

Análisis de necesidades de los centros de formación profesional y ocupacional de la provincia de Ávila

Teresa de Jesús González Barbero

teresag@lasallecampus.es

CSEU La Salle (UAM) Madrid

Recibido: 01.09.2016

Aceptado: 01.01.2017

Resumen

Las características del modelo social actual en permanente cambio han otorgado a la formación en sus diferentes modalidades un papel decisivo en la adaptación al medio y un instrumento de primer orden para conseguir una posición competitiva en el mercado laboral.

En el presente artículo se recoge la investigación realizada en el contexto de Ávila y su provincia y en el ámbito de la formación profesional del sistema educativo y la formación para el empleo.

Comenzaremos realizando un análisis de la realidad desde los diversos ámbitos que la configuran, para a partir de ellos y siguiendo un modelo teórico, podamos extraer una matriz de necesidades

El objeto final de este análisis es doble: por un lado ofrecer una información veraz y contrastada del contexto y por otro, crear un protocolo de análisis de la realidad que permita implementar a los responsables educativos y laborales las mejoras pertinentes en un futuro inmediato

Los resultados obtenidos se han agrupado en función de diversos aspectos definitorios de la unidad territorial, que abarcan desde el contexto hasta las variables intervinientes en los programas formativos.

Palabras clave

Formación, contexto, Ávila, necesidades

Analysis of needs of vocational and occupational training centers in the province of Ávila

Abstract

The characteristics of the real social model in permanent change have given to the formation in its different modalities a decisive role in the adaptation to the environment and a tool of first order to obtain a competitive position in the labor market.

This article recognizes research carried out in the context of Avila and its province and in the field of vocational training of the education system and training for employment.

We will start by performing an analysis of reality from the different areas that make up, for a version of them and following a theoretical model, we can extract an array of needs

The final objective of this analysis is twofold: on the one hand to provide a truthful and contrasted information of the context and, on the other hand, to create a protocol of analysis of the reality that allows to implement the educational and labor leaders the best ones in the immediate future

The results obtained were grouped in the function of the various territorial unit definition, which cover from the context to the intervening variables in the training programs.

Keywords

Training, context , Avila, needs

I.- OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Una vez delimitado el contexto de análisis y teniendo en cuenta sus especificaciones, nos planteamos los siguientes objetivos:

- Obtener una imagen clara y actualizada de la situación de la formación profesional del sistema educativo y de la formación para el empleo.
- Dotar a las autoridades educativas y laborales de un instrumento fiable y útil que les ayude a orientar la toma de decisiones futuras en estos ámbitos.
- Facilitar a los propios profesionales unas herramientas de autoevaluación y aprendizaje para favorecer la mejora continua.

II.- SELECCIÓN DE LOS CENTROS

Con el fin de obtener una muestra lo más representativa posible y teniendo

como fin primordial los objetivos antes descritos, para la selección de la misma se han tenido en cuenta los siguientes criterios:

Centros de formación ocupacional

Actualmente el censo de centros colaboradores es de 45. De ellos, la mayoría, 30 se encuentran en la capital, y el resto distribuidos en diversas localidades de la provincia. Esta distribución se concentra en aquellos núcleos de población más grandes y las comarcas más desarrolladas. Partiendo de la legislación establecida, y habiendo realizado un “acuerdo tácito” en el momento de la transferencia de competencias, la situación es como sigue:

- La gestión del Plan de Formación e Inserción Profesional corresponde a la gerencia territorial para todos los centros colaboradores de la capital y provincia.

- La supervisión de los formadores y de los cursos que se imparten en la ciudad y la formación inicial son responsabilidad del Centro Provincial de Formación. La supervisión de la capacitación técnica y didáctica de los formadores propuestos por los centros colaboradores es competencia directa del director del Centro de Formación

- La supervisión de los cursos y la visita a los centros distribuidos en la provincia es competencia de la gerencia.

De forma general, podemos hablar de las *características de la población* como sigue:

- Todos los centros existentes adquirieron la denominación de centros colaboradores con la transferencia de competencias a la comunidad autónoma

- La mayoría combinaban la categoría de academias de formación con la de centros de adultos, centros de garantía social, asociaciones o fundaciones sin ánimo de lucro o centros de formación profesional reglada.

- La selección de formadores la realizan los directores o coordinadores de los propios centros en función de sus necesidades y las ofertas que tienen de formación. La relación de los mismos con el centro es laboral, mediante

“contrato por obra o servicio”. Una vez que el formador ha sido seleccionado, el responsable de la gerencia o el director del centro provincial del Servicio Público de Empleo, supervisa su capacitación técnica y didáctica en función de la documentación aportada. Si no está de acuerdo a los requisitos establecidos, solicita un nuevo candidato, pero no interviene en la relación laboral del centro con el formador.

- Respecto a la homologación de especialidades, su adquisición ha sido de forma paulatina en la medida en que cumplían los requisitos y lo solicitaban.

- Por último, en relación con la capacitación de sus formadores, la han ido adquiriendo por alguna de estas vías: por impartir formación antes de la transferencia, en el año anterior a la transferencia, que se hizo una convocatoria general, y por ser formador del subsistema de formación reglada, con algunas excepciones al respecto.

Descripción de la muestra de los centros de formación ocupacional

Partiendo de la población antes descrita, la muestra, atendiendo a los criterios de organización territorial, zonificación rural/urbana y relevancia de la formación, ha reunido las siguientes características:

- Aquellos centros colaboradores que dependían en la supervisión de los formadores y de los cursos del centro provincial del Servicio Público de Empleo.

- Aquellos centros colaboradores que reunían la característica anterior y tenían homologada la especialidad de Docencia e Investigación.

- Aquellos centros colaboradores que reunían las dos características anteriores y habían realizado una oferta formativa de formación para el empleo para toda la provincia

Escuelas taller y casas de oficios

Las escuelas taller y casas de oficios constituyen, igual que los talleres de empleo, un programa de fomento del empleo en el que se enseña a los desempleados las competencias básicas de un oficio. Se combina la formación teórica

en el aula con la formación práctica en el taller y la realización de un trabajo real en el que se ejecuta una obra o un servicio de interés general y social.

La formación es eminentemente práctica, basada en la metodología de “aprender trabajando”.

Al igual que con las otras categorías, hemos querido que estén representadas las zonas rurales y urbanas de Ávila. En el cuadro que incluimos más adelante se hace referencia a las mismas.

Centros de formación profesional

Analizados los datos archivados por la Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León

(2014), el número de centros que imparten las enseñanzas de ciclos formativos de grado medio y de grado superior es de 17, entre los correspondientes a Ávila y provincia. Destacamos que todos ellos combinan este tipo de enseñanzas con otros estudios, como bachillerato o secundaria obligatoria, no existiendo hasta el curso 2009-2010 ningún centro exclusivamente dedicado a la formación profesional.

Distribución provincial y urbana de la zonificación educativa:

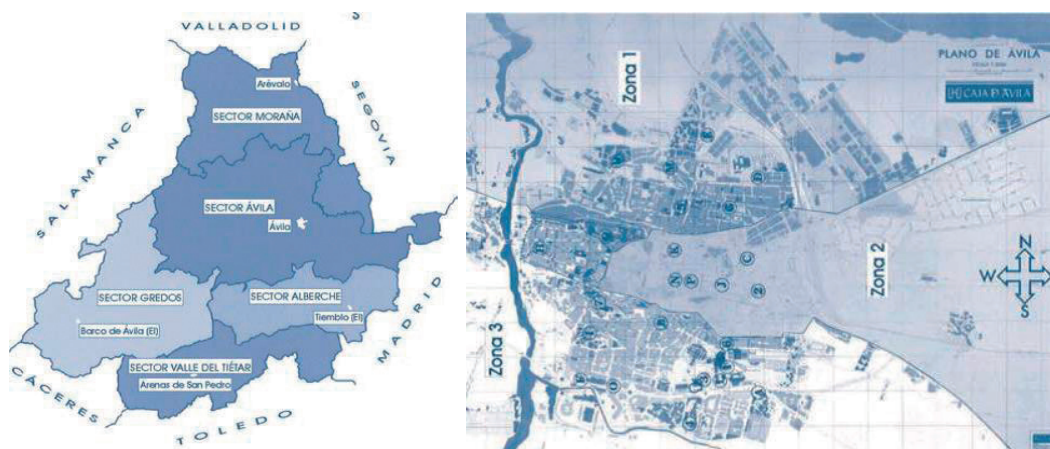


Figura 1: Distribución provincial y urbana de la zonificación educativa. .Consejería de Educación, 2014

La población objeto de estudio parte por lo tanto de este censo, incluyendo en el mismo los centros públicos y concertados, ya que no existe ningún centro privado.

