

TESIS DOCTORAL

Año 2019

**EVALUACIÓN DE LA ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS EN LA
OBTENCIÓN DEL CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD:
DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO**

JUAN JOSÉ VALERO MORENO

PROGRAMA DE DOCTORADO EN EDUCACIÓN

Facultad de Educación de la UNED

DIRECTOR DE TESIS: JOSÉ QUINTANANAL DÍAZ

UNED

Escuela
Internacional
de Doctorado
EIDUNED

FACULTAD DE EDUCACIÓN – UNED

**EVALUACIÓN DE LA ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS EN LA
OBTENCIÓN DEL CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD:
DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO**

JUAN JOSÉ VALERO MORENO

DIRECTOR DE TESIS: JOSÉ QUINTANAL DÍAZ

Profesor Titular de Universidad

IN MEMORIAN

A mi padre, cuyo recuerdo siempre ha estado presente.

*Al Profesor D. Ramón Pérez Juste, por su inestimable colaboración y ayuda a través del
Taller de Herramientas de análisis cuantitativo de datos aplicadas al área de la
investigación, para llevar a cabo los planteamientos estadísticos utilizados en el análisis
de la información de esta Tesis Doctoral.*

ÍNDICE GENERAL

Presentación	15
Resumen	16
Abstract	17
Agradecimientos	18

CAPÍTULO I: MARCO LEGAL

1.1. Introducción.....	19
1.2. La Formación Profesional en España.....	21
1.2.1. Estrategia española para la activación del empleo.....	22
1.3. El Sistema de Formación Profesional para el Empleo.....	24
1.3.1. Fines y principios del sistema.....	24
1.3.2. Iniciativas de la Formación Profesional para el Empleo.....	25
1.3.3. Formación programadas por las empresas.....	26
1.3.4. Oferta formativa para trabajadores ocupados.....	27
1.3.5. Oferta formativa para trabajadores desempleados.....	28
1.4. El Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.....	29
1.4.1. Estructura del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.....	30
1.4.2. La cualificación profesional.....	32
1.4.3. La unidad de competencia.....	33
1.4.4. El Catálogo Modular de Formación Profesional.....	34
1.4.5. Los módulos formativos.....	35
1.4.6. El sistema integrado de Formación Profesional.....	36
1.5. Los certificados de profesionalidad.....	37
1.5.1. Finalidades.....	37
1.5.2. Estructura y contenido.....	38
1.5.3. Unidades de competencia y módulos formativos.....	38
1.5.4. Unidades formativas.....	39
1.5.5. Modalidades de impartición de los certificados de profesionalidad.....	40
1.6. El Certificado de Profesionalidad de “Docencia de la formación profesional para el empleo”.....	41
1.7. Evaluación y calidad.....	45
1.7.1. Metodología de evaluación.....	46
1.7.2. Indicadores de calidad.....	47
1.7. Conclusiones.....	50

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1.	Introducción.....	51
2.2.	Formación Basada en Competencias.....	52
2.2.1.	Aproximación al término de competencia profesional.....	52
2.2.2.	Cualificación por competencias.....	55
2.2.3.	Competencias como objeto de aprendizaje.....	56
2.3.	Competencias del formador/a ocupacional.....	60
2.3.1.	Perspectiva competencial del formador/a ocupacional.....	61
2.4.	Elaboración de la programación didáctica.....	67
2.5.	Selección y aplicación de recursos y materiales didácticos.....	70
2.5.2.	Competencia digital docente.....	72
2.6.	Impartición y tutorización de las acciones formativas.....	74
2.7.	Evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	79
2.8.	Orientación laboral.....	83
2.9.	Promoción de la calidad.....	86
2.9.1.	Concepto de Gestión de la Calidad Total (CGT).....	87
2.9.2.	Modelos para la gestión de la calidad.....	89
2.9.3.	El rol de los formadores ante la calidad.....	92
2.10.	Evaluación de las competencias docentes.....	94
2.10.1.	Diseño de la evaluación de las competencias docentes.....	96
2.11.	Conclusiones.....	99

CAPÍTULO III: MARCO CONCEPTUAL

3.1.	Introducción.....	100
3.2.	Definiendo el problema de investigación.....	102
3.3.	Hipótesis y objetivos de trabajo.....	105
3.4.	Antecedentes.....	107
3.5.	Justificación.....	109

CAPÍTULO IV: DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

4.1.	Introducción.....	110
4.2.	Definición operativa de las variables.....	112
4.3.	Objetivos y metodología de trabajo.....	118
4.4.	Diseño del instrumento para la recogida de información.....	120
4.4.1.	Argumentación del contenido del cuestionario.....	122
4.4.2.	Juicio de expertos.....	135
4.4.3.	Fiabilidad del cuestionario.....	156

4.5. Muestreo y recogida de información.....	162
4.5.1. Tamaño de la muestra.....	162
4.5.2. Técnica de muestreo.....	163
4.5.3. Recogida de información.....	164

CAPÍTULO V: ANÁLISIS UNIDIMENSIONAL DE LA INFORMACIÓN

5.1. Introducción.....	166
5.2. Análisis de las variables independientes.....	167
5.3. Análisis de las variables dependientes.....	169
5.4. Interpretación de los resultados.....	189

CAPÍTULO VI: ANÁLISIS MULTIDIMENSIONAL DE LA INFORMACIÓN

6.1. Introducción.....	196
6.2. Ajuste bidimensional y contraste de hipótesis.....	196

CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES

7.1. Introducción.....	247
7.2. Análisis de los objetivos de la investigación.....	248
7.3. Análisis de las hipótesis de trabajo.....	255
7.4. Diagnóstico de la situación.....	262

CAPÍTULO VIII: PROSPECTIVA

8.1. Prospectiva de nuestra investigación.....	266
--	-----

Referencias bibliográficas.....	273
--	------------

ANEXOS

Anexo I: Cuestionario de evaluación de la calidad.....	290
Anexo II: Propuesta de cuestionario.....	293
Anexo III: Dossier informativo para la evaluación del cuestionario -juicio de expertos-.....	296
Anexo IV: Cuestionario piloto.....	329
Anexo V: Datos de fiabilidad – Coeficiente α de Cronbach.....	332
Anexo VI: Datos de fiabilidad – Procedimiento de las dos mitades.....	334
Anexo VII: Cuestionario definitivo.....	337
Anexo VIII: Centros de formación.....	348
Anexo IX: Datos recogidos.....	381
Anexo X: Resultados de análisis unidimensional de la información.....	447
Anexo XI: Resultados de análisis bidimensional de la información.....	461

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Familias del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.....	30
Tabla 2. Niveles de cualificación.....	31
Tabla 3. Reconocimiento de competencias.....	32
Tabla 4. Identificación del certificado de profesionalidad.....	41
Tabla 5. Otros indicadores de evaluación.....	49
Tabla 6. Contenidos de las competencias.....	54
Tabla 7. Características de un programa de capacitación por competencias.....	56
Tabla 8. Recursos para el aprendizaje de competencias.....	58
Tabla 9. Competencias docentes.....	64
Tabla 10. Elementos de los recursos y materiales didácticos.....	71
Tabla 11. Métodos didácticos activos.....	75
Tabla 12. Técnicas de dinamización de grupos.....	76
Tabla 13. Enfoques para la motivación.....	78
Tabla 14. Procedimientos e instrumentos de evaluación.....	82
Tabla 15. Factores de impacto en las competencias docentes.....	96
Tabla 16. Dimensiones de las competencias docentes.....	97
Tabla 17. Prescripciones de los formadores del certificado de docencia.....	101
Tabla 18. Variables independientes.....	112
Tabla 19. Interpretación del Coeficiente α de Cronbach.....	158
Tabla 20. Aplicación del Coeficiente α de Cronbach a los ítems del cuestionario.....	159
Tabla 21. Índices de fiabilidad.....	161
Tabla 22. Distribución normal tipificada del nivel de confianza.....	163
Tabla 23. Censo de centros homologados.....	164
Tabla 24. Interpretación de la Unidad de Competencia 1.....	189
Tabla 25. Interpretación de la Unidad de Competencia 2.....	190
Tabla 26. Interpretación de la Unidad de Competencia 3.....	191
Tabla 27. Interpretación de la Unidad de Competencia 4.....	192
Tabla 28. Interpretación de la Unidad de Competencia 5a.....	193
Tabla 29. Interpretación de la Unidad de Competencia 5b.....	194
Tabla 30. Contraste de Hipótesis H_{A_0} – Ítem 1.1.....	197
Tabla 31. Contraste de Hipótesis H_{A_0} – Ítem 1.2.....	197
Tabla 32. Contraste de Hipótesis H_{A_0} – Ítem 1.3.....	198
Tabla 33. Contraste de Hipótesis H_{A_0} – Ítem 1.4.....	198
Tabla 34. Contraste de Hipótesis H_{A_0} – Ítem 1.5.....	199
Tabla 35. Contraste de Hipótesis H_{A_0} – Ítem 1.6.....	199

Tabla 36. Contraste de Hipótesis HA_0 – Ítem 2.1.....	199
Tabla 37. Contraste de Hipótesis HA_0 – Ítem 2.2.....	200
Tabla 38. Contraste de Hipótesis HA_0 – Ítem 2.3.....	200
Tabla 39. Contraste de Hipótesis HA_0 – Ítem 2.4.....	201
Tabla 40. Contraste de Hipótesis HA_0 – Ítem 2.5.....	201
Tabla 41. Contraste de Hipótesis HA_0 – Ítem 2.6.....	202
Tabla 42. Contraste de Hipótesis HA_0 – Ítem 3.1.....	202
Tabla 43. Contraste de Hipótesis HA_0 – Ítem 3.2.....	203
Tabla 44. Contraste de Hipótesis HA_0 – Ítem 3.3.....	203
Tabla 45. Contraste de Hipótesis HA_0 – Ítem 3.4.....	203
Tabla 46. Contraste de Hipótesis HA_0 – Ítem 3.5.....	204
Tabla 47. Contraste de Hipótesis HA_0 – Ítem 3.6.....	204
Tabla 48. Contraste de Hipótesis HA_0 – Ítem 4.1.....	205
Tabla 49. Contraste de Hipótesis HA_0 – Ítem 4.2.....	205
Tabla 50. Contraste de Hipótesis HA_0 – Ítem 4.3.....	205
Tabla 51. Contraste de Hipótesis HA_0 – Ítem 4.4.....	206
Tabla 52. Contraste de Hipótesis HA_0 – Ítem 4.5.....	206
Tabla 53. Contraste de Hipótesis HA_0 – Ítem 4.6.....	207
Tabla 54. Contraste de Hipótesis HA_0 – Ítem 5.1.....	207
Tabla 55. Contraste de Hipótesis HA_0 – Ítem 5.2.....	208
Tabla 56. Contraste de Hipótesis HA_0 – Ítem 5.3.....	208
Tabla 57. Contraste de Hipótesis HA_0 – Ítem 5.4.....	208
Tabla 58. Contraste de Hipótesis HA_0 – Ítem 5.5.....	209
Tabla 59. Contraste de Hipótesis HA_0 – Ítem 5.6.....	209
Tabla 60. Contraste de Hipótesis HA_0 – Ítem 5.7.....	210
Tabla 61. Contraste de Hipótesis HA_0 – Ítem 5.8.....	210
Tabla 62. Contraste de Hipótesis HA_0 – Ítem 5.9.....	210
Tabla 63. Contraste de Hipótesis HA_0 – Ítem 5.10.....	211
Tabla 64. Contraste de Hipótesis HA_0 – Ítem 5.11.....	211
Tabla 65. Contraste de Hipótesis HA_0 – Ítem 5.12.....	212
Tabla 66. Contraste de Hipótesis HB_0 – Ítem 1.1.....	213
Tabla 67. Contraste de Hipótesis HB_0 – Ítem 1.2.....	213
Tabla 68. Contraste de Hipótesis HB_0 – Ítem 1.3.....	214
Tabla 69. Contraste de Hipótesis HB_0 – Ítem 1.4.....	214
Tabla 70. Contraste de Hipótesis HB_0 – Ítem 1.5.....	215
Tabla 71. Contraste de Hipótesis HB_0 – Ítem 1.6.....	215

Tabla 72. Contraste de Hipótesis HB_0 – Ítem2.1.....	215
Tabla 73. Contraste de Hipótesis HB_0 – Ítem2.2.....	216
Tabla 74. Contraste de Hipótesis HB_0 – Ítem2.3.....	216
Tabla 75. Contraste de Hipótesis HB_0 – Ítem2.4.....	217
Tabla 76. Contraste de Hipótesis HB_0 – Ítem2.5.....	217
Tabla 77. Contraste de Hipótesis HB_0 – Ítem2.6.....	218
Tabla 78. Contraste de Hipótesis HB_0 – Ítem3.1.....	218
Tabla 79. Contraste de Hipótesis HB_0 – Ítem3.2.....	219
Tabla 80. Contraste de Hipótesis HB_0 – Ítem3.3.....	219
Tabla 81. Contraste de Hipótesis HB_0 – Ítem3.4.....	220
Tabla 82. Contraste de Hipótesis HB_0 – Ítem3.5.....	220
Tabla 83. Contraste de Hipótesis HB_0 – Ítem3.6.....	221
Tabla 84. Contraste de Hipótesis HB_0 – Ítem4.1.....	221
Tabla 85. Contraste de Hipótesis HB_0 – Ítem4.2.....	222
Tabla 86. Contraste de Hipótesis HB_0 – Ítem4.3.....	222
Tabla 87. Contraste de Hipótesis HB_0 – Ítem4.4.....	223
Tabla 88. Contraste de Hipótesis HB_0 – Ítem4.5.....	223
Tabla 89. Contraste de Hipótesis HB_0 – Ítem4.6.....	224
Tabla 90. Contraste de Hipótesis HB_0 – Ítem5.1.....	224
Tabla 91. Contraste de Hipótesis HB_0 – Ítem5.2.....	225
Tabla 92. Contraste de Hipótesis HB_0 – Ítem5.3.....	225
Tabla 93. Contraste de Hipótesis HB_0 – Ítem5.4.....	226
Tabla 94. Contraste de Hipótesis HB_0 – Ítem5.5.....	226
Tabla 95. Contraste de Hipótesis HB_0 – Ítem5.6.....	227
Tabla 96. Contraste de Hipótesis HB_0 – Ítem5.7.....	227
Tabla 97. Contraste de Hipótesis HB_0 – Ítem5.8.....	228
Tabla 98. Contraste de Hipótesis HB_0 – Ítem5.9.....	228
Tabla 99. Contraste de Hipótesis HB_0 – Ítem5.10.....	229
Tabla 100. Contraste de Hipótesis HB_0 – Ítem5.11.....	229
Tabla 101. Contraste de Hipótesis HB_0 – Ítem5.12.....	230
Tabla 102. Contraste de Hipótesis HC_0 – Ítem1.1.....	231
Tabla 103. Contraste de Hipótesis HC_0 – Ítem1.2.....	231
Tabla 104. Contraste de Hipótesis HC_0 – Ítem1.3.....	232
Tabla 105. Contraste de Hipótesis HC_0 – Ítem1.4.....	232
Tabla 106. Contraste de Hipótesis HC_0 – Ítem1.5.....	233
Tabla 107. Contraste de Hipótesis HC_0 – Ítem1.6.....	233

Tabla 108. Contraste de Hipótesis HC_0 – Ítem2.1.....	233
Tabla 109. Contraste de Hipótesis HC_0 – Ítem2.2.....	234
Tabla 110. Contraste de Hipótesis HC_0 – Ítem2.3.....	234
Tabla 111. Contraste de Hipótesis HC_0 – Ítem2.4.....	235
Tabla 112. Contraste de Hipótesis HC_0 – Ítem2.5.....	235
Tabla 113. Contraste de Hipótesis HC_0 – Ítem2.6.....	236
Tabla 114. Contraste de Hipótesis HC_0 – Ítem3.1.....	236
Tabla 115. Contraste de Hipótesis HC_0 – Ítem3.2.....	237
Tabla 116. Contraste de Hipótesis HC_0 – Ítem3.3.....	237
Tabla 117. Contraste de Hipótesis HC_0 – Ítem3.4.....	237
Tabla 118. Contraste de Hipótesis HC_0 – Ítem3.5.....	238
Tabla 119. Contraste de Hipótesis HC_0 – Ítem3.6.....	238
Tabla 120. Contraste de Hipótesis HC_0 – Ítem4.1.....	239
Tabla 121. Contraste de Hipótesis HC_0 – Ítem4.2.....	239
Tabla 122. Contraste de Hipótesis HC_0 – Ítem4.3.....	240
Tabla 123. Contraste de Hipótesis HC_0 – Ítem4.4.....	240
Tabla 124. Contraste de Hipótesis HC_0 – Ítem4.5.....	240
Tabla 125. Contraste de Hipótesis HC_0 – Ítem4.6.....	241
Tabla 126. Contraste de Hipótesis HC_0 – Ítem5.1.....	241
Tabla 127. Contraste de Hipótesis HC_0 – Ítem5.2.....	242
Tabla 128. Contraste de Hipótesis HC_0 – Ítem5.3.....	242
Tabla 129. Contraste de Hipótesis HC_0 – Ítem5.4.....	243
Tabla 130. Contraste de Hipótesis HC_0 – Ítem5.5.....	243
Tabla 131. Contraste de Hipótesis HC_0 – Ítem5.6.....	243
Tabla 132. Contraste de Hipótesis HC_0 – Ítem5.7.....	244
Tabla 133. Contraste de Hipótesis HC_0 – Ítem5.8.....	244
Tabla 134. Contraste de Hipótesis HC_0 – Ítem5.9.....	245
Tabla 135. Contraste de Hipótesis HC_0 – Ítem5.10.....	245
Tabla 136. Contraste de Hipótesis HC_0 – Ítem5.11.....	245
Tabla 137. Contraste de Hipótesis HC_0 – Ítem5.12.....	246

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional (SNCFP).....	20
Figura 2. Estructura del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales.....	29
Figura 3. Matriz del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.....	31
Figura 4. Estructura de una cualificación profesional.....	33
Figura 5. Estructura de una unidad de competencia.....	34
Figura 6. Estructura del módulo formativo.....	35
Figura 7. Competencias de formador/a ocupacional.....	59
Figura 8. Perfil profesional del formador/a ocupacional.....	62
Figura 9. Dimensiones competenciales del formador/a ocupacional.....	66
Figura 10. Formas de retroalimentación o feedback.....	77
Figura 11. Estructura de la Norma ISO 9001:2015.....	90
Figura 12. Modelo de Excelencia EFQM.....	92
Figura 13. Hipótesis, objetivos y variables independientes.....	119
Figura 14. Valoración Ítem 1.1.....	137
Figura 15. Valoración Ítem 1.2.....	138
Figura 16. Valoración Ítem 1.3.....	138
Figura 17. Valoración Ítem 1.4.....	139
Figura 18. Valoración Ítem 1.5.....	139
Figura 19. Valoración Ítem 1.6.....	140
Figura 20. Valoración Ítem 2.1.....	141
Figura 21. Valoración Ítem 2.2.....	141
Figura 22. Valoración Ítem 2.3.....	141
Figura 23. Valoración Ítem 2.4.....	142
Figura 24. Valoración Ítem 2.5.....	142
Figura 25. Valoración Ítem 2.6.....	143
Figura 26. Valoración Ítem 3.1.....	143
Figura 27. Valoración Ítem 3.2.....	144
Figura 28. Valoración Ítem 3.3.....	144
Figura 29. Valoración Ítem 3.4.....	144
Figura 30. Valoración Ítem 3.5.....	145
Figura 31. Valoración Ítem 3.6.....	145
Figura 32. Valoración Ítem 4.1.....	146
Figura 33. Valoración Ítem 4.2.....	146
Figura 34. Valoración Ítem 4.3.....	147
Figura 35. Valoración Ítem 4.4.....	147

Figura 36. Valoración Ítem 4.5.....	148
Figura 37. Valoración Ítem 4.6.....	148
Figura 38. Valoración Ítem 5.1.....	149
Figura 39. Valoración Ítem 5.2.....	149
Figura 40. Valoración Ítem 5.3.....	151
Figura 41. Valoración Ítem 5.4.....	151
Figura 42. Valoración Ítem 5.5.....	151
Figura 43. Valoración Ítem 5.6.....	152
Figura 44. Valoración Ítem 5.7.....	152
Figura 45. Valoración Ítem 5.8.....	153
Figura 46. Valoración Ítem 5.9.....	153
Figura 47. Valoración Ítem 5.10.....	154
Figura 48. Valoración Ítem 5.11.....	154
Figura 49. Valoración Ítem 5.12.....	155
Figura 50. Nivel formativo.....	167
Figura 51. Modalidad de impartición.....	167
Figura 52. Satisfacción con las prácticas.....	168
Figura 53. Análisis ítem 1.1.....	169
Figura 54. Análisis ítem 1.2.....	169
Figura 55. Análisis ítem 1.3.....	170
Figura 56. Análisis ítem 1.4.....	170
Figura 57. Análisis ítem 1.5.....	171
Figura 58. Análisis ítem 1.6.....	171
Figura 59. Análisis ítem 2.1.....	172
Figura 60. Análisis ítem 2.2.....	173
Figura 61. Análisis ítem 2.3.....	173
Figura 62. Análisis ítem 2.4.....	174
Figura 63. Análisis ítem 2.5.....	174
Figura 64. Análisis ítem 2.6.....	175
Figura 65. Análisis ítem 3.1.....	175
Figura 66. Análisis ítem 3.2.....	176
Figura 67. Análisis ítem 3.3.....	176
Figura 68. Análisis ítem 3.4.....	177
Figura 69. Análisis ítem 3.5.....	177
Figura 70. Análisis ítem 3.6.....	178
Figura 71. Análisis ítem 4.1.....	178

Figura 72. Análisis ítem 4.2.....	179
Figura 73. Análisis ítem 4.3.....	179
Figura 74. Análisis ítem 4.4.....	180
Figura 75. Análisis ítem 4.5.....	181
Figura 76. Análisis ítem 4.6.....	181
Figura 77. Análisis ítem 5.1.....	182
Figura 78. Análisis ítem 5.2.....	182
Figura 79. Análisis ítem 5.3.....	183
Figura 80. Análisis ítem 5.4.....	183
Figura 81. Análisis ítem 5.5.....	184
Figura 82. Análisis ítem 5.6.....	184
Figura 83. Análisis ítem 5.7.....	185
Figura 84. Análisis ítem 5.8.....	185
Figura 85. Análisis ítem 5.9.....	186
Figura 86. Análisis ítem 5.10.....	187
Figura 87. Análisis ítem 5.11.....	187
Figura 88. Análisis ítem 5.12.....	188
Figura 89. Grado de adquisición de la Unidad de Competencia 1.....	190
Figura 90. Grado de adquisición de la Unidad de Competencia 2.....	191
Figura 91. Grado de adquisición de la Unidad de Competencia 3.....	192
Figura 92. Grado de adquisición de la Unidad de Competencia 4.....	193
Figura 93. Grado de adquisición de la Unidad de Competencia 5a.....	194
Figura 94. Grado de adquisición de la Unidad de Competencia 5b.....	195
Figura 95. Ámbitos de competencia a mejorar.....	262

PRESENTACIÓN

Tras más de diez años de experiencia como formador ocupacional en las áreas de prevención de riesgos laborales, higiene alimentaria, medio ambiente y calidad, reorienté mi carrera profesional hacia otros objetivos relacionados con la calidad y equidad en la educación, en mi caso, centrándome en la Formación Profesional para el Empleo. Este nuevo reto lo inicié cursando el Máster Universitario en Innovación e Investigación en Educación de la UNED, lo cual me permitió asumir nuevos roles profesionales como la implantación, gestión y auditoría de sistemas de gestión de la calidad en centros de formación. A partir de aquí, seguí interesándome por otros temas relacionados con la formación ocupacional, como es el caso de la formación inicial y continua de los docentes en el ámbito de la Formación Profesional para el Empleo, como un elemento clave para la calidad y el éxito en este ámbito de la Formación Profesional.

El acceso de los formadores y las formadoras ocupacionales a la docencia se hace en la mayoría de los casos con una amplia formación técnica y experiencia laboral en la especialidad correspondiente, pero con unas escasas competencias didácticas orientadas a la instrucción de esos conocimientos técnicos. De ahí que, el objetivo principal de esta Tesis Doctoral se ha centrado en profundizar en el estudio y análisis del Certificado de Profesionalidad de *“Docencia de la Formación Profesional para el Empleo”*, el cual se ha establecido como una de las vías para acceder a la docencia en cursos de formación para el empleo, tanto en los dirigidos a trabajadores y trabajadoras en activo como los que se dirigen a personas desempleadas. Esta premisa ha sido el punto de partida para determinar en qué grado el alumnado que ha cursado la formación correspondiente al Certificado de Profesionalidad de *“Docencia de la Formación Profesional para el Empleo”* ha adquirido las competencias que se le certifican en la titulación correspondiente.

Los resultados de este trabajo de investigación pueden ser de gran utilidad para establecer unos criterios más exigentes a la hora de introducir propuestas de mejora en esta formación inicial de los formadores ocupacionales, así como para detectar aquellas carencias que puedan existir en la adquisición de determinadas competencias y complementarlas a través de unos programas de formación continua más adaptados a las necesidades del profesorado.

Espero que las respuestas vinculadas a las preguntas planteadas en este trabajo de investigación sobre el Certificado de Profesionalidad de *“Docencia de la Formación Profesional para el Empleo”* ayuden a resolver las incógnitas sobre la calidad de este programa formativo y contribuyan a la mejora continua de la intervención docente de los formadores ocupacionales.

RESUMEN

Los formadores y las formadoras ocupacionales son profesionales que desarrollan su actividad docente en el ámbito de la Formación Profesional para el Empleo. Y, Mediante el Real Decreto 1646/1997, de 31 de octubre, por el cual se regula el Certificado de Profesionalidad de “*Docencia de la Formación Profesional para el Empleo*”, se establece un instrumento de acreditación oficial de las cualificaciones y competencias de estos docentes, capacitándolos para el desarrollo de sus tareas de en los procesos de enseñanza-aprendizaje dentro del ámbito laboral. Si bien, en el desarrollo normativo de este certificado de profesionalidad, también se definen los criterios de evaluación que se deben tener en cuenta para valorar la adquisición de unas competencias por parte de los alumnos y alumnas, uno de los principales problemas que se plantean actualmente, tanto desde el ámbito de la formación como desde el laboral, es determinar la forma más idónea para evaluar la adquisición de unas competencias como resultado final de un proceso de aprendizaje.

Esta premisa ha sido el punto de partida en esta Tesis Doctoral, orientando ésta hacia la necesidad de plantear para el Certificado de Profesionalidad de “*Docencia de la Formación Profesional para el Empleo*”, unos métodos de evaluación que constituyan evidencias válidas de los niveles de competencia adquiridos por los participantes, facilitándose así unas orientaciones que estén fundamentadas en algo más que en la mera satisfacción del alumnado sobre la formación recibida.

El trabajo de investigación realizado se ha llevado a cabo mediante la aplicación de un cuestionario que permita la autoevaluación, por parte de los estudiantes que han cursado el certificado de profesionalidad, del grado de dominio de unas competencias para el desempeño óptimo de la docencia. Dicho cuestionario ha pasado a grupo de formadores y formadoras que han cursado el certificado de docencia, realizando un muestreo de forma aleatoria sobre un número de sujetos adecuado a los test de significación, permitiendo así la generalización de los resultados obtenidos. A partir de la información obtenida, se ha realizado un análisis de los datos originados a partir de los ítems que han configurado el cuestionario. Con este análisis se ha caracterizado a un conjunto de docentes mediante los ítems o indicadores planteados, intentando descubrir singularidades sobre el nivel de adquisición o desarrollo respecto a la competencias profesionales adquiridas.

Palabras clave: formación profesional, certificado de profesionalidad, competencia docente, evaluación de competencias, perfil docente.

Asumiendo la perspectiva de género en el sentido de la visibilización de la mujer, algunas expresiones de este trabajo están escritas en masculino genérico por economía del lenguaje, aunque se entienden referenciadas en femenino y masculino.

ABSTRACT

The occupational trainers are professionals who develop their teaching activity in the field of Vocational Training for Employment. And, by Royal Decree 1646/1997, of October 31, which regulates the Certificate of Professionalism of "Teaching Vocational Training for Employment", an instrument of official accreditation of the qualifications and competences of these is established teachers, training them for the development of their tasks in the teaching-learning processes within the workplace. Although, in the normative development of this certificate of professionalism, the evaluation criteria that must be taken into account to assess the acquisition of skills by students are also defined, one of the main problems that currently arise, both from the field of training and from work, is to determine the most suitable way to evaluate the acquisition of skills as a final result of a learning process.

This premise has been the starting point in this Doctoral Thesis, orienting this towards the need to propose for the Certificate of Professionalism of "Teaching Vocational Training for Employment", evaluation methods that constitute valid evidence of the levels of competence acquired by the participants, thus providing guidance that is based on something more than the mere satisfaction of the students about the training received.

The research work carried out has been carried out through the application of a questionnaire that allows the self-evaluation, by students who have completed the certificate of professionalism, of the degree of mastery of competencies for the optimal performance of teaching. This questionnaire has passed to a group of trainers who have completed the teaching certificate, randomly sampling a number of subjects appropriate to the significance tests, thus allowing the generalization of the results obtained. Based on the information obtained, an analysis of the data originated from the items that have configured the questionnaire has been carried out. With this analysis, a set of teachers has been characterized by the items or indicators raised, trying to discover singularities about the level of acquisition or development regarding the professional skills acquired.

Keywords: professional training, certificate of professionalism, teaching competence, evaluation of competencies, teaching profile.

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar mi gratitud al profesor José Quintanal por su inestimable dedicación y entrega a la hora de orientar mi trabajo en la realización de esta Tesis Doctoral. Además, mi reconocimiento a su gran profesionalidad y mi gratitud por haberme abierto las puertas a nuevos conocimientos del ámbito de la investigación científica. Agradecer, igualmente a la Universidad Nacional de Educación a Distancia – UNED y a la Universidad Oberta de Portugal la oportunidad de realizar diversas actividades en el marco del Programa de Doctorado en Educación de la Escuela Internacional de Doctorado de la UNED – EIDUNED.

A mi familia, a mi esposa Rocío y a mi hijo Juanmi, por su apoyo incondicional y comprensión en el tiempo que les he robado para realizar esta Tesis Doctoral.

Un especial agradecimiento a las personas que desinteresadamente han participado en el juicio de expertos que han validado el cuestionario aplicado en este trabajo de investigación como instrumento para recogida de la información: Ascensión Palomares Ruiz, Juan Pablo García Prieto, Amada Orti Delegido, Belén Aguado Martínez, Margarita Valcarce Fernández, Santiago Atrio Cerezo, Francesc Gelida Latorre, Raquel Mariño Fernández, Juan Francisco Maroto Arnaiz y Luis Carlos Barriga Sevilla.

Por último, mi más sincero agradecimiento a todos los formadores y formadoras del ámbito de la Formación Profesional para el Empleo, que de forma anónima y desinteresada han cumplimentado el cuestionario que ha supuesto el pilar fundamental de esta investigación.

Capítulo I: MARCO LEGAL

1.1. Introducción

En el contexto actual de unos mercados globalizados, donde existe un continuo avance de la sociedad de la información y del conocimiento, junto a la coyuntura de una profunda crisis económica, social y laboral, la formación y el reciclaje profesional juegan un papel vital para hacer realidad el derecho al trabajo. Así pues, la cualificación profesional se ha convertido en una vía imprescindible para mejorar tanto la calidad de vida de las personas y la cohesión social a través del acceso o promoción en el trabajo, como el sistema productivo mediante la mejora de la competitividad de las empresas.

Ante la coyuntura de este panorama, que demanda un marco normativo para la Formación Profesional, así como la necesidad de garantizar una correspondencia ente las cualificaciones profesionales y las necesidades del mercado de trabajo, se inscribe la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, cuya finalidad es la ordenación de un sistema integral de cualificaciones y acreditaciones profesionales que responda a las demandas económicas y sociales a través de diversas modalidades formativas.

A los efectos de esta ley, se entiende por Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional (SNCFP) *“el conjunto de instrumentos y acciones necesarias para promover y desarrollar la integración de las ofertas de formación profesional a través del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, así como la evaluación y acreditación de las correspondientes competencias profesionales”*.

Así, las finalidades del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional (SNCFP) son¹:

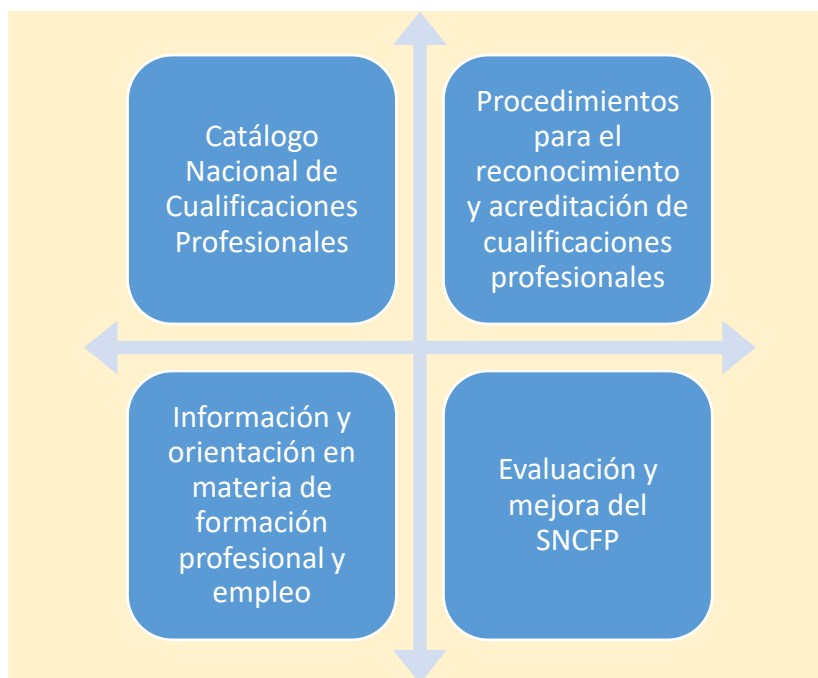
- 1. Capacitar para el desarrollo y ejercicio de unas competencias profesionales, de modo que se puedan satisfacer tanto las necesidades individuales personales como las de los sistemas productivos.*
- 2. Promover una oferta formativa de calidad, actualizada y adecuada a los distintos destinatarios.*
- 3. Proporcionar a los interesados información y orientación en materia de formación profesional y cualificaciones para el empleo.*

¹ Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

4. *Incorporar a la oferta formativa aquellas acciones de formación que capaciten para el desempeño de actividades empresariales y por cuenta propia, así como del espíritu emprendedor.*
5. *Evaluar y acreditar oficialmente la cualificación profesional, independientemente de la forma de su adquisición.*
6. *Favorecer la inversión pública y privada en la cualificación de los trabajadores y la optimización de los recursos dedicados a la formación profesional.*

Este sistema se inspira en el principio de igualdad para el acceso a la Formación Profesional y en la voluntad de impulsar el aprendizaje a lo largo de la vida, integrando, para ello, las distintas ofertas formativas e instrumentos para el reconocimiento y acreditación de las cualificaciones profesionales a nivel nacional. En la Figura 1 se muestran los instrumentos y acciones del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional (SNCFP).

Figura 1. Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional (SNCFP)



Fuente. Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional

A través de los referidos instrumentos y acciones se configura el eje central en torno al cual gira todo el Sistema de la Formación Profesional en nuestro país, en base a una regulación que considera el concepto técnico de cualificación profesional como *el conjunto de competencias con significación para el empleo, adquiridas a través de un proceso formativo formal e incluso no formal que son objeto de los correspondientes procedimientos de evaluación y acreditación.*

1.2. La Formación Profesional en España

La Formación Profesional hace referencia a una parte del sistema educativo de nuestro país, configurándose como un sistema con entidad propia, organizado en base a un conjunto de acciones formativas cuya finalidad es cubrir las necesidades de formación que demandan las personas y empresas, buscando así un equilibrio en el entorno del mercado laboral. Según Homs (2008) *“la formación profesional es la puerta privilegiada para acceder a la identidad profesional”*.

Aunque los principios reglamentarios de la Formación Profesional en España se remontan a 1924, con la aprobación del Estatuto de la Enseñanza Industrial, fue a mediados de los años noventa cuando se sentaron las bases del actual Sistema de la Formación Profesional a través de la Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE), de 3 de octubre de 1990. Desde entonces, se le ha ido dando forma a este sistema educativo en aras a satisfacer las necesidades de una mercado de trabajo continuamente cambiante, teniendo en cuenta que *“valorar la FP consiste en fomentar la empleabilidad, de modo que los ciudadanos puedan lograr las competencias y cualificaciones necesarias para el trabajo y la vida”* (CEDEFOP, 2017). Así pues, con el fin de orientar la toma de decisiones sobre cualificaciones y empleo en Europa, el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP) gestiona, junto a la Comisión Europea, la formación profesional y los programas de cualificaciones en la Unión Europea.

En España, la Formación Profesional se articula institucionalmente en dos ámbitos diferentes: la Formación Profesional reglada, que parte de la Administración educativa, regulada por el Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la Formación Profesional en el sistema educativo; y la Formación Profesional para el Empleo, que se encuadra dentro de la Administración laboral, y se rige por la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.

La Formación Profesional, en el ámbito del sistema educativo, comprende los ciclos de Formación Profesional Básica, de Grado Medio y de Grado Superior, con una organización modular, de duración variable, que integra los contenidos teórico-prácticos adecuados a los diversos campos profesionales. Los títulos de Formación Profesional están referidos, con carácter general, al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. En el ámbito de la Formación Profesional para el Empleo, los certificados de profesionalidad se configuran como acreditaciones de las competencias profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, las cuales se pueden adquirir también mediante la experiencia laboral, vías no formales de formación y acciones de formación profesional para el empleo.

El sistema actual de Formación Profesional se configura como un conjunto integrado y flexible de acciones formativas que pretende dar respuesta a las demandas de trabajadores y empresas a través de una interconexión entre los sistemas educativo y laboral, estableciendo unos procedimientos de reconocimiento de las competencias adquiridas por cualquier vía de formación o por la experiencia laboral, así como un sistema de convalidaciones entre los Ciclos de Formación Profesional reglada y los Certificados de Profesionalidad. Según Pérez (2001), el calificativo de integrado debe responder a una triple dimensión:

- i. *El desarrollo de la integración de las cualificaciones profesionales -referente común de competencias-.*
- ii. *La integración de las diversas formas de adquisición de las competencias profesionales.*
- iii. *La coherencia de la oferta formativa de la formación profesional a través de las necesidades de cualificación de los distintos colectivos”.*

Actualmente, la Formación Profesional constituye una prioridad de la política educativa y económica tanto, de la Unión Europea, como del Gobierno de España. Por un lado, los objetivos fijados por la Unión Europea para el año 2020 recogen la necesidad de incrementar el nivel de formación y cualificación tanto de los jóvenes en edad escolar como de la población trabajadora, para lo que es necesario reforzar, modernizar y flexibilizar las enseñanzas de formación profesional. En esta línea, la Estrategia Europa 2020 para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, establece unas directrices que los estados miembros deben incorporar a sus políticas, para que, de manera armonizada, alcancen los objetivos establecidos. De las diez directrices que se enuncian en dicha Estrategia 2020, dos de ellas están directamente relacionadas con la formación profesional y el empleo (COM, 2010):

- ***Directriz número 8:*** *conseguir una población activa cualificada que responda a las necesidades del mercado de laboral y promover el aprendizaje permanente.*
- ***Directriz número 9:*** *mejorar la calidad y los resultados de los sistemas educativos y de formación en todos los niveles e incrementar la participación en la enseñanza superior o equivalente.*

Estas directrices se concretan en objetivos nacionales para que cada país de la Unión Europea pueda evaluar por sí mismo los avances conseguidos en cada una de las metas propuestas.

1.2.1. Estrategia española para la activación del empleo

En el ámbito nacional, el Gobierno concibe la Formación Profesional como instrumento clave para avanzar hacia un nuevo modelo de crecimiento económico, y así lo manifiesta en la Estrategia

Española para la Activación del Empleo 2017-2020 (Real Decreto 1032/2017, de 15 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020).

Uno de los objetivos prioritarios marcados en esta estrategia trianual, dentro de la materia de políticas de activación y formación profesional para el empleo, se orienta hacia la mejora del nivel general de competencias de los trabajadores y demandantes de empleo y, en particular, a reducir el desajuste de competencias entre los perfiles demandantes de empleo y las necesidades del sistema productivo. Incluso en un contexto de crecimiento económico detectar y atender las necesidades formativas es fundamental para impulsar la competitividad de las empresas e incrementar su productividad, pues existe una relación directa entre las competencias que tienen los recursos humanos y el rendimiento en las empresas. Así pues, uno de los cinco objetivos estratégicos de referencia será *“Promover, de acuerdo con las necesidades identificadas en los diagnósticos personalizados y con las necesidades del sistema productivo, una oferta formativa dirigida a un mercado laboral cambiante, ajustando mejor las competencias y facilitando las transiciones laborales”*.

Este objetivo estratégico se vincula directamente con el segundo de los seis ejes de las políticas de activación para el empleo recogidos en el *artículo 10* del texto refundido de la Ley de Empleo².

Eje 2. Formación. Incluye las actuaciones de formación profesional para el empleo, dirigidas al aprendizaje, formación, recualificación o reciclaje profesional y de formación dual y en alternancia con la actividad laboral que permitan al beneficiario adquirir competencias o mejorar su experiencia profesional, para mejorar su cualificación y facilitar su inserción laboral. Este eje persigue dos finalidades:

- *Mejorar la competitividad de las empresas a través de la cualificación de las personas, ajustando las competencias de los trabajadores a los requerimientos actuales y futuros del mercado de trabajo.*
- *Mejorar la empleabilidad de los trabajadores con objeto de facilitar sus transiciones desde y hacia el empleo, su desarrollo personal y su promoción profesional.*

² Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo.

1.3. El Sistema de Formación Profesional para el Empleo

El Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, regulado por la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, da cobertura a empresas y trabajadores con el fin de garantizar un enfoque estratégico de la formación que sea capaz de potenciar el capital humano y su empleabilidad mediante la mejora de sus competencias profesionales. Se pretende, para ello, conseguir una adecuación entre la oferta y la demanda de cualificaciones, lo que requiere anticiparse a las necesidades demandadas por las empresas y ofrecer a la población trabajadora una formación ajustada a sus necesidades. Este sistema de formación está constituido por un conjunto de iniciativas, programas e instrumentos que tienen como finalidad impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores (ocupados y desempleados) una formación que responda a las necesidades del mercado laboral y esté orientada a la mejora de la empleabilidad de los trabajadores y la competitividad empresarial, conforme a sus fines y principios.

1.3.1. Fines y principios del sistema

Los fines del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral son³:

- 1. Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores desempleados y ocupados para mejorar sus competencias profesionales y sus itinerarios de empleo y formación, así como su desarrollo profesional y personal.*
- 2. Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.*
- 3. Atender a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas, proporcionando a los trabajadores las competencias, los conocimientos y las prácticas adecuadas.*
- 4. Mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.*
- 5. Promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores, tanto a través de procesos formativos como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.*
- 6. Acercar y hacer partícipes a los trabajadores de las ventajas de las tecnologías de la información y la comunicación, promoviendo la disminución de la brecha digital existente y garantizando la accesibilidad a de las mismas.*

³ Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

El Sistema de la Formación Profesional para el Empleo debe regirse por el principio del derecho individual a la formación y la garantía de igualdad en el acceso de los trabajadores y las empresas a una formación vinculada a las necesidades del mercado de trabajo. La negociación colectiva y el diálogo social deben servir como instrumento de desarrollo del sistema de la Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, así como para garantizar la calidad, eficiencia y transparencia del mismo.

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social elaborará cada tres años un escenario plurianual para la planificación de las iniciativas del sistema de formación para el empleo⁴, mediante el cual se buscará dar una respuesta a las necesidades formativas de trabajadores y empresas. Este escenario se elaborará acompañado de un informe del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo y en su diseño participarán las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, las comunidades autónomas, las organizaciones intersectoriales de autónomos, expertos en la materia, otros departamentos ministeriales, etc.

1.3.2. Iniciativas de la Formación Profesional para el Empleo

Las iniciativas de formación profesional para el empleo estarán dirigidas a la adquisición, y mejora permanente de las competencias y cualificaciones profesionales, favoreciendo la formación a lo largo de toda la vida de la población activa, y conjugando las necesidades de las personas y de las empresas.

A tal efecto, se entiende por iniciativa de formación en el ámbito de la Formación Profesional para el Empleo, cada una de las modalidades formativas dirigidas a dar una respuesta inmediata y eficaz a las distintas necesidades individuales y del sistema productivo y, deben estar englobadas en alguno de los siguientes tipos⁵:

- 1. La formación programada por las empresas para sus trabajadores.*
- 2. La oferta formativa de las administraciones para trabajadores ocupados, constituida por los programas de formación sectoriales y los programas de formación transversales, así como los programas de cualificación y reconocimiento profesional.*
- 3. La oferta formativa de las administraciones para trabajadores desempleados, que incluye los programas de formación dirigidos a cubrir las necesidades detectadas*

⁴ Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

⁵ Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

por los servicios públicos de empleo, los programas específicos de formación y los programas formativos con compromiso de contratación.

- 4. Otras iniciativas formativas como los permisos individuales de formación, la formación en alternancia con el empleo, la formación para los empleados públicos, así como la formación desarrollada por centros y entidades de iniciativa privada, financiada con fondos públicos, destinada a la obtención de certificados de profesionalidad.*

La oferta formativa dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad tendrá un carácter modular, sin perjuicio de poder ofertarse de forma completa, con el fin de favorecer la acreditación parcial acumulable de la formación recibida y posibilitar a los trabajadores que avancen en su itinerario formativo cualquiera que sea su situación laboral en cada momento.

A efectos de la programación formativa se consideran áreas prioritarias las dirigidas a anticipar las necesidades de cualificación del sistema productivo, así como a cubrir las necesidades actuales y las orientadas al desarrollo de los sectores más innovadores y/o con mejores perspectivas de empleo.

La programación de las ofertas formativas debe ser coherente con los objetivos de las políticas de empleo, teniendo entre sus referentes la Estrategia Española para la Activación del Empleo y contendrá una amplia, flexible y permanente oferta de acciones formativas, así como accesible para todos los trabajadores cualquiera que sea su lugar de residencia. Se pretende, de esta manera, dar respuestas ágiles a las necesidades formativas que surjan en el mercado de trabajo y que requieran la adaptación de los trabajadores.

Las administraciones públicas deben garantizar los principios de publicidad, objetividad y libre concurrencia en la gestión de las convocatorias públicas para la financiación de las actividades formativas. La información relativa a las acciones formativas programadas en cada ámbito (estatal, autonómico, sectorial o de empresa) se integrará en una base de datos común que administrará el Servicio Público de Empleo Estatal.

1.3.3. Formación programada por las empresas

Las acciones formativas programadas por las empresas responderán a las necesidades formativas específicas de éstas y de sus trabajadores, pudiéndose desarrollar, para tal fin, con total flexibilidad en sus objetivos, contenidos y momento de impartición, ajustando así las competencias de los trabajadores a los requerimientos cambiantes de las empresas. Éstas podrán impartir la formación

por sí mismas, empleando para ello medios propios, o bien recurriendo a su contratación con centros de formación acreditados.

Para la financiación de los costes derivados de esta formación las empresas dispondrán de un crédito de formación anual, el cual puede hacerse efectivo mediante bonificaciones en las correspondientes cotizaciones empresariales a la Seguridad Social en el momento que se realiza la comunicación de finalización de las acciones formativas. Las empresas participarán con sus propios recursos en la financiación de la formación de sus trabajadores según unos porcentajes mínimos que, sobre el coste total de la formación, se establecen en función de su tamaño.

Las acciones formativas incluidas en esta modalidad, al tener un carácter flexible de adaptación a las necesidades de las empresas, no tienen por qué estar vinculadas a un certificado de profesionalidad.

1.3.4. Oferta formativa para trabajadores ocupados

La oferta formativa para trabajadores ocupados tiene por objeto ofrecer una formación que atienda a los requerimientos de productividad y competitividad de las empresas, a las necesidades de adaptación a los cambios en el sistema productivo y a las posibilidades de promoción profesional y desarrollo personal de los trabajadores. Esta oferta formativa atenderá a las necesidades no cubiertas por la formación programada por las empresas y se desarrollará de manera complementaria a ésta mediante programas de formación que respondan a necesidades de formación tanto de carácter sectorial como transversal. En particular, esta oferta formativa deberá garantizar la formación en competencias transversales conforme a las necesidades identificadas en el escenario plurianual que el Ministerio de Empleo y Seguridad Social elaborará como marco de referencia para la planificación estratégica de todo el sistema de la Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

Este tipo de formación tampoco tiene por qué estar vinculada a un certificado de profesionalidad, sin embargo, la normativa vigente insta a que en las programaciones plurianuales de la oferta formativa dirigida a trabajadores se diseñe una oferta modular que favorezca la acreditación parcial acumulable de competencias profesionales, de forma que a través de la participación de los trabajadores en diferentes cursos se les reconozca la obtención de un certificado de profesionalidad.

La detección de necesidades, el diseño y la planificación plurianual de la formación dirigida a trabajadores ocupados, teniendo en cuenta el escenario plurianual indicado, se realizará con la

participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el correspondiente ámbito de actuación y sector, a través de las estructuras paritarias sectoriales que se constituyan, así como con las organizaciones representativas de autónomos, de economía social y cuantas organizaciones o entidades con acreditada experiencia en la materia se decida por las autoridades competentes.

1.3.5. Oferta formativa para trabajadores desempleados

La oferta formativa para trabajadores desempleados tiene por objeto ofrecer una formación ajustada a las necesidades formativas individuales de cada persona, de manera que les permita adquirir las competencias profesionales requeridas en el mercado de trabajo y mejorar así las posibilidades de inserción laboral de los trabajadores en situación de desempleo.

El diseño de la programación de esta oferta formativa corresponde a la Administración pública competente y se desarrollará mediante programas dirigidos a cubrir las necesidades formativas detectadas en los itinerarios personalizados de inserción, programas específicos para la formación de personas con necesidades formativas especiales o con dificultades para su recualificación profesional y programas formativos que incluyan compromiso de contratación. Así mismo, en este tipo de acciones formativas dirigidas a trabajadores desempleados, se dará prioridad a aquellos que tengan un bajo nivel de cualificación.

La oferta formativa prevista en estas modalidades estará orientada a la obtención de certificados de profesionalidad. Asimismo, se podrán incluir dentro de esta modalidad acciones formativas orientadas a fomentar el autoempleo y el emprendimiento social, así como la realización de prácticas no laborales en empresas.

1.4. El Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales

El Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, regulado por el Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, es el instrumento del Sistema Nacional de las Cualificaciones y Formación Profesional mediante el cual se ordenan las cualificaciones profesionales susceptibles de reconocimiento y acreditación, identificadas en el sistema productivo en función de las competencias apropiadas para el ejercicio profesional.

Uno de los objetivos de este Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales es posibilitar la integración de las diferentes acciones formativas ofertadas en el ámbito de la Formación Profesional (Figura 2), contribuyendo así a la transparencia y unidad del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional. Para ello, el contenido de la formación asociada a cada cualificación incluye una estructura de módulos formativos articulado en un Catálogo Modular de Formación Profesional.

Figura 2. Estructura del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales



Fuente: Elaboración propia

El eje central que vertebra el Catálogo Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional es el de que las cualificaciones profesionales actúen como un único referente para organizar los dos sistemas de la Formación Profesional. Este rasgo, junto con el hecho de que el conjunto definido de cualificaciones profesionales se hace en base a las necesidades del sistema productivo, confiere al Sistema Nacional de Formación Profesional un carácter integrado. Según Roquero y Hernando

(2004), en relación a la adecuación del sistema de Formación Profesional a las necesidades de cualificación del sistema productivo, “*la integración entre las diferentes ofertas formativas de la formación profesional en torno a un referente común de competencias profesionales ha sido una constante desde principios de los años noventa. En el Primer Plan de Formación Profesional (1993 – 1996) la Formación Profesional ya era considerada no sólo como un instrumento formativo sino también de inserción profesional*”.

La organización de las cualificaciones en el catálogo se realiza por familias profesionales atendiendo, para ello, a criterios de afinidad entre las competencias profesionales. De esta forma se favorece la transparencia de las cualificaciones en el marco de un espacio europeo de formación y se permite una efectiva movilidad laboral de los trabajadores en toda la Unión Europea.

1.4.1. Estructura del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales

El Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales está constituido por aquellas cualificaciones profesionales más significativas identificadas en el sistema productivo y se ordenan en función de dos criterios: por familias profesionales y por niveles de cualificación.

Las veintiséis familias profesionales en las que se estructura el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (Tabla 1) responden a criterios de afinidad de la competencia profesional.

Tabla 1. Familias del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales

FAMILIAS PROFESIONALES	
1. Agraria	14. Edificación y obra civil
2. Marítimo-pesquera	15. Vidrio y cerámica
3. Industrias alimentarias	16. Madera, mueble y corcho
4. Química	17. Textil, confección y piel
5. Imagen personal	18. Artes gráficas
6. Sanidad	19. Imagen y sonido
7. Seguridad y medio ambiente	20. Informática y comunicaciones
8. Fabricación mecánica	21. Administración y gestión
9. Instalación y mantenimiento	22. Comercio y marketing
10. Electricidad y Electrónica	23. Servicios socioculturales y a la comunidad
11. Energía y agua	24. Hostelería y turismo
12. Transporte y mantenimiento de vehículos	25. Actividades físicas y deportivas
13. Industrias extractivas	26. Artes y artesanía

Fuente: Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales

Los cinco niveles de cualificación profesional establecidos (Tabla 2) atienden a la competencia profesional requerida por las actividades productivas con arreglo a criterios de conocimientos, autonomía, responsabilidad, complejidad, entre otros, de la actividad desarrollada.

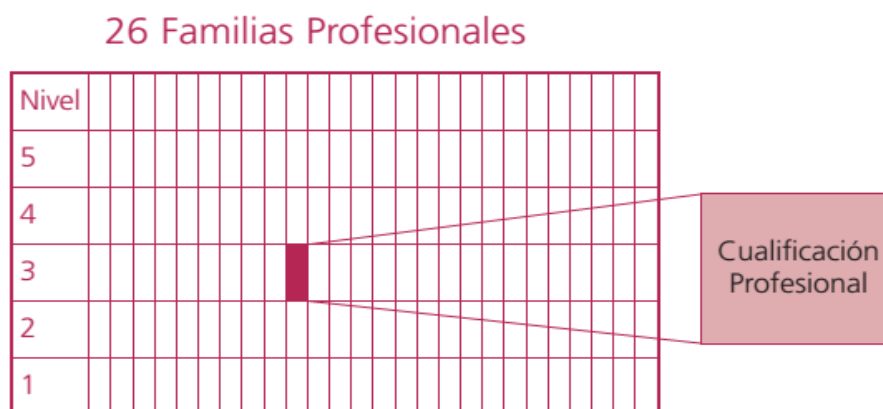
Tabla 2. Niveles de cualificación

<i>NIVELES</i>	<i>DEFINICIÓN SEGÚN CRITERIOS</i>
<i>Nivel 1</i>	- Competencia en un conjunto reducido de actividades de trabajo, correspondientes a procesos normalizados y relativamente simples, siendo limitados los conocimientos teóricos y las capacidades a aplicar.
<i>Nivel 2</i>	- Competencias en un conjunto de actividades profesionales bien determinadas en relación con la capacidad de utilizar los instrumentos y técnicas propias, que conciernen principalmente a trabajos de ejecución que pueden ser autónomos en el límite de dichas técnicas. Requiere conocimiento de los fundamentos técnicos y científicas de su actividad y capacidades de comprensión y aplicación del proceso.
<i>Nivel 3</i>	- Competencia en un conjunto de actividades profesionales que requieren el dominio de diversas técnicas y pueden ser ejecutadas de forma autónoma. Comporta responsabilidad de coordinación y supervisión de trabajo técnico y especializado. Exige la comprensión de los fundamentos técnicos y científicos de las actividades y la evaluación de los factores del proceso y de sus repercusiones económicas.
<i>Nivel 4</i>	- Competencia en un amplio conjunto de actividades profesionales complejas realizadas en gran variedad de contextos que requieren conjugar variables de tipo técnico, científico, económico u organizativo para planificar acciones, definir o desarrollar proyectos, procesos, productos o servicios.
<i>Nivel 5</i>	- Competencia en un amplio conjunto de actividades profesionales de gran complejidad, realizadas en diversos contextos, a menudo imprescindibles, que implica planificar acciones o idear productos, procesos o servicios. Gran autonomía personal. Responsabilidad frecuente en la asignación de recursos, en el análisis, diagnóstico, diseño, planificación, ejecución y evaluación.

Fuente: Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales

La estructura del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales se representa mediante una matriz de dos ejes (26 familias profesionales / 5 niveles) de tal manera que cada una de las intersecciones entre ambos ejes define una cualificación profesional (Figura 3).

Figura 3. Matriz del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales



Fuente: Instituto Nacional de las Cualificaciones -INICUAL- (2002)

La estructura actual del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales permite la existencia de rutas formativas relativamente independientes pero conectadas entre sí, contemplando perfiles profesionales estructurados en unidades de competencia, de tal forma que se establece un sistema de convalidaciones entre los Ciclos de Formación Profesional y los Certificados de

Profesionalidad. Además, existe un procedimiento de reconocimiento de las competencias adquiridas por vía de la experiencia laboral en trabajadores que, no teniendo una formación, pueden acreditar dichas competencias.

Las variables más significativas del sistema implementado para la adquisición y convalidación de las competencias profesionales, según Arbizu (2002), se sintetizan en la Tabla 3.

Tabla 3. Reconocimiento de competencias

<i>Variables significativas</i>	<i>Marco de referencia</i>
Factores de cualificación	- Lógica de adaptabilidad, iniciativa, solución de problemas y actualización permanente.
Itinerarios de cualificación	- Autoconstrucción del propio currículo
Educación	- Acceso individualizado a conocimientos útiles que eviten reaprender lo ya sabido.
Institución de referencia	- Redes flexibles de acreditación de competencias.
Criterios de filtro	- Competencias reales y visibles.
Empleo y movilidad	- Empleabilidad condicionada al reaprendizaje y a la formación permanente.
Trabajo	- Adquirir y demostrar competencias para la adaptación e innovación continua.

Fuente: Arbizu (2002)

Nos encontramos ante un nuevo sistema de reconocimiento de competencias en el que según Kivinen & Silvennoinen⁶ (2002) “*en este contexto no sería necesario invertir esfuerzos suplementarios en la educación formal si las personas pudieran probar de otras maneras que ya han adquirido las competencias requeridas por el mercado laboral*”.

1.4.2. La cualificación profesional

A los efectos de la organización del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, se entiende por cualificación profesional⁷, aquel “*conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo que pueden ser adquiridas a través de una formación modular u otro tipo de formación, así como a través de la experiencia laboral*”.

Las cualificaciones profesionales que se incorporan al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales deberán contener, al menos, los siguientes elementos⁵:

- 1. Los datos de identificación de la cualificación: denominación oficial, familia profesional en la que se incluye, nivel de cualificación y un código alfanumérico.*

⁶ Citado por Arbizu (2002)

⁷ Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

2. *La competencia general, que describe de forma abreviada el cometido y funciones esenciales del profesional.*
3. *Las unidades de competencia, que corresponden a la cualificación.*
4. *El entorno profesional, en el que se indica, con carácter orientador, el ámbito profesional, los sectores productivos y las ocupaciones o puestos de trabajo relacionados.*
5. *La formación asociada, estructurada en módulos formativos.*

La estructura de una cualificación profesional, así como la forma en la cual se relacionan sus elementos, queda representada gráficamente en la Figura 4.

Figura 4. Estructura de una cualificación profesional



Fuente: Instituto Nacional de las Cualificaciones -INICUAL- (2002)

En este sentido, se considera la competencia profesional el conjunto de conocimientos y capacidades que permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de producción y el empleo.

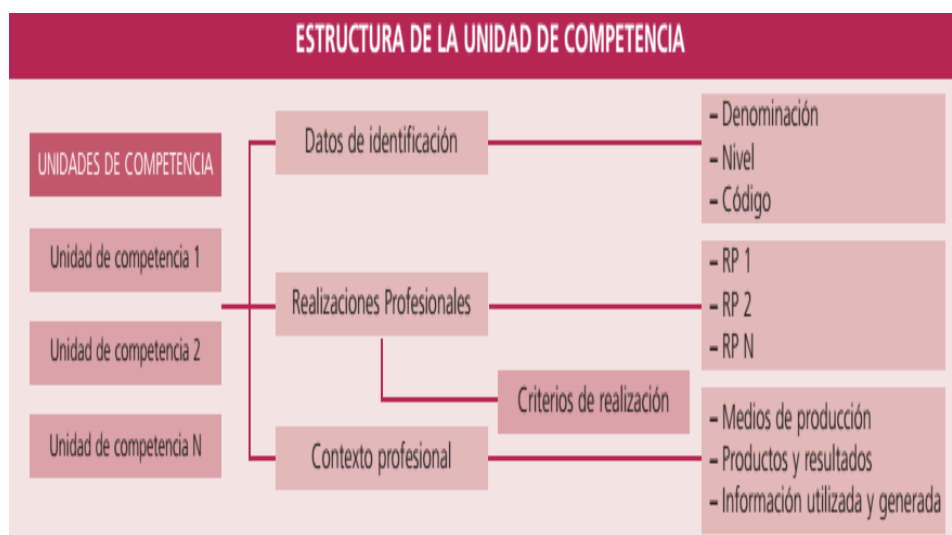
1.4.3. La unidad de competencia

Cada una de las cualificaciones profesionales se organiza en unidades de competencia, considerándose éstas como el agregado mínimo de competencias profesionales, susceptibles de reconocimiento evaluación y acreditación parcial. La unidad de competencia (Figura 5) contiene los siguientes elementos⁸:

⁸ Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

1. *Datos de identificación, en los que figurarán la denominación, el nivel y el código asignado.*
2. *Las realizaciones profesionales, entendidas como elementos de la competencia que establecen el comportamiento esperado de la persona, en forma de consecuencias o resultados de las actividades que realiza.*
3. *Los criterios de realización, que expresan el nivel aceptable de la realización profesional que satisface los objetivos de las organizaciones productivas y constituye una guía para la evaluación de la competencia profesional.*
4. *El contexto profesional, que describe, con carácter orientador, los medios de producción, productos y resultados del trabajo, información utilizada o generada y cuantos elementos de análoga naturaleza se consideren necesarios para enmarcar la realización profesional.*

Figura 5. Estructura de una unidad de competencia



Fuente: Instituto Nacional de las Cualificaciones -INICUAL- (2002)

Esta estructura permitirá evaluar y acreditar a los trabajadores cada una de las unidades de competencia obtenidas mediante la formación o la práctica laboral. De este modo, puede acumularlas y podrá conseguir la acreditación de la cualificación completa mediante un Título de Formación Profesional o un Certificado de Profesionalidad.

1.4.4. El Catálogo Modular de Formación Profesional

El Catálogo Modular de Formación Profesional es el conjunto de módulos formativos asociados a las diferentes unidades de competencia de las cualificaciones profesionales. Proporciona un

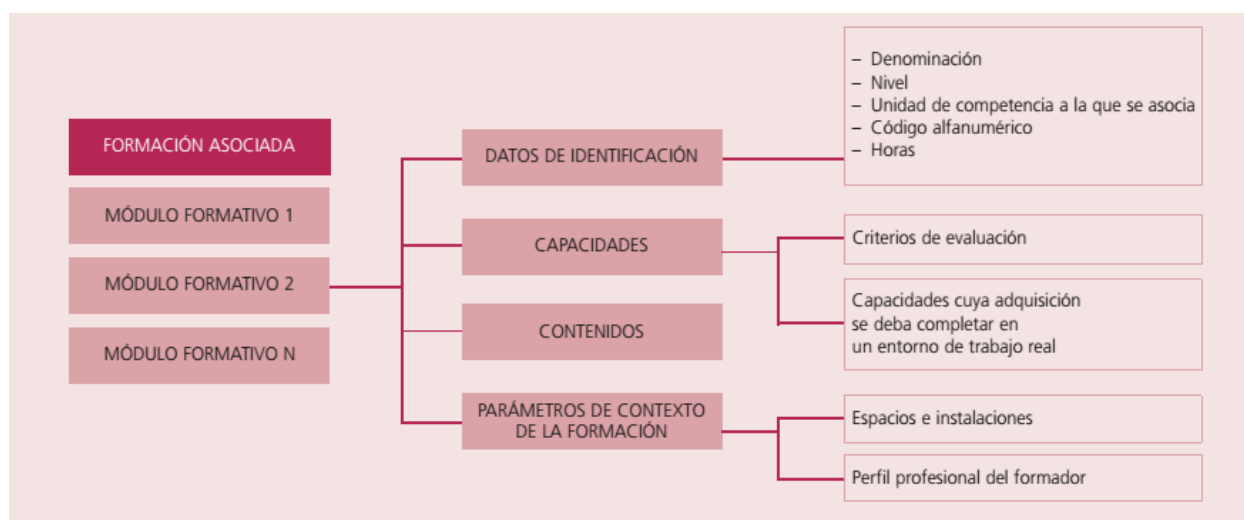
referente común para la integración de las ofertas de formación profesional que permita la capitalización y el fomento del aprendizaje a lo largo de la vida.

Mediante el Catálogo Modular de Formación Profesional se promoverá una oferta formativa de calidad, actualizada y adecuada a los distintos destinatarios de acuerdo con sus expectativas de progresión profesional y de desarrollo personal. Atenderá, asimismo, a las demandas de formación para la adquisición de las competencias requeridas por los sectores productivos y el aumento de la competitividad, a través del incremento de la cualificación de la población activa.

1.4.5. Los módulos formativos

Se entiende por módulo formativo el bloque coherente de formación asociado a cada una de las unidades de competencia que configuran la cualificación. El módulo formativo constituye la unidad mínima de formación profesional acreditable para establecer las enseñanzas conducentes a la obtención de los títulos de formación profesional y los certificados de profesionalidad. Cada módulo formativo tendrá un formato normalizado que incluirá los datos de identificación y las especificaciones de la formación (Figura 6). Los datos de identificación incluirán: la denominación, el nivel de la cualificación al que se vincula, un código alfanumérico, la unidad de competencia a la que está asociado y la duración de la formación expresada en horas.

Figura 6. Estructura del módulo formativo



Fuente: Instituto Nacional de las Cualificaciones -INICUAL- (2002)

Las especificaciones de la formación se expresarán a través de las capacidades y sus correspondientes criterios de evaluación, así como los contenidos que permitan alcanzar dichas capacidades. Se identificarán además, aquellas capacidades cuya adquisición deba ser, en su caso,

completada en un entorno real de trabajo. Constarán también los requisitos básicos del contexto de la formación, para que ésta sea de calidad.

1.4.6. El sistema integrado de Formación Profesional

El Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales constituye la base para elaborar la oferta formativa conducente a la obtención de los títulos de formación profesional, de los certificados de profesionalidad y la oferta formativa modular y acumulable asociada a una unidad de competencia, así como de otras ofertas formativas adaptadas a colectivos con necesidades específicas.

Toda esta oferta formativa conduce a la obtención de unas titulaciones oficiales mediante las cuales se acredita la adquisición de unas competencias profesionales, las cuales constituyen unas unidades de competencia que forman parte de un Título de Formación Profesional o de un Certificado de Profesionalidad. De esta forma, las unidades de competencia definen una cualificación que permite el ejercicio de una actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y del empleo.

Es necesario comenzar a ubicar este trabajo de investigación en el ámbito de los conceptos de unidad de competencia y de cualificación profesional, pues su fundamento de desarrollo se va a orientar hacia la evaluación del grado de adquisición de las unidades de competencia correspondientes al Certificado de Profesionalidad de “*Docencia de la Formación Profesional para el Empleo*” y, por tanto, en el análisis de la cualificación profesional adquirida por los alumnos que han cursado dicho certificado de profesionalidad.

1.5. Los certificados de profesionalidad

Un certificado de profesionalidad configura un perfil profesional, entendido éste como un conjunto de competencias profesionales identificable en el sistema productivo y reconocido en el mercado laboral.

Según el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad, un certificado de profesionalidad es *“el instrumento de acreditación oficial de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales en el ámbito de la Administración laboral, que acredita la capacitación para el desarrollo de una actividad laboral con significación para el empleo y asegura la formación necesaria para su adquisición, en el marco del sistema de la Formación Profesional para el Empleo”*.

Los certificados de profesionalidad tienen carácter oficial y validez en todo el territorio nacional. Son expedidos por el Servicio Público de Empleo Estatal y los órganos competentes de las comunidades autónomas. Cada certificado de profesionalidad acreditará una cualificación profesional del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

El Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad es el conjunto de los certificados de profesionalidad ordenados sectorialmente en las actuales 26 familias profesionales y de acuerdo con los niveles de cualificación establecidos. Los módulos formativos de cada certificado de profesionalidad serán los del Catálogo Modular de Formación Profesional.

1.5.1. Finalidades

Los certificados de profesionalidad tienen como finalidad⁹:

- 1. Acreditar las cualificaciones profesionales o las unidades de competencia recogidas en los mismos.*
- 2. Facilitar el aprendizaje permanente de todos los ciudadanos mediante una formación abierta, flexible y accesible, estructurada de forma modular, a través de la oferta formativa asociada al certificado.*
- 3. Favorecer, tanto a nivel nacional como europeo, la transparencia del mercado de trabajo a empleadores y a trabajadores.*
- 4. Ordenar la oferta formativa del subsistema de formación profesional para el empleo vinculada al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.*

⁹ Real Decreto 34/2008, por el que se regulan los certificados de profesionalidad.

5. *Contribuir a la calidad de la oferta de Formación Profesional para el Empleo.*
6. *Contribuir a la integración, transferencia y reconocimiento entre las diversas ofertas de formación profesional referidas al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.*

1.5.2. Estructura y contenido

Cada uno de los certificados de profesionalidad se publica en el Boletín Oficial del Estado como Real Decreto, en el cual se incluyen los contenidos relativos a los apartados que lo estructuran:

- a) Denominación.
- b) Familia Profesional.
- c) Nivel.
- d) Cualificación profesional de referencia.
- e) Relación de unidades de competencia que configuran el certificado de profesionalidad.
- f) Competencia general.
- g) Entorno profesional.
- h) Duración en horas de la formación asociada.
- i) Relación de módulos formativos del Catálogo Modular de Formación Profesional.

El perfil profesional correspondiente a cada certificado de profesionalidad se define por la cualificación profesional o en su caso, por las unidades de competencia del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales a las que el certificado de profesionalidad da respuesta. Incluirá toda aquella información que sea necesaria sobre los requisitos establecidos según la legislación vigente para el ejercicio profesional.

La formación correspondiente a cada certificado de profesionalidad se desarrollará a través de cada uno de los módulos formativos del Catálogo Modular de Formación Profesional asociados a cada unidad de competencia de dicho certificado de profesionalidad.

1.5.3. Unidades de competencia y módulos formativos

Cada certificado de profesionalidad se estructura en base a unos bloques denominados unidades de competencia, cada una de las cuales se organiza a través de un módulo formativo que, cuando tienen una duración superior a noventa horas, se pueden subdividir en unidades formativas. La unidad de competencia constituye la unidad mínima acreditable para obtener un certificado de profesionalidad, el cual se obtiene cuando se está en posesión de las certificaciones parciales de las distintas unidades de competencia que componen el correspondiente certificado.

Así pues, se entiende por módulo formativo del certificado de profesionalidad el bloque coherente de formación asociado a cada una de las unidades de competencia que configuran dicho certificado de profesionalidad. Cada uno de los módulos formativos deben incluir la siguiente información:

1. Los datos de identificación correspondientes a la denominación del módulo formativo, el nivel, el código, la unidad de competencia a la que está asociado y la duración expresada en horas.
2. Las especificaciones de la formación, las cuales se expresan a través de las capacidades y sus correspondientes criterios de evaluación, las capacidades que se deben desarrollar en un entorno real de trabajo, el desarrollo de los contenidos que permitan alcanzar dichas capacidades y las orientaciones metodológicas para impartir el módulo.
3. Los parámetros y criterios del contexto formativo para impartir el módulo formativo estarán constituidos por:
 - Requisitos mínimos que deben tener los formadores para su impartición.
 - Requisitos mínimos sobre los espacios, instalaciones y equipamientos necesarios para el proceso de enseñanza-aprendizaje y la adquisición de la competencia profesional correspondiente.
 - Los criterios de acceso de los alumnos, que asegurarán que éstos cuentan con las competencias clave suficientes para cursar con aprovechamiento la formación. A los alumnos que accedan a las acciones de formación de los certificados de profesionalidad de nivel 1 de cualificación no se les exigirán requisitos académicos ni profesionales.

