INFORME CONFEBASK

FORMACION PROFESIONAL EN EL PAIS VASCO

DOCUMENTO I: Valoración de los Centros de Formación Profesional

Dirigido por: Prof. Dr. Santiago García Echevarría

CONFEBASK

CONFEDERACION EMPRESARIAL VASCA
EUSKAL ENTREPRESARIEN KONFEDERAKUNTZA

Rej. 158

INFORME CONFEBASK

FORMACION PROFESIONAL EN EL PAIS VASCO

DOCUMENTO I: Valoración de los Centros de Formación Profesional

Dirigido por: Prof. Dr. Santiago García Echevarría

CONFEBASK

INDICE

Pág.

PRESENTACION 4

PARTE PRIMERA : BASES DEL ANALISIS DE LA FORMACION PROFESIONAL 6

I. OBJETIVOS DEL ANALISIS DE LOS CENTROS DE FORMACION PROFESIONAL 7

II. ESTRUCTURAS Y RESPUESTAS DE LOS CENTROS DE FORMACION PROFESIONAL DEL PAIS VASCO 10

PARTE SEGUNDA : VALORACION DE LAS ESTRUCTURAS Y CAPACIDADES DE LOS CENTROS DE FORMACION PROFESIONAL DEL PAIS VASCO 18

III. CARACTERISTICAS DE LOS CENTROS Y SUS INSTALACIONES . 19

IV. RECURSOS MATERIALES DISPONIBLES Y CAPACIDADES UTILIZADAS 22

Aulas y Edificios 23
Grado de ocupación 26
Medidas e Inversiones necesarias 27
Aptitud de las Instalaciones para la Formación Profesional 30
Capacidad de los Centros para la Formación Profesional de perfeccionamiento y como Centros de Transferencia Tecnológica 34
Zonas de influencia de los Centros de Formación Profesional 36
Es viable otro tipo de orientación del Centro de Formación Profesional mediante una nueva división de trabajo y colaboración intercentros? 39
Financiación de los Centros de Formación Profesional 46

CONFEBASK

II. ESTRUCTURAS Y RESPUESTAS DE LOS CENTROS DE FORMACION PROFESIONAL DEL PAIS VASCO

La encuesta se ha dirigido a todos los Centros de Formación Profesional del País Vasco y también a los profesores de los diferentes Centros de acuerdo con las propuestas realizadas en las conferencias mantenidas en Bilbao el 15 de febrero de 1989.

Las dimensiones estructurales de la encuesta abarcan los siguientes aspectos :

. **Capacidad disponible** y utilización realizada actualmente de los Centros de Formación Profesional.

. **Capacidad docente** y su carrera profesional

. **Entorno empresarial** y su integración en el proceso de Formación Profesional.

. Formación Profesional y su relación con la **estructura de sociedad.**

Para definir la amplia representatividad de las respuestas logradas debe señalarse que las características de los que han respondido son las siguientes :

- Total de respuestas	204
De ellos :	
Directores/Cargos directivos	103 respuestas
Profesores	101 respuestas

Con un mayor detalle se aprecia esta estructura en la Figura 1.

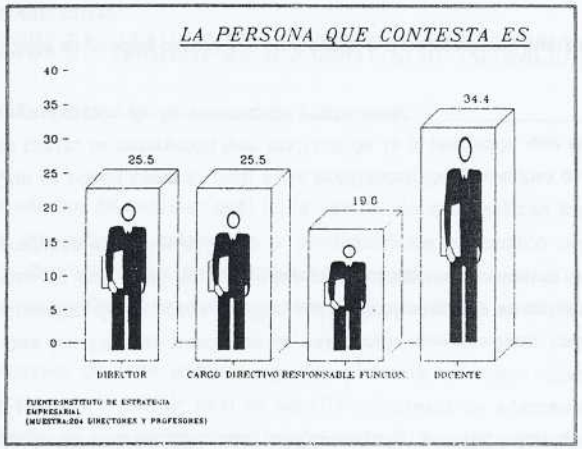


Figura 1.

La estructura institucional de estos Centros de Formación Profesional que han contestado la encuesta es la siguiente:

. Escuelas profesionales públicas nacionales	1,96%
. Escuelas públicas País Vasco	46,00%
. Escuelas profesionales privadas	49,00%
. Escuelas profesionales empresariales	2,9 %

Gráficamente se tiene la representación siguiente de la Figura 2.

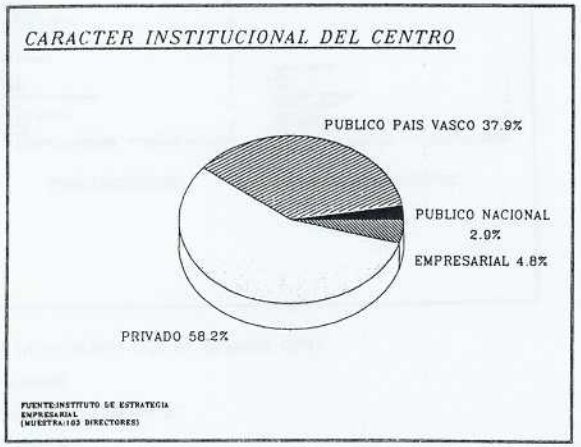


Figura 2.

Los estudios que se han impartido en estos Centros de Formación Profesional son los siguientes :

. Formación Profesional II	69,12%
. Formación Profesional II	91,18%
. Otras actividades de formación	69,12%

Véase Figura 3.

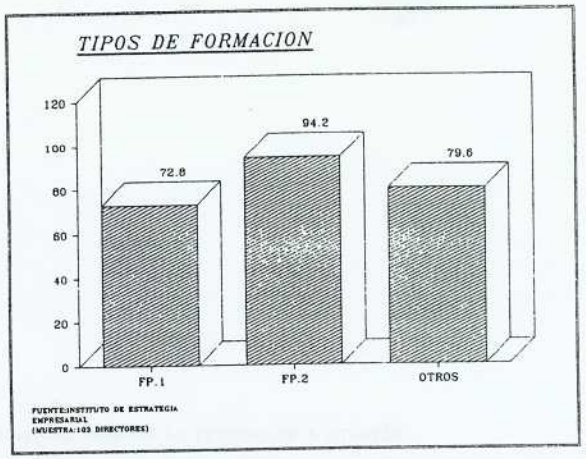


Figura 3.

Las dimensiones de los Centros de Formación Profesional que han contestado presentan la estructura que se recoge en la Figura 4.

Como puede apreciarse se trata dominantemente de Centros de tipo medio (100-750 alumnos) en el 70% de los casos.

Otro aspecto significativo es el que respecta al número de ramas impartidas. Y ello por lo que respecta a la complejidad de los Centros. La mayoría de los Centros (70%) imparten 4 ó menos ramas y sólo en centros aislados se

NUMERO DE ALUMNOS DE FP.2

Numero de alumnos	Centros
- Menos de 100	15.53%
- Entre 100 y 250	31.10%
- Entre 250 y 500	30.10%
- Entre 500 y 750	8.74%
- Entre 750 y 1000	1.94%
- Entre 1000 y 1250	0.94%
- Entre 1250 y 1500	1.94%
- Entre 1500 y 1750	0.94%
- Entre 1750 y 2000	2.91%
- Mas de 2000	2.91%

FUENTE:INSTITUTO DE ESTRATEGIA EMPRESARIAL

Figura 4.

realiza formación en un número superior de ramas.

Domina en la Formación Profesional de los Centros que han contestado la formación en la rama del metal, electricidad/electrónica, Administración Comercial, Sanidad. Lo cual define los principales campos de actuación sobre los que debiera centrarse el proceso de Formación Profesional por el sistema dual.

NUMERO DE PROFESIONES QUE SE IMPARTEN

Numero de Ramas Profesionales	Centros
- *Imparten 1 rama*	21.36%
- *Imparten 2 ramas*	19.42%
- *Imparten 3 ramas*	14.56%
- *Imparten 4 ramas*	15.53%
- *Imparten 5 ramas*	9.71%
- *Imparten 6 ramas*	4.85%
- *Imparten 7 ramas*	0.97%
- *Imparten 8 ramas*	0.97%
- *Imparten 9 ramas*	0.91%
- *Imparten 10 ramas*	2.91%
- *Imaprten 11 ramas*	0.97%
- *Imparten 12 ramas*	0.97%

FUENTE:INSTITUTO DE ESTRATEGIA EMPRESARIAL

Figura 5.

RAMAS PROFESIONALES

Ramas Profesionales	Numero de Centros
* AGRARIA	1
* MINERIA	6
* MARITIMA PESQUERA	1
* METAL	64
* ELECTRICIDAD/ELECTRONICA	71
* QUIMICA	8
* TEXTIL	0
* PIEL	0
* CONSTRUCCION	0
* MADERA	6
* HOGAR	9
* ADMINI. COMERCIAL	80
* HOSTELERIA/TURISMO	3
* CONFECCION	2
* SANITARIA	21

RAMAS PROFESIONALES (II)

Ramas Profesionales	Numero de Centros
* ARTES GRAFICAS	1
* DELINEACION	20
* AUTOMOCION	10
* IMAGEN Y SONIDO	3
* PELUQUERIA/ESTETICA	7
* REM I	7
* REM II	7
* VIDRIO/CERAMICA	0

Figura 6.

El número de alumnos que terminaron los estudios de Formación Profesional de los Centros que han contestado a la encuesta representa una amplia muestra del conjunto de la Formación Profesional del País Vasco.

Según los datos recogidos en las encuestas los alumnos que terminan sus estudios según los Centros que han contestado, se integran en las dimensiones siguientes

Dominantemente, y como consecuencia de su dimensión los alumnos terminan sus estudios en Centros (60%) cuyo número de alumnos que concluyen su formación es menor a 100 y en un 14% de los centros terminan entre 100-250 alumnos.

NUMERO DE ALUMNOS QUE TERMINAN ANUALMENTE

NUMERO DE ALUMNOS	1986
MENOS DE 100	58.2%
ENTRE 100-250	14.6%
ENTRE 250-500	5.8%
NS/NC	22.4%

NUMERO DE ALUMNOS QUE TERMINAN ANUALMENTE

NUMERO DE ALUMNOS	1987
MENOS DE 100	58.2%
ENTRE 100-250	14.6%
ENTRE 250-500	5.8%
NS/NC	22.4%

NUMERO DE ALUMNOS QUE TERMINAN ANUALMENTE

NUMERO DE ALUMNOS	1988
MENOS DE 100	59.2%
ENTRE 100-250	16.5%
ENTRE 250-500	2.9%
ENTRE 500-750	2.9%
NS/NC	18.4%

Figura 7.

Estos Centros se encuentran geográficamente situados según los datos de la Figura 8 preferentemente en Guipúzcoa y Vizcaya.

Figura 8.

Dos datos deben destacarse fundamentalmente :

1 - La fuerte concentración de la Formación Profesional en los distintos Centros en seis ramas :

. Metal
. Electricidad y Electrónica
. Administración comercial
. Sanitaria

2 - Otra de las características fundamentales de la estructura de estos Centros es la dimensión de los mismos. Puede verse que solamente existen 10 Centros con más de 750 alumnos y que la mayoría de los Centros dominantemente se sitúa entre 100 y 500 alumnos, unidades relativamente medias desde el punto de vista organizativo.

Lo que también puede apreciarse es que solamente en 12 Centros se imparten más de seis ramas y la mayoría de los Centros se sitúan entre 1 y 5 ramas

de Formación Profesional y, consiguientemente, existe una fuerte concentración con reducidas alternativas de formación en los Centros.

Estos datos estructurales que reflejan las características, a mi entender suficientemente representativas de las estructuras de los Centros, permiten analizar también cuál es el grado de diversificación de sus programas de formación y la capacidad de adaptación para nuevas orientaciones y exigencias de nuevas profesiones.

Parte Segunda : Valoración de las Estructuras y Capacidades de los Centros de Formación Profesional del País Vasco

III. CARACTERISTICAS DE LOS CENTROS Y DE SUS INSTALACIONES

Un aspecto importante a la hora de evaluar las capacidades y recursos materiales disponibles corresponde fundamentalmente a los periodos de creación y desarrollo de sus instalaciones. Las respuestas obtenidas en esta encuesta nos definen claramente una estructura caracterizada por las siguientes dimensiones temporales:

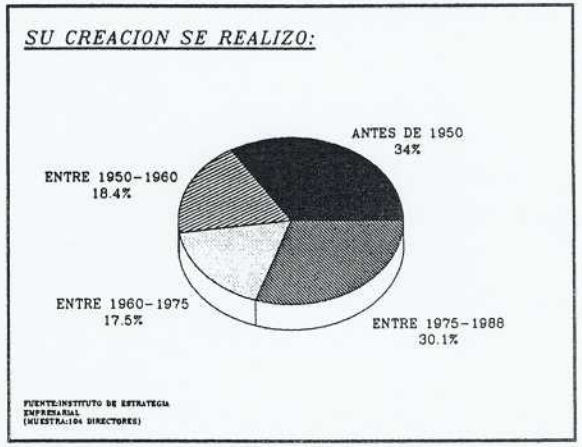


Figura 9.

Se puede apreciar que en los últimos años después de la crisis del petróleo se ha realizado un esfuerzo importante de creación de Centros de Formación Profesional y que, sin embargo, domina fundamentalmente una larga tradición histórica en el proceso creativo de estos Centros.

Por lo que se refiere a la época de construcción de los edificios y, por lo tanto, por lo que afecta al grado de su antigüedad, y posible obsolescencia, se obtiene la siguiente estructura :

Puede apreciarse que las estructuras de los edificios en cuanto afecta a su construcción, son básicamente anteriores a 1975 con todo lo que ello implica de evaluación de mantenimiento y de actualización de sus estructuras.

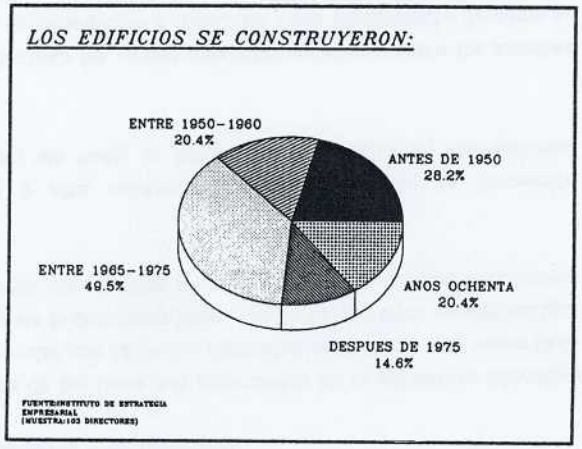


Figura 10.

Por lo que afecta a las instalaciones el grado de antigüedad de las mismas corresponde a la Figura 11.

Puede apreciarse que en cuanto a las instalaciones su grado de antigüedad es relativamente moderno y que se ha producido en los últimos años un proceso importante de renovación, casi en el mitad de las instalaciones disponibles, mientras que queda todavía un porcentaje significativo que alcanza cifras suficientemente llamativas de equipamientos o instalaciones que no pueden responder probablemente a las exigencias de una moderna Formación Profesional.

Por último, las características de los equipos técnicos que se utilizan en los procesos de Formación Profesional presentan el esquema de antigüedad reflejado en la Figura 12.

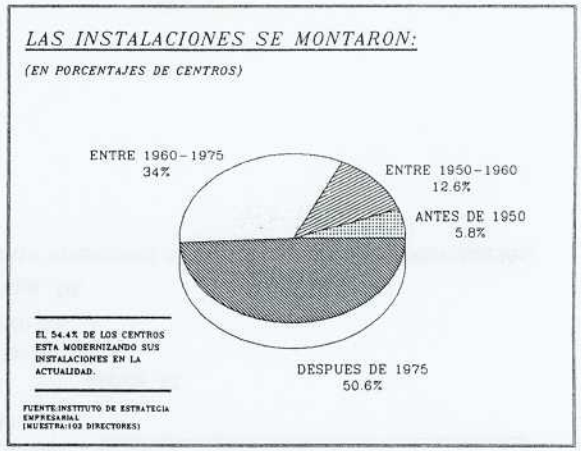


Figura 11.

Aquí puede apreciarse que dominantemente hay un equipamiento de maquinaria bastante reciente pero correspondiente a las tecnologías de los años setenta y parte de los ochenta. El problema que se presenta es la valoración de estos equipos técnicos desde las dimensiones de los nuevos planteamientos tecnológicos.

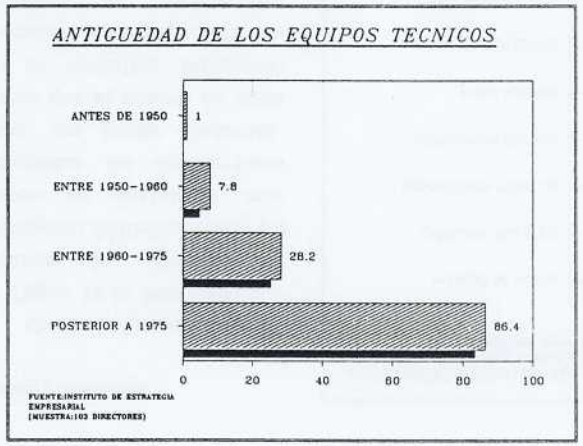


Figura 12.

VI. EL PAPEL DE LA EMPRESA EN LA FORMACION PROFESIONAL

Por las dimensiones que posee la Formación Profesional juegan un papel decisivo no sólo los Centros y las empresas, sino también la forma en la que la sociedad valora estos procesos educativos y de formación.

Se trata quizás de una de las fases más importantes de la estructura educativa en cuanto que contribuye a dar una calidad y capacidad profesional a la mayoría de la población, en particular de la población joven, que es la que tiene que garantizar las expectativas de futuro de una sociedad tanto en el plano económico, social como político.

De esta integración y alta valoración social del proceso de Formación Profesional va a depender, sin duda, la estabilidad y el éxito de una sociedad moderna.

Y aquí es donde se plantean las causas más diferenciadoras entre los sistemas de Formación Profesional de unos paises a otros. Se trata básicamente de cómo se diseñan, organizan y realizan los procesos de Formación profesional con los menores costes posibles de coordinación entre Formación y ejercicio de la profesionalidad y,

Un dato significativo en todo este análisis corresponde también a la disposición y flexibilidad para poder desplazar actividades de unos Centros a otros y el problema de localización. Además, se ha planteado de manera muy concreta la problemática específica de la disposición o no a agruparse, o concentrar esfuerzos y, por otro lado, qué viabilidad tienen colaboraciones institucionales en proyectos y programas concretos dentro del propio País Vasco.

