido en centro de prácticas para los estudiantes de los Grados de Docencia de la Universidad Católica, así como para el Máster de Formación de Profesores.

TABLA 8.31

## RELACIÓN DE ENSEÑANZAS QUE SE IMPARTEN Y DOTACIÓN DEL CENTRO. ÁVILA. DIOCESANO

Denominación	Enseñanzas que imparte	Familia profesional	Ciclos formativos de grado medio	Ciclos formativos de grado superior
Colegio Diocesano	- ESO	- Administración	Sí	Sí
"Asunción de Nuestra Señora"	- BACHILLERATO - PCPI	- Comercio y Marketing - Informática	- Gestión Administrativa - Comercio	- Administración de Sistemas Informáticos
C/ Lesquinas 2. 05001 (Ávila) 920 212300 E-mail: dioceans@planalfa.es	- Grado superior de "Administración de sistemas informáticos" - Grado medio de "Gestión administrativa y comercio"			
Colegio Pablo VI				
Dotación del centro	- Apoyo a la integración - Inglés bilingüe - Psicopedagogo - Compensatoria - Experiencias de calidad - Comenius - Certificación de Calidad (EFQM 300+)			
Cursos en los que se ha recogido la información	- 1º y 2º de GM - 1º de GS			

Fuente: [www.educa.jcyl.es](http://www.educa.jcyl.es) y elaboración propia.

### Incidencias a destacar en el momento de la recogida de datos

- Mencionar solamente las diferencias de grupos en cuanto a número de alumnos entre los turnos de mañana y tarde.
- Agradecer la gran amabilidad de todos los profesores y de forma especial del coordinador para facilitar la tarea de recogida de información.

TABLA 8.32

**ANÁLISIS DAFO DEL CENTRO. ÁVILA. DIOCESANO****DEBILIDADES**

- El centro es conocido por su trayectoria en enseñanzas medias y las enseñanzas de ciclos, aunque tienen muy buen nivel no son tan conocidas para la mayoría de la población.
- El elevado número de alumnos en PCPI, dificulta trabajar con una metodología más personalizada.
- Su condición de centro privado concertado no llega a todos los niveles educativos.

**FORTALEZAS**

- La pertenencia a la organización de colegios diocesanos de la provincia le permite disponer de una amplia oferta en todos los niveles educativos.
- Su modelo educativo y su carácter confesional fidelizan a un gran número de alumnos desde los primeros años.
- Su situación privilegiada en el centro de la ciudad es muy apreciada por las familias y los alumnos.
- Tiene una larga trayectoria en educación y su buena gestión ha sido reconocida con menciones de calidad.

**AMENAZAS**

- Que la nueva estructura prevista en la reforma de enseñanza deje fuera los niveles altos de enseñanza medias por falta de concierto.
- La provincia se nutre de pequeñas y medianas empresas y del sector del comercio, pero la crisis económica ha traído consigo la quiebra de varios negocios y eso dificulta las salidas profesionales de los egresados de esta familia.
- Para aquellos alumnos que quisieran seguir estudios universitarios al finalizar los ciclos la oferta pública es muy limitada.

**OPORTUNIDADES**

- Es el único centro en la ciudad de carácter confesional con tanta oferta educativa y este aspecto facilita la demanda del centro.
- La creación de una organización de colegios diocesanos con un proyecto educativo común que atiende a todos los niveles de enseñanza refuerza su posición.
- El reciente acuerdo con la Universidad Católica de Ávila como centro de prácticas para los nuevos grados le permite mejorar su posición y dar a conocer sus actuaciones, así como encaminar a sus estudiantes a los grados que se ofrecen en el centro universitario.
- La implantación de modalidades de PCPI de la misma familia es una importante cantera de alumnos.

*Fuente:* elaboración propia.

TABLA 8.33

## ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DEL CENTRO. ÁVILA. DIOCESANO

## Planificación y estructura del centro

PLANIFICACIÓN Y ESTRUCTURACIÓN DEL CENTRO	SÍ	NO	OBSERVACIONES
1. El centro cuenta con un P. E. C.	x		Se está trabajando un documento único para todos los centros diocesanos.
2. Se ha realizado un estudio serio del entorno del centro y del alumnado.	x		La demanda existente tiene que ver con la trayectoria del centro y la oferta.
3. En la elaboración del P. E. C. han participado los profesores, padres y alumnos, equipos docentes y departamentos	x		Es un aspecto a destacar en su filosofía.
4. Las funciones de gobierno las asume un equipo.	x		En el centro hay uno y a nivel superior hay otro equipo
5. Existen equipos docentes.	x		
6. Existen departamentos.	x		
7. La labor de los equipos docentes o departamentos se centra en:	Programar	x	
	Organizar	x	
	Evaluar	x	
	Reflexionar sobre la propia práctica	x	
	La investigación		x
8. El profesorado dedica tiempo para trabajar con los demás docentes.	x		Sí, tienen un tiempo de reunión para coordinar espacios y recursos.
9. Hay psicólogo/pedagogo en el centro (orientador).	x		Hay departamento de orientación.
10. Los tutores realizan tareas de orientación.	x		
11. Existe coordinación entre el orientador y los tutores.	x		
12. Hay equipo médico-sanitario.		x	
13. Hay alumnos con necesidades educativas especiales.	x		
14. Hay consejo escolar.	x		
15. Hay asociación de padres de alumnos (APA).	x		Tiene un papel muy activo en el centro y su propio "espacio " en la web del mismo.

Fuente: elaboración propia.

## Indicadores de calidad

Identificación de algunos factores en los que el centro cifra su calidad o eficacia educativa.

TABLA 8.34

### INDICADORES DE CALIDAD DEL CENTRO. ÁVILA. DIOCESANO

#### FACTOR 1. LA TRAYECTORIA DEL CENTRO, LA ATENCIÓN A LOS ALUMNOS Y LA OFERTA DE ACTIVIDADES

##### Explicación

- Como comentamos al comienzo, es un centro de una gran tradición en la ciudad. Su situación estratégica, el volumen de alumnos que tiene y la existencia entre sus servicios de internado ha posibilitado que durante varias décadas se haya convertido en el lugar de residencia de muchos alumnos de la provincia que se veían obligados a trasladarse a la ciudad para seguir estudios.

Actualmente, la creación de nuevos institutos según zonificación, y otros factores como el descenso de natalidad han traído como consecuencia que el servicio de internado no sea tan demandado.

- Otro aspecto importante a destacar viene de la mano de su carácter confesional y del modelo de tutoría y atención a alumnos que ha querido ser uno de los aspectos más significativos del centro.