1.5.4. Unidades formativas

Como ya se ha indicado, en aquellos casos en los que un módulo formativo supere las noventa horas lectivas, éste se subdividirá para su impartición en unidades formativas de menor duración que, en todo caso, no podrán ser inferiores a treinta horas lectivas. Con carácter general, el número máximo de unidades formativas en que se podrá subdividir cada módulo no será superior a tres.

Estas unidades formativas serán certificables siempre que se hayan desarrollado con los requisitos de calidad establecidos para impartir el módulo al que pertenecen. La superación de todas las unidades formativas definidas para el módulo, siempre que el participante curse de forma consecutiva al menos una unidad formativa por año, dará derecho a la certificación de módulo formativo y a la acreditación de la unidad de competencia correspondiente.

El certificado de profesionalidad se puede obtener a través de la superación de todos los módulos formativos correspondientes al certificado de profesionalidad, o mediante los procedimientos

establecidos para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral u otras vías no formales de formación. También se podrán obtener mediante la acumulación de acreditaciones parciales de las unidades de competencia que comprenda el certificado de profesionalidad.

1.5.5. Modalidades de impartición de los certificados de profesionalidad

Las acciones formativas referidas a los certificados de profesionalidad podrán impartirse de forma presencial o mediante teleformación. Según el Real Decreto 189/2013, de 15 de marzo, según el cual se modifica el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad y los reales decretos por los que se establecen certificados de profesionalidad dictados en su aplicación,

“la modalidad de teleformación se entenderá realizada cuando las acciones formativas se desarrollen en su totalidad, o en parte combinadas con formación presencial, de acuerdo con lo establecido en cada certificado para esta modalidad, a través de las tecnologías de la información y comunicación, posibilitando la interactividad de alumnos, tutores-formadores y recursos situados en distinto lugar. La formación estará organizada de tal forma que permita un proceso de aprendizaje sistematizado para el participante, con una metodología apropiada a la modalidad de impartición, que deberá cumplir los requisitos de accesibilidad y diseño para todos establecidos por el Servicio Público de Empleo Estatal y que necesariamente será complementada con asistencia tutorial”.

La teleformación o formación on-line ha experimentado una difusión muy significativa en el ámbito de la Formación Profesional para el Empleo, principalmente debido a la flexibilidad que ofrece a la hora de adaptarse a las necesidades de los trabajadores, tanto en activo como desempleados.

Ante esta nueva realidad, según la cual se están confirmando muchas expectativas de las que se generaron en torno a la teleformación, según Cabero (2006) este tipo de formación sigue teniendo altos porcentajes de fracaso en la gestión de los cursos y de abandono de los mismos ya que las *“esperanzas inicialmente depositadas no se han visto ratificadas en la práctica”*.

1.6. El Certificado de Profesionalidad de “*Docencia de la formación profesional para el empleo*”

Como ya se ha indicado en otro apartado de este trabajo, el Certificado de Profesionalidad de “*Docencia de la Formación Profesional para el Empleo*” está regulado por el Real Decreto 1697/2011, de 18 de noviembre, por el que se establecen cinco certificados de profesionalidad de la familia profesional Servicios socioculturales y a la comunidad, que se incluyen en el Repertorio Nacional de Certificados de Profesionalidad. En este marco regulador, se procede a definir este certificado de profesionalidad atendiendo a la competencia profesional requerida por las actividades productivas y cuyas especificaciones se describen en la Tabla 4.

Tabla 4. Identificación del certificado de profesionalidad

Denominación: DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO.
Código: SSCE0110
Familia profesional: SERVICIOS SOCIOCCULTURALES Y A LA COMUNDIAD
Área profesional: FORMACIÓN Y EDUCACIÓN
Nivel de cualificación profesional: 3
Cualificación profesional de referencia: <ul style="list-style-type: none">- SSC448_3 DOCENCIA DE LA FOMACIÓN PARA EL EMPLEO
Ocupaciones y puestos de trabajo relacionados: <ul style="list-style-type: none">- 2329.1010_FORMADOR DE FORMACIÓN NO REGLADA- 2329.1029_FORMADOR DE FORMACIÓN OCUPACIONAL NO REGLADA- 2329.1029_FORMADOR OCUPACIONAL- 2329.1029_FORMADOR PARA EL EMPLEO- 2321.1034_FORMADOR DE FORMADORES
Duración de la formación asociada: 380 h

Fuente: Real Decreto 1697/2011, de 18 de noviembre, por el que se regula el Certificado de Profesionalidad de “*Docencia de la Formación Profesional para el Empleo*”

El perfil profesional del Certificado de Profesionalidad de “*Docencia de la Formación Profesional para el Empleo*”, centra su competencia general en la programación, impartición, tutorización y evaluación de acciones formativas llevadas a cabo en el ámbito de la Formación Profesional para el Empleo, elaborando y utilizando materiales, medios y recursos didácticos, orientando sobre los itinerario formativos y salidas profesionales que ofrece el mercado laboral en su especialidad, promoviendo de forma permanente la calidad de la formación y la actualización didáctica.

Esta competencia general se estructura en cinco unidades de competencia¹⁰:

Unidad de competencia 1

Denominación: UC1442_3 – PROGRAMAR ACCIONES FORMATIVAS PARA EL EMPLEO, ADECUÁNDOLAS A LAS CARACTERÍSTICAS Y CONDICIONES DE LA FORMACIÓN, AL PERFIL DE LOS DESTINATARIOS Y A LA REALIDAD LABORAL.

Módulo formativo: MF1442_3 – PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA DE ACCIONES FORMATIVAS PARA EL EMPLEO.

Duración: 60 horas

Capacidades profesionales:

1. Analizar la normativa vinculada a la Formación Profesional para el Empleo en sus diferentes modalidades de impartición, identificando sus características y colectivos destinatarios.
2. Establecer pautas de coordinación metodológica adaptada a la modalidad formativa de la acción a impartir.
3. Elaborar la programación didáctica de una acción formativa en función de la modalidad de impartición y de las características de los destinatarios.
4. Elaborar planificaciones temporalizadas para las sesiones formativas, secuenciando los contenidos y actividades.

Contenidos:

1. Estructura de la Formación Profesional.
2. Certificados de Profesionalidad.
3. Elaboración de la Programación didáctica de una acción formativa en formación para el empleo.
4. Elaboración de la programación temporalizada de la acción formativa.

Unidad de competencia 2

Denominación: UC1443_3 – SELECCIONAR, ELABORAR, ADAPTAR Y UTILIZAR MATERIALES, MEDIOS Y RECURSOS DIDÁCTICOS PARA EL DESARROLLO DE CONTENIDOS FORMATIVOS.

Módulo formativo: MF1443_3 – SELECCIÓN, ELABORACIÓN, ADAPTACIÓN Y UTILIZACIÓN DE MATERIALES, MEDIOS Y RECURSOS DIDÁCTIVOS EN FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO.

Duración: 90 horas

Capacidades profesionales:

1. Seleccionar, adaptar y/o elaborar materiales gráficos, en diferentes tipos de soportes, para el desarrollo de los contenidos atendiendo a criterios técnicos y didácticos.
2. Utilizar medios y recursos gráficos atendiendo a criterios metodológicos y de eficiencia.
3. Seleccionar, adaptar y/o elaborar material audiovisual y multimedia para el desarrollo de los contenidos atendiendo a criterios técnicos y didácticos.
4. Utilizar medios y recursos audiovisuales y multimedia atendiendo a la modalidad de impartición de la formación, criterios metodológicos y de eficiencia.

¹⁰ Fuente: Real Decreto 1697/2011, de 18 de noviembre, por el que se regula el Certificado de Profesionalidad de “Docencia de la Formación Profesional para el Empleo”.

Contenidos:

1. *Diseño y elaboración de material didáctico impreso.*
2. *Planificación y utilización de medios y recursos gráficos.*
3. *Diseño y elaboración de materiales y presentaciones multimedia.*
4. *Utilización de la web como recurso didáctico.*
5. *Utilización de la pizarra digital interactiva.*

Unidad de competencia 3

Denominación: UC1444_3 – IMPARTIR Y TUTORIZAR ACCIONES FORMATIVAS PARA EL EMPLEO UTILIZANDO TÉCNICAS, ESTRATEGIAS Y RECURSOS DIDÁCTICOS.

Módulo formativo: MF1444_3 – IMPARTICIÓN Y TUTORIZACIÓN DE ACCIONES FORMATIVAS PARA EL EMPLEO.

Duración: 100 horas

UNIDAD FORMATIVA 1: IMPARTICIÓN DE ACCIONES FORMATIVAS PARA EL EMPLEO.

Duración: 70 horas

Capacidades profesionales:

1. *Definir estrategias que faciliten el aprendizaje de adultos, previo a la acción formativa.*
2. *Promover la motivación y la participación activa del alumnado.*
3. *Usar técnicas de comunicación aplicables y adaptadas a la acción formativa.*
4. *Aplicar las habilidades docentes necesarias para desarrollar la impartición de la acción formativa favoreciendo el proceso de enseñanza-aprendizaje.*

Contenidos:

1. *Aspectos psicopedagógicos del aprendizaje en formación profesional para el empleo.*
2. *Dinamización del aprendizaje en el grupo según modalidad de impartición.*
3. *Estrategias metodológicas en la formación profesional para el empleo según modalidad de impartición.*

UNIDAD FORMATIVA 2: TUTORIZACIÓN DE ACCIONES FORMATIVAS PARA EL EMPLEO.

Duración: 30 horas

Capacidades profesionales:

1. *Proporcionar habilidades y estrategias personalizadas de mejora al alumnado para favorecer su aprendizaje, en formación profesional y en línea, supervisando su desarrollo.*
2. *Proporcionar estrategias y habilidades para favorecer del aprendizaje en la formación en línea supervisando su desarrollo.*

Contenidos:

1. *Características de las acciones tutoriales en la formación profesional para el empleo.*
2. *Desarrollo de la acción tutorial.*
3. *Desarrollo de la acción tutorial en línea.*

Unidad de competencia 4

Denominación: UC1445_3 – EVALUAR EL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE EN LAS ACCIONES FORMATIVAS PARA EL EMPLEO.

Módulo formativo: MF1445_3 – EVALUACIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE EN FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO.

Duración: 60 horas

Capacidades profesionales:

1. *Analizar los principios fundamentales de la evaluación, así como las formas que puede adoptar en función de su finalidad, medios, colectivos, etc.*
2. *Elaborar pruebas de evaluación teórica, proporcionando orientaciones para su utilización en una acción formativa.*
3. *Elaborar pruebas prácticas para ambas modalidades de impartición acompañadas de orientaciones que faciliten su utilización en una acción formativa.*
4. *Analizar la información obtenida durante todo el proceso formativo para modificar aquellos aspectos que mejoren la calidad de la acción formativa.*
5. *Efectuar la evaluación de las tareas y actividades presentadas por los alumnos.*

Contenidos:

1. *Evaluación en formación para el empleo aplicada a las distintas modalidades de impartición.*
2. *Elaboración de pruebas para la evaluación de contenidos teóricos.*
3. *Diseño y elaboración de pruebas de evaluación de prácticas.*
4. *Evaluación y seguimiento del proceso formativo conforme a la formación presencial y en línea.*

Unidad de competencia 5

Denominación: UC1446_3 – FACILITAR INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL Y PROMOVER LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO.

Módulo formativo: MF1446_3 – ORIENTACIÓN LABORAL Y PROMOCIÓN DE LA CALIDAD EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO.

Duración: 30 horas

Capacidades s profesionales:

1. *Orientar en la identificación de la realidad laboral del alumnado para ayudarle en la toma de decisiones ante su proceso de inserción y/o promoción profesional.*
2. *Fomentar procedimientos y estrategias de búsqueda y actualización de la información del entorno profesional y productivo.*
3. *Aplicar estrategias y herramientas de búsqueda de empleo.*
4. *Analizar mecanismos que garanticen la calidad de las acciones formativas.*
5. *Diseñar procedimientos y estrategias de innovación y actualización profesional.*

Contenidos:

1. *Análisis del perfil profesional.*
2. *La información profesional.*
3. *Calidad de las acciones formativas, innovación y actualización docente.*

1.7. Evaluación y calidad

Según se establece en la normativa vigente, el sistema de la Formación Profesional para el Empleo debe estar sometido a un proceso de evaluación permanente que permita conocer el impacto de la formación realizada en el acceso y mantenimiento del empleo, la mejora de la competitividad de las empresas, la adecuación de las acciones formativas a las necesidades del mercado laboral y la eficiencia de los recursos económicos y medios empleados. Para tal fin, el Servicio Público Estatal de Empleo (SEPE), elaborará anualmente un plan de evaluación de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia del conjunto del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, cuyas conclusiones y recomendaciones deberán dar lugar a la incorporación de mejoras en su funcionamiento.

A la hora de garantizar la calidad de las acciones formativas, el planteamiento de la evaluación y seguimiento de la formación se hará siguiendo los principios y objetivos de actuación recogidos en la Estrategia Española de Activación para el Empleo vigente en cada momento¹¹, en particular, en lo referente a:

- 1. La orientación a resultados, así como el seguimiento y evaluación de los resultados de las acciones y del cumplimiento de objetivos.*
- 2. La identificación de costes y difusión de buenas prácticas.*
- 3. La oferta de formación a los demandantes de empleo como instrumento de activación y reinserción, reforzando la vinculación entre políticas activas y pasivas de empleo.*
- 4. El ajuste y adecuación de la formación a las necesidades de sus destinatarios y a las del mercado laboral, atendiendo a la realidad del territorio en que se apliquen.*
- 5. La apertura a la sociedad, favoreciendo la participación de otros agentes y empresas, tanto públicos como privados, a través de los correspondientes instrumentos de colaboración.*

En la evaluación de las acciones formativas, se hace imprescindible la participación de los alumnos mediante unos procedimientos estándares establecidos y de los que debe quedar constancia documentada para cada grupo impartido. Así pues, mediante la Resolución de 27 de abril de 2009, del Servicio Público Estatal de Empleo (SEPE), por la que se publica los cuestionarios de evaluación de calidad de las acciones formativas para el empleo, se publica el modelo de cuestionario para la evaluación de la calidad de las acciones formativas (Anexo I).

¹¹ Estrategia Española de Activación para el Empleo 2016-2020.

La cumplimentación de estos cuestionarios corresponde a los alumnos y se realizará a la finalización de las acciones formativas. El contenido de los cuestionarios tiene el carácter de mínimo e invariable en lo relativo a las preguntas formuladas, a la numeración y codificación de las mismas y a las categorías de las respuestas, así como a la escala de valoración de 1 a 4.

1.7.1. Metodología de la evaluación

A través del Plan Anual de Evaluación de la Calidad se pretende diseñar un procedimiento de recogida de información que permita al Servicio Público Estatal de Empleo (SEPE) llevar a cabo una evaluación todos los actores y responsables de las distintas iniciativas y modalidades de formación.

La evaluación definida en el Plan, tendrá en cuenta los siguientes objetivos:

1. **Objetivos de calidad:** hacen referencia a todas aquellas características que pueden definir la calidad de una acción formativa (organización, contenidos, duración, profesorado, instalaciones...).
2. **Objetivos de eficacia/realización:** tienen como finalidad identificar los resultados obtenidos por el sistema de Formación Profesional para el Empleo a través del desarrollo de sus iniciativas formativas. El análisis de estos objetivos constituye la base a partir de la cual se puede medir la eficacia en cuanto al alcance de la formación, cobertura y abandono de las acciones formativas y, la adecuación de la formación ofertada a las necesidades del mercado laboral y de las empresas.
3. **Objetivos de eficiencia:** determinan el grado de optimización del resultado obtenido en relación con los recursos económicos y medios empleados.
4. **Objetivos de impacto:** valoran los efectos del desarrollo de las iniciativas de formación profesional para el empleo, tanto en lo relativo al acceso y mantenimiento del empleo de los trabajadores como en la competitividad de las empresas.

El sistema metodológico del Plan Anual de evaluación tiene un marcado carácter cuantitativo, basado en el análisis de fuentes documentales de información obtenida por los distintos agentes que gestionan las iniciativas, así como registros o información estadística de carácter oficial procedente de otras fuentes. Derivado de la propia normativa reguladora del Sistema de Formación Profesional para el Empleo, el modelo de evaluación que se define en este Plan es un modelo de evaluación de resultados ex-post, de carácter anual. Al ser su ámbito temporal el anual, se evaluarán las diversas iniciativas de formación que se han desarrollado durante todo un año.

La evaluación se lleva a cabo mediante un sistema de indicadores que permite generar una información precisa sobre las condiciones en las que se desarrolla una actividad formativa determinada, proporcionando información sobre cómo trabajan en conjunto los componentes individuales para producir un efecto general. Tomando como base los objetivos marcados por el Plan, se codifican 5 tipos de indicadores correspondientes a los siguientes objetos de evaluación:

- Calidad (CAL)
- Realización (REA)
- Eficacia (ECA)
- Eficiencia (ECI)
- Impacto (IMP)

1.7.2. Indicadores de calidad

Los indicadores de calidad, como ya se ha indicado, se utilizan para llevar a cabo el seguimiento de una acción formativa y obtener información relacionada sobre el desarrollo de la misma: organización, contenidos, recursos utilizados, profesorado, etc. La definición de estos indicadores es fundamental a la hora de planificar una mejora, no sólo de la calidad de las acciones formativas, sino también del Sistema de la Formación Profesional en su conjunto, como indican Barrera y Aguado (2007), *“El uso de información y de indicadores apropiados ha mostrado en diversos casos su importancia para modificar una situación y perfeccionar la toma de decisiones”*.

Los indicadores de calidad más relevantes utilizados en los planes anuales de evaluación son:

- Grado de satisfacción general de los participantes finalizados en los cursos

Como ya se ha comentado anteriormente, la participación de los alumnos en la evaluación de la calidad de las acciones formativas se realizará a través del “Cuestionario de evaluación de calidad” que se adjunta en el Anexo I, donde se recoge la valoración de los alumnos sobre distintos aspectos de la acción formativa recibida, entre los que se encuentra el *“Grado de satisfacción general con el curso”*.

Este indicador se calcula a partir de la media aritmética de los valores asignados por los participantes de las acciones formativas al ítem 10 “Grado de satisfacción general con el curso”. Este indicador permite analizar el grado de satisfacción general del alumnado respecto de la acción formativa en la que ha participado. El indicador puede arrojar cualquier valor comprendido entre 1 y 4, de manera que cuanto más cercano a 4 sea dicho valor, mayor será el grado de satisfacción general.

► Porcentaje de certificados de profesionalidad impartidos en centros acreditados

A través de este indicador se pretende conocer la cobertura de centros acreditados para impartir formación dirigida a la obtención de Certificados de Profesionalidad del Repertorio vinculado al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales entendiéndose que esta formación aporta un valor añadido al acreditarse oficialmente. Se obtiene del cociente entre el número de Certificados de Profesionalidad vigentes que tienen centros acreditados para impartirlos y el número total de Certificados de Profesionalidad vigentes.

Este indicador permite analizar la viabilidad de que los Certificados de Profesionalidad puedan impartirse en función de la existencia de centros acreditados. Si el valor del indicador se acerca a 100 reflejaría una situación óptima ya que la mayoría de los Certificados tendrían centros acreditados para poder impartirlos.

► Porcentaje de acciones formativas con itinerario completo y vinculadas a un certificado de profesionalidad

Entre los fines de la formación profesional para el empleo está el promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores tanto a través de los procesos formativos (formales y no formales), como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación. Como las acciones formativas de itinerario completo conducen a la acreditación total del certificado de profesionalidad se considera oportuna la obtención de este indicador.

El porcentaje de acciones formativas de itinerario completo sobre total de acciones vinculadas a la obtención de certificados de profesionalidad se obtiene del cociente entre las acciones formativas conducentes a la obtención de certificados de profesionalidad de itinerario completo y el número total de acciones conducentes a la obtención de certificados de profesionalidad. Si el valor del indicador tiende a 100 significa que la mayoría de las acciones formativas son de itinerario completo y, por lo tanto, conducen a la obtención directa del certificado de profesionalidad.

► Otros indicadores

En la Tabla 5 se muestran otros indicadores utilizados en los Planes Anuales de Evaluación, como son los de realización, eficacia, eficiencia e impacto.

Tabla 5. Otros indicadores de evaluación

TIPO	DENOMINACIÓN Y DESCRIPCIÓN
Realización	- Participantes en programas públicos de empleo-formación: número de participantes que han finalizado o cuya participación es superior a tres meses en un proyecto de Escuela Taller, Casas de Oficio y Taller de Empleo.
	- Volumen en ejecución física de participantes en acciones formativas: número total de alumnos participantes en todas las acciones formativas desarrolladas a lo largo de un año.
Eficacia	- Grado de ejecución financiera: porcentaje de presupuesto ejecutado con respecto al presupuesto asignado durante el ejercicio objeto de evaluación. Establece el grado de cumplimiento financiero al comparar ambos presupuestos.
	- Duración media de la formación impartida: duración media en horas de la formación impartida, sirve para establecer comparativas anuales del aumento o disminución de la media del número de horas de la formación impartida.
	- Duración media de las prácticas profesionales no laborales: duración media en horas de las prácticas profesionales no laborales realizadas por los participantes en acciones formativas. A partir de este indicador se establecen comparativas anuales del aumento o disminución de la media del número de horas de prácticas no laborales realizadas por los trabajadores desempleados, lo que muestra la experiencia laboral no contractual de la que disfrutaban los alumnos.
Eficiencia	- Coste medio por participante finalizado y hora de formación: coste medio respecto a los participantes que finalizan la actividad formativa y la duración media de dicha actividad formativa. Las acciones formativas parten de unos presupuestos muy distintos atendiendo a su naturaleza o al número de horas de la acción. Por este motivo el valorar el coste por participante sin especificar más no resulta representativo. Para favorecer el establecimiento de comparativas con otras iniciativas/modalidades de formación se utiliza una ratio calculado en base a los costes medios de la formación, los participantes que finalizan la actividad formativa y la duración media de dicha actividad.
	- Coste medio por participante finalizado con evaluación positiva y hora de formación: coste medio respecto a los participantes que finalizan con evaluación positiva la actividad formativa y la duración media de dicha actividad formativa. Este indicador tiene como objetivo valorar el coste relativo a aquellos alumnos que han superado con éxito las pruebas de evaluación del aprendizaje aplicadas durante el proceso formativo, y por tanto valorar el coste de aquellos alumnos cualificados para favorecer su inserción en el mercado de trabajo.
Impacto	- Tasa de mantenimiento en el empleo: porcentaje de trabajadores formados que se mantienen en el empleo tras la formación.
	- Tasa de inserción laboral por cuenta ajena: porcentaje de participantes que han finalizado las acciones formativas con evaluación positiva y que suscriben un contrato laboral durante los 6 meses posteriores a la finalización de dicha acción formativa.
	- Porcentaje de participantes en formación acreditable: porcentaje de participantes que han finalizado acciones formativas de certificado de profesionalidad con respecto al total de participantes que finalizan acciones formativas.
	- Tasa de inserción laboral por cuenta ajena en certificados de profesionalidad: porcentaje de participantes que han finalizado las acciones formativas vinculadas a certificados de profesionalidad con evaluación positiva y que suscriben un contrato laboral durante los 6 meses posteriores a la finalización de dicha acción formativa.

Fuente. Elaboración propia.

1.8. Conclusiones

A lo largo de este capítulo se ha desarrollado todo el marco legal en el cual se encuadran los certificados de profesionalidad y, en concreto el Certificado de Profesionalidad de “*Docencia de la Formación Profesional para el Empleo*”, que va a ser objetivo de estudio en este trabajo de investigación.

Un certificado de profesionalidad conduce a la obtención de una titulación oficial que acredita la adquisición de unas unidades de competencia, las cuales definen el perfil de una cualificación profesional. Sin embargo, el actual sistema de evaluación en la Formación Profesional para el Empleo no introduce indicadores que valoren en qué grado alcanzan los alumnos las competencias que se acreditan mediante una titulación.

Esta realidad, que plantea la necesidad de instaurar herramientas que evalúen este grado de adquisición de las competencias acreditadas tras un período de formación, constituye el punto de arranque de este trabajo de investigación, en el cual se plantearán unos indicadores para evaluar el grado de adquisición de las cinco unidades de competencia que define la normativa reguladora de este certificado de profesionalidad.

La herramienta de evaluación que se va a proponer en este trabajo de investigación se apoya en un cuestionario configurado mediante unos indicadores mediante los cuales se pretende medir cada una de las dimensiones de las unidades de competencia del “*Certificado de Profesionalidad de “Docencia de la Formación Profesional para el Empleo”*”. Para ello, en el siguiente capítulo se aborda en profundidad el concepto de competencia profesional en términos generales y, en concreto, se estudia la contextualización de las competencias profesionales en el ámbito de los docentes para la Formación Profesional para el Empleo, llamados tradicional y coloquialmente, formadores ocupacionales. Este estudio, se considera completamente necesario a la hora de seleccionar los indicadores configurar el cuestionario de evaluación.

Capítulo II: MARCO TEÓRICO

2.1. Introducción

En el ámbito del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, se entiende por:

- ***Cualificación profesional***: conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo y que pueden ser adquiridas mediante la formación modular o experiencia laboral.
- ***Competencia profesional***: conjunto de conocimientos y capacidades que permiten el ejercicio de una actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo.

La titulación obtenida mediante un Certificado de Profesionalidad tiene carácter oficial y acredita las correspondientes cualificaciones profesionales a quienes la hayan obtenido. El reconocimiento de las competencias profesionales se convierte en uno de los ejes vertebradores del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional. Según Roquero y Hernando (2004), “*es uno de los rasgos que le confieren al sistema su carácter integrado, junto al referente común de competencias profesionales definido a partir de las necesidades del sistema productivo y la integración de las ofertas formativas de los diferentes subsistemas de la Formación Profesional*”.

En este capítulo es necesario hacer una reflexión conceptual y metodológica de la formación basada en competencias y de la importancia de la evaluación por competencias en los certificados de profesionalidad, lo cual implica considerar diferentes métodos de evaluación que permitan validar los niveles de logro de los alumnos.

Habitualmente, en las acciones formativas de carácter profesional se siguen utilizando los métodos tradicionales de evaluación “*exámenes escritos y orales*” para recoger información sobre los conocimientos adquiridos, lo cual no es garantía de evaluar correctamente el logro de las competencias profesionales en todas sus dimensiones. Según Steedman (1994), “*muchos expertos critican los exámenes porque revelan muy poco sobre lo que los candidatos pueden realizar fuera del aula*”. Frente a esta forma de evaluación, junto al modelo de evaluación ex-post-facto de resultados que se lleva a cabo a través del Plan Anual de Evaluación del Servicio Público Estatal de Empleo (SEPE), existen teorías totalmente opuestas, según las cuales, la evaluación de las competencias debe llevarse a cabo de forma práctica en el puesto de trabajo.

2.2. Formación basada en competencias

Cuando se hace referencia al concepto de formación profesional basada en competencias, pueden plantearse diferentes interpretaciones sobre la conceptualización de esta metodología, sin embargo, aparece en todas ellas unos denominadores comunes como son la alternancia entre teoría y práctica, así como la necesidad de plantear la evaluación a partir de unos criterios de desempeño en el puesto de trabajo.

El origen del modelo de formación profesional basado en las competencias profesionales no sólo es de carácter normativo, cuya finalidad, como ya se ha explicado, es organizar los estudios de formación profesional, facilitando a nivel de la Unión Europea la transparencia entre los diversos sistemas educativos de forma que se unifiquen los criterios para la obtención y convalidación de las titulaciones, con el fin de favorecer la movilidad ocupacional entre los países miembros. Además, según señala Guerrero (1999), el origen de este enfoque metodológico *“aparece ligado a las políticas de gestión de personal, con el objetivo permanente de rentabilizar, optimizar o adecuar la mano de obra a sus necesidades cambiantes, atribuidas a los cambios en la organización del trabajo”*.

El término **competencia laboral** está vinculado a un conjunto de atribuciones personales que definen la capacidad, habilidad y destreza para realizar una determinada tarea. Sin embargo, no existe una unificación de criterios entre diferentes autores a la hora de definir el término. Tal y como señala Grootings (1994) tras la celebración de unos seminarios organizados por el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP) en 1992, en los que participaron expertos de diversos países, resultó imposible ponerse de acuerdo en una definición común del término.

2.2.1. Aproximación al término de competencia profesional

A la hora de hacer una reflexión conceptual de las competencias profesionales, Mertens (2000) la plantea desde una perspectiva acotada a nivel de empresa o unidad productiva, diferenciando dos enfoques: el estructural y el dinámico. Ambos enfoques plantean unas dimensiones del término de competencia laboral que no son excluyentes, sino que se complementan entre sí a la hora de plantear la evaluación por competencias en la formación profesional. Cada uno de estos enfoques resaltan unos aspectos de la competencia profesional que no son disyuntivas, sino que se combinan entre sí a la hora de definir un modelo de gestión por competencias.

Según el enfoque estructural planteado por Mertens (2000), el término competencia se configura a partir de dos tipos de factores:

1. Atributos relacionados con la persona y el entrenamiento: habilidades, actitudes, comunicación y personalidad.
2. Atributos relacionados con la formación y la experiencia laboral: aptitudes y destrezas.

Una faceta importante de este enfoque se centra en la relación que se establece entre estos atributos y el desempeño requerido en un determinado puesto de trabajo, según la cual, la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades conllevan un desempeño más efectivo. Esta relación se entiende en un doble sentido, en primer lugar, para que la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades conduzcan a un desempeño efectivo, necesitan estar orientados a las características organizativas, de ejecución, tecnológicas, etc., de un determinado trabajo. Por otro lado, la contribución de estos atributos al desenvolvimiento en el puesto de trabajo depende de que el entorno de trabajo sea el adecuado para que el desarrollo de los mismos esté en concordancia con los objetivos de la empresa.

Desde el punto de vista de este enfoque, mientras que la calificación o cualificación son términos que se refieren a la capacidad potencial para realizar determinadas tareas o funciones, la competencia es la capacidad real para realizarlas, de forma que el grado de efectividad en el desempeño viene determinado por otros factores internos de gestión de las empresas. Así pues, según Mertens (2000):

“Para asegurar las conexiones entre formación y desempeño efectivo, se planteó el modelo estructural de articulación –en cascada– ente los diferentes planos de la organización, en donde la competencia laboral constituye la base de pirámide de la organización. Esto significa que, a la par de innovar el currículo, se tendrán que ir midiendo los resultados de desempeño en los diferentes niveles de la organización, para establecer conexiones entre esfuerzo de formación y alcanzar los objetivos de la organización”.

Por otro lado, desde el enfoque dinámico se llega al concepto de **competencia laboral** a partir de las necesidades que exige el mercado en el que se desenvuelven las empresas, *“lejos de ser contradictorio al enfoque estructural, se puede considerar complementario, poniendo los acentos en otros aspectos de la formación profesional ante las características del trabajo actual”* (Mertens, 2000).

La evolución de los mercados ha llevado a una situación actual de complejidad, apertura y exigencia en los niveles de parámetros bajo los cuales se opera, lo cual supone que las empresas tengan que ser más dinámicas y competitivas en un mercado cada vez más globalizado. Ante esta nueva situación de cambio constante, la capacidad de supervivencia de las empresas va a depender de su capacidad de aprendizaje para poder asimilar esos cambios y dar una respuesta adecuada a los mismos.

Desde el punto de vista dinámico, las competencias laborales no sólo se centran en el desempeño de una tarea concreta, sino en la necesidad de adaptarse a las situaciones de cambio, para lo cual se habla de otras dimensiones de la competencia laboral, como son:

- Base de conocimiento tecnológico.
- Motivación por seguir aprendiendo.
- Capacidad de innovación.
- Dinamismo y capacidad de cambio.
- Capacidad de organización y trabajo en equipo.

Así pues, según Mertens (2000), *“en el enfoque dinámico el acento se pone en las competencias claves de la organización que le permite impulsar y orientar su aprendizaje hacia un desempeño que le hace destacar en el mercado, resultado de la innovación en el producto y proceso”*.

A partir de lo expuesto, se puede afirmar que el término competencia no sólo debe ceñirse a un conjunto de atributos relacionados con la persona y el desempeño de unas tareas, sino que también debe enfocarse hacia el entorno laboral en el que se desempeñan dichas tareas, las actividades de planificación y la organización del trabajo. En este sentido, Bunk (1994), diferencia los siguientes grupos de cualificaciones en el ámbito de la competencia laboral: técnicas, metodológicas, sociales y participativas (Tabla 6).

Tabla 6. Contenidos de las competencias

TIPO	DENOMINACIÓN Y DESCRIPCIÓN
<i>Técnica</i>	- Posee competencia técnica aquel que domina como experto las tareas y contenidos de su ámbito de trabajo, y los conocimientos y destrezas necesarios para ello.
<i>Metodológica</i>	- Posee competencia metodológica aquel que sabe reaccionar aplicando el procedimiento adecuado a las tareas encomendadas y a las irregularidades que se presenten, que encuentra de forma independiente vías de solución y que transfiere adecuadamente las experiencias adquiridas a otros problemas de trabajo.
<i>Social</i>	- Posee competencia social aquel que sabe colaborar con otras personas de forma comunicativa y constructiva, y muestra un comportamiento orientado al grupo y un entendimiento interpersonal
<i>Participativa</i>	- Posee competencia participativa aquel que sabe participar en la organización de su puesto de trabajo y también de su entorno de trabajo, es capaz de organizar y decidir, y está dispuesto a aceptar responsabilidades

Fuente. Bunk (1994)

2.2.2. *Cualificación por competencias*

En el apartado anterior, se ha enumerado un conjunto de atributos en función de los cuales se puede caracterizar el término de competencia laboral, unos atributos que según Mertens (2000), “*no se limitan al conocimiento, sino que incluyen las habilidades, actitudes, comunicación y personalidad, es decir, define a la formación de manera integral, reflejando las diferentes dimensiones que representa el acto de trabajar y no se limita al conocimiento únicamente*”. Estos atributos deben estar enfocados a desempeñar de forma efectiva una actividad profesional, lo cual se debe entender como una formación orientada hacia las competencias.

Ante este paradigma, se plantea un importante desafío para los ***Certificados de Profesionalidad***, en los cuales el modelo tradicional de enseñanza-aprendizaje basado en la transmisión de conocimientos y habilidades, debe mostrar un nuevo enfoque hacia situaciones reales de trabajo que permitan el desarrollo de unas determinadas competencias aplicables en el sistema productivo. Esto supone partir de nuevas estrategias formativas que permitan aplicar unos conocimientos adquiridos a la hora de afrontar nuevas situaciones laborales de manera autónoma.

La experimentación sobre la praxis laboral durante el proceso de enseñanza-aprendizaje de un certificado de profesionalidad supone el ejercicio de unas unidades de competencia que se descomponen en unas capacidades laborales, para lo cual se debe crear un ambiente en el que puedan emerger situaciones reales de la práctica profesional, lo que implica a su vez, una modificación del papel del formador, que debe ser el guía y supervisor en el proceso de aprendizaje y desarrollo de las competencias.

El enfoque de la formación hacia el desempeño de un puesto de trabajo es el pilar básico de la formación por competencias, por lo que según Mertens (2000), “*la principal característica de la capacitación por competencias es su orientación a la práctica, por una parte, y la posibilidad de una inserción cuasi natural y continua en la vida productiva de una persona*”. Este hecho, supone que el proceso de enseñanza-aprendizaje de los Certificados de Profesionalidad se deba ajustar a determinados principios de los programas de capacitación por competencias, como ejemplo los recopilados por Harris, Barnes & Haines¹² (1991). Dichos principios se recogen en la Tabla 7 y, según investigaciones llevadas a cabo por dichos autores, en muy pocos de los casos estudiados todos estos elementos estaban presentes de forma explícita y, deben entenderse como el fundamento de un proceso de enseñanza-aprendizaje en el cual los criterios de evaluación deben

¹² Citado por Mertens (2000).

ser el referente de unas expectativas de desempeño en el puesto de trabajo. Así pues, se plantea la necesidad de evaluar las competencias en el desarrollo de la práctica laboral de un certificado de profesionalidad, y ese es uno de los ejes principales de este trabajo de investigación.

Tabla 7. Características de un programa de capacitación por competencias

1. *Las competencias que los alumnos tendrán que cumplir son cuidadosamente identificadas, verificadas por expertos locales y de conocimiento público.*
2. *Los criterios de evaluación son derivados del análisis de competencias, sus condiciones explícitamente especificadas y de conocimiento público.*
3. *La instrucción se dirige al desarrollo de cada competencia y a una evaluación individual por cada competencia.*
4. *La evaluación toma en cuenta el conocimiento, las actitudes y el desempeño de la competencia como principal fuente de evidencia.*
5. *El progreso de los alumnos en el programa es a un ritmo que ellos determinan y según las competencias demostradas.*
6. *La instrucción es individualizada al máximo posible.*
7. *Las experiencias de aprendizaje son guiadas por una frecuente retroalimentación.*
8. *El énfasis es puesto en el logro de resultados concretos.*
9. *El ritmo de avance de la instrucción es individual y no de tiempo.*
10. *La instrucción se hace con material didáctico que refleja situaciones de trabajo reales y experiencias en el trabajo.*
11. *Los materiales didácticos de estudio son modulares, incluye una variedad de medios de comunicación, son flexibles en cuanto a materias obligadas y las opcionales.*
12. *El programa en su totalidad es cuidadosamente planeado, y la evaluación sistemática es aplicada para mejorar continuamente el programa.*
13. *Evitar la instrucción frecuente en grupos grandes.*
14. *La enseñanza debe ser menos dirigida a exponer temas y más al proceso de aprendizaje de los individuos.*
15. *Hechos, conceptos, principios y otro tipo de conocimiento deben ser parte integral de las tareas y funciones.*
16. *Participación de los trabajadores-sindicatos en la estrategia de capacitación desde la identificación de las competencias.*

Fuente. Harris, Barnes & Haines (1991)

Todo lo anterior requiere de unas competencias docentes que los formadores ocupacionales deben incorporar en su práctica profesional y aplicar en unos procesos de enseñanza-aprendizaje centrados en las necesidades del alumnado y de los escenarios laborales donde éstos van a desempeñar sus competencias profesionales. A la hora de responder a estas necesidades, “*La educación basada en competencias promueve herramientas y soluciones para los docentes en el contexto de un aprendizaje activo, interdisciplinario e integral*” (Vidal et al., 2016).

2.2.3. Competencias como objeto de aprendizaje

Las competencias profesionales son, por tanto, el objeto de aprendizaje de las acciones formativas relacionadas con los certificados de profesionalidad, y su adquisición se fundamenta en una

excelencia educativa que, según Morales *et al.* (2015), se basa “*en el saber (conocimientos), saber hacer (procedimientos) y saber ser (actitudes), con la finalidad de alcanzar un alto rendimiento en su desempeño profesional*”.

El desempeño de unas tareas en el puesto de trabajo necesita de estas tres dimensiones planteadas para el concepto de competencia profesional, lo que lleva unas implicaciones cognitivas, procedimentales, actitudinales, motoras, sociales, etc. Según Monereo (2007), “*ser competente no es sólo ser hábil en la ejecución de tareas y actividades concretas, escolares o no, tal como han sido enseñadas, sino más allá de ello, ser capaz de afrontar, a partir de las habilidades adquiridas, nuevas tareas o retos que supongan ir más allá de lo ya aprendido*”.

Los objetos de aprendizaje como unidades mínimas de competencia pueden agregarse a otros para dar respuesta a los requerimientos de una determinada competencia profesional, siendo necesario tener en cuenta las siguientes consideraciones a la hora de diseñar estos objetos de aprendizaje Morales *et al.* (2015):

- *Autocontenidos: El diseño de un objetivo de aprendizaje debe presentar información específica que permita conseguir el objetivo propuesto, el cual debe estar muy delimitado, pero susceptible de ser combinado con otros, que en su conjunto apunten al desarrollo de la competencia.*
- *Reusabilidad: El diseño autocontenido permite aumentar la reusabilidad de los recursos, lo cual resulta especialmente atractivo al momento de necesitar información específica para construir unidades de aprendizaje dirigidas a complementar y/o profundizar los conocimientos necesarios para la adquisición de una competencia.*
- *Interoperabilidad: Crear un objetivo de aprendizaje en función de una especificación o estándar, permite poder utilizar recursos específicos, sin problemas de compatibilidad entre plataformas. Esta posibilidad resulta especialmente ventajosa para el intercambio de recursos entre universidades que promueven el aprendizaje basado en competencias, como es el caso de la Unión Europea.*
- *Metadatos: Se pueden especificar perfiles de aplicación con vocabulario específico relacionado al tipo de contenido que lo contiene en relación a la competencia y subcompetencia que se pretende alcanzar.*

Para ayudar en el desarrollo de estas habilidades y destrezas, se recoge en la Tabla 8 una clasificación de los recursos educativos de los cuales pueden disponer los formadores

ocupacionales. En ella se describen los tipos de contenidos, relacionándolos a los tipos de recursos que los caracterizan, capacidades involucradas y tipos de actividades asociadas.

Tabla 8. Recursos para el aprendizaje de competencias

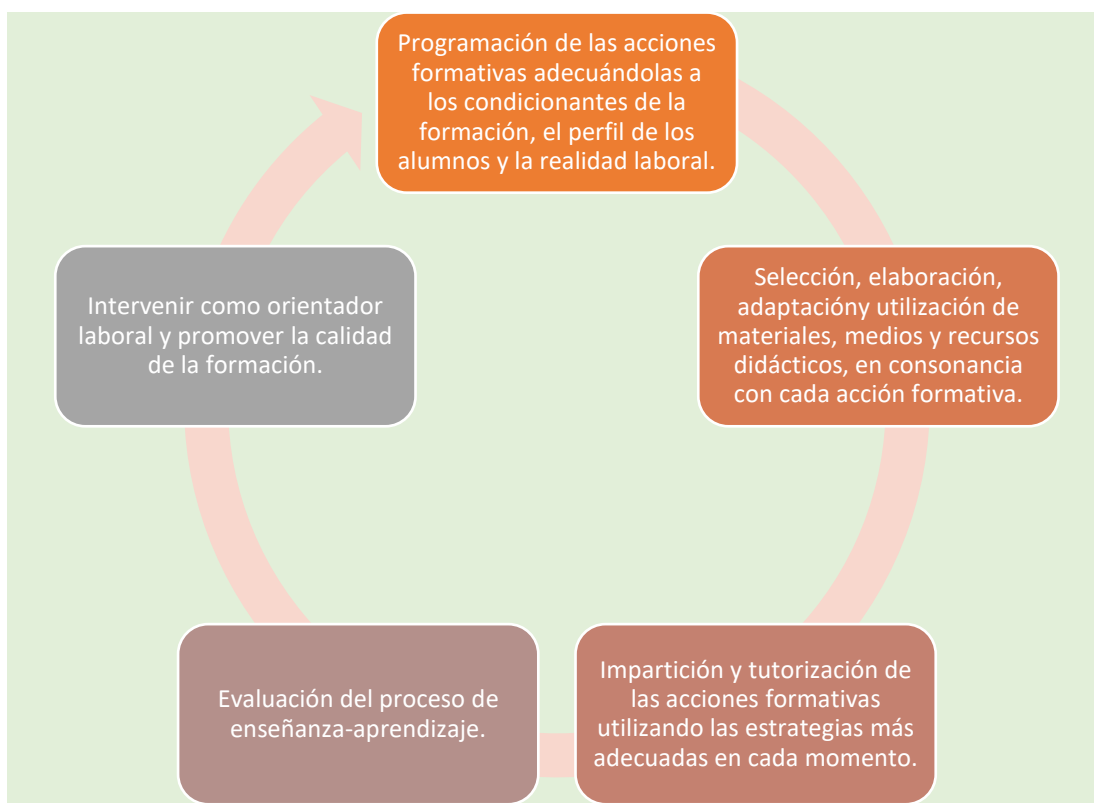
APRENDIZAJE DE CONCEPTOS	
<i>Descripción</i>	Adquisición sistemática de conocimientos, clasificaciones, teoría, etc. relacionados con materias científicas o área profesional.
<i>Capacidades relacionadas</i>	Nombrar, definir, describir, examinar, citar, etc.
<i>Tipos de recursos</i>	Mapas conceptuales, organigramas, esquemas, etc.
<i>Tipos de actividades</i>	Refuerzo de conceptos (cuestionarios, glosarios, relación de una unidad y sus partes, resumen...).
APRENDIZAJE DE PROCESIMIENTOS Y PROCESOS	
<i>Descripción</i>	Las habilidades se componen de un conjunto de acciones relacionadas. No se desarrollan aisladamente, se asocian a los conocimientos y a los valores y unos a los otros se refuerzan. Se desarrollan en secuencia, las básicas deben incrementarse antes que las habilidades avanzadas. Entrenamiento en procedimientos metodológicos aplicados relacionados con materias científicas o área profesional.
<i>Capacidades relacionadas</i>	Organizar, aplicar, manipular, diseñar, etc.
<i>Tipos de recursos</i>	Vídeos, Tutoriales, animaciones, simulaciones, juegos, etc.
<i>Tipos de actividades</i>	Estudio de casos, proyectos, talleres, creación de productos digitales, aprendizaje basado en problemas, caza del tesoro, WebQuest, etc.
APRENDIZAJE DE ACTITUDES Y VALORES	
<i>Descripción</i>	Actitudes y valores necesarios para el ejercicio profesional: responsabilidad, autonomía, iniciativa ante situaciones complejas, coordinación, etc.
<i>Capacidades relacionadas</i>	Justificar, criticar, recomendar, valorar, argumentar, etc.
<i>Tipos de recursos</i>	Caso de estudio, situación problemática, talleres, recreaciones, dramatizaciones, etc.
<i>Tipos de actividades</i>	Reflexión, decálogo, conclusión, comparación, etc.

Fuente. Morales et al. (2015)

Para la adquisición de unas competencias profesionales a través de la formación es conveniente que los objetos de aprendizaje se ajusten a las unidades mínimas de competencia establecidas en cada certificado de profesionalidad.

Con el objetivo de orientar hacia la creación de objetos de aprendizaje en el desarrollo de competencias, el formador/a ocupacional debe diseñar una estrategia conformada en su conjunto por las competencias profesionales especificadas en el Certificado de Profesionalidad de “*Docencia de la Formación Profesional para el Empleo*”, debiendo de ser capaz de dar una adecuada respuesta educativa mediante dichas competencias (Figura 7) la diversidad de necesidades sociolaborales que va a encontrar en su alumnado.

Figura 7. Competencias del formador/a ocupacional



Fuente. Real Decreto 1697/2011, de 18 de noviembre, por el que se regula el Certificado de Profesionalidad de “Docencia de la Formación Profesional para el Empleo”

La adquisición de estas competencias se debe ir trabajando de manera paulatina a través de diferentes áreas del conocimiento y desde unos objetivos de aprendizaje más específicos que permitirán ir componiendo unidades mayores de aprendizaje.

La propuesta de evaluación de competencias desarrollada en este trabajo de investigación presenta una descomposición de dichas competencias en subcompetencias u objetos de aprendizaje a través de unos ítems o indicadores que permitirán al alumno/a del Certificado de Profesionalidad de “Docencia de la Formación Profesional para el Empleo” autoevaluar en qué grado ha alcanzado esos objetos de aprendizaje y, por tanto, la correspondiente competencia profesional.

2.3. Competencias del formador/a ocupacional

A pesar de venir definidas en la normativa las competencias y capacidades de los formadores en el ámbito de la Formación Profesional para el Empleo (formadores ocupacionales) es necesario profundizar en el estudio del perfil profesional de estos docentes, ya que el perfil establecido a través del Real Decreto 1697/2011, de 18 de noviembre, que regula el programa formativo del Certificado de Profesionalidad de “*Docencia de la Formación Profesional para el Empleo*”, no se debe dar por cerrado, sino que debe considerarse el perfil del formador/a ocupacional como un proceso flexible y cambiante capaz de ajustarse en cada momento a las necesidades sociales que vayan surgiendo en torno a estos profesionales.

La familia profesional de los formadores en el ámbito de la Formación Profesional para el Empleo no se ajusta a una tipología concreta de perfil profesional, ya que coexiste un perfil muy variopinto de profesionales dedicados a la enseñanza de los certificados de profesionalidad en sus diversas familias profesionales (administración, hostelería, edificación, industrias agroalimentarias...). Así pues, cada formador ocupacional debe tener un perfil profesional específico en un ámbito de actividades productivas afines, lo cual conlleva un desarrollo profesional homogéneo dentro de una familia profesional y de los conocimientos y habilidades que son necesarios para alcanzarlos. La normativa que regula cada certificado de profesionalidad establece la formación específica y la experiencia laboral que deben reunir los docentes que lo vayan a impartir. Estos requisitos deben garantizar el dominio de los conocimientos y las técnicas relacionadas con la unidad de competencia a la que está asociado el certificado, y se verificarán mediante la correspondiente acreditación y/o experiencia profesional en el campo de las competencias relacionadas.

Junto a estos conocimientos científicos, técnicos, etc., los formadores deben ser capaces de transmitirlos, de enseñar, junto a la inoculación de valores, actitudes y motivaciones a través del proceso de enseñanza-aprendizaje. Esta dimensión de su perfil profesional requiere de otros ámbitos del saber, como la didáctica, la pedagogía o la cultura. En este sentido, para que los formadores puedan homologarse en la impartición de un determinado certificado de profesionalidad, se les exige que puedan acreditar una competencia pedagógica mediante alguna de las siguientes formas:

- a. Estar en posesión del Certificado de Profesionalidad de “*Docencia de la Formación Profesional para el Empleo*”.
- b. Tener una titulación universitaria de licenciado/grado en Pedagogía, Psicopedagogía o de Maestro en cualquiera de sus especialidades, o bien un título universitario de posgrado en los citados ámbitos.

- c. Poseer titulación universitaria distinta de las indicadas anteriormente y encontrarse en posesión del Certificado de Aptitud Pedagógica o Máster Universitario habilitante para el ejercicio de las Profesiones reguladas de Profesor de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Escuelas Oficiales de Idiomas.
- d. Quienes acrediten una experiencia docente contrastada de al menos 600 horas en los últimos diez años en formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

El aspecto pedagógico del *perfil profesional del formador/a ocupacional* se convierte en el punto axiológico de este apartado, es decir, se pretende profundizar en aquellas capacidades didácticas que se deben reunir para adquirir una competencia docente cualificada. Un perfil didáctico que en numerosas ocasiones ha estado cuestionado, por ejemplo, Ferrández, *et al.* (2010) señalan que *“nada mejor que mantener un ejército de formadores que, ausente la adecuada preparación profesional, se prestarán inconscientemente a ser mano ejecutora de la alienación y el logro mecánico de las pertinentes habilidades y destrezas, pero no de los procedimientos”*.

El objetivo que se persigue con el Certificado de Profesionalidad de *“Docencia de la Formación Profesional para el Empleo”* es salvar la situación referida en el apartado anterior, permitiendo la posibilidad de que las competencias pedagógicas se vayan afianzando en los formadores ocupacionales para su mejor desempeño en los procesos de enseñanza-aprendizaje.

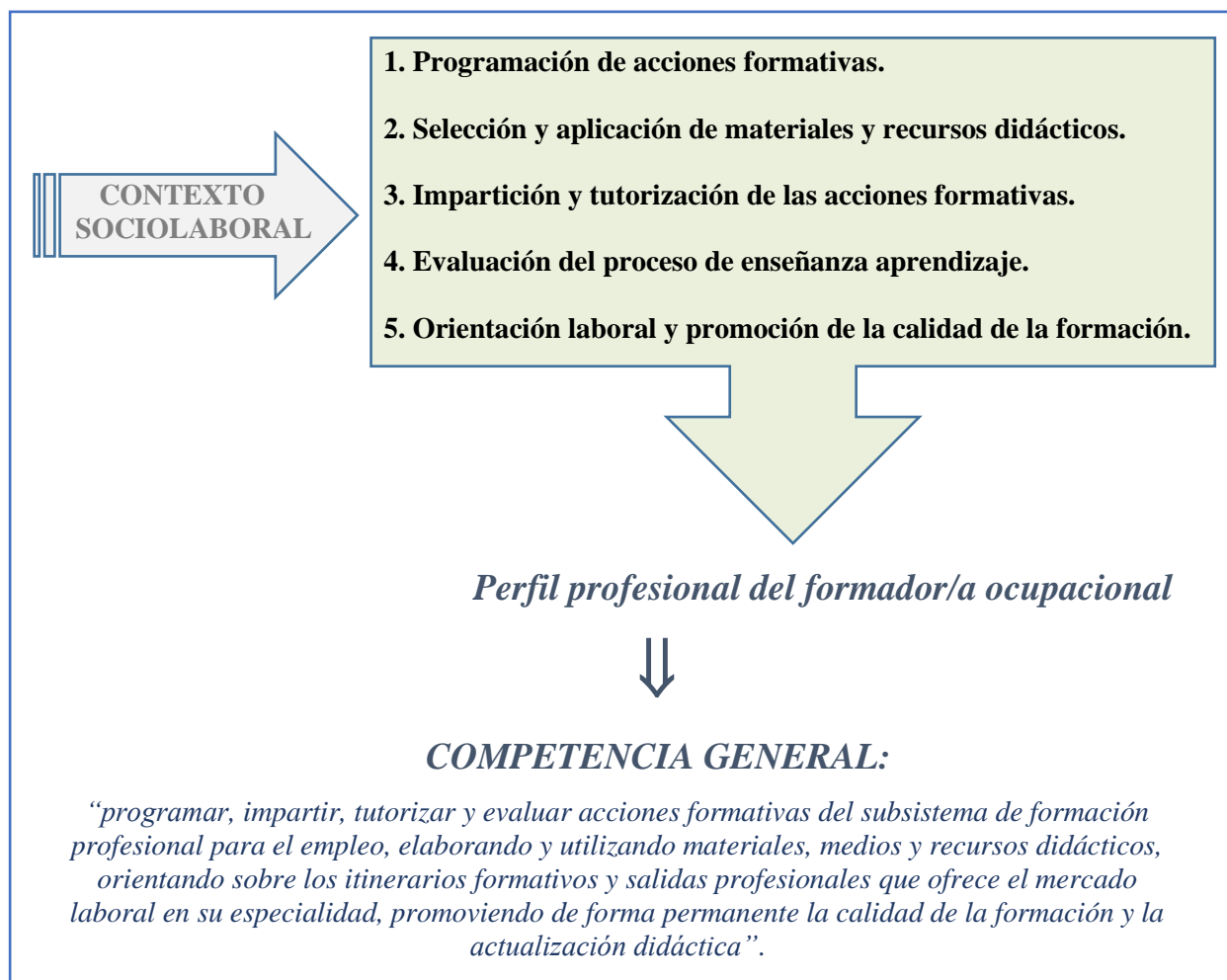
2.3.1. Perspectiva competencial del formador/a ocupacional

El formador/a ocupacional juega un papel determinante en el proceso de enseñanza-aprendizaje de cualquier certificado de profesionalidad, de tal forma que su intervención concierne a los procesos de planificación, desarrollo práctico, orientación y evaluación de la formación de los alumnos. Así pues, la función docente del formador ocupacional se debe entender como un conjunto de acciones en las que éste interviene como guía de un proceso de enseñanza-aprendizaje en el entorno de un contexto sociolaboral.

Alejándonos de la perspectiva tradicional del docente como mero transmisor de conocimiento, el papel del formador ocupacional debe ser de mediador en unas acciones formativas a través de las cuales se busque la estimulación de la construcción activa del conocimiento por parte de los alumnos. Este papel mediador debe desarrollarse en el marco de unos proyectos formativos, diseñados para cada certificado de profesionalidad, con el objetivo de que los alumnos adquieran unas competencias básicas, es decir, la programación de cada certificado de profesionalidad va a determinar la actuación del formador/a ocupacional.

Partiendo de una distinta procedencia, formación y experiencia previa, así como de diferentes contextualizaciones de las prácticas laborales, los formadores ocupacionales deben converger en un perfil profesional para el cual, según la normativa que regula el Certificado de Profesionalidad de “*Docencia de la Formación Profesional para el Empleo*”, se establecen las cinco competencias profesionales ya comentadas y, que deben confluir en una competencia general como base para la contextualización del *perfil del formador/a ocupacional* (Figura 8).

Figura 8. Perfil profesional del formador/a ocupacional



Fuente: Elaboración propia

También la mencionada normativa, haciendo referencia al ámbito profesional del formador ocupacional, especifica que éste “*desarrolla su actividad profesional en el ámbito público y privado, en centros o entidades que impartan formación profesional para el empleo, tanto para trabajadores en activo, en situación de desempleo, así como a colectivos especiales. Su desempeño profesional lo lleva a cabo en empresas, organizaciones y entidades de carácter público o privado, que impartan formación por cuenta propia o ajena*”.

A pesar de estas definiciones que concreta la normativa, no resulta ser una tarea sencilla aproximarse al término de *competencia del formador/a ocupacional*, pues se trata de unos profesionales que tienen que operar en diferentes escenarios de actuación profesional. De esta forma se expresa Jiménez (1996), cuando dice que:

“comprende un grupo heterogéneo de personas, con profesiones muy distintas, difícil de discernir, de conceptualizar, de establecer responsabilidades y de asignación de funciones. La distinta procedencia, su formación inicial, su concepción teórica y práctica de la vida y del trabajo, la diversidad de situaciones en las que tienen que operar, los niveles y modalidades de formación, las especialidades, los materiales que deben emplear o diseñar, la diversidad de los grupos destinatarios, no hacen sino añadir complejidad a una ‘profesión’ nueva y no perfilada en la mayor parte de sus competencias”.

Existe una amplia bibliografía sobre las competencias docentes, siendo necesario destacar el artículo de Tejada (2009), en el cual hace una interesante recopilación de las mismas. Entre los numerosos autores que menciona, se señalan algunos de ellos en la Tabla 9, por la gran similitud que se observa entre las competencias que definen dichos autores y el perfil profesional determinado en el Real Decreto 1697/2011, de 18 de noviembre, por el que se regula el Certificado de Profesionalidad de *“Docencia de la Formación Profesional para el Empleo”*.

Otros muchos autores, al igual que la normativa referida, se centran en las competencias docentes pensando exclusivamente en aspectos relacionados con la didáctica y la pedagogía (programación, metodología, evaluación...), dejando a un lado otros aspectos no menos importantes en la dinámica del proceso de enseñanza-aprendizaje, como son las habilidades sociales, de comunicación, resolución de conflictos y dinámicas de grupo. Según Galvis (2007), *“el perfil profesional del docente basado en la división de funciones está cambiando poco a poco para dar paso a otro perfil o, mejor aún, a perfiles diferenciales. En el momento actual el profesor requiere nuevas estrategias, percepciones, experiencias y conocimientos”.*

Para definir el perfil profesional de los formadores ocupacionales, tal y como se pretende contextualizar en este trabajo de investigación, se deben identificar, junto a las competencias propuestas en el Certificado de Profesionalidad *“Docencia para la Formación Profesional para el Empleo”* otros niveles de competencia que complementen un perfil de referencia para los formadores ocupacionales, de cara a ejercer su actividad profesional con unos criterios valorativos y unos parámetros de calidad.

Tabla 9. Competencias docentes

AUTOR	COMPETENCIAS DOCENTES
ZABALZA (2003)	<ul style="list-style-type: none"> - Planificar el proceso de enseñanza-aprendizaje. - Seleccionar y preparar los contenidos disciplinares. - Ofrecer informaciones y explicaciones comprensibles y bien organizadas. - Manejo de las nuevas tecnologías. - Diseñar metodologías y organizar actividades. - Comunicarse-relacionarse con los alumnos. - Tutorizar. - Evaluar. - Reflexionar e investigar sobre la enseñanza. - Identificarse con la institución y trabajar en equipo.
AYALA (2008)	<p><i>Diseñador de escenarios, procesos y experiencias de aprendizaje significativo.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Diseña de manera organizada el proceso de enseñanza aprendizaje de sus alumnos. - Diseña procesos y experiencias de aprendizaje en contextos reales. - Utiliza técnicas didácticas adecuadas al nivel de sus alumnos y a las características de las disciplinas académicas. - Se asegura de que los escenarios incluyan actividades que promuevan el desarrollo de habilidades, actitudes y valores. - Utiliza la tecnología en el diseño de actividades para promover la comunicación y el aprendizaje. <p><i>Experto en su disciplina académica:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Domina ampliamente la disciplina académica. - Participa en procesos de actualización constante de su disciplina. - Actualiza su curso en función de los avances de su disciplina y de acuerdo al nivel de sus alumnos. <p><i>Facilitador y guía de un proceso de aprendizaje centrado en el desarrollo integral del alumno:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Ofrece pautas y guías para llevar a cabo las actividades. - Sugiere, orienta y cuestiona a los alumnos orientando el proceso de aprendizaje. - Facilita los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades. - Verifica el desarrollo de actividades, actitudes y valores a través de las actividades. <p><i>Evaluador del proceso de aprendizaje del alumno y responsable de la mejora continua de su curso:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Evalúa y retroalimenta el proceso de desarrollo de los alumnos. - Diseña rúbricas para evaluar el desarrollo de habilidades, actitudes y valores. - Evalúa, documenta y mejora el proceso de enseñanza-aprendizaje en el curso.
PERROUND (2004)	<ul style="list-style-type: none"> - Organizar y animar situaciones de aprendizaje. - Gestionar la progresión de los aprendizajes. - Elaborar y hacer evolucionar dispositivos de diferenciación. - Implicar a los alumnos en su aprendizaje y en su trabajo. - Trabajar en equipo. - Participar en la gestión de la escuela. - Informar e implicar a los padres. - Utilizar las nuevas tecnologías. - Afrontar los deberes y los dilemas éticos de la profesión. - Organizar la propia formación continua.

Fuente. Tejada (2009)

Galvis (2007), señala las competencias sociales como otro componente del perfil profesional docente, dentro de las cuales se encuentran “*las competencias interactivas, que involucran procesos sociales, afectivos, éticos, estéticos y comunicativos, la tolerancia, la convivencia y la cooperación*”. Las habilidades sociales están relacionadas con la inteligencia emocional, la cual se puede definir, desde el punto de vista de la docencia, como la capacidad de reconocer nuestros

propios sentimientos y los ajenos, de tal forma que el docente sea capaz de motivarse a sí mismo y a sus alumnos. Según Mínguez (2003), *“todo formador debe ser empático y asertivo, dos aspectos de la personalidad que deben transmitir las personas que trabajan directamente con clientes, sobre todo, si lo que se vende es intangible”*. Un formador debe ser cuidadoso con cuáles son los valores que transmite.

La competencia tradicional de planificar el proceso de enseñanza-aprendizaje, debe verse fortalecida con la capacidad de estimular al alumnado en el deseo de aprender, la cual está relacionada con la habilidad didáctica de ir construyendo unos conocimientos que tengan sentido y de ir transmitiendo unos significados a los objetivos planteados en la acción formativa. En este sentido, Perrenoud (2001) plantea la noción de integración y movilización de los saberes en un doble sentido:

- *Por una parte, designa el relacionamiento de los diversos componentes de la formación; puede hacerse conforme a un trabajo –metateórico– y epistemológico, pero también a través de proyectos que apelan a diversos tipos de conocimientos y de capacidades y obligan a orquestarlos.*
- *Por otra parte, ella evoca los procesos de incorporación de los saberes y el entrenamiento para su transferencia y movilización.*

Otras competencias o características del desempeño docente que deben ser tenidas en cuenta a la hora de completar la contextualización del perfil profesional de los formadores ocupacionales, se exponen a continuación:

1. Competencia ética en la acción educativa: los procesos de enseñanza-aprendizaje implican un desarrollo interactivo entre personas, por lo que deben fundamentarse en unos valores fundamentales *“que deben surgir de la bondad y sabiduría de los educadores y reciprocarse en los educandos”* (Castillo, 2010).
2. Investigación e innovación en la docencia: según Medina, Domínguez y Ribeiro (2011), *“la docencia es un mundo en cambio y ha de orientarse a la mejora permanente y conseguir que todos los implicados la valoren en alto grado”*.

Por último, destacar que a pesar de que en el Real Decreto 1697/2011, de 18 de noviembre, por el que se regula el Certificado de Profesionalidad de *“Docencia de la Formación Profesional para el Empleo”*, viene recogida como competencia profesional del formador ocupacional el facilitar información y orientación laboral a los alumnos, este es un tema poco abordado en la bibliografía consultada sobre la determinación de las competencias docentes en la formación para el empleo,

e incluso en algunos de los documentos consultados, se omite cualquier tipo de referencia a esta competencia.

A partir de todo lo expresado en este apartado, en la Figura 9 se esquematiza una propuesta de las posibles dimensiones de la competencia profesional en los formadores ocupacionales.

Figura 9. Dimensiones competenciales del formador/a ocupacional



Fuente. Elaboración propia

Este esquema sobre las dimensiones competenciales de los formadores ocupacionales, sirve como marco de referencia ubicar las competencias que se van a evaluar en este trabajo de investigación en un contexto mucho más amplio de competencias que no son abordadas en el Certificado de Profesionalidad de “*Docencia de la Formación Profesional para el Empleo*”.

2.4. Elaboración de la programación didáctica

La programación didáctica de una acción formativa hace referencia a una secuencia organizada y planificada de los contenidos asociados al módulo formativo correspondiente y debe servir de guía al formador ocupacional a lo largo de todo el proceso de enseñanza aprendizaje, para ello, se debe analizar previamente el contexto sociolaboral en el que se enmarca cada una de las acciones formativas con el fin de orientar a los alumnos hacia la adquisición de nuevos retos laborales. Según Mira y Vera (2006), *“Programar consiste en idear y ordenar por anticipado unos objetivos y sus fines, estructurando lo que queremos conseguir y cómo, durante un periodo determinado. La programación nos ayuda a tener las ideas claras, no dejando lugar a la divagación”*. Esta programación debe comprender todos aquellos aspectos que estén implicados en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Toda programación didáctica debe incluir unos elementos básicos mediante los cuales el formador ocupacional pueda dar respuesta a cuatro preguntas que se tienen que formular a la hora de planificar el proceso de enseñanza-aprendizaje:

1. Qué enseñar: objetivos y contenidos.
2. Cómo enseñar: principios metodológicos y actividades a desarrollar.
3. Cuándo enseñar: temporalización.
4. Qué, cómo y cuándo evaluar: evaluación de la acción formativa.

► Objetivos

Los objetivos son unos enunciados a través de los cuales se describen aquellas capacidades que los alumnos deben desarrollar al finalizar el proceso de enseñanza-aprendizaje y adquirir así las competencias asociadas a cada certificado de profesionalidad. Se configuran como una herramienta imprescindible ya que marcan las pautas a seguir en el proceso de enseñanza-aprendizaje, pues representan las metas que deberían alcanzar los alumnos.

Los objetivos se deben redactar de forma clara y concisa, partiendo de frases enunciativas y afirmativas, de forma que permitan analizar qué resultados han alcanzado los alumnos tras el proceso de formación. El enunciado de los objetivos debe comenzar con verbos en tiempo infinitivo, de tal forma que indiquen resultados de aprendizaje. Según Mager (2002), para que un formador establezca unos objetivos de aprendizaje realmente útiles, se deben tener en cuenta los siguientes factores:

1. *Audiencia: El “Quién”. Sus objetivos deben decir: “El alumno será capaz de?”*
2. *Conducta o Desempeño (Comportamiento): El “Qué”. Un objetivo siempre debe decir lo que se espera que el estudiante pueda realizar. Pregúntese ¿Cuál es el*

producto o resultado con el que el estudiante demuestra el cumplimiento del objetivo?

3. *Condición: El “Cómo”. Un objetivo siempre describe las condiciones importantes (si las hay), en las que debe darse o tener lugar, el comportamiento o conducta (desempeño).*
4. *Grado o Rango: El “Cuánto”. Siempre que sea posible, un objetivo explica el criterio de desempeño aceptable, describiendo qué tan buena debe ser la ejecución o realización del estudiante, para ser considerada aceptable.*

Unos objetivos claros y correctamente fijados, van a facilitar la planificación del resto de los componentes de la programación didáctica (contenidos, actividades, evaluación...).

► Contenidos

A partir de los objetivos que se han fijado para cada acción formativa, se debe hacer una selección de aquellos contenidos que se consideran necesarios para alcanzar dichos objetivos. Los contenidos se definen como el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que necesitan adquirir los alumnos para poder desempeñar una actividad profesional. Para conseguir la mayor eficacia posible en el proceso de enseñanza-aprendizaje, es imprescindible que los tres tipos de contenidos estén en todo momento interrelacionados entre sí.

La selección de los contenidos se debe realizar a partir de los propuestos en la normativa que regula cada certificado de profesionalidad, en función de las capacidades y criterios de evaluación que se establecen para cada unidad formativa. A partir de la propuesta que hace la normativa, el formador ocupacional debe hacer una adaptación de dichos contenidos para su grupo, según:

1. Los objetivos marcados para trabajar con el grupo de alumnos.
2. El punto de partida en el que se encuentran los alumnos de cara a conseguir un aprendizaje significativo (construcción de nuevos aprendizajes a partir de los ya asimilados).
3. Las características del entorno sociolaboral en el que se tendrán que desenvolver los alumnos.
4. La modalidad formativa en la que se imparte el certificado de profesionalidad (presencial-teleformación).
5. Todos aquellos aspectos que sean relevantes para poder desempeñar de forma eficiente unas determinadas tareas: contenidos actualizados, concordancia entre la materia que se imparte y la realidad, etc.

La selección de los contenidos debe responder a lo que Vera, *et al.* (1999) definen como principio de coherencia, “*todo el proceso educativo necesita un núcleo moral, social e intelectual que dé sentido y coherencia a cada uno de los aprendizajes. Ese núcleo puede consistir en comprender el aprendizaje educativo como una inmersión en la aventura por comprender el mundo y nuestro lugar en él*”. Esto, aplicado a los certificados de profesionalidad, supone que los contenidos de las diferentes unidades formativas tengan un nexo de unión entre sí de cara a conseguir una formación integral del perfil profesional correspondiente.

Así pues, los contenidos de deben organizar y secuenciar relacionándolos entre sí de forma lógica para configurar unidades de conocimiento que faciliten el aprendizaje de los alumnos.

Una vez definidas las unidades de conocimiento o didácticas, se debe proceder a la temporalización de las mismas a lo largo de toda la acción formativa. La normativa correspondiente a cada certificado de profesionalidad determina cuál debe ser la duración de cada módulo y de sus unidades formativas, en caso de que dicho módulo las tuviere. A partir de aquí, el formador tiene libertad de ordenar y temporalizar las unidades didácticas que conforman cada módulo o unidad formativa según estime más conveniente.

► Actividades

Una vez que se han definido los objetivos y se han establecido los contenidos correspondientes a la programación didáctica de un módulo o unidad formativa, es necesario diseñar y planificar un conjunto de actividades que permitan a los alumnos adquirir el aprendizaje de los contenidos propuestos y en consecuencia de las competencias relacionadas.

A la hora de planificar estas actividades, el formador debe tener en cuenta los intereses y capacidades de los alumnos. En este sentido, es necesario que sean motivadoras, ofreciendo para ello contextos relevantes e interesantes a la realidad sociolaboral de referencia. A través de las actividades se debe propiciar el autoaprendizaje mediante la simulación de situaciones reales que requieran poner en práctica las competencias que van a ser desarrolladas.

2.5. Selección y aplicación de recursos y materiales didácticos

La gran diversidad de alumnos a los que atiende un formador ocupacional, así como la gran variedad de situaciones educativas específicas a las que tendrá que enfrentarse, implica la necesidad de elegir correctamente los materiales y recursos didácticos que se van a emplear, el momento de hacerlo y la forma de utilizarlos.

Los materiales y recursos didácticos son todos aquellos medios pedagógicos, soportes físicos, y actuaciones docentes que van a servir de apoyo al desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje. Según García (2013), *“Los recursos pedagógicos se constituyen en mediadores del encuentro del alumnado con la realidad del contexto socioproductivo en el que se encuentran. En este sentido, es fundamental que el formador cuente con una amplia gama de recursos y sepa seleccionarlos de cara a garantizar la eficacia y la calidad de su actuación profesional”*.

La selección de los materiales y recursos didácticos debe hacerse teniendo en cuenta su consonancia con la intervención educativa que se quiere llevar a cabo, para lo cual hay que considerar los siguientes aspectos:

- Los objetivos formativos que se persiguen y los contenidos que se van a trabajar para alcanzarlos.
- La realidad del contexto socioproductivo del certificado de profesionalidad correspondiente.
- Las características del alumnado: capacidades, intereses, conocimientos previos, habilidades requeridas para el uso de los materiales, etc.
- Estrategias metodológicas que se pueden diseñar en función de los materiales que se vayan a emplear, con el fin de sacar el máximo aprovechamiento de los mismos.