Aulas y edificios

Como puede apreciarse en la Figura 13 la valoración que realizan los Centros de Formación Profesional del País Vasco no consideran muy adecuadas las instalaciones para una buena formación. Véase que el número de aulas no se considera suficiente; únicamente la capacidad de talleres es ligeramente aceptada, y lo que sí se acepta como un valor relativamente positivo es una buena ubicación del edificio y de las aulas. Por lo demás la valoración de la infraestructura material correspondiente a los edificios y las aulas es mas bien baja. Lo cual implica necesariamente inversiones significativas para su modernización.

Figura 13.

En la Figura 14 (Variable 3) se valoran las condiciones técnicas de las aulas : en un tercio de los Centros son totalmente inadecuadas y en un 28% son adecuadas, mientras que existe un 37% que presentan una situación de pasables, mínimamente aceptables. Lo cual implica en cuanto a la disposición técnica de las aulas que sólo un tercio reune las condiciones adecuadas y dos tercios tendrían que asumir modificaciones importantes.

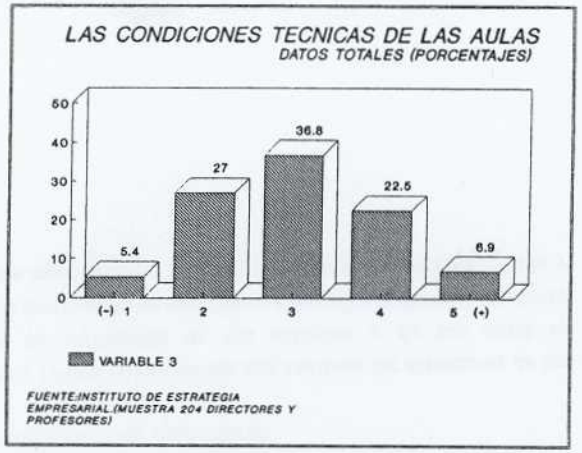


Figura 14.

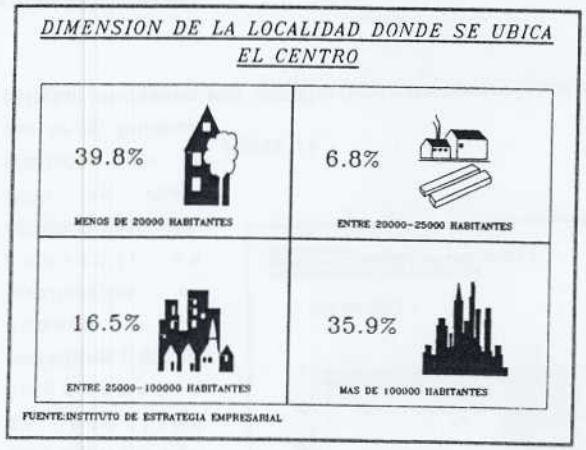


Figura 14a.

En cuanto a la ubicación de los Centros de Formación Profesional puede verse en la Figura 14a que un elevado porcentaje, casi la mitad, se encuentra en ciudades de menos de 25.000 habitantes y solamente el 36% en grandes núcleos urbanos. Esta estructura espacial y su dispersión obligaría, para una mayor especialización, a cooperación entre Centros a niveles comarcales.

Donde hay una coincidencia muy significativa es en cuanto a la ubicación de estos edificios y aulas. Puede apreciarse en la Figura 15 (Variable 6) que prácticamente se considera que los edificios están bien localizados, ya que nada menos que un 60% califican de muy buena la ubicación y un 27% la consideran aceptable. Solamente existen 24 Centros que se encuentran en situaciones inadecuadas de localización lo cual implicaría también importantes modificaciones vía inversión.

Dentro de esta ubicación de edificios el problema de la localización de las instalaciones constituye un capítulo importante para apreciar el grado de las necesidades de inversión que pudieran generarse para una mejor localización de las instalaciones. En la Figura 16 (Variable 7) puede apreciarse que en 22 Centros es inadecuada la actual localización de las instalaciones, mientras que en la mayoría de los Centros (47%) se considera que están bien ubicadas las instalaciones y existen 82 Centros (40%) donde se consideran aceptables las situaciones actuales en las cuales se desarrolla la actividad de Formación Profesional.

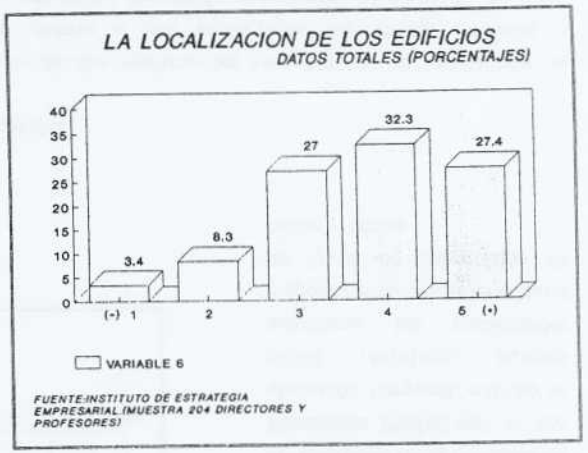


Figura 15.

Puede decirse, por lo tanto, como valoración general, que la valoración que se hace de las condiciones de los edificios es mas bien baja, que aquí se precisan importantes inversiones y que en cuanto a la localización, en general, se considera aceptable, salvo los casos señalados, por lo que no se debieran calcular inversiones muy significativas para nuevas instalaciones en otra ubicación.

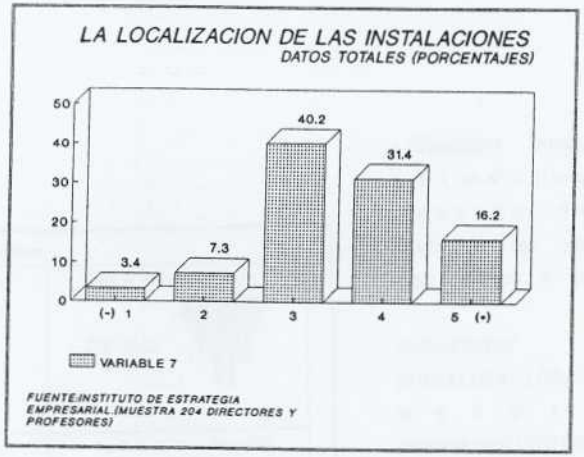


Figura 16.

Grado de Ocupación

Uno de los aspectos significativos a la hora de evaluar las capacidades disponibles es el grado de utilización de los recursos actualmente existentes, en este caso, por lo que afecta a edificios y sus estructuras.

Puede verse en la Figura 17 que la valoración que realizan los directores de los Centros es que el grado de utilización de sus edificios y de sus aulas es relativamente muy elevado y que existen potenciales o capacidades disponibles, tanto por lo que afecta a edificios como talleres en lo que afecta a los turnos de tarde y noche.

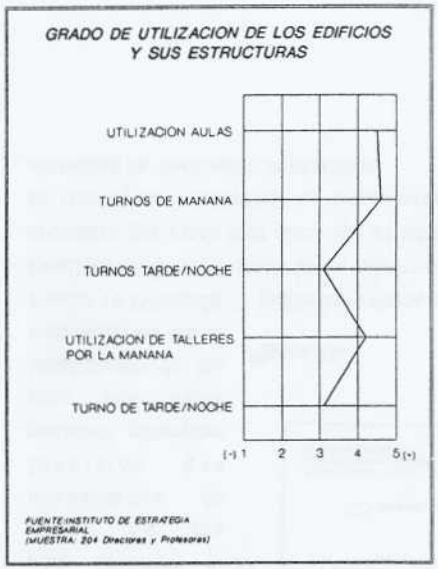


Figura 17.

Esto permite evaluar que en estos Centros hay capacidad para poder incrementar con cursos de tarde y noche en áreas de perfeccionamiento y de desarrollo de Centros de Transferencia de Tecnología.

La valoración corresponde, por lo tanto, a una capacidad disponible para el desarrollo de actividades de Formación Profesional en esa ubicación temporal, o dicho en otros términos, pueden adaptarse las capacidades disponibles mediante el criterio de horas de impartición de tarde y noche .

Medidas e inversiones necesarias

A la vista de la evaluación que realizan los responsables de los Centros de Formación Profesional en cuanto a sus estructuras materiales, edificios e instalaciones y el grado de capacidad disponible que plantea el problema de cómo evalúan ellos las medidas necesarias, o bien, las inversiones convenientes para poder mejorar la capacidad y utilización de estos recursos infraestructurales.

En la Figura 18 pueden apreciarse fundamentalmente dos hechos :

(1) - Que consideran suficiente la disposición actual de personal en la forma en que están ordenados las imparticiones de materias y los horarios de enseñanza.

(2) - Lo que consideran muy necesario es realizar inversiones en mejor equipamiento y en una más adecuada adaptación del espacio o acomodación de los espacios existentes a las exigencias de la formación.

Figura 18.

En la Figura 19 (Variable 15) puede apreciarse que la adecuación del espacio, por lo tanto inversiones de adaptación, afectan a 26 Centros fundamentalmente o el 13% de los Centros, mientras que un 56% se encuentran en muy buenas condiciones y un 30% están en situación relativamente aceptable.

Las inversiones, por lo tanto, afectarían en realidad de manera muy intensa al 13% y a un 30% con inversiones complementarias necesarias.

Por lo que afecta al equipamiento de estos Centros puede verse en la Figura 20 (Variable 16), cómo aquí la situación es relativamente grave. Se considera como muy necesaria la renovación de los equipamientos nada menos que en un 68% de los casos y en un 21% adicional se consideran de valoración mas bien media/baja por lo que tendrían que asumir también modificaciones sustanciales.

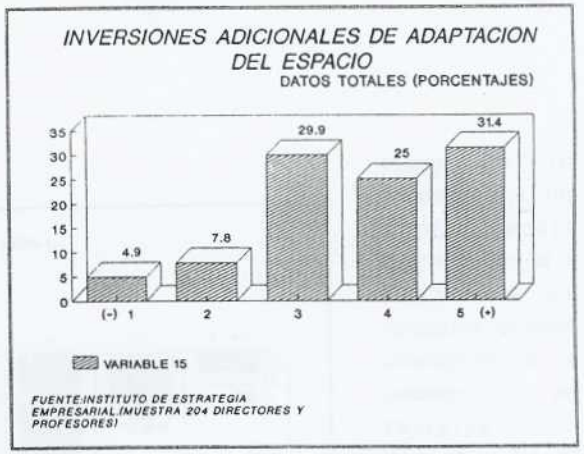


Figura 19.

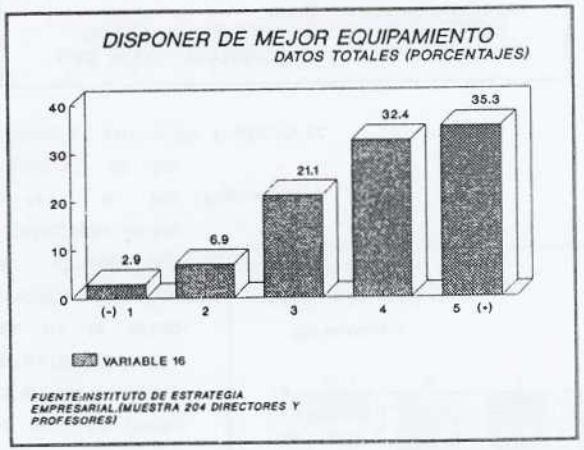


Figura 20.

La valoración que aquí puede realizarse es de que son necesarias inversiones muy importantes en mejoras de equipamiento en la mayoría de los Centros salvo aproximadamente en un 10% de estos Centros que se consideran adecuadamente equipados.

Aptitud de las instalaciones para la Formación Profesional

Uno de los aspectos significativos en el análisis de la capacidad de la Formación Profesional desde la perspectiva de los recursos materiales disponibles, no es el hecho sólo de la disposición de esos recursos, de la disposición de edificios, instalaciones y equipamientos, sino además de la aptitud de estos equipamientos para poder impartir eficientemente las enseñanzas y formación adecuadas.

Así puede apreciarse en la Figura 21 que los Centros de Formación Profesional consideran, en términos generales, que hay necesidad de tecnología moderna, y ello de forma muy importante; por otro lado, las instalaciones no son totalmente obsoletas o inadecuadas, sino que mas bien son aceptables sin grandes valoraciones positivas.

En la Figura 22 (Variable 18) puede apreciarse que en el 44% de los casos se considera que las instalaciones disponibles corresponden a las necesidades en la Formación Profesional que se imparte.

Figura 21.

Pero existe un 30%, casi un tercio que las consideran totalmente inadecuadas y otro 23% cuya valoración es mas bien baja. De aquí se puede evaluar que aproximadamente más de la mitad considera que hay que adecuar las instalaciones de los talleres a las exigencias de los estudios de Formación Profesional.

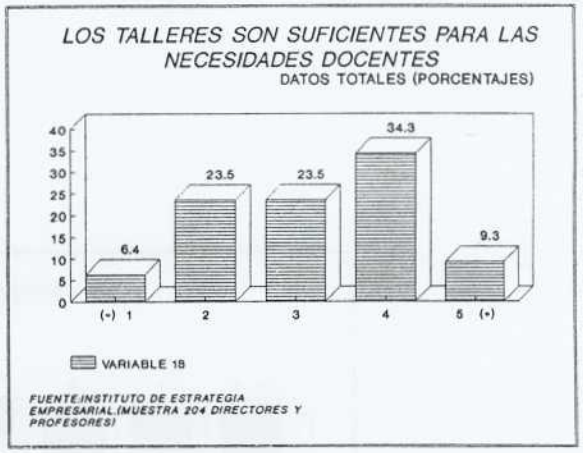


Figura 22.

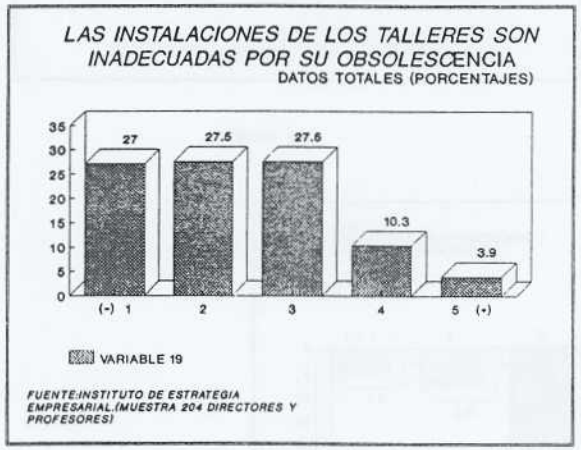


Figura 23.

Asimismo, como puede verse en la Figura 23 (Variable 19), que el grado de obsolescencia de las instalaciones de los talleres, con respecto a las necesidades de la enseñanza docente, presenta un panorama relativamente favorable. Un 14% señala que las

instalaciones son obsoletas, mientras que para un 27% son relativamente de bajas prestaciones, pero suficientes. Pero concretamente en una cifra significativa del 54% se consideran bastante aceptables y, por consiguiente, consideran que no son obsoletas las instalaciones de los talleres disponibles.

Uno de los aspectos más significativos es esa alta valoración de la necesidad de moderna tecnología en la escala de prioridades que se marcan los Centros de Formación Profesional. Esto puede apreciarse en la Figura 24 (Variable 20) en la que se plantea casi por una abrumadora mayoría la necesidad de introducir tecnología moderna en el 65% de los casos más un 22% que consideran relativamente aceptable la situación. Solamente en el 10% se asume que hay tecnología moderna disponible. Esta cifra de un 10% se repite permanentemente y viene a representar aquellos Centros que, dentro del País Vasco, se encuentran en situación punta.

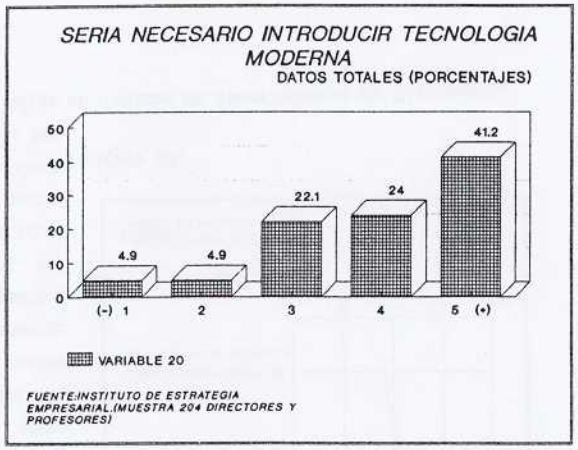


Figura 24.

Lo cual implica fuertes inversiones y modificación sustancial en cuanto al conocimiento para el manejo de estas tecnologías y otras exigencias de adaptación.

Una valoración permanente en todo el estudio es el hecho de que se considera que la localización de las actividades es adecuada y que no hacen falta grandes modificaciones en torno a las localizaciones actuales. Así puede apreciarse en la Figura 25 (Variable 21) en la que la ubicación actual de los talleres no exige ninguna

reestructuración, ya que para el 60% de los Centros se considera adecuada y para un 23% se considera que no es mala. Solamente en el 15% de los casos se plantea el problema de que hay que modificar la ubicación de los talleres.

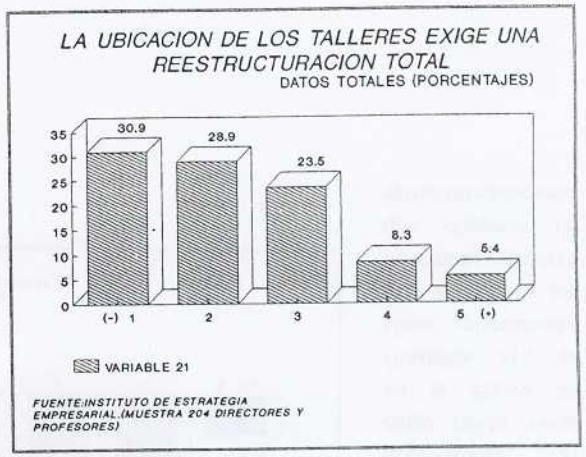


Figura 25.

Esto significa inversiones relativamente importantes pero que afectan a un número reducido de casos.