A nivel organizativo, Ávila y su provincia se halla dividida en cinco sectores según zonas de influencia: sector Ávila, Moraña, Gredos, Alberche y Valle del Tiétar (véase la distribución según mapa adjunto). En el contexto más específico de la ciudad se distinguen tres zonas (véase imagen adjunta).

Siguiendo ambas distribuciones se han seleccionado los centros tanto a nivel provincial como en las zonas de la capital.

Descripción de la muestra con la que se realiza la investigación

Atendiendo a las tipologías de formadores y centros: centros de formación profesional y formación para el empleo y a las características descritas de la población, para la selección de la muestra se han tenido en cuenta los siguientes criterios:

- Situación del centro: zona rural y urbana y dentro de esta última, zonas específicas de influencia, según datos facilitados por la Dirección Provincial de Educación.

- Titularidad del centro: públicos, privados y privados-concertados. En el contexto analizado no existe ningún centro privado de formación profesional.

- Tipología de la oferta formativa:

- Ciclos formativos de grado medio y grado superior, donde estén representadas las familias profesionales que se ofertan en la provincia.
- Escuelas Taller.
- Talleres de Empleo.
- Centros de formación para el empleo y formación continua.

- Todos estos indicadores nos llevaron a seleccionar un total de trece centros, con la excepción de que en uno de ellos (responde a las categorías de formación para el empleo, zona rural y carácter privado), atravesaba por dificultades económicas y organizativas que le impidieron ofertar el curso en el que teníamos previsto recoger la información.

• Una vez determinado el número final de centros, procedimos a la selección del número de alumnos por centro. Una primera aproximación a la realidad nos indicó que en algunos centros, especialmente de ciclos formativos, el número de alumnos estaba por debajo de la media legalmente aconsejable. Por esta razón tomamos la decisión de no establecer un número de sujetos mínimos, sino recopilar la información de todos los alumnos que en ese momento se hallaban en el aula. De este modo tendríamos una visión más omnicomprendensiva de la realidad, habida cuenta de que uno de nuestros compromisos era poner en conocimiento de la administración educativa y laboral la situación encontrada.

La distribución final de centros que conforman la investigación queda recogida en la siguiente tabla.

TABLA 1

RELACIÓN DE CENTROS PARTICIPANTES EN LA INVESTIGACIÓN

DENOMINACIÓN DEL CENTRO	FAMILIA PROFESIONAL	CICLOS FORMATIVOS DE GRADO MEDIO	CICLOS FORMATIVOS DE GRADO SUPERIOR
IES VALLE DEL TIETAR (Arenas de San Pedro)	Electricidad y Electrónica	Equipos Electrónicos de Consumo	
IES EULOGIO FLORENTINO SANZ (Arévalo)	Administración	Gestión Administrativa	Administración y Finanzas
COLEGIO DIOCESANO ASUNCIÓN DE NUESTRA SEÑORA (Ávila)	Administración Comercio y Marketing Informática	Gestión Administrativa Comercio	Administración y Sistemas Informáticos

CENTRO ESPECÍFICO DE FORMACIÓN PROFESIONAL (Ávila)	Actividades Físicas y Deportivas Servicios Socioculturales 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
IES ISABEL DE CASTILLA (Ávila)	Sanidad	Cuidados Auxiliares de Enfermería	Salud Ambiental
IES JORGE SANTAYANA (Ávila)	Hostelería y Turismo	Técnico de Cocina y Gastronomía Técnico de Servicios de Restauración	Restauración
IES VASCO DE LA ZARZA (Ávila)	Edificación y Obra Civil Electricidad y Electrónica Mantenimiento y Servicios a la Producción	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 Electrónica Mantenimiento de Vehículos Autopropulsados	Equipos Electrónicos de Consumo Electrónica de Vehículos	
DENOMINACIÓN DEL CENTRO	TIPOLOGÍA	FORMACIÓN	ESPECIALIDADES

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

III.- EL ANALISIS DE LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN

Definición y conceptos afines

El término necesidad es susceptible de diferentes interpretaciones en función de la finalidad.

Por ello y a fin de precisar lo más posible nuestro trabajo, vamos a listar de manera abreviada las diferentes acepciones.

Gairín (1996) plantea *dos interpretaciones* del concepto en función del enfoque:

1. Si partimos de un enfoque relacional, “la necesidad es una discrepancia entre ‘lo que es’, lo actual o el estado presente de las cosas en un determinado contexto o para un determinado grupo, y ‘lo que debería ser’, o lo futuro, o el estado deseado de las cosas en un determinado contexto o para un determinado grupo de personas”. Esta manera de entender la necesidad nos sugiere una discrepancia entre las dos situaciones y desde la misma podemos operativizar algunas estrategias como las necesidades formativas de un grupo amplio que será uno de los objetivos planteados en esta investigación.

2. En el supuesto de que nos decidamos por el enfoque polivalente, que considera la necesidad como problema, hablamos de “problema, interés, demanda, motivación, etc. Ello supone atender a la perspectiva participativa mediante la cual las personas formulan abiertamente sus necesidades con el fin de que, colectivamente, pueda decidirse su pertinencia en un contexto más o menos amplio”. Por esta razón y habida cuenta de la cantidad de términos que pueden confluír, vamos a detenernos en ellos, para especificar mejor el concepto (Navío, 2007):

- Motivación: entendida como (Robbins, 1987) “el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la posibilidad de satisfacer alguna necesidad individual”.

- Interés: directamente relacionada con la anterior, y al igual que él proclive a la confusión. “Los intereses pueden confundirse con necesidades. Se asocia directamente a los deseos”.

- Problema: a menudo unido al concepto de necesidad, el problema “en muchos casos son situaciones asociadas que pueden, debidamente tratadas, transformarse en necesidad”.

- Demanda: relacionada con las necesidades de diferentes colectivos e individuos. Teniendo como referencia estas acepciones, el proceso de análisis y evaluación de necesidades, incluirá todos estos aspectos (Navío, 2007):

“El análisis y/o detección de necesidades es un proceso sistemático de re-

cogida de información en el que todo está previsto, incluso la posibilidad de atender a lo imprevisto. Frente a esta información, debidamente sintetizada y contrastada, emitimos un juicio de valor, es decir, decidimos qué necesidades existen en un determinado contexto o para una determinada persona o colectivo. Una vez que estas necesidades están identificadas, las priorizamos con el fin de tomar decisiones: elaborar un plan o un programa de formación o incluso una acción concreta de formación. Paralelamente, las decisiones a tomar pueden ser no formativas: reorganizar el proceso de trabajo, reestructurar un sector productivo, asignar nuevas responsabilidades, adquirir una nueva herramienta de trabajo, etc”.

Desde estas consideraciones, el proceso de análisis y detección de necesidades sería un proceso de evaluación del que podríamos precisar lo siguiente (Tejada, 1997):

- Objeto: evaluación de necesidades en función del contexto y el colectivo.
- Finalidad: tiene un cariz diagnóstico, “como punto de partida para la propuesta de acciones formativas y no formativas”.
- Momento: siempre que sea posible, en el inicio de los programas.
- Instrumentos: seleccionados en función de las personas y situaciones.
- Modelo: entendido como referente que orienta el proceso.
- Agentes: los protagonistas del proceso, que nos proporcionan información sobre el mismo.
- Referente: aquellos criterios que orientan nuestras pesquisas.

Para completar el concepto, recogemos el decálogo propuesto por el profesor Navío (2007):

- “Las necesidades de formación conciben un determinado concepto de formación” (enfoques polivalente y relacional).
- “En otras ocasiones, la carencia está ligada a aspectos como la motivación”.
- “Otra forma de detectar las necesidades es cuando son percibidas como problemas ligados a un mal desempeño”.
- “Las innovaciones pueden suscitar en sí mismas, necesidades de formación”.
- “Las necesidades de formación pueden ir ligadas a otros elementos que la confieren eficacia, como las habilidades, conocimientos o aptitudes.”.
- “Las necesidades de formación afectan a toda la organización, sin menospreciar

el hecho de que suelen ser una tarea de los directivos de los establecimientos”.

- *“Necesitan una puesta en práctica de forma sistémica”.*
- *“Necesitan, así mismo, que sea un proceso continuo”.*
- Por último, *“pueden tener dos vertientes: reactiva, a posteriori, una vez manifestada la situación y proactiva, como un elemento de mejora”.*

Tipologías de necesidades

Hablaremos de las siguientes:

- Necesidades formativas y no formativas: ambas son complementarias: A menudo la realidad nos demuestra que en ocasiones los cambios organizativos repercuten de forma positiva en las necesidades formativas y ofrecen una solución con la que no contábamos.

- Necesidades individuales y sociales (Tejada, 1990 y Ferrández, 1995): como su propio nombre indica, las necesidades individuales hacen referencia a personas concretas en un contexto concreto y las sociales recogen las demandas de un colectivo en un contexto social.