El formador ocupacional debe considerar las aportaciones, ventajas e inconvenientes de los recursos más adecuados en cada momento. La eficacia de un recurso didáctico va a estar condicionada por su correcta elección, en función de sus prestaciones y posibilidades de utilización. Así pues, el formador ocupacional debe jugar un papel crítico a la hora de utilizar los recursos y materiales didácticos, para lo cual, Bautista (1994), apunta tres aspectos básicos necesarios para dicho uso crítico:

1. *Utilización de herramientas tecnológicas que hace posible analizar el contenido de discursos emitidos por diferentes medios de comunicación.*
2. *Utilización de los recursos que lleve a interrogar sobre los efectos de la no neutralidad de la tecnología utilizada.*

3. *Uso de los medios realizado en ámbitos de la capacitación docente para que los profesores descubran el origen de las lacras sociales: injusticias, desigualdades, etc.*

Según Marqués (2000), las diferencias que determinan las ventajas de unos recursos sobre otros vienen determinadas por sus elementos estructurales, cuyos componentes y consideraciones se explican en la Tabla 10.

Tabla 10. Elementos de los recursos y materiales didácticos

ELEMENTOS	COMPONENTE Y CONSIDERACIONES
Sistema simbólico	<p>Hace referencia al sistema de símbolos que se utiliza para transmitir la información: textos, voces, imágenes estáticas, imágenes en movimiento, etc. Estas diferencias, cuando pensamos en un contexto concreto de aplicación, tienen implicaciones pedagógicas, por ejemplo: hay informaciones que se comprenden mejor mediante imágenes, algunos estudiantes captan mejor las informaciones icónicas concretas que las verbales abstractas.</p> <p>Consideraciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - En el caso de un vídeo aparecen siempre imágenes, voces, música y textos. Los libros solo usan textos e imágenes. - Estas diferencias tienen implicaciones pedagógicas, por ejemplo: hay informaciones que se comprenden mejor mediante imágenes, estudiantes que captan mejor las informaciones icónicas concretas que las verbales abstractas.
Contenido	<p>El contenido que presenta y la forma en que lo hace: la información que gestiona, su estructuración, los elementos didácticos que se utilizan (introducción con los organizadores previos, subrayado, preguntas, ejercicios de aplicación, resúmenes, etc.), manera en la que se presenta. Así, incluso tratando el mismo tema, un material puede estar más estructurado, o incluir muchos ejemplos y anécdotas, o proponer más ejercicios en consonancia con el hacer habitual del profesor, etc.</p> <p>Consideraciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Incluso tratando el mismo tema, dos materiales didácticos pueden diferir por su mayor o menor estructuración.
Entorno de comunicación	<p>El entorno de comunicación con el usuario, que proporciona unos determinados sistemas de mediación en los procesos de enseñanza y aprendizaje (interacción que genera, pragmática que facilita...). Por ejemplo, si un material didáctico está integrado en una "plataforma-entorno de aprendizaje" podrá aprovechar las funcionalidades que este le proporcione. Otro ejemplo: un simulador informático de electricidad permite realizar más prácticas en menor tiempo, pero resulta menos realista y formativo que hacerlo en un laboratorio.</p> <p>Consideraciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - No siempre se tiene disponible la infraestructura que requieren determinados medios, ni los alumnos tienen las habilidades necesarias para utilizar de tecnología de algunos materiales.
Plataforma tecnológica	<p>La plataforma tecnológica (hardware) que sirve de soporte y actúa como instrumento de mediación para acceder al material. No siempre se tiene disponible la infraestructura que requieren determinados medios, ni los alumnos tienen las habilidades necesarias para utilizar de tecnología de algunos materiales.</p> <p>Consideraciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Incluso tratando el mismo tema, dos materiales didácticos pueden diferir por su mayor o menor estructuración, por ejemplos y anécdotas que incluyen, por ejercicios que proponen

Fuente. Marqués (2000)

El proceso de enseñanza-aprendizaje está, por tanto, mediado por el uso de los recursos y materiales didácticos, lo cual va a condicionar la práctica docente y la forma de aprender de los alumnos, ofreciendo en función del contexto unas determinadas ventajas frente al uso de otros recursos o medios alternativos.

2.5.1. Competencia digital docente

Abordar actualmente el tema de la selección y aplicación de recursos y materiales didácticos conlleva, de forma inevitable, plantear el uso de nuevas tecnologías en el ámbito educativo, “*en la actualidad es necesario un cambio de paradigma pedagógico acorde con las demandas de la sociedad del conocimiento y de la información y las características del alumnado de la nueva era digital, un alumnado multitarea con nuevas formas de aprender a través de diversas vías sensoriales*” (Moreno, López y Levia, 2018).

A la hora de poder determinar qué formación es necesaria para una capacitación de los docentes en materia de competencia digital, tanto en formación inicial como permanente, se necesita la referencia de un marco común con suficiente reconocimiento, que especifique unos indicadores evaluables para las diferentes áreas de la competencia digital docente. Según el INTEF (2017), ninguno de los informes revisados tiene un reconocimiento general consolidado. La competencia digital docente implica el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) como herramientas esenciales para la comunicación e interacción entre los agentes que intervienen en el proceso de enseñanza-aprendizaje, el acceso a los contenidos didácticos y para el desarrollo integral de todas las acciones formativas. En esta definición se recogen las principales habilidades de la competencia digital que se proporcionan en la Recomendación Europea 2006 sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente.

La formación en competencia digital debería ser un imperativo curricular en el Certificado de Profesionalidad de “*Docencia de la Formación Profesional para el Empleo*”. Los estándares educativos de esta formación deben incluir, por tanto, el tipo de conocimientos y habilidades que puedan ayudar a los docentes en la correcta integración de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en los procesos de enseñanza-aprendizaje. Es probablemente este último factor el más importante para el desarrollo de una cultura digital en el aula y la sintonía de la formación ocupacional con la nueva “*sociedad en red*”. El aprendizaje con las TIC, implica el uso de las éstas como instrumento cognitivo y para la interacción y colaboración grupal. En este sentido, se trata de un aspecto metodológico que permite mejorar las exposiciones y establecer diferentes líneas de interacción entre TIC, alumnado y docente.

La conectividad y el equipamiento ya ha llegado a las aulas, pero será más complicado que haya un suficiente nivel generalizado de competencia digital docente si no hay un marco común de referencia que permita su acreditación generalizada (no como algo opcional o reservado para quienes tengan afición a las aplicaciones y dispositivos informáticos) y desarrollar un plan de formación coherente con una propuesta de indicadores evaluables que permita reforzar una de las áreas de la profesionalización docente peor atendidas en la formación inicial (INTEF, 2017).

A través del proyecto “*Marco Común de Competencia Digital Docente*”, elaborado en 2012 por el Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y Formación del Profesorado (INTEF) y actualizado en la “*Jornada de Trabajo sobre el Marco Común de Competencia Docente*”, celebrada el 21 de abril de 2017 en Madrid, se han concretado los siguientes objetivos en relación con la formación digital de los docentes:

1. *Posibilitar que los profesores conozcan, ayuden a desarrollar y evalúen la competencia digital de los alumnos.*
2. *Facilitar una referencia común con descriptores de la competencia digital para profesores y formadores.*
3. *Ayudar a ser más exigentes en relación a la competencia digital docente.*
4. *Permitir a todos disponer de una lista de competencias mínimas de docentes.*
5. *Ayudar a que el docente tenga la competencia digital necesaria para usar recursos digitales en sus tareas docentes.*
6. *Influir para que se produzca un cambio metodológico tanto en el uso de los medios tecnológicos como en los métodos educativos en general.*

En el Certificado de Profesionalidad de “*Docencia de la Formación Profesional para el Empleo*”, no se menciona expresamente la competencia digital de los formadores ocupacionales, sin embargo, a la hora de proponer los ítems que permitan evaluar la adquisición de las competencias profesionales propuestas, algunos de ellos sí estarán directamente relacionados con la utilización las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en el aula. Así pues, a partir de la propuesta de ítems que se va a realizar en este trabajo de investigación, se podrán extraer algunos de ellos para configurar unos parámetros mediante los cuales caracterizar la competencia digital de los formadores ocupacionales.

2.6. Impartición y tutorización de las acciones formativas

La metodología didáctica aplicada en las acciones formativas relacionadas con la obtención de los certificados de profesionalidad debe ser dinámica, participativa, con un enfoque eminentemente práctico y fundamentada en el aprendizaje significativo, de tal forma que se promueva la autonomía de los alumnos en la consecución de nuevas competencias a partir de las ya adquiridas.

Una metodología centrada en la actividad de los alumnos está basada en la dinámica de grupos y es la más adecuada para unos procesos de enseñanza-aprendizaje orientados hacia cualquier ámbito laboral. Según García (2013), *“el alumno es el que busca la información y trata de analizarla con el objetivo de aplicarla a diferentes situaciones mientras que el formador sirve de guía y apoyo en el proceso de enseñanza-aprendizaje, utilizando técnicas de dinámicas de grupo, planteando los objetivos y delegando responsabilidades desde un punto de vista democrático y cooperativo”*. Así pues, el papel del formador ocupacional debe estar orientado a proporcionar estrategias y recursos para que los alumnos puedan resolver las situaciones de aprendizaje planteadas, e ir integrando los contenidos, de manera que a través de un aprendizaje significativo se puedan ir relacionando la adquisición de los nuevos conocimientos con los ya adquiridos.

A la hora de llevar a cabo esa integración de contenidos, se deben tener en cuenta aspectos como:

- Ordenar los conceptos a lo largo de la acción formativa, de forma que cuando aparezca uno nuevo los alumnos sean capaces de abordarlo a partir de la base adquirida.
- Evitar saltos entre los apartados de una unidad o módulo formativo sin que exista conexión entre ellos. Las unidades didácticas deben ser trabajadas como un todo, diferenciando y justificando qué aspectos estarían relacionados con otras unidades didácticas.
- Hacer preguntas colectivas e individuales para reflexionar sobre los aspectos que se han ido trabajando.
- Orientar a los alumnos sobre dónde se encuentran en cada momento y hacia dónde se va a encaminar el trabajo para conseguir los siguientes objetivos.
- Comenzar las unidades formativas con una introducción que ayude a preparar y motivar al alumnado, así como finalizarlas con una recapitulación de los aspectos más importantes que se han trabajado.

Una actuación del formador ocupacional que favorezca el tipo de metodología de enseñanza que se está planteando para los certificados de profesionalidad se debe caracterizar por seguir unos métodos activos de trabajo para el alumno, unas estrategias basadas en la dinámica de grupo, así como en unas adecuadas habilidades de comunicación y motivación.

► Métodos didácticos activos

Los métodos activos se centran en una participación continua por parte de formadores y alumnos, de tal forma que la consecución de los objetivos debe atribuirse al trabajo común de ambos. En la Tabla 11 se recopila una clasificación de los mismos.

Tabla 11. Métodos didácticos activos

TÉCNICA	DESCRIPCIÓN
Método por descubrimiento	- La estrategia de este método se orienta hacia el protagonismo de los alumnos a través de la búsqueda, selección, organización y análisis de información, para poder abordar una determinada situación planteada. El formador se limita a plantear el problema, orientar la búsqueda y el análisis de la información, y resolver aquellos problemas que vayan surgiendo en función de las necesidades de los alumnos. Según Gómez (2005), <i>“se crea un ambiente de aprendizaje en el que el problema dirige el aprendizaje”</i> .
Método por proyectos	- Esta metodología implica que los alumnos lleven a cabo un amplio proceso de investigación y planificación con el fin de dar respuesta a una pregunta o problema, realizando para ello un proyecto basado en la simulación de una situación real de trabajo. A través de los proyectos, se pueden trabajar los contenidos de forma más práctica y profunda; tal y como señala LaCueva (1998), <i>“los distintos tipos de proyectos facilitan a los aprendices el desarrollo de diferentes clases de conocimientos y de habilidades, aunque tengan en común el ser todos actividades investigativas”</i> .
Método por debate o discusión	- Es un método de trabajo grupal a través del cual el formador y los alumnos reflexionan y debaten a cerca de los contenidos sobre los cuales se está trabajando. Se pretende, de esta forma, que todos puedan expresar sus propias ideas y opiniones con el fin de alcanzar un consenso mutuo.

Fuente. Elaboración propia

► Dinamización de grupos

En los procesos de enseñanza-aprendizaje, el grupo constituido por formador y alumnos se debe configurar como una realidad dinámica en busca de unos objetivos comunes. La evolución de cada grupo va a estar condicionada por la coyuntura que perciba cada uno de sus miembros y, según la cual, éstos se sentirán más o menos integrados.

El formador ocupacional debe considerar a cada grupo de alumnos como un todo, propiciando que todos sus componentes tengan conciencia de grupo y favoreciendo los procesos de comunicación e interacción entre ellos. La cohesión de un grupo indica en qué medida el grupo se siente unido y satisfecho de sí mismo, lo cual va a favorecer el aumento de los sentimientos de responsabilidad y cooperación en la realización de las actividades propuestas.

A la hora de favorecer la cohesión y la dinámica de funcionamiento del grupo, es necesario tener claros los objetivos que se persiguen, así como ser capaces de adaptarse a las nuevas circunstancias que vaya requiriendo el proceso de enseñanza-aprendizaje. Por ello, el formador ocupacional

representará un rol muy importante mediante la puesta en práctica de las técnicas pertinentes de dinamización de grupo, debiéndolas aplicar a cada situación y actividad del grupo con el fin de lograr la mayor efectividad en su realización y la mayor satisfacción grupal. En la Tabla 12 se describen algunas de las técnicas de dinamización de grupos más utilizadas en el ámbito de la formación profesional.

Tabla 12. Técnicas de dinamización de grupos

TÉCNICA	DESCRIPCIÓN
<i>Lluvia de ideas (Brainstorming)</i>	- Es una técnica grupal destinada a encontrar ideas y soluciones creativas e innovadoras a las cuestiones o problemas planteados. La persona que coordina el grupo plantea el tema que se quiere resolver y establece las bases para el desarrollo de la sesión. De manera ordenada, cada participante expone sus ideas o propuestas de manera libre. El objetivo es encontrar el mayor número posible de ideas y consensuar las más pertinentes.
<i>Bola de nieve</i>	- Esta técnica permite consensuar y priorizar acciones o decisiones, para lo cual, primero individualmente y a continuación por parejas, los participantes consensuan una o dos propuestas. A continuación, se agrupan dos parejas formando grupos de cuatro participantes y se consensuan una o dos propuestas. Se dobla el grupo de nuevo y así sucesivamente hasta llegar a un consenso de forma colectiva.
<i>Foro</i>	- El grupo discute de forma informal sobre un tema, hecho o problema conducido por un coordinador para obtener opiniones, llegar a conclusiones y establecer distintos enfoques. Suele realizarse a continuación de una actividad propuesta, con el fin de analizar a nivel grupal las posibles soluciones.
<i>Grupo nominal</i>	- Esta técnica tiene como objetivo obtener el punto de vista o las ideas de varias personas en relación a un tema o problema propuesto, procediendo para ello de una forma tan estructurada que fuerza la participación de las personas más inhibidas e impide el dominio del grupo por parte de aquellas que tienen tendencia a adoptar un rol predominante.
<i>Phillips 6/6</i>	- Consiste en discutir seis personas durante seis minutos sobre un tema. A continuación, a través de un portavoz, los subgrupos ponen en común lo esencial de sus reflexiones o conclusiones.
<i>Estudio de casos</i>	- Mediante esta técnica se procede al análisis de un caso concreto, para el cual existen múltiples soluciones. Los participantes deben analizarlo y buscar posibles soluciones. Puede trabajarse de forma individual, cada participante analiza y después expone sus ideas al grupo, o colectiva, en subgrupos o en viva voz si el grupo no es muy grande. El caso propuesto debe estar escrito de antemano y, a ser posible, incluye una serie de preguntas para facilitar el diálogo.

Fuente. Elaboración propia

► Comunicación

El proceso comunicativo es un hecho preeminente en cualquier acción formativa, pues a través del mismo se transmite la información relacionada con los contenidos que se están trabajando. La comunicación educativa es considerada por Rizo (2007) como:

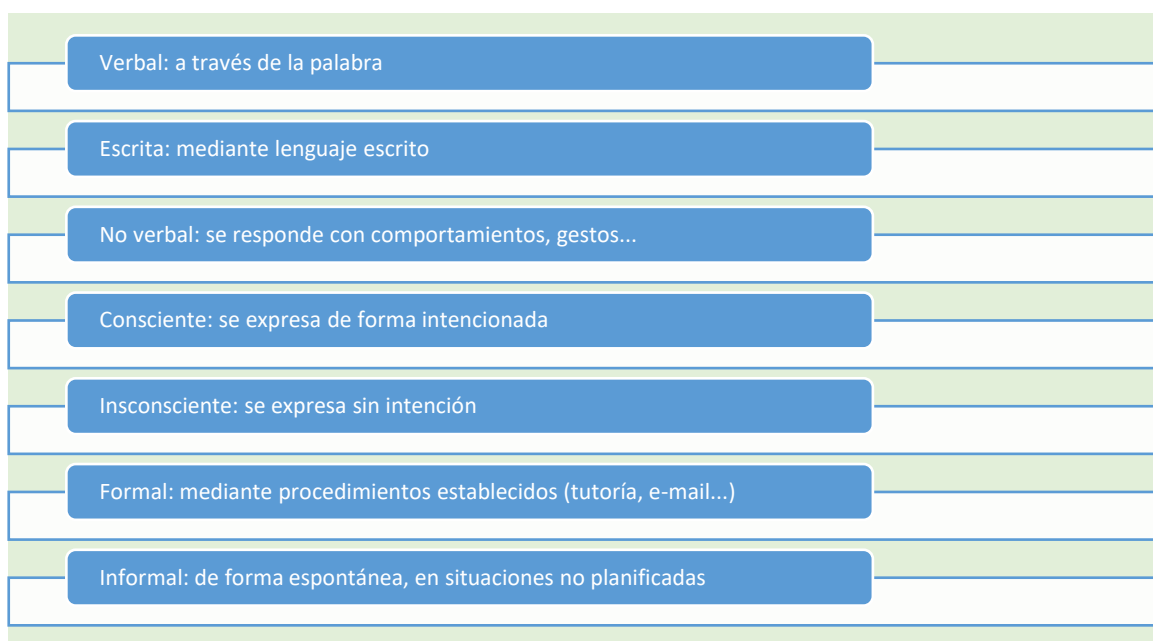
“Parte de la observación de las situaciones comunicativas que se dan en el aula. Si bien gran parte de la producción científica sobre comunicación educativa pone el énfasis en el uso de medios y tecnologías en el aula, estudia su influencia o

posibilidades de uso, pues la reflexión sobre la interacción en entornos educativos presenta un enorme potencial heurístico. Su importancia radica en que nos permite precisar los cambios y las variables más concretas e inmediatas de la experiencia educativa”

Un elemento muy importante en el esquema comunicativo del aula, ya sea presencial o virtual, es la realimentación o feedback, que significa “ida y vuelta”, es decir, compartir la información entre todos los intervinientes en el proceso comunicativo. Esta interacción supone que el formador recoge información de los efectos que causa su mensaje en los alumnos, pudiendo comprobar así si se han entendido los temas que se están abordando. Los nuevos roles que asume el formador ocupacional, tales como facilitador, tutor, orientador, así como agente investigador e innovador, implican la necesidad de realizar un plan estratégico de comunicación afectiva en tres etapas “*análisis situacional, diseño-ejecución y evaluación*” (Fuentes, 2005)¹³.

Es imprescindible que un formador/a ocupacional conozca en todo momento qué efecto produce su mensaje y, en aquellos casos en los cuales dicho mensaje no esté siendo comprendido, éste sea repetido o modificado. Por tanto, cuando no exista una retroalimentación manifiesta, el formador/a la debe provocar para garantizar que su mensaje se está comprendiendo. En la Figura 10 se muestran las diferentes formas en las que se puede manifestar la respuesta de los alumnos.

Figura 10. Formas de retroalimentación o Feedback



Fuente. Elaboración propia

¹³ Citado por Rivera, R. López, A. y Ramírez, M. S. (2011).

► Motivación

Junto a la comunicación, la motivación es otro elemento clave en el proceso de enseñanza-aprendizaje, pues facilita en gran medida el logro de los objetivos propuestos. En la Tabla 13 se recogen aquellos aspectos que, según Spitzer (1995), se deben tener en cuenta para conseguir una motivación eficaz de los alumnos.

Tabla 13. Enfoques para la motivación

REFORZAR	<ul style="list-style-type: none"> - Positivamente el comportamiento con recompensas significativas. - Adecuándolo a cada alumno o alumna porque lo que puede reforzar a uno puede no valer a otro. - Teniendo en cuenta el rendimiento y/o esfuerzo. - No excesivamente porque cansará al alumnado. - Inmediatamente después de la ejecución del trabajo. - No mezclando la recompensa con la crítica, porque la recompensa perdería el valor del refuerzo. Aun cuando se critique, criticar la conducta, no a las personas. - Para que el alumnado se fije sus propias metas. - Para estimular la participación y el esfuerzo personal.
DEMOSTRAR	<ul style="list-style-type: none"> - Que nos identificamos con lo que explicamos. - Interés personal por cada uno de los alumnos y alumnas. - Confianza en la capacidad de los alumnos y alumnas. - Respeto y crédito por sus conocimientos y experiencias. - Confidencialidad de toda la información del alumnado, así como de su rendimiento. - Ayuda y apoyo cuando sea necesario y estimular el esfuerzo.
EVITAR	<ul style="list-style-type: none"> - Hacer uso del castigo (físico y psicológico) porque sus efectos son impredecibles. La ausencia de premio o refuerzo disminuye la conducta negativa. - Barreras que obstaculicen el logro, facilitando así el trabajo. - La amenaza y la posible tensión creando un clima integrador y facilitador.
PROCURAR	<ul style="list-style-type: none"> - Que los alumnos y alumnas conozcan las metas y los objetivos del curso y lo que se espera de su participación. - Dar realimentación al alumnado sobre su progreso. - Plantear actividades nuevas e interesantes. - Centrar el aprendizaje en torno a problemas prácticos y relevantes de significado personal para los alumnos y alumnas. - Proporcionar ayudas al alumnado para aplicar las nuevas destrezas en el trabajo.

Fuente. Spitzer (1995)

En el concepto de motivación se parte de que existen unas necesidades que los alumnos necesitan satisfacer y, en la medida que dichas necesidades se satisfagan, la motivación será mayor. A partir de aquí, el formador debe ser consciente de que no existe una estrategia estandarizada para todos los alumnos, pues tanto las necesidades como las motivaciones van a ser distintas en cada persona.

2.7. Evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje

La evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje debe desprenderse de su significado tradicional enfocado a la mera asignación de unas calificaciones. Por el contrario, su objetivo debe dirigirse a comprobar si se han cumplido los objetivos propuestos y valorar en qué grado se han alcanzado las competencias que se acreditan en el certificado de profesionalidad. Así pues, la evaluación no debe ser la etapa final del proceso de formación, sino que ha de realizarse durante todo el desarrollo del mismo:

- Al inicio del proceso de enseñanza aprendizaje, cuya finalidad será hacer un diagnóstico de la situación de partida de los alumnos, de sus necesidades formativas y laborales, y de los objetivos que se pueden trabajar tanto a nivel de grupo como a nivel individual. Esta evaluación permitirá recoger información sobre cómo debe ser la intervención docente en cada una de las acciones formativas.
- Durante el desarrollo del programa formativo, de manera que se pueda detectar y controlar si los avances que se van consiguiendo están en consonancia con los objetivos propuestos. Esta fase de la evaluación es de suma importancia, pues permite al formador ir introduciendo las modificaciones pertinentes en la programación con el fin de poder corregir a tiempo los desajustes detectados.
- Una vez finalizada la acción formativa, mediante una evaluación final se mide el grado de consecución de los objetivos planteados.

En cada una de estas etapas, el formador ocupacional se debe plantear qué hay que evaluar y cómo hacer esa evaluación. Según Gallardo (2018), *“la evaluación debe ser continua, tomando en cuenta los procedimientos y variables que se presentaron en el momento del aprendizaje y que permitieron la construcción del conocimiento”*.

▸ ¿Qué hay que evaluar?

A la hora de planificar la evaluación, ésta se debe abordar tanto a nivel del proceso de enseñanza-aprendizaje, como a nivel de las actividades que se han llevado a cabo:

- La evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje implica llevar a cabo una valoración de todo el diseño de la acción formativa, así como de los resultados obtenidos. Para ello, se deben utilizar como referencia los objetivos generales planteados y definir unos indicadores que permitan responder a preguntas como: ¿se han cumplido los objetivos previstos?, ¿los alumnos han alcanzado las competencias establecidas?, ¿cuál es el grado de satisfacción con el proceso de enseñanza-aprendizaje?, etc.

- La evaluación de las actividades llevadas a cabo debe realizarse tomando como referencia la consecución de los objetivos específicos definidos para cada una de ellas y su contribución a la consecución de los objetivos generales. Se pueden plantear preguntas como: ¿la actividad contribuye a la consecución de las competencias profesionales establecidas en el programa?, ¿los objetivos específicos de cada actividad se corresponden con el desarrollo de la misma?, etc.

Una acción formativa, entendida como un proceso de aprendizaje, también debe ser objeto de evaluación desde la perspectiva de la mejora en la calidad de la formación. Se trata en un enfoque de la evaluación que, según Pérez (2000), debe plantearse como *“la valoración, a partir de criterios y referencias preespecificados, de la información técnicamente diseñada y sistemáticamente recogida y organizada, sobre cuantos factores relevantes integran los procesos educativos para facilitar la toma de decisiones de mejora”*.

Por lo tanto, se considera a la evaluación como una actividad mediante la cual, en función de determinados criterios, se obtienen informaciones pertinentes acerca de un fenómeno, situación, objeto o persona, se emite un juicio sobre el objeto de que se trate y se adoptan una serie de decisiones referentes al mismo. De tal manera que en este contexto, la evaluación educativa, *“si se dirige al sistema en su conjunto, o a algunos de sus componentes, responde siempre a una finalidad, que la mayoría de las veces, significa tomar una serie de decisiones respecto del objeto evaluado”* (Rosales, 2014).

► ¿Cómo evaluar?

La validez educativa de la evaluación del aprendizaje, como base de la calidad de la educación, significa (De la Orden, 2000):

1. *Que los objetivos del programa sean claramente identificados y formulados sin ambigüedad. Para que la evaluación no se desvíe de los objetivos del programa, es necesario conocer con la máxima precisión tales objetivos.*
2. *Que los criterios de evaluación (lo que se exige del programa y cómo se exige) deben constituir una adecuada muestra representativa de los contenidos y conductas especificadas en los objetivos. Esta es la condición básica de la evaluación como palanca de la calidad de la educación. Todo profesor ha comprobado que los estudiantes aprenden mucho más y de manera más efectiva todo aquello que es objeto de evaluación y control. La evidencia experimental ha confirmado claramente esta hipótesis. Baste citar el ya antiguo estudio comparativo de Walker & Schaffarzick*

(1974) sobre evaluaciones del currículum en el que se puso de manifiesto que cuando las pruebas de rendimiento están en línea con las metas del programa innovador éste resulta más eficaz que el programa tradicional con el que se compara. Por el contrario, cuando las pruebas no cumplen esta condición, resultan superiores los programas tradicionales. Por otra parte, el intento de alinear los criterios de evaluación con los objetivos contribuye decisivamente a clarificar a éstos y a resaltar su importancia en el pensamiento de profesores y alumnos. Las metas educativas se hacen más definidas y significativas, incrementando la coherencia entre criterios de evaluación, objetivos formales y aspectos del aprendizaje considerados por alumnos y profesores como resultados educativos valiosos e importantes.

3. *Que la forma, procedimientos e instrumentos de evaluación exijan los comportamientos especificados en los objetivos del modo más directo. Es decir, la técnica evaluativa empleada (observación de procesos, análisis de productos, informe, examen escrito tradicional, cuestiones de recuerdo o reconocimiento, pruebas con materiales o sin materiales, exámenes orales, etc.) debe estar directa y estrechamente relacionada con las características del aprendizaje o realización deseadas. Si un objetivo de un programa de Química es que los estudiantes manejen adecuadamente determinadas piezas del equipo del laboratorio, exigir la descripción oral de cómo manejaría tales piezas, o la elaboración de un esquema gráfico del proceso, son formas evaluativas menos válidas que requerir el desarrollo real del proceso en el propio laboratorio.*
4. *Que la evaluación sea fiable y objetiva en el sentido de que el azar o los errores instrumentales tengan un efecto mínimo en los resultados.*

El proceso de planificación y desarrollo del programa debe ser también objeto de evaluación. En este sentido tendría que ser valorado el modelo de programa adoptado y el propio modelo de planificación y el desarrollo que se sigue, así como la política de estímulo y de planificación de programas innovadores. El producto de la planificación y desarrollo del programa es el plan o propuesta de acción que, a su vez, habrá de ser sometido a evaluación, antes de su puesta en operación. Esta fase de la evaluación debe asegurar la adecuación del diseño del programa y su coherencia interna: objetivos, contenidos, estrategias, experiencias y actividades de aprendizaje y ambientes de intervención, materiales de apoyo y previsiones de evaluación. Un plan coherente es una condición necesaria, aunque no suficiente, de una intervención coherente, exigencia fundamental de la calidad educativa.

En la Tabla 14 se definen los principales procedimientos e instrumentos de evaluación que se pueden utilizar en las acciones formativas orientadas a la obtención de un certificado de profesionalidad (García, 2013).

Tabla 14. Procedimientos e instrumentos de evaluación

<i>OSERVACIÓN</i>	<p>Puede tener diferentes grados de sistematicidad y nos permite evaluar actitudes y procedimientos. Así, deberemos observar los sucesos más significativos que puedan aportar datos e información sobre el comportamiento de los alumnos.</p> <p>Instrumentos: ficha de seguimiento del alumno, escalas, listas de control, diario del profesor, blog de aula.</p>
<i>ANÁLISIS DE LAS PRODUCCIONES DE LO ALUMNOS</i>	<p>Todas las actividades que realizan los alumnos están ligadas a criterios de evaluación por lo que son evaluables, aunque hay que ir ajustando esta evaluación al nivel de conocimientos de los alumnos en cada momento. Las producciones de los alumnos nos permiten evaluar capacidades conceptuales, procedimentales y actitudinales. En este contexto realizaremos una valoración de las actividades realizadas por los alumnos, atendiendo a la adecuación de los contenidos, la buena presentación de los trabajos, riqueza en el vocabulario, originalidad, creatividad, realización de las actividades atendiendo adecuadamente a las instrucciones, etc.</p> <p>Instrumentos: reflexiones orales y escritas, trabajos individuales y en grupo, exposiciones, simulaciones, resúmenes y valoraciones, etc.</p>
<i>INTERCAMBIOS ORALES CON LOS ALUMNOS</i>	<p>Mediante entrevistas personales con los alumnos y/o dinámicas de grupo. Nos permitirán obtener, en tiempo real, información relacionada con el desarrollo de la actividad de enseñanza-aprendizaje.</p> <p>Instrumentos: guion de la entrevista, guion de la dinámica de grupo, fichas de recogida de la información, etc.</p>
<i>ANÁLISIS DE PRUEBAS ESPECÍFICAS</i>	<p>Pueden ser pruebas objetivas o resolución de casos prácticos en los que poner en relación los contenidos trabajados, exposiciones de un tema, etc. Estas pruebas nos permiten recoger información, que una vez analizada e interpretada, contrastaremos con la que ya tenemos del alumno/a y veremos en grado de adquisición de los objetivos planteados.</p>

Fuente. García (2013)

Cada situación de evaluación va a tener sus propios objetivos y para efectuar cada una de ellas se debe seleccionar el procedimiento más adecuado, según el tipo de información que se desee recabar.

2.8. Orientación laboral

El rol del formador ocupacional no se debe limitar exclusivamente a tareas de asesoramiento pedagógico de los alumnos, sino que también juega un papel sustancial en la orientación y asesoramiento sobre los posibles itinerarios formativos y salidas profesionales correspondientes a cada especialidad, contextualizándolos para favorecer la formación durante el proceso de enseñanza-aprendizaje correspondiente a la obtención de un certificado de profesionalidad.

El proceso de orientación laboral de los alumnos implica la toma de decisiones sobre las necesidades individuales de cada uno de ellos, el análisis de sus carencias y potencialidades, la definición de su perfil y la planificación de un programa individualizado de acción. Cada programa de orientación laboral debe adecuarse, por un lado, a las características, necesidades y capacidades de cada persona y, por otro lado, a las coyunturas y exigencias del entorno laboral al que se debe enfrentar los alumnos ante la búsqueda de un empleo.

El proceso de orientación laboral de una persona se organiza en torno a un conjunto de actividades que se relacionan con la planificación, la implementación y el seguimiento de un programa o itinerario individualizado de intervención.

► Planificación

La implementación de un programa de orientación laboral debe partir de una evaluación inicial que permita detectar las necesidades y posibilidades de cada persona. Para ello, se debe mantener con el alumno una entrevista inicial de diagnóstico para la recogida de información sobre la trayectoria profesional, disponibilidad, competencias, intereses y aptitudes profesionales, etc.

Para llevar a cabo esta acción, es necesaria la utilización de instrumentos y protocolos que faciliten la recogida de información de una forma exhaustiva y organizada, a partir de la cual, se pasará a realizar una primera valoración de los datos obtenidos.

El análisis de la información recogida se denomina detección de necesidades y a partir de la misma se configura un perfil profesional de los alumnos y un diagnóstico de empleabilidad para cada uno de ellos. Según Elvira y Prieto (1999), el diagnóstico de empleabilidad consiste en *“la realización de un análisis del grado de empleabilidad de una persona, a partir de los datos que esta proporciona, la reflexión conjunta por ambas partes de lo que estos datos significan en relación con el acceso al empleo y, finalmente, la formulación de propuestas que puedan integrarse en un plan de desarrollo de la empleabilidad”*.

El perfil profesional hace referencia a las competencias que posee una persona para desempeñar adecuadamente un puesto de trabajo, por tanto, incluye las características personales, conocimientos, habilidades y actitudes que la persona ha ido adquiriendo en el ámbito personal, académico y laboral.

A la hora de iniciar una búsqueda activa de empleo, es muy importante determinar las fortalezas y debilidades de cada personal en función del perfil profesional que se requiere para un determinado puesto de trabajo.

► Implementación

La finalidad del programa de orientación laboral será relacionar las posibilidades de cada alumno con las exigencias del mercado laboral, posibilitándole así una percepción adecuada de las condiciones de trabajo imperantes y de la correspondencia de éstas con sus propias capacidades.

A través del programa de orientación se llevan a cabo una serie de actuaciones encaminadas a la búsqueda activa de empleo, para lo cual debe acompañarse de un aprendizaje sobre las técnicas y recursos más adecuados para que el alumno/a pueda desarrollar su empleabilidad. Teniendo en cuenta la heterogeneidad que puede marcar la trayectoria personal de cada uno, se deben establecer planes individualizados.

En este contexto de la intervención se hace necesaria la utilización de una guía de recursos para el empleo como herramienta de información relevante y actualizada sobre todo lo relativo a los canales de información, iniciativas, entidades y estrategias orientadas a la búsqueda activa de empleo. A continuación, se propone la siguiente estructuración en tres áreas de contenido para desarrollar diferentes apartados de este tipo de guías:

1. Identificación de los canales o vías de acceso a la información relacionada con la búsqueda de empleo.
2. Reconocimiento de los agentes vinculados con la orientación e intermediación laboral.
3. Instrucción sobre las herramientas básicas para la búsqueda de empleo: carta de presentación, *currículum vitae* y agenda de búsqueda de empleo.

► Seguimiento

La supervisión de un programa de orientación se realiza mediante una tutorización del mismo, la cual comprenderá una serie de entrevistas individuales mediante las cuales se va obteniendo información sobre los logros conseguidos, en función de los objetivos que se han planteado y

negociado con cada alumno. De esta forma, se comprueba si se están llevando a cabo las acciones previstas, si éstas son efectivas, o sí, por el contrario, es necesario reelaborar el plan de acción.

Según Hilarión, González y Herrera (2016), en esta labor de seguimiento se deben tener en cuenta los siguientes aspectos:

1. *Identificación de los parámetros de seguimiento de la implementación.*
2. *Aprobación de los parámetros por la dirección.*
3. *Toma de datos y análisis de resultados de los indicadores de seguimiento.*
4. *Presentación del informe de seguimiento.*
5. *Informar a los responsables y éstos, a su vez, a todos los responsables implicados.*
6. *Definición del proceso de evaluación que se realizará, de las actividades que se desplegarán y de los indicadores.*
7. *Establecimiento de acciones de refuerzo a la implementación.*

Este seguimiento se conceptualiza como un examen continuo de la manera en la que se está ejecutando el programa diseñado. Se busca asegurar que se están obteniendo los resultados esperados en función de los objetivos establecidos. Los resultados del seguimiento, deben devolverse periódicamente al usuario para que este haga suyos los logros alcanzados y conozca la evolución de su plan de trabajo.

2.9. Promoción de la calidad

La intervención docente en las acciones formativas conducentes a la obtención de un certificado de profesionalidad requiere de unas actuaciones que permitan asegurar la eficacia del proceso de enseñanza-aprendizaje. Para ello, se debe entender la formación como la prestación de un servicio cuya finalidad última sea la satisfacción de las necesidades no sólo de los alumnos, sino de todas las partes implicadas en el ámbito de la Formación Profesional para el Empleo, que junto a dichos alumnos se encuentran las empresas, los agentes sociales, la administración, las entidades de formación y los mismos docentes. Esto implica que, para alcanzar unos estándares de calidad en los programas formativos correspondientes a la obtención de un certificado de profesionalidad, es necesario un compromiso activo de todos los miembros del centro formativo a la hora de dar respuesta a unos requerimientos normativos y a unas exigencias sociolaborales en continuo cambio. Este compromiso no puede imponerse desde fuera *“tiene que surgir del compromiso -de todos y de cada uno de los miembros de la institución- con la misión declarada libre y autónomamente”* (Armanet, 2018).

Según la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral,

“Las entidades de formación que impartan la oferta formativa para trabajadores ocupados y desempleados deberán suscribir, con carácter previo a la percepción de financiación pública, un compromiso verificable de calidad en la gestión, transparencia y eficiencia en la utilización de recursos públicos. Este compromiso estará referido al seguimiento de la impartición y asistencia de todos los participantes, a su satisfacción con el desarrollo de la acción formativa, sus contenidos, sus resultados, la calidad del profesorado y las modalidades de impartición”.

La tendencia actual en los sistemas de gestión de la calidad se orienta hacia una gestión integral y global de los diferentes ámbitos de la organización (servicio, procesos, personas, costes...), denominándose a este enfoque de la calidad, cuyo objetivo es optimizar la creación de valor en dicha organización, como Gestión de la Calidad Total (GCT), entendido como sinónimo de la denominación anglosajona Total Quality Management (TQM). Como toda estrategia, la Gestión de la Calidad Total (GCT) se caracteriza por un contenido y un proceso de implantación que están fuertemente interrelacionados y, según Pérez (2005), se pueden proponer los siguientes medios a la hora de concretar una propuesta integradora sobre la gestión de la calidad en un centro educativo, aplicables también a entidades en el ámbito de la Formación Profesional para el Empleo:

1. *Una adecuada organización de la institución: coordinación de personas, tareas y funciones.*
2. *Un ambiente educativo, construido intencionalmente al servicio del proyecto educativo.*
3. *Un buen sistema de gestión de la calidad, según las aportaciones de la investigación y la experiencia (calidad total, ISO, EFQM...), donde el liderazgo y el personal tengan el debido protagonismo.*
4. *Un sistema eficiente de evaluación al servicio de la mejora (del proyecto y del conjunto de medios y recursos).*
5. *Unos servicios técnicos de apoyo, imprescindibles por la extraordinaria complejidad de las instituciones educativas.*

El formador ocupacional debe contribuir a la mejora continua de la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje a través de la evaluación no sólo de los alumnos, sino también de su trabajo. Esta evaluación entendida como un proceso para la mejora continua y la excelencia se fundamenta en la utilización de unos indicadores que ayuden a medir objetivamente la evolución de cualquier actividad formativa. Según García (2013), *“los sistemas de indicadores deben generar información precisa sobre las condiciones en las que se desarrolla una actividad determinada, proporcionando información sobre cómo trabajan en conjunto los componentes individuales para producir un efecto general”*.

Así pues, el proceso de implantación de la Gestión de la Calidad Total (GCT) se fundamenta en dos vertientes, una tangible u operativa, que adopta unas prácticas, técnicas e instrumentos, y otra intangible o filosófica, que asume unos valores o principios éticos. Según (Camisón, Cruz y González, 2006) se distinguen tres dimensiones en los sistemas de Gestión de la Calidad Total (GCT): *“estratégica, filosófica y operativa”*.

2.9.1. Concepto de Gestión de la Calidad Total (GCT)

Entre las muchas definiciones que se pueden encontrar sobre Gestión de la Calidad Total (GCT), una de las más eminentes es la recogida en el Report of the Total Quality Leadership Steering Committee and Working Councils (Evans, 1992), según la cual:

“Calidad total es un sistema de dirección enfocado en las personas que busca el continuo incremento de la satisfacción del consumidor a un coste real continuamente menor. Calidad total es un enfoque sistémico completo (no un área o un programa aislado), y una parte integral de la estrategia de alto nivel; trabaja horizontalmente

cruzando funciones y departamentos, implica a todos los empleados desde la cima hasta la base y se extiende hacia atrás y hacia delante para incluir la cadena de proveedores y la cadena de clientes. Calidad total acentúa el aprendizaje y la adaptación al cambio continuo como claves para el éxito organizativo”

La Gestión de la Calidad Total (GCT) en una entidad formativa debe incorporar novedades significativas en relación a los sistemas tradicionales de gestión, por tanto, el origen de un cambio organizativo basado en la calidad se encuentra en el cambio cultural de la organización. Así, cuando un centro formativo pretenda estimular en sus docentes una mejor forma de hacer las cosas, éste debe poseer una cultura como organización que fomente dichos cambios, lo cual requiere *“un nuevo sistema de valores que modifique la forma de pensar y actuar de todos los miembros de la organización, nuevas habilidades, modos de funcionamiento diferente, así como nuevos estilos de gobierno”* (Allaire & Firsirotu, 1985).

Este cambio cultural y organizativo del centro requiere de una fase de aprendizaje que permita optimizar todos aquellos procesos que tienen lugar en el seno de la organización, de tal forma que se establezca un doble nivel de interacción, por una lado se genera un ámbito de conocimiento que permite el desarrollo de las competencias profesionales de los docentes y, por otro lado, la transferencia del conocimiento individual de cada docente repercute en el desarrollo potencial de la organización.

El enfoque de la cultura organizativa de un centro de formación profesional para el empleo debe situar a sus usuarios (alumnado y empresas) en el eje fundamental de su razón de ser, entendiendo la formación como la prestación de un servicio. El plantear la formación como un servicio, o más bien una suma de servicios a unos destinatarios finales (alumnos, empresa, sociedad) implica contemplar con especial interés las relaciones del centro educativo dichos destinatarios, a los que se consideran clientes finales, los cuales, según Cantón y Vázquez (2010), serán, en última instancia *“los árbitros o jueces que manifiesten la satisfacción o insatisfacción con la prestación del servicio educativo que los centros desarrollan”*. También *“determinarán si el proceso que se ha desplegado y planificado se puede evaluar de forma positiva o negativa según las evidencias acumuladas al final del mismo”* (Harasim et al, 1993)¹⁴. Bajo estos planteamientos, los docentes, juegan el doble papel de responsables de los procesos de formación (acciones formativas

¹⁴ Citado por Cantón y Vázquez (2010).

impartidas y, clientes internos de las mismas. Se identificarían como clientes externos de las acciones formativas los alumnos, las empresas y la sociedad.

2.9.2. Modelos para la gestión de la calidad

En este apartado se describen los modelos de gestión de la calidad más utilizados en el ámbito de la formación profesional para el empleo, a través de los cuales se puede implantar un sistema de sistema de gestión de la calidad en las entidades formativas. Estos modelos, ampliamente reconocidos, sirven como una guía sistematizada para las organizaciones a la hora de implantar y gestionar un sistema de calidad, lo cual facilita enormemente su labor.

A través de estos modelos se detallan aquellos criterios que van a dar contenido a un sistema de gestión de la calidad y aportan los procedimientos necesarios para evaluar y mejorar dicho sistema. Para ello, es necesario que reúnan las siguientes características:

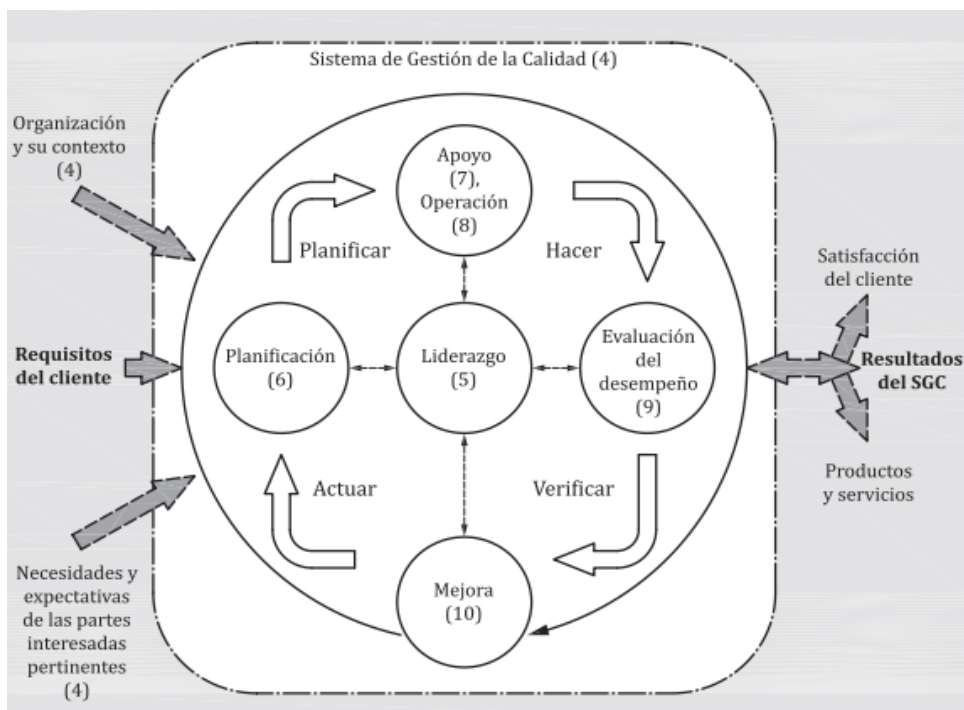
- Los modelos para la gestión de la Calidad Total ofrecen un enfoque hacia la integración del sistema de gestión de la calidad de manera alternativa a los modelos basados exclusivamente en la certificación de unos procedimientos. Una organización puede implantar un modelo de gestión integral que implique a todas la dimensiones horizontales y verticales del organigrama de la organización (Modelo de Excelencia EFQM) o bien limitarse a la certificación de unos procedimientos de calidad en unas áreas o programas determinados de la organización (Norma ISO 9000:2015).
- La configuración de un modelo debe adaptarse de forma fehaciente a la estructura de la organización, de forma que pueda ser tomado como referencia a la hora de su implantación, seguimiento, evaluación y mejora. Su flexibilidad permite que puedan ser adaptados a cualquier tipo de centro formativo.
- Los diversos modelos indican cuáles son los requisitos necesarios y establecen una serie de recomendaciones a la hora de poder mejorar de forma continua todos los procesos de la organización.
- Estos modelos sirven como método de autoevaluación, ayudando a los centros de formación a diagnosticar sus fortalezas y debilidades y sirviendo, por tanto, de base para llevar a cabo acciones de mejora, innovación y aprendizaje.

A. Modelo de la Norma ISO 9001:2015

La nueva versión de las Normas ISO 9000 del año 2015 supone una aproximación del sistema de gestión de la calidad al enfoque basado en procesos y, mediante el cumplimiento de sus requisitos,

se pretende maximizar la satisfacción de todos los grupos de interés implicados con el centro de formación. Para ello, este enfoque exige una identificación de todos los procesos de la organización y una gestión integral de éstos que tenga en cuenta cómo interaccionan entre sí. De esta forma, la organización puede “controlar las interrelaciones e interdependencias entre los procesos del sistema, de modo que se pueda mejorar el desempeño global de la organización” (ISO, 2015). El modelo de sistema de gestión de la calidad propuesto por esta norma y esquematizado en la Figura 11, se fundamenta en siete principios: enfoque al cliente, liderazgo, compromiso de las personas, enfoque a procesos, mejora, toma de decisiones basada en la evidencia y gestión de las relaciones.

Figura 11. Estructura de la Norma ISO 9001:2015



Fuente. ISO (2015)

Una visión global de todos los procesos que tienen lugar en el centro de formación, así como de las interrelaciones e interdependencias que tienen lugar entre ellos, contribuye a la eficiencia de la organización en el logro de sus objetivos previstos. Como puede apreciarse en la figura anterior, el ciclo Planificar-Hacer-Verificar-Actuar se puede aplicar al sistema de calidad como a un todo. Según la Norma ISO 9001:2015, este ciclo puede describirse brevemente como sigue:

- *Planificar:* establecer los objetivos del sistema y sus procesos, y los recursos necesarios para generar y proporcionar resultados de acuerdo con los requisitos del cliente y las políticas de la organización, e identificar y abordar los riesgos y las oportunidades.

- *Hacer: implementar lo planificado.*
- *Verificar: realizar el seguimiento y (cuando sea aplicable) la medición de los procesos y los productos y servicios resultantes respecto a las políticas, los objetivos, los requisitos y las actividades planificadas, e informar sobre los resultados.*
- *Actuar: tomar acciones para mejorar el desempeño, cuando sea necesario.*

Esta norma internacional especifica qué requisitos debe cumplir un sistema de calidad con el fin de que el centro de formación pueda demostrar su capacidad para proporcionar unos servicios que satisfagan los requisitos de los alumnos y empresas, así como toda la normativa legal aplicable.

La implementación de la Norma ISO 9001:2015 debe hacerse a través de un Manual de Gestión de la Calidad, el cual debe incluir todos los procesos necesarios para la gestión académica y administrativa del centro, coadyuvando dicho manual al desarrollo de las acciones formativas del centro.

La gestión administrativa se considera como una función complementaria de la académica, pero juega un papel fundamental en la función formativa del centro, orientada al desarrollo de la competencias profesionales de los trabajadores, un modelo en el que según Mendoza (2018), debe destacar *“la importancia de la educación en términos de construcción de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores por parte del estudiante con una metodología orientada al desarrollo de competencias”*.

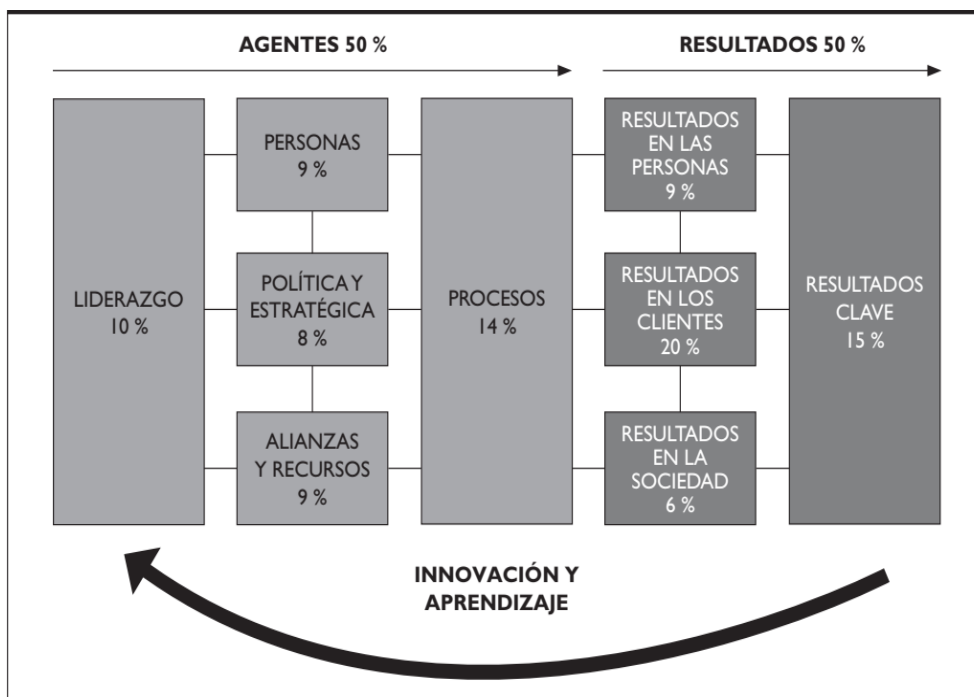
B. Modelo de Excelencia EFQM

El Modelo Europeo de Gestión de la Calidad fue desarrollado por la European Foundation for Quality Management en 1990, partiendo de la premisa de que los unos buenos resultados obtenidos por la organización se obtienen implicando a las personas en la mejora de los procesos. Este modelo busca identificar los puntos fuertes y débiles de una organización y se centra en las interrelaciones que se establecen entre los procesos, el personal y los resultados.

El Modelo EFQM se fundamenta en el hecho de que los procesos son la vía a través de la cual el centro formativo orienta y desarrolla las aptitudes de su personal, con el objeto de conseguir los resultados propuestos, es decir, los procesos y el personal son agentes facilitadores que proporcionarán los resultados. Estos agentes facilitadores, junto con el liderazgo de la dirección, la política y estrategia de la organización, las alianzas y los recursos (Figura 12), definen cómo el centro gestiona y despliega sus actividades para conseguir la excelencia. Los aspectos relacionados con los recursos hacen referencia a lo que se está consiguiendo en el rendimiento general de la

organización. Los agentes facilitadores configuran un marco en el que deben llevarse a cabo todas las actuaciones de la empresa para poder obtener unos resultados deseables, es decir, “*la caracterización del modelo como sistema obliga al análisis conjunto de todos sus elementos*” (Camisón, Cruz y González, 2006).

Figura 12. Modelo de Excelencia EFQM



Fuente. EFQM (2003)

C. Otros modelos de evaluación

Por otro lado, los centros de formación profesional para el empleo, serán evaluados por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), a través del Plan Anual de Evaluación de la Calidad, ya comentado en el apartado 1.7. *Evaluación y calidad*, de este documento.

2.9.3. El rol de los formadores ante la calidad

El compromiso de la dirección con los objetivos del sistema de calidad del centro se debe extender a todos los docentes del mismo, haciéndoles partícipes en la consecución de los resultados a través de la formación, concienciación e incentivación. En algunas ocasiones, la resistencia por parte de los docentes a la introducción de nuevos cambios puede suponer un hándicap al éxito de la implementación del sistema de calidad. Según Camisón, Cruz y González (2006), “*la comprensión de la transformación de su función y de un enfoque adecuado para su implicación puede hacer de ellos los principales abogados y agentes para la mejora de la calidad*”.

El papel de los formadores ante las nuevas necesidades que demanda un centro que adopta la Gestión de la Calidad Total (GCT), debe orientarse hacia la autonomía, el autocontrol de los procesos de enseñanza-aprendizaje y la prevención de problemas. Cambia, por tanto, un rol tradicional de los docentes en el que su función de controlador de las acciones formativas se enfocaba más a la resolución de problemas que a la prevención. Puesto que se ha establecido como principio básico la implicación de las personas, se debe favorecer desde la dirección una mayor libertad en su actividad docente.

La dirección del centro debe estimular la participación activa de los docentes como elementos facilitadores clave y animadores del cambio. Para ello, el centro debe interpretarse con estructuras más horizontales, capacitando a los docentes para ayudar a identificar las posibilidades de cooperación interna y el trabajo en equipo. Los miembros del equipo serán autorresponsables de implantar las mejoras sugeridas, siendo necesario *“respetar las prioridades de los proyectos definidos por el equipo, y en todo caso, cuando ya han tratado los proyectos que sus miembros estiman de prioridad inmediata con éxito, proporcionarles una lista de temas que podrían trabajar en el futuro, sin riesgo de deteriorar su autoconfianza y sentido de propiedad del proceso”* (Camisón, Cruz y González, 2006).

Para que un sistema de Gestión de la Calidad Total (GCT) sea eficiente, junto a otros valores como el compromiso y el liderazgo de la dirección, visión global del centro o la cooperación interna, es necesario que se rija por el principio de orientación a las personas, el cual se basa en la creencia de que los miembros de una organización son los que mejor conocen su trabajo y, por tanto, pueden hacer importantes aportaciones a la mejora continua y a la satisfacción de los clientes.

Uno de los elementos clave para la mejora de los procesos de enseñanza-aprendizaje es la metodología, con todos sus componentes, la cual permite adaptar las actividades formativas a las necesidades de los alumnos y a su realidad sociolaboral. Así, la actividad de los docentes se convierte en un pilar básico de los sistemas de gestión de la calidad en un centro docentes, pues como afirma Casanova (2012), *“el cambio educativo real vendrá de las modificaciones que se realicen en la metodología y en la evaluación de los procesos de enseñanza y aprendizaje, no tanto en el resto de elementos curriculares”*.

2.10. Evaluación de las competencias docentes

La evaluación juega un papel decisivo en todo proceso de enseñanza-aprendizaje, pues tiene una función reguladora del mismo. Siendo, por tanto, necesario que exista una coherencia entre los objetivos de aprendizaje y los objetivos de la evaluación.

Tal y como se enfoca el problema de arranque de esta investigación, es necesario plantear para los Certificados de Profesionalidad, en nuestro caso el de *“Docencia de la Formación Profesional para el Empleo”*, unos métodos de evaluación que constituyan evidencias válidas de los niveles de competencia adquiridos por los participantes. Se pretende ofrecer así unas orientaciones que estén fundamentadas en algo más que en la mera satisfacción del alumnado sobre la formación recibida, o en unas calificaciones obtenidas tras el proceso tradicional de evaluación inicial, continua y sumativa a la que se somete el alumnado durante el proceso de enseñanza-aprendizaje. Según Santos (1993)¹⁵, *“diversas investigaciones han puesto de manifiesto que la práctica de la evaluación es disfuncional y desequilibrada en muchos aspectos, sólo se evalúa al alumno, sólo se evalúan los resultados y sólo los conocimientos”*.

A partir de esta situación, se pretende trabajar en nuevo enfoque que preconice la importancia de evaluar todos los resultados (conocimientos, habilidades, actitudes...), en un contexto real de ejecución de las tareas docentes. En este sentido, se considera la valoración de la adquisición de una competencia profesional mediante la observación o autoevaluación de un desempeño eficiente en un determinado contexto.

Según Benilde, *et al.* (2008), *“la competencia se evidencia situacionalmente, en íntima relación con su contexto...”* *“una persona puede tener en su repertorio habilidades diversas, pero para que su actuación sea competente, ha de ponerlas en juego en una situación específica”*. Esta visión relacional entre las competencias profesionales y el contexto laboral de desempeño justifica la necesidad de plantear para los alumnos del Certificado de Profesionalidad de *“Docencia de la Formación Profesional para el Empleo”*, una evaluación *“a posteriori”* de la formación recibida e *“in situ”* en el desempeño de las competencias certificadas.

En este trabajo se asume, por tanto, que los procesos de evaluación de las competencias de los formadores ocupacionales deben ser sensibles a la realidad de la puesta en práctica de dichas competencias. Así pues, se plantea un modelo fundamentado en un esquema conceptual mediante

¹⁵ Citado por Villardón (2006).

el cual se esquematizan los diversos elementos que se deben observar para valorar si se han adquirido las competencias certificadas.

Para llevar a cabo este tipo de evaluación, según McDonald, *et al.* (2000), se deben seguir tres principios: *“en primer lugar, usar métodos de evaluación adecuados que permitan evaluar la competencia de manera integrada con sus criterios de realización; en segundo lugar, utilizar métodos que sean directos y relevantes para aquellos que están siendo evaluados; en tercer y último lugar, basarse en una amplia base de evidencias para inferir la competencia”*.

En base a todo lo descrito en este apartado, se propone para este trabajo de investigación un modelo para la autoevaluación de las competencias docentes, mediante el cual el alumnado que haya cursado el Certificado de Profesionalidad de *“Docencia de la Formación Profesional para el Empleo”* pueda identificar cómo la acción formativa que ha cursado, le ha ayudado a adquirir la competencia que está aplicando en su actividad docente.

Mediante este proceso autoevaluativo, los formadores admiten el grado de dominio de unas competencias en el desempeño óptimo de la docencia, de forma que *“la autoevaluación sitúa a cada docente como el verdadero protagonista de la actividad formativa y como el responsable de las prácticas que asume, profundiza en los criterios y valoraciones que se aplican para dar una respuesta adecuada a las tareas educativas en tiempos de cambio”* (Medina, Domínguez y Medina, 2015).

Este método de autoevaluación exige la utilización de unos indicadores o parámetros que sean representativos de las tareas de desempeño vinculadas a cada una de las competencias que se pretenden evaluar, de forma que cada docente lo puntuará en función del nivel de competencia adquirido para cada uno de estos ítems. Según Medina, Domínguez y Medina (2015), *“realizar la tarea autoevaluada es estimar si cada competencia se desarrolló en las dimensiones citadas y en su vertiente más significativa –que es el nivel obtenido en la tarea formativa– y si se consiguió que cada práctica sea competente durante todo el proceso formativo”*.

A través de esta evaluación se pondera la calidad del impacto del proceso de enseñanza-aprendizaje, permitiendo valorar los resultados obtenidos en cada uno de los alumnos que han intervenido en una acción formativa y, permitiendo también hacer una reflexión y validación cómo se ha desarrollado ese proceso de enseñanza-aprendizaje. En la Tabla 15, se muestra un desglose de los aspectos que se consideran fundamentales para la valoración del impacto desde el punto de vista de la adquisición de las competencias.

Tabla 15. Impacto de las competencias docentes

Contexto	- Utilizar formas adecuadas para valorar el proceso de enseñanza-aprendizaje, así como su impacto.
Descripción	- Considera los mecanismos y dispositivos para la evaluación de las metas, la acreditación de la materia, la satisfacción de las expectativas del propio profesor y de los estudiantes, así como la valoración del impacto personal de la experiencia didáctica.
Indicadores	- Evalúa el logro de las metas de la asignatura utilizando estrategias e instrumentos diversificados y acordes con los propósitos educativos de la asignatura. - Involucra estándares de excelencia en la actividad académica personal y profesional orientada a resultados de alto nivel y enfocada a la mejora continua. - Da seguimiento a las trayectorias personales de los estudiantes. - Utiliza estrategias de autoevaluación de su desempeño. Involucra a los pares en los procesos de reflexión sobre el logro de las metas del curso.

Fuente. Benilde, et al. (2008)

Esta propuesta de evaluación sienta las bases en el modelo de evaluación para las competencias docentes propuesto por Benilde, et al. (2008). Estos autores identifican tres grandes momentos para llevar a cabo la evaluación: “*las actividades previas al desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje, las que tienen lugar mientras se conduce dicho proceso y aquellas que se llevan a cabo como una valoración del impacto del proceso de enseñanza-aprendizaje*”.

2.10.1. Diseño de la evaluación de las competencias docentes

A la hora de enfocar el diseño del método de evaluación propuesto en este trabajo de investigación, se han tenido en cuenta los siguientes objetivos, planteados por Medina, Domínguez y Medina (2015), para la evaluación de las competencias docentes:

1. *Justificar un modelo de evaluación del dominio de las competencias.*
2. *Identificar las dimensiones constitutivas de cada una.*
3. *Diseñar modalidades y pruebas para evaluar su desarrollo y mejora.*
4. *Aplicar la integración de métodos cualitativos y cuantitativos para valorar su dominio.*
5. *Utilizar las técnicas e instrumentos pertinentes para estimar su avance formativo.*
6. *Generar una línea de mejora profesional y toma de decisiones para el avance continuo en la transformación positiva de su evaluación.*

La modalidad evaluativa propuesta en este trabajo va a ser el cuestionario, mediante el cual cada formador/a emite el juicio pertinente sobre el grado de adquisición de las competencias planteadas y el de su aplicación en un contexto determinado. Este cuestionario, mediante una escala tipo Likert, permite calificar los avances conseguidos en los ámbitos que representan cada uno de los ítems propuestos en cada competencia profesional. Se pueden utilizar otros métodos como la autoobservación, grupos de discusión, etc.

Llevar a cabo la evaluación de los dominios de una competencia implica una cierta complejidad a la hora de armonizar el nivel de logro de éstas mediante los indicadores más adecuado, por ello, se propone en este trabajo tener en cuenta las dimensiones propuestas en la Tabla 16, según Medina, Domínguez y Medina (2015).

Tabla 16. Dimensiones de las competencias docentes

COMPETENCIA DE IDENTIDAD PROFESIONAL			
Saber	Actuar-Hacer	Ser	Compromiso
<i>Modelos didácticos. Sabiduría académica. Cultura profesional. Transversalidad. Conocimiento institucional</i>	<i>Buena práctica. Interacción empática. Docencia innovadora. Realización críticoperadora. Hacer liberador.</i>	<i>Satisfacción. Ilusión. Aceptación. Proyección.</i>	<i>Estilo de toma de decisiones coherentes. Conciencia profesional.</i>
COMPETENCIA DE PLANIFICACIÓN			
Saber	Actuar-Hacer	Ser	Compromiso
<i>Modelos de planificación del proceso enseñanza- aprendizaje. Transversalidad de los saberes. Integración del conocimiento.</i>	<i>Buenas prácticas. Diseño y secuencia de los saberes, métodos, y acciones formativas. Aplicación del sistema de planificación. Armonía entre estructura y flexibilidad.</i>	<i>Planificador. Actitud favorable. Armonía entre rigor y flexibilidad. Coherencia diseñado-ejecutado</i>	<i>Actuación coherente con lo planificado. Implicación y aplicación flexible de lo planificado.</i>
COMPETENCIA DE TUTORÍA			
Saber	Actuar-Hacer	Ser	Compromiso
<i>Modelos tutoriales. Papel de la tutoría. Tutoría académica, personal y profesional.</i>	<i>Coherencia entre el pensamiento y la acción. Asesoramiento. Orientación del aprendizaje. Tutela académica.</i>	<i>Empatía. Colaboración. Motivación. Apoyo humano. Autosuperación.</i>	<i>Implicación compartida. Amigo crítico. Conciencia de mejora. Vivencia profunda del proceso de enseñanza- aprendizaje.</i>
COMPETENCIA COMUNICATIVO-INTERACTIVA			
Saber	Actuar-Hacer	Ser	Compromiso
<i>Discurso: código verbal, no verbal y paraverbal. Interacciones. Relaciones. Pragmática y semántica.</i>	<i>Narrar. Explicar. Dramatizar. Diálogo-socrático. Arte-poética.</i>	<i>Empatía. Apertura. Colaboración. Disponibilidad. Encuentro y dialógica.</i>	<i>Encuentro. Dialógica. Comprensión. Entendimiento.</i>
COMPETENCIA METODOLÓGICO DIDÁCTICA			
Saber	Actuar-Hacer	Ser	Compromiso
<i>Sistema metodológico. Integración de métodos. Armonía entre aprendizaje autónomo y colaborativo. Estrategias.</i>	<i>Empleo integrado de métodos. Trabajo independiente. Trabajo en equipo. Utilizar con armonía los diversos métodos.</i>	<i>Sujeto generador de métodos. Estilo metodológico didáctico y actitudes positivas.</i>	<i>Forma de entender el método. Impacto del sistema metodológico. Adecuación a los sujetos, objetos, y proyectos.</i>
COMPETENCIA DE DISEÑO DE MEDIOS			
Saber	Actuar-Hacer	Ser	Compromiso
<i>Modelo integrador. Complementariedad entre medios clásicos y tecnológicos. Elaboración de medios. Selección y adaptación de medios.</i>	<i>Diseño y uso adecuado de medios. Proyectar diferentes medios e integrarlos en procesos de enseñanza- aprendizaje. Emplear los medios con criterios didácticos.</i>	<i>Apertura. Flexibilidad de uso. Integración crítica. Complementariedad.</i>	<i>Creación de nuevos medios. Uso integrado. Elaboración acorde con los intereses y necesidades de los estudiantes.</i>

Tabla 16 (continuación). Dimensiones de las competencias docentes

COMPETENCIA DE IDENTIDAD PROFESIONAL			
Saber	Actuar-Hacer	Ser	Compromiso
<i>Modelos de evaluación. Tipología de pruebas. Criterios de valuación. Proceso evaluativo. Sentido de la evaluación. Complementariedad de modelos y pruebas.</i>	<i>Elaborar pruebas acorde con las competencias: estudios de caso, resolución de problemas, integración de pruebas de discriminación múltiple, núcleos problemáticos, entre otras.</i>	<i>Justicia. Equidad. Apertura. Colaboración. Indagación.</i>	<i>Conocimiento profundo. Toma de decisiones para la mejora. Innovación. Juicio estimado.</i>

Fuente. Medina, Domínguez y Medina (2015)

El modelo evaluatorio que se propone en este trabajo pretende buscar la coherencia entre el cuestionario a aplicar y las competencias a evaluar, optando por la autoobservación de los docentes basada en la formación recibida y la experiencia adquirida. Según Medina, Domínguez y Medina (2015), “*la autoevaluación significa que se conocerá y ampliará el saber y el hacer en torno a las competencias que se tienen; al concientizarla también se debe asumir las limitaciones de ser, a la vez, juez y parte en los procesos evaluativos y en la estimación del dominio de las competencias*”.

2.11. Conclusiones

El marco teórico que se ha plasmado en este capítulo sobre aspectos relacionados con la conceptualización y evaluación de las competencias profesionales pretende sentar las bases que fundamentan tanto el marco conceptual sobre el cual se va a desarrollar este trabajo de investigación, cómo su diseño metodológico. En primer lugar, se ha justificado la necesidad de plantear un sistema de autoevaluación de las competencias docentes, como método complementario a otros que ya se están utilizando (método evaluativo establecido en el certificado de profesionalidad, medición del grado de satisfacción de los alumnos con la acción formativa...). En el ámbito de la investigación sobre la evaluación de las competencias docentes, se ha expuesto cómo algunos autores justifican esta metodología.

El método autoevaluativo a través del cual los docentes van a emitir el juicio de valor sobre el grado de adquisición de unas competencias y de aplicación de las mismas en un contexto profesional, se va a desarrollar a través del cuestionario diseñado en el Capítulo IV de este trabajo. Para ello, se ponderará cada competencia profesional a través de unos indicadores o ítems como referentes de las realizaciones profesionales que implican cada una de las competencias que se van a abordar. La justificación de los ítems que van a configurar el cuestionario como instrumento para la autoevaluación se fundamentará en la revisión bibliográfica que se ha llevado a cabo en este capítulo para cada una de las competencias profesionales que recoge el Certificado de Profesionalidad de *“Docencia de la Formación Profesional para el Empleo”*.

Capítulo III: MARCO CONCEPTUAL

3.1. Introducción

Un certificado de profesionalidad se configura como un instrumento que permite la acreditación oficial de las cualificaciones profesionales en el ámbito de la Administración laboral, asegurando la formación necesaria que garantice la adquisición de unos conocimientos y unas capacidades indispensables para realizar de forma óptima actividad laboral. Los certificados de profesionalidad tienen carácter oficial y validez en todo el territorio nacional, siendo expedidos por el Servicio Público de Empleo Estatal y los órganos competentes de las Comunidades Autónomas.

Según el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad (modificado por el Real Decreto 189/2013, de 15 de marzo), se establece que estas acciones formativas se llevarán a cabo en el marco del Sistema de la Formación Profesional para el Empleo. Cada certificado de profesionalidad acreditará una cualificación vinculada al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, permitiendo así definir un perfil profesional, entendido éste como un conjunto de competencias profesionales identificables en el sistema productivo, y reconocido en el mercado laboral.

Para poder impartir la formación correspondiente a cada uno de los certificados de profesionalidad, el *artículo 13*, del Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, establece que los formadores de cada una de las unidades formativas correspondientes a un certificado de profesionalidad deben ser profesionales cualificados con experiencia profesional en el ámbito de las unidades de competencia asociadas a la formación que van a impartir. Así pues, los formadores deben dominar los conocimientos y las técnicas relacionadas con las unidades de competencia a las que está asociado cada certificado de profesionalidad. Estos requisitos se verificarán mediante la correspondiente acreditación y/o experiencia profesional en el campo de las competencias relacionadas. Asimismo, para poder impartir un certificado de profesionalidad, es imprescindible que el formador acredite poseer una competencia docente mediante el Certificado de Profesionalidad de “*Docencia de la Formación Profesional para el Empleo*”, excepto en aquellos casos que posean:

1. Una titulación universitaria de licenciado/grado en Pedagogía, Psicopedagogía o de Maestro en cualquiera de sus especialidades, o bien un título universitario de posgrado en los citados ámbitos.
2. Una titulación universitaria distinta de las indicadas anteriormente y encontrarse en posesión del Certificado de Aptitud Pedagógica o Máster Universitario habilitante para el

ejercicio de las Profesiones reguladas de Profesor de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Escuelas Oficiales de Idiomas.