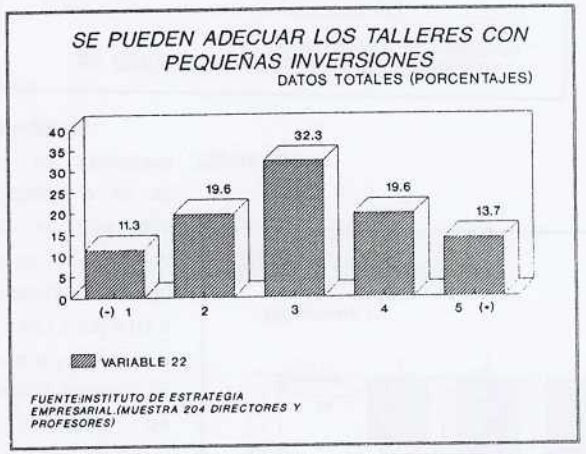


Figura 26.

La valoración que estiman los Centros de Formación Profesional sobre las inversiones necesarias puede verse en la Figura 26 (Variable 22).

En un tercio de los casos se considera que con

pequeñas inversiones adicionales puede adecuarse y dársele la aptitud necesaria a estos Centros, mientras que en un 33% se considera que existen necesidades importantes de inversión y, en otro tercio, se estima una situación de inversión de tipo intermedio que exige algo más que pequeñas inversiones.

Esto implica que en casi dos tercios de los Centros la adaptación es estimada con una inversión significativa para poder adecuar los Centros a las enseñanzas.

Capacidad de los Centros para la Formación Profesional de perfeccionamiento y como Centros de Transferencia Tecnológica.

A la hora de plantearse la capacidad de estas instalaciones para poder impartir además de la Formación Profesional de jóvenes, cursos de perfeccionamiento y, sobre todo, poder configurarse como **Centros de Transferencia de Tecnología** se estima, como puede verse en la Figura 27, que la aptitud de estas instalaciones no es altamente positiva. Mas bien es pasable, sin grandes posibilidades, tal como se puede ver tanto para la formación de alumnos pero, sobre todo, se considera relativamente inadecuadas las instalaciones para constituirse en Centros de Transferencia de Tecnología.

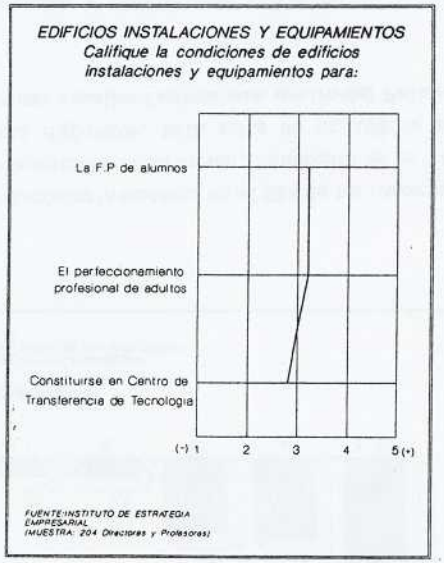


Figura 27.

En la Figura 28 (Variable 23) puede apreciarse que, en cuanto a la capacidad de los Centros para la Formación Profesional de alumnos jóvenes, se consideran relativamente aceptables en un 43% de los casos, en casi un 39% muy adecuada y en un 18% se considera inadecuada.

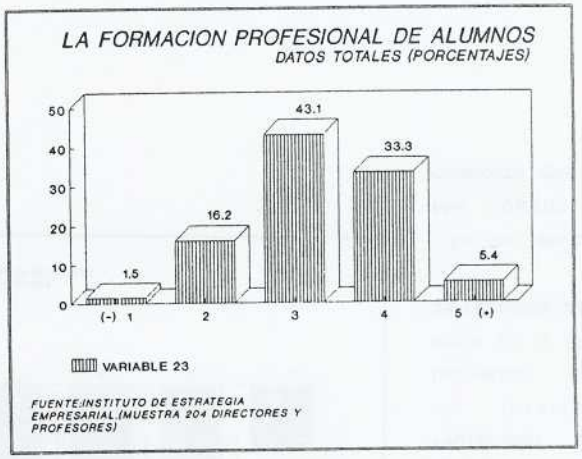


Figura 28.

Figura 29.

Pero cuando se plantea el problema de la capacidad de estas instalaciones para el perfeccionamiento profesional, tal como puede verse en la Figura 29 (Variable 24), se tiene ciertamente que un 42% de los centros se considera que disponen de estructura adecuada

para la **formación de perfeccionamiento**, mientras que en un tercio se estima una situación de relativamente aceptable. Por el contrario, existe una situación en 21 de los Centros que considera imposible su adecuación para adaptarse a tareas de perfeccionamiento.

A la hora de señalarse la posibilidad de constituirse dentro de determinados Centros **"Centros de Transferencia de Tecnología"**, puede verse en la Figura 30 (Variable 25) que aquí cambia y modifica la valoración de estas instalaciones. De todas maneras en el 27% se estima que la instalación es adecuada para constituirse como Centro de Transferencia de Tecnología, en un 25% pudiera ser relativamente aceptable y que, prácticamente, un 40% no dispone en esos Centros de estructura para poder asumir su configuración como Centros de Transferencia de Tecnología.

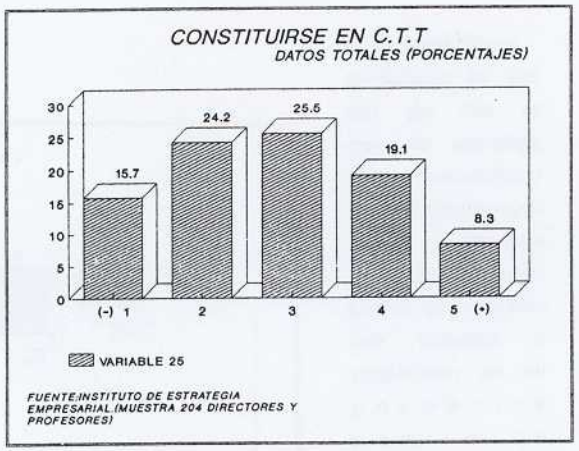


Figura 30.

Existe, en realidad, un número de centros, significativamente alto, que estiman que disponen de capacidad para asumir innovaciones de esta magnitud.

Zonas de influencia de los Centros de Formación Profesional

No cabe la menor duda que en el nuevo diseño de la Formación Profesional en un ámbito como la Comunidad Vasca se puede plantear, y se debe plantear, necesariamente cómo se llega a una división de trabajo en los Centros de forma que

se puedan integrar, por un lado, especialidad y, por otro, posibilidades de cooperación entre estos Centros. Por ello se ha planteado la pregunta de cuál es el estado actual de la zona de influencia sobre la que está actuando cada uno de los Centros de Formación Profesional.

En la Figura 31 puede verse claramente que es el ámbito local o el ámbito inmediato, el campo de influencia de cada uno de esos Centros. Relativamente baja es su influencia a nivel comarcal y, sin embargo, tiene ya muy poca importancia su repercusión provincial o dentro del propio País Vasco.

Esto significa una situación de una pobre división de trabajo y de una insuficiente colaboración intercentros a la hora de plantearse con eficacia la asignación de recursos y el logro de resultados eficiente.

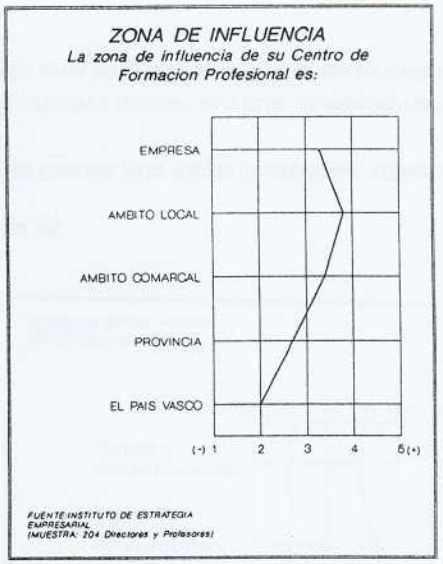


Figura 31.

En la Figura 32 (Variable 27) puede apreciarse el dominio absoluto de la localización local de cada uno de los Centros en la que prácticamente la totalidad, salvo el 10%, su influencia es prácticamente local y no tiene mayor transcendencia espacial.

Puede verse asimismo también en la Figura 33 (Variable 30) cómo apenas hay una dimensión, a nivel del País Vasco, de influencia de un Centro en el área de la Comunidad. Solamente un 15% tiene un impacto a nivel de conjunto del País Vasco

y lo demás son Centros de ámbito restringido.

Es curioso observar que tienen bastante peso los Centros de Formación Profesional dentro de grupos de empresas o con respecto a una empresa en concreto. En el 43% de las respuestas obtenidas

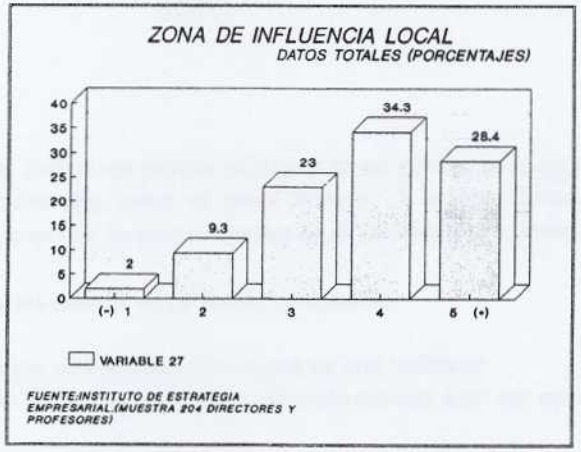


Figura 32.

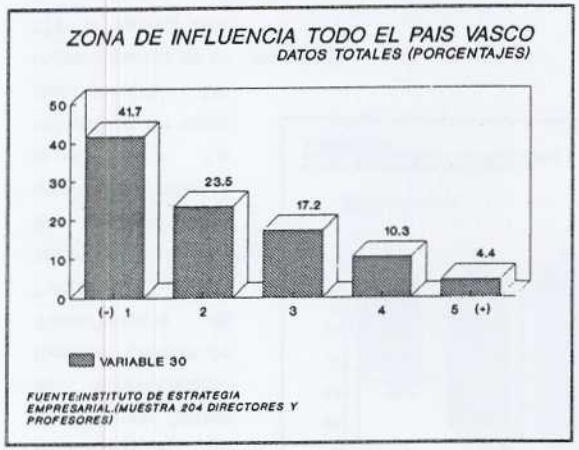


Figura 33.

consideran que la influencia del Centro de Formación Profesional es en una empresa o grupos de empresas y, consiguientemente, la estrecha vinculación de estos Centros en relación con las empresas con las que se encuentran en una estrecha relación.

Es viable otro tipo de orientación del Centro de Formación Profesional mediante una nueva división de trabajo y colaboración intercentros?

Sin duda, para un mejor diseño organizativo de la Formación Profesional y de la utilización de los recursos disponibles se tiene que plantear la predisposición a otra forma de coordinar, tanto en cuanto a las áreas de influencia como en cuanto a la aceptación de otras tareas adicionales, como las de formación de perfeccionamiento y los Centros de Transferencia de Tecnología.

Puede apreciarse la casi unánime aceptación de que a través de la entrada de los Centros de Formación Profesional en la **formación de perfeccionamiento** pueden darse bases muy importantes para el desarrollo de estos Centros de Formación Profesional, así como también se da una valoración muy elevada a la implantación y desarrollo de nuevas tecnologías y se acepta la especialización de los Centros. En principio puede señalarse una orientación altamente positiva cara a una adecuada organización que integre una eficiente división de trabajo y una más estrecha colaboración entre los Centros para lograr prestaciones eficientes.

Figura 34.

En la Figura 35 (Variable 31) se considera que por la vía de la especialización en los Centros puede lograrse un cambio total en el ámbito de influencia de cada uno

de los Centros pasando de ámbitos locales a ámbitos de la Comunidad Vasca. Claramente se pronuncian los Centros en el 60% de los casos por una integración de especializaciones, que junto con un 23%, con una valoración relativamente indecisa, considera que la especialización es la vía. Solamente hay un 13% en contra. Esto significa una clara apreciación de que la especialización puede ser uno de los catalizadores importantes para poder dotar a los Centros de otra dinámica institucional que les sitúe en posición más eficiente.

Asimismo puede verse en la Figura 36 (Variable 32) cómo la entrada de los Centros en los cursos de perfeccionamiento para profesionales constituye otra de las grandes vías para el desarrollo de los Centros.

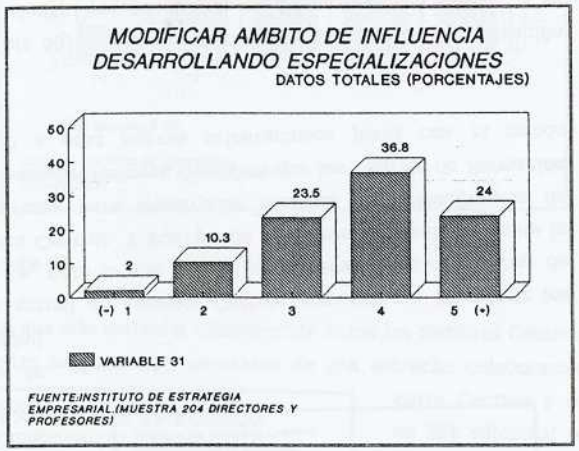


Figura 35.

De manera rotunda se manifiestan, prácticamente por unanimidad, las respuestas aceptando la labor de los Centros en torno a los cursos de perfeccionamiento y especialización, casi en la totalidad, salvo en el 9% de los casos. Pero, sobre todo, destaca que el 70% de las respuestas dé una valoración muy alta a la consideración de la entrada de los Centros en los cursos de perfeccionamiento como vía o catalizador de cambio organizativo.

Asimismo puede apreciarse cómo las nuevas tecnologías inciden de manera significativa en la nueva orientación que debiera darse a estos Centros. La implantación de las nuevas tecnologías, tal como puede verse en la Figura 37 (Variable 33) constituye, sin duda, el otro catalizador significativo para nada menos

que el 65% de las respuestas más un 20% con una valoración todavía positiva. Solamente en un 13% se valora muy bajo este proceso.

Consiguientemente se hace necesaria la introducción de las nuevas tecnologías para una nueva orientación de los Centros.

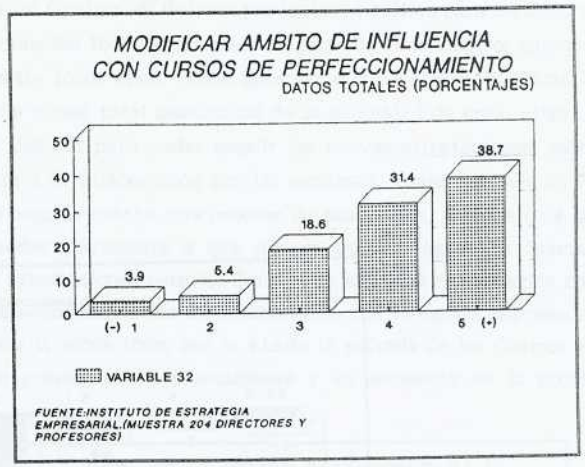


Figura 36.

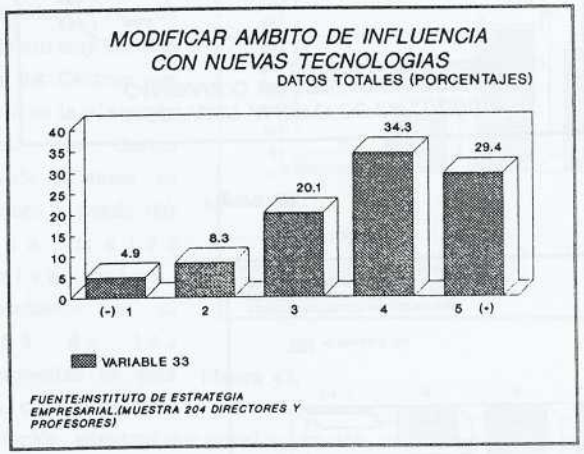


Figura 37.

De todo ello puede asumirse que el catalizador del cambio organizativo tienen que ser **"productos nuevos"** para estos Centros de Formación Profesional. Por un lado, el perfeccionamiento o entrada en la formación de nuevas profesiones, o cambios de profesiones, o

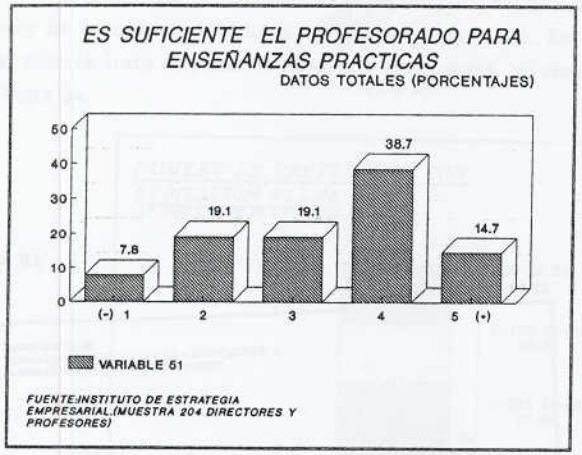


Figura 59.

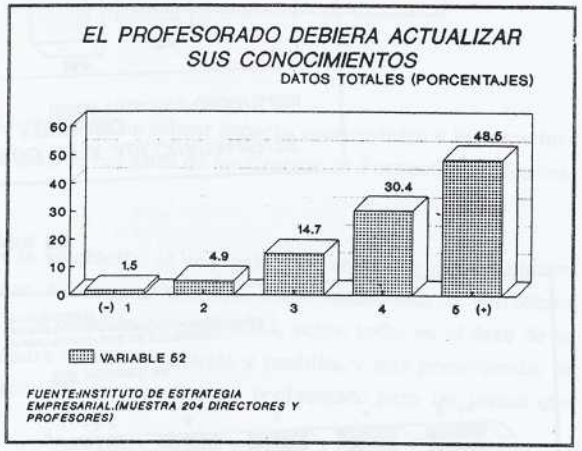


Figura 60.