Sin embargo, la práctica nos dice que existe una relación concomitante entre ellas, de tal manera que cuando hablamos del mismo contexto de referencia, la satisfacción de determinadas necesidades individuales, nos conduce a la satisfacción parcial de las colectivas o en ocasiones se convierte en el punto de partida para la satisfacción de las mismas.

- Necesidades normativas, expresadas, percibidas y comparativas: tomando como referencia la clasificación del profesor Gairín (1995), hablaremos de ellas como sigue:

- *Normativas*: son las necesidades establecidas por los expertos y recogidas como normas.
- *Expresadas*: aquellas que están ligadas a las demandas de los protagonistas.
- *Percibidas*: tienen un carácter subjetivo, ya que hacen referencia a determinadas carencias.
- *Comparativas*: es el resultado final de la comparación entre situaciones.

- Necesidades reales, sentidas y potenciales (Ferrández, 1993):
 - *Reales*: son las descritas por los individuos o la sociedad.
 - *Sentidas*: participan de la situación anterior, pero no siempre llegan a ser manifestadas.
 - *Potenciales*: tienen un carácter más latente. Acompañan el proceso, aunque no siempre llegan a describirse.

En función de la teoría concreta, haremos uso de una u otra tipología.

Modelos de análisis y evaluación

Hablaremos de dos tipos de modelos: generales y adaptados a contextos, para identificar en la segunda categorización, nuestro propio modelo.

Entendemos el modelo como “*esquemas que representan e interpretan la realidad organizando la estructura teórica en relación con la práctica. Su finalidad es la de actuar como mediadores entre la teoría y la práctica*” (Navío, 2007).

Dentro de la primera tipología, hablaremos de tres:

- *Modelo de discrepancia*

Descrito por Witkin (1977) y referenciado por Gairín (1996) en tres aspectos:

1. “Definir lo que debemos ser”: tarea encomendada a los expertos.
2. “Determinar lo que es”: supone un análisis de la realidad de acuerdo a unos indicadores preestablecidos.
3. “Determinar la distancia entre las dos anteriores”: este análisis nos permitiría detectar las necesidades.

Como ya indicamos anteriormente, este modelo está cercano al enfoque relacional

- *Modelo de mercado*

En él se distinguen también tres fases:

1. “El análisis de la demanda, mediante un estudio de mercado”.
2. Establecer el posicionamiento frente a la demanda.
3. Generar una oferta en función de la demanda detectada.

Este segundo modelo estaría más cercano al enfoque polivalente.

Por último, el tercer modelo es:

- Modelo de toma de decisiones

En su puesta en práctica, se distinguen así mismo, otras tres fases:

1. “Definición del problema a partir de escenarios o situaciones”.
2. “Valoración del problema en función de sus orígenes y consecuencias”.
3. “Establecer las necesidades priorizando las formativas y no formativas”.

Modelos adaptados a contextos

Retomando lo establecido al comienzo de este epígrafe en relación con la importancia del contexto, podemos afirmar que la característica distintiva es que el contexto concreto es el que sirve de guía de todo el proceso.

Desde esta perspectiva, podemos definir los denominados modelos específicos como: *“aquella representación esquemática que guía el proceso en un contexto organizativo concreto (empresa, fundación, administración, área o departamento, etc.) o para una investigación en un ámbito concreto (empresa, sector, grupo, etc.). Es producto de una determinada manera de comprender el fenómeno de las necesidades, su análisis, detección y evaluación, partiendo de las consideraciones genéricas de modelos de detección, análisis y evaluación”* (Navío, 2007).

Al hablar de la tipología de los mismos, distinguimos dos:

- 1.- Modelo de Detección de Necesidades (Navío, 1998)

Utilizado en una investigación de los programas Force y Leonardo de la Unión Europea y descrito por el profesor Antonio Navío, del grupo Cifo.

Las características más significativas son :

Establecer dos tipos de necesidades: individuales y sociales

Realizar una segunda clasificación, en torno a tres criterios:

- En función de la resonancia en las personas: necesidades reales, sentidas y potenciales
- En función de las demanda social: de fuerte demanda y de débil demanda
- En función de su nivel de prioridad: primarias y secundarias

La combinación de las tipologías anteriores, nos permite establecer una matriz de doble entrada , como el gráfico que se recoge a continuación.

	Primarias	Secundarias
De Fuerte demanda		
De Débil demanda		

Una vez establecidas y priorizadas, las necesidades podemos hacer una última clasificación: formativas y no formativas.

En relación con los instrumentos de recogida de datos, se hace necesario el uso de una gran variedad , así como fuentes de diversa procedencia.

En nuestra investigación, tomaremos como referencia este modelo. Por esta razón nos detendremos de forma más pormenorizada en él.

2.- Modelo específico de detección de necesidades (Gairín y otros, 1999).

Utilizado en una investigación de la UGT para la Fundación para la Formación Continua (Forcem). Los puntos más significativos de este modelo son :

- El eje central del modelo es el trabajador

- Está sometido a una serie de exigencias técnicas (qué hace y qué debe hacer), en función de la oferta y la demanda.
- Así mismo se siente influenciado por las exigencias políticas, en las cuales influirán la política de la empresa y los requerimientos del puesto de trabajo.
- Los resultados del análisis nos aportarán los déficits de cada variable
- Se requiere una amplia tipología de instrumentos para que estén representadas todas las variables del estudio.

Al referirnos al término necesidad hicimos hincapié en su carácter de discrepancia entre “lo que es” y “lo que debe ser”, pero también queremos tener en cuenta el enfoque polivalente en tanto que demanda, motiva o interesa a las personas en relación con el contexto.

Por lo que respecta a las tipologías de necesidades, creemos que se deben contemplar de forma conjunta las formativas y no formativas puesto que estas últimas a menudo complementan a las primeras; las de carácter individual y social porque ambas confluyen en el contexto de trabajo; y las normativas, percibidas, reales y comparativas porque ayudan a explicar las situaciones a las que nos enfrentamos.

En cuanto a los modelos , **nuestra opción son los modelos adaptados a contextos**, y de forma más específica, el descrito por el profesor Navío (1998).

De acuerdo a los datos que configuran el contexto descrito, Ávila y su provincia, queremos establecer un primer listado, tomando como referencia los criterios establecidos por el profesor Navío y los conceptos de demanda y expectativas (Colom y Sarramona, 1994), referidos al entorno político, económico, laboral y social.

En otro apartado más amplio de esta investigación, realizamos un análisis pormenorizado del contexto objeto de estudio. De él recogemos los indicadores más específicos que listamos a continuación:

1.- A la hora de hablar de los *datos identificativos del contexto*, hemos podido comprobar que tanto la ciudad, como la provincia tienen un enorme peso his-

tórico que repercute de forma directa en la organización social, cultural, política y económica. Es seguramente, uno de los factores más influyentes en la concepción de Ávila como Ciudad Patrimonio de la Humanidad, y como destino turístico privilegiado de interior. Su pertenencia a una comunidad como Castilla-León que concentra el 58% (Fundación Patrimonio Cultural de Castilla y León) del patrimonio artístico del país, junto con el renombre universal de sus grandes místicos, Santa Teresa de Jesús y San Juan de la Cruz le están orientando actualmente a ser capital internacional de la mística, destacando al respecto la creación y puesta en práctica en los últimos años del Centro Internacional de la Mística que alberga grandes estudiosos y visitantes de todo el mundo.

2.- Por lo que respecta a la *orografía y ecosistemas diferentes*, han supuesto el punto de partida para el turismo de interior y naturaleza. Las cumbres de Gredos y los Valles del Alberche y del Tietar han dado lugar al florecimiento de gran cantidad de alojamientos rurales elegidos cada año por visitantes de diversos lugares y que han convertido a Ávila en la provincia de Castilla y León que más ha potenciado este tipo de alojamientos con más de 170 casas ofertadas en diversos regímenes

3.- *La organización provincial* en cuanto a su orografía da como resultado tres zonas diferenciadas: la norte, caracterizada por sus grandes llanuras y destinada sobre todo al cultivo del cereal, la parte central de la provincia en torno a la Sierra de Gredos y la zona más templada de los valles. En cada una de ellas se configura un perfil socioeconómico y en la recogida de información hemos querido que estén representadas las tres.

4.- En lo tocante a las *características hidrográficas*, la provincia está en general mejor abastecida que la capital, siendo en épocas de sequía uno de los problemas más significativos: la cantidad y calidad del agua.

Señalar dos hechos importantes en torno a este tema: los polígonos industriales de la ciudad se han construido en torno a los grandes ríos para facilitar el abastecimiento y la Escuela Politécnica de la Universidad de Salamanca, donde se cursa desde hace varios años la especialidad de Obras Públicas, pudiendo sus alumnos realizar las prácticas en estos entornos de aprendizaje y participando en su oferta de empleo.