- Por último, destacar su oferta formativa, en la que tiene un lugar preferente el proyecto de bilingüismo, los programas Comenius y sobre todo su amplia oferta de actividades, donde el deporte en general tiene un lugar privilegiado. Sus alumnos tienen representación en todas las categorías y destacan en las competiciones escolares tanto a nivel provincial, como de comunidad autónoma o nacional.

Las gran cantidad de trofeos conseguidos es una de las señeras del centro que puede observarse en su hall principal.

Junto a otros deportes, tiene una gran tradición el club de montaña, de donde han salido la mayoría de los montañeros de la provincia.

*Fuente:* elaboración propia.

TABLA 8.35

## DESCRIPCIÓN DE AULAS Y ESPACIOS DE TRABAJO DEL CENTRO. ÁVILA. DIOCESANO

EL AULA	SI	NO	OBSERVACIONES
<b>ESPACIOS</b>			
1. En el aula existen zonas diferenciadas para actividades distintas.	X		Aunque existen diferencias según las familias profesionales.
2. Existen espacios para la realización de tareas grupales, individuales o en parejas?	X		
3. Existen espacios para realizar "talleres/actividades" dirigidos. ¿Cuáles?	X		En las clases del área de Sistemas Informáticos en el mismo aula se imparte todo y están adaptadas.
4. Las zonas están separadas unas de otras por mobiliario u otros elementos.	X		
5. Las paredes del aula se usan como espacio de ambientación, información, decoración, exposición.	X		Suelen aparecer murales relacionados con las materias.
<b>TIEMPOS</b>			
6. ¿Se dedica un tiempo diario /semanal al trabajo autónomo?	X		Está en función de la programación y los contenidos que se den.
7. ¿Se dedica un tiempo diario /semanal a la realización de trabajo cooperativo?	X		Está en función de la programación y los contenidos que se den.
8. Se dedica un tiempo diario/semanal para actividades en gran grupo.	X		Está en función de la programación y los contenidos que se den.
<b>MATERIALES</b>			
9. Los materiales de cada zona están dispuestos y ordenados para su utilización autónoma por los alumnos.	X		Los materiales que se utilizan en las clases de teoría en general sí.
10. Los materiales de cada zona se renuevan temporalmente y se actualizan según las necesidades del mercado de trabajo.	X		Tratan de hacerlo, especialmente si el uso los deteriora.
11. Los materiales, tienen un código para su identificación, clasificación y ordenación por los alumnos/as.			Algunos sí.
12. En el aula se utilizan materiales de desecho y reciclados para realizar algunos trabajos.	X		
13. La mayoría del material didáctico existente en el aula es adquirido en casas comerciales.	X	X	Las aulas están dotadas con cañón y proyector y utilizan materiales muy bien diseñados que reproducen a escala los modelos.
<b>ORGANIZACIÓN</b>			
14. La organización del aula se adapta a las necesidades de actividad de los alumnos.	X		En las aulas de prácticas la organización es diferente y adaptada.
15. La organización del aula favorece la atención de los alumnos a las explicaciones de la profesor.	X		
16. La organización del aula favorece la actividad y los desplazamientos de los alumnos en el espacio.	X		
17. La organización del aula favorece el trabajo en pequeños grupos.	X		

Fuente: elaboración propia.

## Datos recogidos

Cuestionario sobre el perfil del formador de formación profesional y ocupacional (alumnos, profesores, coordinadores/directores)

## Datos generales

TABLA 8.36

### RELACIÓN DE DATOS ESTADÍSTICOS RECOGIDOS. ÁVILA. DIOCESANO

	N		Error típ. de				
	Válidos	Perdidos	Media	la media	Desv. típ.	Mínimo	Máximo
Edad	66	1	22,08	,975	7,923	16	50
Exp Doc. To.	6	61	14,00	3,559	8,718	5	27
Exp. Gest.	6	61	,00	,000	,000	0	0
Exp. Inv.	6	61	,17	,167	,408	0	1
Grupos Tr.	6	61	,33	,211	,516	0	1
Dedi. Sem.	6	61	22,83	1,222	2,994	19	25
Programa	61	6	1519,67	38,893	303,765	1300	2000
Plan. PR+D	6	61	,70	,089	,219	0	1
Doce Prof	5	62	,78	,120	,269	0	1
Coor-G PR.	5	62	,72	,117	,261	0	1
Cono DI	1	66	1,00			1	1
Coor-G. DI.	1	66	,90			1	1
Plan. AL	60	7	2,77	,145	1,125	1	5
Des. AL.	61	6	3,33	,119	,926	1	5
Est. Pr. A.	60	7	3,60	,143	1,108	1	5
Ctx. Apr. A	61	6	3,08	,148	1,159	1	5
Resu. AL.	59	8	3,42	,121	,932	1	5
Act.-Mot. P.	5	62	,64	,060	,134	0	1
TE. Prof.	5	62	,76	,040	,089	1	1
Con. Socioprof Pro.	5	62	,74	,112	,251	0	1
Cap. AL.	61	6	,660	,0317	,2477	,0	1,0
Cap. PR.	5	62	,87	,071	,160	1	1
CD	1	66	1,00			1	1

Fuente: elaboración propia.

TABLA 8.37

## VARIABLES PERSONALES IMPLICADAS EN LA INVESTIGACIÓN. ÁVILA. DIOCESANO

		FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
<b>GRUPO DE REFERENCIA (CICLOS FORMATIVOS)</b>					
Válidos	Ciclos	67	100	100	100
<b>FAMILIA PROFESIONAL</b>					
Válidos	Administración y gestión	29	43,3	47,5	47,5
	Comercio y márketing	15	22,4	24,6	72,1
	Informática	17		27,9	100,0
	y comunicaciones		25,4		
	Total	61	91,0	100,0	
Perdidos	No procede	6	9,0		
Total		67	100,0		
<b>NIVEL</b>					
Válidos	GM1º	44	65,7	72,1	72,1
	GM2º	17	25,4	27,9	100,0
	Total	61	91,0	100,0	
Perdidos	No procede	6	9,0		
Total		67	100,0		
<b>GRUPO: A, P, D (Alumno, Profesor, Director)</b>					
Válidos	Alumno	61	91,0	91,0	91,0
	Profesor	5	7,5	7,5	98,5
	Director	1	1,5	1,5	100,0
	Total	67	100,0	100,0	
<b>GÉNERO</b>					
Válidos	Masculino	25	37,3	37,9	37,9
	Femenino	41	61,2	62,1	100,0
	Total	66	98,5	100,0	
Perdidos	No contesta	1	1,5		
Total		67	100,0		
<b>RESIDENCIA</b>					
Válidos	Urbano	47	70,1	71,2	71,2
	Rural	19	28,4	28,8	100,0
	Total	66	98,5	100,0	
Perdidos	No contesta	1	1,5		
Total		67	100,0		

Fuente: elaboración propia.