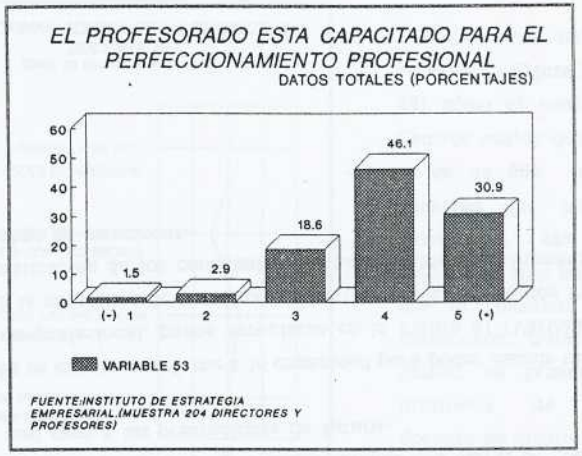


Figura 61.

Cuál es el perfil que caracteriza a los docentes de Formación Profesional en el País Vasco?

Aquí hay dos dimensiones que se deben considerar a continuación. Por un lado, el problema de la **capacidad de integración** dentro de la **identidad corporativa** con cada uno de los Centros y, por otra parte, las características específicas de la personalidad de los docentes desde su propia perspectiva personal.

Así puede verse cómo en la Figura 62 se recogen una serie de características sobre la relación entre el docente y la institución en la cual está inmerso. Debe cuidarse en este análisis esta valoración altamente negativa que dan los docentes a elementos clave que vinculan al hombre con la institución en la cual desarrolla su actividad.

Figura 62.

Véase, por ejemplo, el grado de insatisfacción en cuanto a retribución y posibilidades de carrera profesional que son dos de las piezas clave en el proceso de integración y motivación de las personas en la institución y, sobre todo, el problema que afecta a la falta de alicientes, motivaciones, al no retribuir según capacidades. No posee ninguna valoración positiva ni el grado de satisfacción de las personas implicadas en la actividad docente de Formación Profesional, ni tampoco muestran su satisfacción en cuanto a la forma de proceder a la selección del personal docente.

Como puede apreciarse en la Figura 63 (Variable 54) el grado de satisfacción solamente abarca al 20% existiendo un 27% altamente descontento y un 51% que pudiéramos decir que aceptan la situación. Con esta situación difícilmente se pueden lograr motivaciones e integraciones, y grandes prestaciones, lo que significa un clima corporativo bastante insatisfactorio salvo en algunas instituciones a las que afecta ese 20%.

Es en particular interesante reflejar el componente retributivo por lo que afecta a la relación motivadora de las prestaciones. Puede apreciarse claramente en la Figura 64 (Variable 57) que la evaluación que se realiza es que solamente un 12% se está retribuyendo de acuerdo con prestaciones, mientras que un 71% no tiene nada que ver con la capacidad y calidad de prestaciones, lo cual indica nuevamente la

Figura 63.

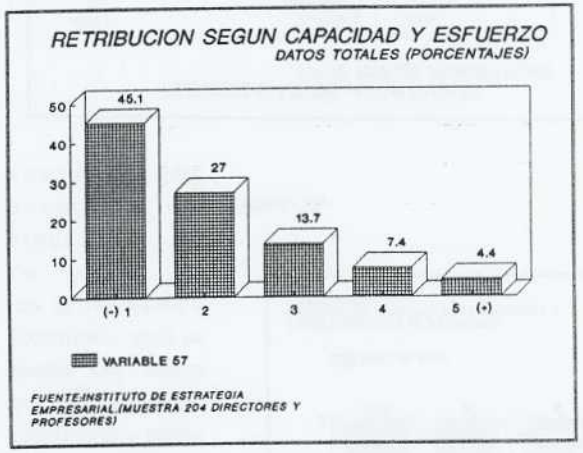


Figura 64.

dificultad de funcionamiento de estas instituciones, sobre todo, en los momentos de tener que realizar cambios de adaptación significativos y esfuerzos notables por parte del personal docente y de las propias instituciones.

Aquí es donde se plantea el problema de la capacidad de respuesta de estas instituciones, y otras semejantes, bajo esquemas organizativos caracterizados por una falta de relación entre retribución y prestaciones.

Otro aspecto clave de las características del profesorado es la forma en la que asumen sus comportamientos personales, lo que afecta a su propio desarrollo profesional, movilidad, flexibilidad, la predisposición a asumir nuevas funciones y tareas distintas a las realizadas hasta ahora, sobre todo, la posibilidad de entrar en ese reto de la alta tecnología.

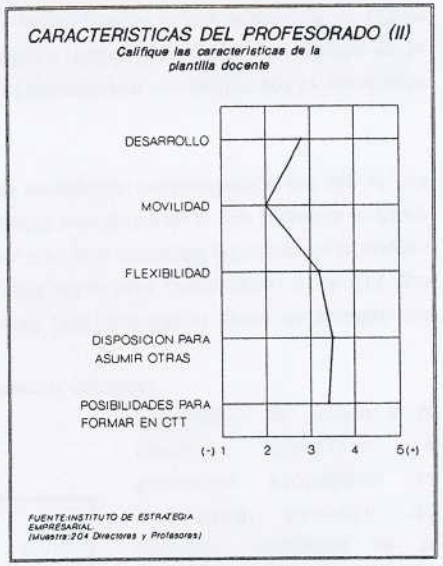


Figura 65.

Como puede verse en el gráfico la valoración es altamente negativa en cuanto a las expectativas de desarrollo profesional, se valora muy bajo la movilidad, o se rechaza claramente, y el grado de flexibilidad es sumamente reducido. Solamente se atisban ciertas valoraciones y expectativas positivas en cuanto a la predisposición a realizar nuevas tareas con sus correspondientes esfuerzos y rupturas de status quo y, sobre todo, esa expectativa sobre la generación de tecnología a través de los **Centros de Transferencia Tecnológica.**

En la Figura 66 (Variable 60) puede verse que la movilidad solamente la valoran positivamente el 5% de los encuestados, mientras que existe un 76% en contra, dentro del propio País Vasco. Esta es una de las claves a la hora de plantearse el problema de reordenación significativa de la Formación Profesional, sobre todo, por lo que afecta a una mayor colaboración entre Centros, especializaciones de Centros, etc.

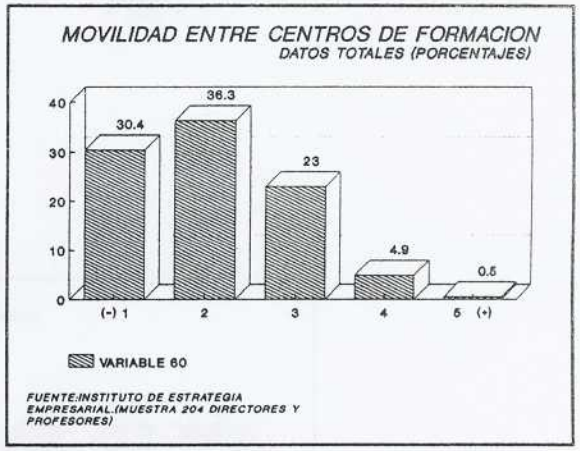


Figura 66.

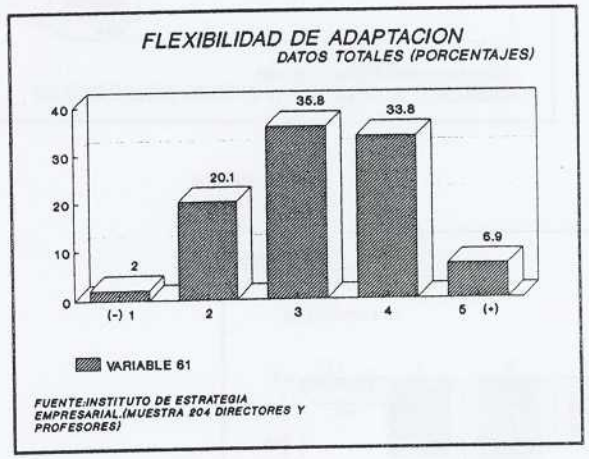


Figura 67.

Lo mismo, pero en una dimensión mucho más favorable, puede verse en la Figura 67 (Variable 61) por lo que afecta a la

flexibilidad del personal docente para abandonar las tareas que se vienen realizando y asumir otras nuevas, exigencia propia de los momentos de cambio tecnológico y de reorganización institucional de la Formación Profesional. Ciertamente puede decirse que existe un grado importante (41%) que valoran muy altamente la flexibilidad frente un 22% en contra de esta flexibilidad, y un 36% que pudiera encontrarse indiferente, pero con necesidad de motivación para poder asumir nuevas tareas y nueva formación.

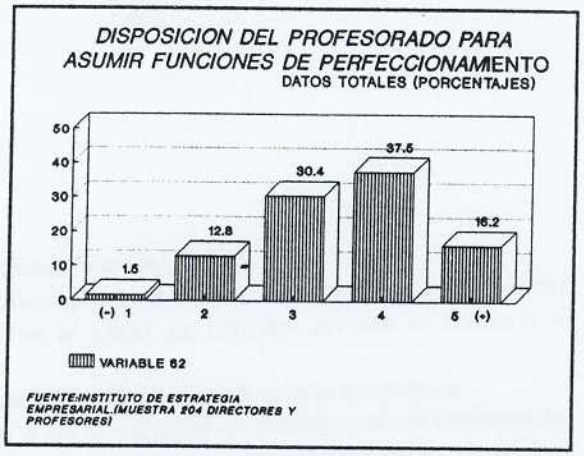


Figura 68.

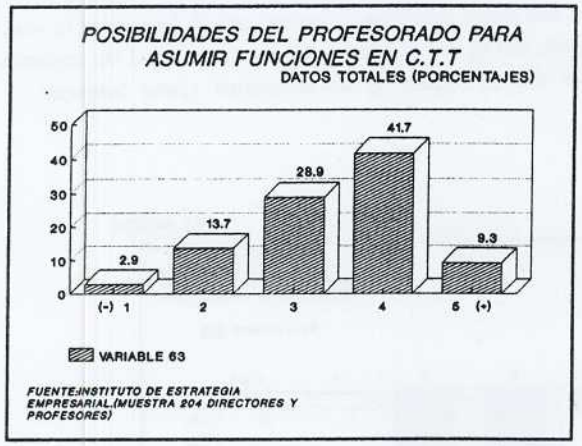


Figura 69.

Y ésto se refleja a la hora de valorar la predisposición para que el personal docente participe en la formación de profesional, esto es, en

su perfeccionamiento. En la Figura 68 (Variable 62) puede verse que hay un 55%, más de la mitad del profesorado, que estaría interesado en participar en programas de perfeccionamiento de profesionales, lo que significa una masa crítica muy importante para poder acometer este tipo de tareas con la colaboración de los Centros de Formación Profesional.

En idéntica situación se encuentra la buena predisposición del 51% de los encuestados para asumir las posibilidades que se ofrecen en los Centros de **Transferencia de Tecnología;** por esta vía se abre un cauce significativo para esa modernidad tecnológica en la transformación docente a la que estarían dispuestos en un porcentaje como el mencionado de gran nivel de predisposición.

Cuál es el perfil del docente de Formación Profesional del País Vasco

Desde su propia perspectiva, esto es, los propios docentes se han autovalorado, viene a deducirse, como se aprecia en la Figura 70, una valoración positiva, aunque no muy altamente positiva, de elementos claves para el profesorado de Formación Profesional : una buena profesionalidad, una buena capacidad, una buena formación y, consideran, además, que tiene capacidad de comunicación. Más bajas son las características que corresponden a la flexibilidad y asunción de nuevos

Figura 70.

cometidos, pero negativo es el tema de la asunción de riesgos.

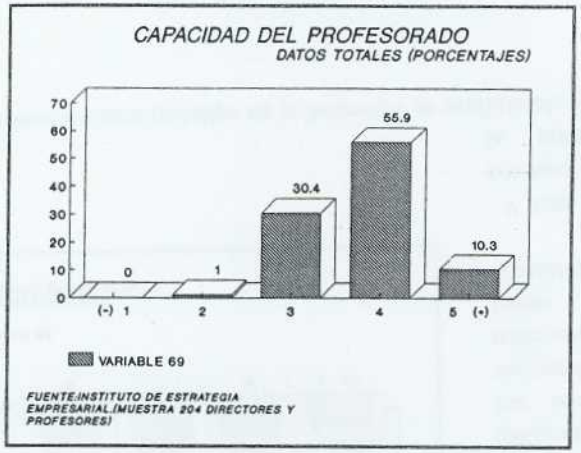


Figura 71.

Asimismo puede apreciarse en la Figura 72 que se considera muy baja la situación del profesorado en sus relaciones con la empresa, o mas bien negativa, así como su capacidad de motivación. Viene a destacarse con una valoración positiva en lo que respecta a los conocimientos, su formación, capacidad docente de aquellos aspectos referentes a su capacidad de esfuerzo. (Véase Figura 71, variable 69). Puede apreciarse, en estos dos perfiles, las características de un profesorado dispuesto a una adaptación y con la necesidad de fomentar más los elementos que integran al Centro de Formación Empresarial en su entorno empresarial.

Así puede apreciarse en la Figura 73 (Variable 70) que se considera el profesorado bastante bien formado en un 60%, mientras que un 34% evalúa como muy insuficiente la formación disponible en este momento.

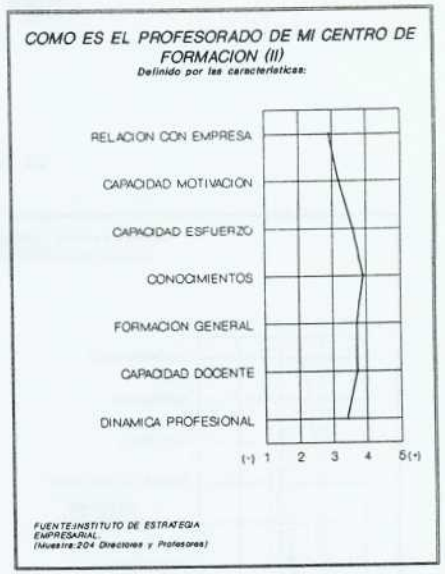


Figura 72.

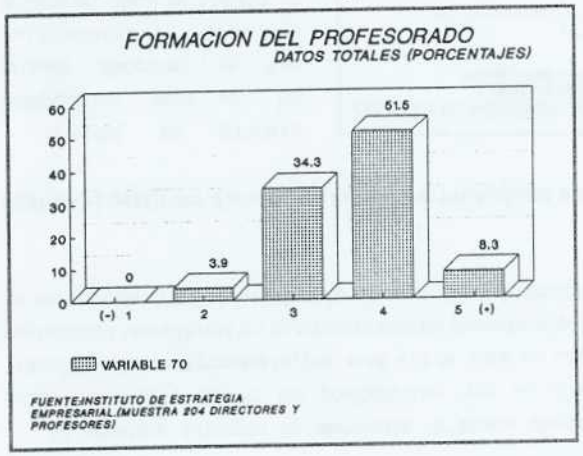


Figura 73.

Figura 74.

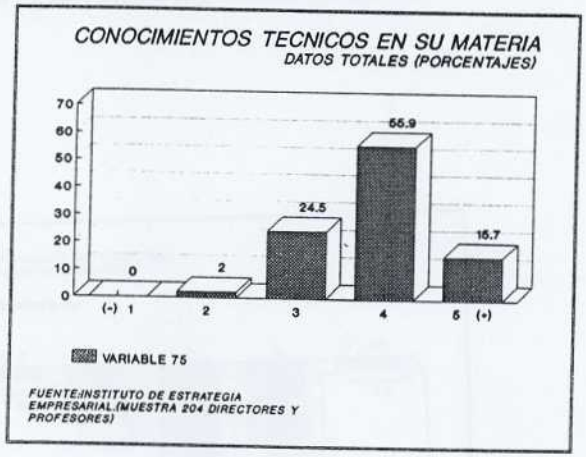


Figura 75.

Por otro lado, valoran sus conocimientos técnicos como una de las características que mejor definen al docente en las Escuelas de Formación Profesional. El 72% considera que el profesorado tiene conocimientos técnicos en su materia, mientras que un porcentaje de un 24% lo evalúa como insuficiente.

Pero quizás donde se refleja más la característica que define al profesorado es en cuanto a la evaluación de su capacidad para trabajar en equipo. En la Figura 76 Variable 79) se observa que solamente en el 40% de los casos se estima que existe una capacidad de trabajo en equipo, lo cual constituye un dato significativo pero que, al mismo tiempo, es acorde con la situación concreta de la cultura española. Sin embargo, dentro de la institución docente, desde estas características el éxito va a depender de una adecuada coordinación, muy en particular, de los nuevos diseños de alta tecnología o de transformaciones profesionales de profesiones actualmente en decadencia.

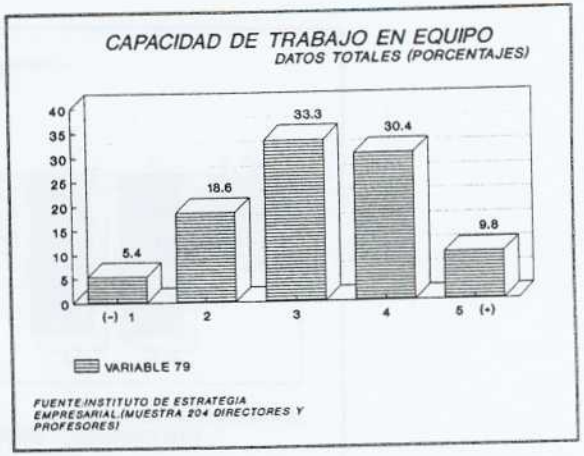


Figura 76.

La capacidad de persuasión, como puede apreciarse en la Figura 77 (Variable 80) no es precisamente una de las características más fuertes del perfil docente. Solamente para el 26% se considera que existe capacidad de persuasión mientras que para un 50% es relativamente baja esta capacidad de dirigir los hombres en el proceso de formación y, por consiguiente, constituye uno de los aspectos a considerar en la adaptación de los recursos humanos docentes.

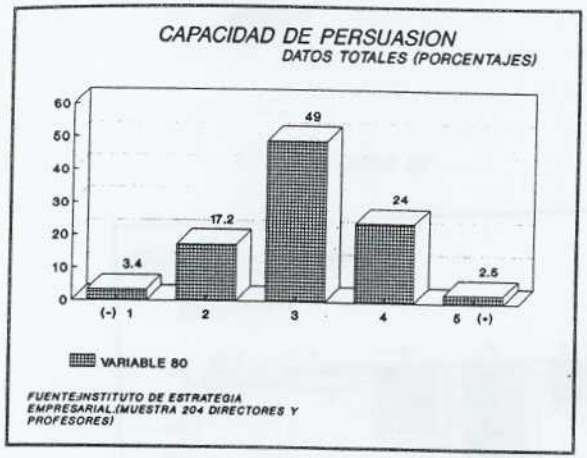


Figura 77.