- Quienes acrediten una experiencia docente contrastada de al menos 600 horas en los últimos diez años en formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

A través de los reales decretos que establecen cada uno de los certificados de profesionalidad, se incluye un anexo relativo a los formadores. En este anexo se recogen las prescripciones sobre formación y experiencia profesional que deben reunir los docentes para la impartición de cada uno de los módulos del correspondiente certificado de profesionalidad. Por ejemplo, en la Tabla 17 se muestran las prescripciones de los formadores para impartir el Certificado de Profesionalidad de “*Docencia de la Formación Profesional para el Empleo*”, las cuales vienen recogidas en el Real Decreto 1697/2011, de 18 de noviembre, por el que se regula este certificado de profesionalidad (modificado por el Real Decreto 625/2013, de 2 de agosto).

Tabla 17. Prescripciones de los formadores del certificado de docencia

Módulo Formativo	Acreditación requerida	Experiencia profesional requerida en el ámbito de la unidad de competencia
MF1442_3 Programación didáctica de acciones formativas para el empleo	<ul style="list-style-type: none"> Licenciado, ingeniero, arquitecto o el título de grado correspondiente u otros títulos equivalentes. Diplomado, ingeniero técnico, arquitecto técnico o el título de grado correspondiente u otros títulos equivalentes 	1 año
MF1443_3 Selección, elaboración, adaptación y utilización de materiales, medios y recursos didácticos en formación profesional para el empleo	<ul style="list-style-type: none"> Licenciado, ingeniero, arquitecto o el título de grado correspondiente u otros títulos equivalentes. Diplomado, ingeniero técnico, arquitecto técnico o el título de grado correspondiente u otros títulos equivalentes 	1 año
MF1444_3 Impartición y tutorización de acciones formativas para el empleo	<ul style="list-style-type: none"> Licenciado, ingeniero, arquitecto o el título de grado correspondiente u otros títulos equivalentes. Diplomado, ingeniero técnico, arquitecto técnico o el título de grado correspondiente u otros títulos equivalentes 	1 año
MF1445_3 Evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje en formación profesional para el empleo	<ul style="list-style-type: none"> Licenciado, ingeniero, arquitecto o el título de grado correspondiente u otros títulos equivalentes. Diplomado, ingeniero técnico, arquitecto técnico o el título de grado correspondiente u otros títulos equivalentes 	1 año
MF1446_3 Orientación laboral y promoción de la calidad en la formación profesional para el empleo	<ul style="list-style-type: none"> Licenciado, ingeniero, arquitecto o el título de grado correspondiente u otros títulos equivalentes. Diplomado, ingeniero técnico, arquitecto técnico o el título de grado correspondiente u otros títulos equivalentes 	1 año

Fuente. Real Decreto 1697/2011, de 18 de noviembre

Los formadores-tutores que impartan formación mediante teleformación, además de cumplir las prescripciones citadas anteriormente, deberán acreditar una formación de al menos 30 horas o experiencia en esta modalidad y en la utilización de las tecnologías de la información y comunicación.

3.2. Definiendo el problema de investigación

Un tema de relevante importancia hoy en día, tanto en el ámbito de la formación como en el laboral, es la certificación de las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores. Unas competencias que se adquieren no sólo a través de la formación, sino también a través de la experiencia laboral. Según Bertrand (2000), el proceso de certificación de competencias se define como *“aquel a través del cual se aseguran las competencias y las habilidades de un individuo en relación con una norma formalizada; se trata por ello de la certificación de unas cualidades individuales, de un nivel de conocimiento, de unas habilidades y, probablemente, de unas capacidades de aprendizaje”*.

Dentro del contexto de nuestro país, se han establecido diferentes mecanismos para la certificación de las competencias, siendo uno de ellos la formación vinculada a los Certificados de Profesionalidad, los cuales reconocen que es adquirida a través de la formación correspondiente.

Independientemente de la vía utilizada para la certificación de las competencias, uno de los principales problemas que se plantean es determinar cuál es la forma más adecuada de evaluar la adquisición de unas competencias como resultado final de un proceso de aprendizaje. Según Ruiz (2006), *“Este modelo de evaluación para la certificación debería delimitar muy bien el objeto de la evaluación, los instrumentos, los agentes, la metodología, los criterios evaluativos y, como no, tener muy claro el contexto y los referentes de evaluación”*.

A partir de estas premisas, el problema de arranque en esta investigación se focaliza en **la necesidad de plantear para los Certificados de Profesionalidad, en nuestro caso el de “Docencia de la Formación Profesional para el Empleo”, unos métodos de evaluación que constituyan evidencias válidas de los niveles de competencia adquiridos por los participantes, ofreciendo así unas orientaciones que estén fundamentadas en algo más que en la mera satisfacción del alumnado sobre la formación recibida.**

Las acciones formativas contempladas en el ámbito de la Formación Profesional para el Empleo, están sujetas a un proceso de evaluación permanente con el objetivo de conocer indicadores como el impacto de la formación en el acceso y mantenimiento del empleo, la mejora de la competitividad de las empresas, la adecuación de las acciones formativas a las necesidades del mercado laboral y la eficiencia de los recursos económicos y medios empleados.

Además de los indicadores señalados, la Resolución de 27 de abril de 2009, del Servicio Público de Empleo Estatal, publica unos cuestionarios de evaluación de calidad de los Certificados de

Profesionalidad, que consisten en recoger la opinión que tienen los participantes de las acciones formativas sobre la organización del curso, contenidos, duración, horario, profesorado, etc. De este modo, si un certificado de profesionalidad acredita la adquisición de unas competencias laborales, el sistema de evaluación implantado actualmente a través de los indicadores comentados nos parece insuficiente, considerando la necesidad de hacer una propuesta de evaluación basada en la perspectiva de la formación por competencias y una reflexión sobre aquellos factores que pueden estar implicados en la formación del alumnado y en la adquisición de dichas competencias.

La identificación de este problema nos lleva a plantear la siguiente pregunta relacionada con las variables implicadas en el estudio y que después facilitará el planteamiento de las hipótesis de trabajo correspondientes:

- **¿El Certificado de Profesionalidad de “*Docencia de la Formación Profesional para el Empleo*”, garantiza la adquisición de las competencias laborales establecidas en la normativa vigente, por la cual se regula dicho certificado?**

Además, en esta investigación se plantea la necesidad de valorar si la existencia de determinados factores que pueden influir en el proceso de enseñanza-aprendizaje que se lleva a cabo en las acciones formativas correspondientes al Certificado de Profesionalidad de “*Docencia de la Formación Profesional para el Empleo*”, vienen a ser determinantes en el grado de adquisición de las competencias certificadas.

Uno de los factores a los que se va a hacer referencia, de carácter extrínseco al proceso de enseñanza-aprendizaje, es el nivel formativo de los alumnos. En el proceso de adquisición del Certificado de Profesionalidad de “*Docencia de la Formación Profesional para el Empleo*”, se pueden encontrar alumnos con cuatro perfiles formativos distintos: titulados universitarios, técnicos de formación profesional, titulados mediante certificados de profesionalidad, o alumnos que sin ninguna titulación pueden intervenir como docentes por tener el mínimo de experiencia requerido para tal fin. Así pues, se plantea la necesidad de analizar si el nivel formativo es un factor que puede influir en la adquisición de las competencias y, en caso de ser así, poder tomar las decisiones necesarias de intervención en el proceso de enseñanza-aprendizaje según las necesidades de los alumnos.

Otro factor a tener en cuenta, de carácter intrínseco, está relacionado con la obligatoriedad que establece el Certificado de Profesionalidad de “*Docencia de la Formación Profesional para el Empleo*”, de cursar un Módulo de Prácticas Profesionales de Docencia, con una duración de 40 horas. Se trata de un período formativo que puede ser determinante para la adquisición de las

competencias correspondientes al certificado, por lo que es necesario considerar la valoración que de los criterios de evaluación hacen los alumnos y analizar la influencia de los resultados consecuentes de esta valoración en la evaluación de las competencias alcanzadas.

Así pues, el enfoque de la influencia de estos factores en el grado de adquisición de las competencias del certificado de profesionalidad lleva a la necesidad de formular otra nueva pregunta, de la que resulta nuestra segunda hipótesis de trabajo:

- **¿La adquisición de competencias que avala el Certificado de Profesionalidad de “Docencia de la Formación Profesional para el Empleo”, va a estar determinada por el nivel formativo de origen que presenten los alumnos y por el grado de satisfacción de éstos con respecto a las prácticas profesionales realizadas?**

Por último, teniendo en cuenta que a partir de la publicación del Real Decreto 189/2013, de 15 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad, éstos se pueden impartir no sólo de forma presencial, sino que también se pueden empezar a impartir en la modalidad de teleformación, también llamada formación on-line, que permite llevar a cabo acciones formativas mediante una plataforma virtual y el apoyo de un tutor especializado. Se nos plantea la necesidad de analizar si la modalidad de impartición del certificado de profesionalidad (presencial o teleformación) incide a la hora de adquirir las competencias especificadas:

- **¿La adquisición de competencias que avala el Certificado de Profesionalidad de “Docencia de la Formación Profesional para el Empleo”, va a estar determinada por la modalidad de impartición del mismo?**

3.3. Hipótesis y objetivos de trabajo

Actualmente, la normativa que regula la adquisición del Certificado de Profesionalidad de “*Docencia de la Formación Profesional para el Empleo*”, es el Real Decreto 1697/2011, de 18 de noviembre, por el que se establecen cinco certificados de profesionalidad de la familia profesional Servicios Socioculturales y a la Comunidad. Esta normativa define el correspondiente perfil profesional de cada certificado de profesionalidad a través de una serie de unidades de competencia. A pesar de todo lo cual, en el marco de nuestra investigación, se establecen las expuestas hipótesis de trabajo:

PRIMERA HIPÓTESIS

El Certificado de Profesionalidad de
“**DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO**”
garantiza la adquisición de todas las competencias laborales correspondientes

SEGUNDA HIPÓTESIS

Los aspirantes que desean obtener el certificado de profesionalidad y cuentan con un perfil universitario, demuestran mejor adquisición competencial que los procedentes de los Ciclos Formativos. De igual modo, esta adquisición de competencias la determina su satisfacción con el Módulo de Prácticas Profesionales de Docencia

TERCERA HIPÓTESIS

Los aspirantes que desean obtener el certificado de profesionalidad mediante la modalidad presencial, demuestran mejor adquisición de las competencias que aquellos que lo hacen en la modalidad de teleformación

El título propuesto para este trabajo de investigación es: ***EVALUACIÓN DE LA ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS EN LA OBTENCIÓN DEL CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD: “DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO”***. Y, tras plantear el problema de investigación y la formulación de las hipótesis que van a servir de guía, nos proponemos en su desarrollo el siguiente PLAN DE TRABAJO:

1. Revisar toda la normativa vigente relacionada con la Formación Profesional para el Empleo y los Certificados de Profesionalidad.
2. Proceder a la correspondiente revisión bibliográfica que facilite una adecuada definición de los conceptos relacionados con el tema.
3. Analizar los métodos de evaluación que se están aplicando actualmente sobre las acciones formativas conducentes a la obtención de un certificado de profesionalidad, y valorar su grado de eficacia a la hora de estimar el grado de adquisición de competencias.

4. Plantear un método de evaluación que constituya una evidencia válida del grado de adquisición de las unidades de competencias acreditadas en el Certificado de Profesionalidad de “*Docencia de la Formación Profesional para el Empleo*”.
5. Analizar el perfil del Formador Ocupacional, estableciendo un estudio comparativo de sus competencias profesionales con las acreditadas en el Certificado de Profesionalidad de “*Docencia de la Formación Profesional para el Empleo*”. A partir de aquí, arbitrar las correspondientes propuestas de mejora para conseguir que el sistema satisfaga plenamente las expectativas planteadas en la legislación vigente.
6. Reflexionar sobre aquellos factores que pueden estar implicados en la adquisición de competencias durante el proceso de enseñanza-aprendizaje correspondiente al período formativo del certificado de profesionalidad. El estudio de estos factores se va a centrar en el nivel formativo inicial de los alumnos, el grado de satisfacción de las prácticas profesionales realizadas y la modalidad de formación que se ha seguido.

3.4. Antecedentes

La investigación educativa focalizada en la evaluación de la formación desde el punto de vista competencial es un tema de interés relativamente reciente. En este apartado se analizan algunos antecedentes que pretenden servir de punto de reflexión para el inicio de este trabajo de investigación.

La importancia que se ha dado al enfoque de la formación desde el punto de vista de la evaluación de competencias se fundamenta en un modelo, el de las competencias profesionales, que supone un nuevo paradigma en la relación entre la formación recibida y el puesto de trabajo a desempeñar. Diversos autores sitúan el origen del enfoque de las competencias profesionales a partir de los planteamientos de Bunk (1994)¹⁶, en los cuales se vincula el término competencia a la formación, el desarrollo profesional y la ocupación laboral. Según este autor, *“posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, y está capacitada para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo”*.

El enfoque de la evaluación por competencias en la formación del profesorado ha adquirido una importancia creciente en los últimos años. Según Pavié (2011) *“una aportación importante para conceptualizar lo que significa entender la práctica de la enseñanza como una profesión, y derivar de ahí las implicaciones para la formación, procede de los estudios hechos a partir del trabajo de Schön (1992) sobre el profesional reflexivo”*.

La calificación de un docente como “profesional”, no sólo debe estar vinculada a la posesión de un título habilitante o a la posesión de unos conocimientos, sino que también debe hacer referencia a la capacidad de intervenir en el proceso de enseñanza-aprendizaje siendo capaz de identificar todos aquellos factores que lo condicionan y de dar una respuesta adecuada a la situación que se plantee en cada momento.

La resolución efectiva de un determinado problema requiere la implicación de unas competencias básicas, fundamentadas en un conocimiento teórico y práctico inherente a cualquier profesión. Sin embargo, según Schön (1992) *“los que se dedican a la profesión de la enseñanza han manifestado, cada vez con más insistencia, su preocupación sobre la falta de conexión existente entre la idea de conocimiento profesional que prevalece en las escuelas profesionales y aquellas competencias que se les exigen a los prácticos en el terreno de la realidad”*. Coincidiendo con este punto de

¹⁶ Citado, entre otros, por Guerrero (1999); Sobrado (1997).

reflexión, la adquisición de unas competencias profesionales a través de la formación, puede que no sea garantía de que el docente sea capaz de desenvolverse ante la problemática generada por una situación concreta. En esta misma idea se manifiesta Montero (2001)¹⁷:

“La profesión de la enseñanza no tiene un cuerpo codificado de conocimientos y habilidades compartidos, una cultura compartida. La ausencia de este cuerpo de conocimientos compartidos -una de las marcas de las profesiones- cuestiona la pertinencia de utilizar el término profesión para la enseñanza. La consideración de la experiencia práctica como la fuente más importante de adquisición de conocimientos y habilidades -situación que configura un saber vulgar técnico, o artesanal pero nunca un saber científico, base del saber profesional ha conducido durante mucho tiempo a la irreverencia de la formación para los propios profesores”

A partir de este nuevo paradigma, según el cual un docente necesita movilizar unos recursos personales que le permitan llevar a cabo una práctica reflexiva ante la contextualización del proceso de enseñanza-aprendizaje, se ha ido introduciendo el término competencia y, por consiguiente, los modelos de evaluación por competencias en la formación docente.

Con respecto a este nuevo contexto conceptual, se ha desarrollado un amplio repertorio de documentación bibliográfica, aunque enfocada, principalmente, a la formación reglada media y superior.

Por el contrario, en el ámbito de la Formación Profesional para el Empleo este tema está poco desarrollado. Así pues, la aplicación de modelos de evaluación por competencias en las acciones formativas relacionadas con el Certificado de Profesionalidad de *“Docencia de la Formación Profesional para el Empleo”*, introduce una línea novedosa de investigación en el ámbito de la formación ocupacional.

Otro aspecto importante del trabajo de investigación que se desarrolla en nuestro estudio es el hecho de enmarcar la evaluación de las competencias certificadas a través de una acción formativa en un marco real, pues en consonancia con lo que se asume en los trabajos publicados sobre el tema, la evaluación de las competencias docentes debe ser realizada en el propio contexto, acerca de los factores que determinan la actuación docente.

¹⁷ Citado por Pavié (2011).

3.5. Justificación

El interés personal que me ha llevado a los problemas planteados en este trabajo de investigación está estrechamente vinculado a mi actividad profesional como formador ocupacional en áreas como la prevención de riesgos laborales, la higiene y seguridad alimentaria, la calidad y el medio ambiente.

Tras varios años de experiencia laboral como formador en estas áreas, me surgió la inquietud de profundizar en el conocimiento de otros ámbitos del conocimiento hasta entonces ajenos a mi formación y especialización, como es el caso de la didáctica y calidad de la formación, especialmente enfocada a la formación ocupacional. Una nueva especialización, que desde hace unos años me ha llevado a la homologación como profesor del Certificado de Profesionalidad de “*Docencia de la Formación Profesional para el Empleo*”, desarrollando un nuevo ámbito en mi carrera profesional con el cual estoy completamente implicado, no sólo en mi actividad docente, sino también en mi inquietud por profundizar en el conocimiento sobre la mejora de la calidad en la impartición de este certificado de profesionalidad.

Capítulo IV: DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Introducción

A través del diseño de la investigación se pretende definir un procedimiento metodológico cuyo objetivo es buscar una respuesta a las preguntas en que se concreta el problema de arranque de este trabajo *“conocer si los alumnos que cursan el Certificado de Profesionalidad de “Docencia de la Formación Profesional Para el Empleo”, alcanzan las competencias establecidas en el mismo”*. Este procedimiento debe ser objetivo, sistemático, planificado y organizado.

El diseño de la investigación comienza con la selección de la metodología o estrategia que se va a aplicar para dar respuesta a la pregunta planteada. Se trata así, de optar por una estrategia de naturaleza cuantitativa, cualitativa o mixta. Según Hueso y Cascant (2012), a la hora de optar por una metodología cualitativa o cuantitativa, *“un aspecto a tener en cuenta es la profundidad con la que deseamos comprender el fenómeno estudiado. Las técnicas cuantitativas son especialmente útiles para obtener una imagen general en base a ciertas magnitudes de interés”*.

En nuestro caso, se recurrirá a la metodología cuantitativa, basada en el uso de técnicas estadísticas para el estudio de un cierto número de sujetos de una población (muestra) con el fin de poder extraer unas conclusiones sobre el problema objeto de estudio. Para ello, se pretende comprender el comportamiento de determinadas variables dentro de la población objeto de estudio. Esta metodología se fundamenta en el paradigma empirista-positivista, que parte del estudio de las competencias adquiridas por los alumnos a partir de unos datos empíricos, objetivos y cuantificables. El motivo por el que se elige esta metodología es poder generalizar las conclusiones obtenidas a partir de la muestra seleccionada, con un cierto margen de error. Esta metodología se apoya en el método hipotético-deductivo, que parte de la formulación de una hipótesis que se somete a contrastación.

La metodología cuantitativa nos permite ejercer un control sobre el proceso de investigación y, especialmente, sobre aquellas relaciones de causa-efecto entre el problema planteado en esta investigación conocer si los alumnos que cursan el Certificado de Profesionalidad de *“Docencia de la Formación Profesional Para el Empleo”*, alcanzan las competencias establecidas en el mismo, y los factores que pueden estar condicionado la adquisición de dichas competencias.

Se plantea para ello un proceso de investigación empírica que toma la realidad sin alterarla *“observación científica”* y de carácter *ex-post-facto*, es decir, se lleva a cabo el análisis de una realidad ya acontecida.

Entre las diversas formas de investigación empírica que se pueden plantear, en este trabajo se ha planteado un diseño cuasi-experimental, que consiste en la selección de una muestra de docentes sobre la que se prueban unas variables que no son manipuladas durante el proceso de investigación. Se carece, en este caso, de un control absoluto de las variables relevantes para el estudio, debido a la imposibilidad de hacer una asignación aleatoria de los sujetos a los grupos experimental y de control que se establecerían en un diseño experimental puro. En realidad, *“pocas veces puede el investigador disponer de personas de determinadas características diferenciadas que puedan ser atribuidas a grupos con la pretensión de comprobar su efecto sobre otros sujetos”* (Jiménez, López-Barajas y Pérez, 1998).

Este planteamiento cuasi-experimental resulta muy útil para el estudio del grado de adquisición de las competencias por parte de los alumnos del certificado de profesionalidad, ya que se trata de un proceso sobre el cual no se puede tener un control absoluto, pero se pretende tener el mayor control posible, aunque se estén usando grupos ya formados.

Son diversas las técnicas que se pueden utilizar para recoger información en un estudio cuasi-experimental, como por ejemplo pruebas estandarizadas, entrevistas, observaciones, etc. De entre ellas, en este trabajo se utiliza como instrumento psicométrico de medición el cuestionario, el cual se caracteriza *“porque intenta representar el constructo por medio de un puntaje numérico derivado de la aplicación de un conjunto de reactivos o estímulos a los sujetos de interés”* (Montero, 2009). Se configura así un cuestionario a través de una serie de preguntas o ítems que hacen referencia a diversos indicadores que permiten determinar el grado de adquisición de una competencia profesional, de forma que cada uno de ellos es calificado o respondido por el individuo de acuerdo con una cierta escala de medición tipo Likert.

4.2. Definición operativa de las variables

Este paso en el diseño de la investigación consiste en traducir las preguntas o hipótesis planteadas en variables que sirvan como indicadores para medir aquellas cualidades que van a ser observadas a la hora de analizar la adquisición de las competencias profesionales de los alumnos. A través de las hipótesis de trabajo se fijan las relaciones entre las variables antecedente o independientes (que tienen capacidad para influir en la adquisición de las competencias profesionales) y las variables criterio o dependientes (características o rasgos que van a ser tenidos en cuenta para valorar el nivel de adquisición de las competencias profesionales).

Según García, González y Ballesteros (2001), *“la operativización de las variables es un requisito indispensable para que se pueda llevar a cabo la investigación con las suficientes garantías de validez, pues facilita la prueba de la hipótesis y permite el acuerdo entre distintos observadores del mismo fenómeno”*. El estudio de las relaciones entre ambos tipos de variables determinará la confirmación o negación de las hipótesis planteadas.

► Variables independientes

En la Tabla 18 se concretan las variables independientes que se han definido a partir de las preguntas que originan las hipótesis de trabajo planteadas.

Tabla 18. Variables independientes

<i>Pregunta de hipótesis</i>	
¿La adquisición de competencias que avala el Certificado de Profesionalidad de <i>“Docencia de la Formación Profesional para el Empleo”</i> , va a estar determinada por el nivel formativo de origen que presenten los alumnos y por el grado de satisfacción de éstos con respecto a las prácticas profesionales realizadas?	
<i>Variables independientes</i>	
Nivel formativo: <ul style="list-style-type: none"> - Estudios universitarios - Formación Profesional - Certificado de Profesionalidad - Experiencia laboral 	Grado de satisfacción con el período de prácticas: <ul style="list-style-type: none"> - Alto - Medio-alto - Medio-bajo - Bajo
<i>Pregunta de hipótesis</i>	
¿La adquisición de competencias que avala el Certificado de Profesionalidad de <i>“Docencia de la Formación Profesional para el Empleo”</i> , va a estar determinada por la modalidad de impartición del mismo?	
<i>Variables independientes</i>	
Modalidad del certificado cursado: <ul style="list-style-type: none"> - Presencial - Teleformación 	

Fuente. Elaboración propia

► Variables dependientes

Las variables dependientes hacen referencia a un grupo de indicadores relacionados con las competencias profesionales que se establecen en el Real Decreto 1697/2011, de 18 de noviembre, por el que se establecen cinco certificados de profesionalidad de la familia profesional Servicios socioculturales y a la comunidad, para el Certificado de Profesionalidad de “*Docencia de la Formación Profesional para el Empleo*”. Estos indicadores se definen para cada una de las cinco unidades de competencia establecidas por la normativa, teniendo en cuenta las realizaciones profesionales que se especifican para cada una de ellas.

Unidad de competencia 1:

PROGRAMAR ACCIONES FORMATIVAS PARA EL EMPLEO, ADECUÁNDOLAS A LAS CARACTERÍSTICAS Y CONDICIONES DE LA FORMACIÓN, AL PERFIL DE LOS DESTINATARIOS Y A LA REALIDAD LABORAL

Indicadores:

1.1. Identificación de la normativa vinculada a la Formación Profesional para el Empleo.
1.2. Análisis de las condiciones normativas previas a la elaboración de la programación didáctica.
1.3. Conocimiento del perfil profesional y de las necesidades de formación del alumnado.
1.4. Elaboración y secuenciación de los elementos de la programación didáctica.
1.5. Diseño de actividades de aprendizaje en función de los contenidos y características del alumnado.
1.6. Trabajo de forma coordinada con todos los profesionales implicados en el proceso formativo.

A partir de la normativa vinculada a un determinado certificado de profesionalidad, se debe llevar a cabo, de forma coordinada con el resto del equipo docente, la programación didáctica y la planificación temporalizada de las sesiones formativas. Se trata de un proceso que en todo momento debe estar documentado a través de fichas de planificación y programación didáctica, de forma que pueda ser utilizada como guía a lo largo del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Un recurso básico para la programación didáctica de un certificado de profesionalidad es su correspondiente catálogo integrado modular que organiza los contenidos en módulos y unidades formativas, estableciéndose para cada una de las unidades de competencia asociadas qué realizaciones profesionales, capacidades y criterios de evaluación tienen asignadas.

También se debe tener en cuenta toda la información disponible previa del alumno, como solicitudes, currículum, etc., así como el contexto sociolaboral en el que se enmarca cada una de las acciones formativas con el fin de orientar a los alumnos hacia la adquisición de nuevos retos laborales.

Unidad de competencia 2:

SELECCIONAR, ELABORAR, ADAPTAR Y UTILIZAR MATERIALES, MEDIOS Y RECURSOS DIDÁCTICOS PARA EL DESARROLLO DE LOS CONTENIDOS FORMATIVOS

Indicadores:

2.1. Selección de materiales, medios y recursos didácticos adecuados a la acción formativa.
2.2. Adaptación de los materiales didácticos en función de los objetivos y características del alumnado.
2.3. Aprovechamiento de medios didácticos audiovisuales y multimedia: proyector, pizarra digital...
2.4. Utilización de herramientas ofimáticas para la presentación de contenidos: Microsoft Office, Zoho...
2.5. Utilización de herramientas para la gestión de proyectos y tareas compartidas: Dropbox, Teambox...
2.6. Utilización de herramientas multimedia de imagen y sonido: YouTube, Vimeo...

En el ámbito de la docencia para la Formación Profesional en el Empleo, los docentes deben desarrollar competencias que les permitan llevar a cabo una correcta selección, elaboración, adaptación y utilización de materiales, medios y recursos didácticos, de forma que se facilite en todo lo posible el desarrollo de las acciones formativas.

Al igual que en otros ámbitos de la vida cotidiana y profesional, en los procesos de enseñanza-aprendizaje relacionados con la formación ocupacional se hace imprescindible el uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación (TIC): aplicaciones informáticas, reproductores de imágenes, reproductores de audio y vídeo, proyector, software, hardware informático, etc.

La transformación educativa ocasionada por las TIC supone un cambio no sólo en el uso de dispositivos y herramientas, sino también en los métodos de aprendizaje y enseñanza. Esto supone una revisión y superación del rol del formador y de los alumnos hacia unas interacciones más participativas. La incorporación de los medios audiovisuales y el uso de la informática facilita la transmisión y estructuración de la información y estimula la adquisición de nuevos aprendizajes mediante nuevos procesos.

Unidad de competencia 3:

IMPARTIR Y TUTORIZAR ACCIONES FORMATIVAS PARA EL EMPLEO UTILIZANDO TÉCNICAS, ESTRATEGIAS Y RECURSOS DIDÁCTICOS

Indicadores:

3.1. Aplicación de metodologías de trabajo con un tratamiento dinámico, participativo y práctico.
3.2. Orientación en las tareas de búsqueda de información para realizar una determinada actividad.
3.3. Utilización de diferentes técnicas de dinamización de grupos: tormenta de ideas, Phillips 6/6...
3.4. Uso de estrategias para la comunicación y la motivación del alumnado.
3.5. Aplicación de las nuevas tecnologías como medio de comunicación.
3.6. Manejo de plataformas en entornos virtuales de formación.

A la hora de impartir los contenidos formativos, se deben establecer unas condiciones que favorezcan el proceso de enseñanza-aprendizaje. La participación y colaboración en el desarrollo de la acción formativa se debe fundamentar en la implicación del grupo para crear un clima que facilite la consecución de los objetivos. Se deben utilizar estrategias y materiales didácticos que permitan la aplicación de metodologías activas, de forma que la interacción y reflexión de los participantes se fomenta mediante indicaciones y sugerencias para la realización de las actividades, potenciando el aprendizaje comprensivo y el intercambio de información.

La utilización de las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) en los procesos de enseñanza-aprendizaje se caracterizan por incluir contenidos en una amplia diversidad de formatos y, especialmente, por permitir su acceso mediante diferentes dispositivos y medios cada vez más ligados al trabajo online.

En los últimos años, las tecnologías de comunicación masiva han cambiado a una velocidad muy acelerada, como consecuencia del amplio desarrollo tecnológico y de la democratización de Internet. Es necesario, por tanto, destacar la incidencia que estos cambios han supuesto en el ámbito de la Formación Profesional para el Empleo y de los certificados de profesionalidad, permitiendo una dilatada expansión de la teleformación o educación e-learning como un proceso de enseñanza a distancia, basado en la comunicación bidireccional, en la que el uso de Internet destaca como medio y canal de comunicación y acceso a la información.

Unidad de competencia 4:

EVALUAR EL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE EN LAS ACCIONES FORMATIVAS PARA EL EMPLEO

Indicadores:

4.1. Aplicación de instrumentos para la recogida de información sobre el diagnóstico inicial del alumnado.
4.2. Elaboración de instrumentos de evaluación continua adecuados a la programación didáctica.
4.3. Análisis del nivel de aprendizaje alcanzado en relación con los objetivos planteados.
4.4. Orientación de los alumnos en función de los resultados obtenidos.
4.5. Elaboración de instrumentos de evaluación de la formación según criterios de fiabilidad y validez.
4.6. Descripción de indicadores de calidad para evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

La evaluación del nivel de competencias alcanzadas por los alumnos debe llevarse a cabo durante el desarrollo, y al final, de la acción formativa, elaborando y aplicando instrumentos de evaluación que permitan orientar a los alumnos sobre la adquisición de aprendizajes y poder ayudarle a cada uno en el logro y mejora de las competencias profesionales. Este proceso se realizará a partir del diagnóstico inicial de la formación de los alumnos.

Asimismo, se debe efectuar una evaluación final de la acción formativa, que permita obtener información para modificar aquellos aspectos de la programación que lo requieran. El procedimiento de evaluación de la acción formativa se debe establecer en función de las características de la misma, con la participación de todos los alumnos y formadores intervinientes.

Unidad de competencia 5:

FACILITAR INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL Y PROMOVER LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

A la hora de analizar el grado de consecución de esta unidad de competencia, es necesario plantear su diferenciación en dos ámbitos diferentes, ya que abarca dos facetas que deber abordar un docente en las acciones formativas para el empleo, ambas de gran trascendencia, pero distintas en sus enfoques programáticos.

Por un lado, se plantea la necesidad de proporcionar a los alumnos una orientación laboral suficiente y adecuada. Para ello, la realidad formativa y profesional de la especialidad que se imparte se debe investigar y analizar de una forma contextualizada a la realidad del grupo de alumnos. A partir de esta información, se debe proporcionar a los alumnos un asesoramiento sobre las posibles salidas profesionales en función de su perfil profesional, apoyándole en el uso de estrategias y herramientas para la búsqueda de empleo.

En lo que se refiere a la calidad de las acciones formativas, los docentes implicados en la formación para el empleo se deben responsabilizar de su trabajo y cumplir con la planificación del centro, participando activamente en las reuniones de coordinación y seguimiento, para colaborar con los demás agentes implicados en la formación, valorando sus aportaciones. Asimismo, las necesidades de cambio detectadas por los docentes implicados en el seguimiento de la acción formativa se deben identificar y registrar, incorporando los ajustes necesarios para mejorar la calidad de la formación.

Se plantea también la necesidad de que los docentes estén familiarizados con programas y sistemas de gestión de la calidad, siendo capaces de aplicar cuestionarios de seguimiento y evaluación, así como de interpretar resultados cuantitativos y cualitativos del seguimiento formativo. Las propuestas de adaptación e innovación de la formación se deben plantear acorde al entorno profesional y a las implicaciones y efectos que causan el impacto tecnológico y las TIC para incrementar la calidad del proceso formativo. En educación, podemos considerar como *objeto de conocimiento* a una porción pequeña de información significativa para el alumnado. En este sentido, la implementación de programas educativos e-learning basados en objetos de

conocimiento de diversos campos, es una de las grandes vías de inversión en cuanto al avance y diseño tecnológico.

Indicadores sobre orientación laboral:

5.1. Recopilación de información sobre la realidad laboral y el contexto profesional del alumnado.
5.2. Análisis del perfil profesional del alumnado y elaboración de un diagnóstico de empleabilidad.
5.3. Elaboración de guías de recursos para la búsqueda de empleo.
5.4. Preparación de herramientas para la búsqueda de empleo: carta de presentación, currículum vitae...
5.5. Preparación para los procesos de selección: entrevistas personales, pruebas de selección...
5.6. Utilización de las redes sociales y profesionales para la búsqueda de empleo.

Indicadores sobre calidad de la formación:

5.7. Identificación de los requisitos mínimos exigibles para el desarrollo de las acciones formativas.
5.8. Determinación de parámetros de calidad para verificar el nivel de adecuación del proceso formativo.
5.9. Llevar a cabo acciones de seguimiento en colaboración con el centro.
5.10. Conocimiento de programas y sistemas de calidad.
5.11. Conocimiento de los Planes Anuales de Evaluación de la Calidad.
5.11. Diseñar procedimientos y estrategias de innovación y actualización profesional.

4.3. Objetivos y metodología de trabajo

Los objetivos planteados en el diseño de esta investigación buscan dar una respuesta a las preguntas que han derivado de las hipótesis de trabajo. Así pues, los objetivos que se van a trabajar son:

I. Conocer si los alumnos alcanzan las competencias que se definen en el certificado de profesionalidad

Para valorar el grado de consecución de este objetivo se lleva a cabo un análisis unidimensional de la información recogida, consistiendo dicho análisis en el estudio de la distribución de frecuencias asociada a las respuestas de cada uno de los ítems definidos para cada unidad de competencia. De este modo se obtiene información sobre la "atracción" que ejerce cada una de las opciones de respuesta en la muestra de interés. El número (o en su caso proporción/porcentaje) de sujetos que elige cada una de las categorías del ítem se conoce como índice de atracción del ítem, y nos indica cómo ha intervenido cada uno de los indicadores en la adquisición de la competencia correspondiente.

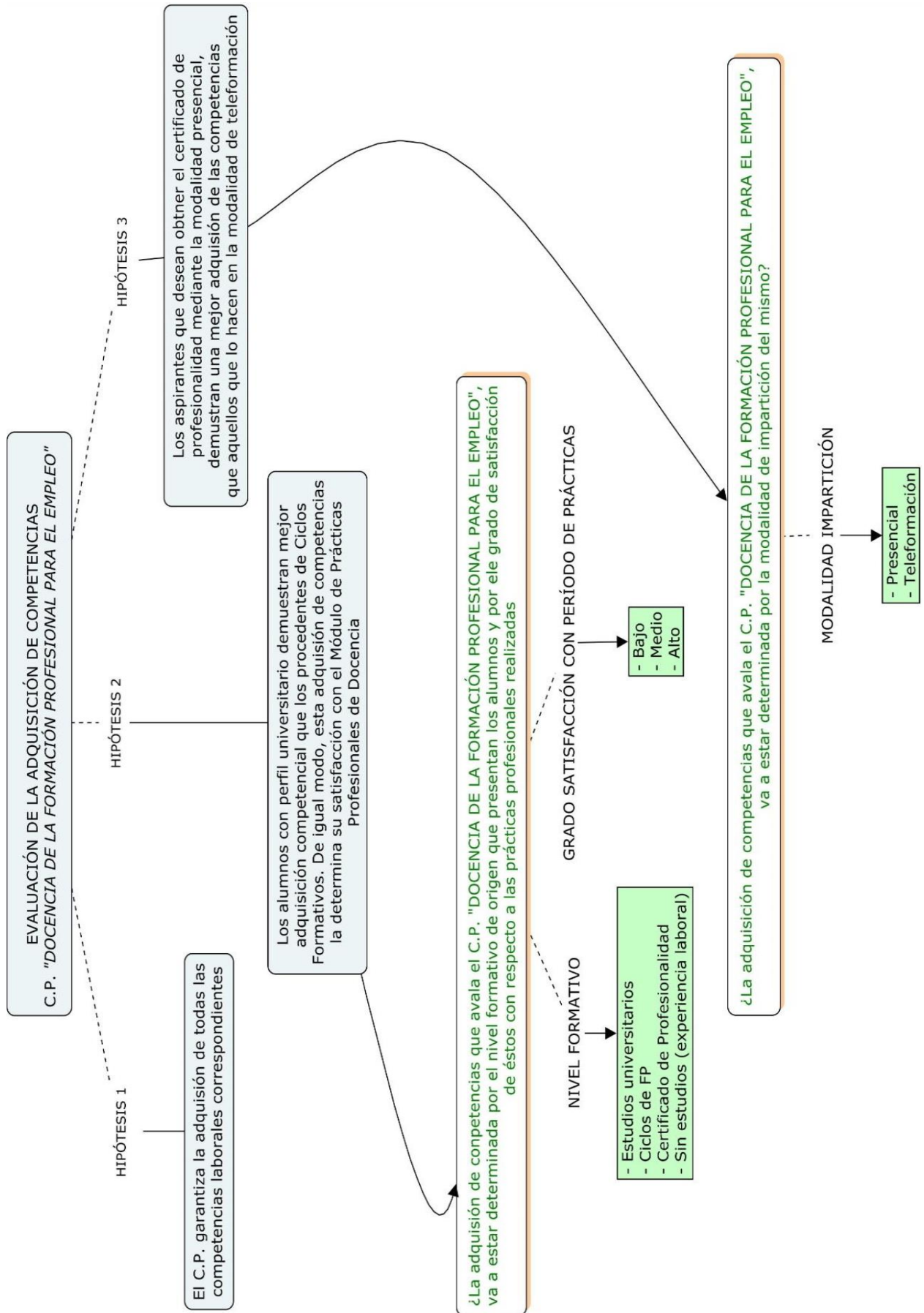
II. Analizar si la adquisición de competencias depende del nivel formativo de los alumnos, de su grado de satisfacción con las prácticas realizadas y de la modalidad de impartición de la acción formativa

La observación de la relación de estas tres variables con la adquisición de las competencias, se llevará a cabo mediante un análisis multidimensional, el cual hace referencia a un conjunto de métodos estadísticos cuya finalidad es analizar simultáneamente conjuntos de datos multivariantes en el sentido de que hay varias variables medidas para cada individuo u objeto estudiado. Su razón de ser radica en un mejor entendimiento del fenómeno objeto de estudio obteniendo información que no se podría conseguir a través de un análisis individualizado de las variables.

En este trabajo de investigación se ha decidido aplicar un análisis de regresión lineal bidimensional sobre las variables planteadas, se pretende así conocer si existe o no relaciones significativas entre ellas, comprobando la existencia de aquellas relaciones que permiten explicar cómo los valores observados en los ítems que determinan la adquisición de las competencias profesionales pueden venir o no determinados por las variables independientes que se han definido. De esta forma, se procede al contraste de las hipótesis planteadas, es decir, se puede establecer si son ciertas o no.

En la Figura 13 se muestra una relación entre las hipótesis de trabajo, los objetivos planteados y las variables independientes en función de las cuales se va a trabajar.

Figura 13. Hipótesis, objetivos y variables independientes



4.4. Diseño del instrumento para la recogida de información

Una vez que se han definido los ítems a través de los cuales se van a medir las variables planteadas para este trabajo de investigación, se procede al diseño del instrumento que va a ser utilizado para recoger la información. Según el enfoque planteado en este trabajo, queremos hacer una recogida de información de forma objetiva con el fin de poder cuantificar y contrastar las hipótesis planteadas. Por ello, el instrumento de recogida de información más adecuado es el cuestionario, configurado a partir de un formulario de preguntas preestablecidas, cerradas, que cuentan con unas categorías de respuesta limitada.

A través de dicho cuestionario se pretende llevar a cabo un proceso estructurado de recogida de la información de forma que, según Martínez (2002), *“nos puede ayudar a obtener la información necesaria si nuestra investigación tiene como objetivo conocer la magnitud de un fenómeno social, especialmente en el caso de que sea necesario conocer la opinión de una gran cantidad de personas”*.

A la hora de redactar las preguntas del cuestionario se han tenido en cuenta las siguientes sugerencias, tomadas de García, González y Ballesteros (2001), Martínez (2002) y Fernández (2007):

- Las preguntas deben ser claras, sencillas y concretas, debiéndose evitar preguntas ambiguas que puedan admitir más de una interpretación.
- Se ha evitado un número excesivo de preguntas que pudiera provocar cansancio en la persona que lo cumplimenta con la consiguiente pérdida de información que pudiera producirse bien por abandono o bien por falta de sinceridad en las respuestas.
- No se han formulado preguntas en términos negativos, debido a que se pueden generar problemas a la hora de su interpretación.
- Se ha empleado la forma personal y directa en la redacción de las preguntas.
- Las preguntas se refieren a un solo aspecto o relación lógica, se han evitado las preguntas dobles.
- El lenguaje utilizado en las preguntas está adaptado al nivel de comprensión del público al que se dirige.

En el caso de las variables independientes, se utilizan preguntas cerradas en las que se debe elegir entre un número limitado de categorías, teniendo una opción única de elección en función de la situación que corresponda. Las categorías establecidas para la medición de estas variables son las indicadas en la Tabla 18.

Con referencia a las variables dependientes, la valoración de los ítems del cuestionario definidos como indicadores para medir el grado de adquisición de las diferentes unidades de competencia se lleva a cabo mediante una escala de actitud tipo Likert. El procedimiento consiste en solicitar a la persona que está respondiendo al cuestionario que valore, dentro de una escala graduada, en qué grado la acción formativa realizada ha contribuido a alcanzar o conseguir los contenidos, habilidades o actitudes definidos en cada ítem. La estructuración de la opinión emitida se llevará a cabo mediante la siguiente escala, codificada de tal forma que la respuesta se puede expresar de forma en función de un determinado nivel de estimación:

- (4) Muy adecuado
- (3) Adecuado
- (2) Poco adecuado
- (1) Inadecuado

La graduación de la escala se ha hecho en la misma dirección para todos los ítems, estando siempre presente una gradación de intensidad desde una actitud más favorable hacia otras más desfavorables. Sobre si es preferible realizar la gradación en un sentido u en otro, según Morales (2006), *“se han hecho numerosas investigaciones con resultados no siempre concordantes”*.

Otro aspecto que se ha tenido en cuenta en la elección de esta escala ha sido la simetría de las respuestas, incluyendo dos respuestas positivas y dos negativas. Existen estudios realizados según los cuales no se obtienen los mismos resultados si no existe esta simetría en las respuestas, *“si predominan las respuestas positivas, la medida es mayor, si predominan las respuestas con valoración negativa, la medida es menor”* (Lam & Klockars, 1982; Klockars & Yamagishi, 1988)¹⁸. Respecto al número de respuestas, no existe un consenso claro entre los investigadores sobre cuál es el número ideal de niveles de respuesta, por lo que en este trabajo se han elegido cuatro niveles para facilitar el proceso de recogida de información.

Sobre el número de ítems que deben conformar el cuestionario no hay ninguna norma preestablecida, eligiéndose para el cuestionario utilizado en este trabajo un total de 36 ítems, seis para cada una de las unidades de competencia. De esta forma, nos hemos aproximado bastante a los 40 ítems recomendados por Nunnally (1975)¹⁵, que sugiere este número de ítems como número adecuado y fácil de obtener. Según Morales (2006), el número de ítems en un cuestionario es muy variable y rara vez supera los 40, siendo muchos los instrumentos de medida con menos de diez ítems.

¹⁸ Citado por Morales (2006).

En el Anexo II se determina una propuesta de cuestionario a partir de las variables definidas en este apartado y según los planteamientos recogidos dentro del marco legal y teórico de este trabajo de investigación. Siendo necesario, con el fin de garantizar la calidad y objetividad de la información recogida, someter este cuestionario a un proceso de estimación de la validez y la fiabilidad del mismo.

La validez del cuestionario hace referencia a la capacidad de éste para cuantificar de forma conveniente y significativa los rasgos que se pretenden medir. La estimación de este parámetro permite determinar en qué grado un instrumento para la medida de información, mide lo que debe medir. Se considera que el contenido de un cuestionario es el adecuado si a través de dicho contenido se reflejan de forma representativa todos los aspectos o rasgos relevantes con referencia a las variables objeto de estudio.

En este trabajo se han planteado dos procedimientos para evaluar la validez de contenido, la argumentación del contenido del cuestionario, a través de la cual se justifica que los ítems establecidos abarcan aspectos fundamentales relacionados con las competencias definidas en el Certificado de Profesionalidad de *“Docencia de la Formación Profesional para el Empleo”*. Y, por otro lado, la validez de contenido se evalúa también mediante un panel o juicio de expertos, que consiste en recabar la información de personas con una trayectoria profesional reconocida en el tema, *“que son reconocidas por otros como expertos cualificados en éste, y que pueden dar información, evidencia, juicios y valoraciones”* (Escobar y Cuervo, 2008).

En lo que se refiere a la fiabilidad del cuestionario, esta plantea la posibilidad de un cierto error en las mediciones. Según García, González y Ballesteros (2001), *“por fiabilidad entenderemos la exactitud de los datos en el sentido de estabilidad, repetibilidad o precisión. Un instrumento resulta fiable si aplicado dos veces en situaciones similares conduce a los mismos resultados”*.

4.4.1. Argumentación del contenido del cuestionario

La validación del cuestionario a través de la argumentación de su contenido pretende hacer una reflexión y una justificación de todos los elementos que lo configuran.

✓ Introducción e instrucciones

Un cuestionario debe iniciarse con una breve descripción que explique cuál es la finalidad del trabajo de investigación que se está llevando a cabo. Así mismo, debe hacerse alusión a la importancia que tiene el hecho de que la persona participe en la cumplimentación del cuestionario

y, debe agradecerse su colaboración. A través de esta introducción se debe despertar el interés de las personas a las que se va a pedir su cooperación en este trabajo.

Por otro lado, en el cuestionario deben especificarse, de forma clara y concisa, todas las instrucciones necesarias sobre cómo debe cumplimentarse. *“Las instrucciones son tan importantes como las preguntas y es necesario que sean claras para los encuestados a quienes van dirigidas”* (Hernández, Fernández y Baptista, 2003).

✓ *Anonimato*

Se debe plantear una cumplimentación anónima del cuestionario, lo cual supone que no va a ser posible identificar a la persona que lo ha contestado. Esto contribuirá a que se responda con mayor libertad y confianza.

✓ *Nivel formativo*

El nivel formativo de los alumnos es la primera variable independiente que se ha considerado en este estudio, ya que a través de ella se pretende buscar si la adquisición de las competencias del certificado de profesionalidad está condicionada por la formación previa de los alumnos. Se han establecido cuatro categorías, que corresponden con los diferentes requisitos de formación que se exigen para el acceso a un curso correspondiente a este certificado de profesionalidad:

- Estudios universitarios.
- Formación Profesional.
- Certificado de Profesionalidad.
- Experiencia laboral.

✓ *Grado de satisfacción del período de prácticas*

La segunda variable independiente que se ha considerado es el grado de satisfacción de los alumnos con respecto al período de prácticas realizado. El Certificado de Profesionalidad de *“Docencia de la Formación Profesional para el Empleo”*, establece la obligatoriedad de cursar un Módulo de Prácticas Profesionales de Docencia, con una duración de 40 horas. Se trata de un período formativo que puede ser determinante para la adquisición de las competencias correspondientes al certificado, por lo que es necesario considerar la valoración que de los criterios de evaluación hacen los alumnos y analizar la influencia de los resultados consecuentes de esta valoración en la evaluación de las competencias alcanzadas.

La operativización de esta variable se ha realizado mediante una pregunta cerrada politómica o categorizada. Este tipo de preguntas es fácil de codificar y requiere un menor esfuerzo para la persona que está cumplimentando el cuestionario. Se han establecido cuatro niveles de respuesta, correspondientes a las posibles alternativas que mejor describen la satisfacción de los alumnos con respecto a las prácticas realizadas:

- Alto.
- Medio-alto.
- Medio-bajo.
- Bajo.

✓ *Modalidad*

Por último, la tercera variable independiente que se ha tenido en cuenta ha sido la modalidad según la cual los alumnos han cursado el certificado de profesionalidad (presencial o teleformación). Como ya se ha explicado, este puede ser un importante factor determinante a la hora de adquirir las competencias especificadas.

✓ *Valoración de la adquisición de las competencias mediante escalas tipo Likert*

Los indicadores utilizados para definir cada una de las unidades de competencia contempladas en el Certificado de Profesionalidad de “*Docencia de la Formación Profesional para el Empleo*” se miden mediante una escala tipo Likert. Se trata de una escala de tipo ordinal a través de la cual los alumnos pueden autoevaluar en qué grado han conseguido adquirir unas competencias, valorando para ello los ítems o afirmaciones propuestas. Estas escalas son utilizadas frecuentemente en este tipo de estudios ya que permiten obtener altos niveles de confiabilidad. Las respuestas de los alumnos se ordenarán en función de su acuerdo o desacuerdo con las proposiciones propuestas para cada una de las competencias que se pretenden medir.

✓ *Ítem 1.1. Identificación de la normativa vinculada a la Formación Profesional para el Empleo*

La normativa vinculada a la Formación Profesional para el Empleo se debe identificar para aplicarla en función de la acción formativa a desarrollar, permitiendo así obtener un marco de referencia que permita orientar la programación de la misma. Una acción formativa vinculada a un certificado de profesionalidad se estructura en torno a los siguientes elementos:

- Características del programa formativo: familia y área profesional, nivel de cualificación, objetivo general, etc.

- Requisitos del profesorado: nivel académico, experiencia profesional, etc.
 - Requisitos de acceso de los alumnos: nivel académico o de conocimiento generales, nivel profesional o técnico, etc.
 - Instalaciones: aulas de clases teóricas, instalaciones para prácticas, etc.
 - Equipo y material: equipos, herramientas y utillaje, material didáctico, elementos de protección, etc.
- ✓ *Ítem 1.2. Análisis de las condiciones normativas previas a la elaboración de la programación didáctica*

Cada certificado de profesionalidad, y su formación asociada, constituyen el referente ocupacional de la correspondiente cualificación profesional a la que da lugar, de forma que se divide en bloques denominados Unidades de Competencia y cada una de estas se desarrolla a través del correspondiente Módulo Formativo del Catálogo Modular de Formación Profesional. El formador debe extraer para cada una de las Unidades de Competencia los requerimientos de la formación a programar:

- Las capacidades profesionales y sus correspondientes criterios de evaluación.
 - El desarrollo de los contenidos que permitan alcanzar dichas capacidades.
 - Las realizaciones profesionales, que describen los resultados esperados de cada uno de los alumnos para poder considerar aptos en la correspondiente Unidad de Competencia.
 - Las orientaciones metodológicas para impartir el módulo.
- ✓ *Ítem 1.3. Conocimiento del perfil profesional y de las necesidades de formación del alumnado*

A partir de los referentes formativos de cada uno de los módulos que integran un certificado de profesionalidad, éstos se deben contextualizar en función del perfil profesional de los destinatarios de la acción formativa, atendiendo a sus necesidades y a la realidad laboral del mercado de trabajo. En el ámbito de los certificados de profesionalidad, se hacen necesarias unas programaciones didácticas fundamentadas en la formación por competencias, siendo este un modelo de formación que prepara a los alumnos para que adquieran una experiencia de formación que tome como referencia los requerimientos reales de un puesto de trabajo.

- ✓ *Ítem 1.4. Elaboración y secuenciación de los elementos de la programación didáctica*

A la hora de plantearse la impartición de una acción formativa correspondiente a un certificado de profesionalidad, es necesaria la planificación de una programación didáctica, la cual debe incluir

los siguientes elementos básicos mediante los cuales se debe dar respuesta a cuatro preguntas que se debe hacer el formador ocupacional:

1. Qué enseñar: objetivos y contenidos.
2. Cómo enseñar: principios metodológicos y actividades a desarrollar.
3. Cuándo enseñar: temporalización.
4. Qué, cómo y cuándo evaluar: evaluación de la acción formativa.

✓ *Ítem 1.5. Diseño de actividades de aprendizaje en función de los contenidos y características del alumnado*

Una vez que se han definido los objetivos y se han establecido los contenidos correspondientes a la programación didáctica de un módulo o unidad formativa, es necesario diseñar y planificar un conjunto de actividades que permitan a los alumnos adquirir el aprendizaje de los contenidos propuestos y en consecuencia de las competencias relacionadas. A la hora de planificar estas actividades, el formador debe tener en cuenta los intereses y capacidades de los alumnos. En este sentido, es necesario que sean motivadoras, ofreciendo para ello contextos relevantes e interesantes a la realidad sociolaboral de referencia.

✓ *Ítem 1.6. Trabajo de forma coordinada con todos los profesionales implicados en el proceso formativo*

La mayor parte del trabajo de un formador ocupacional se lleva a cabo de forma individual, a través del quehacer de su módulo con el grupo de alumnos. Sin embargo, frente a esta tesitura individualista de trabajar, se plantea la necesidad de coordinar con el resto de los formadores relacionados con un certificado de profesionalidad la consecución de los objetivos en el desarrollo de la acción formativa, la cual se debe organizar por el equipo de trabajo distribuyendo funciones, fijando objetivos y procedimientos de actuación para establecer unas líneas de actuación comunes. Las estrategias de actuación planteadas por el equipo de formadores de deben dirigir a fomentar la coordinación, el compromiso y la responsabilidad conjunta para el desarrollo de la acción formativa en la dirección propuesta.

✓ *Ítem 2.1. Selección de materiales, medios y recursos didácticos adecuados a la acción formativa*

La gran diversidad de alumnos a los que atiende un formador ocupacional, así como la gran variedad de situaciones educativas a las que tendrá que enfrentarse, implica la necesidad de elegir correctamente los materiales, medios y recursos didácticos que se van a emplear, el momento de

hacerlo y la forma de utilizarlos. Para llevar a cabo una correcta selección, se deben tener en cuenta aspectos como: los objetivos formativos que se persiguen, los contenidos que se van a trabajar para alcanzarlos, la realidad del contexto socioproductivo del certificado de profesionalidad correspondiente, las características del alumnado (capacidades, intereses, conocimientos previos...) y las estrategias metodológicas que se pueden diseñar en función de los materiales que se vayan a emplear, con el fin de sacar el máximo aprovechamiento de los mismos.

✓ *Ítem 2.2. Adaptación de los materiales didácticos en función de los objetivos y características del alumnado*

El proceso de enseñanza-aprendizaje está mediado por la utilización de los materiales didácticos, los cuales van a condicionar la práctica docente y la forma de aprender de los alumnos, ofreciendo en función de cada contexto unas determinadas ventajas frente al uso de otros posibles recursos didácticos. Las diferencias que determinan las ventajas de unos materiales y recursos sobre otros, en función de la contextualización de cada acción formativa, viene condicionados por sus elementos estructurales: contenidos, entorno de comunicación, etc.

✓ *Ítem 2.3. Aprovechamiento de materiales didácticos audiovisuales y multimedia: proyector, pizarra digital...*

El término material didáctico audiovisual hace referencia a las herramientas de comunicación que se pueden utilizar en el aula como apoyo para transmitir un mensaje a los alumnos: proyector, ordenador, pizarras digitales, etc. Estos materiales se han convertido actualmente en un recurso imprescindible para el formador ocupacional, ya que el mensaje a través de la imagen se ha impuesto sobre el de la palabra a la hora de visualizar un concepto. Por tanto, el formador ocupacional se enfrenta al reto de utilizar de forma efectiva y crítica los medios didácticos audiovisuales, lo cual ya es considerado como un parámetro más a tener en cuenta a la hora de valorar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.

✓ *Ítem 2.4. Utilización de herramientas ofimáticas para la presentación de contenidos: Microsoft Office, Zoho...*

Otro aspecto importante que se debe abordar a la hora de tratar la aplicación de las nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en el aula, es el de las aplicaciones y plataformas que permiten presentar, compartir y difundir la información: Microsoft Office, Zoho, etc. El formador ocupacional debe conocer las herramientas existentes, evaluarlas en función de sus intereses y aplicar aquellas que mejor se adapten a la realidad de cada grupo formativo. Frente

a las tradicionales presentaciones de PowerPoint, se abra un abanico muy amplio de herramientas para crear publicaciones propias, infografías, capturas de pantalla, etc.

- ✓ *Ítem 2.5. Utilización de herramientas para la gestión de proyectos y tareas compartidas: Dropbox, Teambox...*

Una metodología activa y participativa en el proceso de enseñanza-aprendizaje, requiere de un trabajo en equipo entre el formador ocupacional y su grupo de alumnos, lo cual favorece el trabajo diario de clase y las relaciones interpersonales. Existen numerosas herramientas multimedia que pueden facilitar el quehacer del grupo en el aula, como pueden ser las agendas, organizadores de tareas, espacios en la nube para compartir archivos, etc.

- ✓ *Ítem 2.6. Utilización de herramientas de imagen y sonido: YouTube, Vimeo...*

Como ya se ha explicado, la comunicación a través de la imagen tiene una gran importancia en el proceso de enseñanza-aprendizaje, por lo que los recursos en formato audiovisual tienen un gran potencial para el trabajo del formador ocupacional. Es, por tanto, necesario familiarizarse con páginas que ofrecen servicio de alojamiento para vídeos, pues además de ser una importante fuente de información audiovisual (tutoriales, documentales, entrevistas...), permiten también otras opciones como por ejemplo cargar videos propios y compartirlos con el resto del grupo.

- ✓ *Ítem 3.1. Aplicación de metodologías de trabajo con un tratamiento dinámico, participativo y práctico*

La metodología didáctica aplicada en las acciones formativas relacionadas con la obtención de los certificados de profesionalidad debe ser dinámica, participativa, con un enfoque eminentemente práctico y fundamentada en el aprendizaje significativo, de tal forma que se promueva la autonomía de los alumnos en la construcción de nuevas competencias a partir de las ya adquiridas.

- ✓ *Ítem 3.2. Orientación en las tareas de búsqueda de información para realizar una determinada actividad*

Una metodología activa centrada en la actividad de los alumnos de forma autónoma implica que éstos se conviertan en los protagonistas de su propia formación a través de su experiencia personal y de la búsqueda de información. El papel del formador ocupacional debe orientarse a proporcionar las estrategias y recursos necesarios para que los alumnos puedan buscar y analizar información con el fin de aplicarla a diferentes situaciones planteadas.

✓ *Ítem 3.3. Utilización de diferentes técnicas de dinamización de grupos: tormenta de ideas, Phillips 6/6...*

En los procesos de enseñanza-aprendizaje, el grupo constituido por el formador y sus alumnos se debe configurar como una realidad dinámica en busca de unos objetivos comunes. La evolución de cada grupo va a estar condicionada por la coyuntura que perciba cada uno de sus miembros y, según la cual, éstos se sentirán más o menos integrados. De tal manera que, el formador representará un rol muy importante mediante la puesta en práctica de las técnicas pertinentes de dinamización de grupos.

✓ *Ítem 3.4. Uso de estrategias para la comunicación y motivación del alumnado*

La capacidad de comunicación y motivación por parte del formador ocupacional hacia los alumnos, son dos elementos claves del proceso de enseñanza-aprendizaje. Un elemento muy importante en el esquema comunicativo del aula, ya sea presencial o virtual, es la realimentación o feedback, que significa “ida y vuelta”, es decir, compartir la información entre todos los intervinientes en el proceso comunicativo. Esta interacción supone que el formador recoge información de los efectos que causa su mensaje en los alumnos, pudiendo comprobar así si se ha entendido los temas que se están abordando. En el concepto de motivación se parte de que existen unas necesidades que los alumnos necesitan satisfacer, y en medida de que dichas necesidades se satisfagan, la motivación será mayor. A partir de aquí, el formador debe ser consciente de que no existe una estrategia estandarizada para todos los alumnos, pues tanto las necesidades como las motivaciones van a ser distintas en cada persona.

✓ *Ítem 3.5. Aplicación de las nuevas tecnologías como medio de comunicación*

La utilización de los recursos tecnológicos como instrumento de ayuda en la transmisión de mensajes dentro del aula favorece los procesos de comunicación interactiva entre los formadores (presentación de contenidos...) y los alumnos (exposición de trabajos...). Esta nueva realidad, que ha modificado por completo el enfoque tradicional de la enseñanza, reclama unas nuevas capacidades y actitudes por parte de los formadores a la hora de fomentar el uso de las nuevas tecnologías como medio de comunicación en el aula.

✓ *Ítem 3.6. Manejo de plataformas en entornos virtuales de formación*

La teleformación o formación on-line ha experimentado una difusión muy significativa como modalidad de impartición de los certificados de profesionalidad, en la cual el entorno de

comunicación entre formadores y alumnos son las plataformas virtuales de aprendizaje. Por tanto, es muy importante contar con plataformas virtuales sencillas e intuitivas que faciliten en todo momento la interacción durante todo el proceso de enseñanza-aprendizaje y que, tanto los formadores como los alumnos, estén familiarizados con el manejo de las mismas.

✓ *Ítem 4.1. Aplicación de instrumentos para la recogida de información sobre el diagnóstico inicial del alumnado*

A partir de estos instrumentos se puede conocer la situación de partida de los alumnos (conocimientos previos, capacidades, actitudes...), así como de sus necesidades formativas y laborales. Esta información permite recoger información sobre cómo debe ser la intervención docente en cada una de las acciones formativas. El diagnóstico inicial de los alumnos permite prevenir fracasos por una falta de adecuación entre los objetivos planteados y las posibilidades de éstos para poder desarrollar adecuadamente las competencias profesionales marcadas por dichos objetivos.

✓ *Ítem 4.2. Elaboración de instrumentos de evaluación continua adecuados a la programación didáctica*

A lo largo de todo el proceso formativo, es necesario llevar a cabo una evaluación continua del mismo, de forma que se pueda detectar y controlar si los avances que se van consiguiendo están en consonancia con los objetivos propuestos. Esta fase de la evaluación es de suma importancia, pues permite al formador ir introduciendo las modificaciones pertinentes en la programación con el fin de poder corregir a tiempo los desajustes detectados. La evaluación continua se convierte en sumativa cuando se introducen modificaciones para la mejora de proceso de enseñanza-aprendizaje. Cada situación de evaluación va a tener sus propios objetivos y para efectuar cada una de ellas el formador debe seleccionar el procedimiento más adecuado, según el tipo de información que se desee recabar: observación, análisis de las producciones de los alumnos, pruebas específicas, etc.

✓ *Ítem 4.3. Análisis del nivel de aprendizaje alcanzado en relación con los objetivos planteados*

La evaluación del progreso que va realizando cada uno de los alumnos debe llevarse a cabo tomando como referencia los objetivos específicos planteados para cada una de las actividades y la aportación que éstas hacen a la consecución de los objetivos generales. Para ello, se pueden plantear preguntas como: ¿la actividad contribuye a la consecución de las competencias

profesionales establecidas en el programa?, ¿los objetivos específicos de cada actividad se corresponden con el desarrollo de la misma?, etc.

✓ *Ítem 4.4. Orientación de los alumnos en función de los resultados obtenidos*

Una función determinante de la evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje es orientar al alumnado sobre las competencias básicas que éste debe alcanzar. Esta función está estrechamente vinculada a los resultados obtenidos en cada evaluación, ya que, según dichos resultados, se podrán ir modificando los planteamientos de trabajo con cada uno de los alumnos de manera que puedan alcanzar los objetivos propuestos.

✓ *Ítem 4.5. Elaboración de instrumentos de evaluación de la formación según criterios de fiabilidad y validez*

La rigurosidad en el proceso de evaluación depende de la validez y fiabilidad en los procedimientos de recoger y analizar la información, siendo éstos dos aspectos necesarios para garantizar la confianza de las conclusiones emitidas. El concepto de validez se refiere a la seguridad del formador a la hora de valorar el grado en que los alumnos adquieren unas competencias a lo largo del proceso de enseñanza-aprendizaje. La fiabilidad consiste en la garantía que el formador pueda tener sobre la pertinencia de los procedimientos y estrategias de evaluación aplicadas.

✓ *Ítem 4.6. Descripción de indicadores de calidad para evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje*

La evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje implica llevar a cabo una valoración de todo el diseño de la acción formativa, así como de los resultados obtenidos. Para ello, se deben utilizar como referencia los objetivos generales planteados y definir unos indicadores que permitan responder a preguntas como: ¿se han cumplido los objetivos previstos?, ¿los alumnos han alcanzado las competencias establecidas?, ¿cuál es el grado de satisfacción con el proceso de enseñanza-aprendizaje?, etc.

✓ *Ítem 5.1. Recopilación de información sobre la realidad laboral y el contexto profesional del alumnado*

El rol del formador ocupacional no se debe limitar exclusivamente a tareas de asesoramiento pedagógico de los alumnos, sino que también juega un papel sustancial en la orientación y asesoramiento sobre los posibles itinerarios formativos y salidas profesionales correspondiente a cada especialidad, contextualizándolos para favorecer la formación durante el proceso de

enseñanza-aprendizaje correspondiente a la obtención de un certificado de profesionalidad. El proceso de orientación laboral de los alumnos implica la toma de decisiones sobre las necesidades individuales de cada uno de ellos, el análisis de sus carencias y potencialidades, la definición de su perfil y la planificación de un programa individualizado de acción. Cada programa de orientación laboral debe adecuarse, por un lado, a las características, necesidades y capacidades de cada persona y, por otro lado, a las coyunturas y exigencias del entorno laboral al que se debe enfrentar los alumnos ante la búsqueda de un empleo. La información sobre la oferta formativa y el contexto profesional se debe recopilar de manera detallada para su organización y presentación, de forma que se pueda utilizar para ofrecer a los alumnos oportunidades de empleo reales acordes a la acción de formación.

✓ *Ítem 5.2. Análisis del perfil profesional del alumnado y elaboración de un diagnóstico de empleabilidad*

La implementación de un programa de orientación laboral debe partir de una evaluación inicial que permita detectar las necesidades y posibilidades de cada persona. Para ello, se debe mantener con el alumno una entrevista inicial de diagnóstico para la recogida de información sobre la trayectoria profesional, disponibilidad, competencias, intereses y aptitudes profesionales, etc. La información recogida se denomina detección de necesidades y a partir del mismo se realiza un perfil profesional de los alumnos y un diagnóstico de empleabilidad para cada uno de ellos. El perfil profesional hace referencia a las competencias que posee una persona para desempeñar adecuadamente un puesto de trabajo, por tanto, incluye las características personales, conocimientos, habilidades y actitudes que la persona ha ido adquiriendo en el ámbito personal, académico y laboral. A la hora de iniciar una búsqueda activa de empleo, es muy importante determinar las fortalezas y debilidades de cada persona en función del perfil profesional que se requiere para un determinado puesto de trabajo.

✓ *Ítem 5.3. Elaboración de guías sobre recursos para la búsqueda de empleo*

A través de los programas de orientación laboral se llevan a cabo una serie de actuaciones encaminadas a la búsqueda activa de empleo, para lo cual deben acompañarse de un aprendizaje sobre las técnicas y recursos más adecuados para que el alumno/a pueda desarrollar su empleabilidad. Teniendo en cuenta la heterogeneidad que puede marcar la trayectoria personal de cada alumno, se deben establecer planes individualizados para cada uno de ellos. En este contexto de la intervención se hace necesaria la utilización de una guía de recursos para el empleo como

herramienta de información relevante y actualizada sobre todo lo relativo a los canales de información, iniciativas, entidades y estrategias orientadas a la búsqueda activa de empleo.

- ✓ *Ítem 5.4. Preparación de herramientas para la búsqueda de empleo: carta de presentación, currículum vitae...*

Existen unas herramientas que los alumnos deben utilizar a la hora de optar a un puesto de trabajo, mediante las cuales poder mostrar sus competencias y poder participar en un proceso de selección. La formación en estas técnicas de búsqueda de empleo debe formar parte del proceso de orientación de los alumnos, y se centrarán básicamente en la elaboración de la carta de presentación, la redacción del currículum vitae y la planificación de una agenda de búsqueda de empleo.

- ✓ *Ítem 5.5. Preparación de los procesos de selección, entrevistas personales, pruebas de selección...*

Otro ámbito en el que debe trabajar el formador ocupacional con sus alumnos es en la orientación y preparación ante los procesos de selección: entrevistas personales, pruebas de selección, etc. Ante este tipo de pruebas es muy importante determinar las competencias del perfil profesional que se requiere, ya que se utilizará como guía para la realización de las mismas y el objetivo de los candidatos es demostrar que poseen las capacidades, habilidades y actitudes más acordes a las que con las requeridas para un puesto de trabajo.

- ✓ *Ítem 5.6. Utilización de las redes sociales y profesionales para la búsqueda de empleo*

Las redes sociales están cada vez más presentes en los diversos ámbitos de nuestra vida diaria, hecho ante el cual el entorno laboral no ha sido ajeno. Esto ha supuesto que los alumnos requieran disponer de unas competencias básicas en el manejo de las redes sociales y profesionales a la hora de plantearse la búsqueda de empleo. Las nuevas tecnologías y las redes sociales han potenciado, no sólo el acceso e intercambio masivo de información, sino también el surgimiento de unas nuevas estructuras sociales que condicionan unas nuevas estrategias relacionales que se desarrollan en los denominados entornos virtuales.

- ✓ *Ítem 5.7. Identificación de los requisitos mínimos exigibles para el desarrollo de las acciones formativas*

La intervención docente en las acciones formativas conducentes a la obtención de un certificado de profesionalidad, requiere de unas actuaciones por parte de los docentes que permitan asegurar

la eficacia del proceso de enseñanza-aprendizaje. Para ello, se debe entender la formación como la prestación de un servicio cuya finalidad última sea la satisfacción de las necesidades de los alumnos. Esto implica que, para alcanzar unos estándares de calidad en los programas formativos correspondientes al de los certificados de profesionalidad, es necesario que las acciones formativas correspondientes se ajusten a unos requerimientos normativos y a unas exigencias en continuo cambio del sistema productivo.

✓ *Ítem 5.8. Determinación de parámetros de calidad para verificar el nivel de adecuación del proceso formativo*

El formador ocupacional debe contribuir a la mejora continua de la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje a través de la evaluación no sólo de los alumnos, sino también de su trabajo. Esta evaluación entendida como un proceso para la mejora continua y la excelencia se fundamenta en la utilización de unos indicadores, como datos o conjunto de datos, que ayuden a medir objetivamente la evolución de cualquier actividad formativa.

✓ *Ítem 5.9. Llevar a cabo acciones de seguimiento en colaboración con el centro*

La gestión de la calidad implica un compromiso por parte de los centros en el seguimiento de la impartición y asistencia de todos los participantes, su satisfacción con el desarrollo de la acción formativa, sus contenidos, sus resultados, la calidad del profesorado y las modalidades de impartición. Para ello, es necesario ese compromiso tanto de la dirección del centro como de los formadores.

✓ *Ítem 5.10. Conocimiento de programas y sistemas de calidad*

Cuando un centro de formación decide implantar un sistema de gestión de la calidad, debe llevar a cabo un doble planteamiento, uno a nivel estratégico y otro a nivel documental. La implicación de los formadores en la gestión de la calidad exige un conocimiento de las líneas de actuación o estrategias clave para poder llevar a cabo todas las actividades planificadas. En relación con el aspecto documental, la organización que opta por un sistema de gestión de la calidad debe elaborar un manual de calidad, un mapa de procesos y un manual de procedimientos, con los cuales el formador se debe familiarizar.

✓ *Ítem 5.11. Conocimiento de los Planes Anuales de Evaluación de la Calidad*

El Servicio Público Estatal de Empleo (SEPE), elabora anualmente un plan de evaluación de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia del conjunto del sistema de formación profesional para el

empleo en el ámbito laboral, cuyas conclusiones y recomendaciones deberán dar lugar a la incorporación de mejoras en su funcionamiento. En este sentido, las acciones formativas deben desarrollarse aplicando los procedimientos y metodologías más convenientes, acorde con los requisitos normativos, las características de los alumnos y el contexto sociolaboral.

✓ *Ítem 5.12. Diseñar procedimientos y estrategias de innovación y actualización profesional*

La innovación y actualización docentes son dos aspectos primordiales para que la formación impartida sea de calidad. Para ello, el formador ocupacional dispone de diferentes estrategias, cómo, por ejemplo:

1. Realizar cursos de actualización en materias transversales (didáctica, tecnologías de la información...) o específicas de su especialidad.
2. Llevar a cabo un aprendizaje autónomo (libros específicos, búsqueda de información por internet...).
3. Intercambios profesionales (redes profesionales, encuentros profesionales, seminarios y congresos...).