En relación con la distribución provincial, las aguas del Alberche y del Tietar son un importante atractivo para el turismo, atrayendo un gran número de visitantes no sólo de forma estacional, sino a lo largo del año como segunda residencia.

5.- Centrándonos ya en el contexto más específico de *la capital y en su morfología urbana*, destacar las nuevas mejoras en la urbanización, la peatonalización del centro, favoreciendo las rutas turísticas y en los últimos años la accesibilidad de su monumento más significativo, la muralla, lo que le ha valido el premio Ciudad Europea de la Accesibilidad.

6.- En el *contexto socioeconómico*, las expectativas no son buenas al igual que en el resto del país. Sin embargo, es de destacar el papel dinamizador de los polígonos industriales. Su situación estratégica junto a las carreteras que comunican Ávila con Madrid y Valladolid favorece la instalación de pequeños negocios y la dotación de servicios para los trabajadores. Prueba de ello es la apertura hace unos meses de un servicio de guardería pública en el polígono de Vicolozano.

Las redes de comunicación reducen el tiempo de desplazamiento desde la ciudad (entre 13 y 20 minutos) y los costes laborales, situándose en la media de Castilla y León como puede observarse en la tabla adjunta.

	Castilla y León	Madrid	España (media)
Coste Laboral Bruto /año	27.112,00€	34.163,11€	29.610,14€
Coste Laboral/Hora Efectiva	17,34€	21,18€	18.94€

Fuente: Encuesta Anual de Costes Laborales 2008.

Las distancias cortas tanto a nivel profesional como de ocio y tiempo libre supone un importante ahorro de tiempo y es un elemento favorecedor de la conciliación de la vida profesional y familiar, así como un indicador de calidad de vida.

7.- Directamente relacionado con el *papel de las comunicaciones* en la vida económica hay que destacar el acuerdo firmado con la Comunidad de Madrid en mayo de 2007 para disfrutar del Abono de Transporte de dicha comunidad para aquellos usuarios habituales del tren y el autobús entre Ávila y Madrid.

Este es también, uno de los alicientes, junto con la calidad de vida para convertirse en ciudad-dormitorio.

8.- Abundando un poco más en los *tres sectores socioeconómicos: primario, secundario y terciario*, el sector primario es el que mejor recoge las señas de identidad de la provincia, especialmente en el sector agrícola y ganadero, encontrándose en los primeros lugares de la Comunidad en cuanto a explotaciones. El hecho de ser la provincia con mayor número de explotaciones en relación con la superficie total da idea del tipo de empresa : de titularidad individual pequeñas empresas que trabajan pequeñas extensiones de terreno.

Estas características han hecho surgir dentro de la oferta de formación la Escuela de Capacitación Agraria.

Las empresas existentes han surgido en los polígonos industriales, especialmente en el de Vicolozano de reciente creación , aunque en los últimos 18 meses varias han tenido que cerrar por la crisis económica.

9.- Dentro de las iniciativas llevadas a cabo por la administración, además del servicio de Ventanilla única empresarial, alojado físicamente en la Cámara de Comercio de la ciudad, está el proyecto municipal “Vivero de Empresas”, dependiente del Área de promoción empresarial e industrial del ayuntamiento.

Tiene su sede en la plaza de abastos y entre sus servicios ofrece asesoramiento y tramitación, así como seguimiento e impulso al comercio de la ciudad. Está destinado a empresas de nueva o reciente creación considerando como antigüedad máxima del negocio 18 meses.

Los emprendedores y empresarios que accedan al Vivero de empresas, podrán permanecer en sus instalaciones por un periodo de un año, pudiendo prorrogarse por otros dos años más en función de las necesidades de estancia de cada una de las empresas. Dispone de 18 oficinas con todos los servicios (www.avila.es)

10.- El volumen mayor de desarrollo se halla en *el sector servicios*, desarrollándose a nivel de pequeño comercio y comercio de cercanía. El proyec-



to Centro Comercial Abierto promovido por el Ayuntamiento y la Cámara de Comercio ha permitido rescatar la parte histórica para este fin.

11.- En relación con *la pirámide de población*, los datos actuales recogen la tendencia en los últimos años hacia un envejecimiento de la misma. Comparando la situación de la provincia y la capital se observan datos similares, resaltando que en la provincia el porcentaje de población > 65 años (25,69%) es superior al de la capital (16,01%).

Un factor positivo a destacar es la gran cantidad de asociaciones de pensionistas y amas de casa que en muchos pequeños pueblos y comarcas contribuyen a dinamizar la situación de estos colectivos.

Abundando más en el tema y en relación con la oferta de formación profesional y ocupacional, podemos observar como en las últimas décadas se han realizado grandes esfuerzos en formación de “ayuda a domicilio” para aquellas personas que trabajan sobre todo en el medio rural y en el tema concreto de la formación profesional, la rama sanitaria y de servicios a la comunidad está entre las familias más demandadas siendo necesario duplicar los turnos y realizar selección para el ingreso.

12.- Mención especial dentro de los índices merecen los índices de envejecimiento (IE: 2,3), que relaciona la población de más de 65 años y la de menos de 15, el de sobre envejecimiento (ISE: 1,41) que relaciona la población de > de 75 años en relación con la de más de 65, aumentando actualmente junto con el de dependencia.

En otro momento hablaremos de otros colectivos de dependencia, pero queremos hacer mención aquí al de dependencia juvenil (IDJ: 2,05) que relaciona la población menor de 15 años con la de 15 a 65 años.

Estos tres índices por si solos nos permiten dibujar un perfil poblacional muy acertado: provincia con población envejecida, incrementándose el colectivo de > de 75 años y con pocas posibilidades de regeneración, dado el índice de dependencia juvenil.

Si a esto añadimos el mapa socioeconómico antes descrito, podemos centrarnos en las necesidades formativas de forma más precisa.

13.- Uno de los factores que ha contribuido a *ese aumento y concentración de la población son los movimientos migratorios*. Desde el ayuntamiento se ha creado la oficina municipal de atención al extranjero que da salida a las gestiones y demandas de estos colectivos.

Así mismo en los últimos años han surgido casi una docena de asociaciones de diversas etnias que se han integrado con entidad propia en todos los actos culturales de la ciudad como carnavales, navidad o fiestas patronales. Especialmente activas son la de dominicanos, rumanos y marroquíes.

14.- Si nos referimos a los datos sobre el nivel de instrucción vemos que hay un porcentaje mayor de mujeres con estudios superiores (10,99% frente a los hombres, 9,15%). Tal vez consecuencia de que entre la oferta educativa universitaria está la Escuela de Educación y Turismo y la de Enfermería, que ofrecen estudios de magisterio y enfermería, ligados tradicionalmente al perfil femenino.

Importante también señalar que aproximadamente una cuarta parte de la población tiene estudios de segundo grado y el porcentaje de “analfabetos” y “sin estudios” no llega al 5% , concentrándose seguramente en las personas de más edad que vivieron la Guerra Civil y no pudieron completar su formación básica.

15.- Todos los datos antes comentados nos llevan a ver la evolución de otro indicador, la *tasa de dependencia económica*, que nos permite saber el peso que debe soportar la población que trabaja respecto a la que no lo hace. En el contexto de la provincia de Ávila la situación es muy similar a la que podemos dibujar a nivel nacional con el agravante del aumento del envejecimiento y sobre-envejecimiento de la población.

16.- Directamente relacionado con el perfil de la población se encuentra *la distribución de los diferentes servicios*. Por lo que respecta a los de la salud, la ciudad se distribuye en cuatro zonas de salud que cumplimentan la oferta de los dos hospitales públicos y uno privado. Si recordamos la distribución de la población en once barrios, la realidad actual es que existe una

descompensación entre la concentración de la población en la zona sur y la oferta de asistencia. De hecho el hospital principal se halla enclavado en una de las zonas con menor densidad de población por la presencia de las zonas residenciales y viviendas unifamiliares.

Si nos referimos a la provincia, la organización en 18 zonas básicas de salud es la que aglutina los servicios. Sin embargo la zona de Gredos y los Valles del Alberche y el Tietar son las que concentran mayor población (Arenas de San Pedro, Candeleda, La Adrada, Piedrahita, y Barco de Ávila) y las que tienen a mayor distancia el hospital de la ciudad. A esto se suma que para su acceso hay que atravesar la cadena montañosa de Gredos y este factor unido a la dura climatología hace que durante los meses de invierno sea difícil acceder en el tiempo estimado necesario.

La construcción de un hospital en el Tietar es una de las reivindicaciones largo tiempo esperadas y reclamadas por los habitantes de esta zona a los políticos de turno y hasta ahora no ha tenido un final feliz. Todo lo más que se ha conseguido ha sido el concierto con los hospitales de Madrid (Fundación de Alcorcón y Móstoles) para algunos servicios ya que la distancia a ellos es mucho menor que a la capital y la orografía permite su rápido y fácil acceso por carretera.