Estructuras organizativas de los Centros de Formación Profesional

El éxito no depende sólo de las características de un perfil docente sino también de la forma en la cual están organizadas y dirigidas las instituciones. En este sentido se evalúa a continuación cómo ven los propios docentes las instituciones que coordinan sus esfuerzos y que los canalizan hacia las prestaciones de formación y de participación en procesos formativos.

Así puede apreciarse en la Figura 78, por un lado, una valoración positiva de una identificación de los docentes con la institución y la imagen del Centro, así como con los objetivos que persiguen, pero valoran negativamente la capacidad administrativa de estos Centros, de su burocracia, y lo que gustaría es una mayor capacidad directiva dentro de estos Centros, con mayor autonomía.

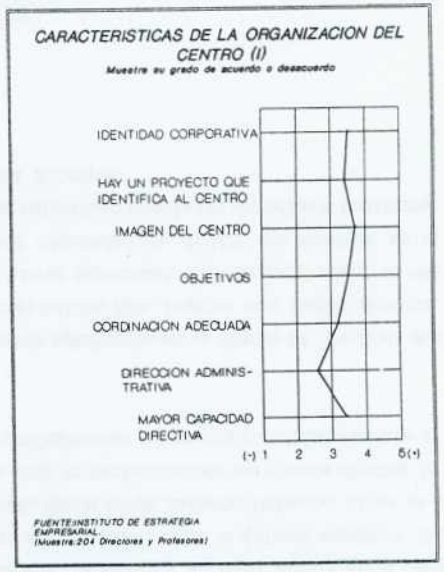


Figura 78.

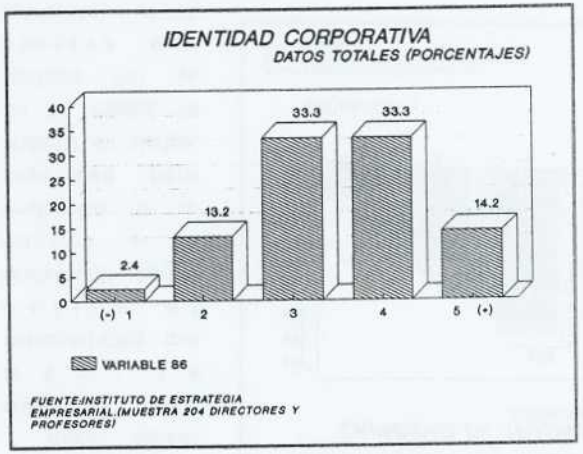


Figura 79.

Puede verse en la Figura 79 (Variable 86) cómo el 48% considera que está identificado con la corporación, con el Centro, en el cual realiza esas tareas, dato bastante significativo de una capacidad de generar una identidad organizativa para facilitar los procesos de cambio o adaptación.

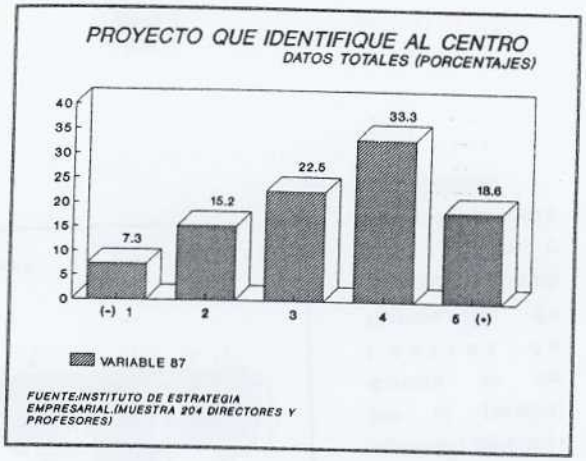


Figura 80.

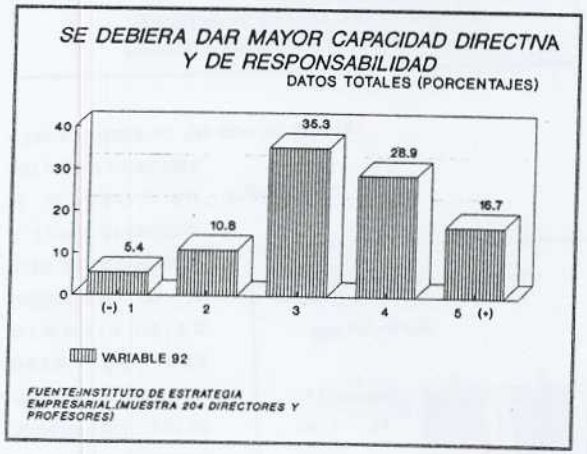


Figura 81.

Pero es que también hay un porcentajes, en este caso insuficiente, como refleja la Figura 80 (Variable 87) en la que considera un 42% que tiene identificado el proyecto de formación en el cual están inmersos y, por lo tanto, tienen una relación

directa que les facilita la identificación de sus prestaciones. Pero existe todavía un porcentaje todavía muy elevado que no está identificando con el proyecto educativo.

En la Figura 81 (Variable 92) se puede apreciar que en un 46% se pide una mayor capacidad directiva y de responsabilidad para el propio Centro, un 35% no tiene criterio y solamente un 15% está en contra, lo cual quiere decir que hay una solicitud implícita de un mayor protagonismo directivo de cada Centro con el desarrollo de su propia actuación.

Asimismo puede apreciarse, por lo que afecta a la forma de organizar la institución o el Centro de Formación Profesional, tal como se ve en la Figura 82, que esta organización tiene una valoración relativamente baja. Donde conceden mayor peso, o un mayor valor positivo, es a la capacidad para colaborar con las empresas como punto de referencia para el diseño organizativo de los Centros de Formación Profesional, esto es, romper hacia afuera, abrir la organización para integrarse en el mundo empresarial.

Figura 82.

No se tiene una valoración clara de lo importante que es disponer de organizaciones dinámicas para gozar de competencia, para adaptarse eficientemente a las situaciones cambiantes de los entornos, tal como se refleja en el bajo valor que se da a la dinámica organizativa. Se considera, tal como refleja la Figura 83 (Variable 96) que los medios humanos disponibles debieran ser suficientes para el

desarrollo de una buena organización del Centro (59%), y que sólo en un 18% se considera inadecuada la disposición de recursos humanos. Quiere decir que se dispone de hombres, pero de una organización ineficiente, a la hora de plantearse la forma de ordenar su actividad y dar una mayor respuesta a los entornos en los que se mueve.

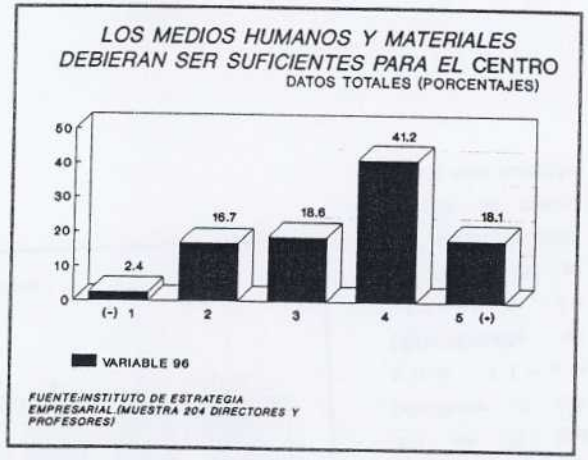


Figura 83.

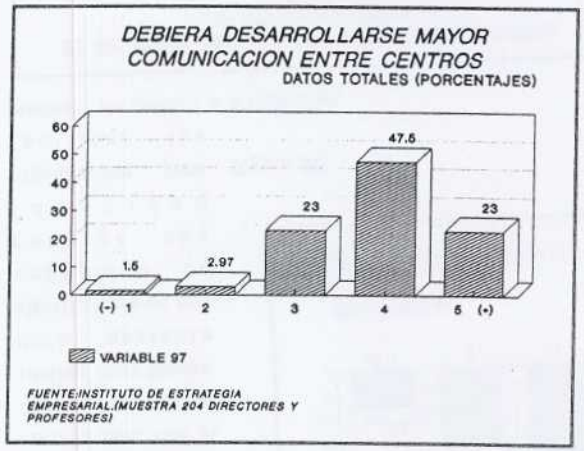


Figura 84.

De gran interés es el resultado que se ofrece en la Figura 84 (Variable 97). El deseo y la necesidad percibida por el personal docente de los Centros de Formación de comunicarse con los otros Centros o intercambios entre estos Centros.

Véase que el 73% pide, de forma muy insistente, esta capacidad de comunicación y de colaboración entre Centros, a lo que se puede añadir un 23% que estaría dispuesto a ello. Es decir, existe una mayoría casi absoluta que es consciente de la necesidad de una colaboración para poder dar respuesta al reto de las exigencias de Formación Profesional en el futuro inmediato.

Y ésto mismo se vuelve a reflejar en la Figura 85 (Variable 98) en la que se pide una organización más dinámica a los efectos de integrarse en el entorno empresarial. Son cifras muy relevantes que el 76% se pronuncie altamente positiva a la integración con el mundo empresarial y un 14% esté dispuestos. Ello quiere decir que hace falta otro tipo de organización para poder dar respuesta a esta exigencia que perciben los propios docentes de la Formación Profesional para establecer ese proceso organizativo que integran los Centros de Formación Profesional y la empresa.

Los dos últimos datos son piezas claves en el proceso de cambio organizativo. Esta identificación de una organización de los Centros que tenga una gran continuidad comunicativa e integradora con la realidad empresarial.

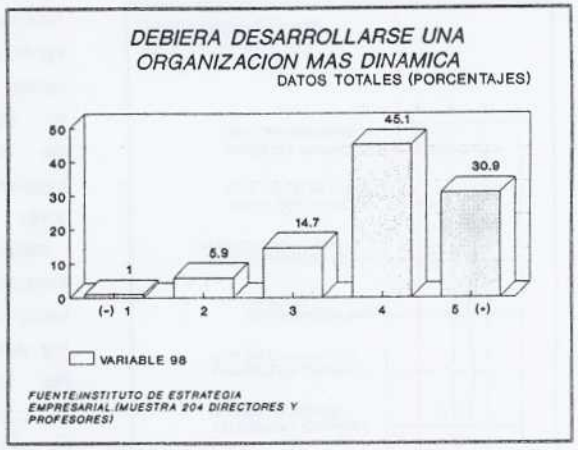


Figura 85.

Planes de Estudio

El instrumento, la vía, que recoge las capacidades de los Centros y de sus docentes para dar prestaciones a las empresas mediante la formación de profesionales tiene lugar a través de la configuración de los planes de estudio o programas.

Los Planes de Estudio no solucionan los problemas en sí, pero constituyen, sin duda, el instrumento, la configuración del producto, que logra dar una mayor eficacia a las capacidades institucionales y de profesorado con respecto a las exigencias de las empresas.

Puede verse claramente en la Figura 86 una valoración negativa, muy baja, de los Planes de Estudio, elemento instrumental que vincula capacidades docentes y de los Centros y necesidades reales de la empresa. Puede apreciarse que la valoración es que estos Planes de Estudio no responden a las necesidades, no son los adecuados para esas necesidades, se encuentran desfasados y que no tienen la suficiente consideración en cuanto a su estructura, ni utilizan métodos modernos y, al propio tiempo, no diferencia suficientemente entre los Centros.

Figura 86.

Este problema de la falta de diferenciación, por consiguiente, inexistente especialización, es uno de los puntos que se destacan permanentemente.

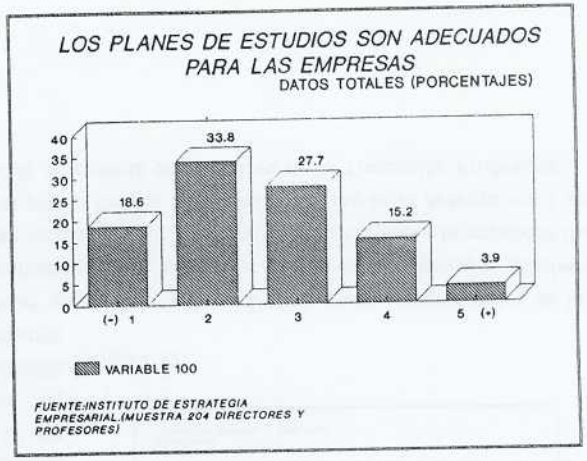


Figura 87.

En la Figura 87 (Variable 100) puede verse, con gran precisión, cómo solamente un 19% considera que los Planes de Estudio son los adecuados, mientras que un 53% no tiene ninguna valoración positiva sino mas bien una valoración de insuficiencia, y un 27% considera tajantemente que son inadecuados los Planes de Estudio.

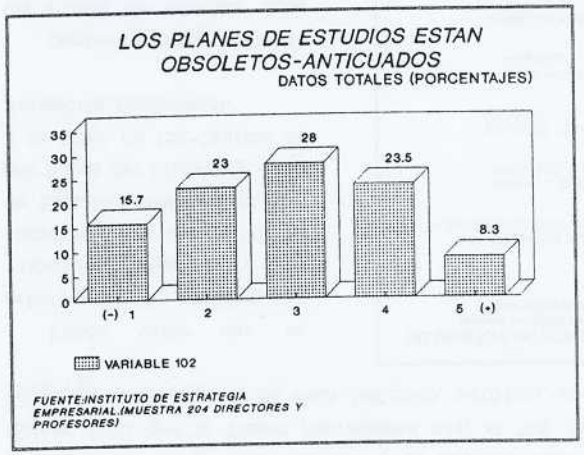


Figura 88.

En cuanto a su grado de obsolescencia puede verse en la Figura

88 (Variable 102) que el 32% considera que están obsoletos y un 38% que no lo están, existiendo un 28% que acepta la situación.

Quiere decir que solamente un poco más de un tercio considera válidos los Planes de Estudio que están cursando y dos tercios tienen serios problemas a la hora de considerar como válidos estos Planes de Estudios.

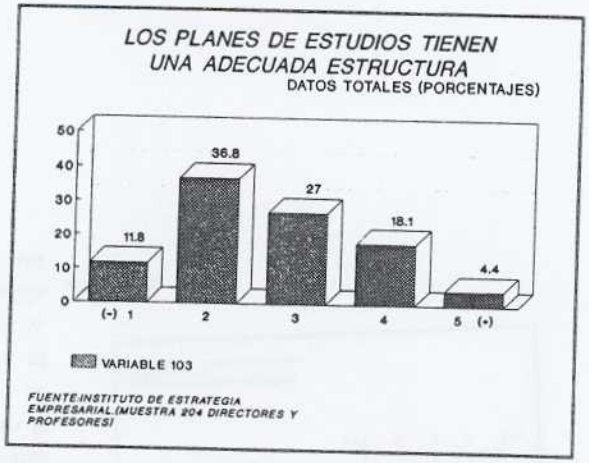


Figura 89.

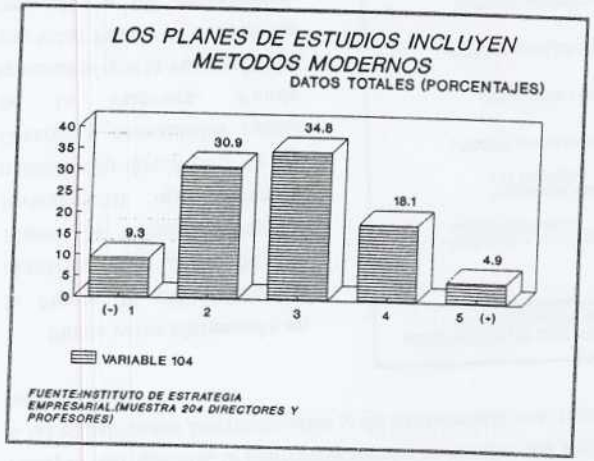


Figura 90.

Lo mismo sucede, casi es un reflejo de lo anterior, por lo que afecta a si la estructura de los Planes de Estudios es la adecuada. En la Figura 89 (Variable 103) puede verse que sólo un 23% considera adecuada esa estructura y un 50% rechaza la estructura actual de

los Planes de Estudio que sumado a un 27% de indecisos da una cifra muy alta que valora inadecuadamente la estructura de los estudios vigentes. Lo que es lo mismo, un rechazo.

En cuanto a la dimensión didáctica y pedagógica puede verse que solamente un 24% considera que está actualizada o utiliza métodos modernos frente a un 40% que considera que no están introducidos y un 35% que tiene una valoración muy baja. Quiere decir que se tienen nuevamente 3/4, el 75% que considera que no está adecuada desde el punto de vista didáctico, metódico, la enseñanza.

Puede verse que en principio hay un rechazo, una valoración negativa, a las características de los Planes de Estudios como instrumento que pueda dar eficacia y éxito a la labor de los Centros de Formación Profesional.

Figura 91.

Dentro de la valoración de los Planes de Estudios debe considerarse, además, el grado de adecuación a las realidades que tienen que dar respuesta, pero, al mismo tiempo, también, a la forma en la que integran estos Planes de Estudios tanto las capacidades docentes como la formación práctica. Se puede apreciar que la formación práctica, desde la perspectiva de los Centros de Formación Profesional, debe realizarse dentro de la empresa y, al mismo tiempo, deben compartirse totalmente los tiempos de docencia entre la actividad del alumno en la empresa y el propio Centro de Formación. Esta es la **defensa total del sistema dual** como punto de referencia organizativo de la Formación Profesional.

Otro aspecto significativo que puede apreciarse en este Figura es la preocupación por el material docente en el sentido de que se considera adecuado y suficiente y que este Plan de Estudios tampoco corresponde para la formación de los profesores.

En la Figura 92 (Variable 106) en torno a la adecuación de los Planes de Estudio a la formación del profesorado puede verse que se considera prácticamente sólo en el 17% de los casos como adecuada pero que existe un amplio rechazo que consideran inadecuados en el 40% y en otro 40% prácticamente se duda sobre la capacidad de estos Planes de Estudios en cuanto a su adecuación al profesorado.