4.4.2. Juicio de expertos

La aplicación del juicio de expertos es una técnica que se utiliza de forma generalizada como indicador para estimar la validez de contenido de un instrumento de recogida de datos. Su objetivo es buscar una opinión cualificada sobre el cuestionario propuesto. A través del juicio de expertos *“se pretende tener estimaciones razonablemente buenas, las -mejores conjeturas-”* (Corral, 2009).

La metodología para llevar a cabo el juicio de expertos puede ser variada (método de agregados individuales, de grupo nominal, de consenso grupal...). Para la validación del cuestionario propuesto en este trabajo de investigación se ha elegido el método de agregados individuales, mediante el cual se pide a cada experto de forma individual que dé una estimación directa de cada uno de los ítems del cuestionario, con la ventaja de que no es necesario formalizar una reunión de los expertos participantes.

La selección de las personas que van a formar parte del juicio de expertos, así como el número de participantes, son dos aspectos claves de este proceso. No existe una uniformidad de criterio a la hora de determinar cuál es el número idóneo de participantes en el juicio de expertos. Según Escobar y Cuervo (2008), son numerosos los autores que sugieren un rango de dos hasta veinte expertos. Otros autores como (Corral, 2009) consideran que debe haber un mínimo de tres jueces,

mientras que Hyrkäs, Appelqvist-Schmidlechner, & Oksa¹⁹. (2003) manifiestan que con diez participantes es suficiente para obtener una estimación fiable de la validez del contenido del cuestionario. Por tanto, siguiendo este último criterio, el cuestionario planteado en este trabajo de investigación se ha sometido a un juicio de diez expertos, los cuales se han seleccionado en base a su experiencia en el ámbito académico y/o en el ámbito de la formación profesional para el empleo. Estas personas han sido:

1. Dña. Ascensión Palomares Ruiz, Doctora en Educación. Catedrática de la Facultad de Educación de Albacete – Universidad de Castilla-La Mancha. Áreas de Didáctica y Organización Escolar, Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación.
2. D. Juan Pablo García Prieto, Licenciado en Administración y Dirección de Empresas. Administrador y gerente de Centro de Formación Élite, Albacete. Docente de certificados de profesionalidad y de ciclos de formación superior.
3. Amada Ortí Delegido, Licenciada en Psicología. Docente freelance en Formación y Docencia para el Empleo, y Orientación Laboral. Albacete.
4. Belén Aguado Martínez, Grado Gestión y Administración Pública. Docente freelance en Formación y Docencia para el Empleo, y Orientación Laboral. Sevilla.
5. Margarita Valcarce Fernández, Licenciada en Filosofía y Ciencias de la Educación. Profesora interina de la Facultad de Ciencias de la Educación de Santiago de Compostela – Universidad de Santiago de Compostela. Áreas de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación, Docencia en la Formación Profesional para el Empleo, y Orientación Laboral.
6. Santiago Atrio Cerezo, Doctor en Educación. Vicedecano de Ordenación Académica y Desarrollo de las Titulaciones. Facultad de Formación del Profesorado y Educación. Universidad Autónoma de Madrid. Áreas de didáctica de las Ciencias experimentales y las Matemáticas.
7. Francisc Gelida Latorre. Licenciatura en Psicología. Empresario – Qqjobs BCN y Community Manager en elcandidato idoneo.com, Barcelona. Áreas de docencia, consultoría y desarrollo profesional.
8. Raquel Mariño Fernández. Licenciatura en Psicopedagogía. Profesora en la Facultad de Ciencias de la Educación – Universidad de Santiago. Áreas de Didáctica y Organización Escolar.

¹⁹ Citado por Escobar y Cuervo (2008).

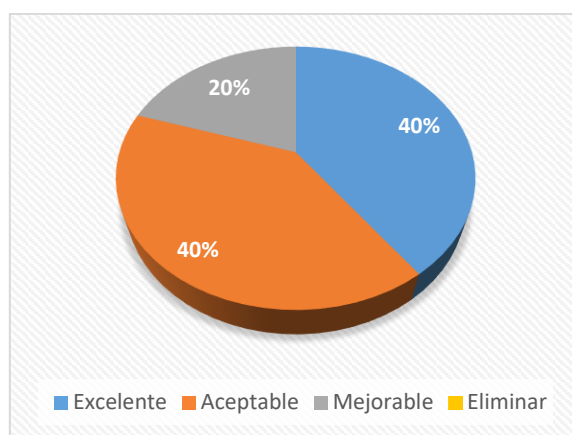
9. Juan Francisco Maroto Arnaiz. Formación Profesional de Grado Superior. Docente freelance en diferentes centros de Madrid. Área de instalaciones eléctricas y telecomunicaciones (certificados de profesionalidad).
10. Luis Carlos Barriga Sevilla. Grado en Administración y Dirección de Empresas. Dirección y Responsable de Calidad en Formación y Empleo Líder, Albacete. Áreas de gestión y docencia de certificados de profesionalidad.

A estas personas se les ha facilitado un dossier con toda la información suficiente para explicarles el contexto de la investigación, hipótesis de trabajo, objetivos y el uso que se quiere hacer de los resultados obtenidos. Asimismo, se les ha facilitado las instrucciones y plantillas pertinentes para llevar a cabo la prueba. Este documento se recoge en el Anexo III, donde también se adjunta el cuestionario que se ha pasado a los jueces, en el cual se explican tanto las dimensiones como los indicadores que está midiendo cada uno de los ítems de la prueba. Este cuestionario le permite a cada juez valorar la relevancia y pertinencia de cada ítem.

A continuación, se describen y analizan los resultados obtenidos tras pasar el cuestionario a los jueces expertos.

- ✓ *Ítem 1.1. Identificación de la normativa vinculada a la Formación Profesional para el Empleo*

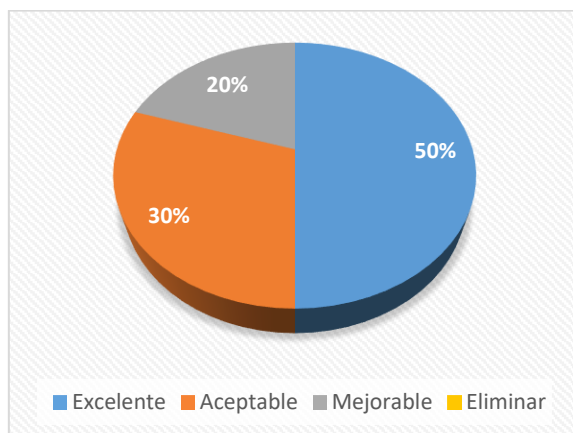
Figura 14. Valoración Ítem 1.1



Se obtiene una valoración del 40% como excelente y 40% como aceptable. Una observación realizada ha sido “*debe clarificarse y especificarse lo que se pregunta*”. Así pues, se propone la siguiente mejora del ítem: *Identificación de la normativa vinculada al certificado de profesionalidad que se va a impartir.*

- ✓ *Ítem 1.2. Análisis de las condiciones normativas previas a la elaboración de la programación didáctica*

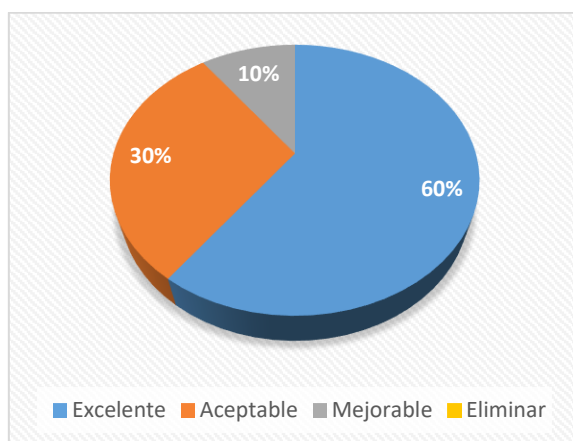
Figura 15. Valoración Ítem 1.2



Se obtiene una valoración del 50% como excelente y 30% como aceptable. Como observaciones, se hace referencia a que puede ser confusa su redacción y se puede mejorar su contenido. Se propone la siguiente mejora del ítem: Análisis de los contenidos necesarios para la programación de un certificado de profesionalidad, tales como: unidades de competencia, criterios de realización, contenidos, criterios de evaluación, etc.

- ✓ *Ítem 1.3. Conocimiento del perfil profesional y de las necesidades de formación del alumnado*

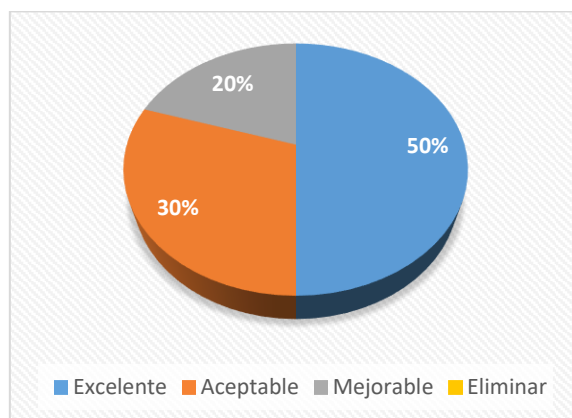
Figura 16. Valoración Ítem 1.3



Se obtiene una valoración del 60% como excelente, del 30% como aceptable y solamente del 10% como mejorable. Simplemente se perfecciona su expresión: Conocimiento del perfil profesional y de las necesidades formativas del alumnado.

✓ *Ítem 1.4. Elaboración y secuenciación de los elementos de la programación didáctica*

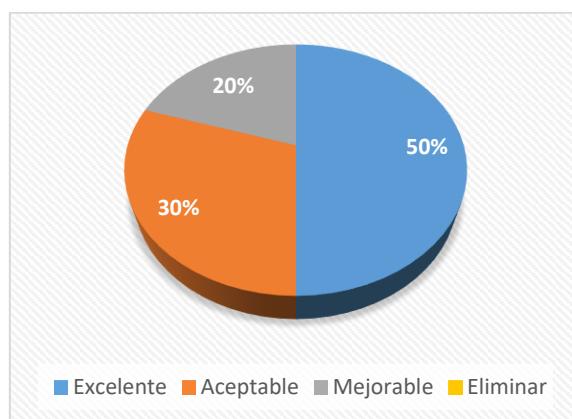
Figura 17. Valoración Ítem 1.4



Se obtiene una valoración del 50% como excelente y 30% como aceptable y 20% como mejorable. Una observación realizada ha sido *“aunque se puede comprender lo que está escrito, puede generar dudas a nivel práctico. ¿es un índice? ¿son las Unidades Formativas?”*. La redacción de este ítem se mantiene ya que, a la hora de elaborar una programación didáctica, el formador puede secuenciar tanto las unidades formativas que conforman el certificado de profesionalidad, como los contenidos de las mismas, en función del contexto de cada acción formativa.

✓ *Ítem 1.5. Diseño de actividades de aprendizaje en función de los contenidos y características del alumnado*

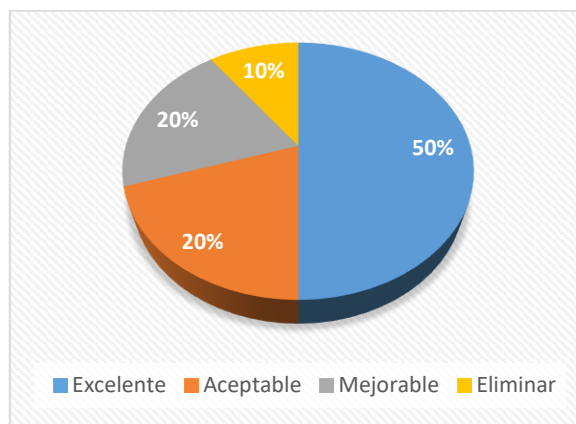
Figura 18. Valoración Ítem 1.5



Se obtiene una valoración del 50% como excelente y 30% como aceptable. Sobre este ítem se hacen algunos comentarios como que *“con el tiempo asignado es complicado trabajar de manera práctica este ámbito”* o que *“depende mucho del docente”*. Sin embargo, se mantiene el mismo, pues ya se ha justificado la importancia que tiene en la formación ocupacional el hecho de adaptar las actividades de las acciones formativas a las características del alumnado.

- ✓ *Ítem 1.6. Trabajo de forma coordinada con todos los profesionales implicados en el proceso formativo*

Figura 19. Valoración Ítem 1.6



Se obtiene una valoración del 50% como excelente, 20% como aceptable, 20 % como mejorable y una propuesta de eliminación del ítem. La eliminación del ítem se argumenta en base al siguiente argumento *“la organización de estas acciones no se realiza en equipo, sino de forma aislada. No es relevante, a mi juicio, para el objetivo de esta tesis, pues las condiciones no proporcionan esta oportunidad a los docentes, salvo en casos muy aislados”*.

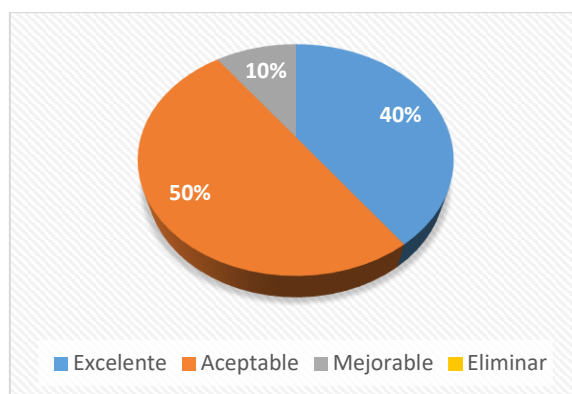
Se toma la decisión del mantener el ítem en base a dos justificaciones. En primer lugar, el trabajo en equipo de los formadores es una realización profesional y criterio de realización contemplado dentro de la *UNIDAD DE COMPETENCIA - UC1442_3: PROGRAMAR ACCIONES FORMATIVAS PARA EL EMPLEO ADECUÁNDOLAS A LAS CARACTERÍSTICAS Y CONDICIONES DE LA FORMACIÓN, AL PERFIL DE LOS DESTINATARIOS Y A LA REALIDAD LABORAL*.²⁰ En segundo lugar, en muchas ocasiones, son varios los profesores que imparten las diferentes unidades formativas de un mismo certificado de profesionalidad, por lo que es imprescindible la coordinación entre ellos, así como entre éstos y, por ejemplo, los tutores de prácticas de las empresas.

- ✓ *Ítem 2.1. Selección de materiales, medios y recursos didácticos adecuados a la acción formativa*

Se obtiene una valoración del 40% como excelente, 50% como aceptable y 10% como mejorar. Este ítem no se modifica, manteniéndose, por tanto, su redacción inicial, al no realizarse ninguna observación con trascendencia significativa para la definición del ítem.

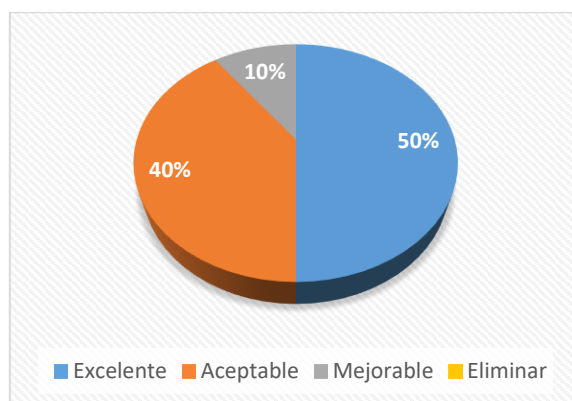
²⁰ Real Decreto 1697/2011, de 18 de noviembre

Figura 20. Valoración Ítem 2.1



- ✓ *Ítem 2.2. Adaptación de los materiales didácticos en función de los objetivos y de las características del alumnado*

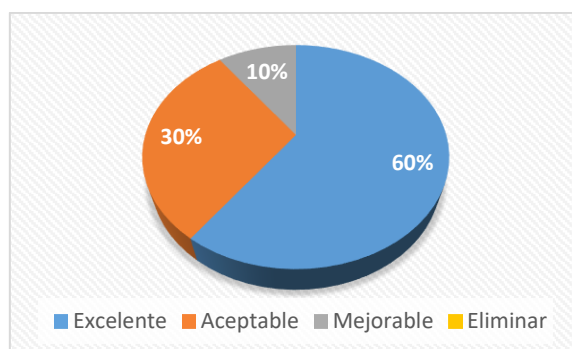
Figura 21. Valoración Ítem 2.2



Se obtiene una valoración del 50% como excelente, 40% como aceptable y 10% como mejorar. Este ítem no se modifica, manteniéndose, por tanto, su redacción inicial, al no realizarse ninguna observación con trascendencia significativa para la definición del ítem.

- ✓ *Ítem 2.3. Aprovechamiento de medios didácticos audiovisuales y multimedia: proyector, pizarra digital...*

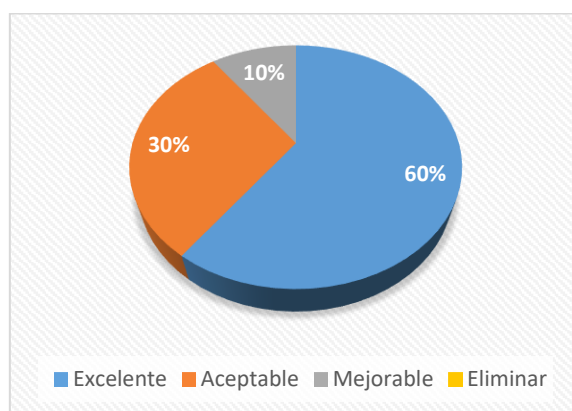
Figura 22. Valoración Ítem 2.3



Se obtiene una valoración del 60% como excelente, 30% como aceptable y 10% como mejorar. Siguiendo una de las observaciones realizadas, se hace la siguiente mejora del ítem para especificar con más claridad la terminología de los elementos referidos: Gestión en el aula de medios audiovisuales y multimedia: proyector, pizarra digital...

- ✓ Ítem 2.4. Utilización de herramientas ofimáticas para la presentación de contenidos:
Microsoft Office, Zoho...

Figura 23. Valoración Ítem 2.4

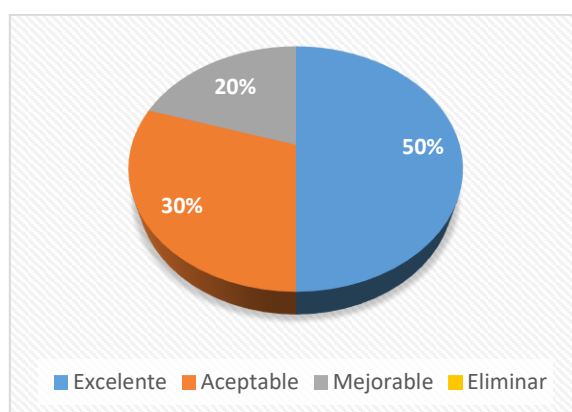


Se obtiene una valoración del 60% como excelente, 30% como aceptable y 10% como mejorar. Este ítem no se modifica, manteniéndose, por tanto, su redacción inicial, al no realizarse ninguna observación con trascendencia significativa para la definición del ítem.

- ✓ Ítem 2.5. Utilización de herramientas para la gestión de proyectos y tareas compartidas:
Dropbox, Teambox...

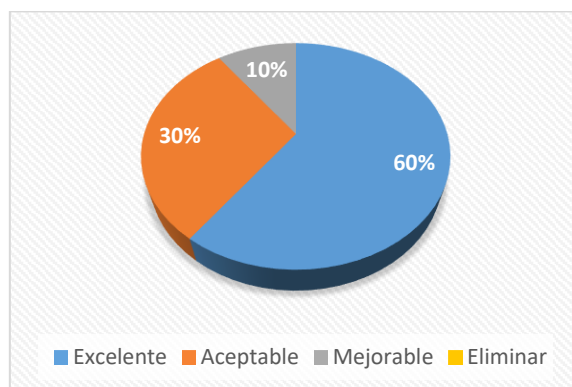
Se obtiene una valoración del 50% como excelente, 30% como aceptable y 20% como mejorar. Este ítem no se modifica, manteniéndose, por tanto, su redacción inicial, al no realizarse ninguna observación con trascendencia significativa para la definición del ítem.

Figura 24. Valoración Ítem 2.5



✓ *Ítem 2.6. Utilización de herramientas multimedia de imagen y sonido: YouTube, Vimeo...*

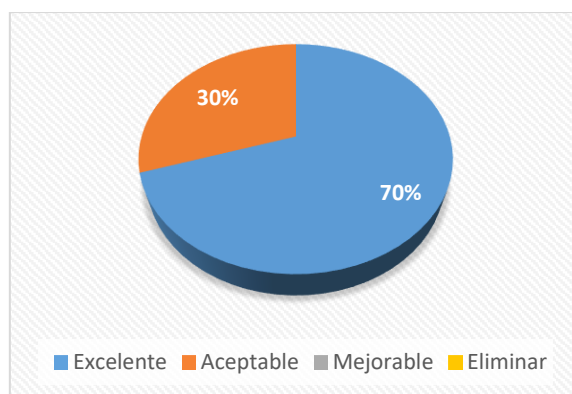
Figura 25. Valoración Ítem 2.6



Se obtiene una valoración del 60% como excelente, 30% como aceptable y 10% como mejorar. Este ítem no se modifica, manteniéndose, por tanto, su redacción inicial, al no realizarse ninguna observación con trascendencia significativa para la definición del ítem.

✓ *Ítem 3.1. Aplicación de metodologías de trabajo con un tratamiento dinámico, participativo y práctico*

Figura 26. Valoración Ítem 3.1

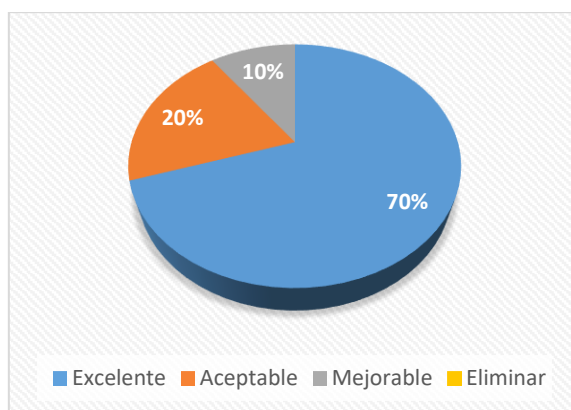


Se obtiene una valoración del 70% como excelente y 30% como aceptable. Este ítem no se modifica, manteniéndose, por tanto, su redacción inicial, al no realizarse ninguna observación con trascendencia significativa para la definición del ítem.

✓ *Ítem 3.2. Orientación en las tareas de búsqueda de información para realizar una determinada actividad*

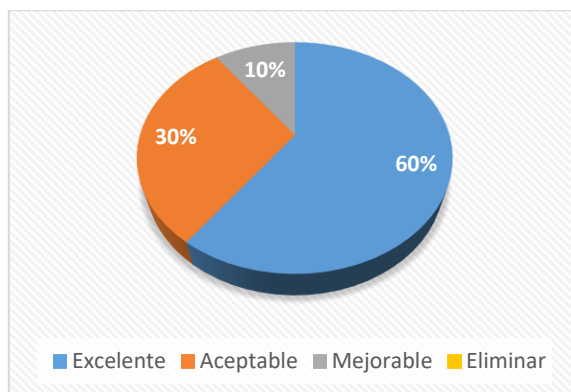
Se obtiene una valoración del 70% como excelente, 20% como aceptable y 10% como mejorar. Este ítem no se modifica, manteniéndose, por tanto, su redacción inicial, al no realizarse ninguna observación con trascendencia significativa para la definición del ítem.

Figura 27. Valoración Ítem 3.2



- ✓ *Ítem 3.3. Utilización de diferentes técnicas de dinamización de grupos: tormenta de ideas, Phillips 6/6...*

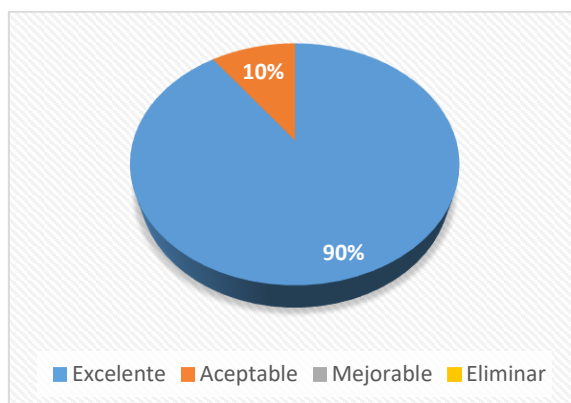
Figura 28. Valoración Ítem 3.3



Se obtiene una valoración del 60% como excelente, 30% como aceptable y 10% como mejorar. Este ítem no se modifica, manteniéndose, por tanto, su redacción inicial, al no realizarse ninguna observación con trascendencia significativa para la definición del ítem.

- ✓ *Ítem 3.4. Uso de estrategias para la comunicación y motivación del alumnado*

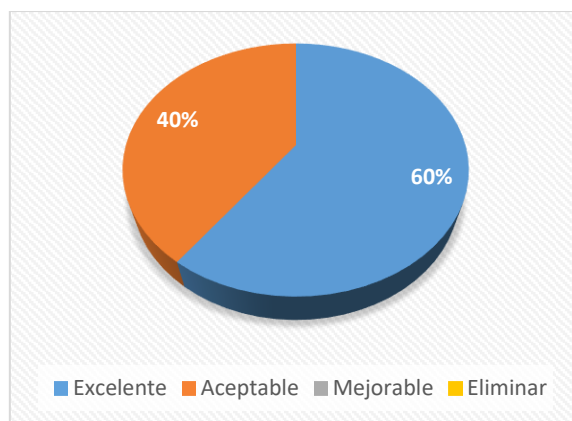
Figura 29. Valoración Ítem 3.4



Se obtiene una valoración del 90% como excelente y 10% como aceptable. Este ítem no se modifica, manteniéndose, por tanto, su redacción inicial, al no realizarse ninguna observación con trascendencia significativa para la definición del ítem.

✓ *Ítem 3.5. Aplicación de las nuevas tecnologías como medio de comunicación*

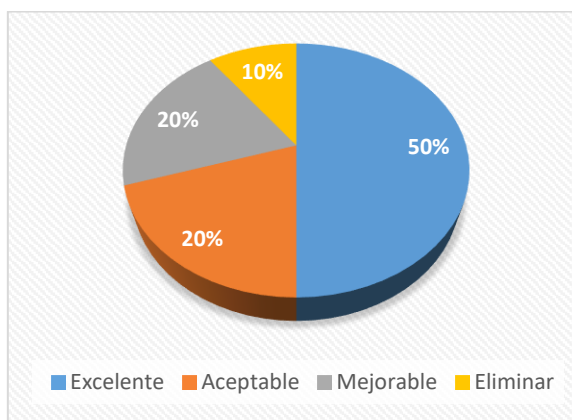
Figura 30. Valoración Ítem 3.5



Se obtiene una valoración del 60% como excelente y 40% como aceptable. A pesar de esta buena valoración del ítem. Se decide modificar su redacción para aclarar los términos: *Aplicación de las nuevas tecnologías como medio de comunicación: blogs, foros, videollamadas...*

✓ *Ítem 3.6. Manejo de plataformas en entornos virtuales de formación*

Figura 31. Valoración Ítem 3.6

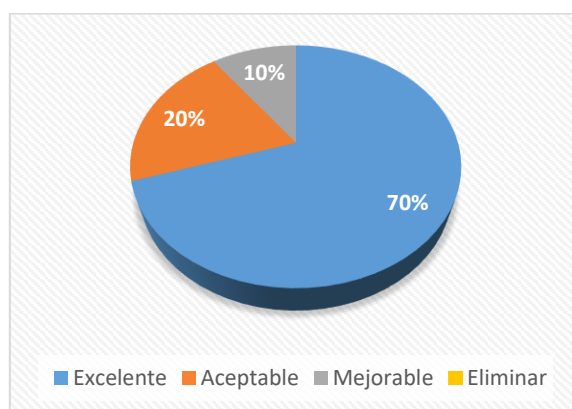


Se obtiene una valoración del 50% como excelente, 20% como aceptable, 20 % como mejorable y una propuesta de eliminación del ítem. La eliminación del ítem se justifica en base al siguiente argumento “no corresponde a la formación general del docente de Formación para el Empleo, es una especialización. El tiempo asignado al curso no permite trabajar estos conocimientos con la profundidad necesaria. No van a ser expertos docentes o tutores de E-learning”. Ante esta

observación, es necesario objetar que el formador ocupacional se está viendo en la necesidad incipiente de tener unos conocimientos básicos en el manejo de plataformas en entornos virtuales de formación, pues existe actualmente una gran demanda para cursar certificados de profesionalidad a través de la modalidad de teleformación.

- ✓ *Ítem 4.1. Aplicación de instrumentos para la recogida de información sobre el diagnóstico inicial del alumnado*

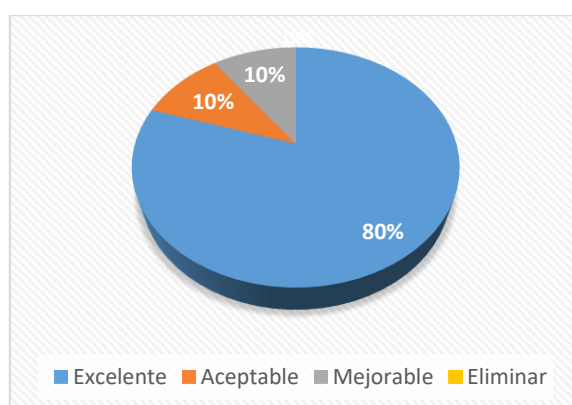
Figura 32. Valoración Ítem 4.1



Se obtiene una valoración del 70% como excelente, 20% como aceptable y 10% como mejorar. Este ítem no se modifica, manteniéndose, por tanto, su redacción inicial, al no realizarse ninguna observación con trascendencia significativa para la definición del ítem.

- ✓ *Ítem 4.2. Elaboración de instrumentos de evaluación continua adecuados a la programación didáctica*

Figura 33. Valoración Ítem 4.2

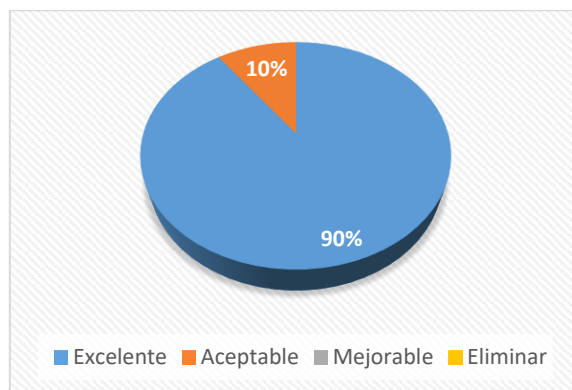


Se obtiene una valoración del 80% como excelente, 10% como aceptable y 10% como mejorar. A pesar de esta buena valoración obtenida, se va a modificar el ítem en base a una observación que se ha realizado en el apartado del ítem 4.3, la cual directamente relacionada con éste. En base a

dicha observación, detallada en el siguiente apartado se redacta el ítem 4.2. de la siguiente manera:
Elaboración de instrumentos de evaluación, continua y final, adecuados a la programación didáctica.

- ✓ Ítem 4.3. Análisis del nivel de aprendizaje alcanzado en relación con los objetivos planteados

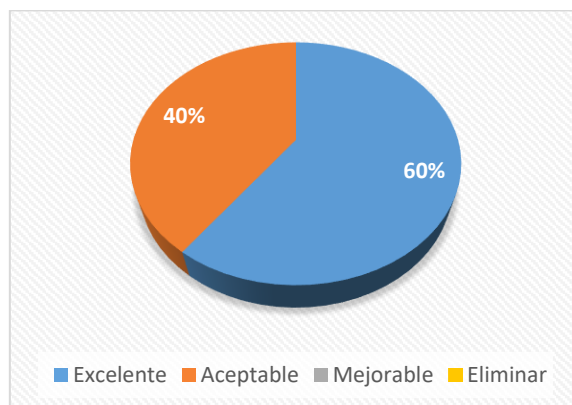
Figura 34. Valoración Ítem 4.3



Se obtiene una valoración del 90% como excelente y 10% como aceptable. Este ítem no se modifica, manteniéndose, por tanto, su redacción inicial, al no realizarse ninguna observación con trascendencia significativa para la definición del ítem. En el apartado de este ítem se ha hecho la siguiente observación, “¿no hay nada de elaboración de instrumentos de evaluación final? Ya sé que puede verse incluido en el segundo ítem, y que éste incluye la posibilidad de que se haya medido, pero no hay un ítem que haga mención”, en virtud de la cual se ha modificado el ítem 4.2.

- ✓ Ítem 4.4. Orientación de los alumnos en función de los resultados obtenidos

Figura 35. Valoración Ítem 4.4

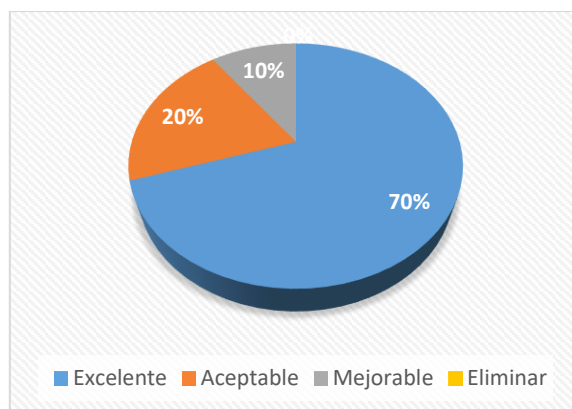


Se obtiene una valoración del 60% como excelente y 40% como aceptable. Aunque se obtiene una buena valoración, se modifica la redacción del ítem para clarificar los términos de este:

Orientación durante el proceso de enseñanza-aprendizaje de los alumnos en función de los resultados obtenidos.

- ✓ *Ítem 4.5. Elaboración de instrumentos de evaluación de la formación según criterios de fiabilidad y validez*

Figura 36. Valoración Ítem 4.5

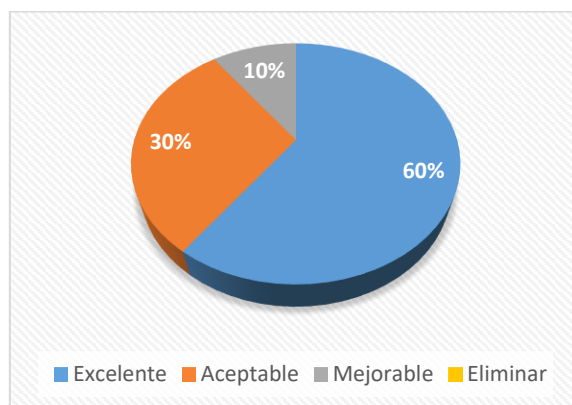


Se obtiene una valoración del 70% como excelente, 20% como aceptable y 10% como mejorar. Este ítem no se modifica, manteniéndose, por tanto, su redacción inicial, al no realizarse ninguna observación con trascendencia significativa para la definición del ítem.

- ✓ *Ítem 4.6. Descripción de indicadores de calidad para evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje*

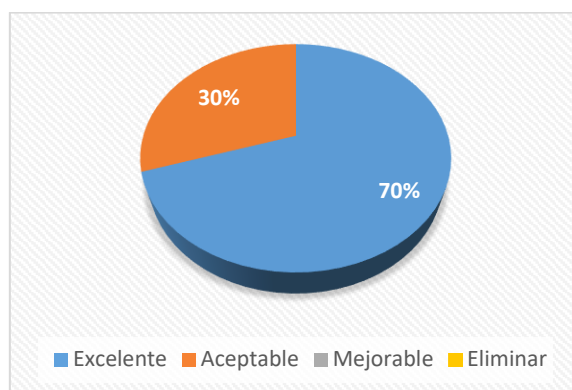
Se obtiene una valoración del 60% como excelente, 30% como aceptable y 10% como mejorar. Este ítem no se modifica, manteniéndose, por tanto, su redacción inicial, al no realizarse ninguna observación con trascendencia significativa para la definición del ítem.

Figura 37. Valoración Ítem 4.6



✓ *Ítem 5.1. Recopilación de información sobre la realidad laboral y el contexto profesional del alumnado*

Figura 38. Valoración Ítem 5.1

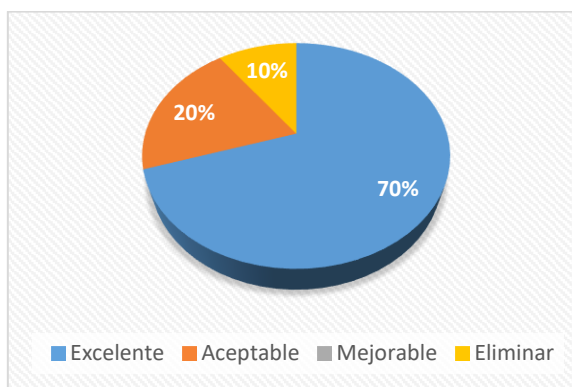


Se obtiene una valoración del 70% como excelente y 30% como aceptable. Este ítem no se modifica, manteniéndose, por tanto, su redacción inicial, al no realizarse ninguna observación con trascendencia significativa para la definición del ítem.

✓ *Ítem 5.2. Análisis del perfil profesional del alumnado y elaboración de un diagnóstico de empleabilidad*

Se obtiene una valoración del 70% como excelente, 20% como aceptable y una propuesta de eliminación del ítem. La eliminación del ítem se justifica en base al siguiente argumento “*el docente, aunque tenga una función tutorial y orientadora, no debiera dispersarse abarcando más allá de lo relacionado con sus funciones principales: planificar, impartir y evaluar. La tutoría y la orientación debieran girar en torno a estos tres subprocesos. Lo demás es tarea de otros/as profesionales*”.

Figura 39. Valoración Ítem 5.2



Ante esta observación, es necesario objetar que el formador ocupacional juega también un importante papel como orientador laboral en las acciones formativas relacionadas con la obtención

de un certificado de profesionalidad, especialmente cuando estas acciones formativas se engloban en programas de ofertas formativas para trabajadores desempleados. Así mismo, la labor de facilitar información y orientación laboral a los alumnos viene reconocida como una competencia del formador ocupacional, en el ámbito de la *UNIDAD DE COMPETENCIA 5 (UC1446_3): FACILITAR INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL Y PROMOVER LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO*²¹, contemplándose para dicha competencia las siguientes realizaciones profesionales y criterios de realización:

“RP1: Recabar información sobre la realidad laboral y el contexto profesional para transmitir oportunidades de empleo reales acordes a la acción de formación.

- *CR1.1 La realidad formativa y profesional de la especialidad que se imparte se analiza e investiga de una manera renovada, real y contextualizada para vincularla a los futuros entornos de trabajo.*
- *CR1.2 Los recursos de búsqueda de empleo (observatorios de empleo, ofertas de trabajo -on line- y en medios escritos, empresas del sector, oficinas de empleo, consulting, asesorías, agencias de desarrollo, entre otros) que favorezcan la inserción laboral, se identifican y clasifican en función de la especialidad profesional.*
- *CR1.3 La información sobre la oferta formativa y el contexto profesional se recopila de manera detallada para su organización y presentación para ofrecerla a las personas que lo soliciten.”*

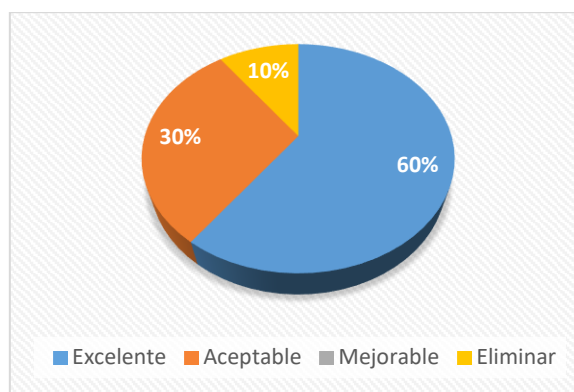
Teniendo en cuenta estos argumentos, se decide mantener este ítem, así como los siguientes ítems que también están relacionados con la información y orientación laboral, y sobre los cuales se ha hecho la misma observación.

✓ *Ítem 5.3. Elaboración de guías de recursos para la búsqueda de empleo*

Se obtiene una valoración del 60% como excelente, 30% como aceptable y una propuesta de eliminación del ítem. La eliminación del ítem se plantea en base a la misma observación que ha sido reflejada en el apartado anterior, por lo que, tal como se ha justificado, este ítem también se mantiene.

²¹ Real Decreto 1697/2011, de 18 de noviembre.

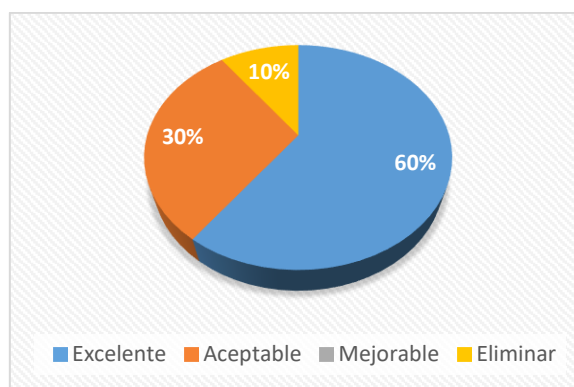
Figura 40. Valoración Ítem 5.3



✓ *Ítem 5.4. Preparación de herramientas para la búsqueda de empleo: carta de presentación, currículum vitae...*

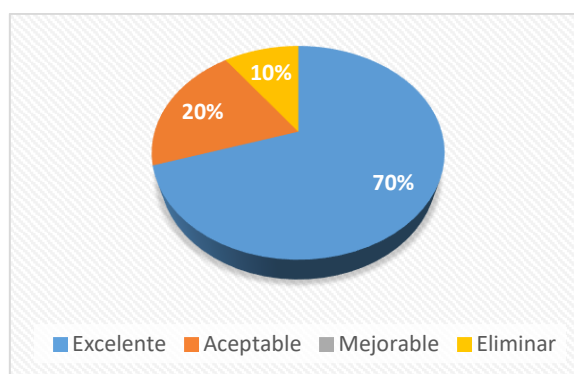
Se obtiene una valoración del 60% como excelente, 30% como aceptable y una propuesta de eliminación del ítem. La eliminación del ítem se plantea en base a la misma observación reflejada para los ítems anteriores, por lo que, tal como se ha justificado, este ítem también se mantiene.

Figura 41. Valoración Ítem 5.4



✓ *Ítem 5.5. Preparación para los procesos de selección: entrevistas personales, pruebas profesionales...*

Figura 42. Valoración Ítem 5.5

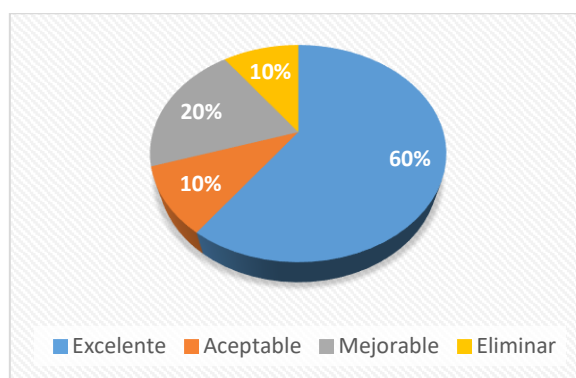


Se obtiene una valoración del 70% como excelente, 20% como aceptable y una propuesta de eliminación del ítem. Se sigue el mismo planteamiento que en los ítems anteriores.

✓ *Ítem 5.6. Utilización de las redes sociales y profesionales para la búsqueda de empleo*

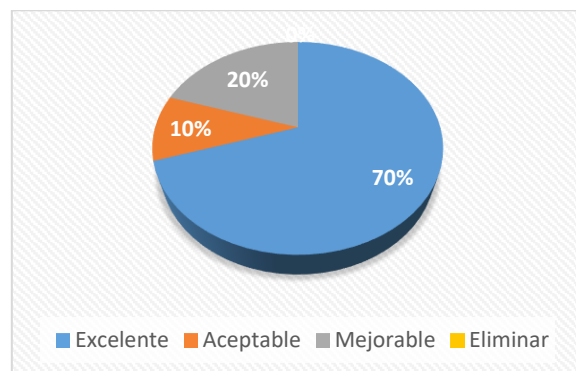
Se obtiene una valoración del 60% como excelente, 10% como aceptable, 20% como mejorable y una propuesta de eliminación del ítem. El planteamiento es similar a los anteriores.

Figura 43. Valoración Ítem 5.6



✓ *Ítem 5.7. Identificación de los requisitos mínimos exigibles para el desarrollo de las acciones formativas*

Figura 44. Valoración Ítem 5.7



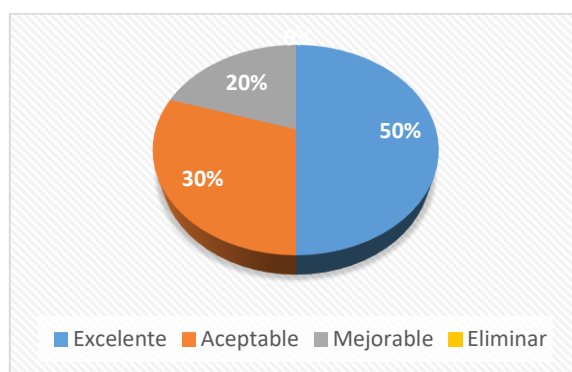
Se obtiene una valoración del 70% como excelente, 10% como aceptable y 20% como mejorar. Este ítem no se modifica, manteniéndose, por tanto, su redacción inicial.

✓ *Ítem 5.8. Determinación de parámetros de calidad para verificar el nivel de adecuación del proceso formativo*

Se obtiene una valoración del 50% como excelente, 30% como aceptable y 20% como mejorar. Este ítem no se modifica, manteniéndose, por tanto, su redacción inicial, al no realizarse ninguna observación con trascendencia significativa para la definición del ítem.

Una observación realizada sobre este ítem ha sido: “es una tarea del responsable de calidad interno o externo”, ante la cual, es necesario argumentar que el formador ocupacional debe contribuir a la mejora continua de la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje a través de la evaluación no sólo de los alumnos, sino también de su trabajo. Esta evaluación entendida como un proceso para la mejora continua y la excelencia se fundamenta en la utilización de unos indicadores, como datos o conjunto de datos, que ayuden a medir objetivamente la evolución de cualquier actividad formativa. Así pues, la gestión de la calidad implica un compromiso por parte de los centros que implica el seguimiento de la impartición y asistencia de todos los participantes, su satisfacción con el desarrollo de la acción formativa, sus contenidos, sus resultados, la calidad del profesorado y las modalidades de impartición. Para ello, es imprescindible la implicación tanto de la dirección del centro como de los formadores.

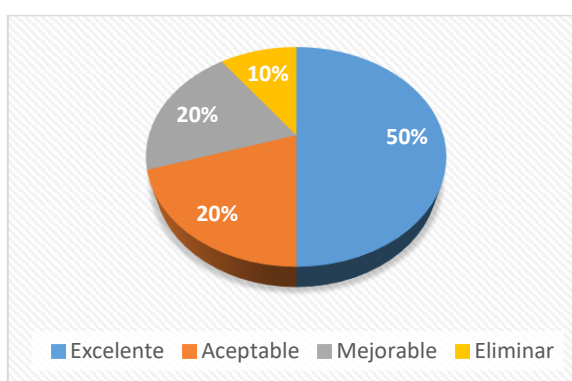
Figura 45. Valoración Ítem 5.8



✓ *Ítem 5.9. Llevar a cabo acciones de seguimiento en colaboración con el centro*

Se obtiene una valoración del 50% como excelente, 20% como aceptable, 20% como mejorable y una propuesta de eliminación del ítem. En base a las argumentaciones expuestas en el apartado anterior, no procede eliminar este ítem, aunque se mejora su expresión: Llevar a cabo acciones de seguimiento para la gestión de la calidad en colaboración con el centro.

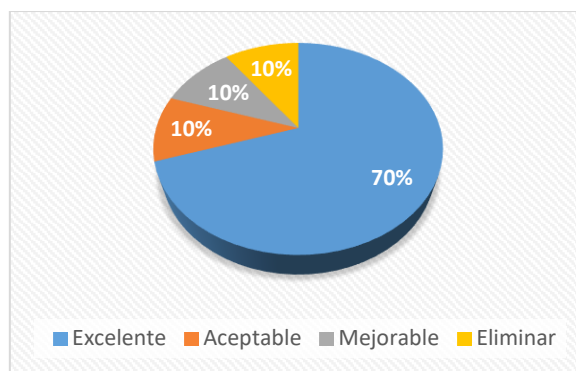
Figura 46. Valoración Ítem 5.9



✓ *Ítem 5.10. Conocimiento de programas y sistemas de calidad*

Se obtiene una valoración del 70% como excelente, 10% como aceptable, 10% como mejorable y una propuesta de eliminación del ítem. El planteamiento es similar a los anteriores, por lo que también se mantiene este ítem.

Figura 47. Valoración Ítem 5.10

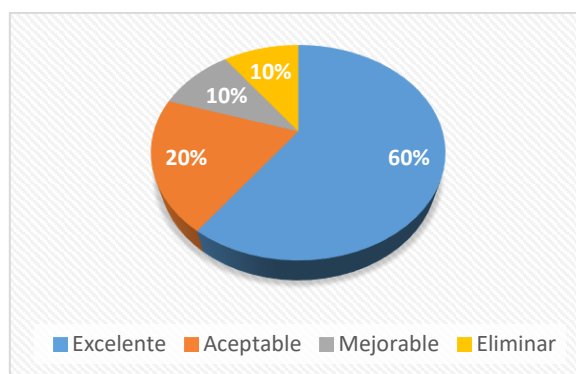


✓ *Ítem 5.11. Conocimiento de los Planes Anuales de Evaluación de la Calidad*

Se obtiene una valoración del 60% como excelente, 20% como aceptable, 10% como mejorable y una propuesta de eliminación del ítem.

El argumento que se sigue para justificar este ítem, es también similar a los anteriores, pues se plantea la necesidad de que el formador ocupacional se familiarice con los Planes Anuales de Evaluación de la Calidad elaborados anualmente por el SEPE, cuyas conclusiones y recomendaciones deberán dar lugar a la incorporación de mejoras en su funcionamiento y, en tal sentido, las acciones formativas deben desarrollarse aplicando los procedimientos y metodologías más convenientes, acorde con los requisitos normativos, las características de los alumnos y el contexto sociolaboral.

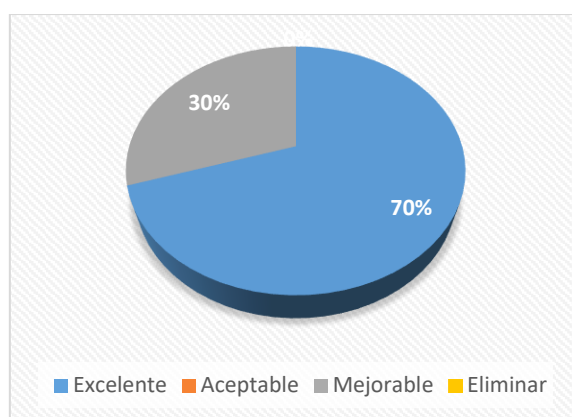
Figura 48. Valoración Ítem 5.11



✓ *Ítem 5.12. Diseñar procedimientos y estrategias de innovación y actualización profesional*

Se obtiene una valoración del 70% como excelente, y 30% como mejorable. Este ítem no se modifica, manteniéndose, por tanto, su redacción inicial, al no realizarse ninguna observación con trascendencia significativa para la definición del ítem.

Figura 49. Valoración Ítem 5.12



A continuación, se muestra un resumen de los ítems ya validados para cada una de las unidades de competencia. Estos ítems son los que van a configurar el cuestionario piloto (Anexo IV) que se va a utilizar para comenzar la recogida de información y calcular la fiabilidad del mismo.

Unidad de competencia 1:

PROGRAMAR ACCIONES FORMATIVAS PARA EL EMPLEO, ADECUÁNDOLAS A LAS CARACTERÍSTICAS Y CONDICIONES DE LA FORMACIÓN, AL PERFIL DE LOS DESTINATARIOS Y A LA REALIDAD LABORAL

1.1. Identificación de la normativa vinculada al certificado de profesionalidad que se va a impartir.
1.2. Análisis de los contenidos necesarios para la programación de un certificado de profesionalidad.
1.3. Conocimiento del perfil profesional y de las necesidades formativas del alumnado.
1.4. Elaboración y secuenciación de los elementos de la programación didáctica.
1.5. Diseño de actividades de aprendizaje en función de los contenidos y características del alumnado.
1.6. Trabajo de forma coordinada con todos los profesionales implicados en el proceso formativo.

Unidad de competencia 2:

SELECCIONAR, ELABORAR, ADAPTAR Y UTILIZAR MATERIALES, MEDIOS Y RECURSOS DIDÁCTICOS PARA EL DESARROLLO DE LOS CONTENIDOS FORMATIVOS

2.1. Selección de materiales, medios y recursos didácticos adecuados a la acción formativa.
2.2. Adaptación de los materiales didácticos en función de los objetivos y características del alumnado.
2.3. Gestión en el aula de medios audiovisuales y multimedia: proyector, pizarra digital...
2.4. Utilización de herramientas ofimáticas para la presentación de contenidos: Microsoft Office, Zoho...
2.5. Utilización de herramientas para la gestión de proyectos y tareas compartidas: Dropbox, Teambox...
2.6. Utilización de herramientas multimedia de imagen y sonido: YouTube, Vimeo...

Unidad de competencia 3:

IMPARTIR Y TUTORIZAR ACCIONES FORMATIVAS PARA EL EMPLEO UTILIZANDO TÉCNICAS, ESTRATEGIAS Y RECURSOS DIDÁCTICOS

- | |
|---|
| 3.1. Aplicación de metodologías de trabajo con un tratamiento dinámico, participativo y práctico. |
| 3.2. Orientación en las tareas de búsqueda de información para realizar una determinada actividad. |
| 3.3. Utilización de diferentes técnicas de dinamización de grupos: tormenta de ideas, Phillips 6/6... |
| 3.4. Uso de estrategias para la comunicación y motivación del alumnado. |
| 3.5. Aplicación de las nuevas tecnologías como medio de comunicación: blogs, foros, videollamada... |
| 3.6. Manejo de plataformas en entornos virtuales de formación. |

Unidad de competencia 4:

EVALUAR EL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE EN LAS ACCIONES FORMATIVAS PARA EL EMPLEO

- | |
|--|
| 4.1. Aplicación de instrumentos para la recogida de información sobre el diagnóstico inicial del alumnado. |
| 4.2. Elaboración de instrumentos de evaluación, continua y final, adecuados a la programación didáctica. |
| 4.3. Análisis del nivel de aprendizaje alcanzado en relación con los objetivos planteados. |
| 4.4. Orientación durante el proceso de aprendizaje de los alumnos en función de los resultados obtenidos. |
| 4.5. Elaboración de instrumentos de evaluación de la formación según criterios de fiabilidad y validez. |
| 4.6. Descripción de indicadores de calidad para evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje. |

Unidad de competencia 5:

FACILITAR INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL Y PROMOVER LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

- | |
|---|
| 5.1. Recopilación de información sobre la realidad laboral y el contexto profesional del alumnado. |
| 5.2. Análisis del perfil profesional del alumnado y elaboración de un diagnóstico de empleabilidad. |
| 5.3. Elaboración de guías de recursos para la búsqueda de empleo. |
| 5.4. Preparación de herramientas para la búsqueda de empleo: carta de presentación, currículum vitae... |
| 5.5. Preparación para los procesos de selección: entrevistas personales, pruebas de selección... |
| 5.6. Utilización de las redes sociales y profesionales para la búsqueda de empleo. |

- | |
|--|
| 5.7. Identificación de los requisitos mínimos exigibles para el desarrollo de las acciones formativas. |
| 5.8. Determinación de parámetros de calidad para verificar el nivel de adecuación del proceso formativo. |
| 5.9. Llevar a cabo acciones de seguimiento para la gestión de la calidad en colaboración con el centro. |
| 5.10. Conocimiento de programas y sistemas de calidad. |
| 5.11. Conocimiento de los Planes Anuales de Evaluación de la Calidad. |
| 5.11. Diseñar procedimientos y estrategias de innovación y actualización profesional. |

4.4.3. Fiabilidad del cuestionario

La fiabilidad del cuestionario como instrumento de medida se refiere a la confianza que ofrecen los datos obtenidos con el mismo y está relacionada con la precisión de las medidas recogidas. Es

decir, con la constancia en la medida, asociada ésta a la ausencia de error. Una medida es fiable si en sucesivas mediciones se obtienen resultados similares. Para el estudio realizado en este trabajo, se plantea la fiabilidad del cuestionario en el sentido de la consistencia interna del mismo, la cual hace referencia al grado en el que los distintos ítems producen resultados similares, es decir, son constantes a la hora de medir un determinado constructo.

Existen diferentes modelos para el cálculo de la consistencia interna del cuestionario, aunque según Morales (2006), “*indudablemente relacionados, llevan a fórmulas equivalentes y con idénticos resultados en determinados supuestos*”. Entre dichos modelos, el más utilizado es el Coeficiente α de Cronbach, que está basado en la correlación interelementos promedio y asume que los ítems (medidos en escala tipo Likert) miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados. Este índice es uno de los que van a ser objeto de aplicación en este trabajo, siendo su fórmula:

$$\alpha = \frac{n}{n - 1} \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^n S_i^2}{S_x^2} \right]$$

Siendo:

- n el número de ítems
- S_i^2 la varianza del ítem
- S_x^2 la varianza total

Según el propio Cronbach (1951)²², este coeficiente “*se corresponde con el valor esperado de la correlación entre dos escalas de idéntico número de ítems tomados aleatoriamente de la misma población de ítems*”. Asimismo, este autor hace las siguientes interpretaciones sobre su propio coeficiente:

- *Equivale a la media que se obtendría dividiendo el test en todas sus posibles dos mitades y calculando cada vez la fiabilidad según la fórmula de Spearman-Brown. En este sentido el coeficiente α es una generalización de dicha fórmula.*
- *Es el valor esperado de la correlación entre dos escalas de idéntico número de ítems tomados aleatoriamente de la misma población de ítems.*
- *Es el valor mínimo esperable de la correlación entre dos formas paralelas, en las que cada ítems de una escala tiene su equivalente en la otra.*

²² Citado por Morales (2006).

- *Estima la proporción de varianza que se puede atribuir a todos los factores comunes de los ítems, en relación con un primer; en relación con un primer factor constituye el límite máximo de la varianza explicada por este factor.*

El cuestionario que se ha instrumentalizado a través del juicio de expertos se ha pasado a una muestra piloto para calcular el Coeficiente α de Cronbach y analizar así su fiabilidad. Para determinar el tamaño de la muestra piloto se han tenido en cuenta las recomendaciones de Ruíz (2002), según el cual “*el número de individuos de la muestra piloto debe ser el doble del número de ítems del cuestionario*”, por lo que al constar el cuestionario de 36 ítems, se ha elegido una muestra piloto de 75 sujetos. Sin embargo, no existe unanimidad a la hora de aplicar este criterio, otros autores son menos exigentes a la hora de determinar el tamaño de la muestra piloto, por ejemplo, Isikawa (1985) considera que “*para universos pequeños, una muestra de 35 personas es representativa*”. A partir de la información recogida en la prueba piloto se ha calculado el Coeficiente α de Cronbach mediante el programa R-Commander, utilizando la opción *Estadísticos → Análisis dimensional → Fiabilidad de escala*. Los resultados obtenidos se listan en el Anexo V. Para interpretar el Coeficiente α de Cronbach se considera estadísticamente un coeficiente de correlación y teóricamente significa la correlación del cuestionario consigo mismo, oscilando sus valores entre 0 y 1. Una escala propuesta en este trabajo (Tabla 19) para interpretar el coeficiente es la propuesta por Corral (2010), tomada de Ruiz (2002) y Paella y Martins (2003).

Tabla 19. Interpretación del Coeficiente α de Cronbach

<i>Rangos</i>	<i>Estimación</i>
0,81 – 1,00	Muy alta
0,61 -0,80	Alta
0,41 – 0,60	Moderada
0,21 – 0,40	Baja
0,01 – 0,20	Muy baja

Fuente. Corral (2010)

Otros autores coinciden en interpretaciones muy parecidas, por ejemplo, Carmines & Zeller (1979) consideran, que, como regla general, los valores obtenidos no deben ser inferiores a 0,80. También es muy utilizada la escala recomendada por George & Mallery (2003), a través de la cual se establecen las siguientes estimaciones del Coeficiente α de Cronbach:

- Coeficiente alfa > 0,9 es excelente
- Coeficiente alfa > 0,8 es bueno
- Coeficiente alfa > 0,7 es aceptable

- Coeficiente alfa > 0,6 es cuestionable
- Coeficiente alfa > 0,5 es pobre
- Coeficiente alfa < 0,5 es inaceptable

Aplicando esta escala a los resultados de la prueba piloto se obtiene una calificación de excelente para todos los ítems del cuestionario, y según la escala de Corral (2010) se obtiene una calificación de muy alta (Tabla 20).

Tabla 20. Aplicación del Coeficiente α de Cronbach a los ítems del cuestionario

<i>Ítem</i>	<i>Valoración</i>	<i>Ítem</i>	<i>Valoración</i>
Ítem 1.1	0,9738	Ítem 4.1	0,9731
Ítem 1.2	0,9729	Ítem 4.2	0,9726
Ítem 1.3	0,9730	Ítem 4.3	0,9728
Ítem 1.4	0,9733	Ítem 4.4	0,9727
Ítem 1.6	0,9730	Ítem 4.5	0,9728
Ítem 1.6	0,9731	Ítem 4.6	0,9729
Ítem 2.1	0,9732	Ítem 5.1	0,9730
Ítem 2.2	0,9731	Ítem 5.2	0,9735
Ítem 2.3	0,9736	Ítem 5.3	0,9734
Ítem 2.4	0,9730	Ítem 5.4	0,9735
Ítem 2.5	0,9751	Ítem 5.5	0,9737
Ítem 2.6	0,9737	Ítem 5.6	0,9737
Ítem 3.1	0,9727	Ítem 5.7	0,9731
Ítem 3.2	0,9728	Ítem 5.8	0,9730
Ítem 3.3	0,9734	Ítem 5.9	0,9740
Ítem 3.4	0,9730	Ítem 5.10	0,9734
Ítem 3.5	0,9733	Ítem 5.1.1	0,9740
Ítem 3.6	0,9738	Ítem 5.1.2	0,9749
Alpha de Cronbach (<i>Alpha reliability</i>) = 0.9735			

Fuente. Elaboración propia

Para complementar el estudio de la fiabilidad en este trabajo, se ha planteado otra perspectiva de la misma desde el procedimiento de las dos mitades a partir de los mismos resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario a la muestra piloto de 75 sujetos. Según García, González y Ballesteros (2001), se considera que “*un instrumento tiene como objetivo la medida de un rasgo o característica concreta a través de un conjunto de elementos más o menos amplio. Por tanto, podemos pensar que cada uno de estos elementos mide una parte de ese rasgo, debiendo existir una coherencia o consistencia en las respuestas de los sujetos a los distintos elementos*”.

El cálculo del coeficiente de consistencia interna a través del procedimiento de las dos mitades consiste, en primer lugar en el establecimiento de dos bloques de elementos equivalentes entre sí, como ha sido, en el caso de este trabajo, la división de la muestra piloto en dos mitades. Así, a

partir de las puntuaciones de cada bloque se han aplicado los procedimientos de cálculo recogidos en el Anexo VI. A partir de esta información, se han aplicado las siguientes fórmulas para el cálculo del coeficiente de consistencia interna.

En todos los casos se ha administrado el test a una muestra de sujetos de una sola vea y se ha descompuesto el mismo en dos partes, de modo que tengan el mismo número de ítems y que puedan ser considerados paralelos. De esta forma, se han calculado las puntuaciones totales en cada una de las partes.

A. Fórmula de corrección de Sepearman- Brown.

A través de este método se considera que la fiabilidad del test equivale a la correlación entre las partes, aplicándose la misma a través de la siguiente fórmula:

$$R_{xx} = \frac{2r}{1+r} = \frac{2 * 0,87}{1 + 0,87} = \mathbf{0,93}$$

Siendo:

- r la correlación entre los ítems de las dos partes.

Esta corrección estima la correlación que se hubiera obtenido entre las partes si hubiesen tenido el mismo número de ítems que el test completo.

B. Fórmula de Rulon.

Obtenida la puntuación total en cada una de las partes, se calcula para cada sujeto las diferencias entre las puntuaciones que ha obtenido en cada una de las partes:

$$d = X_1 - X_2$$

La fórmula de Rulon se aplica a partir de la varianza de esta nueva variable “d” y de la varianza total:

$$R_{xx} = 1 - \frac{S_d^2}{S_T^2} = 1 - \frac{48,3}{706,08} = \mathbf{0,93}$$

C. Fórmula de Guttman.

La fórmula de Guttman se aplica calculando para cada sujeto la varianza que ha obtenido en cada una de las partes, así como la varianza total:

$$R_{XY} = 2 \left(1 - \frac{S_1^2 - S_2^2}{S_T^2} \right) = 2 \left(1 - \frac{196,71 + 180,48}{706,08} \right) = \mathbf{0,94}$$

En la Tabla 21 se recogen todos los coeficientes de consistencia interna del cuestionario planteado, como indicadores de la fiabilidad del mismo.

Tabla 21. Índices de fiabilidad

<i>Ítem</i>	<i>Valoración</i>
Cronbach (1)	0,97
Sepearman-Brown (2)	0,93
Rulon (2)	0,93
Guttman (2)	0,94
(1) Morales, 2006	
(2) García, González y Ballesteros, 2001	

Fuente. Elaboración propia

Tal y como se aprecia en la tabla anterior, los valores obtenidos son equivalentes y según las escalas de valoración recomendadas en este apartado, se puede considerar que el cuestionario planteado tiene una alta fiabilidad a la hora de recoger la información.

4.5. Muestreo y recogida de información

La última fase del diseño metodológico de este trabajo de investigación consiste en hacer una selección de la muestra de sujetos a partir de los cuales se va a obtener la información para el estudio planteado.

A partir del concepto de población como el conjunto de todos los formadores que han accedido a su actividad profesional a través del Certificado de Profesionalidad de “*Docencia de la Formación Profesional para el Empleo*”, se trata de una población cuyo tamaño es desconocido.

Una muestra de dicha población, entendida como un subconjunto de la misma que se selecciona para el estudio, debe posibilitar que lo que se averigüe sobre la misma proporcione una idea sobre la población en su conjunto. Así, una muestra reflejará las características que definen la población de la que fue extraída, pudiendo generalizar las características de la muestra a toda la población utilizando la estadística inferencial. Para ello, es necesario que la muestra cumpla dos condiciones básicas, primero, debe ser lo suficientemente grande y, en segundo lugar, debe ser seleccionada de forma aleatoria.

4.5.1. Tamaño de la muestra

Para calcular el tamaño de una muestra cuando se pretende estimar la proporción de una variable cuantitativa, se necesita:

- El valor poblacional de la variable que se quiere medir, expresado en tanto por uno. En el planteamiento de esta investigación se parte de que dicho valor no se conoce, por lo tanto se tomará el más conservador, es decir, aquel que más variabilidad presenta. Será aquel para el cual $p(1 - p)$ sea máximo, cosa que ocurre cuando $p = 0,5$.
- El intervalo y nivel de confianza. Cuando se estima un parámetro, este se acompaña tanto del intervalo de confianza –margen de error en torno a la variable estudiada- y como del nivel de confianza –probabilidad de que el parámetro a estimar se encuentre dentro del intervalo de confianza-. Como el tamaño de la muestra no puede ser diferente para cada variable que se vaya a medir se fijará un intervalo de confianza estimado en función de las características del estudio. Según Gil (2011), en la mayoría de los casos se fija un valor de nivel de confianza $k = 2$, que en el supuesto de una distribución normal tipificada del estimador, representará el 95,5% de nivel de confianza. Según otros autores, como Hueso y Cascant (2012), se suelen tomar niveles de confianza del 95% al 99%.

Otro término relacionado con el nivel de confianza, es su opuesto, el nivel de significación (α) o probabilidad de error que se está dispuesto a cometer en la estimación. Según Pérez, Galán y Quintanal (2012), “*se habla de valor nominal del alfa porque es el investigador el que lo nomina, el que establece este valor como umbral para emitir un juicio sobre la significación estadística de las diferencias*”. Para los intervalos de confianza comentados en el apartado anterior como habituales, se corresponde unos valores referenciales de nivel de significación entre 0,01 y 0,05.

A partir de estos argumentos expuestos, el tamaño de la muestra con la que se va a trabajar en esta investigación, se determina a partir de la siguiente fórmula y valores:

$$N = \frac{k^2 \times p(1-p)}{\alpha^2} = \frac{1,96^2 \times 0,5(1-0,5)}{0,05^2} = \underline{\underline{385 \text{ sujetos}}} \text{ (tamaño de la muestra)}$$

Siendo: $p = 0,5$

$\alpha = 0,05$

Nivel de confianza = 95% \Rightarrow $k = 1,960$ (según Tabla 22)

Tabla 22. Distribución normal tipificada del nivel de confianza

99%	98%	97%	96%	95%	94%	93%	92%	91%	90%
2,576	2,326	2,170	2,054	1,960	1,881	1,812	1,751	1,695	1,645

Fuente. Hueso y Cascant (2012)

El tamaño de la muestra seleccionado, cumple con los requisitos de tamaño mínimo exigido en los procedimientos de test de significación entre variables independientes y dependientes, con el fin de poder validar la generalización de los resultados obtenidos, tal como se determinará en los apartados correspondientes.

4.5.2. Técnica de muestreo

Una vez determinado el tamaño de la muestra, la selección de los sujetos que van a conformar la misma se debe realizar de forma aleatoria. El muestreo se considera aleatorio (o probabilístico), cuando todos los sujetos de una población tienen la misma probabilidad de ser escogidos para la muestra.

El muestreo aleatorio simple consiste en escoger los sujetos de la población al azar, uno por uno. Este tipo de muestreo requiere disponer de un marco muestral adecuado como un conjunto de sujetos de la población realmente disponibles para la elección de la muestra. Para el desarrollo de este trabajo de investigación, el marco muestral se confeccionará a partir de un listado que incluya

los Centros de Formación Profesional para el Empleo, localizados en todo el territorio nacional, a los cuales se pedirá la colaboración de sus docentes para la cumplimentación del cuestionario diseñado para la recogida de información. El listado para la selección de centros se ha obtenido de la base de datos del Servicio Público Estatal de Empleo (SEPE) sobre centros homologados para la impartición de certificados de profesionalidad:

<https://sede.sepe.gob.es/especialidadesformativas/RXBuscadorEFRED/InicioBusquedaTipoCentro.do>

De la consulta realizada, se han obtenido un total de 5.878 centros, distribuidos por comunidades autónomas tal y como se refleja en la Tabla 23. A partir de esta base de datos se irá contactando aleatoriamente con centros de diferentes comunidades autónomas, hasta obtener el número de sujetos determinado para la muestra.

Tabla 23. Censo de centros homologados

<i>Nº de centros por comunidad autónoma</i>			
Andalucía...	1385	Baleares...	55
Aragón...	292	Canarias...	293
Cantabria...	26	La Rioja...	54
Castilla-La Mancha...	299	Madrid...	386
Castilla y León...	591	Melilla...	13
Cataluña...	793	Navarra...	96
Ceuta...	22	País Vasco...	268
Comunidad Valenciana...	327	Principado Asturias...	143
Extremadura...	278	Región de Murcia...	204
Galicia...	353	<i>Total...</i>	<i>5.878</i>

Fuente. SEPE (2017)

4.5.3. Recogida de información

Una vez completado el diseño del trabajo de investigación, se ha procedido a la recogida de la información mediante el cuestionario planteado, el cual se ha enviado, en una primera fase, de forma aleatoria a los centros de formación mediante correo electrónico, solicitando a la dirección del centro que fuese distribuido entre sus docentes. El envío del cuestionario se ha realizado a través de la herramienta de Formularios de Google Drive (Anexo VII).

Esta primera fase, con un índice de respuesta fue muy bajo, aproximadamente de un 3%, ha sido complementada con llamadas telefónicas a los centros, a través de las cuales se comentaba el correo que se había enviado y se explicaba la finalidad de éste. Así, mejoró sensiblemente el número de respuestas obtenidas.

Otro procedimiento de recogida de información ha sido a través de la red profesional LinkedIn, utilizándose la misma para establecer contacto no sólo con los centros, sino también con sus

docentes, consiguiendo así un índice de participación más alto y una recogida de información más dinámica, pues se ha podido establecer un proceso de retroalimentación o feedback con los docentes.

El período de recogida de la información se ha llevado a cabo entre los meses de Julio de 2017 y marzo de 2018, período durante el cual se ha contactado con 1273 centros de formación y se ha establecido contacto en LinkedIn con 1897 docentes. El en Anexo VIII se ofrece un listado de los centros con los cuales se ha contactado.