TABLA 8.38

## VARIABLES FORMATIVAS IMPLICADAS EN LA INVESTIGACIÓN. ÁVILA. DIOCESANO

		FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
<b>TITULACIÓN MÁXIMA</b>					
Válidos	Básica/ Examen ingreso	1	1,5	1,5	1,5
	Geso	36	53,7	55,4	56,9
	Técnico/Prueba nivel	7	10,4	10,8	67,7
	Bachillerato	14	20,9	21,5	89,2
	Diplomado	1	1,5	1,5	90,8
	Licenciado	5	7,5	7,7	98,5

		FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
	Doctorado	1	1,5	1,5	100,0
	Total	65	97,0	100,0	
Perdidos	No contesta	2	3,0		
Total		67	100,0		
<b>FORMACIÓN TÉCNICO-PROFESIONAL</b>					
Válidos	El total de horas es <100	52	77,6	77,6	77,6
	Total horas for. entre 100 Y 600	14	20,9	20,9	98,5
	Total horas form. entre 600 Y 800	1	1,5	1,5	100,0
	Total	67	100,0	100,0	
<b>FORMACIÓN PEDAGÓGICA</b>					
Válidos	El total de horas es <100	3	4,5	50,0	50,0
	Total horas for. entre 100 Y 600	3	4,5	50,0	100,0
	Total	6	9,0	100,0	
Perdidos	No corresponde	61	91,0		
Total		67	100,0		
<b>COLECTIVOS A LOS QUE PERTENECEN</b>					
Válido	No pertenece a ningún colectivo	64	95,5	95,5	95,5
	Pertenece a algún colectivo, sindicatos...."	3	4,5	4,5	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia.

TABLA 8.39

**VARIABLES SOCIO-LABORALES-CONTEXTUALES IMPLICADAS EN LA INVESTIGACIÓN. ÁVILA. DIOCESANO**

		FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
<b>TITULARIDAD DEL CENTRO</b>					
Válidos	Concertado	67	100	100	100
<b>NIVEL IMPARTIDO</b>					
Válidos	Ciclos y PCPI	3	4,5	75,0	75,0
	Ciclos+BAC	1	1,5	25,0	100,0
	Total	4	6,0	100,0	
Perdidos	No contesta	2	3,0		
	No procede	61	91,0		
	Total	63	94,0		
Total		67	100,0		
<b>CARGO</b>					
Válidos	Coordinador prácticas	1	1,5	16,7	16,7
	Secretario	1	1,5	16,7	33,3
	Profesor tutor	4	6,0	66,7	100,0
	Total	6	9,0	100,0	
Perdidos	No procede	61	91,0		
Total		67	100,0		
<b>SITUACIÓN CONTRACTUAL</b>					
Válidos	Fijo	6	9,0	100,0	100,0
Perdidos	No procede	61	91,0		
Total		67	100,0	100	
<b>NIVEL DE INGRESOS</b>					
Válidos	Entre 12.000 y 18.000	1	1,5	16,7	16,7
	Entre 18.000 y 24.000	2	3,0	33,3	50,0

		FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
	Más de 24.000	3	4,5	50,0	100,0
	Total	6	9,0	100,0	
Perdidos	No procede	61	91,0		
Total		67	100,0		
<b>EXPERIENCIA LABORAL</b>					
Válidos	Sí	25	37,3	41,7	41,7
	No	35	52,2	58,3	100,0
	Total	60	89,6	100,0	
Perdidos	No contesta	1	1,5		
	No procede	6	9,0		
	Total	7	10,4		
Total		67	100,0		
<b>SITUACIÓN LABORAL</b>					
Válidos	Paro	17	25,4	29,3	29,3
	Fijo indefinid.	3	4,5	5,2	34,5
	Temporal parcial	1	1,5	1,7	36,2
	Otros	37	55,2	63,8	100,0
	Total	58	86,6	100,0	
Perdidos	No contesta	3	4,5		
	No procede	6	9,0		
	Total	9	13,4		
Total		67	100,0		
<b>SIMULTANEIDAD DE TRABAJO Y ESTUDIO (FORMACIÓN)</b>					
Válidos	Solo estudia	44	65,7	72,1	72,1
	Trabaja y estudia	17	25,4	27,9	100,0
	Total	61	91,0	100,0	
Perdidos	No procede	6	9,0		
Total		67	100,0		
<b>NÚMERO DE HORAS DE FORMACIÓN/ ENSEÑANZA A LA SEMANA</b>					
Válidos	Entre 8 y 15 horas seman. for.	10	14,9	16,4	16,4
	Entre 15 y 25 horas seman. for.	3	4,5	4,9	21,3
	Más de 25 horas seman. for.	48	71,6	78,7	100,0
	Total	61	91,0	100,0	
Perdidos	No procede	6	9,0		
Total		67	100,0		

Fuente: elaboración propia.

TABLA 8.40

**VARIABLES RELACIONADAS CON EL PROGRAMA IMPLICADAS EN LA INVESTIGACIÓN. ÁVILA. DIOCESANO**

		FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
<b>RAZONES DADAS POR LOS PROFESORES</b>					
Válidos	Mejorar nivel conocimientos	2	3,0	33,3	33,3
	Aumentar calidad práctica prof.	2	3,0	33,3	66,7
	Conseguir un título	1	1,5	16,7	83,3
	Conseguir un trabajo	1	1,5	16,7	100,0
	Total	6	9,0	100,0	
Perdidos	No procede	61	91,0		
Total		67	100,0		

		FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
<b>RAZONES DADAS POR LOS ALUMNOS</b>					
Válidos	Mejorar nivel conocimientos	12	17,9	19,7	19,7
	Intercambio experiencias	2	3,0	3,3	23,0
	Aumentar mi seguridad como profesional	3	4,5	4,9	27,9
	Favorecer promoción profesional	7	10,4	11,5	39,3
	Adquirir recursos e instrumentos de desarrollo prof.	9	13,4	14,8	54,1
	Aumentar calidad práctica prof.	3	4,5	4,9	59,0
	Conseguir un título	15	22,4	24,6	83,6
	Conseguir un trabajo	10	14,9	16,4	100,0
	Total	61	91,0	100,0	
Perdidos	No procede	6	9,0		
Total		67	100,0		

*Fuente:* elaboración propia.