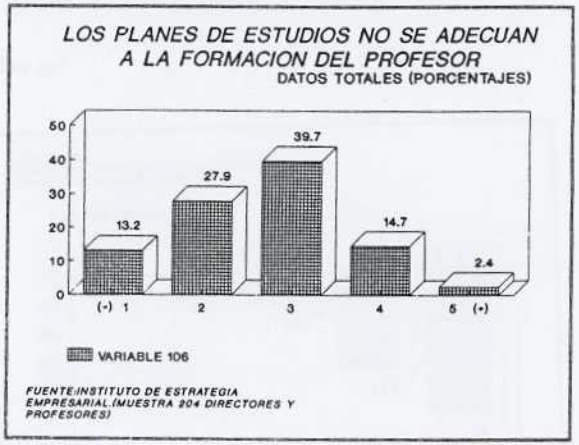


Figura 92.

Dentro de todo el proceso de reforma se está planteando continuamente sobre cómo debiera configurarse el Plan de Estudios, la estructura instrumental de integración de saberes y conocimientos para las nuevas prestaciones. En la Figura 93 (Variable 108) puede apreciarse la exigencia unívoca por parte de los Centros de que tienen que modernizarse los Planes de Estudios de acuerdo con contenidos actualizados. Véase que por unanimidad, prácticamente, del conjunto de los Centros, el 77% más un 11% prácticamente indiferente piden una modernización de esos Planes de Estudios como instrumento que hay que adecuar para lograr el éxito en la Formación Profesional.

Por otro lado, siempre constituye en el diseño de la Formación Profesional el problema de la **formación práctica** el eje clave del debate. Puede apreciarse cómo valoran los Centros la situación concreta de la formación práctica. En la Figura 94 (Variable 110) puede verse cómo los Centros consideran que para el 75% falta formación práctica y solamente para un 24% existe suficiente grado de satisfacción con la formación práctica que se realiza.

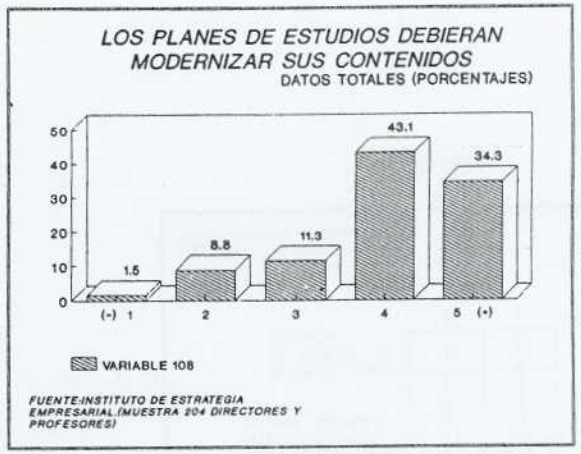


Figura 93.

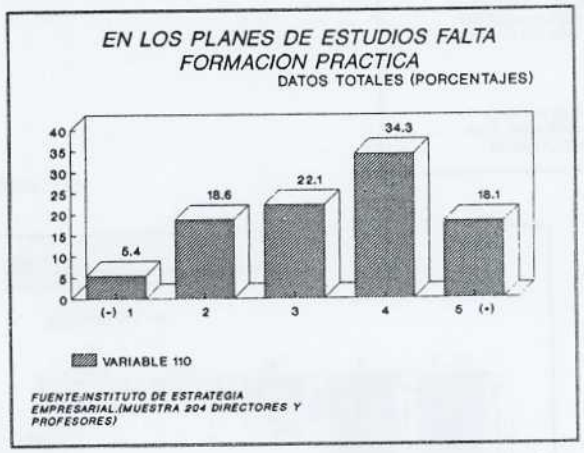


Figura 94.

Quiere decir que se es consciente de la falta de

formación práctica y, por lo tanto, la falta de una de las claves del éxito en la Formación Profesional.

Pero el problema de las prácticas no es sólo el hecho de que haya que realizarlas, sino quién realiza esta formación práctica. Y aquí es donde se puede apreciar en la Figura 95 (Variable 111) que existe una mayoría aplastante, dentro del conjunto de los docentes y directores de los Centros de Formación Profesional, que señalan que las prácticas hay que hacerlas en las propias empresas. Véase que el 94% de los encuestados se afirman en que las prácticas deben organizarse en las propias empresas, lo que demuestra claramente una aceptación generalizada del sistema dual.

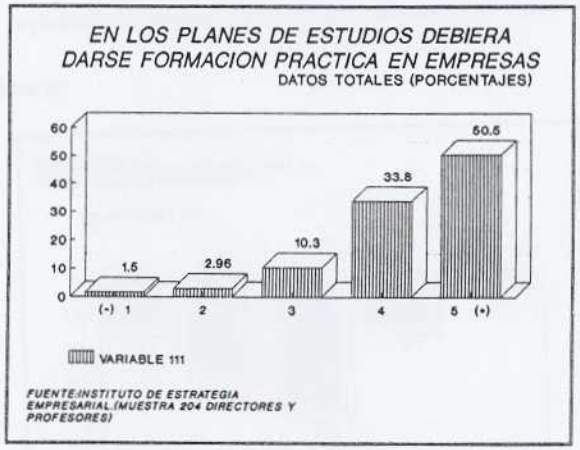


Figura 95.

Y dentro de este mismo planteamiento clave de una reforma organizativa sobre cuáles son las instituciones que tienen que participar en el proceso de Formación Profesional, puede apreciarse en la Figura 96 (Variable 112) que los tiempos de formación docente deben repartirse entre el Centro de Formación Profesional y la actividad del alumno en la empresa, o dicho en otros términos, la aceptación del sistema dual.

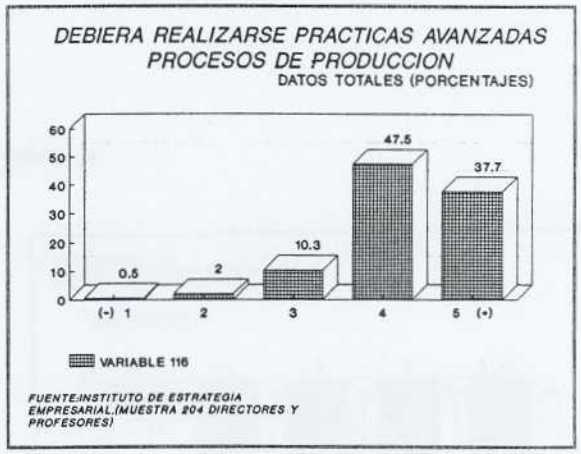


Figura 101.

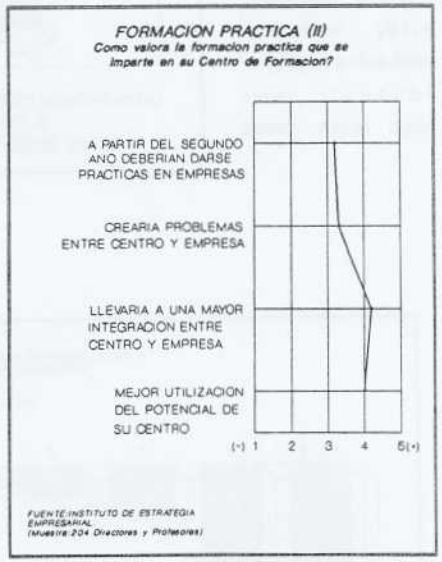
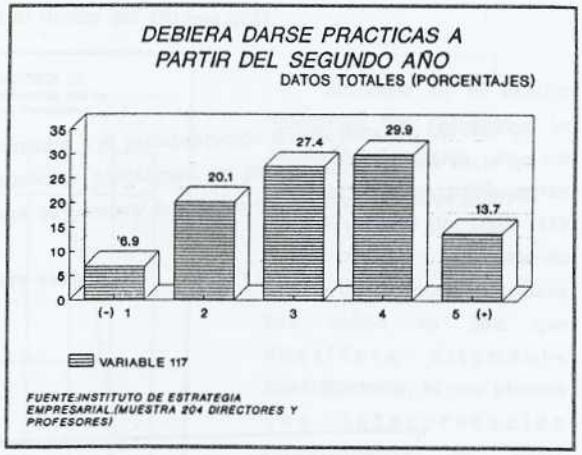


Figura 102.

el Centro, una potencialización de sus capacidades y la puesta a punto de su diferencial docente, por un lado, y su diferencial práctico, por el otro.

Ciertamente que crearían problemas de coordinación estos procesos de división entre formación teórica y formación práctica, pero tampoco se les da un peso excesivo en cuanto a la problemática que presenten estos problemas.



Así, puede apreciarse en la Figura 103 (Variable 117) que un 44% está a favor de que las prácticas se impartan a partir del segundo año, pero hay un porcentaje muy elevado que no son de esta opinión, o son prácticamente con idénticos pesos, esto es, que las prácticas deben comenzarse antes.

Asimismo los problemas de coordinación que pueden esperarse de esta división institucional de los procesos de formación compartidos entre empresa y Centros de Formación crean una serie de problemas y esfuerzos que deben considerarse adecuadamente. En la Figura 104 (Variable 118) puede apreciarse que ciertamente se prevé, en un 45% de las respuestas, que pueden crearse problemas, pero existe un porcentaje idénticamente parecido al señalado de que considera que no son problemas graves o difíciles de resolver.

Lo que sí queda claro en el conjunto de las contestaciones, tal como puede verse en la Figura 105 (Variable 119) es que este sistema de organizar la Formación

Profesional compartida entre los Centros de Formación y las empresas lleva, sin duda, a una mayor integración de Centros de Formación Profesional con las propias empresas.

Esta valoración es altamente positiva y casi por unanimidad. Véase en la Figura 105 que el 80% considera esta gran ventaja aparte de un 17% adicional que aceptaría una valoración menor pero positiva este resultado.

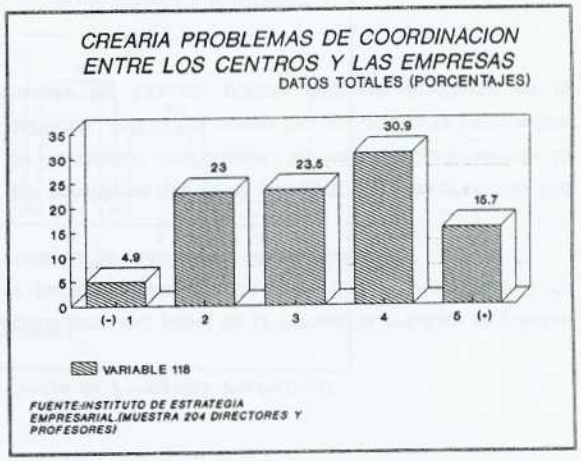


Figura 104.

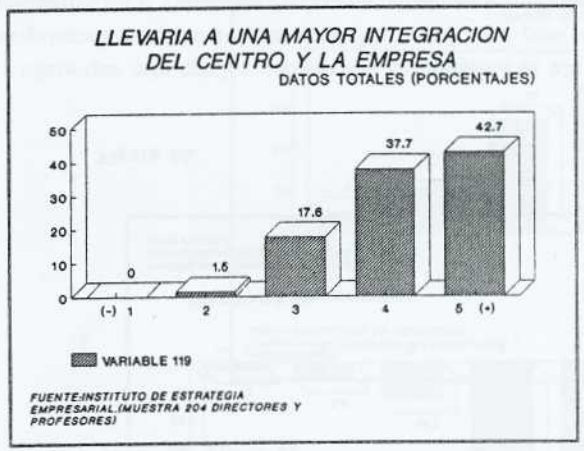


Figura 105.

Prácticamente hay una identificación total con que esta colaboración llevaría a una integración de ambas instituciones y un enriquecimiento de las mismas.

Sobre todo se trata de que si con esta nueva forma de organizar el proceso

VIII. IMPACTO DE LA FORMACION PROFESIONAL EN LA SOCIEDAD VASCA

Como se ha señalado, la Formación Profesional es una de las piezas claves, dentro del esquema organizativo de una sociedad moderna. En sociedades avanzadas, como la República Federal de Alemania, el 72% de todos los jóvenes pasan por Formación Profesional, independientemente de que más tarde se incorporen a otra formación superior. Esto da a todo el contexto de una sociedad, pero también al éxito de la formación superior, contenidos mucho más eficientes para una buena utilización de los recursos educativos de un país y para el éxito del mismo.

El éxito de un proceso de cambio organizativo como la adaptación permanente de los sistemas y de cambios de comportamientos, depende, por lo tanto, de la sociedad, por un lado, en cuanto a su valoración social; y el prestigio de la Formación Profesional, depende de la empresa, en cuanto a la dimensión también social y de imagen que se le dé dentro de la organización empresarial, al esfuerzo de Formación Profesional en la empresa y depende, también, de que los Centros y sus docentes estén dispuestos a asumir ese protagonismo dinámico que exige una sociedad moderna en la que prácticamente se tienen las grandes oportunidades de nuevas tareas, nuevas carreras profesionales y nuevos retos que afectan a todas las instituciones y no sólo a las instituciones empresariales.

muy en particular, cómo se evitan los grandes traumas tanto en las personas como en las propias instituciones : Centros y Empresas.

Cuando se produce una fuerte desarmonía entre lo que se da como formación y las necesidades profesionales que se precisan surge uno de los grandes traumas característicos de nuestro sistema educativo; y el segundo de los grandes traumas es el que afecta a la personalidad concreta del joven en cuanto que surge una laguna muy importante y grave al terminar la etapa de formación escolarizada y tener que plantearse el problema de su integración en el ejercicio de su profesionalidad.

Este trauma tiene costes significativos, no solamente en la dimensión económica, sino psíquica, y afecta también a la propia empresa, al tener que duplicar frecuentemente costes de formación que se podían haber asumido en el propio proceso simultaneando formación e integración en la empresa.

Cómo valoran los Centros de Formación Profesional su propio entorno empresarial?

La situación actual de las relaciones entre los Centros de Formación Profesional y las empresas se recoge en la Figura 115.

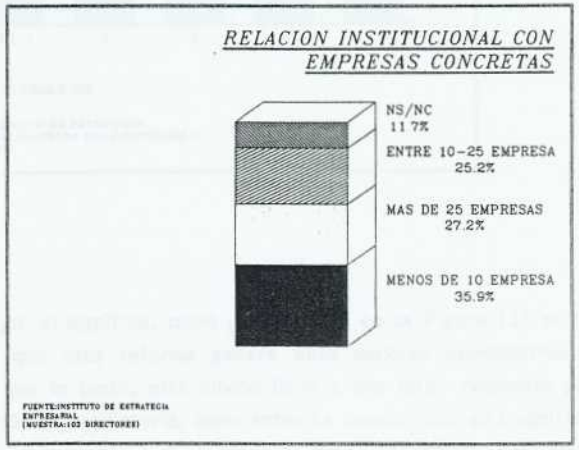


Figura 115.

Como puede apreciarse en la Figura 116 las características del entorno tienen una valoración

relativamente positiva en cuanto afecta a las posibilidades de su entorno empresarial y en cuanto al dominio de empresas pequeñas que no poseen en general estructura docente.

Una de las valoraciones más negativas del entorno es que los Centros parten de la apreciación de que estas empresas no disponen de una buena estructura docente y que además la colaboración en materia de Formación Profesional deja mucho que desear.

Figura 116.

Puede así apreciarse en la Figura 117 (Variable 128) que en el 48% se estima que existe un importante desarrollo a nivel de su entorno y que se dan las condiciones adecuadas económicamente para el fomento de la Formación Profesional, además de un 24% en una posición intermedia. Solamente en el 26% de los casos se valora muy negativo este entorno o la capacidad empresarial de ese entorno.

Uno de los aspectos importantes dentro de este proceso es si las empresas disponen, desde la perspectiva de los Centros de Formación Profesional, o de sus conocimientos, o de las empresas, de experiencia suficiente para poder integrarse en la Formación Profesional en un sistema dual.

Aquí puede apreciarse en la Figura 118 (Variable 130) que la valoración es altamente preocupante. Para un 56% de las respuestas supone que las empresas de su

entorno no tienen experiencia en materia de Formación Profesional y solamente un 18% le dan una valoración alta, que junto a un 24% de apreciación de tipo medio, da una estructura valorativa, por parte de los Centros, de insuficiente capacidad de formación en las propias empresas.

Esto se encuentra estrechamente relacionado con el problema de si las empresas disponen de una estructura adecuada para poder integrarse desde la perspectiva docente en la formación práctica. Así puede apreciarse en la Figura 119 (Variable 131) en la que en un 35% se supone que no tienen estructura docente adecuada y sólo en un 17% dan una afirmación altamente positiva.

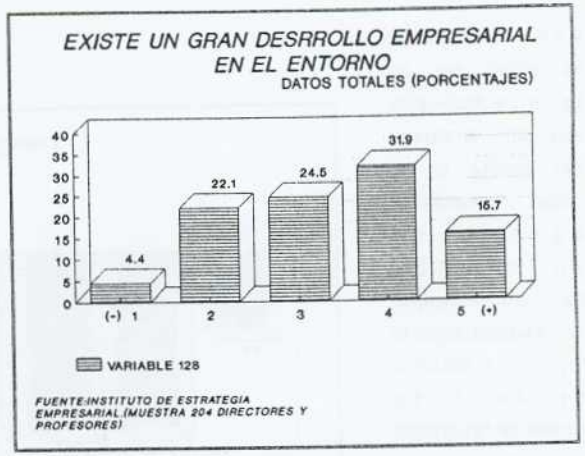


Figura 117.

Aquí existe un 46% de una valoración que mas bien indica un desconocimiento sobre la situación concreta en la que se encuentra la estructura docente. Se aprecia la falta de información por parte de los Centros sobre lo que está sucediendo en numerosas empresas, desde esta perspectiva.

El dominio de la empresa pequeña queda claramente señalado en la Figura 120 (Variable 132) que prácticamente caracteriza al 45% de los entornos de los Centros que han respondido y que este dominio de la empresa pequeña debe considerarse en forma importante a la hora de diseñar los procesos de formación.

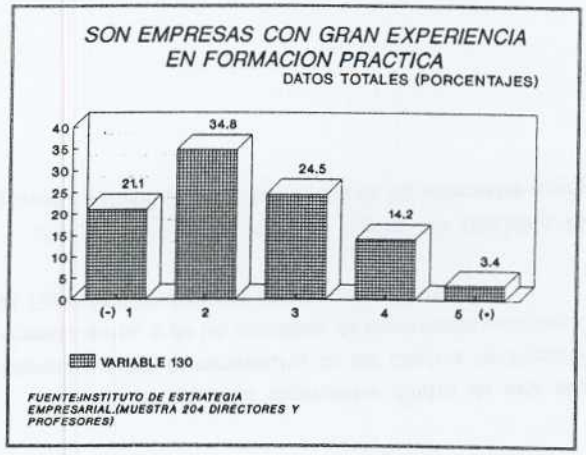


Figura 118.