El índice de respuesta obtenido ha sido de un 30,24 %, destacando que un factor que ha dificultado la cumplimentación del cuestionario es el hecho de que número muy alto de docentes que ejercen en la Formación Profesional Para el Empleo, han accedido a ella a través del antiguo CAP (Curso de Aptitud Pedagógica) o el actual Máster Universitario de Formación de Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanza de Idiomas. Según estudios realizados por París (2013) y París, Tejada y Coiduras (2014)²³ sobre la formación inicial y los requisitos de los profesionales de la Formación para el Empleo, se han identificado en este ámbito *“la misma proporción de profesionales de secundaria y/o formación profesional, profesionales con estudios universitarios en Educación, Psicología, Pedagogía, etc., y profesionales especialistas en áreas de conocimiento”*.

²³ Citados por Ros y García (2016).

Capítulo V: ANÁLISIS UNIDIMENSIONAL DE LA INFORMACIÓN

5.1. Introducción

En este capítulo del trabajo se pretende realizar un análisis unidimensional de los datos originados a partir de la información recogida. Para este fin, se estudian las variables planteadas en la investigación, resumiendo mediante diferentes estadísticos y visualizando a través de gráficos cada una de dichas variables, sin abordar en este momento las posibles relaciones que puedan existir entre las variables independientes y las variables dependientes.

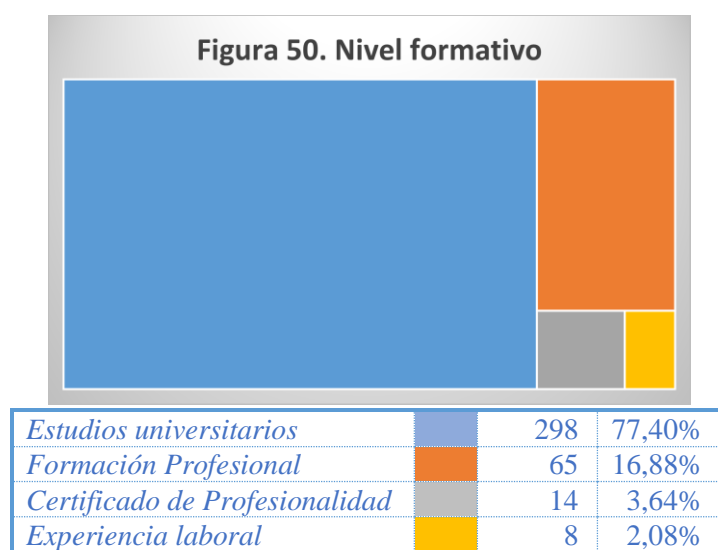
Este análisis unidimensional de la información pretende caracterizar a un conjunto de sujetos mediante las variables planteadas, intentando descubrir singularidades de los mismos, en el cual, desde el punto de vista del análisis, solamente interesan como variables independientes aquellos atributos o rasgos de los sujetos que sean susceptibles de tener alguna influencia en la adquisición de competencias por parte de los docentes. En el Anexo X se ofrece un listado de los datos obtenidos mediante el Programa R-Commander.

En función del conjunto soporte o conjunto de posibles valores que pueden tomar tanto las variables independientes como las variables dependientes planteadas en este trabajo, se califican como ordenadas o discretas, ya que tienen un número contable de valores entre dos valores cualesquiera. Los datos de estas variables ordenadas se recogen en forma de tablas de distribución de frecuencias de las diferentes categorías en las que se clasifica cada variable y proporcionan una primera información de los resultados obtenidos. Para ello, en R-Commander, se sigue la siguiente secuencia de comandos *Estadísticos* → *Resúmenes* → *Distribución de frecuencias*.

Los datos categóricos de las variables se resumen también a través de unos gráficos de áreas, representando gráficamente la importancia relativa de cada una de las categorías de la variable.

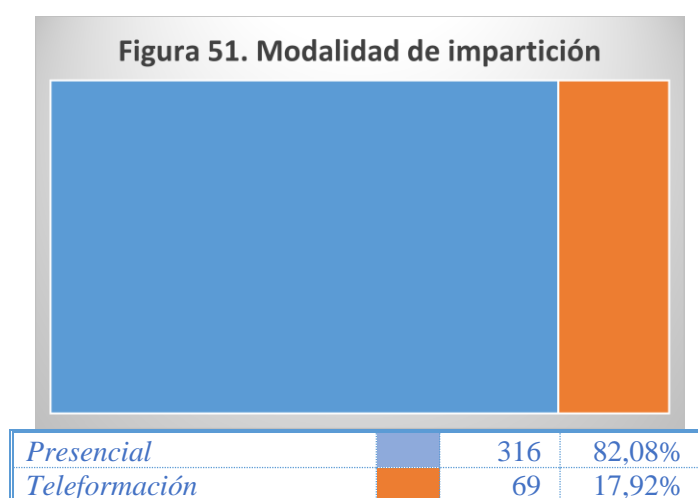
5.2. Análisis de las variables independientes

✓ Nivel formativo



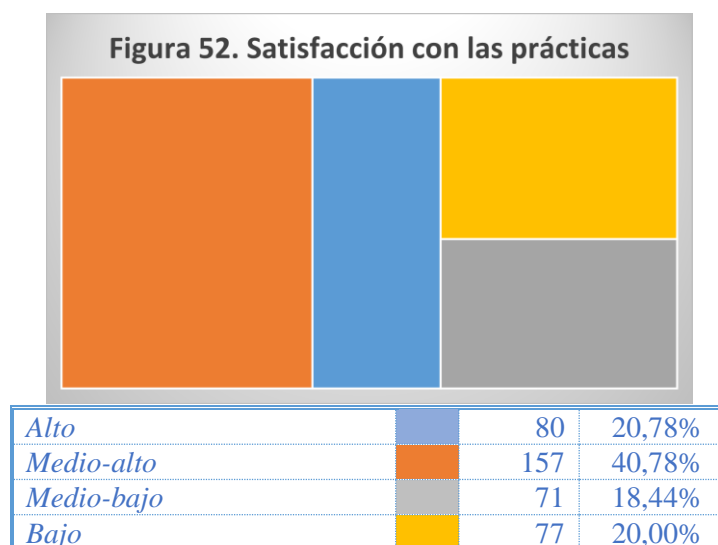
Entre los docentes que han cumplimentado el cuestionario, la mayoría tienen estudios universitarios (77,40%), lo que supone un total de 298 docentes. En cuanto al resto de acreditaciones formativas requeridas, 65 docentes han cursado algún Ciclo de Formación Profesional (16,88%), 13 de ellos han acreditado sus competencias profesionales a través de certificados de profesionalidad (3,64%) y 8 han accedido a la docencia mediante la acreditación de experiencia laboral (2,08%).

✓ Modalidad de impartición



Un total de 316 docentes (82,08% de la muestra) han realizado la formación de forma presencial, frente a 69 que reconocen haberla realizado en la modalidad de teleformación.

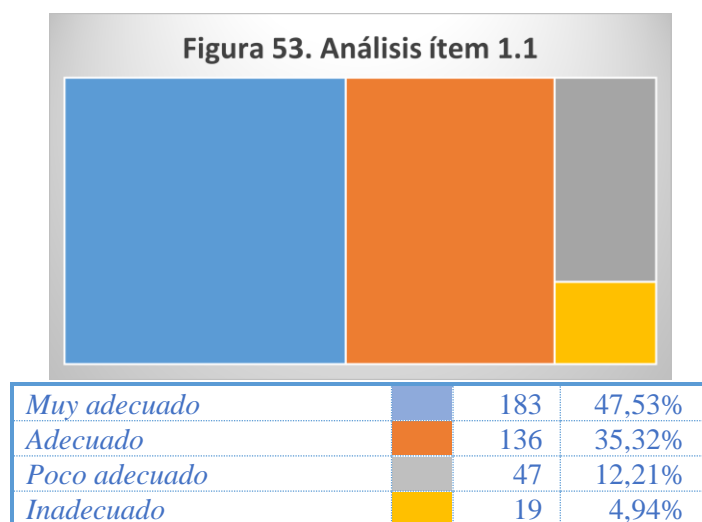
✓ *Satisfacción con el período de prácticas*



Un 40,78% (157 docentes) admiten tener un grado medio-alto de satisfacción con el período de prácticas correspondiente al certificado de profesionalidad de docencia, existiendo una mínima diferencia entre el resto de los niveles valorados: 80 docentes (20,78%) reconocen un nivel alto, 71 docentes (18,44%) un nivel medio-bajo y 77 docentes (20%) un nivel de satisfacción bajo.

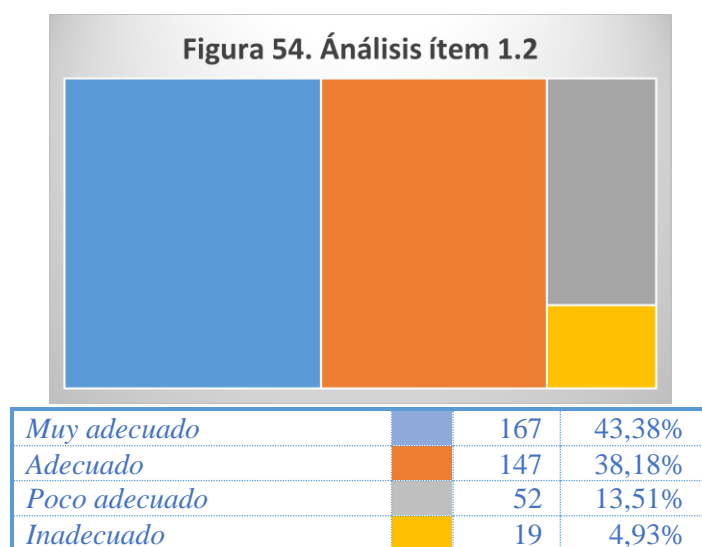
5.3. Análisis de las variables dependientes

- ✓ *Ítem 1.1. Identificación de la normativa vinculada al certificado de profesionalidad que se va a impartir*



El nivel de conocimiento de la normativa vinculada a los certificados de profesionalidad es considerado como muy adecuado por 183 docentes, un 47,53% de la muestra, y como adecuado por 136 docentes (35,32%). Entre ambos grupos de docentes se supera el 75% de la muestra, por lo que se puede considerar como un buen objetivo conseguido a través de la formación.

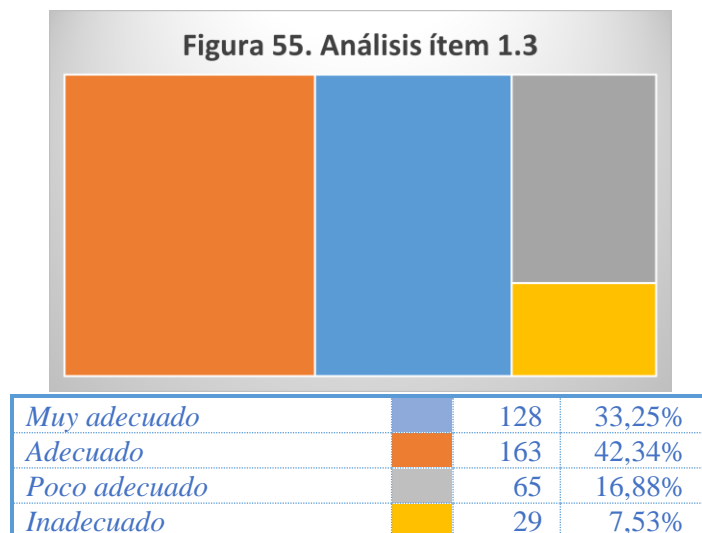
- ✓ *Ítem 1.2. Análisis de los contenidos necesarios para la programación de un certificado de profesionalidad*



El análisis de los contenidos necesarios para la programación de un certificado de profesionalidad ha sido un ítem valorado como muy adecuado por 167 docentes, un 43,38% de la muestra, y como

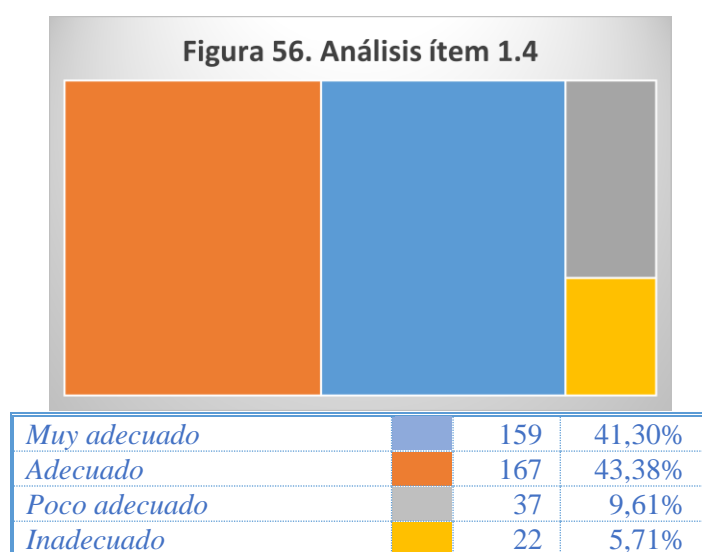
adecuado por 147 docentes (38,18%). Se puede considerar, por tanto, como un buen objetivo conseguido a través de la formación.

✓ *Ítem 1.3. Conocimiento del perfil profesional y de las necesidades formativas de los alumnos*



El nivel de conocimiento del perfil profesional y de las necesidades formativas de los alumnos es considerado como muy adecuado por 128 docentes, un 33,25% de la muestra, y como adecuado por 163 docentes (42,34%). Aunque la proporción de docentes que valoran este ítem como adecuado, supera a la de los que lo valoran muy adecuado, se puede considerar, también, como un buen objetivo conseguido a través de la formación.

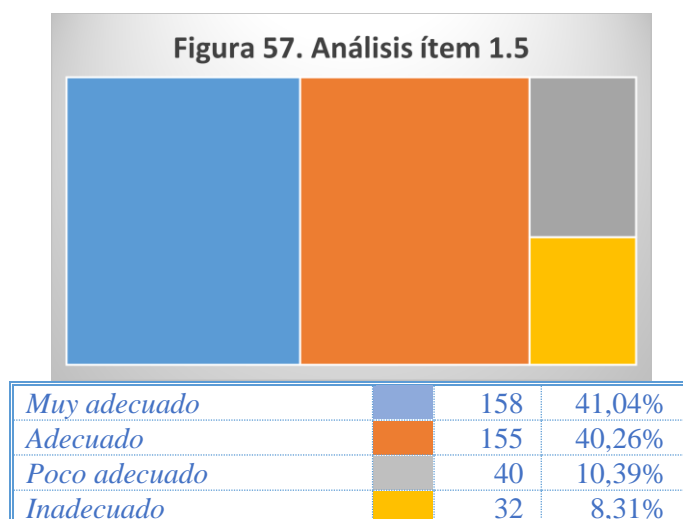
✓ *Ítem 1.4. Elaboración y secuenciación de los elementos de la programación didáctica*



Respecto a la elaboración y secuenciación de los elementos de la programación didáctica la mayoría de los docentes consideran su nivel de adquisición como adecuado (167 docentes), lo que

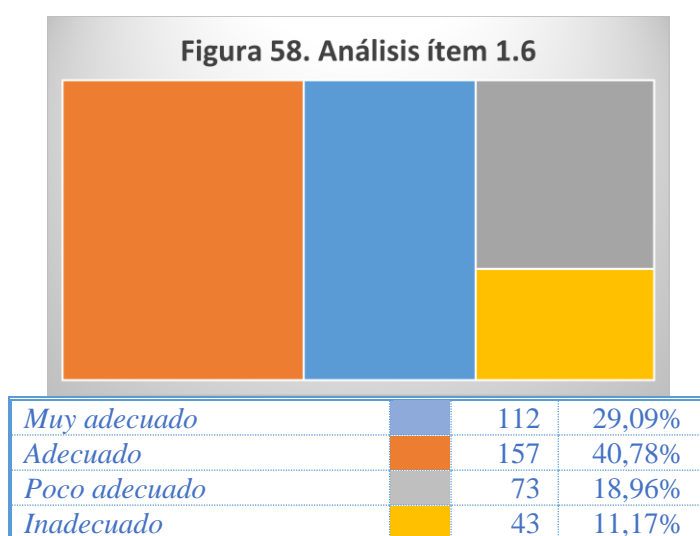
supone un 43,38% de la muestra, y como muy adecuado por 159 docentes (41,30%). Se puede considerar, por tanto, como un buen objetivo conseguido a través de la formación.

✓ *Ítem 1.5. Diseño de actividades de aprendizaje en función de los conocimientos y características de los alumnos*



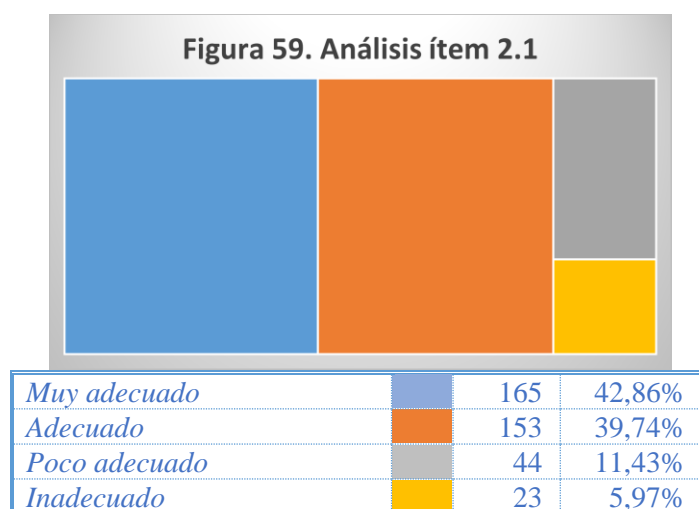
En la valoración del nivel de adquisición de competencia en el diseño de actividades de aprendizaje en función de los conocimientos y características de los alumnos, existe prácticamente similitud entre los docentes que lo consideran muy adecuado (158 docentes – 41,04%) y los que lo consideran adecuado (155 docentes – 40,26%). Se puede considerar, por tanto, como un buen objetivo conseguido a través de la formación.

✓ *Ítem 1.6. Trabajo de forma coordinada con todos los profesionales implicados en el proceso formativo*



En lo que se refiere al nivel de adquisición de competencia para trabajar de forma coordinada con todos los profesionales implicados en el proceso formativo, es considerado como muy adecuado por 112 docentes, un 29,09% de la muestra, y como adecuado por 157 docentes (40,78%). Aunque la proporción de docentes que valoran este ítem como adecuado, supera a la de los que lo valoran muy adecuado, se puede considerar, también, como un buen objetivo conseguido a través de la formación.

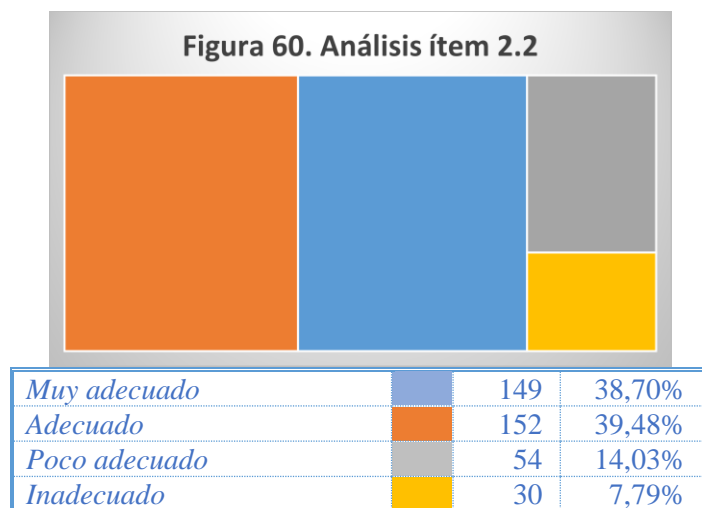
✓ *Ítem 2.1. Selección de materiales, medios y recursos didácticos adecuados a la acción formativa*



En la valoración del nivel de adquisición de competencia relacionada con la selección de materiales, medios y recursos didácticos adecuados a la acción formativa, la mayoría de los docentes consideran su nivel de adquisición como muy adecuado (165 docentes), lo que supone un 42,86% de la muestra, y como adecuado por 153 docentes (39,74%). Se puede considerar, por tanto, como un buen objetivo conseguido a través de la formación.

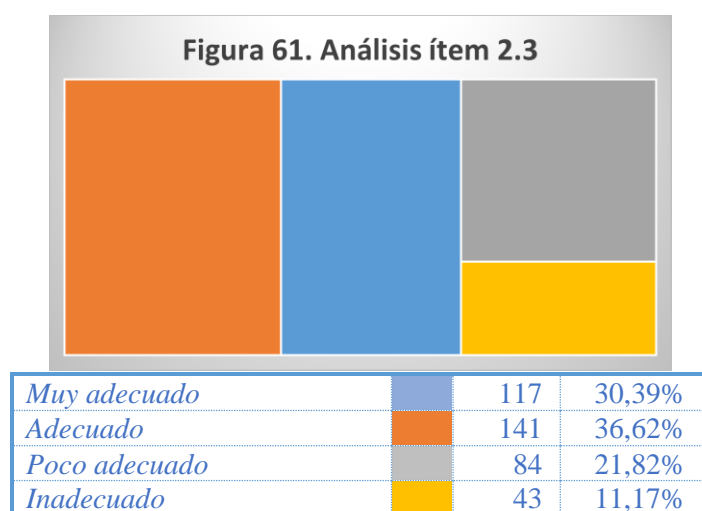
✓ *Ítem 2.2. Adaptación de los materiales didácticos en función de los objetivos y de las características de los alumnos*

Con respecto a la adaptación de los materiales didácticos en función de los objetivos y de las características de los alumnos, ha sido un ítem valorado como adecuado por 152 docentes (39,48%) y como muy adecuado por 149 docentes (38,70%), siendo muy similares ambas puntuaciones. Entre ambos grupos de docentes se supera el 75% de la muestra, por lo que se puede considerar como un buen objetivo conseguido a través de la formación. Un 14,03% lo considera como poco adecuado y un solamente un 7,79% lo considera como inadecuado, por lo que se considera que un 21,82% no han alcanzado este objetivo.



✓ *Ítem 2.3. Gestión en el aula de las tecnologías de la información: proyector multimedia, pizarra digital interactiva...*

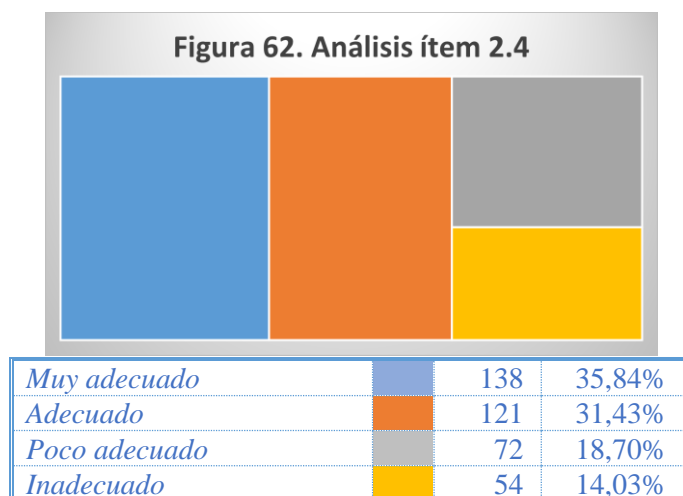
Con respecto a la valoración del nivel de adquisición de competencia en a la gestión de las tecnologías de la información en el aula (proyector multimedia, pizarra digital interactiva...), 141 docentes lo consideran como adecuado (36,62%) y 117 como muy adecuado (30,39%). La mayoría de los docentes reconocen haber alcanzado este objetivo, aunque hay que destacar que un 21,82 % de los docentes de la muestra reconocen que su adquisición es poco adecuada.



✓ *Ítem 2.4. Utilización de herramientas ofimáticas para la presentación de contenidos: Microsoft Office, Zoho...*

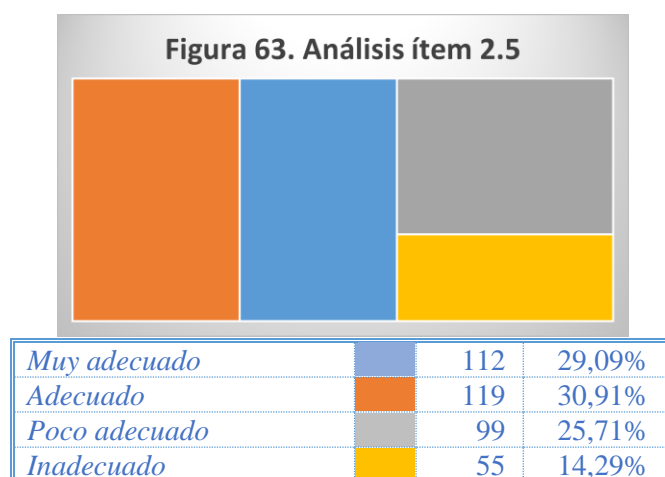
La utilización de herramientas ofimáticas para la presentación de contenidos ha sido un ítem valorado como muy adecuado por 138 docentes, un 35,84% de la muestra, y como adecuado por 121 docentes (31,43%). Se puede considerar también como un objetivo alcanzado, aunque en

menor medida que otros ítems, pues es importante señalar que un 32,73 % de los docentes encuestados reconocen no haber alcanzado esta competencia.



✓ *Ítem 2.5. Utilización de herramientas para la gestión de proyectos y tareas compartidas: Dropbox, Teambox...*

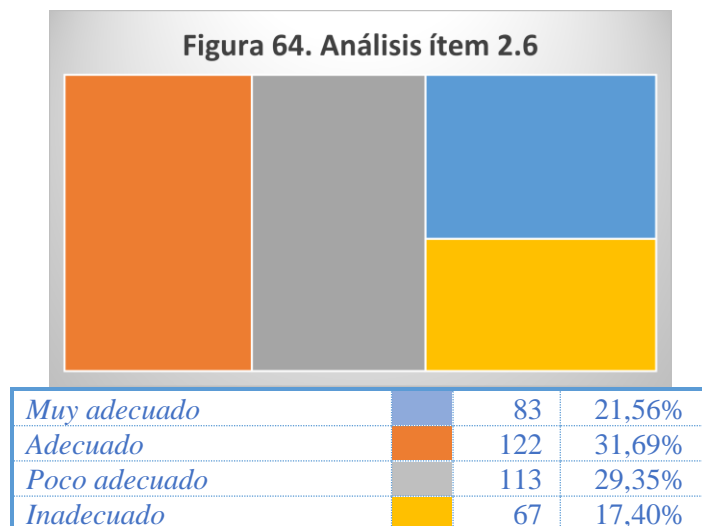
En cuanto a la utilización de herramientas para la gestión de proyectos y tareas compartidas ha sido un ítem valorado como muy adecuado por 112 docentes, un 29,09% de la muestra, y como adecuado por 119 docentes (30,91%). A pesar de que la mayoría de los docentes reconocen haber alcanzado esta competencia, resulta muy significativo que un 40 % de ellos reconozcan que la competencia reflejada en este ítem no ha sido alcanzada.



✓ *Ítem 2.6. Utilización de herramientas multimedia de imagen y sonido: YouTube, Vimeo...*

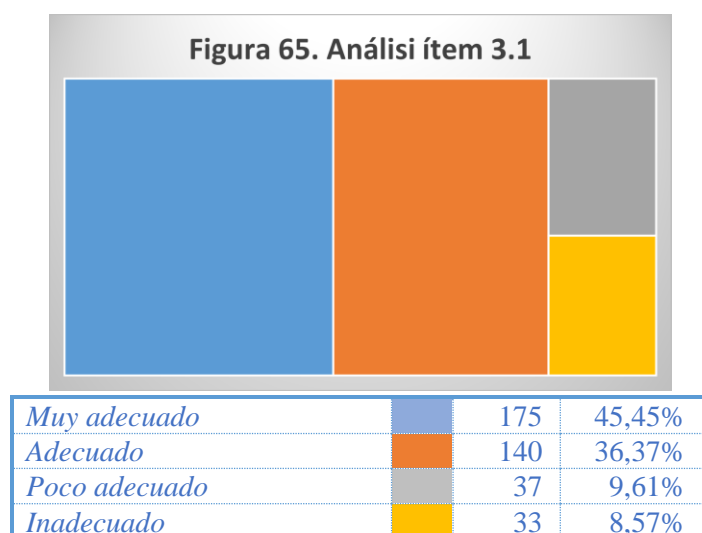
Respecto a la utilización de herramientas multimedia de imagen y sonido, solamente 83 docentes (21,56%) reconocen que su nivel de adquisición ha sido muy adecuado, 122 (31,69%) como adecuado, 133 (29,35%) como poco adecuado y 67 (17,40%) docentes lo reconocen como

inadecuado. Es importante destacar que nos encontramos ante un ítem que hace referencia a una competencia cuyo nivel de adquisición no ha sido alcanzado por el 46,75% de los docentes que han cumplimentado el cuestionario.

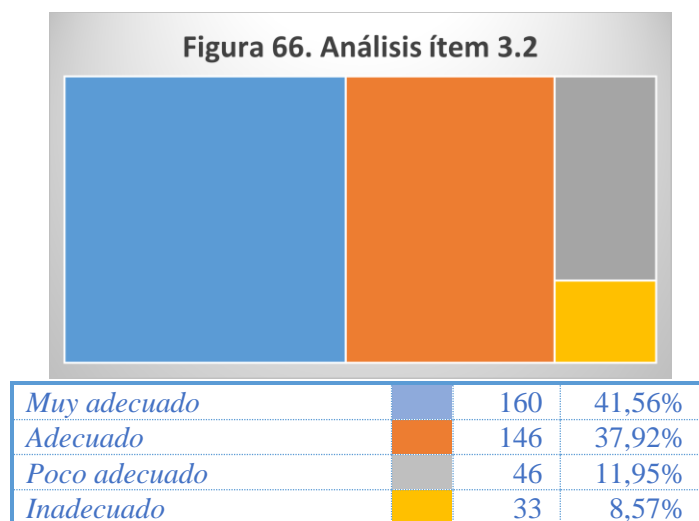


✓ *Ítem 3.1. Aplicación de metodologías de trabajo con un tratamiento dinámico, participativo y práctico*

Con respecto a la aplicación de metodologías de trabajo con un tratamiento dinámico, participativo y práctico, ha sido un ítem valorado como muy adecuado por 175 docentes (45,45%) y como adecuado por 140 docentes (36,37%). Entre ambos grupos de docentes se supera el 75% de la muestra, por lo que se puede considerar como un buen objetivo conseguido a través de la formación. Un 9,61% lo considera como poco adecuado y un solamente un 8,57% lo considera como inadecuado, por lo que se considera que un 18,18% no han alcanzado este objetivo.

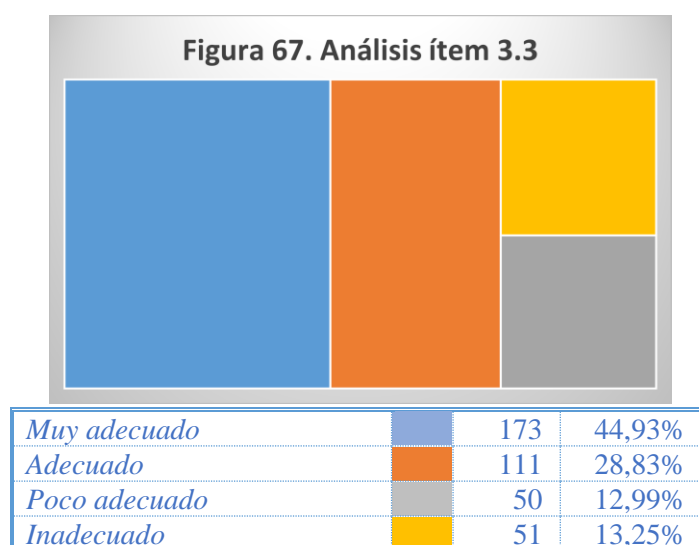


- ✓ *Ítem 3.2. Orientación en las tareas de búsqueda de información para realizar una determinada actividad*



El nivel de capacitación para la orientación en las tareas de búsqueda de información para realizar una determinada actividad es considerado como muy adecuado por 160 docentes, un 41,56% de la muestra, y como adecuado por 146 docentes (37,92%). Entre ambos grupos de docentes se supera el 75% de la muestra, por lo que se puede considerar como un buen objetivo conseguido a través de la formación.

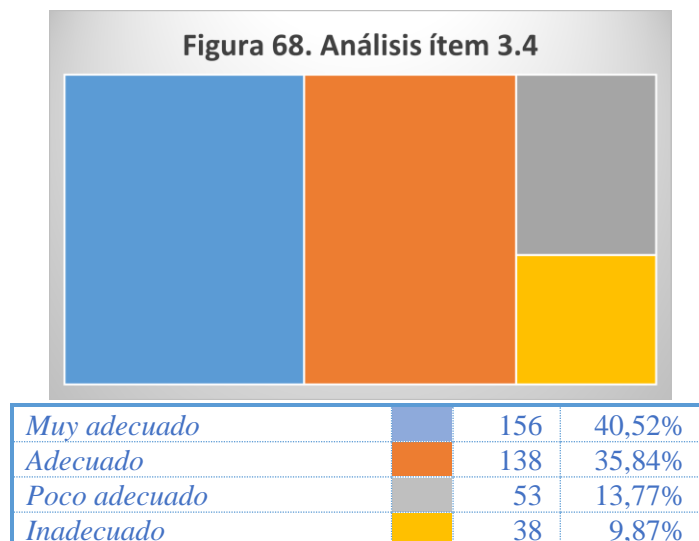
- ✓ *Ítem 3.3. Utilización de diferentes técnicas de dinamización de grupos: tormentas de ideas, Phillips 6/6...*



La utilización de diferentes técnicas de dinamización de grupos ha sido un ítem valorado como muy adecuado por 173 docentes, un 44,93% de la muestra, y como adecuado por 111 docentes

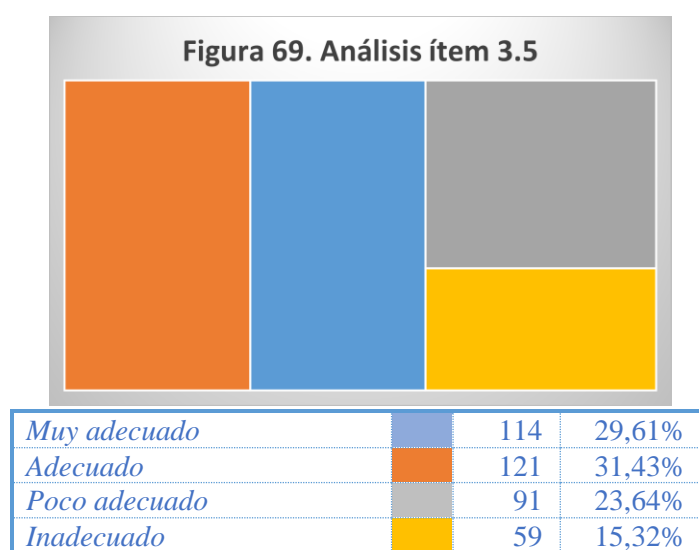
(28,83%). Se puede considerar, por tanto, como un buen objetivo conseguido a través de la formación.

✓ *Ítem 3.4. Uso de estrategias para la comunicación y motivación del alumnado*



El uso de estrategias para la comunicación y motivación del alumnado ha sido un indicador valorado como muy adecuado por 156 docentes, un 40,52% de la muestra, y como adecuado por 138 docentes (33,84%). Se puede considerar, por tanto, como un buen objetivo conseguido a través de la formación.

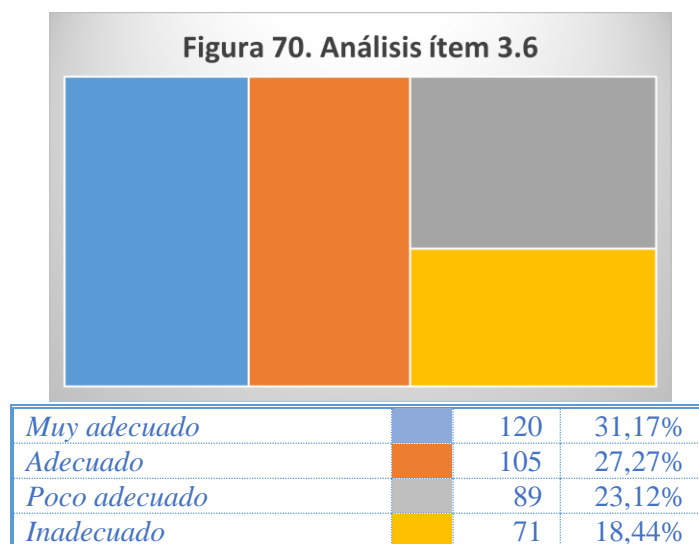
✓ *Ítem 3.5. Aplicación de las nuevas tecnologías como medio de comunicación: blogs, foros, videollamadas...*



Respecto a la aplicación de las nuevas tecnologías como medio de comunicación es también una competencia que adquieren la mayoría de los docentes que han cumplimentado el cuestionario

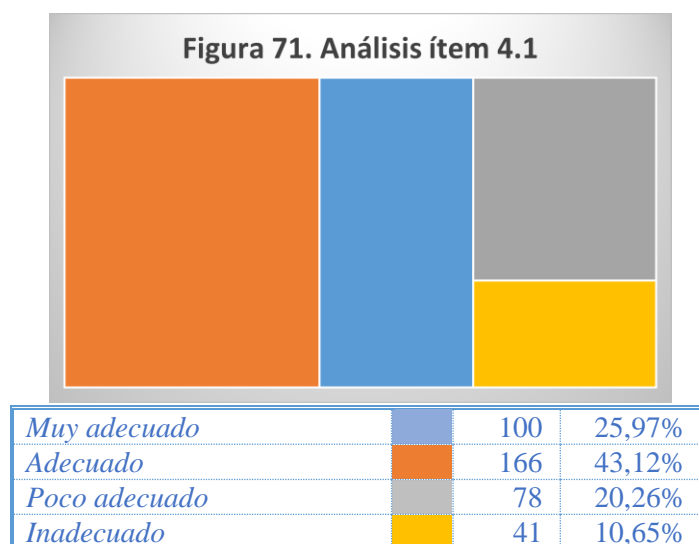
(114 consideran su nivel de adquisición como muy adecuado y 121 como adecuado), lo que supone un 61,04% de la muestra. A pesar de estos datos, es necesario destacar que un 38,96% de los sujetos de la muestra reconocen no haber alcanzado esta competencia (91 docentes consideran su adquisición poco adecuada y 59 como inadecuada).

✓ *Ítem 3.6. Manejo de plataformas en entornos virtuales de formación*



Con respecto al manejo de plataformas en entornos virtuales de formación, 120 docentes lo consideran como adecuado (31,17%) y 105 como muy adecuado (27,27%). La mayoría de los docentes reconocen haber alcanzado este objetivo, aunque hay que destacar que un 41,56 % de los docentes de la muestra reconocen que su adquisición es poco adecuada, 89 docentes lo consideran como poco adecuado y 71 como inadecuado.

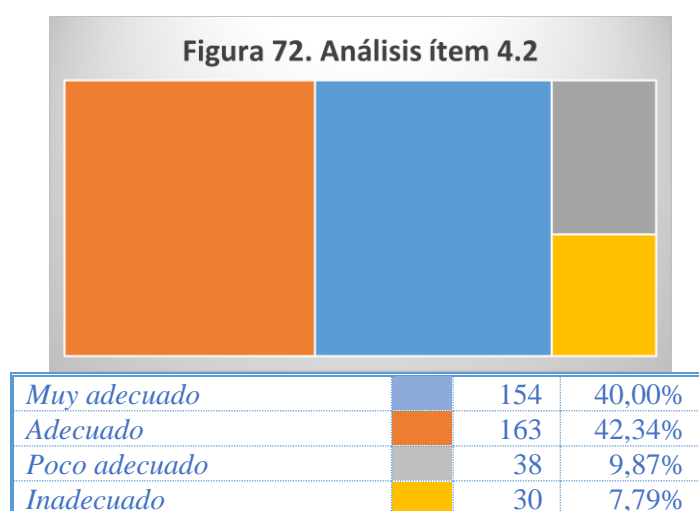
✓ *Ítem 4.1. Aplicación de instrumentos para la recogida de información sobre el diagnóstico inicial del alumnado*



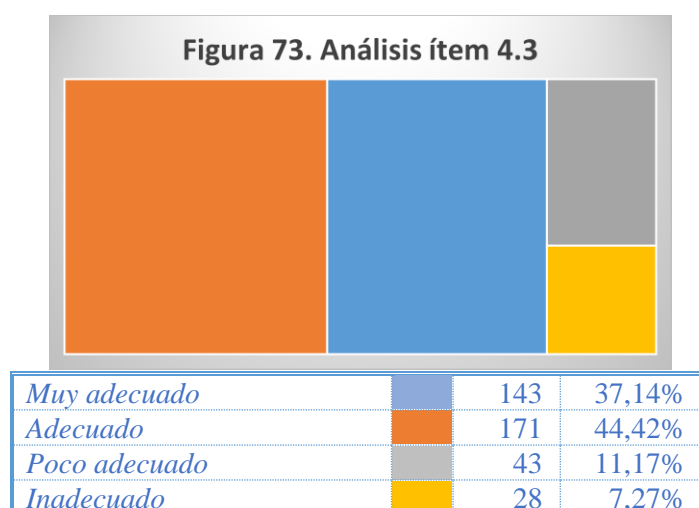
La aplicación de instrumentos para la recogida de información sobre el diagnóstico inicial del alumnado es un indicador considerado como muy adecuado por 100 docentes, un 25,97% de la muestra, y como adecuado por 166 docentes (43,12%). Aunque la proporción de docentes que valoran este ítem como adecuado, supera a la de los que lo valoran muy adecuado, se puede considerar, también, como un buen objetivo conseguido a través de la formación.

✓ *Ítem 4.2. Elaboración de instrumentos de evaluación, continua y final, adecuados a la programación didáctica*

Con respecto a la valoración del nivel de adquisición de competencia en la elaboración de instrumentos de evaluación, continua y final, adecuados a la programación didáctica, 163 docentes lo consideran como adecuado (42,34%) y 154 como muy adecuado (40,00%). Se puede considera como un buen objetivo conseguido a través de la formación ya que un 82,34% de los docentes reconocen que lo han alcanzado.

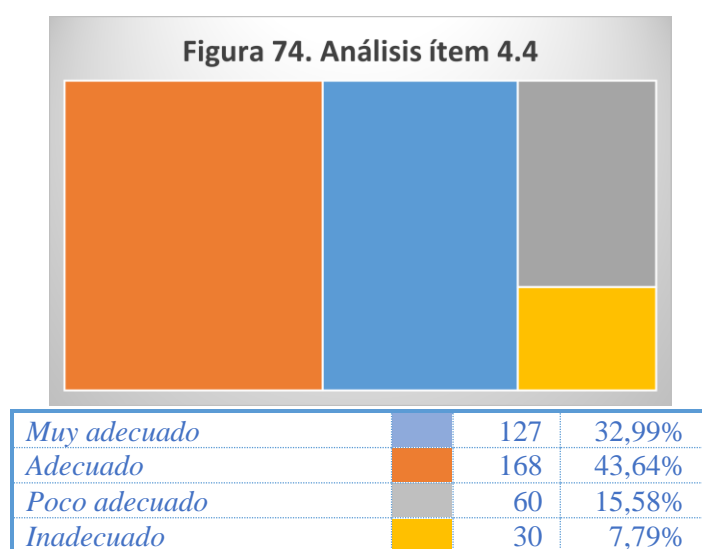


✓ *Ítem 4.3. Análisis del nivel de aprendizaje alcanzado en relación con los objetivos planteados*



En la valoración del nivel de adquisición de competencia relacionada con el análisis del nivel de aprendizaje alcanzado en relación con los aprendizajes planteados, la mayoría de los docentes consideran su nivel de adquisición como adecuado (171 docentes), lo que supone un 44,42% de la muestra, y como muy adecuado por 143 docentes (37,14%). Se puede considerar, por tanto, como un buen objetivo conseguido a través de la formación.

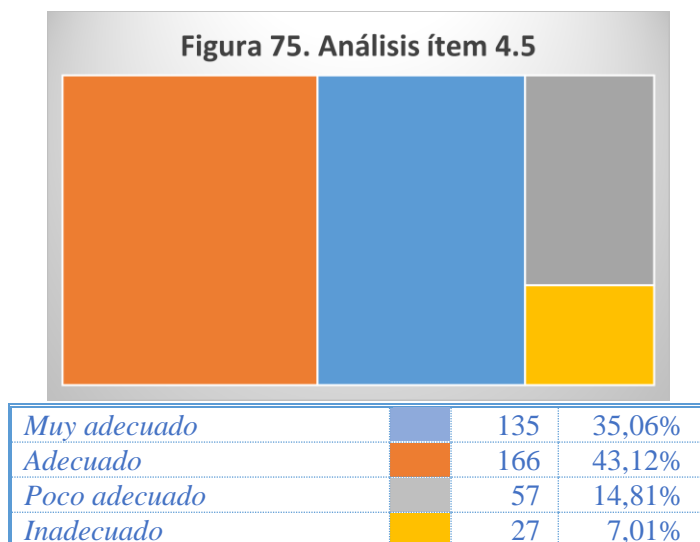
✓ *Ítem 4.4. Orientación del proceso de enseñanza-aprendizaje de los alumnos en función de los resultados obtenidos*



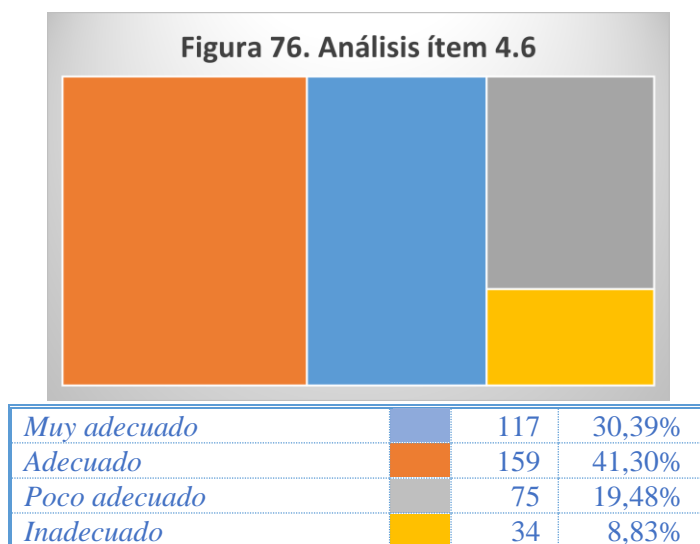
El nivel de adquisición de la capacidad para orientar el proceso de enseñanza-aprendizaje de los alumnos en función de los resultados obtenidos es considerado como adecuado por 168 docentes, un 43,64% de la muestra, y como muy adecuado por 127 docentes (32,99%). Aunque la proporción de docentes que valoran este ítem como adecuado, supera a la de los que lo valoran muy adecuado, se puede considerar, también, como un buen objetivo conseguido a través de la formación.

✓ *Ítem 4.5. Elaboración de instrumentos de evaluación de la formación según criterios de fiabilidad y validez*

El ítem que mide la competencia de elaborar instrumentos de evaluación de la formación según criterios de fiabilidad y validez ha sido valorado como adecuado por 166 docentes (43,12%) y muy adecuado por 135 (35,06%). La proporción de docentes de la muestra que reconocen haber adquirido este nivel de competencia (78,18%), es muy superior a la de los que manifiestan que la adquisición de este nivel es poco adecuada (25 docentes – 14,81%) o inadecuada (27 docentes – 7,01%), lo que supone solamente un 21,28% de docentes. Se considera, por tanto, un buen objetivo alcanzado con la formación.



✓ *Ítem 4.6. Descripción de indicadores de calidad para evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje*

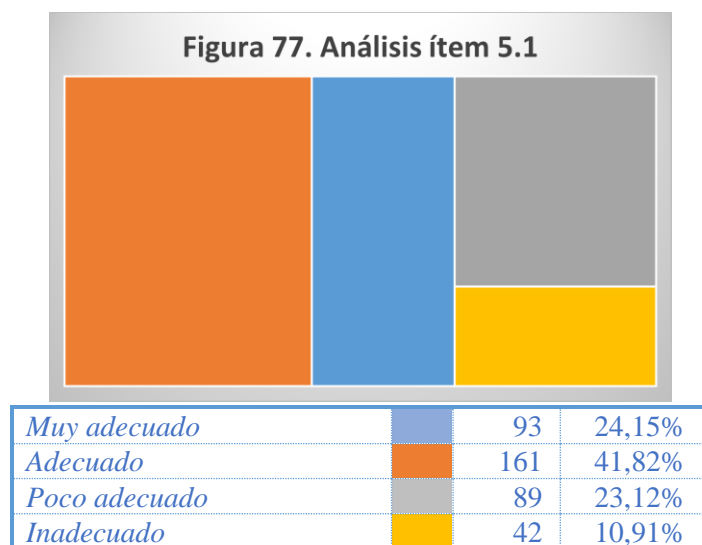


La descripción de indicadores de calidad para evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje es un indicador considerado como muy adecuado por 117 docentes, un 30,39% de la muestra, y como adecuado por 159 docentes (41,30%). La proporción conjunta de docentes que valoran este ítem muy adecuado y adecuado es del 71,69%, por lo que se puede considerar que este objetivo se alcanza a través de la formación.

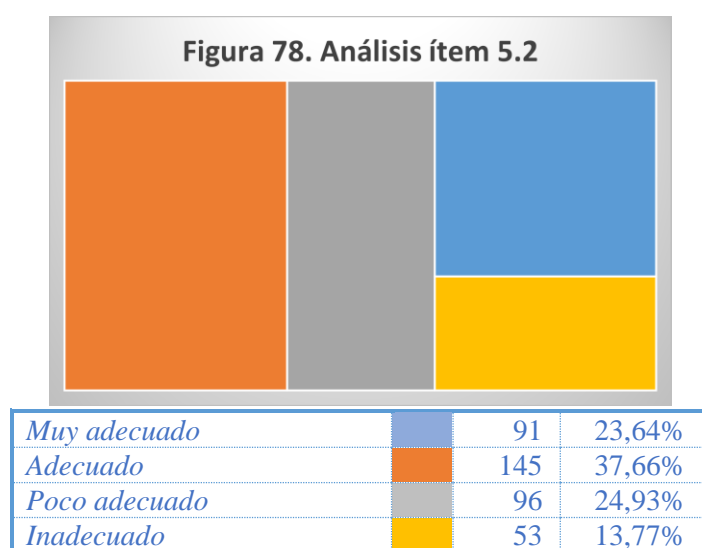
✓ *Ítem 5.1. Recopilación de información sobre la realidad laboral y el contexto profesional de los alumnos*

La recopilación de información sobre la realidad laboral y el contexto profesional de los alumnos hace referencia a un indicador que ha sido valorado como adecuado por 161 docentes (41,82%) y muy adecuado por 93 docentes (24,15%). Se trata de un objetivo que el 65,98% de los docentes

reconocen haber alcanzado, aunque es preciso destacar que existe una valoración muy similar entre los que valoran su adquisición como muy adecuada (24,15%) y poco adecuado (23,12%).

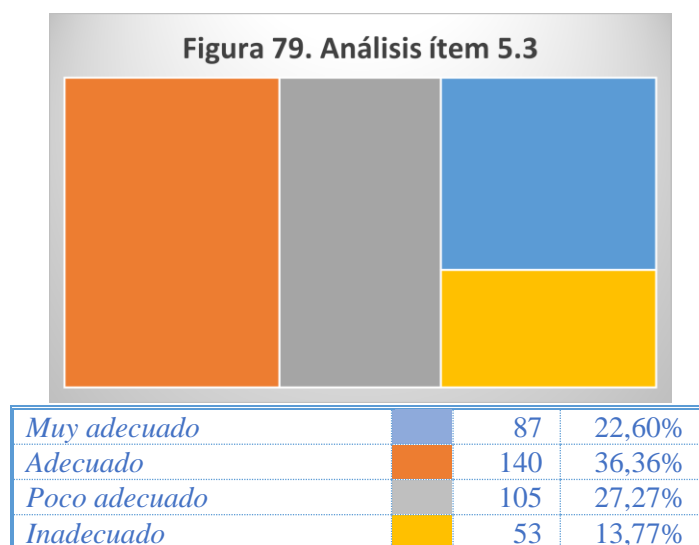


✓ *Ítem 5.2. Análisis del perfil profesional del alumnado y elaboración de un diagnóstico de empleabilidad*



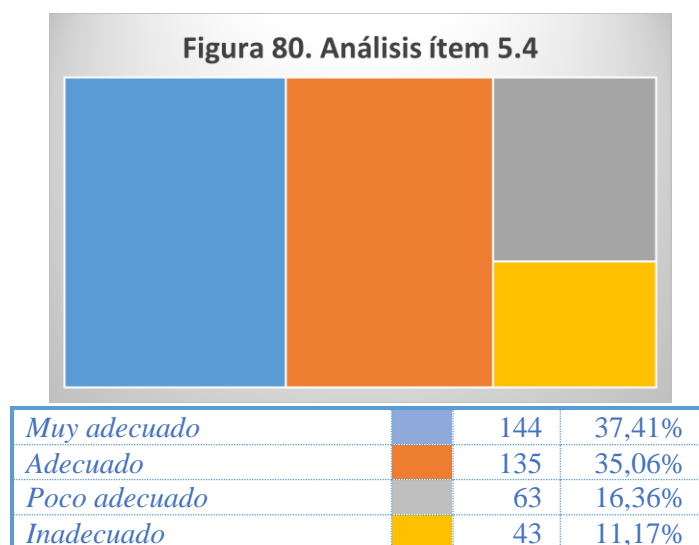
La adquisición de la capacidad para analizar el perfil profesional del alumnado y para elaborar un análisis de empleabilidad es valorada como muy adecuada por 91 docentes, un 23,64% de la muestra, como adecuada por 145 docentes (37,66%), como poco adecuada por 96 docentes (24,94%) y como inadecuada por 53 docentes (13,77%). La proporción de docentes que reconocen haber alcanzado este objetivo a través de la formación es del 61,3%, frente a un 38,7% que no lo consideran alcanzado. El número de docentes que consideran la adquisición de este objetivo como muy adecuada es prácticamente equivalente a la de aquellos cuya adquisición la consideran como poco adecuada.

✓ *Ítem 5.3. Elaboración de guías de recursos para la búsqueda de empleo*



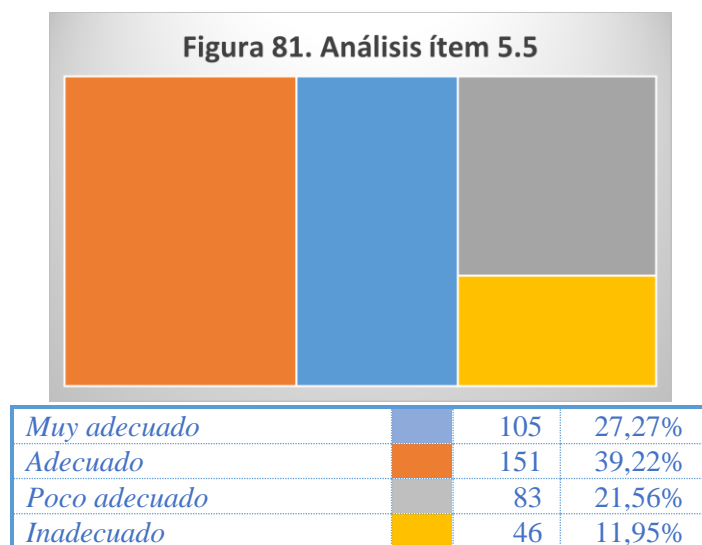
El ítem que hace referencia a la elaboración de guías de recursos para la búsqueda de empleo marca un objetivo que se alcanza a través de la acción formativa, aunque es necesario destacar que existe mayor proximidad, en comparación con otros ítems, entre los docentes que reconocen haberlo alcanzado 58,96% (87 docentes consideran su adquisición muy adecuada y 140 adecuada), y los que no han alcanzado este objetivo 41,04% (105 consideran su adquisición poco adecuada y 53 como inadecuada).

✓ *Ítem 5.4. Preparación de herramientas para la búsqueda de empleo: carta de presentación, currículum vitae...*



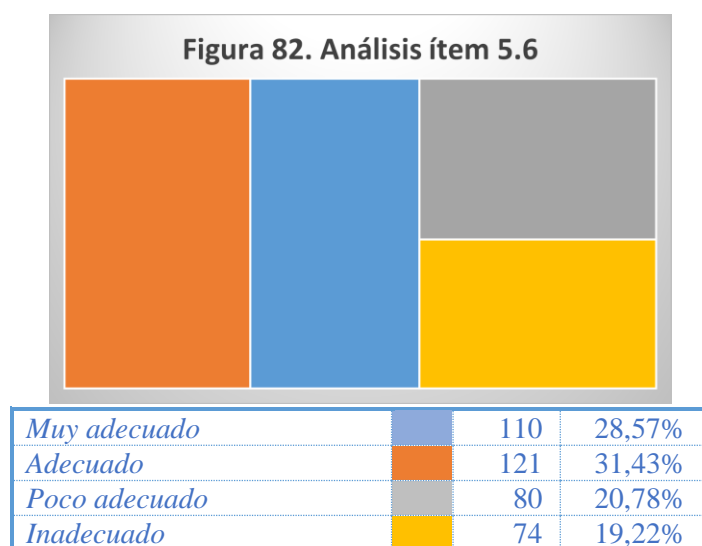
Con respecto a la preparación de herramientas para la búsqueda de empleo, 144 docentes lo consideran como muy adecuado (37,41%) y 135 como adecuado (35,06%). La mayoría de los docentes reconocen haber alcanzado este objetivo a través de la formación (72,47%).

- ✓ *Ítem 5.5. Preparación para los procesos de selección: entrevistas personales, pruebas de selección...*



La preparación para los procesos de selección es un indicador cuyo nivel de adquisición es considerado como adecuado por 151 docentes (39,22%) y como muy adecuado por 105 docentes (27,27%). Aunque la proporción de docentes que consideran como adecuada la adquisición de esta competencia es superior a la de los que la valoran como muy adecuada, se puede considerar como un buen objetivo alcanzado a través de la formación.

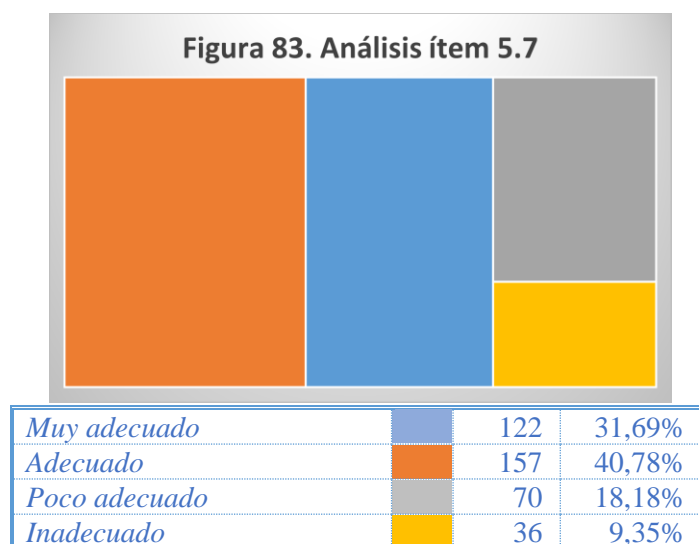
- ✓ *Ítem 5.6. Utilización de las redes sociales y profesionales para la búsqueda de empleo*



El ítem que hace referencia a utilización de las redes sociales y profesionales para la búsqueda de empleo marca un objetivo que se alcanza a través de la acción formativa, aunque es necesario destacar que existe mayor proximidad, en comparación con otros ítems, entre los docentes que reconocen haberlo alcanzado 60% (110 docentes consideran su adquisición muy adecuada y 121

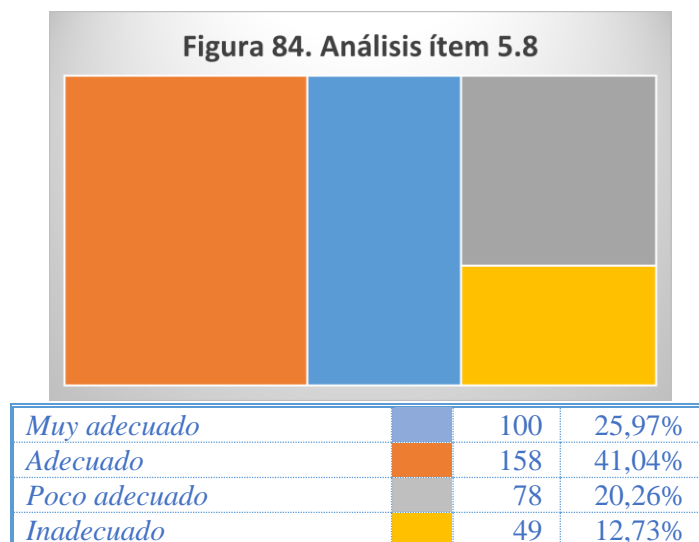
adecuada), y los que no han alcanzado este objetivo 40% (80 consideran su adquisición poco adecuada y 74 como inadecuada).

✓ *Ítem 5.7. Identificación de los requisitos mínimos exigibles para el desarrollo de las acciones formativas*



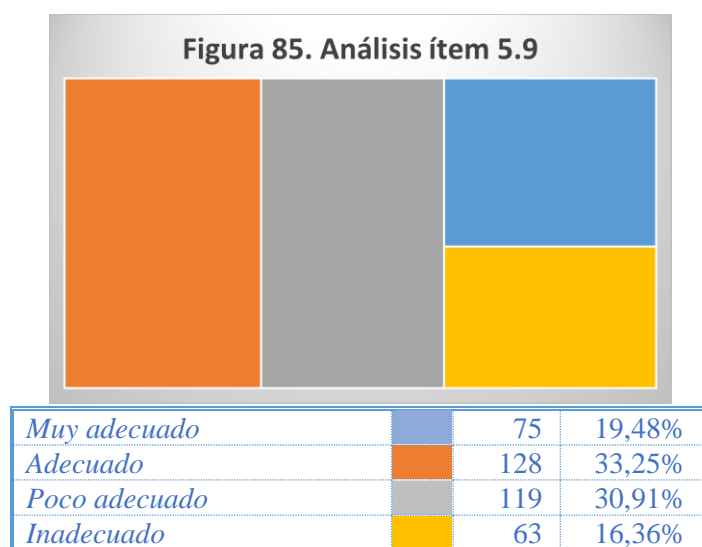
La identificación de los requisitos mínimos exigibles para el desarrollo de las acciones formativas es valorada como muy adecuada por 122 docentes, un 31,69% de la muestra, como adecuada por 145 docentes (37,66%), como poco adecuada por 70 docentes (18,18%) y como inadecuada por 36 docentes (9,35%). La proporción de docentes que reconocen haber alcanzado este objetivo a través de la formación es del 72,47%, frente a un 27,53% que no lo consideran alcanzado, siendo, por tanto, un buen objetivo alcanzado a través de la formación.

✓ *Ítem 5.8. Determinación de parámetros de calidad para verificar el nivel de adecuación de los procesos formativos*



El nivel de adquisición de la capacidad para determinar parámetros de calidad que permitan verificar el nivel de adecuación de los procesos formativos es considerado como adecuado por 100 docentes, un 25,97% de la muestra, y como muy adecuado por 158 docentes (41,04%). Aunque la proporción de docentes que valoran este ítem como adecuado, supera a la de los que lo valoran muy adecuado, se puede considerar, también, como un buen objetivo conseguido a través de la formación.

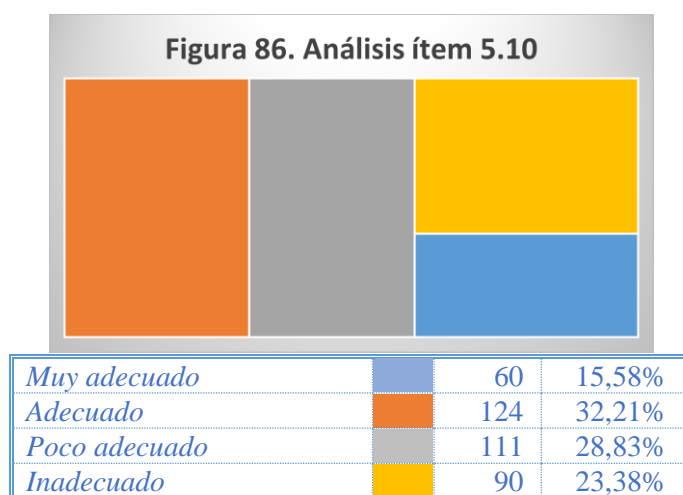
- ✓ *Ítem 5.9. Llevar a cabo acciones de seguimiento para la gestión de la calidad en colaboración con el centro*



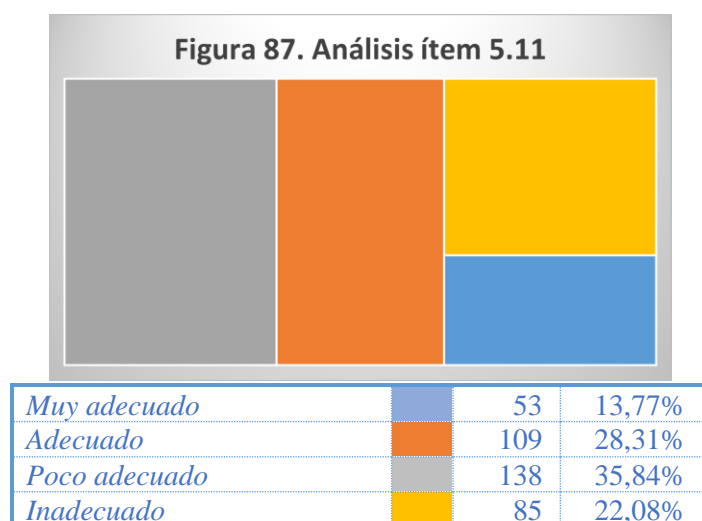
La capacidad para llevar a cabo acciones de seguimiento relacionadas con la gestión de la calidad en colaboración con el centro ha sido valorada como muy adecuada por 75 docentes (19,48%) y como adecuada por 128 docentes (33,25%). Esto supone que, aproximadamente, sólo la mitad de los docentes de la muestra han alcanzado este objetivo, un 52,73% de dicha muestra. Mientras que, el 47,27% de los docentes reconocen que no han alcanzado la competencia para llevar a cabo acciones de seguimiento relacionadas con la gestión de la calidad, 119 docentes (30,91%) consideran su adquisición como poco adecuada y 63 docentes (16,36%) como inadecuada.

- ✓ *Ítem 5.10. Conocimiento de programas y sistemas de calidad*

El nivel de conocimiento de programas y sistemas de calidad es una competencia que no se alcanza a través de la formación, pues 111 docentes (28,83%) lo consideran como poco adecuado y 90 como inadecuado (23,38%). Esto supone que el 52,21 % de los docentes de la muestra reconocen no haber conseguido este objetivo, frente a un 47,79% de docentes que sí reconocen haberlo alcanzado a través de la formación (60 docentes lo consideran como muy adecuado – y 124 como adecuado).



✓ *Ítem 5.11. Conocimiento de los Planes Anuales de Evaluación de la Calidad*

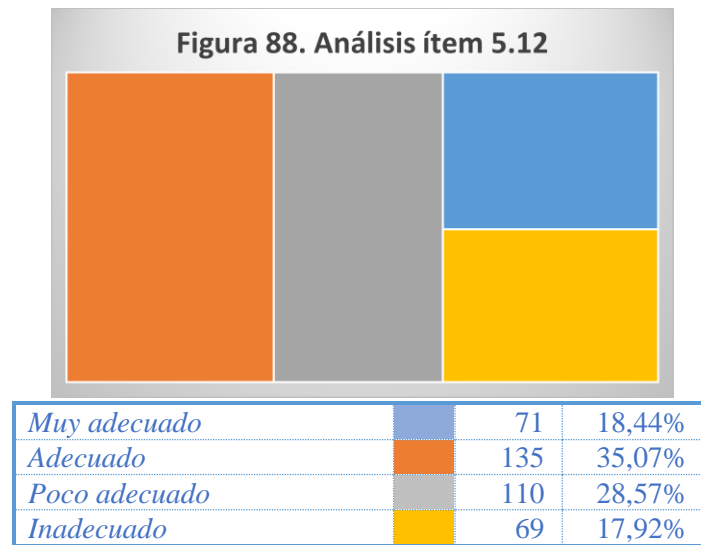


El conocimiento de los Planes Anuales de Evaluación de la Calidad hace referencia a un objetivo que no es alcanzado a través de la formación por un 57,92 % de los sujetos de la muestra, de forma que 138 docentes lo consideran como poco adecuado (35,84%) y como inadecuado por 85 docentes (22,08%). Solamente el 42,08 % reconocen haber conseguido esta competencia a través de la formación del certificado de profesionalidad.

✓ *Ítem 5.12. Diseñar procedimientos y estrategias de innovación y actualización profesional*

El ítem que hace referencia al diseño de procedimientos y estrategias de innovación y actualización profesional ha sido valorada como muy adecuada por 71 docentes (18,44%) y como adecuada por 135 docentes (35,07%). Esto supone que, aproximadamente, sólo la mitad de los docentes de la muestra han alcanzado este objetivo, un 53,51% de dicha muestra. Mientras que, el 46,49% de los docentes reconocen no haber diseñado procedimientos y estrategias de innovación y actualización

profesional, 110 docentes (28,57%) lo consideran como poco adecuado y 69 docentes (17,92%) como inadecuado.



5.4. Interpretación de los resultados

A la hora de interpretar los resultados obtenidos, se ha procedido a valorar la consecución de la capacidad profesional que representa cada uno de los ítems mediante la siguiente clasificación de las frecuencias obtenidas de forma conjunta en las categorías muy adecuado y adecuado para dicho ítem, es decir, aquellas que reflejan que los docentes han alcanzado este objetivo:

- Muy aceptable: mayor o igual del 75%
- Aceptable: entre el 75 y el 50%
- Deficiente: entre el 49 y el 25%
- Muy deficiente: menor o igual del 24%

En las siguientes tablas se representan estos valores, junto a la estimación del peso que tiene cada ítem en la consecución de la competencia con la que se relaciona.

Tabla 24. Interpretación de la Unidad de Competencia 1

<i>Unidad de Competencia 1</i>			
<i>PROGRAMAR ACCIONES FORMATIVAS PARA EL EMPLEO, ADECUÁNDOLAS A LAS CARACTERÍSTICAS Y CONDICIONES DE LA FORMACIÓN, AL PERFIL DE LOS DESTINATARIOS Y A LA REALIDAD LABORAL</i>			
<i>Ítem 1.1. Identificación de la normativa vinculada al certificado de profesionalidad que se va a impartir.</i>			
Grado de adquisición	82,85% - MUY ACEPTABLE	Peso puntuación competencia	17,41%
<i>Ítem 1.2. Análisis de los contenidos didácticos necesarios para la programación de un certificado de profesionalidad.</i>			
Grado de adquisición	81,56% - MUY ACEPTABLE	Peso puntuación competencia	17,12%
<i>Ítem 1.3. Conocimiento del perfil profesional y de las necesidades formativas de los alumnos.</i>			
Grado de adquisición	75,59% - MUY ACEPTABLE	Peso puntuación competencia	16,12%
<i>Ítem 1.4. Elaboración y secuenciación de los elementos de la programación didáctica.</i>			
Grado de adquisición	84,68% - MUY ACEPTABLE	Peso puntuación competencia	17,14%
<i>Ítem 1.5. Diseño de actividades de aprendizaje en función de los contenidos y características de los alumnos.</i>			
Grado de adquisición	81,30% - MUY ACEPTABLE	Peso puntuación competencia	16,80%
<i>Ítem 1.6. Trabajo de forma coordinada con todos los profesionales implicados en el proceso formativo.</i>			
Grado de adquisición	69,87 - ACEPTABLE	Peso puntuación competencia	15,40%

Todos los ítems planteados para esta primera unidad de competencia han obtenido una valoración positiva (Figura 89), por lo tanto, se puede considerar que la Unidad de Competencia: “Programar acciones formativas para el empleo, adecuándolas a las características y condiciones de la

formación, al perfil de los destinatarios y a la realidad laboral”, es alcanzada de forma favorable por los alumnos del certificado de profesionalidad.