## INFORMES DEL CENTRO IES ISABEL DE CASTILLA

GRÁFICO 8.17

### DATOS IDENTIFICATIVOS DEL CENTRO. ÁVILA. ISABEL DE CASTILLA

**DENOMINACIÓN:** IES ISABEL DE CASTILLA  
**ENTIDAD TITULAR:** Público (Comunidad de Castilla y León)  
**SITUACIÓN ORGANIZATIVA DENTRO DE UNA INSTITUCIÓN SUPERIOR:** No  
**AÑO DE APERTURA:** 1964  
**Nº DE ALUMNOS/AS:** Dato no facilitados  
**Nº DE PROFESORES:** Dato no facilitados (en torno a 15)  
**NIVELES QUE IMPARTE:** ESO, Bachillerato (Diurno y Nocturno), Ciclos Formativos de Grado Superior (Salud Ambiental) y de Grado Medio (Cuidados Auxiliares de Enfermería)  
**FECHA DE RECOGIDA DE DATOS:** Febrero de 2010  
**CONTACTO:** C/ Alfonso X el Sabio, 4. **Código Postal:** 05001 (Ávila). 920 213382  
**EMAIL:** 05000725@educa.jcyl.es

GRÁFICO 8.18

### DATOS IDENTIFICATIVOS DEL CONTEXTO. ÁVILA. ISABEL DE CASTILLA

<b>PAÍS</b>	España
<b>COM. AUTONOMA</b>	Castilla y León
<b>PROVINCIA</b>	Ávila
<b>CONGRESO</b>	3 diputados
<b>SENADO</b>	4 senadores
<b>SUPERFICIE</b>	8,048 km <sup>2</sup> (1,60%)
<b>POBLACIÓN</b>	171,265 hab. (2012)
<b>DENSIDAD</b>	21,26 hab./km <sup>2</sup>
<b>GENTILICIO</b>	Abulense
<b>COD. POSTAL</b>	05

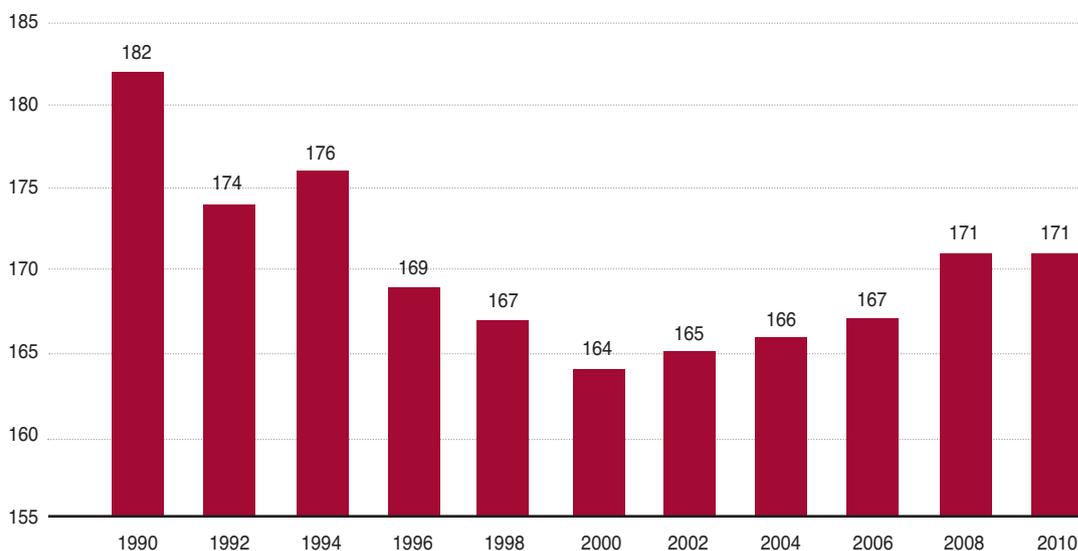
## Extensión y población

Ávila es la ciudad geográficamente más alta de España, con una altitud de 1131 metros. Este dato, unido al clima continental podría ser una causa para la merma de población. Sin embargo, los datos del INE, con referencia al padrón municipal de habitantes de 1 de Enero de 2010, nos indican una población de 58. 245 habitantes en el núcleo urbano, de los que 30.168 son mujeres y 28.077 hombres. Esto supone 1390 más que el año anterior y un incremento del 2,44 %.

La tendencia al crecimiento se ha producido sobre todo en los diez últimos años. En la gráfica siguiente se puede apreciar esta tendencia.

GRÁFICO 8.19

### EVOLUCIÓN DEMOGRÁFICA DE LA POBLACIÓN. ÁVILA. ISABEL DE CASTILLA



Número de habitantes por 1.000 habitantes.

División menor: 1.000 habitantes.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística de España

## Lugares de Interés

El emblema por excelencia de la ciudad es su muralla, que data del siglo XI, aunque sus remodelaciones y configuración actual se han ido gestando en los últimos siglos. Junto a ella el casco histórico destaca por los palacios de los nobles de la época, muchos de ellos habilitados para edificios civiles y de carácter administrativo. Destaca de manera especial la casa natal de Santa Teresa de Jesús, hoy convertida en convento y los conventos de sus primeras fundaciones y donde se gestó la reforma carmelitana.

Todo ello hace que la ciudad sea un lugar elegido por muchos visitantes, atraídos por su arte, cultura y restauración, además de ostentar el título de Ciudad Patrimonio de la Humanidad desde el año 1985.

## Lugares de entretenimiento (ofertas de ocio, cines, teatros)

El ocio de la población se centra durante los meses de invierno mayoritariamente en interiores debido sobre todo a lo riguroso del clima. La zona que concentra mayor afluencia es la del Centro Comercial el Bulevar donde, además de la macrosuperficie, se hallan las salas de cine de la ciudad.

En los últimos años se ha construido el Palacio de Congresos y Exposiciones Lienzo Norte, que tiene una programación variada y de calidad incluida en la red de espectáculos nacional.

La oferta se concreta con pequeñas salas de exposiciones y actividades culturales de las fundaciones creadas al efecto, muchas de ellas dependientes de entidades financieras.

## Situación administrativa/dependencia orgánica en el contexto de la investigación



GRÁFICO 8.4

### SITUACIÓN ADMINISTRATIVA DEL CENTRO EN EL CONTEXTO DE LA CIUDAD. ÁVILA. ISABEL DE CASTILLA

De las tres zonas de influencia que, a nivel organizativo se establecen, el centro se halla en la zona 2.

## CONCLUSIONES: EL ANÁLISIS DEL ENTORNO EN LA INCIDENCIA DEL CENTRO EN EL ENTORNO

- El Centro es uno de los de mayor tradición en la ciudad. Comenzó siendo instituto masculino, y unos años más tarde, cuando se construyó un segundo instituto el Alonso de Madrigal, en la zona sur de la ciudad, pasó a ser femenino. Actualmente es mixto.
- Muchas de las generaciones de abulenses actuales se han formado en sus aulas, teniendo un buen reconocimiento en la provincia.
- Su localización estratégica y sus instalaciones hacen de él un lugar ideal para conferencias, conciertos o su certamen de teatro, que ha adquirido fama en la comunidad autónoma y a nivel nacional.
- En torno a él se han construido barrios nuevos a partir de la década de los 70, abundando los espacios comerciales y de servicios. Una de las últimas instalaciones fue la comisaría de policía, algunas emisoras de radio y varios edificios administrativos.
- Tiene muy buena comunicación con el resto de la ciudad, ocupando una zona llana de fácil acceso para toda la población en general.
- La implantación de las enseñanzas de auxiliar de enfermería le ha convertido en una referencia en esta área dentro de la provincia y la ciudad, que abastece de sus egresados a muchos servicios de salud.