17.- Especial significación tienen junto a los servicios sanitarios, los *servicios de sociales*, teniendo siempre como referencia el perfil mayoritario de la población: mayores y dependientes.

La organización de los servicios sociales sigue una pauta parecida a los de salud, habiéndose determinado once zonas de influencia en torno a las que se agrupan los denominados CEAS, que dan cobertura a las demandas de la población. En el contexto de la ciudad se da un paralelismo entre los centros de salud y los centros sociales, existiendo el mismo número de ambas categorías y además en el mismo entorno.

18.- En cuanto a la temática de los servicios, predomina la acción social comunitaria, ayuda a domicilio, formación e inserción sociolaboral, asesoramiento a las familias, atención a la dependencia y a la inmigración.

19.- Llegamos por último a otro de los servicios básicos, *la educación*. La organización a nivel provincial es de cuatro sectores que viene a coincidir más o menos con la distribución de la población y las zonas climáticas. En torno a ellas se gestionan las necesidades educativas de las etapas de enseñanza obligatoria y postobligatoria.

20.- En las *etapas de infantil y primaria*, predomina la oferta de centros públicos, tanto en la provincia (47 públicos frente a 4 privados), como en la capital (12 públicos frente a 2 privados). Es de destacar la escasa oferta de escuelas infantiles a ambos niveles, concentrándose la oferta a nivel provincial en la modalidad de “guardería municipal”. Este hecho dificulta el acceso al empleo de muchas mujeres con hijos pequeños.

Destacar también la existencia de ludotecas, y centros de educación especial, teniendo en cuenta que ha sido una provincia con una elevada prevalencia en este sentido.

21.- En las *etapas de secundaria y bachillerato*, la oferta de IES es más abundante, aunque para dar respuesta a la demanda de la población se utiliza la modalidad de centro comarcal con los servicios de ruta escolar y comedor (poner fuente de la dirección provincial) En la provincia existen 13 IES y como en los otros tramos de enseñanza, la mayoría son de oferta pública, existiendo un solo centro privado. Igual tendencia se observa en el contexto de la capital (5 centros públicos frente a 4 privados).

22.- Mención especial recibe la existencia de una Escuela de Capacitación Agraria, dado el perfil socioeconómico de la provincia.

23.- En el ámbito de la *enseñanza postobligatoria* destacar el importante incremento de los Ciclos formativos en casi todas las familias profesionales tanto a nivel provincial como de la capital y la apertura hace dos años del Centro Integrado de Formación Profesional (CIFP) en la zona sur de la ciudad.

24.- Sobre las *tipologías de las familias de ciclos formativos*, señalar el ámbito de varias de ellas y su relación directa con las perspectivas de empleo. Queremos destacar de forma especial las siguientes: Administración y Gestión (La Adrada, Arenas de S. Pedro, Arévalo, Barco y Ávila), Informática (Ávila),

Electrónica (Arenas de San Pedro, La Serrada y Ávila), Hostelería y Turismo (Ávila), Edificación y Obra Civil (Ávila), Sanidad (Ávila), Servicios Socioculturales y a la Comunidad (Ávila, Centro Integrado de Formación), Imagen Personal (Ávila, Centro Integrado de Formación Profesional)

Destacar que todas ellas están en consonancia con los yacimientos de empleo y recogen en mayor o menor medida el perfil socioeconómico de la provincia. Los estudiantes tienen posibilidad de realizar sus prácticas en un entorno cercano y estas son el mejor camino para la inserción laboral.

25.- En la enseñanza superior, la oferta de la provincia se centra en tres universidades:

- Universidad de Salamanca , que a través de la Escuela de Educación y Turismo oferta la titulación de magisterio (con los nuevos Grados) y turismo y la Escuela Politécnica, (con los grados de Obras Públicas y Topografía, adaptadas al Espacio Europeo de Educación Superior).
- La UNED, que oferta todas las titulaciones que a nivel nacional y además tiene una enorme trayectoria como sede de los cursos de verano.
- La Universidad Católica (UCAV) : es la de más reciente creación , de carácter privado y vinculada a la Asociación de Universidades Católicas. Ha elaborado una oferta competitiva y diferenciadora para captar nuevos estudiantes en el ámbito de las ciencias sociales, jurídicas y medioambientales, además de los títulos propios. Uno de sus mayores atractivos son las dobles titulaciones. Esto ha permitido que a pesar de su coste, atraiga a un número importante de estudiantes, que de otra forma tendrían que trasladarse a las poblaciones cercanas, principalmente Madrid, Salamanca y Valladolid para realizar sus estudios.

Como conclusión final de la enseñanza superior podemos decir que según comentamos en los datos sobre el nivel de instrucción no es un porcentaje muy elevado el que posee un título universitario, pero la oferta de la ciudad tampoco ha sido muy amplia y diferenciada . Mención especial merecen los recientes acuerdos entre la UCAV y algunas empresas de la ciudad para realizar sus prácticas o seguir cursos de especialización.

La descripción del escenario donde se materializa la formación de formadores, siguiendo el **modelo adaptado a contextos** del profesor Navío (1998) 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 tiene 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 ser ven reflejados en estos informes de los centros.

A partir de estos aspectos, vamos a cumplimentar la siguiente tabla atendiendo a los mencionados criterios de nivel de prioridad y demanda social.

TABLA 2

LISTADO DE NECESIDADES SEGÚN NIVEL DE PRIORIDAD Y DEMANDA SOCIAL

	Criterio: Nivel de Prioridad	Criterio: Nivel de Prioridad
Criterio: Demanda Social	NECESIDADES PRIORITARIAS	NECESIDADES SECUNDARIAS
NECESIDADES DE FUERTE DEMANDA	<p>Favorecer las iniciativas de turismo rural y el comercio de cercanía como yacimientos de empleo.</p> <p>Revitalizar el tejido industrial tanto en los polígonos industriales de la ciudad como de las comarcas de referencia creando sinergias con las empresas de las poblaciones cercanas (Madrid, Valladolid, Salamanca, Segovia y Toledo)</p> <p>Revisar las redes de servicios sociales y sanitarios que permitan optimizar los recursos existentes y la mejor atención a los ciudadanos.</p> <p>Favorecer los servicios de ayuda a domicilio y el transporte de demanda para personas que desean seguir residiendo en sus localidades de origen.</p> <p>Revisar los planes de implementación de los estudios (familias) de formación profesional y las acciones formativas de formación para el empleo para que sean una respuesta eficaz y generadora de empleo en el contexto en el que se realizan.</p> <p>Desarrollar políticas de asentamiento de la población tanto en las zonas rurales como en las poblaciones de referencia de las principales comarcas</p> <p>Mejora de las comunicaciones en las zonas más alejadas de la capital y con peor climatología.</p> <p>Fomento de proyectos agropecuarios modernos y en régimen de cooperativa que permitan fijar la población en las zonas rurales.</p>	<p>Mejorar la oferta de escuelas infantiles de carácter público tanto en la ciudad como en la provincia, como un medio para favorecer la incorporación de madres con niños pequeños al mercado laboral.</p> <p>Revisar la oferta de centros de secundaria, bachillerato y ciclos en la distribución zonal administrativa de la ciudad y de la provincia.</p> <p>Potenciar el autoempleo en las comarcas del Tietar y del Alberche ante las demandas de la población estacional y de segunda residencia</p> <p>Realizar un plan turístico que potencie el arte, la gastronomía y el turismo activo encaminado a atraer más turistas a la ciudad y favorecer las pernoctaciones.</p> <p>Mejorar los transportes y la frecuencia de las comunicaciones mediante autobús y tren con los principales centros urbanos que permita ir consolidando a Ávila como ciudad-dormitorio de Madrid</p> <p>Aumentar la oferta pública universitaria que evite la fuga de jóvenes que desean cursar estudios superiores a ciudades como Madrid, Salamanca o Valladolid</p>

NECESIDADES DE DÉBIL DEMANDA	Potenciar los estudios relacionados con la mística y el turismo religioso Favorecer la creación de centros de formación en gastronomía tradicional y generación de nuevas ideas a partir de los productos típicos de la provincia	Crear proyectos conjuntos de la red de Ciudades Patrimonio de la Humanidad como elemento motivador de turismo. Potenciar el papel de la ciudad y en especial del Centro de Congresos Lienzo Norte como sede de negocios y congresos. Favorecer las asociaciones de inmigrantes de diversa procedencia y generar a través de ellas la integración socio-cultural y la capacitación de sus miembros.
------------------------------	--	--

Una vez listadas y priorizadas las necesidades, habría que poner en práctica planes y propuestas de mejora a corto, medio y largo plazo, establecer indicadores de las mismas y realizar un seguimiento constante para evaluar el nivel de impacto y en función del mismo realizar los ajustes pertinentes.