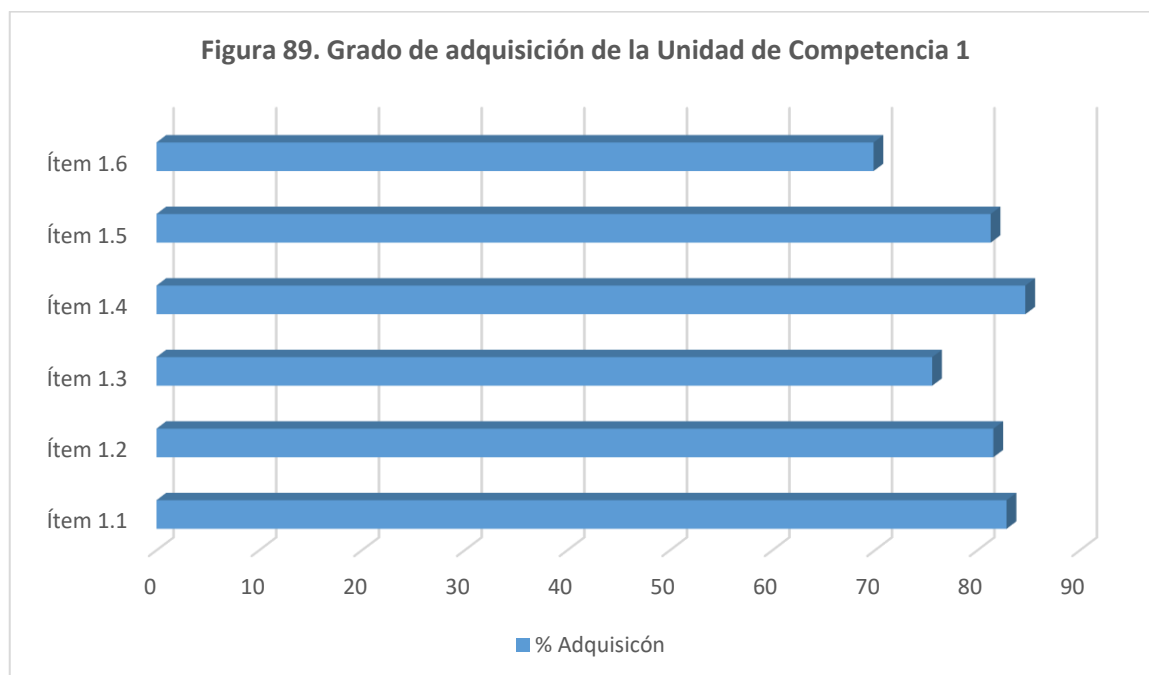


Tabla 25. Interpretación de la Unidad de Competencia 2

<i>Unidad de Competencia 2</i>			
<i>SELECCIONAR, ELABORAR, ADAPTAR Y UTILIZAR MATERIALES, MEDIOS Y RECURSOS DIDÁCTICOS PARA EL DESARROLLO DE LOS CONTENIDOS FORMATIVOS</i>			
<i>Ítem 2.1. Selección de materiales, medios y recursos didácticos adecuados a la acción formativa.</i>			
Grado de adquisición	82,6% - MUY ACEPTABLE	Peso puntuación competencia	18,4%
<i>Ítem 2.2. Adaptación de los materiales didácticos en función de los objetivos y de las características de los alumnos.</i>			
Grado de adquisición	78,18% - MUY ACEPTABLE	Peso puntuación competencia	17,8%
<i>Ítem 2.3. Gestión en el aula de las tecnologías de la información: proyector multimedia, pizarra digital interactiva...</i>			
Grado de adquisición	67,01% - ACEPTABLE	Peso puntuación competencia	16,49%
<i>Ítem 2.4. Utilización de herramientas ofimáticas para la presentación de contenidos: Microsoft Office, Zoho...</i>			
Grado de adquisición	67,27% - ACEPTABLE	Peso puntuación competencia	16,65%
<i>Ítem 2.5. Utilización de herramientas para la gestión de proyectos y tareas compartidas: Dropbox, Teambox...</i>			
Grado de adquisición	60% - ACEPTABLE	Peso puntuación competencia	15,83%
<i>Ítem 2.6. Utilización de herramientas multimedia de imagen y sonido: YouTube, Vimeo</i>			
Grado de adquisición	53,25% - ACEPTABLE	Peso puntuación competencia	14,83%

Los ítems relacionados con esta segunda unidad de competencia han sido valorados positivamente (Figura 90), por lo que se puede considerar que la Unidad de Competencia: “*Seleccionar, elaborar, adaptar, y utilizar materiales, medios y recursos didácticos para el desarrollo de los contenidos formativos*”, es alcanzada de forma favorable.

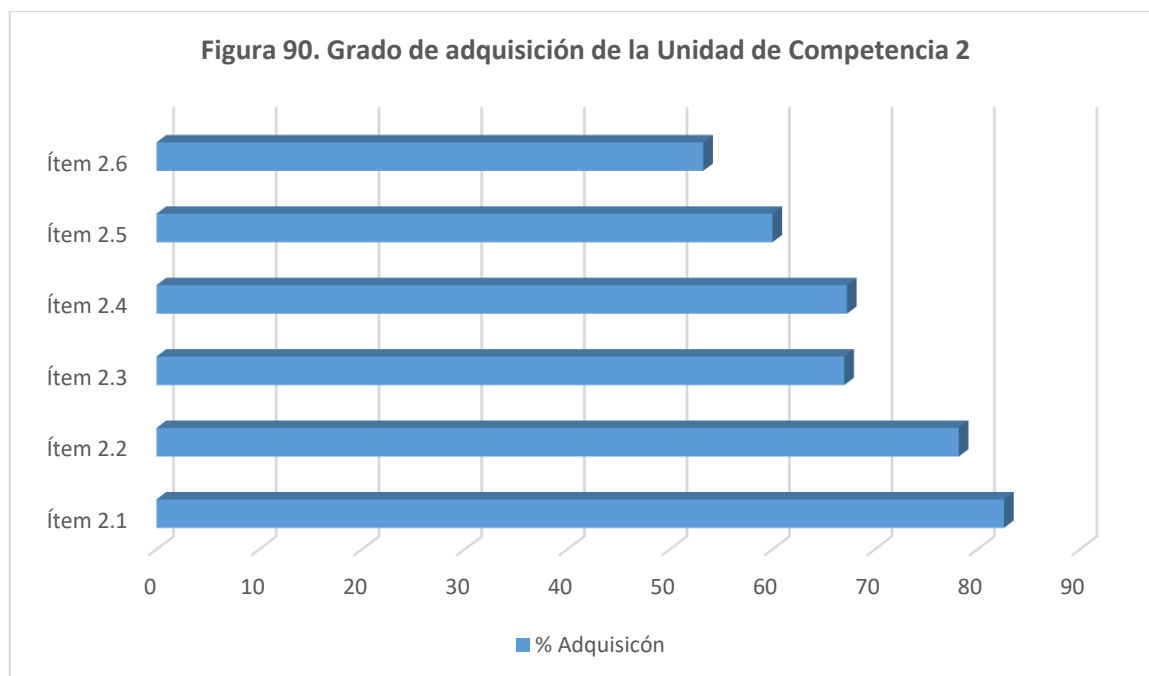


Tabla 26. Interpretación de la Unidad de Competencia 3

<i>Unidad de Competencia 3</i>			
<i>IMPARTIR Y TUTORIZAR ACCIONES FORMATIVAS PARA EL EMPLEO UTILIZANDO TÉCNICAS, ESTRATEGIAS Y RECURSOS DIDÁCTICOS</i>			
<i>Ítem 3.1. Aplicación de metodologías de trabajo con un tratamiento dinámico, participativo y práctico.</i>			
Grado de adquisición	81,82% - MUY ACEPTABLE	Peso puntuación competencia	17,80%
<i>Ítem 3.2. Orientación en las tareas de búsqueda de información para realizar una determinada actividad.</i>			
Grado de adquisición	79,48% - MUY ACEPTABLE	Peso puntuación competencia	17,46%
<i>Ítem 3.3. Utilización de diferentes técnicas de dinamización de grupos: tormenta de ideas, Phillips 6/6...</i>			
Grado de adquisición	73,76% - ACEPTABLE	Peso puntuación competencia	17,06%
<i>Ítem 3.4. Uso de estrategias para la comunicación y motivación del alumnado.</i>			
Grado de adquisición	76,36% - MUY ACEPTABLE	Peso puntuación competencia	17,15%
<i>Ítem 3.5. Aplicación de las nuevas tecnologías como medio de comunicación: blogs, foros, videollamadas...</i>			
Grado de adquisición	61,04% - ACEPTABLE	Peso puntuación competencia	15,38%
<i>Ítem 3.6. Manejo de plataformas en entornos virtuales de formación.</i>			
Grado de adquisición	58,40% - ACEPTABLE	Peso puntuación competencia	15,15%

Los ítems relacionados con la tercera unidad de competencia han sido valorados positivamente (Figura 91), por lo que se puede considerar que la Unidad de Competencia: “*Impartir y tutorizar acciones formativas para el empleo utilizando técnicas, estrategias y recursos didácticos*”, es alcanzada de forma favorable por los alumnos que han cursado este certificado de profesionalidad.

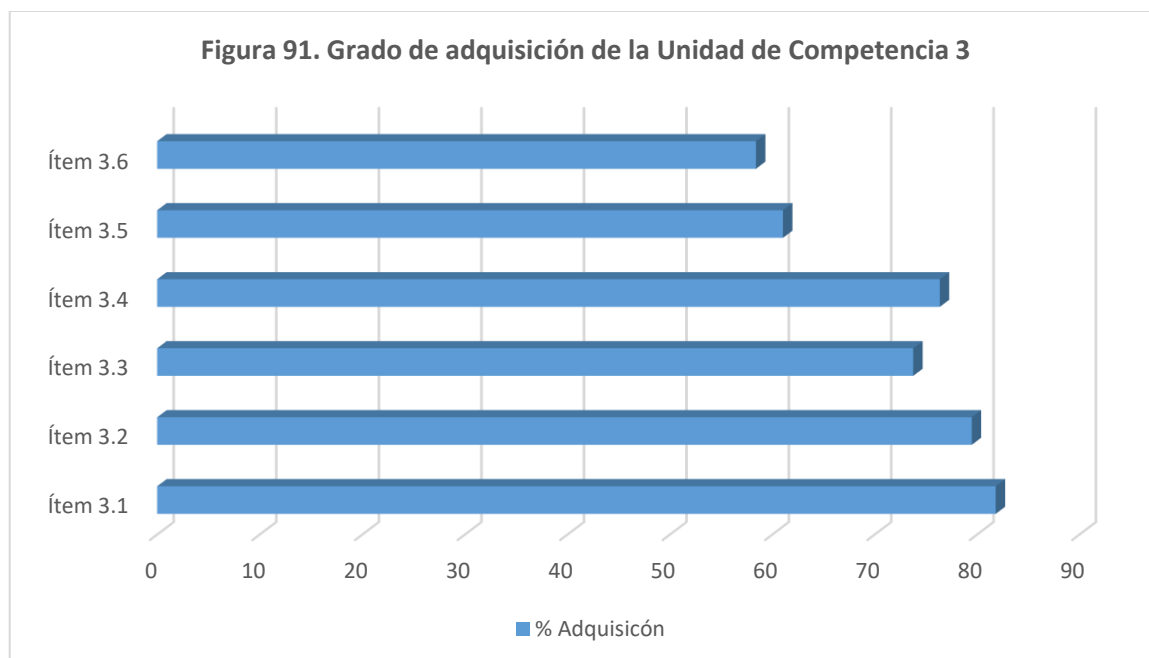


Tabla 27. Interpretación de la Unidad de Competencia 4

<i>Unidad de Competencia 4</i> <i>EVALUAR EL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE EN LAS ACCIONES FORMATIVAS PARA EL EMPLEO</i>			
<i>Ítem 4.1. Aplicación de instrumentos para la recogida de información sobre el diagnóstico inicial del alumnado.</i>			
Grado de adquisición	69,09% - ACEPTABLE	Peso puntuación competencia	15,70%
<i>Ítem 4.2. Elaboración de instrumentos de evaluación, continua y final, adecuados a la programación didáctica.</i>			
Grado de adquisición	82,34% - MUY ACEPTABLE	Peso puntuación competencia	17,36%
<i>Ítem 4.3. Análisis del nivel de aprendizaje alcanzado en relación con los objetivos planteados.</i>			
Grado de adquisición	81,56% - MUY ACEPTABLE	Peso puntuación competencia	17,19%
<i>Ítem 4.4. Orientación del proceso de enseñanza-aprendizaje de los alumnos en función de los resultados obtenidos.</i>			
Grado de adquisición	76,63% - MUY ACEPTABLE	Peso puntuación competencia	16,66%
<i>Ítem 4.5. Elaboración de instrumentos de evaluación de la formación según criterios de fiabilidad y validez.</i>			
Grado de adquisición	78,18% - MUY ACEPTABLE	Peso puntuación competencia	16,90%
<i>Ítem 4.6. Descripción de indicadores de calidad para evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje.</i>			
Grado de adquisición	71,69% - ACEPTABLE	Peso puntuación competencia	16,19%

Todos los ítems planteados para esta unidad de competencia han obtenido una valoración positiva (Figura 92), por lo tanto, se puede considerar que la Unidad de Competencia: “*Evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje en las acciones formativas para el empleo*”, es alcanzada de forma favorable por los alumnos del certificado de profesionalidad.

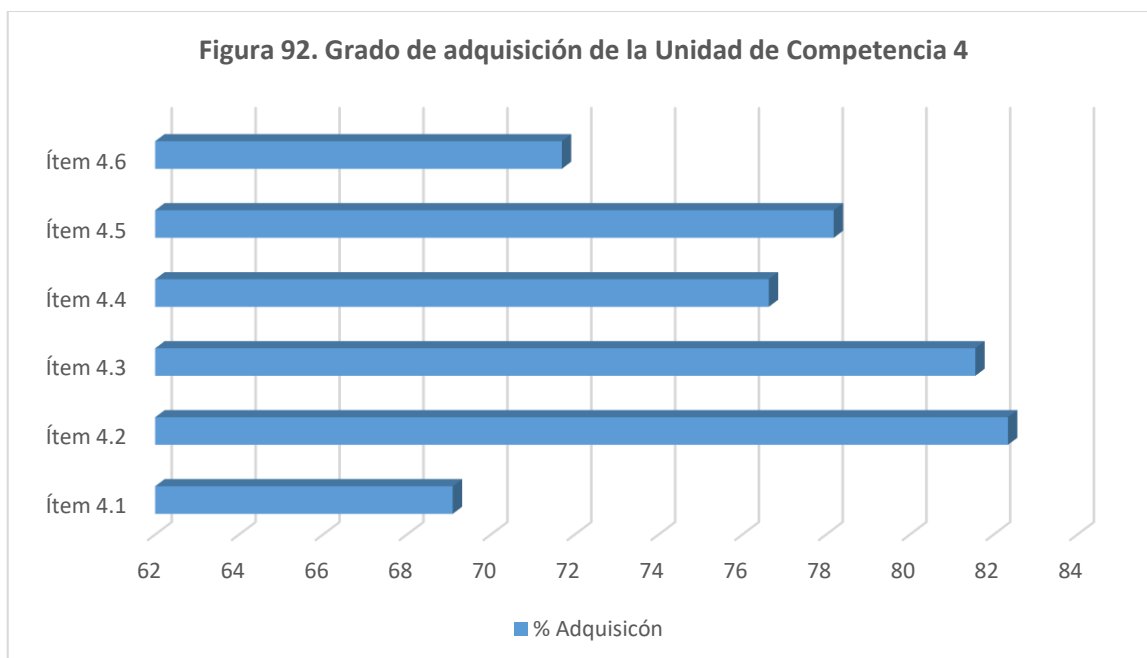


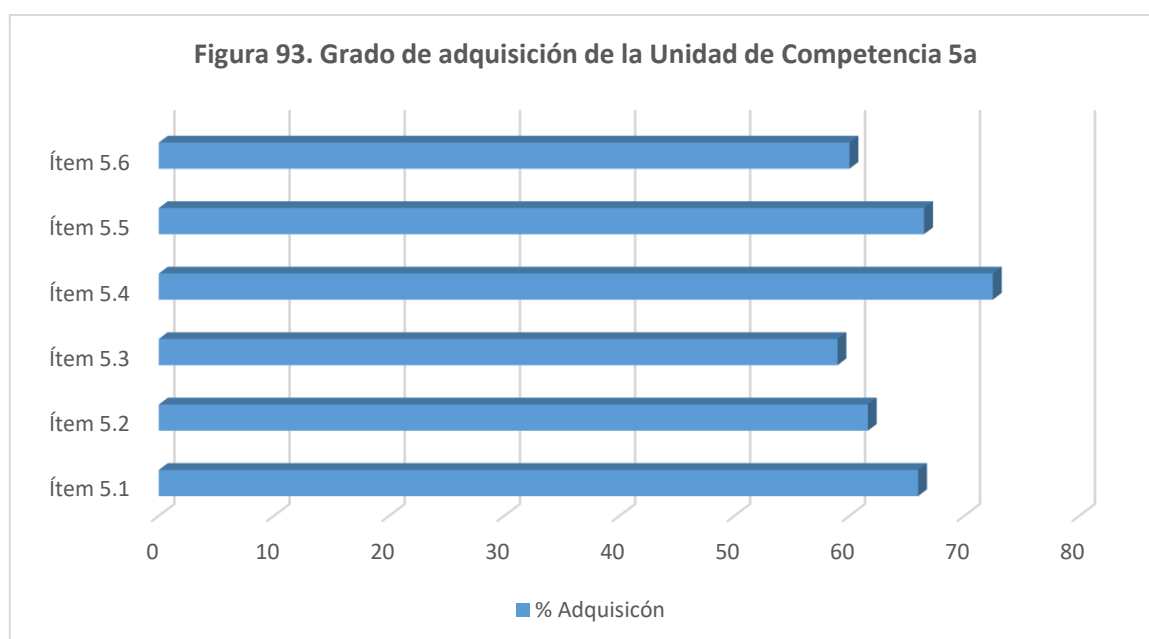
Tabla 28. Interpretación de la Unidad de Competencia 5a

<i>Unidad de Competencia 5a</i> FACILITAR INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL			
Ítem 5.1. Recopilación de información sobre la realidad laboral y el contexto profesional de los alumnos.			
Grado de adquisición	65,97% - ACEPTABLE	Peso puntuación competencia	16,74%
Ítem 5.2. Análisis del perfil profesional del alumnado y elaboración de un diagnóstico de empleabilidad.			
Grado de adquisición	61,3% - ACEPTABLE	Peso puntuación competencia	16,26%
Ítem 5.3. Elaboración de guías de recursos para la búsqueda de empleo.			
Grado de adquisición	58,96% - ACEPTABLE	Peso puntuación competencia	16,05%
Ítem 5.4. Preparación de herramientas para la búsqueda de empleo: carta de presentación, currículum vitae...			
Grado de adquisición	72,47% - ACEPTABLE	Peso puntuación competencia	17,91%
Ítem 5.5. Preparación para los procesos de selección: entrevistas personales, pruebas de selección...			
Grado de adquisición	66,49% - ACEPTABLE	Peso puntuación competencia	16,9%
Ítem 5.6. Utilización de las redes sociales y profesionales para la búsqueda de empleo.			
Grado de adquisición	60% - ACEPTABLE	Peso puntuación competencia	16,15%

Tabla 29. Interpretación de la Unidad de Competencia 5b

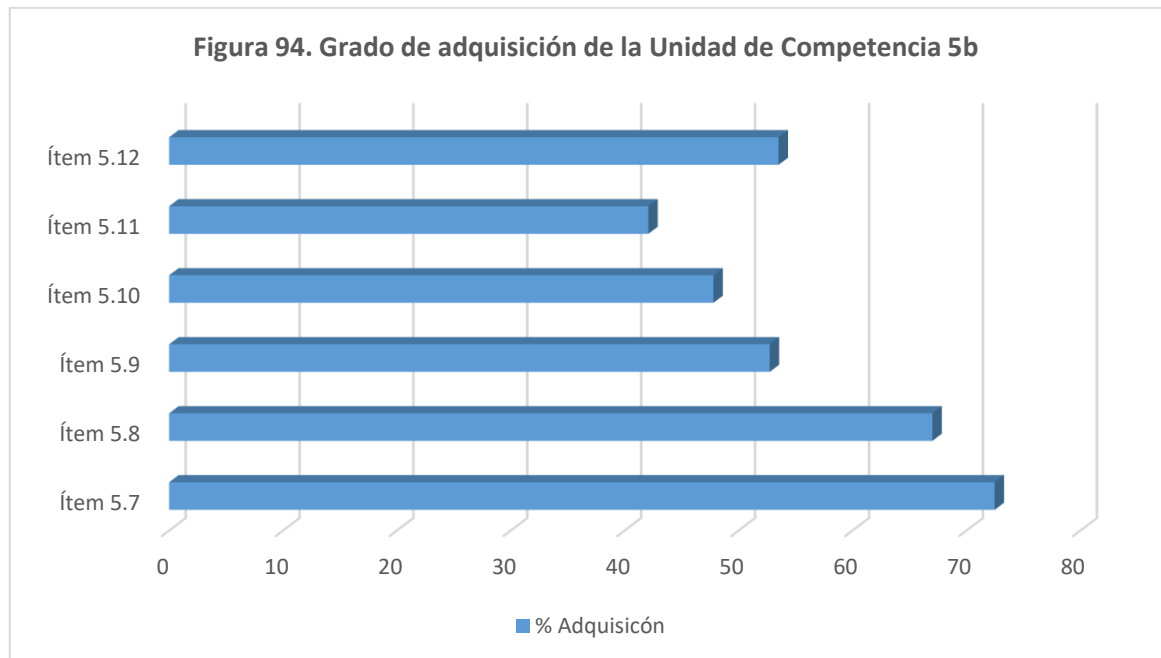
<i>Unidad de Competencia 5b</i>			
<i>PROMOVER LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO</i>			
<i>Ítem 5.7. Identificación de los requisitos mínimos exigibles para el desarrollo de las acciones formativas.</i>			
Grado de adquisición	72,47% - ACEPTABLE	Peso puntuación competencia	18,91%
<i>Ítem 5.8. Determinación de parámetros de calidad para verificar el nivel de adecuación de los procesos formativos.</i>			
Grado de adquisición	67,01% - ACEPTABLE	Peso puntuación competencia	17,98%
<i>Ítem 5.9. Llevar a cabo acciones de seguimiento para la gestión de la calidad en colaboración con el centro.</i>			
Grado de adquisición	52,73% - ACEPTABLE	Peso puntuación competencia	16,41%
<i>Ítem 5.10. Conocimiento de programas y sistemas de calidad.</i>			
Grado de adquisición	47,79% - DEFICIENTE	Peso puntuación competencia	15,40%
<i>Ítem 5.11. Conocimiento de los Planes Anuales de Evaluación de la Calidad.</i>			
Grado de adquisición	42,08% - DEFICIENTE	Peso puntuación competencia	15%
<i>Ítem 5.12. Diseñar procedimientos y estrategias de innovación y actualización profesional.</i>			
Grado de adquisición	53,51% - ACEPTABLE	Peso puntuación competencia	16,30%

Respecto al primer matiz que contempla la Unidad de Competencia 5a “Facilitar información y orientación laboral”, se considera que todos los ítems relacionados con el mismo han sido alcanzados de una forma aceptable (Figura 93).



Sin embargo, respecto a la segunda parte planteada en esta Unidad de Competencia “Promover la calidad de la Formación Profesional para el Empleo”, no todos los aspectos planteados se han

alcanzado (Figura 94), ya de una mayor proporción de docentes consideran deficiente el conocimiento de programas y sistemas de calidad (52,21% de los sujetos de la muestra), así como de los Planes Anuales de Evaluación de la Calidad (57,92%).



Capítulo VI: ANÁLISIS MULTIDIMENSIONAL DE LA INFORMACIÓN

6.1. Introducción

Una vez que se han estudiado de forma individualizada las distintas variables que intervienen en el trabajo de investigación, resulta necesario hacer un análisis agrupado de ellas, enfocado hacia la observación de las relaciones entre las variables independientes (nivel formativo de los alumnos, grado de satisfacción con el período de prácticas y modalidad de impartición de la formación) con las variables dependientes (ítems o indicadores relacionados con las competencias profesionales). Se realiza, por tanto, un análisis bidimensional mediante el cual establecer la relación entre dichas variables.

A través de este modelo de ajuste bidimensional se pretende dar respuesta a las siguientes hipótesis planteadas en el trabajo de investigación (hipótesis nulas):

- *HIPÓTESIS HA₀*: Los aspirantes que desean obtener el certificado de profesionalidad y cuentan con un perfil universitario, demuestran una mejor adquisición competencial que los procedentes de los Ciclos Formativos.
- *HIPÓTESIS HB₀*: Los aspirantes que expresan un mayor grado de satisfacción con las prácticas realizadas, demuestran mejor adquisición de las competencias del certificado.
- *HIPÓTESIS HC₀*: Los aspirantes que obtienen el certificado de profesionalidad mediante la modalidad presencial, demuestran mejor adquisición de las competencias que aquellos que lo hacen en la modalidad de teleformación.

6.2. Ajuste bidimensional y contraste de hipótesis

A la hora de plantear el contraste para valorar si existe una relación significativa entre las variables planteadas, se va a utilizar el estadístico χ^2 o *Chi-cuadrado (P-value)*, ya que se trata de variables categóricas.

Para realizar este contraste con R-Commander se ha utilizado la opción *Estadísticos → Tablas de contingencia*, cuyos resultados se listan en el Anexo XI. Mediante este procedimiento, se obtiene el parámetro *P-value*, rechazándose la hipótesis nula de independencia entre las variables independientes y dependientes cuando dicho valor sea inferior a 0,05. Es decir, existen en dicho caso una relación significativa entre ambas variables.

CONTRASTE DE HIPÓTESIS H_{A_0} :

Los aspirantes que desean obtener el certificado de profesionalidad y cuentan con un perfil universitario, demuestran una mejor adquisición competencial que los procedentes de los Ciclos Formativos.

- ✓ Ítem 1.1. Identificación de la normativa vinculada al certificado de profesionalidad que se va a impartir

Tabla 30. Contraste de Hipótesis H_{A_0} – Ítem 1.1

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Estudios universitarios</i>	139	106	36	17
<i>Formación Profesional</i>	32	22	10	1
<i>Certificado de Profesionalidad</i>	8	5	1	0
<i>Experiencia laboral</i>	4	3	0	1
<i>P-value = 0,766</i>				

El valor de contraste *P-value* es superior a 0,05, por lo que no existe una relación significativa entre el nivel formativo y la capacidad adquirida para la identificación de la normativa vinculada al certificado de profesionalidad que se va a impartir. En todos los niveles de formación existe una mayor proporción de docentes que consideran que el nivel adquirido para este indicador es muy adecuado.

- ✓ Ítem 1.2. Análisis de los contenidos necesarios para la programación de un certificado de profesionalidad

Tabla 31. Contraste de Hipótesis H_{A_0} – Ítem 1.2

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Estudios universitarios</i>	131	109	42	16
<i>Formación Profesional</i>	27	26	9	3
<i>Certificado de Profesionalidad</i>	6	7	1	0
<i>Experiencia laboral</i>	3	5	0	0
<i>P-value = 0,8393</i>				

El valor de contraste *P-value* es superior a 0,05, por lo que no existe una relación significativa entre el nivel formativo y la capacidad adquirida para analizar los contenidos didácticos necesarios para la programación de un certificado de profesionalidad. En el caso de los docentes con estudios universitarios o de Formación Profesional existe una mayor proporción de sujetos que consideran que el nivel adquirido para este indicador es muy adecuado, mientras que, aquellos acreditados como docentes mediante un certificado de profesionalidad o a través de su experiencia laboral, hacen una estimación máxima de este indicador como adecuado. Sin embargo, estas diferencias no son significativas.

✓ *Ítem 1.3. Conocimiento del perfil profesional y de las necesidades formativas del alumnado*

Tabla 32. Contraste de Hipótesis HA₀ – Ítem 1.3

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Estudios universitarios</i>	100	125	50	23
<i>Formación Profesional</i>	19	27	13	6
<i>Certificado de Profesionalidad</i>	6	6	2	0
<i>Experiencia laboral</i>	3	5	0	0
<i>P-value = 0,8122</i>				

El valor de contraste *P-value* es superior a 0,05, por lo que no existe una relación significativa entre el nivel formativo y el conocimiento del perfil profesional y de las necesidades formativas del alumnado. En todos los niveles de formación existe una mayor proporción de docentes que consideran que el nivel adquirido en este indicador es adecuado, excepto en el caso de aquellos docentes que se han acreditado a través de un certificado de profesionalidad, en cuyo caso coincide con el número de docentes que lo consideran muy adecuado.

✓ *Ítem 1.4. Elaboración y secuenciación de los elementos de la programación didáctica*

Tabla 33. Contraste de Hipótesis HA₀ – Ítem 1.4

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Estudios universitarios</i>	127	121	31	19
<i>Formación Profesional</i>	20	38	4	3
<i>Certificado de Profesionalidad</i>	6	6	2	0
<i>Experiencia laboral</i>	6	2	0	0
<i>P-value = 0,1941</i>				

El valor de contraste *P-value* es superior a 0,05, por lo que no existe una relación significativa entre el nivel formativo y la aptitud para elaborar y secuenciar los elementos de la programación didáctica. Tanto los docentes que han cursado estudios universitarios como los que se han acreditado mediante la experiencia laboral, reconocen principalmente como muy adecuado el nivel de adquisición de este ítem, mientras que aquellos con estudios de Formación Profesional lo valoran en mayor medida como adecuado. En el caso de docentes que tienen formación a nivel de certificado de profesionalidad, coinciden el número de aquellos que valoran en mayor grado este indicador como muy adecuado y adecuado.

✓ *Ítem 1.5. Diseño de actividades de aprendizaje en función de los contenidos y de las características del alumnado*

El valor de contraste *P-value* es superior a 0,05, por lo que no existe una relación significativa entre el nivel formativo y la competencia relacionada con el diseño de actividades de

aprendizaje en función de los contenidos y de las características del alumnado. Los docentes con estudios universitarios consideran mayoritariamente este ítem como muy adecuado mientras que el resto de los docentes valoran en mayor medida su adquisición como adecuada.

Tabla 34. Contraste de Hipótesis HA₀ – Ítem 1.5

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Estudios universitarios</i>	125	117	28	28
<i>Formación Profesional</i>	25	26	10	4
<i>Certificado de Profesionalidad</i>	5	8	1	0
<i>Experiencia laboral</i>	3	4	1	0
<i>P-value = 0,7222</i>				

- ✓ *Ítem 1.6. Trabajo de forma coordinada con todos los profesionales implicados en el proceso formativo*

Tabla 35. Contraste de Hipótesis HA₀ – Ítem 1.6

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Estudios universitarios</i>	86	112	63	37
<i>Formación Profesional</i>	18	32	9	6
<i>Certificado de Profesionalidad</i>	6	8	0	0
<i>Experiencia laboral</i>	2	5	1	0
<i>P-value = 0,1968</i>				

El valor de contraste *P-value* es superior a 0,05, por lo que no existe una relación significativa entre el nivel formativo y la aptitud para trabajar de forma coordinada con todos los profesionales implicados en el proceso formativo. En todos los niveles de formación existe una mayor proporción de docentes que consideran que el nivel adquirido en este indicador es adecuado. Sin embargo, las diferencias no son significativas.

- ✓ *Ítem 2.1. Selección de materiales, medios y recursos didácticos adecuados a la acción formativa*

Tabla 36. Contraste de Hipótesis HA₀ – Ítem 2.1

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Estudios universitarios</i>	122	121	35	20
<i>Formación Profesional</i>	30	24	8	3
<i>Certificado de Profesionalidad</i>	9	4	1	0
<i>Experiencia laboral</i>	4	4	0	0
<i>P-value = 0,755</i>				

El valor de contraste *P-value* es superior a 0,05, por lo que no existe una relación significativa entre el nivel formativo y la competencia relacionada con la selección de materiales, medios y recursos didácticos adecuados a la acción formativa. En todos los grupos de docentes se

obtiene la una mayor valoración de muy adecuada para este ítem, excepto en el grupo de docentes que se han acreditado a través de la experiencia laboral, en cuyo caso coincide el número de docentes que lo consideran como muy adecuado y adecuado.

- ✓ *Ítem 2.2. Adaptación de los materiales didácticos en función de los objetivos y características del alumnado*

Tabla 37. Contraste de Hipótesis HA₀ – Ítem 2.2

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Estudios universitarios</i>	113	113	47	25
<i>Formación Profesional</i>	26	29	5	5
<i>Certificado de Profesionalidad</i>	8	5	1	0
<i>Experiencia laboral</i>	2	5	1	0
<i>P-value = 0,5062</i>				

El valor de contraste *P-value* es superior a 0,05, por lo que no existe una relación significativa entre el nivel formativo y la capacidad para adaptar los materiales didácticos en función de los objetivos y de las características del alumnado. En primer lugar, hay un mismo número de docentes con estudios universitarios que valoran este indicador, de forma mayoritaria y con una misma puntuación, como muy adecuado y adecuado. Respecto a los docentes con estudios de Formación Profesional y a los que se han acreditado a través de la experiencia laboral, la valoración mayoritaria es como adecuado. Por último, los docentes que tienen una formación acreditada mediante certificados de profesionalidad, consideran en mayor medida como muy adecuada la capacidad para adaptar los materiales didácticos en función de los objetivos y de las características del alumnado.

- ✓ *Ítem 2.3. Gestión en el aula de las tecnologías de la información: proyector multimedia, pizarra digital...*

Tabla 38. Contraste de Hipótesis HA₀ – Ítem 2.3

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Estudios universitarios</i>	88	108	68	34
<i>Formación Profesional</i>	20	24	12	9
<i>Certificado de Profesionalidad</i>	7	5	2	0
<i>Experiencia laboral</i>	2	4	2	0
<i>P-value = 0,7304</i>				

El valor de contraste *P-value* es superior a 0,05, por lo que no existe una relación significativa entre el nivel formativo y la aptitud para gestionar en el aula las tecnologías de la información (proyector multimedia, pizarra digital...). Excepto el grupo de docentes con formación acreditada mediante certificado de profesionalidad, que considera mayoritariamente el

nivel de adquisición de esta competencia como muy adecuado, el resto de grupo de docentes valoran este indicador principalmente como adecuado.

- ✓ Ítem 2.4. Utilización de herramientas ofimáticas para la presentación de contenidos:
Microsoft Office, Zoho...

Tabla 39. Contraste de Hipótesis H_{A0} – Ítem 2.4

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Estudios universitarios</i>	105	90	57	46
<i>Formación Profesional</i>	23	24	11	7
<i>Certificado de Profesionalidad</i>	7	4	3	0
<i>Experiencia laboral</i>	3	3	1	1
<i>P-value = 0,8368</i>				

El valor de contraste *P-value* es superior a 0,05, por lo que no existe una relación significativa entre el nivel formativo y la habilidad en la utilización de herramientas ofimáticas para la presentación de contenidos (Microsoft Office, Zoho...). Mayoritariamente, los docentes con estudios universitarios y con formación acreditada a través de certificados de profesionalidad consideran el nivel de adquisición de esta competencia como muy adecuado, mientras aquellos que tienen estudios de Formación Profesional lo valoran en mayor medida como adecuado. En el caso de los docentes que se han acreditado a través de la experiencia laboral la consideración de este indicador como muy adecuado y adecuado tiene la misma valoración.

- ✓ Ítem 2.5. Utilización de herramientas para la gestión de proyectos y de tareas compartidas: *Dropbox, Teambox...*

Tabla 40. Contraste de Hipótesis H_{A0} – Ítem 2.5

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Estudios universitarios</i>	90	83	78	47
<i>Formación Profesional</i>	17	23	14	6
<i>Certificado de Profesionalidad</i>	4	5	4	1
<i>Experiencia laboral</i>	1	3	3	1
<i>P-value = 0,4952</i>				

El valor de contraste *P-value* es superior a 0,05, por lo que no existe una relación significativa entre el nivel formativo y la habilidad en la utilización de herramientas para la gestión de proyectos y de tareas compartidas (Dropbox, Teambox...). Los docentes con estudios universitarios consideran principalmente este ítem como muy adecuado mientras que el resto de los docentes valoran en su mayor parte esta adquisición como adecuada. Respecto a aquellos que se han acreditado a través de la experiencia laboral, coincide el número de docentes que lo consideran como adecuado y poco adecuado. Sin embargo, las diferencias no son significativas.

✓ *Ítem 2.6. Utilización de herramientas multimedia de imagen y sonido: YouTube, Vimeo...*

Tabla 41. Contraste de Hipótesis HA₀ – Ítem 2.6

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Estudios universitarios</i>	69	91	81	57
<i>Formación Profesional</i>	10	22	24	9
<i>Certificado de Profesionalidad</i>	3	6	4	1
<i>Experiencia laboral</i>	1	3	4	0
<i>P-value = 0,4563</i>				

El valor de contraste *P-value* es superior a 0,05, por lo que no existe una relación significativa entre el nivel formativo y la habilidad en la utilización de herramientas multimedia de imagen y sonido (YouTube, Vimeo...). Mayoritariamente, los docentes con estudios universitarios y a nivel de certificados de profesionalidad, consideran el grado de adquisición de este indicador como adecuado, mientras aquellos docentes que han cursado Formación Profesional o se han acreditado a través de la experiencia laboral, lo valoran máxime como poco adecuado.

✓ *Ítem 3.1. Aplicación de metodologías de trabajo con un tratamiento dinámico, participativo y práctico*

Tabla 42. Contraste de Hipótesis HA₀ – Ítem 3.1

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Estudios universitarios</i>	135	111	24	28
<i>Formación Profesional</i>	28	21	11	5
<i>Certificado de Profesionalidad</i>	8	5	1	0
<i>Experiencia laboral</i>	4	3	1	0
<i>P-value = 0,5739</i>				

El valor de contraste *P-value* es superior a 0,05, por lo que no existe una relación significativa entre el nivel formativo y la aplicación de metodologías con un tratamiento dinámico, participativo y práctico. Mayoritariamente, todos los docentes consideran este ítem como muy adecuado, sin embargo, las diferencias no son significativas.

✓ *Ítem 3.2. Orientación en las tareas de búsqueda de información para realizar una determinada actividad*

El valor de contraste *P-value* es superior a 0,05, por lo que no existe una relación significativa entre el nivel formativo y la aptitud para orientar en las tareas de búsqueda de información a la hora de realizar una determinada actividad. Mayoritariamente, todos los docentes consideran este ítem como adecuado, a excepción de aquellos que poseen estudios universitarios que valoran su adquisición máxime como muy adecuada.

Tabla 43. Contraste de Hipótesis HA₀ – Ítem 3.2

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Estudios universitarios</i>	127	107	36	28
<i>Formación Profesional</i>	24	28	8	5
<i>Certificado de Profesionalidad</i>	6	7	1	0
<i>Experiencia laboral</i>	3	4	1	0
<i>P-value = 0,8724</i>				

- ✓ *Ítem 3.3. Utilización de diferentes técnicas de dinamización de grupos: tormenta de ideas, Phillips 6/6...*

Tabla 44. Contraste de Hipótesis HA₀ – Ítem 3.3

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Estudios universitarios</i>	132	86	38	42
<i>Formación Profesional</i>	31	17	8	9
<i>Certificado de Profesionalidad</i>	8	4	2	0
<i>Experiencia laboral</i>	2	4	2	0
<i>P-value = 0,6631</i>				

El valor de contraste *P-value* es superior a 0,05, por lo que no existe una relación significativa entre el nivel formativo y la utilización de técnicas de dinamización de grupos (tormenta de ideas, Phillips 6/6...). Mayoritariamente, todos los docentes consideran este ítem como muy adecuado, excepto aquellos que se han acreditado como docentes a través de la experiencia laboral que consideran que la utilización de técnicas de dinamización de grupos es una competencia cuyo nivel de adquisición es adecuado.

- ✓ *Ítem 3.4. Uso de estrategias para la comunicación y motivación del alumnado*

Tabla 45. Contraste de Hipótesis HA₀ – Ítem 3.4

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Estudios universitarios</i>	119	109	40	30
<i>Formación Profesional</i>	28	22	7	8
<i>Certificado de Profesionalidad</i>	8	4	2	0
<i>Experiencia laboral</i>	1	3	4	0
<i>P-value = 0,1365</i>				

El valor de contraste *P-value* es superior a 0,05, por lo que no existe una relación significativa entre el nivel formativo y la capacidad relacionada con el uso de estrategias para la comunicación y motivación del alumnado. Mayoritariamente, todos los docentes consideran este ítem como muy adecuado, a excepción de aquellos que se han acreditado como docentes a través de la experiencia laboral que valoran su adquisición como adecuada.

- ✓ *Ítem 3.5. Aplicación de las nuevas tecnologías como medio de comunicación: blogs, foros, videollamada...*

Tabla 46. Contraste de Hipótesis HA₀ – Ítem 3.5

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Estudios universitarios</i>	87	90	69	52
<i>Formación Profesional</i>	18	23	18	6
<i>Certificado de Profesionalidad</i>	7	4	3	0
<i>Experiencia laboral</i>	2	4	1	1
<i>P-value = 0,4306</i>				

El valor de contraste *P-value* es superior a 0,05, por lo que no existe una relación significativa entre el nivel formativo y la habilidad en la aplicación de las nuevas tecnologías como medio de comunicación (blogs, foros, videollamada...). Existe una mayor proporción de docentes con estudios universitarios, con estudios nivel de Formación Profesional y con acreditación mediante la experiencia laboral que consideran una adquisición adecuada de esta competencia; aquellos con formación mediante certificados de profesionalidad la consideran principalmente como muy adecuada.

- ✓ *Ítem 3.6. Manejo de plataformas en entornos virtuales de formación*

Tabla 47. Contraste de Hipótesis HA₀ – Ítem 3.6

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Estudios universitarios</i>	88	82	67	61
<i>Formación Profesional</i>	22	17	17	9
<i>Certificado de Profesionalidad</i>	8	3	3	0
<i>Experiencia laboral</i>	2	3	2	1
<i>P-value = 0,481</i>				

El valor de contraste *P-value* es superior a 0,05, por lo que no existe una relación significativa entre el nivel formativo y la capacidad de manejo de plataformas en entornos virtuales de formación. Mayoritariamente, todos los docentes consideran este ítem como muy adecuado, a excepción de aquellos que se han acreditado como docentes a través de la experiencia laboral que valoran su adquisición como adecuada.

- ✓ *Ítem 4.1. Aplicación de instrumentos para la recogida de información sobre el diagnóstico inicial del alumnado*

El valor de contraste *P-value* es superior a 0,05, por lo que no existe una relación significativa entre el nivel formativo y la aplicación de instrumentos para la recogida de información

sobre el diagnóstico inicial del alumnado. Mayoritariamente, todos los docentes consideran este ítem como adecuado, sin embargo, las diferencias no son significativas.

Tabla 48. Contraste de Hipótesis HA_0 – Ítem 4.1

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Estudios universitarios</i>	77	125	61	36
<i>Formación Profesional</i>	17	29	14	5
<i>Certificado de Profesionalidad</i>	5	7	2	0
<i>Experiencia laboral</i>	1	6	1	0
<i>P-value = 0,6062</i>				

- ✓ Ítem 4.2. *Elaboración de instrumentos de evaluación, continua y final, adecuados a la programación didáctica*

Tabla 49. Contraste de Hipótesis HA_0 – Ítem 4.2

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Estudios universitarios</i>	120	122	29	27
<i>Formación Profesional</i>	26	27	9	3
<i>Certificado de Profesionalidad</i>	6	8	0	0
<i>Experiencia laboral</i>	2	6	0	0
<i>P-value = 0,3701</i>				

El valor de contraste *P-value* es superior a 0,05, por lo que no existe una relación significativa entre el nivel formativo y la capacidad para elaborar instrumentos de evaluación, continua y final, adecuados a la programación didáctica. Mayoritariamente, todos los docentes consideran este ítem como adecuado, sin embargo, las diferencias no son significativas.

- ✓ Ítem 4.3. *Análisis del nivel de aprendizaje alcanzado en relación con los objetivos planteados*

Tabla 50. Contraste de Hipótesis HA_0 – Ítem 4.3

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Estudios universitarios</i>	113	125	34	26
<i>Formación Profesional</i>	23	32	8	2
<i>Certificado de Profesionalidad</i>	6	8	0	0
<i>Experiencia laboral</i>	1	6	1	0
<i>P-value = 0,336</i>				

El valor de contraste *P-value* es superior a 0,05, por lo que no existe una relación significativa entre el nivel formativo y la capacidad para el análisis del nivel de aprendizaje alcanzado en relación con los objetivos planteados. La mayoría de los docentes consideran el nivel de adquisición de esta competencia como adecuado, sin embargo, las diferencias no son significativas.

- ✓ *Ítem 4.4. Orientación durante el proceso de aprendizaje de los alumnos en función de los resultados obtenidos*

El valor de contraste *P-value* es superior a 0,05, por lo que no existe una relación significativa entre el nivel formativo y la capacidad para orientar al alumnado durante su proceso de aprendizaje en función de los resultados obtenidos. Una mayor proporción de docentes con estudios universitarios y de Formación Profesional consideran el nivel de adquisición de esta competencia adecuado, mientras aquellos que se han acreditado a través de la experiencia profesional lo valoran como muy adecuado. En el caso de los docentes que se han acreditado a través de la formación mediante certificados de profesionalidad la consideración de este indicador como muy adecuado y adecuado tiene la misma valoración.

Tabla 51. Contraste de Hipótesis H_{A0} – Ítem 4.4

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Estudios universitarios</i>	97	127	46	28
<i>Formación Profesional</i>	19	32	12	2
<i>Certificado de Profesionalidad</i>	7	7	0	0
<i>Experiencia laboral</i>	4	2	2	0
<i>P-value = 0,2711</i>				

- ✓ *Ítem 4.5. Elaboración de instrumentos de evaluación de la formación según criterios de fiabilidad y validez*

El valor de contraste *P-value* es superior a 0,05, por lo que no existe una relación significativa entre el nivel formativo y la aptitud la elaboración de instrumentos de evaluación de la formación según criterios de fiabilidad y validez. Excepto el grupo de docentes con formación acreditada mediante certificado de profesionalidad y que consideran mayoritariamente el nivel adquisición de esta competencia como muy adecuado, el resto de grupo de docentes (con estudios universitarios, de Formación Profesional o acreditados mediante la experiencia laboral) valoran este indicador principalmente como adecuado. A pesar de ello, las diferencias apreciadas no son significativas.

Tabla 52. Contraste de Hipótesis H_{A0} – Ítem 4.5

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Estudios universitarios</i>	102	129	43	24
<i>Formación Profesional</i>	24	28	10	3
<i>Certificado de Profesionalidad</i>	7	5	2	0
<i>Experiencia laboral</i>	2	4	2	0
<i>P-value = 0,8632</i>				

- ✓ Ítem 4.6. Descripción de indicadores de calidad para evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje

El valor de contraste *P-value* es superior a 0,05, por lo que no existe una relación significativa entre el nivel formativo y la capacidad de describir indicadores de calidad para evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje. La mayoría de los docentes consideran el nivel de adquisición de esta competencia como adecuado, sin embargo, las diferencias no son significativas. En el caso de los docentes que se han acreditado a través de la formación mediante certificados de profesionalidad, la consideración de este indicador como muy adecuado y adecuado tiene la misma valoración.

Tabla 53. Contraste de Hipótesis H_{A0} – Ítem 4.6

	Muy adecuado	Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado
<i>Estudios universitarios</i>	88	124	55	31
<i>Formación Profesional</i>	21	26	15	3
<i>Certificado de Profesionalidad</i>	6	6	2	0
<i>Experiencia laboral</i>	2	3	3	0
<i>P-value = 0,6145</i>				

- ✓ Ítem 5.1. Recopilación de información sobre la realidad laboral y el contexto profesional del alumnado

Tabla 54. Contraste de Hipótesis H_{A0} – Ítem 5.1

	Muy adecuado	Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado
<i>Estudios universitarios</i>	71	120	72	35
<i>Formación Profesional</i>	14	30	15	6
<i>Certificado de Profesionalidad</i>	5	8	1	0
<i>Experiencia laboral</i>	3	3	1	1
<i>P-value = 0,6551</i>				

El valor de contraste *P-value* es superior a 0,05, por lo que no existe una relación significativa entre el nivel formativo y la competencia relacionada recopilación de información sobre la realidad laboral y el contexto profesional del alumnado. Todos los grupos de docentes consideran en mayor grado el nivel de adquisición de esta competencia como adecuado, sin embargo, las diferencias no son significativas.

- ✓ Ítem 5.2. Análisis del perfil profesional del alumnado y elaboración de un diagnóstico de empleabilidad

El valor de contraste *P-value* es superior a 0,05, por lo que no existe una relación significativa entre el nivel formativo y la capacidad de analizar el perfil profesional del alumnado y de

elaborar diagnósticos de empleabilidad. En todos los grupos de docentes el nivel de adquisición de esta competencia se considera principalmente como adecuado, sin embargo, las diferencias no son significativas. En el caso de aquellos docentes que se han acreditado a través de la experiencia laboral, el mismo número de éstos hacen una valoración como muy adecuado y adecuado.

Tabla 55. Contraste de Hipótesis HA₀ – Ítem 5.2

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Estudios universitarios</i>	71	110	73	44
<i>Formación Profesional</i>	12	24	22	7
<i>Certificado de Profesionalidad</i>	5	8	0	1
<i>Experiencia laboral</i>	3	3	1	1
<i>P-value = 0,2829</i>				

✓ *Ítem 5.3. Elaboración de guías de recursos para la búsqueda de empleo*

El valor de contraste *P-value* es superior a **0,05**, por lo que no existe una relación significativa entre el nivel formativo y la competencia relacionada con la elaboración de recursos para la búsqueda de empleo. Todos los grupos de docentes valoran con mayor puntuación el nivel adecuado para la adquisición de esta competencia, sin embargo, las diferencias no son significativas. También en este caso los docentes que se han acreditado a través de la experiencia laboral puntúan por igual los niveles de adquisición muy adecuado y adecuado.

Tabla 56. Contraste de Hipótesis HA₀ – Ítem 5.3

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Estudios universitarios</i>	68	101	85	44
<i>Formación Profesional</i>	11	29	18	7
<i>Certificado de Profesionalidad</i>	5	7	1	1
<i>Experiencia laboral</i>	3	3	1	1
<i>P-value = 0,4179</i>				

✓ *Ítem 5.4. Preparación de herramientas para la búsqueda de empleo: carta de presentación, currículum vitae...*

Tabla 57. Contraste de Hipótesis HA₀ – Ítem 5.4

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Estudios universitarios</i>	112	101	52	33
<i>Formación Profesional</i>	22	25	10	8
<i>Certificado de Profesionalidad</i>	7	5	1	1
<i>Experiencia laboral</i>	3	4	0	1
<i>P-value = 0,8949</i>				

El valor de contraste *P-value* es superior a **0,05**, por lo que no existe una relación significativa entre el nivel formativo y la aptitud para la preparación de herramientas para la búsqueda

de empleo (carta de presentación, currículum vitae...). Todos los grupos de docentes valoran mayoritariamente el nivel de adquisición de esta competencia como adecuado, sin embargo, las diferencias no son significativas. También en este caso los docentes que se han acreditado a través de la experiencia laboral puntúan por igual los niveles de adquisición muy adecuado y adecuado.

- ✓ *Ítem 5.5. Preparación para los procesos de selección: entrevistas personales, pruebas de selección...*

Tabla 58. Contraste de Hipótesis HA₀ – Ítem 5.5

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Estudios universitarios</i>	85	111	66	36
<i>Formación Profesional</i>	13	29	15	8
<i>Certificado de Profesionalidad</i>	5	7	1	1
<i>Experiencia laboral</i>	2	4	1	1
<i>P-value = 0,8076</i>				

El valor de contraste *P-value* es superior a 0,05, por lo que no existe una relación significativa entre el nivel formativo y la capacidad de preparación para los procesos de selección: entrevistas personales, pruebas de selección, etc. Todos los grupos de docentes valoran con mayor puntuación el nivel adecuado para la adquisición de esta competencia, sin embargo, las diferencias no son significativas.

- ✓ *Ítem 5.6. Utilización de las redes sociales y profesionales para la búsqueda de empleo*

Tabla 59. Contraste de Hipótesis HA₀ – Ítem 5.6

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Estudios universitarios</i>	85	86	63	64
<i>Formación Profesional</i>	17	27	13	8
<i>Certificado de Profesionalidad</i>	5	6	2	1
<i>Experiencia laboral</i>	2	3	2	1
<i>P-value = 0,5278</i>				

El valor de contraste *P-value* es superior a 0,05, por lo que no existe una relación significativa entre el nivel formativo y la utilización de las redes sociales y profesionales para la búsqueda de empleo. Todos los grupos de docentes valoran con mayor puntuación el nivel adecuado para la adquisición de esta competencia, sin embargo, las diferencias no son significativas.

- ✓ *Ítem 5.7. Identificación de los requisitos mínimos exigibles para el desarrollo de las acciones formativas*

El valor de contraste *P-value* es superior a 0,05, por lo que no existe una relación significativa entre el nivel formativo y la capacidad para la identificación de los requisitos mínimos

exigibles para el desarrollo de las acciones formativas. La mayoría de los docentes consideran el nivel de adquisición de esta competencia como adecuado, sin embargo, las diferencias no son significativas. En el caso de los docentes que se han acreditado a través de la formación mediante certificados de profesionalidad la consideración de este indicador como muy adecuado y adecuado tiene la misma valoración.

Tabla 60. Contraste de Hipótesis HA₀ – Ítem 5.7

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Estudios universitarios</i>	94	114	57	33
<i>Formación Profesional</i>	19	33	12	1
<i>Certificado de Profesionalidad</i>	6	6	1	1
<i>Experiencia laboral</i>	3	4	0	1
<i>P-value = 0,2834</i>				

- ✓ *Ítem 5.8. Determinación de parámetros de calidad para verificar el nivel de adecuación del proceso formativo*

Tabla 61. Contraste de Hipótesis HA₀ – Ítem 5.8

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Estudios universitarios</i>	77	119	61	41
<i>Formación Profesional</i>	17	27	15	6
<i>Certificado de Profesionalidad</i>	4	7	2	1
<i>Experiencia laboral</i>	2	5	0	1
<i>P-value = 0,8635</i>				

El valor de contraste *P-value* es superior a 0,05, por lo que no existe una relación significativa entre el nivel formativo y la capacidad de determinación de parámetros de calidad para verificar el nivel de adecuación del proceso formativo. Todos los grupos de docentes valoran con mayor puntuación el nivel adecuado para la adquisición de esta competencia, sin embargo, las diferencias no son significativas.

- ✓ *Ítem 5.9. Llevar a cabo acciones de seguimiento para la gestión de la calidad en colaboración con el centro*

Tabla 62. Contraste de Hipótesis HA₀ – Ítem 5.9

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Estudios universitarios</i>	59	97	87	55
<i>Formación Profesional</i>	9	23	29	4
<i>Certificado de Profesionalidad</i>	4	6	2	2
<i>Experiencia laboral</i>	3	2	1	2
<i>P-value = 0,08076</i>				

El valor de contraste *P-value* es superior a 0,05, por lo que no existe una relación significativa entre el nivel formativo y la aptitud para llevar a cabo acciones de seguimiento para la gestión de la calidad en colaboración con el centro. Mayoritariamente, todos los docentes consideran el grado de adquisición de este indicador como adecuado, excepto los que tienen estudios de Formación Profesional, que dan una mayor puntuación al nivel de poco adecuado. Sin embargo, las diferencias no son significativas.

✓ Ítem 5.10. Conocimiento de programas y sistemas de calidad

Tabla 63. Contraste de Hipótesis H_{A_0} – Ítem 5.10

	Muy adecuado	Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado
<i>Estudios universitarios</i>	48	93	81	71
<i>Formación Profesional</i>	8	21	25	11
<i>Certificado de Profesionalidad</i>	4	6	3	1
<i>Experiencia laboral</i>	0	4	2	2
<i>P-value = 0,3016</i>				

El valor de contraste *P-value* es superior a 0,05, por lo que no existe una relación significativa entre el nivel formativo y el conocimiento de programas y sistemas de calidad. Mayoritariamente, todos los docentes consideran el grado de adquisición de este indicador como adecuado, excepto los que tienen estudios de Formación Profesional, que dan una mayor puntuación al nivel de poco adecuado. Sin embargo, las diferencias no son significativas.

✓ Ítem 5.11. Conocimiento de los Planes Anuales de Evaluación de la Calidad

Tabla 64. Contraste de Hipótesis H_{A_0} – Ítem 5.11

	Muy adecuado	Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado
<i>Estudios universitarios</i>	41	77	108	72
<i>Formación Profesional</i>	8	23	23	11
<i>Certificado de Profesionalidad</i>	4	7	2	1
<i>Experiencia laboral</i>	0	2	5	1
<i>P-value = 0,1184</i>				

El valor de contraste *P-value* es superior a 0,05, por lo que no existe una relación significativa entre el nivel formativo y el conocimiento de los Planes Anuales de Evaluación de la Calidad. Los docentes con estudios universitarios valoran en mayor media la adquisición de esta competencia como poco adecuada, mientras que los que han cursado ciclos de Formación Profesional otorgan por igual una misma puntuación máxima a los niveles de adquisición adecuado y poco adecuado. Mayoritariamente, los docentes acreditados mediante certificados de profesionalidad o la experiencia laboral, valoran el nivel de conocimiento de los Planes Anuales de Evaluación de la Calidad como adecuado. También es importante destacar el alto número de

docentes con estudios universitarios que valoran este indicador como inadecuado. Sin embargo, todas estas diferencias señaladas no son significativas.

✓ Ítem 5.12. Diseñar procedimientos y estrategias de innovación y actualización profesional

Tabla 65. Contraste de Hipótesis H_{A0} – Ítem 5.12

	Muy adecuado	Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado
<i>Estudios universitarios</i>	52	105	81	60
<i>Formación Profesional</i>	14	23	21	7
<i>Certificado de Profesionalidad</i>	4	4	5	1
<i>Experiencia laboral</i>	1	3	3	1
<i>P-value = 0,7079</i>				

El valor de contraste *P-value* es superior a 0,05, por lo que no existe una relación significativa entre el nivel formativo y la capacidad para el diseño de procedimientos de innovación y actualización profesional. Mayoritariamente, los docentes con estudios universitarios y de Formación Profesional consideran el nivel de adquisición de esta competencia como adecuado, sin embargo, los que se han acreditado mediante certificados de profesionalidad lo valoran como poco adecuado. En el caso de aquellos docentes acreditados mediante la experiencia laboral, la puntuación máxima coincide para los niveles adecuado y poco adecuado.

Para todos los indicadores contemplados en este trabajo, no existe una relación significativa entre el nivel formativo previo de los docentes a la hora de cursar en el Certificado de Profesionalidad de “Docencia de la Formación Profesional para el Empleo” y el grado de adquisición de la competencia evaluada por dicho indicador.

CONTRASTE DE HIPÓTESIS H_{B_0} :

Los aspirantes que expresan un mayor grado de satisfacción con las prácticas realizadas, demuestran mejor adquisición de las competencias del certificado.

- ✓ *Ítem 1.1. Identificación de la normativa vinculada al certificado de profesionalidad que se va a impartir*

Tabla 66. Contraste de Hipótesis H_{B_0} – Ítem 1.1

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Alto</i>	57	17	5	1
<i>Medio-alto</i>	66	71	15	5
<i>Medio-bajo</i>	37	25	8	1
<i>Bajo</i>	23	23	19	12
<i>P-value = 8,341e⁻¹⁰</i>				

El valor de contraste *P-value* es inferior a 0,05, por lo que existe una relación significativa entre el grado de satisfacción con el período de prácticas y la capacidad adquirida para la identificación de la normativa vinculada al certificado de profesionalidad que se va a impartir. Las mayores valoraciones de este indicador como muy adecuado y adecuado se obtienen en aquellos docentes cuyo grado de satisfacción con el período de prácticas es medio-alto, mientras que para los niveles de poco adecuado e inadecuado las mayores valoraciones se obtienen con aquellos docentes cuyo grado de satisfacción con el período de prácticas es bajo.

- ✓ *Ítem 1.2. Análisis de los contenidos necesarios para la programación de un certificado de profesionalidad*

Tabla 67. Contraste de Hipótesis H_{B_0} – Ítem 1.2

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Alto</i>	58	17	4	1
<i>Medio-alto</i>	58	78	18	3
<i>Medio-bajo</i>	30	31	10	0
<i>Bajo</i>	21	21	20	5
<i>P-value = 8,354e⁻¹⁶</i>				

El valor de contraste *P-value* es inferior a 0,05, por lo que existe una relación significativa entre el grado de satisfacción con el período de prácticas y la capacidad adquirida para analizar los contenidos didácticos necesarios para la programación de un certificado de profesionalidad. Las mayores valoraciones de este indicador como muy adecuado y adecuado se obtienen en aquellos docentes cuyo grado de satisfacción con el período de prácticas es medio-alto, mientras que para los niveles de poco adecuado e inadecuado las mayores valoraciones se obtienen con aquellos docentes cuyo grado de satisfacción con el período de prácticas es bajo.

✓ Ítem 1.3. Conocimiento del perfil profesional y de las necesidades formativas del alumnado

Tabla 68. Contraste de Hipótesis H_{B0} – Ítem 1.3

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Alto</i>	46	25	8	1
<i>Medio-alto</i>	47	85	19	4
<i>Medio-bajo</i>	24	29	15	3
<i>Bajo</i>	11	24	23	21
<i>P-value = 6,151e⁻¹⁶</i>				

El valor de contraste *P-value* es inferior a 0,05, por lo que existe una relación significativa entre el grado de satisfacción con el período de prácticas y el conocimiento del perfil profesional y de las necesidades formativas del alumnado. Las mayores valoraciones de este indicador como muy adecuado y adecuado se obtienen en aquellos docentes cuyo grado de satisfacción con el período de prácticas es medio-alto, mientras que para los niveles de poco adecuado e inadecuado las mayores valoraciones se obtienen con aquellos docentes cuyo grado de satisfacción con el período de prácticas es bajo.

✓ Ítem 1.4. Elaboración y secuenciación de los elementos de la programación didáctica

Tabla 69. Contraste de Hipótesis H_{B0} – Ítem 1.4

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Alto</i>	51	26	2	1
<i>Medio-alto</i>	60	83	9	5
<i>Medio-bajo</i>	26	35	9	1
<i>Bajo</i>	22	23	17	15
<i>P-value = 1,597e⁻¹²</i>				

El valor de contraste *P-value* es inferior a 0,05, por lo que existe una relación significativa entre el grado de satisfacción con el período de prácticas y la aptitud para elaborar y secuenciar los elementos de la programación didáctica. Las mayores valoraciones de este indicador como muy adecuado y adecuado se obtienen en aquellos docentes cuyo grado de satisfacción con el período de prácticas es medio-alto, mientras que para los niveles de poco adecuado e inadecuado las mayores valoraciones se obtienen con aquellos docentes cuyo grado de satisfacción con el período de prácticas es bajo.

✓ Ítem 1.5. Diseño de actividades de aprendizaje en función de los contenidos y de las características del alumnado

El valor de contraste *P-value* es inferior a 0,05, por lo que existe una relación significativa entre el grado de satisfacción con el período de prácticas y la competencia relacionada con

el diseño de actividades de aprendizaje en función de los contenidos y de las características del alumnado. Las mayores valoraciones de este indicador como muy adecuado y adecuado se obtienen en aquellos docentes cuyo grado de satisfacción con el período de prácticas es medio-alto, mientras que para los niveles de poco adecuado e inadecuado las mayores valoraciones se obtienen con aquellos docentes cuyo grado de satisfacción con el período de prácticas es bajo.

Tabla 70. Contraste de Hipótesis H_{B0} – Ítem 1.5

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Alto</i>	55	21	3	1
<i>Medio-alto</i>	60	79	13	5
<i>Medio-bajo</i>	26	34	8	3
<i>Bajo</i>	17	21	16	23
<i>P-value</i> = $2,2e^{-16}$				

- ✓ Ítem 1.6. Trabajo de forma coordinada con todos los profesionales implicados en el proceso formativo

Tabla 71. Contraste de Hipótesis H_{B0} – Ítem 1.6

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Alto</i>	36	21	7	3
<i>Medio-alto</i>	49	77	15	7
<i>Medio-bajo</i>	15	37	14	5
<i>Bajo</i>	12	22	37	28
<i>P-value</i> = $2,2e^{-16}$				

El valor de contraste *P-value* es inferior a 0,05, por lo que existe una relación significativa entre el grado de satisfacción con el período de prácticas y la aptitud para trabajar de forma coordinada con todos los profesionales implicados en el proceso formativo. Las mayores valoraciones de este indicador como muy adecuado y adecuado se obtienen en aquellos docentes cuyo grado de satisfacción con el período de prácticas es medio-alto, mientras que para los niveles de poco adecuado e inadecuado las mayores valoraciones se obtienen con aquellos docentes cuyo grado de satisfacción con el período de prácticas es bajo.

- ✓ Ítem 2.1. Selección de materiales, medios y recursos didácticos adecuados a la acción formativa

Tabla 72. Contraste de Hipótesis H_{B0} – Ítem 2.1

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Alto</i>	54	22	1	3
<i>Medio-alto</i>	59	80	16	2
<i>Medio-bajo</i>	26	33	10	2
<i>Bajo</i>	26	18	17	16
<i>P-value</i> = $1,679e^{-13}$				

El valor de contraste *P-value* es inferior a 0,05, por lo que existe una relación significativa entre el grado de satisfacción con el período de prácticas y la competencia relacionada con la selección de materiales, medios y recursos didácticos adecuados a la acción formativa. Las mayores valoraciones de este indicador como muy adecuado y adecuado se obtienen en aquellos docentes cuyo grado de satisfacción con el período de prácticas es medio-alto, mientras que para los niveles de poco adecuado e inadecuado las mayores valoraciones se obtienen con aquellos docentes cuyo grado de satisfacción con el período de prácticas es bajo.

- ✓ Ítem 2.2. Adaptación de los materiales didácticos en función de los objetivos y características del alumnado

Tabla 73. Contraste de Hipótesis H_{B0} – Ítem 2.2

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Alto</i>	49	26	3	2
<i>Medio-alto</i>	62	68	14	3
<i>Medio-bajo</i>	21	32	13	5
<i>Bajo</i>	17	26	24	20
<i>P-value</i> = 9,819e ⁻¹²				

El valor de contraste *P-value* es inferior a 0,05, por lo que existe una relación significativa entre el grado de satisfacción con el período de prácticas y la capacidad para adaptar los materiales didácticos en función de los objetivos y de las características del alumnado. Las mayores valoraciones de este indicador como muy adecuado y adecuado se obtienen en aquellos docentes cuyo grado de satisfacción con el período de prácticas es medio-alto, mientras que para los niveles de poco adecuado e inadecuado las mayores valoraciones se obtienen con aquellos docentes cuyo grado de satisfacción con el período de prácticas es bajo.

- ✓ Ítem 2.3. Gestión en el aula de las tecnologías de la información: proyector multimedia, pizarra digital...

Tabla 74. Contraste de Hipótesis H_{B0} – Ítem 2.3

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Alto</i>	39	29	9	3
<i>Medio-alto</i>	45	64	41	7
<i>Medio-bajo</i>	20	26	20	5
<i>Bajo</i>	13	22	14	28
<i>P-value</i> = 3,701e ⁻¹³				

El valor de contraste *P-value* es inferior a 0,05, por lo que existe una relación significativa entre el grado de satisfacción con el período de prácticas y la aptitud para gestionar en el

aula las tecnologías de la información (proyector multimedia, pizarra digital...). Las mayores valoraciones de este indicador como muy adecuado y adecuado se obtienen en aquellos docentes cuyo grado de satisfacción con el período de prácticas es medio-alto, también se obtiene en este grupo de docentes una mayor puntuación en el nivel de calificación poco adecuado, mientras que para el nivel de inadecuado las mayores valoraciones se obtienen con aquellos docentes cuyo grado de satisfacción con el período de prácticas es bajo.

- ✓ *Ítem 2.4. Utilización de herramientas ofimáticas para la presentación de contenidos: Microsoft Office, Zoho...*

Tabla 75. Contraste de Hipótesis H_{B0} – Ítem 2.4

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Alto</i>	47	23	7	3
<i>Medio-alto</i>	50	59	31	17
<i>Medio-bajo</i>	25	23	17	6
<i>Bajo</i>	16	16	14	28
<i>P-value</i> = $2,12e^{-10}$				

El valor de contraste $P-value$ es inferior a 0,05, por lo que existe una relación significativa entre el grado de satisfacción con el período de prácticas y la habilidad en la utilización de herramientas ofimáticas para la presentación de contenidos (Microsoft Office, Zoho...). Las mayores valoraciones de este indicador como muy adecuado y adecuado se obtienen en aquellos docentes cuyo grado de satisfacción con el período de prácticas es medio-alto, también se obtiene en este grupo de docentes una mayor puntuación para el nivel de calificación poco adecuado, mientras que en el nivel de inadecuado las mayores valoraciones se obtienen con aquellos docentes cuyo grado de satisfacción con el período de prácticas es bajo.

- ✓ *Ítem 2.5. Utilización de herramientas para la gestión de proyectos y de tareas compartidas: Dropbox, Teambox...*

Tabla 76. Contraste de Hipótesis H_{B0} – Ítem 2.5

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Alto</i>	44	17	18	1
<i>Medio-alto</i>	39	63	39	16
<i>Medio-bajo</i>	16	27	20	8
<i>Bajo</i>	13	12	22	30
<i>P-value</i> = $3,129e^{-14}$				

El valor de contraste $P-value$ es inferior a 0,05, por lo que existe una relación significativa entre el grado de satisfacción con el período de prácticas y la habilidad en la utilización de

herramientas para la gestión de proyectos y de tareas compartidas (Dropbox, Teambox...).

Las mayores valoraciones de este indicador como muy adecuado y adecuado se obtienen en aquellos docentes cuyo grado de satisfacción con el período de prácticas es medio-alto, también se obtiene en este grupo de docentes una mayor puntuación en el nivel de calificación poco adecuado, mientras que para el nivel de inadecuado las mayores valoraciones se obtienen con aquellos docentes cuyo grado de satisfacción con el período de prácticas es bajo.

- ✓ *Ítem 2.6. Utilización de herramientas multimedia de imagen y sonido: YouTube, Vimeo...*

Tabla 77. Contraste de Hipótesis H_{B0} – Ítem 2.6

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Alto</i>	33	21	19	7
<i>Medio-alto</i>	33	59	45	20
<i>Medio-bajo</i>	7	26	30	8
<i>Bajo</i>	10	16	19	32
<i>P-value = 1,062e⁻¹⁰</i>				

El valor de contraste *P-value* es inferior a 0,05, por lo que existe una relación significativa entre el grado de satisfacción con el período de prácticas y la habilidad en la utilización de herramientas multimedia de imagen y sonido (YouTube, Vimeo...). Las mayores valoraciones de este indicador para los niveles de muy adecuado, adecuado y poco adecuado se obtiene con aquellos docentes que valoran el grado de satisfacción con el período de prácticas como medio-alto, realizándose la misma estimación de muy adecuado en el caso de docentes que consideran el periodo de prácticas como alto y medio-alto. Sin embargo, para el nivel de inadecuado las mayores valoraciones se obtienen con aquellos docentes cuyo grado de satisfacción con el período de prácticas es bajo.

- ✓ *Ítem 3.1. Aplicación de metodologías de trabajo con un tratamiento dinámico, participativo y práctico*

Tabla 78. Contraste de Hipótesis H_{B0} – Ítem 3.1

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Alto</i>	54	21	4	1
<i>Medio-alto</i>	71	69	11	6
<i>Medio-bajo</i>	33	27	10	1
<i>Bajo</i>	17	23	12	25
<i>P-value = 2,2e⁻¹⁶</i>				

El valor de contraste *P-value* es inferior a 0,05, por lo que existe una relación significativa entre el grado de satisfacción con el período de prácticas y la aplicación de metodologías con un tratamiento dinámico, participativo y práctico. Las mayores valoraciones de este indicador

como muy adecuado y adecuado se obtienen en aquellos docentes cuyo grado de satisfacción con el período de prácticas es medio-alto, mientras que para los niveles de poco adecuado e inadecuado las mayores valoraciones se obtienen con aquellos docentes cuyo grado de satisfacción con el período de prácticas es bajo.

- ✓ Ítem 3.2. Orientación en las tareas de búsqueda de información para realizar una determinada actividad

Tabla 79. Contraste de Hipótesis H_{B0} – Ítem 3.2

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Alto</i>	51	20	8	1
<i>Medio-alto</i>	64	73	13	7
<i>Medio-bajo</i>	30	28	11	2
<i>Bajo</i>	15	25	14	23
<i>P-value</i> = 4,855e ⁻¹⁴				

El valor de contraste *P-value* es inferior a 0,05, por lo que existe una relación significativa entre el grado de satisfacción con el período de prácticas y la aptitud para orientar en las tareas de búsqueda de información a la hora de realizar una determinada actividad. Las mayores valoraciones de este indicador como muy adecuado y adecuado se obtienen en aquellos docentes cuyo grado de satisfacción con el período de prácticas es medio-alto, mientras que para los niveles de poco adecuado e inadecuado las mayores valoraciones se obtienen con aquellos docentes cuyo grado de satisfacción con el período de prácticas es bajo.

- ✓ Ítem 3.3. Utilización de diferentes técnicas de dinamización de grupos: tormenta de ideas, Phillips 6/6...