TABLA 8.41

**RELACIÓN DE ENSEÑANZAS QUE SE IMPARTEN Y DOTACIÓN DEL CENTRO. ÁVILA. ISABEL DE CASTILLA**

Denominación	Enseñanzas que imparte	Familia profesional	Ciclos formativos de grado medio	Ciclos formativos de grado superior
IES "Isabel de Castilla" C/ Alfonso X el Sabio. 3. 05003 (Ávila) .920 352144 E-mail:ies-isabel.castilla@educa.jcyl.es CEIP Claudio Sánchez Albornoz CEIP Santa Ana CEIP Santa Teresa	- ESO - BACHILLERATO - Grado superior de "Salud ambiental" - Grado medio de "Cuidados auxiliares de enfermería"	.- Sanidad	Sí - Cuidados Auxiliares de Enfermería	Sí - Salud Ambiental
Dotación del centro	- MPT - MAL - Psicopedagogo - Compensatoria - Preferente auditivos y alimenticios - Aula de adaptación lingüística y social (ALISO) - Plan PROA. Módulo III - Bachillerato Nocturno			
Cursos en los que se ha recogido la información	- 1º y 2º de GM - 1º y 2º de GS			

Fuente: [www.educa.jcyl.es](http://www.educa.jcyl.es) y elaboración propia.

**Incidencias a destacar en el momento de la recogida de datos**

- En el turno de tarde el número de alumnos (mayoritariamente del género femenino) era muy amplio y fue difícil contar con la participación de la mayoría, por coincidir con fechas de evaluación.
- Destacar la gran amabilidad de todos los profesores y de forma especial de la Jefe de Departamento para facilitar la tarea de recogida de información.

TABLA 8.42

**ANÁLISIS DAFO DEL CENTRO. ÁVILA. ISABEL DE CASTILLA****DEBILIDADES**

- A pesar de tener una trayectoria en la formación profesional, la referencia más importante del centro hacia el contexto son las enseñanzas medias .
- El elevado número de alumnos por curso, dificulta trabajar con una metodología más personalizada.
- La oferta formativa atrae mayoritariamente alumnas de perfil femenino, polarizando el modelo profesional.

**FORTALEZAS**

- El centro tiene una gran tradición en la ciudad
- Las familias de ciclos formativos que se ofertan tiene en general buenas salidas laborales en la atención primaria sanitaria de la provincia y de la capital.
- Son un centro de referencia para esas familias y no tienen competencia en la zona.
- Al no existir otro centro que oferte esta familia profesional, disponen de una amplia oferta de centros para realizar las prácticas.
- Es relativamente fácil acceder a un empleo ( en los centros privados y concertados), tomando como referencia el periodo de prácticas realizado en el centro.

**AMENAZAS**

- El edificio estaba destinado a docencia tradicional y el hecho de albergar estudios de enfermería ha obligado a habilitar espacios para enseñanzas prácticas en otro ala, que tienen todavía un carácter más provisional.
- Que la demanda de alumnos en cuidados auxiliares de enfermería vaya en aumento y esto pueda repercutir en la metodología de enseñanza.
- El número de alumnos de ciclos es proporcionalmente menos significativo que el enseñanzas medias y la representación de su departamento en la estructura organizativa del centro también.

**OPORTUNIDADES**

- La creciente legislación tanto nacional como europea sobre energías limpias hacen visible el perfil profesional de los egresados del grado de “salud ambiental”.
- La estructuración en zonas básicas de salud y la puesta en práctica de la ley de dependencia han aumentado la demanda de egresados de “cuidados auxiliares de enfermería”.
- Los centros adscritos al IES son una fuente importante de futuros alumnos.

*Fuente:* elaboración propia.

TABLA 8.43

## ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DEL CENTRO. ÁVILA. ISABEL DE CASTILLA

Planificación y estructura del centro			
PLANIFICACIÓN Y ESTRUCTURACIÓN DEL CENTRO	SÍ	NO	OBSERVACIONES
1. El centro cuenta con un P. E. C.	x		Aunque no se puede consultar en su página web.
2. Se ha realizado un estudio serio del entorno del centro y del alumnado.	x		La demanda existente tiene que ver con la trayectoria del centro y la oferta.
3. En la elaboración del P. E. C. han participado los profesores, padres y alumnos, equipos docentes y departamentos.	x		
4. Las funciones de gobierno las asume un equipo.	x		En el centro hay uno y a nivel superior hay otro equipo.
5. Existen equipos docentes.	x		
6. Existen departamentos.	x		Los docentes de ciclos tienen su propio departamento.
7. La labor de los equipos docentes o departamentos se centra en:	Programar	x	
	Organizar	x	
	Evaluar	x	
	Reflexionar sobre la propia práctica	x	
	La investigación		x
8. El profesorado dedica tiempo para trabajar con los demás docentes	x		
9. Hay psicólogo/pedagogo en el centro (orientador).	x		Hay un departamento de orientación.
10. Los tutores realizan tareas de orientación.	x		
11. Existe coordinación entre el orientador y los tutores.	x		
12. Hay equipo médico-sanitario.		x	Aunque hay docentes de esa rama.
13. Hay alumnos con necesidades educativas especiales.	x		
14. Hay consejo escolar.	x		
15. Hay asociación de padres de alumnos (APA).	x		Es uno de los elementos más significativos del centro.

Fuente: elaboración propia.

## Indicadores de calidad

Identificación de algunos factores en los que el centro cifra su calidad o eficacia educativa.

TABLA 8.44

INDICADORES DE CALIDAD DEL CENTRO. ÁVILA. ISABEL DE CASTILLA

### FACTOR 1. LA TRAYECTORIA DEL CENTRO, LA ATENCIÓN A LOS ALUMNOS Y LA OFERTA DE ACTIVIDADES

#### Explicación

El edificio en donde se encuentra el centro se levantó en el lugar que ocupaba la antigua plaza de toros. El arquitecto encargado del proyecto diseñó tres edificios similares que constituirían una enseña en la ciudad: el IES, El Seminario Menor y el Colegio de Huérfanos Ferroviarios (actual sede de la UNED y de la Universidad Católica de Ávila).