Hasta aquí nos hemos referido a los datos del contexto para el análisis de necesidades. Vamos ahora a recoger la información de los centros. En el epígrafe siguiente describiremos los instrumentos y fuentes de recogida de información para finalmente comentar los resultados obtenidos de este proceso.

IV.- INSTRUMENTOS Y FUENTES DE RECOGIDA DE INFORMACION

Nos situamos en un mayor nivel de concreción, el centro educativo, para detectar aquellos indicadores ligados al mismo.

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

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

La información contenida en los cuestionarios está orientada a los objetivos del estudio y organizada en cuatro grandes grupos:

- *Datos generales*: donde se incluyen las variable personales, formativas y socio-laborales
- *Datos del programa* :se incluyen las variables relacionadas con el programa, planificación, docencia, coordinación-gestión, expresadas en términos de presencia-necesidad para poder recoger información en torno a las necesidades
- *Actitudes y Teorías Implícitas*: como un mecanismo de interpretación que afecta a la práctica docente. Por esta misma razón no está presente en los cuestionario de alumnos
- *Capacidades*: implicadas en la práctica y expresadas también en términos de presencia- necesidad.

Por último, hemos querido incluir un pequeño apartado de incidencias a des-

tacar 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.

En el anexo incluimos un modelo de informe que dará una idea más ajustada de los datos obtenidos.

Si bien este listado no agota todas las posibilidades, si puede ser un buen reflejo de la realidad estudiada.

V.- RESULTADOS

Para poder apreciar de forma más clara las posibles diferencias existentes, hemos agrupado los resultados en función de los centros y las variables elegidas para el estudio. En la tabla adjunta se relacionan:

TABLA 3

RELACIÓN DE DATOS RECOGIDOS DE CADA CENTRO

RELACIÓN DE CENTROS	DATOS RECOGIDOS DE CADA CENTRO
ARENAS, AREVALO,CFE, DIOCESANO, ISABEL CASTILLA, JUAN XXIII, SANTAYANA, VASCO DE ZARZA, INEM PROVINCIAL, PROCESS CONTROL, CN ESPINAR, AYUNTAMIENTO, MADRIGAL	<ul style="list-style-type: none">.- Datos del contexto.- Datos de la estructura organizativa.- Datos del espacio de trabajo (aulas y otros espacios).- Datos relativos a las variables personales.- Datos relativos a las variables formativas.- Datos relativos a las variables socio-laborales-contextuales.- Datos relativos a las variables relacionadas con el programa

Dada la extensión de los mismos, no vamos a recoger en este documento todos los informes, pero remitimos al lector a consultarla si suscita su interés.

A la luz de estos datos, hemos identificado el **siguiente listado de necesidades que recogen los aspectos analizados: el contexto, la estructura organizativa del centro, el perfil de los formadores y el nivel de ajuste de la oferta formativa** . Procederemos con la definición de las mismas para posteriormente priorizarlas por centros.

1.- Crecimiento/Evolución del entorno

Los indicadores generales referidos al entorno como la situación geográfica, las redes de comunicación, las fuentes de riqueza y las perspectivas de crecimiento creemos son un indicador muy fiable para futuras mejoras y líneas de actuación.

2.- Variaciones en la pirámide de población y en los servicios

La población no solo es la materia prima de los centros, sino que cualquier variación en la misma, conlleva cambios significativos en el entorno. De los centros analizados, aquellos que se sitúan en el contexto rural, son los que tienen una situación más vulnerable, con la excepción de los incardinados en las zonas de expansión.

Por esta misma razón hemos creído conveniente incluir una variable relativa a los servicios del entorno o la implantación de polígonos industriales como generadores de crecimiento y riqueza.

3.- Estructura organizativa de los centros: existencia y visibilidad

En este apartado nos ha parecido significativo, no solo recoger los principales epígrafes de la estructura organizativa, especialmente aquellos mínimos requeridos por la legislación, sino también su nivel de accesibilidad/visibilidad para la comunidad educativa (si están recogidos en la web del centro y también en documentos de formato-texto). Así mismo nos ha parecido significativo su nivel de actualización, en el caso de documentos digitales.

4.- Nivel de impacto (representatividad) de la oferta formativa, tanto a nivel de la estructura organizativa como del contexto de referencia.

Nos ha parecido, así mismo, significativo considerar la representatividad de la oferta formativa a nivel organizativo, especialmente en aquellos centros que combinan las enseñanzas de secundaria obligatoria y postobligatoria con las de ciclos formativos, por ser colectivos tanto de profesores como de alumnos con necesidades específicas y diferenciadas. Por otro lado y siguiendo el mismo razonamiento, considerar el valor para el entorno de la oferta formativa tanto a nivel de empleo como de recogida de las expectativas de sus protagonistas.

5.- Grado de autonomía de la oferta formativa en la estructura organizativa del centro

Aunque a primera vista pueda parecer un matiz poco significativo, si nos ha parecido necesario incluirle, sobre todo porque ha sido una demanda varias veces expresada en aquellos centros que como recogimos en el apartado anterior combinan enseñanzas obligatorias, postobligatorias y ciclos formativos. Los centros consultados creen que esta situación les merma autonomía organizativa y no siempre están representadas sus necesidades.

6.- Dotación/organización de espacio y tiempos

Aquí estamos representando sobre todo la existencia y versatilidad de diversas zonas de trabajo que respondan a la estructura de teoría y prácticas o laboratorios que requieren algunas familias profesionales o perfiles de formadores.

La asignación de tiempos a tareas diferenciadas la recogemos de forma más amplia en el apartado del cuestionario.

7.- Dotación/organización de materiales y recursos

Hemos querido diferenciar estos dos aspectos, atendiendo sobre todo a materiales de laboratorio, de obra y construcción, de carácter mecánico, ó de placas solares, queriendo representar la naturaleza y accesibilidad de los mismos.

8.- Ratio (nº de alumnos) en relación con la oferta formativa y la familia profesional

Además de los mínimos y los máximos recogidos en la legislación, este aspecto nos parece significativo especialmente en algunas familias de ciclos formativos y de formación para el empleo que suponen una seria amenaza para su supervivencia.

9.- Titulación Máxima

En este apartado hemos considerado una escala que va desde la formación básica o examen de ingreso para acceder al ciclo o a la acción formativa concreta (en el caso de los alumnos) a la licenciatura en el caso de los docentes. Creemos que es importante considerar este dato, ya que en el caso de los alumnos nos puede dar algunas pistas de cómo ha sido su trayectoria académica y si la formación elegida ha venido impuesta por su “currículum escolar” o forma parte de otros intereses vocacionales.

En el caso de los docentes, nos permite dirimir aquellos que forman parte del colectivo de profesores de instituto, que comparten docencia en ciclos formativos por exigencias de horario, aquellos que provienen de las propias familias y han pasado por procesos de habilitación o por último, aquellos que vienen del mundo de la empresa y se han capacitado para impartir formación.

10.- Pertenencia a colectivos

Este indicador esperamos nos dé la referencia del nivel de asociacionismo tanto de formadores como de alumnos. Los resultados ya vistos nos permiten afirmar que el nivel es en general muy bajo.

11.- Formación técnico/profesional

La formación, además de ser un elemento esencial en la cualquier carrera profesional, en el caso de los docentes y de forma especial en el colectivo que trabaja en centros de la red pública en niveles de secundaria obligatoria, postobligatoria y ciclos formativos, es un requisito obligatorio y regulado por ley que lleva aparejadas mejoras en el salario.

Teniendo en cuenta lo recogido en la legislación, hemos establecido cuatro categorías: el número de horas de formación es menor que 100(1), el número de horas de formación está entre 100 y 600 (2), el número de horas de formación está entre 600 y 800 (3) y el número de horas de formación está entre 1000 y 1500 (4).

12.- Formación pedagógica

Junto a la formación técnico-profesional, la formación pedagógica, como ya comentamos en el capítulo teórico, configurar el perfil profesional.

Sin embargo, la recogida de datos no ha sido tan clarificadora como esperábamos, bien porque la pregunta no ofrecía la claridad suficiente, bien porque son datos que a menudo no se recuerdan con claridad al no ser de uso diario.

Al igual que en el apartado anterior, establecimos una categoría: el número de horas de formación es menor que 100.

13.- Experiencia en cargos directivos y de gestión

Aunque este indicador no es viable de forma generalizada para todos los colectivos por no reunir los requisitos establecidos, sí nos ha parecido significativo, ya que quienes ocupan o han ocupado cargos de este tipo, tienen una visión diferente de la realidad.

14.- Perfil profesional en el ámbito de la formación (niveles que imparte)

Este indicador está directamente relacionado con el de “titulación máxima”, en tanto en cuanto el centro en el que trabaje cuente entre su oferta formativa con los niveles de educación obligatoria, postobligatoria y ciclos. Así mismo correlaciona con el número de alumnos de la o las familias profesionales que hay en el centro y la tipología de las mismas, que hace necesario compaginar en algunos profesores todos los niveles para completar el horario.