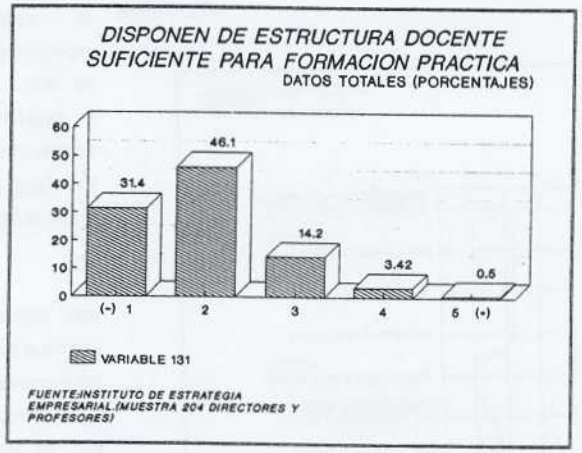


Figura 119.

En cuanto a las empresas de tipo medio, (Figura 121, variable 133) esto es, menos de 500 personas, prácticamente definen los entornos de un 30% de los Centros de Formación que han respondido a esta pregunta.

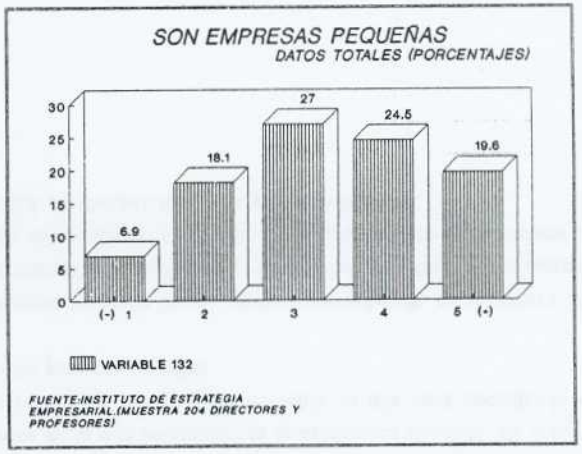


Figura 120.

Una de las cuestiones que debe considerarse claramente es la muy baja colaboración existente, al menos ésta es la valoración de los propios Centros, de colaboración en materia de Formación Profesional. Véase en la Figura 122 (Variable 135) que solamente en un 9% de los casos se aprecia una

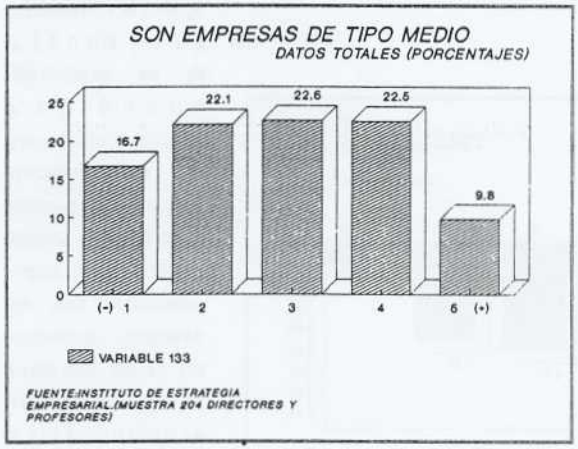


Figura 121.

magnífica colaboración, pero hay un 53% de respuestas muy claras en cuanto a que no existe colaboración en materia de Formación Profesional, independientemente de un 32% que viene a indicar que existen ciertas colaboraciones, pero insuficientes, dentro de una perspectiva más amplia.

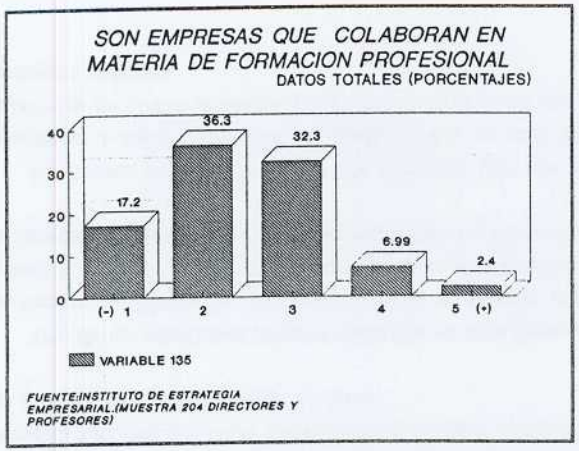


Figura 122.

Esta situación actual tiene que evaluarse como preocupante, tanto desde el punto de vista del propio sistema educativo, como desde la perspectiva de las propias empresas y el futuro de los Centros de Formación Profesional. Este es uno de los datos claves que deben centrar la atención tanto de políticos como de empresarios y Centros en cuanto a la forma de concebir los diseños de organización del sistema de Formación Profesional.

Criterios de Valoración que consideran los Centros de Formación Profesional para enjuiciar a las empresas

Es muy importante conocer cómo valoran los Centros de Formación Profesional a las empresas, en torno a los criterios que éstas utilizan para definir la calidad de cada uno de los Centros de Formación Profesional, esto es, cómo les miran desde fuera y cómo creen que se les está valorando. Estos resultados podemos a su vez contrastarlos con la valoración que verdaderamente realizan las empresas sobre los Centros y, consiguientemente, veremos las discrepancias o el extrañamiento entre los

Centros y las empresas en la forma de pensar y valorar.

En el perfil que corresponde a la Figura 123 puede apreciarse claramente cómo desde la perspectiva del Centro de Formación Profesional se considera que las empresas valoran positivamente a los Centros a la hora de recurrir a ellos para la demanda de alumnos que puedan integrarse en la empresa, y a través también de las colaboraciones existentes y contactos efectivos pero, como puede apreciarse, en una valoración bastante baja.

Figura 123.

Más significativo es el hecho de que se estima que sería bueno desplazar la Formación Profesional en una dimensión práctica a la propia empresa.

Planteado el problema de si es adecuada la Formación Profesional desde la perspectiva empresarial (siempre desde el enjuiciamiento de los Centros) consideran éstos que es insuficiente en el 42% de los casos, mientras que para un 21% es inadecuada. Siempre surge aproximadamente un tercio de las respuestas que, o prácticamente se sitúan en niveles medios o tirando a bajos, o falta criterio para enjuiciar una respuesta adecuada.

Lo que caracteriza fundamentalmente a la valoración que creen los Centros que se les hace desde las empresas es cuando se les demanda alumnos para integrar en las empresas. Y aquí, desde esta perspectiva, puede apreciarse en la Figura 123a

(Variable 137) que en el 75% de los casos se valora altamente la disposición de las empresas a ingresar alumnos de estos Centros en sus instituciones y que solamente en un 8% hay dificultades.

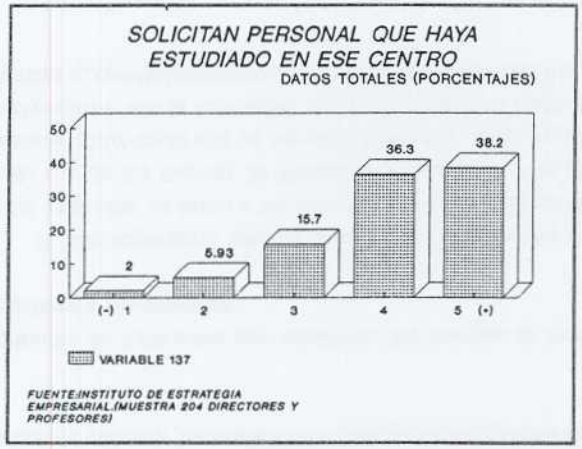


Figura 123a.

Quiere decir que, en principio, la empresa y el Centro de Formación Profesional están integrados en el momento final de la salida de los alumnos y no tanto en el proceso de Formación Profesional. La empresa recurre naturalmente en la búsqueda de personal a los que hayan terminado en estos Centros; otro problema son las inversiones adicionales en recursos humanos que tiene que hacer para integrar realmente y de forma profesional en la empresa y en el trabajo al joven.

Una de las cuestiones siempre debatidas en todo proceso de formación, y más en particular en Formación Profesional, es si el trabajo práctico realizado facilita destreza, conocimientos y comportamientos que generen una rápida y flexible integración del joven en el proceso empresarial y de producción.

Aquí puede verse en la Figura 124 (Variable 138) que ya en el 38% de los casos consideran a los Centros que es insuficiente y en otro 32% medianamente válido. Solamente en el 27% se asume que en sus Centros se da una respuesta adecuada a la formación práctica.

Dentro de este proceso organizativo en torno a la Formación Profesional se plantea necesariamente la realidad en las relaciones entre las dos instituciones principales protagonistas del proceso de Formación Profesional :

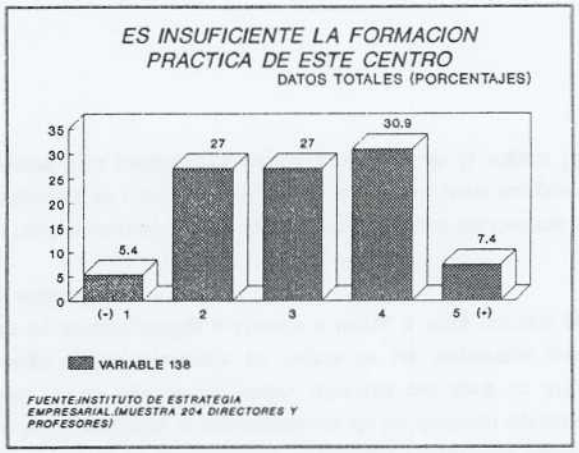


Figura 124.

Figura 125.

Empresas y Centros. Solamente en el 22% de los casos, como puede apreciarse en la Figura 125 (Variable 139) se dan muy buenas relaciones y en un 33% buenas, lo cual quiere decir que ciertamente existe un 55% en el que las relaciones entre empresa y Centro son buenas y en un 30% son regulares. Lo que significa un proceso de

aproximación permanente entre Centros y empresas.

Sobre todo interesa conocer cómo valoran los Centros la predisposición de las empresas a colaborar con ellos en los diseños de Formación Profesional, lo que claramente se aprecia en la Figura 126 (Variable 140) que deduce que en un 38% de los casos existe una clara predisposición o buena aceptación por parte de la empresa y que en un 40% de los casos, cifra muy alta, una predisposición mas bien pobre y sólo en el 16% hay un rechazo. Esto implica que en el momento actual existe ya un transfondo muy importante de colaboración y relaciones en el País Vasco entre las empresas y los Centros que puede ser, sin duda, una de las bases fundamentales para el funcionamiento de un sistema dual en el País Vasco.

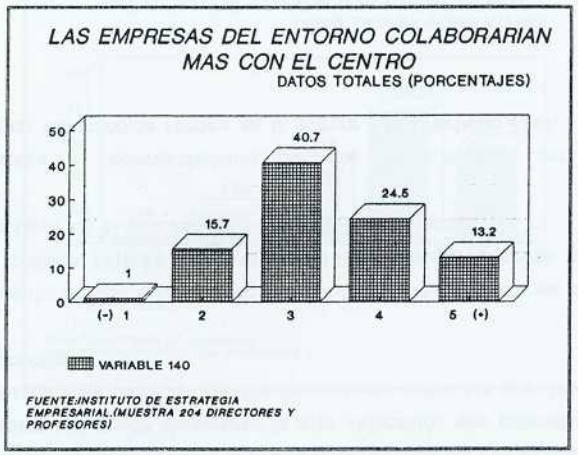


Figura 126.

Lo que no ven tan claro los Centros es que las empresas estuvieran dispuestas a realizar la Formación Profesional en sus propios centros de trabajo. Figura 127, variable 141). Solamente en el 15% de los casos creen que las empresas estarían dispuestas a asumir en sus propias instalaciones la Formación Profesional y un 41% cree que la empresa no estaría dispuesta. Lo cual indica una percepción que debe evaluarse en cuanto al posicionamiento de la empresa en el fenómeno de Formación Profesional.

Esto significaría que esas buenas relaciones empresas y Centros se remitirían básicamente a una integración subsidiaria de la empresa en el proceso de Formación Profesional, mientras que en un sistema dual se trata de que la empresa sea la protagonista, una protagonista clave en el mismo integrando la Formación Profesional en su propia estructura organizativa. Y ésto es lo que consideran los Centros que no se da esta circunstancia en la mayoría de los casos.

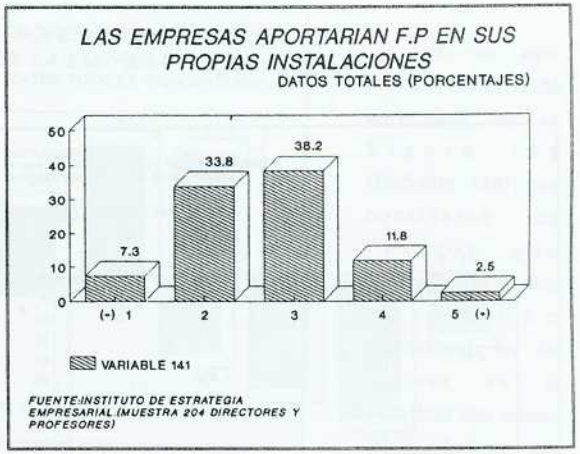


Figura 127.

Por otro lado, puede claramente verse que para los Centros significaría que una realización de la formación práctica en la empresa sería una de las mejores soluciones. (Figura 128, variable 143). Véase que el 50% está totalmente a favor y hay un 21% con una valoración dudosa o falta de criterio. Quiere decir que por parte de los Centros el rol que tiene que jugar la empresa en este proceso de formación es muy importante.

la mayor integración de la empresa en los procesos de Formación Profesional.

A ello se añade que si la empresa entra en el proceso de Formación Profesional, en la medida en que asuma todo lo que es la parte práctica del aprendizaje, significaría una modificación muy importante para los Centros de Formación Profesional. En la Figura 135 (Variable 149) puede apreciarse que para el 67% de los encuestados asumen que ésto implicaría un nuevo diseño de la actividad de los Centros y otro rol distinto en los procesos de Formación Profesional.

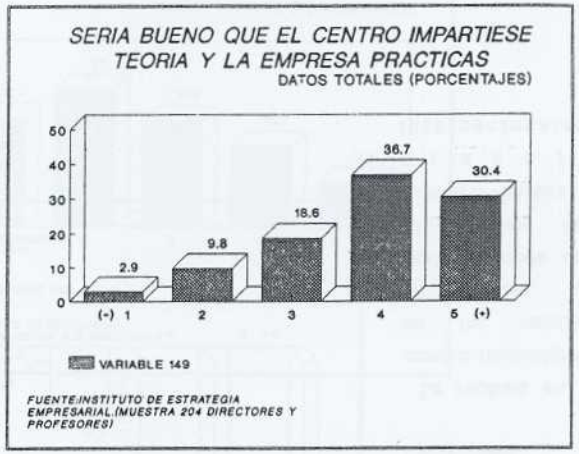


Figura 135.

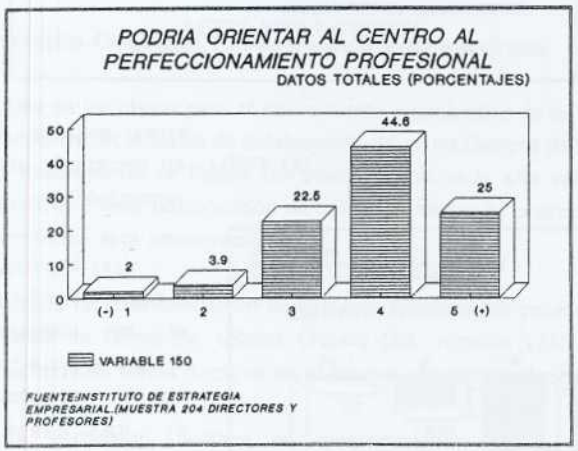


Figura 136.

Lo cual abriría a los Centros de

Formación Profesional nuevos campos de competencia, como puede ser la colaboración en programas también con las empresas en perfeccionamiento profesional y que, como se ve en la Figura 136 (Variable 150) en el 70% de los casos se valora altamente positiva la entrada los Centros en estos otros campos de actividades; además de la Formación Profesional de los jóvenes, dar formación de perfeccionamiento.

Lo que se confirma, a su vez, con la tercera dimensión que se debe dar en cuanto a la Formación Profesional de alto nivel : es el problema de la contribución de los Centros en el diseño y realización de los Centros de Transferencia de Tecnología.

Aquí hay una mayoría absoluta que vería en esta participación de los Centros un claro enriquecimiento y que daría a los Centros la respuesta a ese reto de mantenimiento en punta de tecnología y prestaciones, lo que llevaría naturalmente no sólo a su prestigio social, sino a su capacidad económica y a su rol dentro de una sociedad moderna. (Figura 137, variable 151).

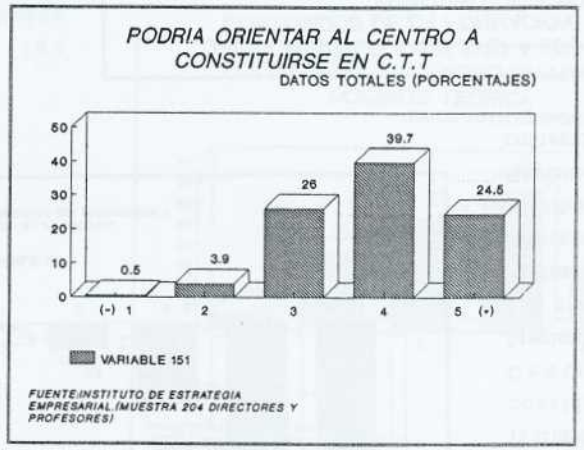


Figura 137.

Cómo se ve la integración de la Formación Profesional en la empresa?

Constituye una de las claves del proceso de adaptación organizativa hacia un sistema dual. El protagonismo de la empresa es una de las claves del éxito del sistema dual y, consiguientemente, es importante conocer la opinión de los Centros de Formación Profesional cara a la modificación de un tipo de organización anclado durante varias décadas en un carácter escolarizante y burocrático-administrativo.

En la Figura 138 se refleja un perfil de valoración, en principio, altamente positivo, lo mismo que en la segunda parte del conjunto de esta valoración.