He sido referencia obligada de muchos de los abulenses al convertirse en el instituto masculino de la ciudad. Al construirse otro en la zona sur, pasó a ser el “instituto femenino” y actualmente es mixto.

- Además de las enseñanzas de ESO y Bachillerato, la impartición de ciclos formativos de la familia de Sanidad han hecho de él un centro de gran demanda, no solo por los buenos resultados académicos de sus alumnos, sino por ser el único centro provincial que tiene estudios de sanidad, en una ciudad donde priman los servicios y de forma especial los sociales y sanitarios para una población mayoritariamente envejecida.
- Asimismo, desde hace algunos años se ha consolidado en la oferta de actividades socio-culturales y de forma especial su certamen de teatro.

*Fuente:* elaboración propia.

TABLA 8.45

## DESCRIPCIÓN DE AULAS Y ESPACIOS DE TRABAJO DEL CENTRO. ÁVILA. ISABEL DE CASTILLA

EL AULA	SÍ	NO	OBSERVACIONES
<b>ESPACIOS</b>			
1. En el aula existen zonas diferenciadas para actividades distintas.		X	Las aulas del grado de cuidados de enfermería tienen espacios separados para teoría y para práctica.
2. Existen espacios para la realización de tareas grupales, individuales o en parejas?	X		
3. Existen espacios para realizar "talleres/actividades" dirigidos. ¿Cuáles?	X		
4. Las zonas están separadas unas de otras por mobiliario u otros elementos.	X		Sí, por paneles móviles, biombo o cristaleras.
5. Las paredes del aula se usan como espacio de ambientación, información, decoración, exposición.	X		Suelen aparecer murales relacionados con las materias (campañas institucionales, etc).
<b>TIEMPOS</b>			
6. ¿Se dedica un tiempo diario /semanal al trabajo autónomo?	X		Está en función de la programación y los contenidos que se den.
7. ¿Se dedica un tiempo diario /semanal a la realización de trabajo cooperativo?	X		Está en función de la programación y los contenidos que se den.
8. Se dedica un tiempo diario/semanal para actividades en gran grupo	X		Está en función de la programación y los contenidos que se den.
<b>MATERIALES</b>			
9. Los materiales de cada zona están dispuestos y ordenados para su utilización autónoma por los alumnos.	X		Los materiales que se utilizan en las clases de teoría en general sí.
10. Los materiales de cada zona se renuevan temporalmente y se actualizan según las necesidades del mercado de trabajo.	X		Tratan de hacerlo, especialmente si el uso los deteriora.
11. Los materiales, tienen un código para su identificación, clasificación y ordenación por los alumnos/as.	X		
12. En el aula se utilizan materiales de desecho y reciclados para realizar algunos trabajos.		X	
13. La mayoría del material didáctico existente en el aula es adquirido en casas comerciales.	X	X	En la página web se recogen los manuales recomendados para el curso según materias.
<b>ORGANIZACIÓN</b>			
14. La organización del aula se adapta a las necesidades de actividad de los alumnos.	X		En las aulas de prácticas la organización es diferente y adaptada.
15. La organización del aula favorece la atención de los alumnos a las explicaciones de la profesor.	X		
16. La organización del aula favorece la actividad y los desplazamientos de los alumnos en el espacio.	X		
17. La organización del aula favorece el trabajo en pequeños grupos.	X		

Fuente: elaboración propia.

## Datos recogidos

Cuestionario sobre el perfil del formador de formación profesional y ocupacional (alumnos, profesores, coordinadores/directores)

## Datos generales

TABLA 8.46

### RELACIÓN DE DATOS ESTADÍSTICOS RECOGIDOS. ÁVILA. ISABEL DE CASTILLA

	N		Error típ. de				
	Válidos	Perdidos	Media	la media	Desv. típ.	Mínimo	Máximo
Edad	84	0	28,29	1,160	10,635	17	51
Exp. Doc. To.	3	81	14,00	6,000	10,392	2	20
Exp. Gest.	3	81	2,00	2,000	3,464	0	6
Exp. Inv.	3	81	,33	,333	,577	0	1
Grupos Tr.	3	81	,00	,000	,000	0	0
Dedi. Sem.	3	81	14,67	1,333	2,309	12	16
Programa	81	3	1600,00	31,623	284,605	1400	2000
Plan. PR+D	3	81	,90	,000	,000	1	1
Doce Prof	3	81	,83	,067	,115	1	1
Coor-G PR.	3	81	,73	,088	,153	1	1
Cono DI	0	84					
Coor-G. DI.	0	84					
Plan. AL	80	4	3,25	,116	1,037	1	5
Des. AL.	80	4	3,46	,132	1,179	1	5
Est. Pr. A.	80	4	3,70	,132	1,184	1	5
Ctx. Apr. A	81	3	2,95	,149	1,341	1	5
Resu. AL.	81	3	3,68	,111	,998	1	5
Act.-Mot. P.	3	81	,83	,033	,058	1	1
TE. Prof.	3	81	,80	,058	,100	1	1
Con. Socioprof Pro.	3	81	,80	,058	,100	1	1
Cap. AL.	81	3	,213	,0088	,0789	,1	,7
Cap. PR.	3	81	,92	,050	,087	1	1
CD	0	84					

Fuente: elaboración propia.

TABLA 8.47

## VARIABLES PERSONALES IMPLICADAS EN LA INVESTIGACIÓN. ÁVILA. ISABEL DE CASTILLA

		FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
<b>GRUPO DE REFERENCIA (CICLOS FORMATIVOS)</b>					
Válidos	Ciclos	84	100	100	100
<b>FAMILIA PROFESIONAL</b>					
Válidos	Sanidad	81	96,4	100,0	100,0
Perdidos	No procede	3	3,6		
Total		84	100,0		
<b>NIVEL</b>					
Válidos	GM1º	54	64,3	66,7	66,7
	GS1	16	19,0	19,8	86,4
	GM2º	11	13,1	13,6	100,0
	Total	81	96,4	100,0	
Perdidos	No procede	3	3,6		
Total		84	100,0		
<b>GRUPO: A, P, D (Alumno, Profesor, Director)</b>					
Válidos	Alumno	81	96,4	96,4	96,4
	Profesor	3	3,6	3,6	100,0
	Total	84	100,0	100,0	
<b>GÉNERO</b>					
Válidos	Masculino	15	17,9	17,9	17,9
	Femenino	69	82,1	82,1	100,0
	Total	84	100,0	100,0	
<b>RESIDENCIA</b>					
Válidos	Urbano	72	85,7	85,7	85,7
	Rural	12	14,3	14,3	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia.