Sin embargo en los centros de formación profesional para el empleo, este indicador no resulta discriminatorio, al tratarse en general de profesionales de la empresa con conocimientos excluyentes entre sí.

15.- Experiencia laboral

Nos ha parecido importante contemplar este indicador, ya que a nivel de alumnos, nos permite atisbar su perfil de ingreso y también las razones que le mueven a realizar estas acciones formativas.

Por lo que respecta al colectivo docente, en el caso de la formación profesional para el empleo forma parte de los prerrequisitos de su perfil y en el caso de los docentes de ciclos formativos que desarrollan en un centro privado o privado concertado, suele considerarse importante para el proceso de selección.

16.- Tipo de contrato (estabilidad laboral)

Al hablar del perfil del formador de formación ocupacional señalamos como una de sus características la precariedad en el empleo, especialmente en aquellos que desarrollan su labor en centros colaboradores o talleres de empleo, ya que como señala el profesor Tejada (2001) acaban considerándose profesionales que imparten formación de forma ocasional.

No así en el caso de los profesores de los centros de ciclos formativos, que en su mayoría tienden a conservar su puesto si las condiciones de alumnado y oferta educativa se mantienen.

17.- Combinación trabajo y estudio (perfil)

Este factor está claramente contemplado en la organización de las escuelas-taller y casas de oficios. En el caso de los centros de ciclos formativos estudiados es una realidad poco frecuente, pero puede darnos algunas pistas del colectivo, todavía minoritario que después de cursar estudios universitarios regresa a las aulas de los ciclos formativos para adquirir práctica y mejorar su perfil profesional.

Por último, procedimos a priorizar las necesidades detectadas en función del su nivel de impacto en la Organización/Institución, teniendo como referencia estos dos criterios:

- Establecer necesidades separadas para los centros de ciclos formativos

y los de formación profesional para el empleo, que permita recoger mejor la idiosincrasia de cada uno

- Señalar, en lugar de la carencia, el nivel óptimo encontrado. Creemos que partir de lo positivo es un elemento motivador y así lo marcaremos con una “X”, dejando los espacios en blanco para señalar aquellos aspectos más deficitarios, que constituirán las necesidades y en los que hay que trabajar.

Si bien este listado no agota todas las posibilidades, si puede ser un buen reflejo de la realidad estudiada.

TABLA 4

ANÁLISIS COMPARATIVO DE LOS CENTROS, LISTADO DE NECESIDADES SEGÚN NIVEL DE IMPACTO

ANÁLISIS COMPARATIVO DE LOS CENTROS. LISTADO DE NECESIDADES SEGÚN NIVEL DE IMPACTO

RELACIÓN DE NECESIDADES	ARENAS	ARÉVALO	CFN	DIOCESANO	ISABEL CASTILLA	JUAN XXIII	SANTAYANA	VASCO DE ZARZA	INEM PROVINCIAL	PROCESS CONTROL	CN ESPINAR	AYUNTAMIENTO	MADRIGAL
Necesidad 1	X	X	X				X		X			X	
Necesidad 2		X										X	
Necesidad 3		X									X		
Necesidad 4			X						X	X	X		
Necesidad 5			X			X			X	X	X		
Necesidad 6			X								X		
Necesidad 7			X								X		
Necesidad 8			X						X	X	X	X	X
Necesidad 9				X						X	X		
Necesidad 10							X			X	X		
Necesidad 11						X	X			X	X		
Necesidad 12		X								X	X		
Necesidad 13	X									X	X		
Necesidad 14		X	X							X	X		
Necesidad 15					X		X			X	X		
Necesidad 16				X								X	
Necesidad 17							X					X	X

VI.- CONCLUSIONES

Para finalizar algunas reflexiones en torno a los aspectos tratados:

1. Respecto al contexto objeto de estudio, su situación tanto en formación profesional para el empleo como en formación profesional del sistema educativo ha cambiado significativamente a partir de 1999, fecha en la que se produjo el traspaso de competencias a la comunidad autónoma. Estos cambios han permitido una mayor autonomía organizativa, que ha repercutido de forma clara en la proliferación de centros y la demanda de formación.

2. Destacar de forma especial el incremento de ambas modalidades de formación haciéndose muy visible en el contexto la de ciclos formativos en nuevas familias profesionales.

3. Estos nuevos estudios están dando salidas a algunas de las nuevas demandas del entorno como el cuidado de personas mayores y dependientes, alineado con los movimientos de población y el envejecimiento de la misma o el turismo de naturaleza e interior.

4. El hecho de poder realizar las prácticas en entornos cercanos hace que el binomio formación-empleo pueda tener más sinergias, ya que acerca empleadores y futuros demandantes de empleo, ofreciéndoles buenas oportunidades de conocerse y evaluar los perfiles.

5. Por lo que respecta a los responsables de la formación, tanto en las enseñanzas de ciclos como de formación profesional para el empleo, se ha aumentado en estos años el número de efectivos y se ha mejorado su capacitación tanto técnica como pedagógica.

6. La incidencia de la crisis económica de los últimos años ha afectado a todos los sectores de la población, y se ha cebado de forma especial con aquellos que tenían una baja cualificación, haciéndoles en muchos casos engrosar las listas del desempleo.

7. En el caso concreto de la provincia de Ávila esta ha sido más grave por el débil sector productivo y una de sus consecuencias es el descenso de la oferta de las administraciones de cursos de formación.

8. En cuanto a la matriz priorizada de las necesidades de los centros según el nivel de impacto, se observan diferencias significativas entre las dos tipologías: los centros de formación profesional para el empleo y los de formación profesional del sistema educativo.

9. Atendiendo a las propuestas de mejora, enunciaremos al menos las siguientes:

a. Crear un modelo estable de análisis de necesidades que permita en el futuro ajustar la oferta y la demanda con las propuestas del entorno.

b. Crear grupos mixtos de trabajo entre ambos colectivos profesionales: formadores del sistema educativo y del subsistema de empleo, que les ayude a reflexionar en su tarea y les permita implementar modelos susceptibles de dar buenos resultados en ambos campos, porque a fin de cuentas, trabajan en el mismo contexto y con objetivos comunes.

c. Promover y mejorar la formación on line, que permitirá a muchas personas, especialmente en el medio rural, potenciar su cualificación y acceder a nuevas oportunidades de trabajo.

d. Realizar de forma periódica nuevos estudios que permitan anticiparse a los cambios socio-económicos futuros y ofrecer propuestas con conocimiento ajustado de la realidad en la que trabajan.

10. En relación con los objetivos que nos propusimos al inicio de la investigación, creemos que han sido recogidos los tres, aunque con diferente intensidad. De ellos destacamos la obtención de una imagen actualizada de la situación de la formación profesional del sistema educativo y de la formación para el empleo que comunicaremos a las autoridades educativas y laborales para orientarlas en la toma de decisiones futuras en estos ámbitos.

11. Y para terminar reivindicar el valor de la formación como elemento de mejora y progreso y como elemento de dinamización social.

VII.- BIBLIOGRAFÍA

AAVV (1998). *La formación continua de los trabajadores. Manual del Formador*. Madrid: IFES.

Andrés, M. (2005). *Gestión de la formación en la empresa*. Madrid: Pirámide.

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.

Ander-Egg, E. (1991). *La educación de adultos como organización para el desarrollo social*. Buenos Aires: Ministerio para el Río de la Plata.

Amidon, E.J. and Hunter, E. (1966) *Improving teaching: Anaalysing verbal interaction in the classroom*. N.Y: Holt.

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 autoevaluación 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.

Cacace, N. (1994). *Nuevas profesiones y empleo en el cambio de siglo: conse-*

jos para los jóvenes que trabajarán en el tercer milenio. Bilbao: Deusto

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>

Castanyer Figueras, F. (1988). *La formación permanente en la empresa.* Barcelona: Marcombo.

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.

Cano Sánchez, J (1993). *La nueva formación profesional.* Madrid: Escuela Española.

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.

Cáritas Española (1999). *Como desarrollar la empleabilidad?.* Cuadernos de inserción laboral. Madrid: Cáritas.

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 pre-service 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

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.

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.

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.

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>.

Lázaro, L.M. yMartínez,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.

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*. Cur-

so 1990/91. Madrid: Subdirección General de Formación Profesional Reglada.

MEC. (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

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).GRUPOCI-FO-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.

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*. Tesina. Barcelona: UAB.

Ruiz Olabuénaga, J. (2009). *Metodología de la investigación cualitativa*. Bilbao: Universidad de Deusto.

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: Torrapunta 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-yfomento>

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-educaciondeportes>

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 Cifofes: 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*. Educar, 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).