Se considera que la integración de la Formación Profesional en la empresa va a tener un impacto altamente positivo en una formación mucho más cercana a la realidad de la empresa y que llevaría como consecuencia una muy importante integración del joven en el trabajo y en la empresa. Lo cual además implicaría para la empresa una mayor eficiencia.

Figura 138.

Constituye éste uno de los perfiles más positivos que ha resultado de toda la encuesta. Lo que sorprende, hasta cierto punto, es esta interpretación relativamente baja de que a través de una buena formación profesional se puede evitar el paro juvenil. Esta falta de correlación entre alta profesionalidad y paro juvenil

corresponde a una sociedad, como es la española, en la que los elementos cualitativos no han entrado como punta de lanza en la capacidad de un país, de una empresa, para tener siempre asegurado un resultado positivo. El que no se relacione de forma estrecha la calidad de los recursos humanos con las posibilidades de eliminar el paro juvenil constituye un elemento a considerar dentro de este proceso de cambio organizativo de la Formación Profesional. La clave para evitar el paro juvenil se encuentra directamente en la profesionalidad de los recursos humanos, con lo cual la empresa puede tener tales grados de eficiencia que le lleva a niveles de competitividad que crearían obligatoriamente puestos de trabajo adicionales.

El realismo de la formación lo sitúan los propios Centros en la integración de la Formación Profesional en la propia empresa. Y ello claramente con una valoración absoluta, ya que el 86% considera este hecho como una realidad y, por lo tanto, la búsqueda en el entorno, en la empresa, de la respuesta a las exigencias de actualización de sus prestaciones.

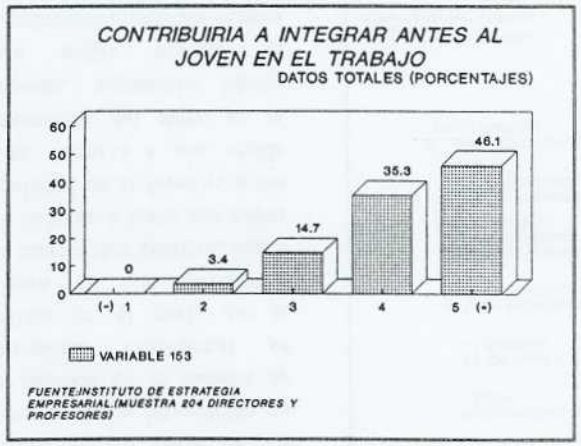


Figura 139.

Pero, sobre todo, lo que valora el Centro de trabajo de manera altamente positiva, como puede verse en la Figura 139 (Variable 153) es que con esta integración del sistema de Formación Profesional se integra al joven en la empresa. Véase que el 70% de las respuestas son positivas y un 14% aceptaría este planteamiento.

A esta dimensión se le valora de manera muy positiva como consecuencia de la integración de la empresa, lo mismo que, al mismo tiempo, se evalúa que se lograría una Formación Profesional más eficiente para la empresa (81% de los casos) con este proceso de integración, tal como puede verse en la Figura 140 (Variable 155).

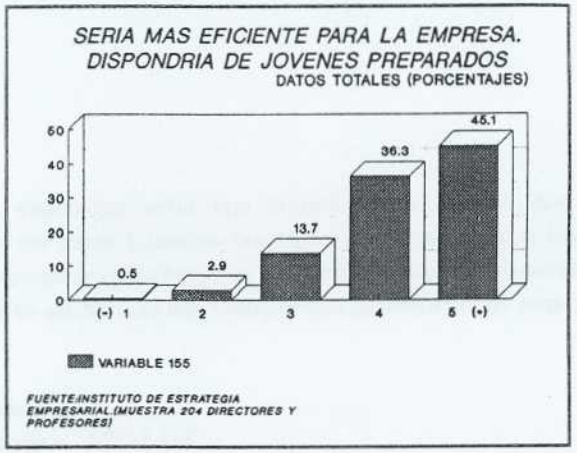


Figura 140.

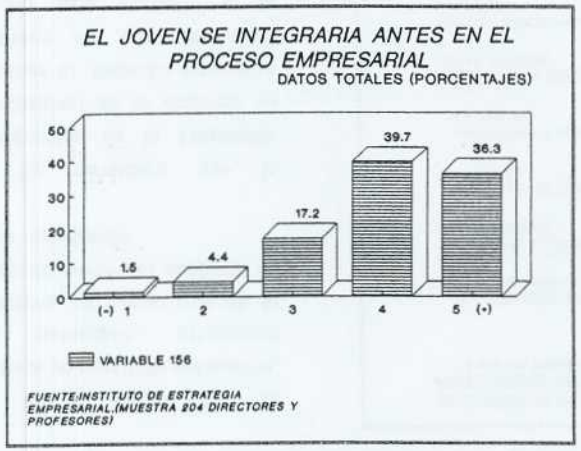


Figura 141.

La contribución de un sistema dual queda altamente valorada por los Centros de Formación Profesional también en cuanto se refiere a la contribución al desarrollo de la personalidad del joven y la ventaja de una pronta integración del joven en los

procesos empresariales, tal como se recoge con el 76% de posiciones positivas y un 17% de apoyo, lo que queda reflejado en la Figura 141 (Variable 156).

Lo que permite una evaluación claramente positiva por parte de los Centros a un proceso de dualidad en la concentración del sistema educativo de la Formación Profesional.

Otro aspecto complementario, en la valoración por parte de los Centros, de la integración de la empresa en el sistema de Formación Profesional se refleja en el perfil de la Figura 142. Ello contribuiría de manera muy positiva, según los Centros, a crear una mayor movilidad en el joven y, sobre todo, llevaría a una rápida integración del joven en la empresa, argumento básico para poder evaluar la contribución a eliminar el paro juvenil. Los Centros de Formación presuponen que las empresas no tienen hoy estructura disponible para ejercer esta docencia necesaria en un proceso dual.

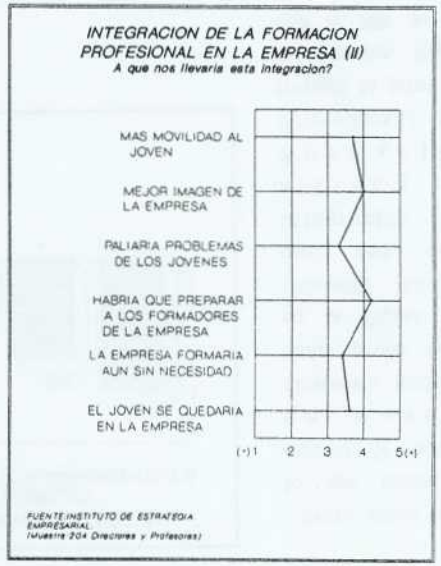


Figura 142.

Es, en particular, una valoración muy alta la que dan los Centros a que este proceso de integración de la empresa en la Formación Profesional le daría a la empresa un imagen altamente positiva (75%) además de un 20% que prácticamente se inclina por una valoración hacia la empresa. (Figura 143, variable 159).

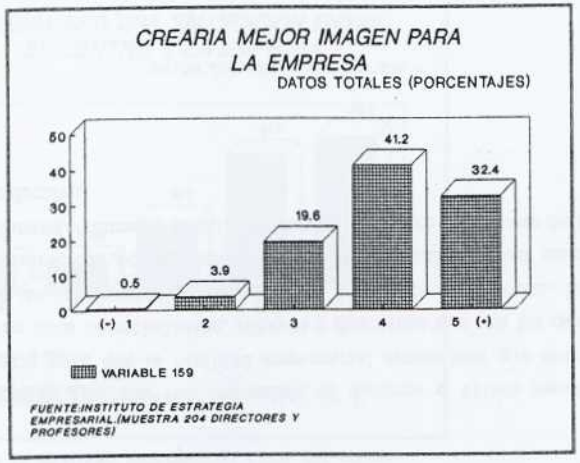


Figura 143.

Nuevamente en la Figura 144 (Variable 160) se aprecia un cierto escepticismo en el hecho de que la calidad de la formación no va a poder resolver aspectos que conciernen a problemas que tiene la juventud como consecuencia de no encontrar ocupación. Aquí se tiene que volver a insistir en la necesidad de establecer una clara correlación entre la creación de trabajo y alta profesionalidad.

En un mundo tecnológicamente en desarrollo y económicamente abierto solamente a través de una alta profesionalidad de los recursos humanos se generan empresas competitivas que pueden asumir el reto internacional y con ello generar trabajo, cosa que no puede hacer ninguna medida de tipo administrativo y político. Este es uno de los aspectos que sería necesario asumir dentro de la mentalidad vigente en el contexto de la sociedad.

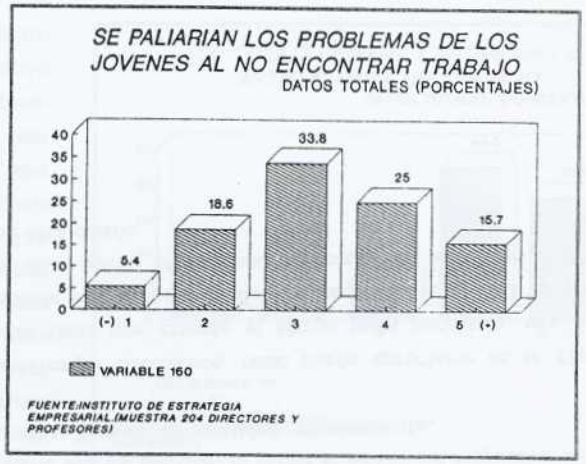


Figura 144.

. También se considera de manera mayoritaria, salvo en un 17%, que la financiación debe ser **subvención pública.**

. Existe una mayoría absoluta en los Centros que opinan que las empresas debieran asumir parte de la financiación en nuevas tecnologías.

. Consideran también que, la posibilidad de abrir **Centros de Transferencia de Tecnología**, podía contribuir, en la mayoría de los casos, a una mejora sustancial de las posibilidades de financiación de estos Centros.

5. En cuanto a su capacidad docente

. La **estructura de edad** del profesorado se encuentra, prácticamente, en 84 Centros entre 30 y 40 años, siendo muy reducido el porcentaje de profesores de más de 50 años y también muy reducido el de menores de 30 años.

. Dominantemente el profesorado tiene una **dedicación** plena y en todos los Centros existe una dedicación parcial pero que afecta a menos de 10 profesores.

. En la mayoría de los Centros, salvo en un 20%, se considera que la **plantilla de profesores** es adecuada.

. También se considera, en una mayoría de Centros, que abarcan un 66%, que está bastante **formado el profesorado** y sólo en un 7% de los Centros se considera que está muy bien formado. Pero existe también un 26% que califican de muy mala la preparación del profesorado.

. El porcentaje de Centros que opina que los profesores deben **actualizar** sus conocimientos es, prácticamente, unánime.

. Solamente en un 15% se considera que el profesorado es **suficiente** para las enseñanzas prácticas y en esta situación se considera prácticamente insatisfactoria la forma de la enseñanza práctica.

. Lo que sí se considera, en un grado muy importante de casi más del 90%, que el **profesorado** quiera dar una respuesta interesante en la formación de perfeccionamiento profesional.

6. En cuanto a la dimensión institucional-corporativa de los Centros de Formación Profesional.

. Llama seriamente la atención el **grado de insatisfacción** del personal docente de estos Centros. Solamente el 20% muestra un cierto grado de satisfacción mientras que existe un porcentaje que, prácticamente, se mantiene sin tomar partido, y, en su conjunto, adopta una posición de gran insatisfacción.

. La **retribución** está claramente definida no por capacidades y esfuerzos, lo cual desmotiva de manera grave.

. La **movilidad** entre Centros prácticamente no existe.

. Se considera que puede haber una amplia **flexibilidad** de adaptación en un 40% de los casos.

. Existe aproximadamente entre un 50% y un 80% del profesorado que estaría dispuestos a asumir **nuevas tareas** tales como las de formación de perfeccionamiento profesional y lo mismo de participar y asumir funciones en Centros de Transferencia de Tecnología.

. El profesorado considera en conjunto que tiene **capacidad** en una mayoría absoluta.

. También se considera que tiene **formación adecuada** y que dispone de conocimientos técnicos adecuados en su materia.

. El profesorado considera también, en una magnitud bastante elevada, que hay capacidad para **trabajo en equipo** y que tiene cierta capacidad de persuasión.

. Sale como resultado en un porcentaje mayor, entre el 50%/70%, de **identificación** del profesorado con la Corporación o Centro Profesional en el que está trabajando, y que tiene un grado de identificación con el Centro bastante elevado.

. Lo que solicita, en general, es una mayor **capacidad directiva** en el Centro para poder asumir el proceso de adaptación .

. Considera por mayoría muy amplia que debiera desarrollarse una **organización más dinámica** para poder adaptarse a las situaciones cambiantes.

. Claramente se manifiesta el profesorado por una mayor **colaboración** entre los Centros y una mayor comunicación que la existente hasta ahora.

7. Valoración de los Planes de Estudio

. Hay una valoración totalmente **negativa**, salvo en el 20% de los casos, considerando que los **Planes de Estudios** no son adecuados para las necesidades de las empresas y que, consiguientemente, son obsoletos y anticuados en un gran porcentaje.

. También se considera que no tienen una **estructura** adecuada, salvo en un 25% de los casos.

. La ausencia de estudios que incluyan **métodos modernos** es la tónica generalizada, salvo en el 22% de los Centros.

. Son bastante divergentes los **Planes de Estudios** con respecto a la formación que dispone el profesorado y ésto de forma muy generalizada en base de las respuestas obtenidas.

. Consiguientemente, hay una posición del 80%/90% que considera que deben **modernizar** los contenidos.

8. La formación práctica en la Formación Profesional del País Vasco.

. Con una mayoría total se considera que es necesaria la **formación práctica.**

. Que esta formación práctica debiera ser dominantemente labor a realizar con **la empresa.**

. En un porcentaje del 50% estiman la necesidad de desarrollar esta formación práctica en el **Centro.**

. Pero, dominantemente, entre un 80% y un 90% aproximadamente se estima que las prácticas tienen que hacerse en los **talleres de las empresas.**

. El grado de **insuficiencia** de la formación práctica en el Centro prácticamente se asume por el conjunto de los Centros, menos el 22%/24% de estos Centros.

. Hay una opinión dispersa y compartida en cuanto a si las prácticas deben darse a partir del **segundo año.**

. Lo que verdaderamente se considera de manera unánime es que las prácticas deben darse en los **procesos de producción** en las propias empresas y no en talleres de aprendizaje.

. Se considera que los **problemas de coordinación** entre Centros y empresas pudieran existir claramente en un tercio de los casos pero en el resto son problemas que pueden resolverse sin dificultades.

. En una mayoría, salvo en un 15%, se considera que la valoración debe ser participativa entre Centro y empresa y que debe mediar, con mayoría absoluta, una **regulación legal** que ampare esta nueva situación.

. Se está convencido de que de nada sirven los diplomas, si no hay detrás una formación que **garantice** lo que allí se atestigua.

. Se considera que esta Formación Profesional compartida entre el Centro y la empresa daría una gran **flexibilidad.**

. También se considera, por mayoría absoluta, que ello no es un problema de meros ajustes técnicos, sino de **desbloqueo mental,** de cambio de mentalidad frente a las estructuras.

. Deben asumir los empresarios, esto opinan los Centros de Formación Profesional, que el **gran esfuerzo** lo tiene que realizar la empresa.

. Y, asimismo, consideran que el esfuerzo de los Centros es diseñar nuevas tareas y utilizar más eficientemente sus recursos.

14. Problemas que plantea el cambio organizativo

. Existe una mayoría generalizada, salvo un 14%, que estima que este cambio de mentalidad **creará problemas** y dificultades.

. Sin embargo, existe una clara mayoría, que abarca casi el 90% de los Centros, que tienen **expectativas** muy positivas de que un cambio organizativo eficiente pueda lograr una Formación Profesional que dé los resultados que puedan contribuir al florecimiento de estos Centros y de la Comunidad.

. En conjunto, puede apreciarse una valoración altamente positiva de los Centros hacia lo que denominamos **sistema dual** de Formación Profesional.

RECOMENDACIONES

1 - Como valoración global del análisis practicado puede señalarse una clara predisposición de los Centros de Formación Profesional a aceptar un sistema dual.

2 - La integración de la empresa en el sistema de Formación Profesional es altamente valorada por los Centros de Formación Profesional.

3 - Los Centros de Formación Profesional estarían dispuestos, de manera muy clara, a diversificar sus acciones por la vía de una mayor especialización, por la vía de una mayor colaboración entre los Centros y muy en particular de colaboración con las instituciones empresariales.

4 - En la valoración de los resultados el compromiso empresarial queda claramente aceptado por las instituciones de Formación Profesional.

5 - Existe una necesidad muy clara de moderna tecnología y de revisión y, en gran parte, inversión, en instalaciones adecuada para la Formación Profesional.

6 - Se acepta esa división de trabajo junto a una estrecha colaboración entre la formación teórica docente y la formación práctica de la empresa, pero fundamentalmente en talleres de producción.

7 - Con ello se tenía que fomentar una mayor identificación del profesorado con los Centros y con los nuevos proyectos, mejorando niveles retributivos y niveles sociales de prestigio al introducir elementos de alta tecnología que servirían, al mismo tiempo, para utilizar las capacidades docentes existentes y, sobre todo, teniendo en cuenta la estructura de edad en la que se encuentra el profesorado dominantemente.

8 - Las expectativas en una reforma son claramente positivas y, muy en particular, en contra de una forma de bachillerización de los estudios de Formación Profesional. Buscar identificación propia como debe corresponder a un sistema de este tipo de procesos.

9. Las recomendaciones, por parte de los Centros, son que se pueden utilizar capacidades materiales, docentes, y lo que se trataría es de diseñar la actuación y organización empresarial en la línea de una integración y una mayor coordinación ofreciendo nuevas oportunidades en base a tecnología que sirviese, por un lado, para dar respuesta a las grandes exigencias de perfeccionamiento profesional en las empresas y, por otro, de conocimiento de las nuevas tecnologías.

Con ello se lograría también una actualización de los conocimientos del profesorado, se modernizarían programas, se daría flexibilidad al conjunto del sistema de Formación Profesional.

La valoración, en su conjunto, salvo un tercio de muchas de las respuestas, donde se ve la falta de criterio, o de ambientación, para poder opinar, puede decirse que es una base muy positiva para la implantanción de un sistema dual de formación en los términos en los que se ha propuesto en el Documento III de esta investigación.

CONFEBASK