TABLA 8.48

## VARIABLES FORMATIVAS IMPLICADAS EN LA INVESTIGACIÓN. ÁVILA. ISABEL DE CASTILLA

		FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
<b>TITULACIÓN MÁXIMA</b>					
Válidos	Básica/ Examen ingreso	27	32,1	34,2	34,2
	Geso	7	8,3	8,9	43,0
	Técnico/Prueba nivel	16	19,0	20,3	63,3
	Bachillerato	26	31,0	32,9	96,2
	Diplomado	3	3,6	3,8	100,0
	Total	79	94,0	100,0	
Perdidos	No contesta	5	6,0		
Total		84	100,0		
<b>FORMACIÓN TÉCNICO-PROFESIONAL</b>					
Válidos	El total de horas es <100	49	58,3	58,3	58,3
	Total horas for. entre 100 y 600	23	27,4	27,4	85,7
	Total horas form. entre 600 y 800	5	6,0	6,0	91,7
	Total horas form. entre 800 y 1.000	2	2,4	2,4	94,0
	Total horas form. entre 1.000 y 1.500	5	6,0	6,0	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

		FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
<b>FORMACIÓN PEDAGÓGICA</b>					
Válidos	El total de horas es <100	1	1,2	33,3	33,3
	Total horas for. entre 100 Y 600	1	1,2	33,3	66,7
	Total horas for. entre 600 Y 800	3	3,6	100,0	100,0
	Total	81	96,4		
Perdidos	No procede	84	100,0		
Total					
<b>COLECTIVOS A LOS QUE PERTENECEN</b>					
Válido	No pertenece a ningún colectivo	76	90,5	90,5	90,5
	Pertenece a algún colectivo, sindicatos...."	8	9,5	9,5	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia.

TABLA 8.49

**VARIABLES SOCIO-LABORALES-CONTEXTUALES IMPLICADAS EN LA INVESTIGACIÓN. ÁVILA. ISABEL DE CASTILLA**

		FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
<b>TITULARIDAD DEL CENTRO</b>					
Válidos	Público	84	100	100	100
<b>NIVEL IMPARTIDO</b>					
Válidos	Ciclos y PCPI	3	3,6	100,0	100,0
Perdidos	No procede	81	96,4		
Total		84	100,0		
<b>CARGO</b>					
Válidos	Coordinador prácticas	1	1,2	33,3	33,3
	Profesor tutor	2	2,4	66,7	100,0
	Total	3	3,6	100,0	
Perdidos	No procede	81	96,4		
Total		84	100,0		
<b>SITUACIÓN CONTRACTUAL</b>					
Válidos	Fijo	2	2,4	66,7	66,7
	Interino horario completo	1	1,2	33,3	100,0
	Total	3	3,6	100,0	
Perdidos	No procede	81	96,4		
Total		84	100,0		
<b>NIVEL DE INGRESOS</b>					
Válidos	Entre 18.000 y 24.000	3	3,6	100,0	100,0
Perdidos	No procede	81	96,4		
Total		84	100,0		
<b>EXPERIENCIA LABORAL</b>					
Válidos	Sí	52	61,9	64,2	64,2
	No	29	34,5	35,8	100,0
	Total	81	96,4	100,0	
Perdidos	No procede	3	3,6		
Total		84	100,0		
<b>SITUACIÓN LABORAL</b>					
Válidos	Paro	29	34,5	37,7	37,7
	Fijo indefinid.	6	7,1	7,8	45,5
	Temporal dedi. completa	3	3,6	3,9	49,4
	Temporal parcial	4	4,8	5,2	54,5
	Otros	35	41,7	45,5	100,0

		FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
	Total	77	91,7	100,0	
Perdidos	No contesta	4	4,8		
	No procede	3	3,6		
	Total	7	8,3		
Total		84	100,0		
<b>SIMULTANEIDAD DE TRABAJO Y ESTUDIO (FORMACIÓN)</b>					
Válidos	Solo estudia	63	75,0	77,8	77,8
	Trabaja y estudia	18	21,4	22,2	100,0
	Total	81	96,4	100,0	
Perdidos	No procede	3	3,6		
Total		84	100,0		
<b>NÚMERO DE HORAS DE FORMACIÓN/EN- SEÑANZA A LA SEMANA</b>					
Válidos	Entre 8 y 15 horas sem. for.	1	1,2	1,2	1,2
	Entre 15 y 25 horas sem. for.	2	2,4	2,5	3,7
	Más de 25 horas seman. for.	78	92,9	96,3	100,0
	Total	81	96,4	100,0	
Perdidos	No procede	3	3,6		
Total		84	100,0		

Fuente: elaboración propia.

TABLA 8.50

**VARIABLES RELACIONADAS CON EL PROGRAMA IMPLICADAS EN LA INVESTIGACIÓN. ÁVILA. ISABEL DE CASTILLA**

		FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
<b>RAZONES DADAS POR LOS PROFESORES</b>					
Válidos	Mejorar nivel conocimientos	1	1,2	33,3	33,3
	Aumentar calidad práctica prof.	2	2,4	66,7	100,0
	Total	3	3,6	100,0	
Perdidos	No procede	81	96,4		
Total		84	100,0		
<b>RAZONES DADAS POR LOS ALUMNOS</b>					
Válidos	Mejorar nivel conocimientos	11	13,1	13,6	13,6
	Aumentar mi seguridad como profesional	6	7,1	7,4	21,0
	Favorecer promoción profesional	8	9,5	9,9	30,9
	Adquirir recursos e instrumentos de desarrollo prof.	7	8,3	8,6	39,5
	Conseguir un título	15	17,9	18,5	58,0
	Conseguir un trabajo	29	34,5	35,8	93,8
	Otros	5	6,0	6,2	100,0
	Total	81	96,4	100,0	
Perdidos	No procede	3	3,6		
Total		84	100,0		

Fuente: elaboración propia.