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

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.

ANEXO

A continuación incluimos un modelo de informe con los apartados que contiene y que especificamos al comienzo del estudio.

TABLA 5
INFORME DEL CENTRO. DATOS IDENTIFICATIVOS DEL MISMO

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL CENTRO:

DENOMINACIÓN.....

ENTIDAD TITULAR Obispado (Privado Concertado)

SITUACIÓN ORGANIZATIVA DENTRO DE UNA INSTITUCIÓN SUPERIOR :

AÑO DE APERTURA.....

Nº DE ALUMNOS/AS.....

Nº DE PROFESORES:

NIVELES QUE IMPARTE.....

FECHA DE RECOGIDA DE DATOS

CONTACTO.....

E-mail:

INFORME DEL CENTRO

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL CONTEXTO:

En este apartado se incluyen los siguientes aspectos: datos geográficos, extensión y población, lugares de interés (históricos, naturales, etc.),oportunidades de ocio,

- SITUACIÓN ADMINISTRATIVA/DEPENDENCIA ORGÁNICA EN EL CONTEXTO DE LA INVESTIGACIÓN
- CONCLUSIONES SOBRE LA INCIDENCIA DEL ANÁLISIS DEL ENTORNO EN EL CENTRO.
- DATOS IDENTIFICATIVOS DEL CENTRO:

TABLA 6

INFORME DEL CENTRO. DATOS IDENTIFICATIVOS DEL CONTEXTO

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

TABLA 7

INFORME DEL CENTRO. ANÁLISIS DAFO

DEBILIDADES	FORTALEZAS
AMENAZAS	OPORTUNIDADES

TABLA 8
INFORME DEL CENTRO. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

Curso 20... / 20...

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DEL CENTRO

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				
9.- Hay psicólogo/pedagogo en el centro (orientador).				
10.- Los tutores realizan tareas de orientación.				
11.- Existe coordinación entre el orientador y los tutores.				
12.- Hay equipo médico-sanitario.				
13.- Hay alumnos con necesidades educativas especiales.				
14.- Hay consejo escolar.				
15.- Hay asociación de padres de alumnos (AMPA).				

TABLA 9
INFORME DEL CENTRO. INDICADORES DE CALIDAD

INDICADORES DE CALIDAD

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

FACTOR 1:
Explicación

TABLA 10
INFORME DEL CENTRO. DESCRIPCIÓN DE AULAS Y ESPACIOS DE TRABAJO
EL ESPACIO DE TRABAJO (LAS AULAS Y OTROS ESPACIOS)

EL AULA	SI	NO	OBSERVACIONES
ESPACIOS			
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.			
TIEMPOS			
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)			

MATERIALES			
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.			
ORGANIZACIÓN			
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			

DATOS RECOGIDOS MEDIANTE CUESTIONARIO:

CUESTIONARIO SOBRE EL PERFIL DEL FORMADOR DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y OCUPACIONAL (ALUMNOS)

TABLA 11
DATOS GENERALES. VARIABLES PERSONALES

	N		Media	Error típ. de la media	Desv. típ.	Mínimo	Máximo
	Válidos	Perdidos					
EDAD							
CON. SOCIOPROF PRO.							
CD							

TABLA 12
DATOS GENERALES. COLECTIVO DE PERTENENCIA

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				

TABLA 13
DATOS GENERALES. FAMILIA PROFESIONAL

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Perdidos				
Total				

TABLA 14
DATOS GENERALES. NIVEL DE ESTUDIOS

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Perdidos				
Total				

TABLA 15
DATOS GENERALES. GRUPO DE PERTENENCIA (ALUMNO, PROFESOR, DIRECTOR)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
ALUMNO				
PROFESOR				
Total				

TABLA 16
DATOS GENERALES. GÉNERO

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
ALUMNO				
PROFESOR				
Total				

TABLA 17

DATOS GENERALES. LUGAR DE RESIDENCIA

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
URBANO				
RURAL				
Total				

TABLA 19

VARIABLES FORMATIVAS. TITULACIÓN MÁXIMA

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

TABLA 20

VARIABLES FORMATIVAS. FORMACIÓN TÉCNICO-PROFESIONAL

	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 HORAS DE FORMACIÓN ENTRE 1000 Y 1500				
Total				

TABLA 21

VARIABLES FORMATIVAS. FORMACIÓN PEDAGÓGICA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	EL TOTAL DE HORAS ES <100				
Perdidos	NO CORRESPONDE				
Total					

TABLA 22

VARIABLES FORMATIVAS. COLECTIVOS A LOS QUE PERTENECEN

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO PERTENECE A NINGÚN COLECTIVO				
PERTENECE A ALGÚN COLECTIVO, SINDICATOS..."				
Total				

TABLA 23

VARIABLES SOCIO-LABORALES-CONTEXTUALES. TITULARIDAD DEL CENTRO

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	CONCERTADO			

TABLA 24

VARIABLES SOCIO-LABORALES-CONTEXTUALES. NIVEL IMPARTIDO

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

TABLA 25

VARIABLES SOCIO-LABORALES-CONTEXTUALES . CARGO OCUPADO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	COORDINADOR DEPARTAMENTO				
	SECRETARIO				
	PROFESOR TUTOR				
	Total				
Perdidos	NO CORRESPONDE				
Total					

TABLA 26

VARIABLES SOCIO-LABORALES-CONTEXTUALES. SITUACIÓN CONTRACTUAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	FIJO				
	OTROS, CONTRATO PARA EL CURSO OCUP.				
	Total				

TABLA 27

VARIABLES SOCIO-LABORALES-CONTEXTUALES. NIVEL DE INGRESOS

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	ENTRE 12000 Y 18000				
	ENTRE 18000 Y 24000				
	MÁS DE 24.000				
	Total				
Perdidos	NO CORRESPONDE				
Total					

TABLA 28

VARIABLES SOCIO-LABORALES-CONTEXTUALES. EXPERIENCIA LABORAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	SÍ				
	NO				
	Total				
Perdidos	NO CORRESPONDE				
Total					

TABLA 29

VARIABLES SOCIO-LABORALES-CONTEXTUALES. SITUACIÓN LABORAL

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Perdidos	NO CORRESPONDE			
Total				

TABLA 30

VARIABLES SOCIO-LABORALES-CONTEXTUALES. SIMULTANEIDAD DE TRABAJO Y ESTUDIO

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Perdidos				
Total				

TABLA 31

VARIABLES SOCIO-LABORALES-CONTEXTUALES. Nº DE HORAS DE FORMACIÓN /SEMANA

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	.			
Perdidos	NO CORRESPONDE			
Total				

TABLA 32

VARIABLES SOCIO-LABORALES-CONTEXTUALES RAZONES PROFESORES RESPECTO A LA FORMACION

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Perdidos	NO CORRESPONDE			
Total				

TABLA 33

VARIABLES SOCIO-LABORALES-CONTEXTUALES. RAZONES ALUMNOS RESPECTO A LA FORMACION

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Perdidos NO CORRESPONDE				
Total				

DATOS DEL PROGRAMA: En este apartado se incluyen tres tipos de variables

- D) VARIABLES GENERALES RELACIONADAS CON EL PROGRAMA
- E) VARIABLES RELACIONADAS CON EL DISEÑO y EL DESARROLLO DEL PROGRAMA
- F) VARIABLES RELACIONADAS CON LOS RESULTADOS DEL PROGRAMA

CAPACIDADES Y POR ÚLTIMO UN APARTADO DE CONCLUSIONES

Junto al cuestionario a alumnos, se han realizado cuestionarios a profesores y directivos. Algunos de los ítems son compartidos. Por esta razón, recogemos en sendas tablas los aspectos que incluyen cada uno.

TABLA 34

DATOS RECOGIDOS EN EL CUESTIONARIO A PROFESORES SOBRE EL PERFIL DEL FORMADOR DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y OCUPACIONAL.

DATOS GENERALES				
Variables Personales				
Variables Formativas	Planificación			
Variables Socio-laborales - Contextuales	Docencia	Actitudes - Motivación	Teorías Implícitas	Capacidades y Conclusiones de los datos recogidos
Variables relacionadas con el programa	Coordinación			
Variables relacionadas con el diseño y desarrollo del programa	Gestión			

TABLA 35

DATOS RECOGIDOS EN EL CUESTIONARIO A DIRECTIVOS SOBRE EL PERFIL DEL FORMADOR DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y OCUPACIONAL.

DATOS GENERALES				
Variables Personales				
Variables Formativas	Planificación			Recomendaciones
Variables Socio-laborales - Contextuales	Coordinación	Capacidades y Conclusiones de los datos recogidos	Incidencias a destacar en el momento de recogida de los datos	Orientaciones para el centro a la luz de los datos recogidos
Variables relacionadas con el programa	Gestión			
Variables relacionadas con el diseño y desarrollo del programa				