## INFORMES DEL CENTRO COLEGIO DIOCESANO JUAN XXIII

GRÁFICO 8.21

### DATOS IDENTIFICATIVOS DEL CENTRO. ÁVILA. JUAN XXIII

**DENOMINACIÓN:** COLEGIO DIOCESANO JUAN XXIII  
**ENTIDAD TITULAR:** Obispado (privado concertado)  
**SITUACIÓN ORGANIZATIVA DENTRO DE UNA INSTITUCIÓN SUPERIOR:** Pertenece a la Organización de Colegios Diocesanos de Ávila  
**AÑO DE APERTURA:** Datos no facilitados  
**Nº DE ALUMNOS/AS:** Datos no facilitados  
**Nº DE PROFESORES:** Datos no facilitados (en torno a 15)  
**NIVELES QUE IMPARTE:** Electricidad y electrónica, mantenimiento de vehículos autopropulsados, transporte y mantenimiento de vehículos (LOE).  
**FECHA DE RECOGIDA DE DATOS:** Febrero de 2010  
**CONTACTO:** C/ Huertos, 20. **Código Postal:** 05192 La Serrada (Ávila). 920 265 202

GRÁFICO 8.22

### DATOS IDENTIFICATIVOS DEL CONTEXTO. ÁVILA. JUAN XXIII

<b>PAÍS</b>	España
<b>COM. AUTONOMA</b>	Castilla y León
<b>PROVINCIA</b>	Ávila
<b>COMARCA</b>	Valle de Amblés
<b>UBICACIÓN</b>	40°37'53"N 4°47'32"O 40.63139,-4.79222 Coordenadas: 40°37'53"N 4°47'32"O 40.63139, -4.79222
<b>ALTITUD</b>	1115 msnm
<b>SUPERFICIE</b>	7,28 km <sup>2</sup>
<b>POBLACIÓN</b>	115 hab. (2011)
<b>DENSIDAD</b>	15,8 hab./km <sup>2</sup>
<b>ALCALDE</b>	David Jiménez García (PP)
<b>COD. POSTAL</b>	05192



GRÁFICO 8.23

### EVOLUCIÓN DEMOGRÁFICA DE LA POBLACIÓN. ÁVILA. JUAN XXIII

#### Extensión y población

La Serrada es un municipio de la provincia de Ávila, situado en la comarca del Valle Amblés. Tiene una extensión de 7,2 kilómetros cuadrados. Está ubicado a un kilómetro de la carretera nacional 110, (Ávila-Piedrahita).

Los primeros datos escritos encontrados que nombran a La Serrada son del año 1341, en una relación de las propiedades de la Catedral, en este pueblo.

#### Evolución demográfica de La Serrada ENTRE 1991 Y 2011

1991	1996	2001	2008	2011
150	148	149	123	115

#### Lugares de Interés

En relación con los datos históricos, se cree que sus habitantes proceden de las provincias del norte, Cantabria, Burgos y Navarra, que vinieron a repoblar esta zona.

A nivel administrativo, el pueblo tenía dependencia de la Catedral de Ávila y algunas de sus familias más nobles, como los Blázquez o los Águila y a finales del siglo XVI se fundó un convento de los Jerónimos con la dotaciones de estas familias.

Actualmente sus dos edificios más significativos son la Iglesia, que contiene algunos restos arquitectónicos de valor y el Asilo de Santa Isabel, fundado por Doña Isabel Jiménez Viñegra Grande, inaugurado el "XIX de Noviembre de MCMII" según reza en la placa situada a la entrada del mismo.

Este centro se creó para formar sacerdotes y maestros. Estos estudios eran benéficos. Doña Isabel Jiménez concedía doce becas que repartía de la siguiente forma: cuatro para La Serrada, dos para La Colilla y seis para Ávila. Como la mayoría de la gente escogía la carrera de maestro, decidió dejar solamente las becas para el sacerdocio, estudios que eran de su preferencia.

El edificio es la sede actual del Colegio Diocesano Juan XXIII y en él se cursan enseñanzas de Ciclos Formativos y PCPI, siendo de una gran tradición en la provincia.

#### Lugares de entretenimiento (cines, teatros, mercadillos específicos)

Debido a su cercanía a la capital, el pueblo no cuenta con infraestructuras propias de entretenimiento y ocio. La mayoría de sus habitantes acude a la ciudad de Ávila para realizar sus compras y disfrutar del ocio, existiendo además una red de autobuses urbanos para tal fin.

Como aspecto significativo de ocio es de destacar las actividades de senderismo, ya que el pueblo se encuentra en pleno valle Ambles teniendo unas hermosísimas vistas de la sierra y permitiendo la realización de rutas a pie y a caballo por los senderos colindantes.

La oferta se concreta con pequeñas salas de exposiciones y actividades culturales de las fundaciones creadas al efecto, muchas de ellas dependientes de entidades financieras.

### Situación Administrativa/Dependencia Orgánica en el contexto de la investigación



GRÁFICO 8.24

#### SITUACIÓN ADMINISTRATIVA DEL CENTRO EN EL CONTEXTO DE LA PROVINCIA. ÁVILA. JUAN XXIII

El centro pertenece a la organización de Colegios Diocesanos.

### CONCLUSIONES: EL ANÁLISIS DEL ENTORNO EN LA INCIDENCIA DEL CENTRO EN EL ENTORNO

- El centro goza de una larga trayectoria en las enseñanzas de la antigua formación profesional y actualmente es una referencia para los ciclos formativos de Electricidad y Electrónica y Mantenimiento de Vehículos Autopropulsados.
- En relación con el entorno, se encuentra situado en el centro del pueblo, en torno a la plaza de la iglesia y es el eje de vida del mismo en cuanto a enseñanzas medias.
- Su posición privilegiada en el Valle Ambles (zona de gran belleza y propicia para el turismo de interior) y su cercanía a la capital hacen del centro una opción muy demandada, tanto por la situación geográfica, como por el tipo de enseñanzas que imparte.
- Por las razones antes comentadas, tanto alumnos como profesores se trasladan diariamente para las clases, al no existir esa oferta formativa en la ciudad.
- En relación con los alumnos, el centro tiene una gran demanda, teniendo que plantearse la selección. De hecho algunos acuden de otras zonas lejanas de la provincia.
- La existencia de tal número de alumnos puede favorecer el pequeño comercio y la zona de servicios en el entorno.

TABLA 8.51

## RELACIÓN DE ENSEÑANZAS QUE SE IMPARTEN Y DOTACIÓN DEL CENTRO. ÁVILA. JUAN XXIII

Denominación	Enseñanzas que imparte	Familia profesional	Ciclos formativos de grado medio	Ciclos formativos de grado superior
Colegio Diocesano Juan XXIII C/ Huertos., 20. 05192 La Serrada (Ávila). 920 265 202 E-mail: juan23@telefonica.net	- Equipos Electrónicos de Consumo - Electromecánica de Vehículos - PCPI - Auxiliar de montaje de instalaciones electrotécnicas, redes y telecomunicaciones - Auxiliar de mantenimiento de vehículos	- Electricidad y Electrónica  - Mantenimiento de Vehículos Autopropulsados	SÍ	NO
Dotación del centro	- El edificio principal donde se encuentran la mayoría de las aulas de teoría en torno a un patio interior. Aquí también está el equipo directivo. - Desde hace unos meses, el proyecto educativo y la dirección se coordina con el resto de los colegios diocesanos. - Un edificio cercano a la plaza donde se encuen-			
Cursos en los que se ha recogido la información	tran los talleres. - 1º y 2º de GM - 1º y 2º de GM			

Fuente: www.educa.jcyl.es y elaboración propia.