Tabla 80. Contraste de Hipótesis H_{B0} – Ítem 3.3

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Alto</i>	56	14	8	2
<i>Medio-alto</i>	73	52	20	12
<i>Medio-bajo</i>	23	28	13	7
<i>Bajo</i>	21	17	9	30
<i>P-value</i> = 1,935 ⁻¹³				

El valor de contraste *P-value* es inferior a 0,05, por lo que existe una relación significativa entre el grado de satisfacción con el período de prácticas y la utilización de técnicas de dinamización de grupos (tormenta de ideas, Phillips 6/6...). Las mayores valoraciones de este indicador para los niveles de muy adecuado, adecuado y poco adecuado se obtiene con aquellos docentes que valoran el grado de satisfacción con el período de prácticas como medio-alto.

Mientras que, para el nivel de inadecuado las mayores valoraciones se obtienen con aquellos docentes cuyo grado de satisfacción con el período de prácticas es bajo.

✓ *Ítem 3.4. Uso de estrategias para la comunicación y motivación del alumnado*

Tabla 81. Contraste de Hipótesis H_{B0} – Ítem 3.4

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Alto</i>	52	22	5	1
<i>Medio-alto</i>	65	68	19	5
<i>Medio-bajo</i>	23	28	14	6
<i>Bajo</i>	16	20	15	26
<i>P-value = 6,933⁻¹⁶</i>				

El valor de contraste *P-value* es inferior a 0,05, por lo que existe una relación significativa entre el grado de satisfacción con el período de prácticas y la capacidad relacionada con el uso de estrategias para la comunicación y motivación del alumnado. Las mayores valoraciones de este indicador para los niveles de muy adecuado, adecuado y poco adecuado se obtiene con aquellos docentes que valoran el grado de satisfacción con el período de prácticas como medio-alto. Mientras que, para un nivel de adquisición inadecuado en esta competencia, las mayores valoraciones se obtienen con aquellos docentes cuyo grado de satisfacción con el período de prácticas es bajo.

✓ *Ítem 3.5. Aplicación de las nuevas tecnologías como medio de comunicación: blogs, foros, videollamada...*

Tabla 82. Contraste de Hipótesis H_{B0} – Ítem 3.5

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Alto</i>	43	23	11	3
<i>Medio-alto</i>	41	58	41	17
<i>Medio-bajo</i>	16	22	25	8
<i>Bajo</i>	14	18	14	31
<i>P-value = 2,421⁻¹²</i>				

El valor de contraste *P-value* es inferior a 0,05, por lo que existe una relación significativa entre el grado de satisfacción con el período de prácticas y la habilidad en la aplicación de las nuevas tecnologías como medio de comunicación (blogs, foros, videollamada...). Mayoritariamente, los docentes que manifiestan un alto grado de satisfacción con las prácticas valoran de forma muy adecuada la adquisición de esta competencia, y los que manifiestan un grado de satisfacción medio-alto otorgan una puntuación máxima tanto para los niveles de adquisición adecuado y poco adecuado. La mayor puntuación obtenida en el nivel de adquisición inadecuado

en esta competencia se obtiene con aquellos docentes que manifiestan un bajo grado de satisfacción con el período de prácticas.

✓ *Ítem 3.6. Manejo de plataformas en entornos virtuales de formación*

Tabla 83. Contraste de Hipótesis H_{B0} – Ítem 3.6

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Alto</i>	44	20	14	2
<i>Medio-alto</i>	41	56	39	21
<i>Medio-bajo</i>	20	15	20	16
<i>Bajo</i>	15	14	16	32
<i>P-value = 1,208e⁻¹⁰</i>				

El valor de contraste *P-value* es inferior a 0,05, por lo que existe una relación significativa entre el grado de satisfacción con el período de prácticas y la capacidad de manejo de plataformas en entornos virtuales de formación. Mayoritariamente, los docentes que manifiestan un alto grado de satisfacción con las prácticas realizadas en el certificado de profesionalidad valoran de forma muy adecuada la adquisición de esta competencia, y los que manifiestan un grado de satisfacción medio-alto otorgan una puntuación máxima tanto para los niveles de adquisición adecuado y poco adecuado. La mayor puntuación obtenida para el nivel de adquisición inadecuado en esta competencia se obtiene con el grupo de aquellos docentes que manifestado un bajo grado de satisfacción con el período de prácticas.

✓ *Ítem 4.1. Aplicación de instrumentos para la recogida de información sobre el diagnóstico inicial del alumnado*

Tabla 84. Contraste de Hipótesis H_{B0} – Ítem 4.1

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Alto</i>	43	18	14	5
<i>Medio-alto</i>	33	88	30	6
<i>Medio-bajo</i>	14	38	15	4
<i>Bajo</i>	10	22	19	26
<i>P-value = 2,2e⁻¹⁶</i>				

El valor de contraste *P-value* es inferior a 0,05, por lo que existe una relación significativa entre el grado de satisfacción con el período de prácticas y la aplicación de instrumentos para la recogida de información sobre el diagnóstico inicial del alumnado. Mayoritariamente, los docentes que manifiestan un alto grado de satisfacción con las prácticas valoran de forma muy adecuada la adquisición de esta competencia, y los que manifiestan un grado de satisfacción medio-alto otorgan una puntuación máxima tanto para los niveles de adquisición adecuado y poco adecuado. La mayor puntuación obtenida para el nivel de adquisición inadecuado en esta

competencia se obtiene en el grupo de aquellos docentes que manifiestan un bajo grado de satisfacción con el período de prácticas.

- ✓ Ítem 4.2. *Elaboración de instrumentos de evaluación, continua y final, adecuados a la programación didáctica*

Tabla 85. Contraste de Hipótesis H_{B0} – Ítem 4.2

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Alto</i>	53	20	5	1
<i>Medio-alto</i>	54	81	10	6
<i>Medio-bajo</i>	30	33	7	1
<i>Bajo</i>	16	29	16	29
<i>P-value</i> = $2,72e^{-15}$				

El valor de contraste *P-value* es inferior a 0,05, por lo que existe una relación significativa entre el grado de satisfacción con el período de prácticas y la capacidad para elaborar instrumentos de evaluación, continua y final, adecuados a la programación didáctica. Las mayores valoraciones de este indicador como muy adecuado y adecuado se obtienen en aquellos docentes cuyo grado de satisfacción con el período de prácticas es medio-alto, mientras que para los niveles de poco adecuado e inadecuado las mayores valoraciones se obtienen con aquellos docentes cuyo grado de satisfacción con el período de prácticas es bajo.

- ✓ Ítem 4.3. *Análisis del nivel de aprendizaje alcanzado en relación con los objetivos planteados*

Tabla 86. Contraste de Hipótesis H_{B0} – Ítem 4.3

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Alto</i>	51	22	5	1
<i>Medio-alto</i>	53	86	14	5
<i>Medio-bajo</i>	24	37	9	1
<i>Bajo</i>	15	26	15	21
<i>P-value</i> = $2,2e^{-16}$				

El valor de contraste *P-value* es inferior a 0,05, por lo que existe una relación significativa entre el grado de satisfacción con el período de prácticas y la capacidad para el análisis del nivel de aprendizaje alcanzado en relación con los objetivos planteados. Las mayores valoraciones de este indicador como muy adecuado y adecuado se obtienen en aquellos docentes cuyo grado de satisfacción con el período de prácticas es medio-alto, mientras que para los niveles de poco adecuado e inadecuado las mayores valoraciones se obtienen con aquellos docentes cuyo grado de satisfacción con el período de prácticas es bajo.

- ✓ Ítem 4.4. Orientación durante el proceso de aprendizaje de los alumnos en función de los resultados obtenidos

Tabla 87. Contraste de Hipótesis H_{B0} – Ítem 4.4

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Alto</i>	47	22	9	2
<i>Medio-alto</i>	46	86	21	4
<i>Medio-bajo</i>	20	36	13	2
<i>Bajo</i>	14	24	17	22
<i>P-value</i> = $5,436e^{-16}$				

El valor de contraste *P-value* es inferior a 0,05, por lo que existe una relación significativa entre el grado de satisfacción con el período de prácticas y la capacidad para orientar al alumnado durante su proceso de aprendizaje en función de los resultados obtenidos. Las mayores valoraciones de este indicador para los niveles de muy adecuado, adecuado y poco adecuado se obtiene con aquellos docentes que valoran el grado de satisfacción con el período de prácticas como medio-alto. Mientras que, para un nivel de adquisición inadecuado en esta competencia, las mayores valoraciones se obtienen con aquellos docentes cuyo grado de satisfacción con el período de prácticas es bajo.

- ✓ Ítem 4.5. Elaboración de instrumentos de evaluación de la formación según criterios de fiabilidad y validez

Tabla 88. Contraste de Hipótesis H_{B0} – Ítem 4.5

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Alto</i>	51	22	4	3
<i>Medio-alto</i>	43	88	20	6
<i>Medio-bajo</i>	24	36	11	0
<i>Bajo</i>	17	20	22	18
<i>P-value</i> = $2,2e^{-16}$				

El valor de contraste *P-value* es inferior a 0,05, por lo que existe una relación significativa entre el grado de satisfacción con el período de prácticas y la aptitud la elaboración de instrumentos de evaluación de la formación según criterios de fiabilidad y validez. Mayoritariamente, los docentes que manifiestan un alto grado de satisfacción con las prácticas valoran de forma muy adecuada la adquisición de esta competencia, y los que manifiestan un grado de satisfacción medio-alto otorgan una puntuación máxima tanto para los niveles de adquisición adecuado y poco adecuado. La mayor puntuación obtenida para el nivel de adquisición inadecuado en esta competencia se obtiene en el grupo de aquellos docentes que manifiestan un bajo grado de satisfacción con el período de prácticas.

- ✓ Ítem 4.6. Descripción de indicadores de calidad para evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje

Tabla 89. Contraste de Hipótesis H_{B0} – Ítem 4.6

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Alto</i>	41	27	9	3
<i>Medio-alto</i>	40	79	33	5
<i>Medio-bajo</i>	23	29	15	4
<i>Bajo</i>	13	24	18	22
<i>P-value</i> = 1,517e ⁻¹¹				

El valor de contraste *P-value* es inferior a 0,05, por lo que existe una relación significativa entre el grado de satisfacción con el período de prácticas y la capacidad de describir indicadores de calidad para evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Mayoritariamente, los docentes que manifiestan un alto grado de satisfacción con las prácticas valoran de forma muy adecuada la adquisición de esta competencia, y los que manifiestan un grado de satisfacción medio-alto otorgan una puntuación máxima tanto para los niveles de adquisición adecuado y poco adecuado. La mayor puntuación obtenida para el nivel de adquisición inadecuado en esta competencia se obtiene en el grupo de aquellos docentes que manifiestan un bajo grado de satisfacción con el período de prácticas.

- ✓ Ítem 5.1. Recopilación de información sobre la realidad laboral y el contexto profesional del alumnado

Tabla 90. Contraste de Hipótesis H_{B0} – Ítem 5.1

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Alto</i>	35	27	15	3
<i>Medio-alto</i>	32	87	34	4
<i>Medio-bajo</i>	19	29	18	5
<i>Bajo</i>	7	18	22	30
<i>P-value</i> = 2,2e ⁻¹⁶				

El valor de contraste *P-value* es inferior a 0,05, por lo que existe una relación significativa entre el grado de satisfacción con el período de prácticas y la competencia relacionada recopilación de información sobre la realidad laboral y el contexto profesional del alumnado. Mayoritariamente, los docentes que manifiestan un alto grado de satisfacción con las prácticas valoran de forma muy adecuada la adquisición de esta competencia, mientras que aquellos que manifiestan un grado de satisfacción medio-alto otorgan una puntuación máxima tanto para los niveles de adquisición adecuado como poco adecuado. La mayor puntuación obtenida para el nivel de adquisición inadecuado para la competencia relacionada con la recopilación de información

sobre la realidad laboral y el contexto profesional del alumnado se obtiene en el grupo de aquellos docentes que manifiestan un bajo grado de satisfacción con el período de prácticas.

- ✓ Ítem 5.2. Análisis del perfil profesional del alumnado y elaboración de un diagnóstico de empleabilidad

Tabla 91. Contraste de Hipótesis H_{B0} – Ítem 5.2

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Alto</i>	34	25	17	4
<i>Medio-alto</i>	28	83	38	8
<i>Medio-bajo</i>	20	23	20	8
<i>Bajo</i>	9	14	21	33
<i>P-value</i> = $2,2e^{-16}$				

El valor de contraste *P-value* es inferior a 0,05, por lo que existe una relación significativa entre el grado de satisfacción con el período de prácticas y la capacidad de analizar el perfil profesional de alumnado y de elaborar diagnósticos de empleabilidad. Mayoritariamente, los docentes que manifiestan un alto grado de satisfacción con las prácticas valoran de forma muy adecuada la adquisición de esta competencia, y los que manifiestan un grado de satisfacción medio-alto otorgan una puntuación máxima tanto para los niveles de adquisición adecuado y poco adecuado. La mayor puntuación obtenida para el nivel de adquisición inadecuado en esta competencia se obtiene en el grupo de aquellos docentes que manifiestan un bajo grado de satisfacción con el período de prácticas.

- ✓ Ítem 5.3. Elaboración de guías de recursos para la búsqueda de empleo

Tabla 92. Contraste de Hipótesis H_{B0} – Ítem 5.3

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Alto</i>	29	24	22	5
<i>Medio-alto</i>	32	72	22	10
<i>Medio-bajo</i>	17	28	18	8
<i>Bajo</i>	9	16	43	22
<i>P-value</i> = $6,853e^{-11}$				

El valor de contraste *P-value* es inferior a 0,05, por lo que existe una relación significativa entre el grado de satisfacción con el período de prácticas y la competencia relacionada con la elaboración de recursos para la búsqueda de empleo. Las mayores valoraciones de este indicador como muy adecuado y adecuado se obtienen en aquellos docentes cuyo grado de satisfacción con el período de prácticas es medio-alto, aunque para el nivel de muy adecuado existe una mínima diferencia con los docentes que califican el grado de satisfacción con el período de

prácticas como alto. Sin embargo, para los niveles de poco adecuado e inadecuado las mayores valoraciones se obtienen con aquellos docentes cuyo grado de satisfacción con el período de prácticas es bajo.

- ✓ Ítem 5.4. Preparación de herramientas para la búsqueda de empleo: carta de presentación, currículum vitae...

Tabla 93. Contraste de Hipótesis H_{B0} – Ítem 5.4

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Alto</i>	43	23	8	6
<i>Medio-alto</i>	56	70	22	9
<i>Medio-bajo</i>	29	20	17	5
<i>Bajo</i>	16	22	16	23
<i>P-value = 1,303e⁻⁹</i>				

El valor de contraste *P-value* es inferior a 0,05, por lo que existe una relación significativa entre el grado de satisfacción con el período de prácticas y la aptitud para la preparación de herramientas para la búsqueda de empleo (carta de presentación, currículum vitae...). Las mayores valoraciones de este indicador para los niveles de muy adecuado, adecuado y poco adecuado se obtiene con aquellos docentes que valoran el grado de satisfacción con el período de prácticas como medio-alto. Mientras que, para un nivel de adquisición inadecuado en esta competencia, las mayores valoraciones se obtienen con aquellos docentes cuyo grado de satisfacción con el período de prácticas es bajo.

- ✓ Ítem 5.5. Preparación para los procesos de selección: entrevistas personales, pruebas de selección...

Tabla 94. Contraste de Hipótesis H_{B0} – Ítem 5.5

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Alto</i>	37	24	12	7
<i>Medio-alto</i>	37	78	30	12
<i>Medio-bajo</i>	20	27	20	4
<i>Bajo</i>	11	22	21	23
<i>P-value = 1,053e⁻⁸</i>				

El valor de contraste *P-value* es inferior a 0,05, por lo que existe una relación significativa entre el grado de satisfacción con el período de prácticas y la capacidad de preparación para los procesos de selección: entrevistas personales, pruebas de selección, etc. Las mayores valoraciones de este indicador para los niveles de muy adecuado, adecuado y poco adecuado se obtiene con aquellos docentes que valoran el grado de satisfacción con el período de prácticas

como medio-alto, realizándose la misma estimación de muy adecuado en el caso de docentes que consideran el periodo de prácticas como alto y medio-alto. Sin embargo, en el nivel de inadecuado las mayores valoraciones se obtienen con aquellos docentes cuyo grado de satisfacción con el período de prácticas es bajo.

✓ Ítem 5.6. Utilización de las redes sociales y profesionales para la búsqueda de empleo

Tabla 95. Contraste de Hipótesis H_{B0} – Ítem 5.6

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Alto</i>	42	23	10	5
<i>Medio-alto</i>	38	66	34	19
<i>Medio-bajo</i>	19	17	22	13
<i>Bajo</i>	11	15	14	37
<i>P-value</i> = 2,346e ⁻¹⁴				

El valor de contraste *P-value* es inferior a 0,05, por lo que existe una relación significativa entre el grado de satisfacción con el período de prácticas y la utilización de las redes sociales y profesionales para la búsqueda de empleo. Mayoritariamente, los docentes que manifiestan un alto grado de satisfacción con las prácticas valoran de forma muy adecuada la adquisición de esta competencia, y los que manifiestan un grado de satisfacción medio-alto otorgan una puntuación máxima tanto para los niveles de adquisición adecuado y poco adecuado. La mayor puntuación obtenida para el nivel de adquisición inadecuado en esta competencia se obtiene en el grupo de aquellos docentes que manifiestan un bajo grado de satisfacción con el período de prácticas.

✓ Ítem 5.7. Identificación de los requisitos mínimos exigibles para el desarrollo de las acciones formativas

Tabla 96. Contraste de Hipótesis H_{B0} – Ítem 5.7

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Alto</i>	42	26	9	3
<i>Medio-alto</i>	40	86	25	6
<i>Medio-bajo</i>	28	23	16	4
<i>Bajo</i>	12	22	20	23
<i>P-value</i> = 4,435e ⁻¹⁴				

El valor de contraste *P-value* es inferior a 0,05, por lo que existe una relación significativa entre el grado de satisfacción con el período de prácticas y la capacidad para la identificación de los requisitos mínimos exigibles para el desarrollo de las acciones formativas. Mayoritariamente, los docentes que manifiestan un alto grado de satisfacción con las prácticas valoran de forma muy adecuada la adquisición de esta competencia, mientras que aquellos que

manifiestan un grado de satisfacción medio-alto otorgan una puntuación máxima tanto para los niveles de adquisición adecuado como poco adecuado. La mayor puntuación obtenida para el nivel de adquisición inadecuado para la competencia relacionada con la identificación de los requisitos mínimos exigibles para el desarrollo de las acciones formativas se obtiene en el grupo de aquellos docentes que manifiestan un bajo grado de satisfacción con el período de prácticas.

- ✓ *Ítem 5.8. Determinación de parámetros de calidad para verificar el nivel de adecuación del proceso formativo*

Tabla 97. Contraste de Hipótesis H_{B0} – Ítem 5.8

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Alto</i>	39	29	8	4
<i>Medio-alto</i>	36	74	40	7
<i>Medio-bajo</i>	13	35	16	7
<i>Bajo</i>	12	20	14	31
<i>P-value = 2,847e⁻¹⁶</i>				

El valor de contraste *P-value* es inferior a 0,05, por lo que existe una relación significativa entre el grado de satisfacción con el período de prácticas y la capacidad para la identificación de los requisitos mínimos exigibles para el desarrollo de las acciones formativas. Mayoritariamente, los docentes que manifiestan un alto grado de satisfacción con las prácticas valoran de forma muy adecuada la adquisición de esta competencia, y los que manifiestan un grado de satisfacción medio-alto otorgan una puntuación máxima tanto para los niveles de adquisición adecuado y poco adecuado. La mayor puntuación obtenida en el nivel de adquisición inadecuado en esta competencia se obtiene en el grupo de aquellos docentes que manifiestan un bajo grado de satisfacción con el período de prácticas.

- ✓ *Ítem 5.9. Llevar a cabo acciones de seguimiento para la gestión de la calidad en colaboración con el centro*

Tabla 98. Contraste de Hipótesis H_{B0} – Ítem 5.9

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Alto</i>	31	19	22	8
<i>Medio-alto</i>	25	68	52	12
<i>Medio-bajo</i>	9	26	25	11
<i>Bajo</i>	10	15	20	32
<i>P-value = 6,253e⁻¹²</i>				

El valor de contraste *P-value* es inferior a 0,05, por lo que existe una relación significativa entre el grado de satisfacción con el período de prácticas y la aptitud para llevar a cabo

acciones de seguimiento para la gestión de la calidad en colaboración con el centro. Mayoritariamente, los docentes que manifiestan un alto grado de satisfacción con las prácticas valoran de forma muy adecuada la adquisición de esta competencia, mientras que aquellos que manifiestan un grado de satisfacción medio-alto otorgan una puntuación máxima tanto para los niveles de adquisición adecuado como poco adecuado. La mayor puntuación obtenida en el nivel de adquisición inadecuado para la competencia relacionada con la capacidad para llevar a cabo acciones de seguimiento para la gestión de la calidad en colaboración con el centro se obtiene en el grupo de aquellos docentes que manifiestan un bajo grado de satisfacción con el período de prácticas.

✓ *Ítem 5.10. Conocimiento de programas y sistemas de calidad*

Tabla 99. Contraste de Hipótesis H_{B0} – Ítem 5.10

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Alto</i>	28	25	20	7
<i>Medio-alto</i>	18	64	52	23
<i>Medio-bajo</i>	9	21	26	15
<i>Bajo</i>	5	14	13	45
<i>P-value = 2,828e⁻¹⁶</i>				

El valor de contraste $P-value$ es inferior a 0,05, por lo que existe una relación significativa entre el grado de satisfacción con el período de prácticas y el conocimiento de programas y sistemas de calidad. Mayoritariamente, los docentes que manifiestan un alto grado de satisfacción con el periodo de prácticas valoran de forma muy adecuada la adquisición de esta competencia, y los que manifiestan un grado de satisfacción medio-alto otorgan una puntuación máxima tanto para los niveles de adquisición adecuado y poco adecuado. La mayor puntuación obtenida en el nivel de adquisición inadecuado en esta competencia se obtiene en el grupo de aquellos docentes que manifiestan un bajo grado de satisfacción con el período de prácticas.

✓ *Ítem 5.11. Conocimiento de los Planes Anuales de Evaluación de la Calidad*

Tabla 100. Contraste de Hipótesis H_{B0} – Ítem 5.11

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Alto</i>	20	25	27	8
<i>Medio-alto</i>	17	54	68	18
<i>Medio-bajo</i>	10	18	27	16
<i>Bajo</i>	6	12	16	43
<i>P-value = 4,378e⁻¹³</i>				

El valor de contraste $P-value$ es inferior a 0,05, por lo que existe una relación significativa entre el grado de satisfacción con el período de prácticas y el conocimiento de los Planes

Anuales de Evaluación de la Calidad. Mayoritariamente, los docentes que manifiestan un alto grado de satisfacción con las prácticas valoran de forma muy adecuada la adquisición de esta competencia, mientras que aquellos que manifiestan un grado de satisfacción medio-alto otorgan una puntuación máxima tanto para los niveles de adquisición adecuado como poco adecuado. La mayor puntuación obtenida en el nivel de adquisición inadecuado de conocimiento de los Planes Anuales de Evaluación de la Calidad se obtiene en el grupo de aquellos docentes que manifiestan un bajo grado de satisfacción con el período de prácticas.

✓ *Ítem 5.12. Diseñar procedimientos y estrategias de innovación y actualización profesional*

Tabla 101. Contraste de Hipótesis H_{B0} – Ítem 5.12

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Alto</i>	26	30	19	5
<i>Medio-alto</i>	23	72	47	15
<i>Medio-bajo</i>	14	19	29	9
<i>Bajo</i>	8	14	15	40
<i>P-value = 2,2e⁻¹⁶</i>				

El valor de contraste *P-value* es inferior a 0,05, por lo que existe una relación significativa entre el grado de satisfacción con el período de prácticas y la capacidad para el diseño de procedimientos de innovación y actualización profesional. Mayoritariamente, los docentes que manifiestan un alto grado de satisfacción con el periodo de prácticas valoran de forma muy adecuada la adquisición de esta competencia, y los que manifiestan un grado de satisfacción medio-alto otorgan una puntuación máxima tanto para los niveles de adquisición adecuado y poco adecuado. La mayor puntuación obtenida en el nivel de adquisición inadecuado en esta competencia se obtiene en el grupo de aquellos docentes que manifiestan un bajo grado de satisfacción con el período de prácticas.

Para todos los indicadores propuestos, existe una relación significativa entre el grado de satisfacción de las prácticas y el grado de adquisición de la competencia evaluada por dicho indicador, de forma que se puede afirmar que la realización de dichas prácticas contribuye positivamente en la adquisición de las competencias profesionales contempladas en el Certificado de Profesionalidad de “Docencia de la Formación Profesional para el Empleo”

CONTRASTE DE HIPÓTESIS H_{C_0} :

Los aspirantes que obtienen el certificado de profesionalidad mediante la modalidad presencial, demuestran mejor adquisición de las competencias que aquellos que lo hacen en la modalidad de teleformación.

- ✓ *Ítem 1.1. Identificación de la normativa vinculada al certificado de profesionalidad que se va a impartir*

Tabla 102. Contraste de Hipótesis H_{C_0} – Ítem 1.1

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Presencial</i>	162	116	27	11
<i>Teleformación</i>	21	20	20	8
<i>P-value = 3,121e⁻⁷</i>				

El valor de contraste *P-value* es inferior a 0,05, por lo que existe una relación significativa entre la modalidad de formación y la capacidad adquirida para la identificación de la normativa vinculada al certificado de profesionalidad que se va a impartir. En el caso de los docentes que han seguido una formación en modalidad presencial valoran mayoritariamente este indicador como muy adecuado y adecuado, sin embargo, los docentes que han cursado el certificado de profesionalidad mediante teleformación hacen prácticamente una valoración similar en los niveles de muy adecuado, adecuado y poco adecuado.

- ✓ *Ítem 1.2. Análisis de los contenidos necesarios para la programación de un certificado de profesionalidad*

Tabla 103. Contraste de Hipótesis H_{C_0} – Ítem 1.2

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Presencial</i>	149	126	33	8
<i>Teleformación</i>	18	21	19	11
<i>P-value = 1,063e⁻⁸</i>				

El valor de contraste *P-value* es inferior a 0,05, por lo que existe una relación significativa entre la modalidad de formación y la capacidad adquirida para analizar los contenidos didácticos necesarios para la programación de un certificado de profesionalidad. En el caso de los docentes que han seguido una formación en la modalidad presencial valoran mayoritariamente este indicador como muy adecuado y adecuado, existiendo proporcionalmente un número menor de docentes que lo califican como poco adecuado o inadecuado, sin embargo, los docentes que han cursado el certificado de profesionalidad mediante teleformación hacen prácticamente una valoración similar en los niveles de muy adecuado, adecuado y poco adecuado.

✓ *Ítem 1.3. Conocimiento del perfil profesional y de las necesidades formativas del alumnado*

Tabla 104. Contraste de Hipótesis HC₀ – Ítem 1.3

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Presencial</i>	116	140	48	12
<i>Teleformación</i>	12	23	17	17
<i>P-value = 1,822e⁻⁹</i>				

El valor de contraste *P-value* es inferior a 0,05, por lo que existe una relación significativa entre la modalidad de formación y el conocimiento del perfil profesional y de las necesidades formativas del alumnado. El grupo de docentes que han seguido una formación de forma presencial hace de forma mayoritaria una estimación de muy adecuada y adecuada de esta competencia, mientras que en el grupos de docentes que se han formado mediante teleformación existe una tendencia juzgar la adquisición de esta competencia en menor grado.

✓ *Ítem 1.4. Elaboración y secuenciación de los elementos de la programación didáctica*

Tabla 105. Contraste de Hipótesis HC₀ – Ítem 1.4

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Presencial</i>	145	138	23	10
<i>Teleformación</i>	14	29	14	12
<i>P-value = 1,689e⁻⁸</i>				

El valor de contraste *P-value* es inferior a 0,05, por lo que existe una relación significativa entre la modalidad de formación y la aptitud para elaborar y secuenciar los elementos de la programación didáctica. En el caso de los docentes que han seguido una formación en la modalidad presencial valoran mayoritariamente este indicador como muy adecuado y adecuado, existiendo proporcionalmente un número menor de docentes que lo califican como poco adecuado o inadecuado, sin embargo, en el grupo de docentes que han cursado el certificado de profesionalidad mediante teleformación no existen diferencias significativas entre los que hacen una estimación de muy adecuado, poco adecuado e inadecuado.

✓ *Ítem 1.5. Diseño de actividades de aprendizaje en función de los contenidos y de las características del alumnado*

El valor de contraste *P-value* es inferior a 0,05, por lo que existe una relación significativa entre la modalidad de formación y la competencia relacionada con el diseño de actividades de aprendizaje en función de los contenidos y de las características del alumnado. En el caso de los docentes que han seguido una formación en la modalidad presencial valoran

mayoritariamente este indicador como muy adecuado y adecuado, existiendo proporcionalmente un número menor de docentes que lo califican como poco adecuado o inadecuado, sin embargo, en el grupo de docentes que han cursado el certificado de profesionalidad mediante teleformación no existen diferencias significativas entre los que hacen una estimación de muy adecuado, poco adecuado e inadecuado.

Tabla 106. Contraste de Hipótesis H_{C0} – Ítem 1.5

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Presencial</i>	145	129	27	15
<i>Teleformación</i>	13	26	13	17
<i>P-value = 2,497e⁻⁹</i>				

- ✓ *Ítem 1.6. Trabajo de forma coordinada con todos los profesionales implicados en el proceso formativo*

Tabla 107. Contraste de Hipótesis H_{C0} – Ítem 1.6

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Presencial</i>	97	139	20	60
<i>Teleformación</i>	15	18	23	13
<i>P-value = 2,474e⁻⁹</i>				

El valor de contraste $P-value$ es inferior a 0,05, por lo que existe una relación significativa entre la modalidad de formación y la aptitud para trabajar de forma coordinada con todos los profesionales implicados en el proceso formativo. En el caso de los docentes que han seguido una formación en la modalidad presencial valoran mayoritariamente este indicador como muy adecuado y adecuado, existiendo proporcionalmente un número menor de docentes que lo califican como poco adecuado o inadecuado, sin embargo, en el grupo de docentes que han cursado el certificado de profesionalidad mediante teleformación no existen diferencias significativas entre las puntuaciones de los diferentes niveles, siendo esta máxima para una estimación de poco adecuado, además, proporcionalmente la de inadecuado tiene mayor incidencia que en el caso de aquellos docentes que ha seguido una formación presencial.

- ✓ *Ítem 2.1. Selección de materiales, medios y recursos didácticos adecuados a la acción formativa*

Tabla 108. Contraste de Hipótesis H_{C0} – Ítem 2.1

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Presencial</i>	148	130	29	9
<i>Teleformación</i>	17	23	15	14
<i>P-value = 1,481e⁻⁹</i>				

El valor de contraste *P-value* es inferior a 0,05, por lo que existe una relación significativa entre la modalidad de formación y la competencia relacionada con la selección de materiales, medios y recursos didácticos adecuados a la acción formativa. En el caso de los docentes que han seguido una formación en la modalidad presencial valoran mayoritariamente este indicador como muy adecuado y adecuado, existiendo proporcionalmente un número menor de docentes que lo califican como poco adecuado o inadecuado, sin embargo, en el grupo de docentes que han cursado el certificado de profesionalidad mediante teleformación no existen diferencias significativas entre los que hacen una estimación de muy adecuado, poco adecuado e inadecuado.

- ✓ Ítem 2.2. Adaptación de los materiales didácticos en función de los objetivos y características del alumnado

Tabla 109. Contraste de Hipótesis H_{C0} – Ítem 2.2

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Presencial</i>	136	131	36	13
<i>Teleformación</i>	13	21	18	17
<i>P-value</i> = 9,514e ⁻¹¹				

El valor de contraste *P-value* es inferior a 0,05, por lo que existe una relación significativa entre la modalidad de formación y la capacidad para adaptar los materiales didácticos en función de los objetivos y de las características del alumnado. El grupo de docentes que han seguido una formación de forma presencial hace de forma mayoritaria una estimación de muy adecuada y adecuada de esta competencia, mientras que en el grupos de docentes que se han formado mediante teleformación existe una tendencia juzgar la adquisición de esta competencia en menor grado.

- ✓ Ítem 2.3. Gestión en el aula de las tecnologías de la información: proyector multimedia, pizarra digital...

Tabla 110. Contraste de Hipótesis H_{C0} – Ítem 2.3

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Presencial</i>	108	117	68	23
<i>Teleformación</i>	9	24	16	20
<i>P-value</i> = 4,381e ⁻⁷				

El valor de contraste *P-value* es inferior a 0,05, por lo que existe una relación significativa entre la modalidad de formación y la aptitud para gestionar en el aula las tecnologías de la información (proyector multimedia, pizarra digital...). El grupo de docentes que han seguido una formación de forma presencial hace de forma mayoritaria una estimación de muy adecuada y

adecuada de esta competencia, mientras que en el grupos de docentes que se han formado mediante teleformación existe una tendencia juzgar la adquisición de esta competencia en menor grado.

- ✓ *Ítem 2.4. Utilización de herramientas ofimáticas para la presentación de contenidos: Microsoft Office, Zoho...*

Tabla 111. Contraste de Hipótesis HC₀ – Ítem 2.4

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Presencial</i>	122	105	54	35
<i>Teleformación</i>	16	16	18	19
<i>P-value = 0,000278</i>				

El valor de contraste *P-value* es inferior a 0,05, por lo que existe una relación significativa entre la modalidad de formación y la habilidad en la utilización de herramientas ofimáticas para la presentación de contenidos (Microsoft Office, Zoho...). En el caso de los docentes que han seguido una formación en la modalidad presencial valoran mayoritariamente este indicador como muy adecuado y adecuado, existiendo proporcionalmente un número menor de docentes que lo califican como poco adecuado o inadecuado, sin embargo, en el grupo de docentes que han cursado el certificado de profesionalidad mediante teleformación no existen diferencias significativas entre las puntuaciones de los diferentes niveles, siendo esta máxima para una estimación de poco adecuado y proporcionalmente la de inadecuado tiene mayor incidencia que en el caso de aquellos docentes que ha seguido una formación presencial.

- ✓ *Ítem 2.5. Utilización de herramientas para la gestión de proyectos y de tareas compartidas: Dropbox, Teambox...*

Tabla 112. Contraste de Hipótesis HC₀ – Ítem 2.5

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Presencial</i>	100	105	78	33
<i>Teleformación</i>	12	14	21	22
<i>P-value = 9,648e⁻⁶</i>				

El valor de contraste *P-value* es inferior a 0,05, por lo que existe una relación significativa entre la modalidad de formación y la habilidad en la utilización de herramientas para la gestión de proyectos y de tareas compartidas (Dropbox, Teambox...). Frente a los docentes que han cursado el certificado de profesionalidad en la modalidad presencial, cuya valoración de este indicador es principalmente como muy adecuado y adecuado, los docentes que han seguido la formación mediante teleformación, hacen una puntuación máxime de este indicador como poco adecuada o inadecuada.

✓ *Ítem 2.6. Utilización de herramientas multimedia de imagen y sonido: YouTube, Vimeo...*

Tabla 113. Contraste de Hipótesis HC₀ – Ítem 2.6

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Presencial</i>	74	101	96	45
<i>Teleformación</i>	9	21	17	22
<i>P-value = 0,003445</i>				

El valor de contraste *P-value* es inferior a 0,05, por lo que existe una relación significativa entre la modalidad de formación y la habilidad en la utilización de herramientas multimedia de imagen y sonido (YouTube, Vimeo...). El grupo de docentes que han seguido una formación de forma presencial hace de forma mayoritaria una estimación de adecuada para esta competencia, mientras que en el grupos de docentes que se han formado mediante teleformación existe una tendencia juzgar la adquisición de esta competencia en menor grado.

✓ *Ítem 3.1. Aplicación de metodologías de trabajo con un tratamiento dinámico, participativo y práctico*

Tabla 114. Contraste de Hipótesis HC₀ – Ítem 3.1

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Presencial</i>	160	122	19	15
<i>Teleformación</i>	15	18	18	18
<i>P-value = 2,192e⁻¹⁴</i>				

El valor de contraste *P-value* es inferior a 0,05, por lo que existe una relación significativa entre la modalidad de formación y la aplicación de metodologías con un tratamiento dinámico, participativo y práctico. En el caso de los docentes que han seguido una formación en la modalidad presencial valoran mayoritariamente este indicador como muy adecuado y adecuado, existiendo proporcionalmente un número menor de docentes que lo califican como poco adecuado o inadecuado, sin embargo, en el grupo de docentes que han cursado el certificado de profesionalidad mediante teleformación no existen diferencias significativas entre las puntuaciones de los diferentes niveles, teniendo proporcionalmente las valoraciones de poco adecuado e inadecuado una mayor incidencia que en el caso de aquellos docentes que ha seguido una formación presencial.

✓ *Ítem 3.2. Orientación en las tareas de búsqueda de información para realizar una determinada actividad*

El valor de contraste *P-value* es inferior a 0,05, por lo que existe una relación significativa entre la modalidad de formación y la aptitud para orientar en las tareas de búsqueda de

información a la hora de realizar una determinada actividad. En el caso de los docentes que han seguido una formación en la modalidad presencial valoran mayoritariamente este indicador como muy adecuado y adecuado, existiendo proporcionalmente un número menor de docentes que lo califican como poco adecuado o inadecuado, sin embargo, en el grupo de docentes que han cursado el certificado de profesionalidad mediante teleformación no existen diferencias significativas entre los que hacen una estimación de muy adecuado, poco adecuado e inadecuado.

Tabla 115. Contraste de Hipótesis H_{C_0} – Ítem 3.2

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Presencial</i>	144	124	32	16
<i>Teleformación</i>	16	22	14	17
<i>P-value = 3,046e⁻⁸</i>				

- ✓ *Ítem 3.3. Utilización de diferentes técnicas de dinamización de grupos: tormenta de ideas, Phillips 6/6...*

Tabla 116. Contraste de Hipótesis H_{C_0} – Ítem 3.3

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Presencial</i>	161	94	35	26
<i>Teleformación</i>	22	17	15	25
<i>P-value = 3,046e⁻⁸</i>				

El valor de contraste P -value es inferior a 0,05, por lo que existe una relación significativa entre la modalidad de formación y la utilización de técnicas de dinamización de grupos (tormenta de ideas, Phillips 6/6...). En el caso de los docentes que han seguido una formación en la modalidad presencial valoran mayoritariamente este indicador como muy adecuado y adecuado, existiendo proporcionalmente un número menor de docentes que lo califican como poco adecuado o inadecuado, sin embargo, en el grupo de docentes que han cursado el certificado de profesionalidad mediante teleformación no existen diferencias significativas entre las puntuaciones de los diferentes niveles, teniendo proporcionalmente las valoraciones de poco adecuado e inadecuado una mayor incidencia que en el caso de aquellos docentes que ha seguido una formación presencial.

- ✓ *Ítem 3.4. Uso de estrategias para la comunicación y motivación del alumnado*

Tabla 117. Contraste de Hipótesis H_{C_0} – Ítem 3.4

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Presencial</i>	140	119	37	20
<i>Teleformación</i>	16	19	16	18
<i>P-value = 8,789e⁻⁸</i>				

El valor de contraste *P-value* es inferior a 0,05, por lo que existe una relación significativa entre la modalidad de formación y la capacidad relacionada con el uso de estrategias para la comunicación y motivación del alumnado. En el caso de los docentes que han seguido una formación en la modalidad presencial valoran mayoritariamente este indicador como muy adecuado y adecuado, existiendo proporcionalmente un número menor de docentes que lo califican como poco adecuado o inadecuado, sin embargo, en el grupo de docentes que han cursado el certificado de profesionalidad mediante teleformación no existen diferencias significativas entre las puntuaciones de los diferentes niveles, teniendo proporcionalmente las valoraciones de poco adecuado e inadecuado una mayor incidencia que en el caso de aquellos docentes que ha seguido una formación presencial.

- ✓ Ítem 3.5. Aplicación de las nuevas tecnologías como medio de comunicación: blogs, foros, videollamada...

Tabla 118. Contraste de Hipótesis H_{C0} – Ítem 3.5

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Presencial</i>	100	99	79	38
<i>Teleformación</i>	14	12	22	21
<i>P-value = 0,000946</i>				

El valor de contraste *P-value* es inferior a 0,05, por lo que existe una relación significativa entre la modalidad de formación y la habilidad en la aplicación de las nuevas tecnologías como medio de comunicación (blogs, foros, videollamada...). Frente a los docentes que han cursado el certificado de profesionalidad en la modalidad presencial, cuya valoración de este indicador es principalmente como muy adecuado y adecuado, los docentes que han seguido la formación mediante teleformación, hacen una puntuación máxima de este indicador como poco adecuada o inadecuada.

- ✓ Ítem 3.6. Manejo de plataformas en entornos virtuales de formación

Tabla 119. Contraste de Hipótesis H_{C0} – Ítem 3.6

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Presencial</i>	102	89	76	49
<i>Teleformación</i>	18	16	13	22
<i>P-value = 0,01763</i>				

El valor de contraste *P-value* es inferior a 0,05, por lo que existe una relación significativa entre la modalidad de formación y la capacidad de manejo de plataformas en entornos virtuales de formación. En el caso de docentes que han seguido una formación en la modalidad

presencial valoran mayoritariamente este indicador como muy adecuado y adecuado, existiendo proporcionalmente un número menor de docentes que lo califican como poco adecuado o inadecuado, sin embargo, en el grupo de docentes que han cursado el certificado de profesionalidad en teleformación no existen diferencias significativas entre las puntuaciones de los diferentes niveles, teniendo proporcionalmente las valoraciones de poco adecuado e inadecuado una mayor incidencia que en el caso de docentes que ha seguido una formación presencial.

- ✓ *Ítem 4.1. Aplicación de instrumentos para la recogida de información sobre el diagnóstico inicial del alumnado*

Tabla 120. Contraste de Hipótesis H_{C_0} – Ítem 4.1

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Presencial</i>	90	142	62	22
<i>Teleformación</i>	10	24	16	19
<i>P-value = 2,869⁻⁶</i>				

El valor de contraste *P-value* es inferior a 0,05, por lo que existe una relación significativa entre la modalidad de formación y la aplicación de instrumentos para la recogida de información sobre el diagnóstico inicial del alumnado. El grupo de docentes que han seguido una formación de forma presencial hace de forma mayoritaria una estimación de muy adecuada y adecuada de esta competencia, mientras que en el grupos de docentes que se han formado mediante teleformación existe una tendencia juzgar la adquisición de esta competencia en menor grado.

- ✓ *Ítem 4.2. Elaboración de instrumentos de evaluación, continua y final, adecuados a la programación didáctica*

Tabla 121. Contraste de Hipótesis H_{C_0} – Ítem 4.2

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Presencial</i>	142	137	24	13
<i>Teleformación</i>	12	14	26	17
<i>P-value = 4,809e⁻¹¹</i>				

El valor de contraste *P-value* es inferior a 0,05, por lo que existe una relación significativa entre la modalidad de formación y la capacidad para elaborar instrumentos de evaluación, continua y final, adecuados a la programación didáctica. Frente a los docentes que han cursado el certificado de profesionalidad en la modalidad presencial, cuya valoración de este indicador es principalmente como muy adecuado y adecuado, los docentes que han seguido la formación mediante teleformación, hacen una puntuación máxime de este indicador como poco adecuada o inadecuada.

Ítem 4.3. Análisis del nivel de aprendizaje alcanzado en relación con los objetivos planteados

Tabla 122. Contraste de Hipótesis HC₀ – Ítem 4.3

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i> ⁹
<i>Presencial</i>	132	142	29	13
<i>Teleformación</i>	11	29	14	15
<i>P-value = 7,449e⁻⁹</i>				

El valor de contraste *P-value* es inferior a 0,05, por lo que existe una relación significativa entre la modalidad de formación y la capacidad para el análisis del nivel de aprendizaje alcanzado en relación con los objetivos planteados. El grupo de docentes que han seguido una formación de forma presencial hace de forma mayoritaria una estimación de muy adecuada y adecuada de esta competencia, mientras que en el grupos de docentes que se han formado mediante teleformación existe una tendencia juzgar la adquisición de esta competencia en menor grado.

✓ Ítem 4.4. Orientación durante el proceso de aprendizaje de los alumnos en función de los resultados obtenidos

Tabla 123. Contraste de Hipótesis HC₀ – Ítem 4.4

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i> ⁹
<i>Presencial</i>	117	142	43	14
<i>Teleformación</i>	10	26	17	16
<i>P-value = 1,432e⁻⁸</i>				

El valor de contraste *P-value* es inferior a 0,05, por lo que existe una relación significativa entre la modalidad de formación y la capacidad para orientar al alumnado durante su proceso de aprendizaje en función de los resultados obtenidos. El grupo de docentes que han seguido una formación de forma presencial hace de forma mayoritaria una estimación de muy adecuada y adecuada de esta competencia, mientras que en el grupos de docentes que se han formado mediante teleformación existe una tendencia juzgar la adquisición de esta competencia en menor grado.

✓ Ítem 4.5. Elaboración de instrumentos de evaluación de la formación según criterios de fiabilidad y validez

Tabla 124. Contraste de Hipótesis HC₀ – Ítem 4.5

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i> ⁹
<i>Presencial</i>	125	137	42	12
<i>Teleformación</i>	10	29	15	15
<i>P-value = 1,827e⁻⁸</i>				

El valor de contraste *P-value* es inferior a 0,05, por lo que existe una relación significativa entre la modalidad de formación y la aptitud la elaboración de instrumentos de evaluación de la formación según criterios de fiabilidad y validez. El grupo de docentes que han seguido una formación de forma presencial hace de forma mayoritaria una estimación de muy adecuada y adecuada de esta competencia, mientras que en el grupos de docentes que se han formado mediante teleformación existe una tendencia juzgar la adquisición de esta competencia en menor grado.

- ✓ Ítem 4.6. Descripción de indicadores de calidad para evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje

Tabla 125. Contraste de Hipótesis H_{C0} – Ítem 4.6

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Presencial</i>	105	137	57	17
<i>Teleformación</i>	12	22	18	17
<i>P-value = 4,878e⁻⁷</i>				

El valor de contraste *P-value* es inferior a 0,05, por lo que existe una relación significativa entre la modalidad de formación y la capacidad de describir indicadores de calidad para evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje. El grupo de docentes que han seguido una formación de forma presencial hace de forma mayoritaria una estimación de muy adecuada y adecuada de esta competencia, mientras que en el grupos de docentes que se han formado mediante teleformación existe una tendencia juzgar la adquisición de esta competencia en menor grado.

- ✓ Ítem 5.1. Recopilación de información sobre la realidad laboral y el contexto profesional del alumnado

Tabla 126. Contraste de Hipótesis H_{C0} – Ítem 5.1

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Presencial</i>	83	142	70	21
<i>Teleformación</i>	10	19	19	21
<i>P-value = 3,713e⁻⁸</i>				

El valor de contraste *P-value* es inferior a 0,05, por lo que existe una relación significativa entre la modalidad de formación y la competencia relacionada recopilación de información sobre la realidad laboral y el contexto profesional del alumnado. El grupo de docentes que han seguido una formación de forma presencial hace de forma mayoritaria una estimación de muy adecuada y adecuada de esta competencia, mientras que en el grupos de docentes que se han formado mediante teleformación existe una tendencia juzgar la adquisición de esta competencia en menor grado.

- ✓ *Ítem 5.2. Análisis del perfil profesional del alumnado y elaboración de un diagnóstico de empleabilidad*

Tabla 127. Contraste de Hipótesis H_{C0} – Ítem 5.2

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Presencial</i>	83	126	77	30
<i>Teleformación</i>	8	19	19	23
<i>P-value = 8,275e⁻⁷</i>				

El valor de contraste *P-value* es inferior a 0,05, por lo que existe una relación significativa entre la modalidad de formación y la capacidad de analizar el perfil profesional de alumnado y de elaborar diagnósticos de empleabilidad. El grupo de docentes que han seguido una formación de forma presencial hace de forma mayoritaria una estimación de muy adecuada y adecuada de esta competencia, mientras que en el grupos de docentes que se han formado mediante teleformación existe una tendencia juzgar la adquisición de esta competencia en menor grado.

- ✓ *Ítem 5.3. Elaboración de guías de recursos para la búsqueda de empleo*

Tabla 128. Contraste de Hipótesis H_{C0} – Ítem 5.3

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Presencial</i>	80	122	85	29
<i>Teleformación</i>	7	18	20	24
<i>P-value = 1,067⁻⁷</i>				

El valor de contraste *P-value* es inferior a 0,05, por lo que existe una relación significativa entre la modalidad de formación y la competencia relacionada con la elaboración de recursos para la búsqueda de empleo. El grupo de docentes que han seguido una formación de forma presencial hace de forma mayoritaria una estimación de adecuada para esta competencia, mientras que en el grupo de docentes que se han formado mediante teleformación existe una tendencia juzgar la adquisición de esta competencia en menor grado.

- ✓ *Ítem 5.4. Preparación de herramientas para la búsqueda de empleo: carta de presentación, currículum vitae...*

El valor de contraste *P-value* es inferior a 0,05, por lo que existe una relación significativa entre la modalidad de formación y la aptitud para la preparación de herramientas para la búsqueda de empleo (carta de presentación, currículum vitae...). En el caso de los docentes que han seguido una formación en la modalidad presencial valoran mayoritariamente este indicador como muy adecuado y adecuado, existiendo proporcionalmente un número menor de

docentes que lo califican como poco adecuado o inadecuado, sin embargo, en el grupo de docentes que han cursado el certificado de profesionalidad mediante teleformación no existen diferencias significativas entre las puntuaciones de los diferentes niveles, teniendo proporcionalmente las valoraciones de poco adecuado e inadecuado una mayor incidencia que en el caso de aquellos docentes que ha seguido una formación presencial.

Tabla 129. Contraste de Hipótesis H_{C0} – Ítem 5.4

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i> ⁹
<i>Presencial</i>	130	114	44	28
<i>Teleformación</i>	14	21	19	15
<i>P-value = 0,00006782</i>				

- ✓ *Ítem 5.5. Preparación para los procesos de selección: entrevistas personales, pruebas de selección...*

Tabla 130. Contraste de Hipótesis H_{C0} – Ítem 5.5

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i> ⁹
<i>Presencial</i>	95	132	57	32
<i>Teleformación</i>	10	19	26	14
<i>P-value = 0,00004051</i>				

El valor de contraste *P-value* es inferior a 0,05, por lo que existe una relación significativa entre la modalidad de formación y la capacidad de preparación para los procesos de selección: entrevistas personales, pruebas de selección, etc. El grupo de docentes que han seguido una formación presencial hace de forma mayoritaria una estimación de muy adecuada y adecuada de esta competencia, mientras que en el grupos de docentes que se han formado mediante teleformación existe una tendencia juzgar la adquisición de esta competencia en menor grado.

- ✓ *Ítem 5.6. Utilización de las redes sociales y profesionales para la búsqueda de empleo*

Tabla 131. Contraste de Hipótesis H_{C0} – Ítem 5.6

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i> ⁹
<i>Presencial</i>	100	106	62	48
<i>Teleformación</i>	10	15	18	26
<i>P-value = 0,00002073</i>				

El valor de contraste *P-value* es inferior a 0,05, por lo que existe una relación significativa entre la modalidad de formación y la utilización de las redes sociales y profesionales para la búsqueda de empleo. El grupo de docentes que han seguido una formación de forma presencial hace de forma mayoritaria una estimación de muy adecuada y adecuada de esta competencia,

mientras que en el grupos de docentes que se han formado mediante teleformación existe una tendencia juzgar la adquisición de esta competencia en menor grado.

- ✓ *Ítem 5.7. Identificación de los requisitos mínimos exigibles para el desarrollo de las acciones formativas*

Tabla 132. Contraste de Hipótesis H_{C_0} – Ítem 5.7

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado9</i>
<i>Presencial</i>	110	132	54	20
<i>Teleformación</i>	12	25	16	16
<i>P-value = 0,00002244</i>				

El valor de contraste *P-value* es inferior a 0,05, por lo que existe una relación significativa entre la modalidad de formación y la capacidad para la identificación de los requisitos mínimos exigibles para el desarrollo de las acciones formativas. El grupo de docentes que han seguido una formación presencial hace de forma mayoritaria una estimación de muy adecuada y adecuada de esta competencia, mientras que en el grupos de docentes que se han formado mediante teleformación existe una tendencia juzgar la adquisición de esta competencia en menor grado.

- ✓ *Ítem 5.8. Determinación de parámetros de calidad para verificar el nivel de adecuación del proceso formativo*

Tabla 133. Contraste de Hipótesis H_{C_0} – Ítem 5.8

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado9</i>
<i>Presencial</i>	94	129	64	29
<i>Teleformación</i>	6	29	14	20
<i>P-value = 5,497e⁻⁶</i>				

El valor de contraste *P-value* es inferior a 0,05, por lo que existe una relación significativa entre la modalidad de formación y la capacidad para la identificación de los requisitos mínimos exigibles para el desarrollo de las acciones formativas. El grupo de docentes que han seguido una formación presencial hace de forma mayoritaria una estimación de muy adecuada y adecuada de esta competencia, mientras que en el grupos de docentes que se han formado mediante teleformación existe una tendencia juzgar la adquisición de esta competencia en menor grado.

- ✓ *Ítem 5.9. Llevar a cabo acciones de seguimiento para la gestión de la calidad en colaboración con el centro*

El valor de contraste *P-value* es inferior a 0,05, por lo que existe una relación significativa entre la modalidad de formación y la aptitud para llevar a cabo acciones de seguimiento para

la gestión de la calidad en colaboración con el centro. El grupo de docentes que han seguido una formación de forma presencial hace de forma mayoritaria una estimación de adecuada para esta competencia, mientras que en el grupos de docentes que se han formado mediante teleformación existe una tendencia juzgar la adquisición de esta competencia en menor grado.

Tabla 134. Contraste de Hipótesis H_{C_0} – Ítem 5.9

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Presencial</i>	67	109	97	43
<i>Teleformación</i>	8	19	22	20
<i>P-value = 0,008411</i>				

✓ *Ítem 5.10. Conocimiento de programas y sistemas de calidad*

Tabla 135. Contraste de Hipótesis H_{C_0} – Ítem 5.10

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Presencial</i>	56	102	98	60
<i>Teleformación</i>	4	22	13	30
<i>P-value = 0,00004866</i>				

El valor de contraste $P-value$ es inferior a 0,05, por lo que existe una relación significativa entre la modalidad de formación y el conocimiento de programas y sistemas de calidad. El grupo de docentes que han seguido una formación de forma presencial hace de forma mayoritaria una estimación de adecuada para esta competencia, mientras que en el grupos de docentes que se han formado mediante teleformación existe una tendencia juzgar la adquisición de esta competencia en menor grado.

✓ *Ítem 5.11. Conocimiento de los Planes Anuales de Evaluación de la Calidad*

Tabla 136. Contraste de Hipótesis H_{C_0} – Ítem 5.11

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Presencial</i>	49	89	121	57
<i>Teleformación</i>	4	20	17	28
<i>P-value = 0,0001805</i>				

El valor de contraste $P-value$ es inferior a 0,05, por lo que existe una relación significativa entre la modalidad de formación y el conocimiento de los Planes Anuales de Evaluación de la Calidad. El grupo de docentes que han seguido una formación de forma presencial hace de forma mayoritaria una estimación de adecuada y poco adecuada para esta competencia, mientras que en el grupos de docentes que se han formado mediante teleformación existe una tendencia juzgar la adquisición de esta competencia en menor grado. En este caso, a diferencia de lo que

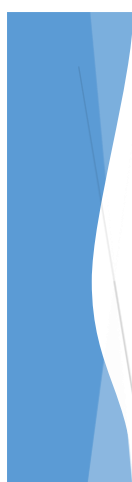
ocurre en otros indicadores, estas diferencias son mucho menos significativas, pues se obtienen unos mayores valores de contraste.

✓ Ítem 5.12. *Diseñar procedimientos y estrategias de innovación y actualización profesional*

Tabla 137. Contraste de Hipótesis H_{C0} – Ítem 5.12

	<i>Muy adecuado</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Poco adecuado</i>	<i>Inadecuado</i>
<i>Presencial</i>	62	116	92	46
<i>Teleformación</i>	9	19	18	23
<i>P-value = 0,002892</i>				

El valor de contraste *P-value* es inferior a 0,05, por lo que existe una relación significativa entre la modalidad de formación y la capacidad para el diseño de procedimientos de innovación y actualización profesional. El grupo de docentes que han seguido una formación de forma presencial hace de forma mayoritaria una estimación de adecuada y poco adecuada para esta competencia, mientras que en el grupos de docentes que se han formado mediante teleformación existe una tendencia juzgar la adquisición de esta competencia en menor grado. En este caso, a diferencia de lo que ocurre en otros indicadores, estas diferencias son mucho menos significativas, pues se obtienen unos mayores valores de contraste.



Para todos los indicadores propuestos, existe una relación significativa entre la modalidad de la formación -presencial o teleformación- y el grado de adquisición de la competencia evaluada por dicho indicador, de forma que se puede afirmar que la realización de la formación de forma presencial favorece, en mayor medida que la teleformación, la adquisición de las competencias profesionales contempladas en el Certificado de Profesionalidad de “Docencia de la Formación Profesional para el Empleo”

Capítulo VII: CONCLUSIONES

7.1. Introducción

Tras haber procedido al análisis de los resultados obtenidos, es necesario replantear en este capítulo las principales conclusiones que se derivan de dicho análisis, en consonancia con los objetivos e hipótesis planteadas en este trabajo de investigación. Esta reflexión autocrítica no se debe centrar exclusivamente en las puntuaciones obtenidas para con los ítems utilizados como indicadores para medir el grado de adquisición de unas competencias, sino también en la metodología propuesta para evaluar la adquisición de unas competencias profesionales tras un proceso de formación.

En primer lugar, se procede a evaluar cómo se ha llevado a cabo el desarrollo de este trabajo de investigación, teniendo en cuenta qué objetivos se han planteado. Estos objetivos tienen una naturaleza informativa sobre cómo se ha ido sucediendo todo el proceso hasta alcanzar el resultado final.

En la segunda parte de este capítulo, se extraen las conclusiones obtenidas a partir del análisis de la información, permitiendo así estudiar el grado de adquisición de las competencias propuestas en el Certificado de Profesionalidad de “*Docencia de la Formación Profesional para el Empleo*” y, a través del contraste de las hipótesis planteadas, determinar qué factores pueden ser determinantes de la adquisición de dichas competencias.

7.2. Análisis de los objetivos de la investigación

La organización del estudio se ha dirigido en base a los siguientes objetivos, formulados a partir del problema planteado como punto de partida en esta investigación y de las hipótesis sugeridas para la misma.

1. *Revisar toda la normativa vigente relacionada con la Formación Profesional para el Empleo y los certificados de profesionalidad*

El eje central de este trabajo de investigación ha sido la evaluación de las competencias profesionales del Certificado de Profesionalidad de “*Docencia de la Formación Profesional para el Empleo*”, por lo que surge la necesidad de estudiar el marco legal en el cual se encuentra inmerso dicho certificado. Así, en el Capítulo I se ha tratado dicho marco legal, abordando, en primer lugar, el Sistema de la Formación Profesional para el Empleo cómo subsistema de la Formación Profesional en nuestro país y en el cual se enmarca el desarrollo de los certificados de profesionalidad.

El encaje de los certificados de profesionalidad en este sistema de formación debe entenderse a través del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el cual se ordenan las cualificaciones susceptibles de reconocimiento y acreditación, identificadas en el sistema productivo en función de las competencias apropiadas para el ejercicio profesional. Uno de los objetivos de este Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales es posibilitar la integración de las diferentes acciones formativas ofertadas en el ámbito de la Formación Profesional, contribuyendo así a la transparencia y unidad del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.

El eje central que vertebra el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y Formación Profesional es el de que las cualificaciones profesionales actúen como un único referente para organizar el Sistema de la Formación Profesional en España. Este rasgo, junto con el hecho de que el conjunto definido de cualificaciones profesionales se hace en base a las necesidades del sistema productivo, confiere al Sistema Nacional de Formación Profesional un carácter integrador.

Una vez definido este espacio normativo, se ha procedido a desglosar la estructura normativa de un certificado de profesionalidad, los cuales tienen un carácter oficial, son expedidos por el Servicio Público de Empleo Estatal, y cada uno de estos certificados configura un perfil profesional

identificable en el sistema productivo y reconocido a través de una cualificación profesional del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. Así, en el Capítulo I se ha recopilado toda la información correspondiente al Certificado de Profesionalidad de “*Docencia de la Formación Profesional para el Empleo*”: identificación, familia y área profesional, cualificación profesional de referencia, y la descripción de las unidades de competencia que abarca este certificado, las cuales van a ser objeto de evaluación en este trabajo de investigación.

Por último, según se establece en el marco legal de los certificados de profesionalidad, estas acciones formativas deben someterse a un proceso de evaluación permanente que permita conocer el impacto de la formación realizada en el acceso y mantenimiento del empleo, la mejora de la competitividad de las empresas, la adecuación de las acciones formativas a las necesidades del mercado laboral y la eficiencia de los recursos económicos y medios empleados. Para tal fin, el Servicio Público Estatal de Empleo (SEPE), elabora anualmente un plan de evaluación de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia del conjunto del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, cuyas conclusiones y recomendaciones deberán dar lugar a la mejora en su funcionamiento.

Los indicadores de calidad más relevantes utilizados en estos planes anuales de evaluación son el grado de satisfacción general de los participantes que han finalizado los cursos, el porcentaje de certificados de profesionalidad impartidos en centros homologados, porcentajes de acciones formativas con itinerario completo, etc. Entre todos estos indicadores, ninguno de ellos aborda en qué grado los alumnos alcanzan las competencias que se trabajan en las acciones formativas correspondientes a los certificados de profesionalidad, por lo que este es uno de los motivos que ha justificado el método de evaluación propuesto en este trabajo de evaluación.

2. Proceder a la correspondiente revisión bibliográfica que facilite una adecuada definición de los conceptos relacionados con el tema

A partir de las competencias profesionales propuestas en el Certificado de Profesionalidad de “*Docencia de la Formación Profesional para el Empleo*”, en el Capítulo II se ha desarrollado el marco teórico de todos los principales aspectos relacionados con las mismas, de forma que se ha conseguido fundamentar una importante base teórica mediante la cual justificar la selección de los ítems o indicadores que van a ser utilizados para medir el grado de adquisición de las competencias objeto de estudio.

Tras llevar a cabo una aproximación al concepto de competencia profesional, se hace un análisis del perfil profesional del formador/a ocupacional, sobre el cual, el Certificado de Profesionalidad de “*Docencia de la Formación Profesional para el Empleo*” se centra en la perspectiva didáctica del dicho perfil, permitiendo la posibilidad de que las competencias pedagógicas se vayan afianzando en los formadores ocupacionales para su mejor desempeño en los procesos de enseñanza-aprendizaje.

En la argumentación sobre las competencias relacionadas con el perfil profesional de los formadores ocupacionales, nos hemos alejado de la perspectiva tradicional de estos docentes como meros transmisores de conocimiento, orientando el nuevo papel de los formadores ocupacionales hacia la mediación en unas acciones formativas en las cuales se busque la estimulación de la construcción activa del conocimiento por parte del alumnado. Este papel mediador debe desarrollarse en el marco de unos proyectos formativos, diseñados para cada certificado de profesionalidad, con el objetivo de que los alumnos adquieran unas competencias básicas, es decir, la programación de cada certificado de profesionalidad va a determinar la actuación del formador/a ocupacional.

En el Capítulo II, se ha abordado una detallada recopilación sobre la amplia bibliografía que existe sobre las competencias docentes, destacando en este examen que muchos autores, al igual que la normativa que hace referencia a este certificado de profesionalidad, se centran en las competencias docentes pensando exclusivamente en aspectos relacionados con la didáctica y la pedagogía (programación, metodología, evaluación...), y dejan a un lado otros aspectos no menos importantes en la dinámica del proceso de enseñanza-aprendizaje, como son las habilidades sociales, de comunicación, resolución de conflictos y dinámicas de grupo.

3. *Analizar los métodos de evaluación que se están aplicando actualmente sobre las acciones formativas conducentes a la obtención de un certificado de profesionalidad, y valorar su grado de eficacia a la hora de estimar el grado de adquisición de competencias*

A la hora de garantizar la calidad de las acciones formativas conducentes a la obtención de un certificado de profesionalidad, el planteamiento de la evaluación y el seguimiento de la formación se hace siguiendo los principios y objetivos de actuación recogidos en la Estrategia Española de Activación para el Empleo, especialmente, en lo referente a la orientación a resultados, así como al seguimiento y evaluación de los resultados de las acciones y el cumplimiento de los objetivos.

Como se ha plasmado en este trabajo de investigación, el enfoque de la evaluación definida en el Plan Anual de Evaluación de la Calidad tiene en cuenta objetivos de calidad (organización de la acción formativa, contenidos, duración, profesorado, instalaciones...), de eficacia/realización (adecuación de la acción formativa a las necesidades del mercado de trabajo), objetivos de eficiencia (grado de optimización del resultado obtenido en relación con los recursos económicos y medios empleados), etc. Sin embargo, ninguno de estos indicadores contempla el grado de adquisición de las competencias profesionales por parte del alumnado.

Así pues, teniendo en cuenta que la evaluación juega un papel decisivo en todo el proceso de enseñanza-aprendizaje, pues tiene una función reguladora del mismo, se ha justificado en la revisión bibliográfica de este trabajo la autoevaluación por parte de los alumnos que han cursado el Certificado de Profesionalidad de *“Docencia de la Formación Profesional para el Empleo”*, como método de evaluación que constituye unas evidencias válidas de los niveles de competencia adquiridos por éstos. En este estudio se han ofrecido unas orientaciones que están fundamentadas en algo más que la mera satisfacción del alumnado sobre la formación recibidas, o en unas calificaciones obtenidas tras el proceso tradicional de evaluación inicial, continua y sumativa a la que se somete el alumnado durante el proceso de enseñanza-aprendizaje.

A partir de esta situación, se ha trabajado con un nuevo enfoque que preconiza la importancia de evaluar todos los resultados (conocimientos, habilidades, actitudes...), en un contexto real de ejecución de las tareas docentes. En este sentido, se considera la valoración de la adquisición de una competencia profesional mediante la observación o autoevaluación de un desempeño eficiente en un determinado contexto.

4. *Plantear un método de evaluación que constituya una evidencia válida del grado de adquisición de las competencias acreditadas en el Certificado de Profesionalidad de “Docencia de la Formación Profesional para el Empleo”*

El modelo autoevaluativo propuesto en este trabajo ha buscado la coherencia entre el cuestionario a aplicar y las competencias a evaluar, optando por la autoobservación de los docentes basada en la formación recibida y la experiencia adquirida.

Para este fin, se ha diseñado un cuestionario como instrumento para la recogida de información de una forma objetiva, de manera que ha permitido cuantificar y contrastar las hipótesis planteadas.

Este cuestionario se ha configurado a partir de un formulario de preguntas preestablecidas, cerradas, que cuentan con unas categorías de respuesta limitada.

Con el fin de garantizar la calidad y la objetividad de la información recogida, se ha sometido el cuestionario a un proceso de validez y de fiabilidad del mismo. La validez del cuestionario hace referencia a la capacidad de éste para cuantificar de forma conveniente y significativa los rasgos que se pretenden medir. La estimación de este parámetro ha permitido determinar en qué grado el instrumento utilizado mide lo que tiene que medir. Se considera, por tanto, que el contenido del cuestionario es el adecuado ya en su contenido se han reflejado de forma representativa todos los aspectos o rasgos relevantes con referencia a las variables objeto de estudio.

Respecto a la fiabilidad del cuestionario como instrumento de medida, ésta se refiere a la confianza que ofrecen los datos obtenidos con el mismo y está relacionada con la precisión de las medidas recogidas. Es decir, con la constancia en la medida, asociada ésta a la ausencia de error. Una medida es fiable si en sucesivas mediciones se obtienen resultados similares. Para el estudio realizado en este trabajo, se han obtenido unos altos índices de fiabilidad del cuestionario aplicado, en el sentido de consistencia interna del mismo, lo cual hace referencia al grado en que los distintos ítems producen resultados diferentes, es decir, son constantes a la hora de medir un determinado constructo.

- 5. Analizar el perfil del formador/a ocupacional, estableciendo un estudio comparativo de sus competencias profesionales con las acreditadas en el Certificado de Profesionalidad de “Docencia de la Formación Profesional para el Empleo”. Y con todo, arbitrar las correspondientes propuestas de mejora para conseguir que el sistema satisfaga plenamente las expectativas planteadas en la legislación vigente*

A partir de la información recogida mediante el cuestionario, se ha realizado un análisis unidimensional de los datos obtenidos. Para este fin, se han estudiado las variables planteadas en la investigación, resumiendo mediante diferentes estadísticos y visualizando a través de gráficos cada una de dichas variables.

Este análisis unidimensional ha permitido caracterizar a los sujetos de la muestra mediante las variables planteadas, consiguiendo descubrir singularidades de los mismos, desde el punto de vista del análisis que se ha llevado a cabo, considerando para ello solamente aquellos atributos o rasgos

de los sujetos que son susceptibles de tener alguna influencia en la adquisición de las competencias por parte de los docentes.

Los datos referentes a estas variables, como son los ítems que han servido de indicadores para evaluar cada una de las competencias, se han recogido en tablas de distribución de frecuencias de las diferentes categorías en las que se clasifica cada variable y proporciona una primera información de los resultados obtenidos.

Estos datos categóricos de las variables se han resumido también a través de unos gráficos de áreas, representando gráficamente la importancia relativa de cada una de las categorías de la variable. A partir del análisis de estos datos, se derivarán unas conclusiones sobre el grado de adquisición de las diferentes competencias profesionales y, por lo tanto, estarán relacionadas con el proceso de enseñanza-aprendizaje que han seguido los alumnos. Se obtiene así una importante base de información que puede servir de guía para la introducción de mejoras en las acciones formativas conducentes a la obtención del Certificado de Profesionalidad de “*Docencia de la Formación Profesional para el Empleo*”.

Este análisis ha permitido conocer el grado de eficacia de las acciones formativas relacionadas con este certificado de profesionalidad, evaluando cuál es el nivel de adquisición de cada una de ellas y permitiendo así identificar qué necesidades de mejora se deberían introducir en dicha formación.

- 6. Reflexionar sobre aquellos factores que pueden estar implicados en la adquisición de competencias durante el proceso de enseñanza-aprendizaje correspondiente al período formativo del certificado de profesionalidad. El estudio de estos factores se va a centrar en el nivel formativo inicial de los alumnos, el grado de satisfacción de las prácticas y la modalidad de formación que se ha seguido*

En el Capítulo VI de este trabajo se ha llevado un estudio de la correlación existente entre los ítems que han definido cada competencia profesional y aquellos factores que se han definido como variables independientes, es decir, que van a tener una influencia sobre el grado de adquisición de dichas competencias. Estos factores son, como ya se ha mencionado en el enunciado del objetivo, el nivel formativo inicial de los alumnos, el grado de satisfacción de las prácticas y la modalidad de formación que se ha seguido. Se ha llevado a cabo un análisis bidimensional mediante el cual se ha establecido la relación existente entre dichas variables y los ítems planteados.

A través de este ajuste bidimensional, se ha conseguido dar una respuesta a las hipótesis planteadas al inicio de este trabajo, cuyas conclusiones se recogen en el siguiente apartado de este capítulo. Como modelo de inferencia estadística se ha podido comprobar si las estimaciones realizadas a través de las hipótesis planteadas, se adaptan a los valores poblacionales de la muestra, es decir, se adapta a la realidad de una manera fiable.

7.3. Análisis de las hipótesis de trabajo

Si en el apartado anterior se valoraba satisfactoriamente la consecución de los objetivos planteados, ahora es el momento extraer las principales conclusiones a partir del análisis de los resultados obtenidos. Éstas van a permitir contrastar en qué grado se alcanzan las competencias especificadas en el Certificado de Profesionalidad de “*Docencia de la Formación Profesional para el Empleo*” e intentar evidenciar qué problemática puede estar relacionada con la no consecución de las mismas.

El fin último de esta reflexión sobre los factores que pueden estar condicionando el proceso de enseñanza-aprendizaje no es otro que facilitar la toma de decisiones sobre la mejora del mismo, ya sea referente a los modelos de aprendizaje de los alumnos, al profesorado, a las programaciones de las acciones formativas o al propio centro de formación.

Esta evaluación así concebida supone un requisito esencial para asegurar la coherencia entre el análisis de la información llevado a cabo en este trabajo de investigación y la mejora de la calidad de las acciones formativas relacionadas con este certificado de profesionalidad. Este análisis puede llevar al diagnóstico situacional de las acciones formativas que se están impartiendo y a la identificación de problemas de los cuales se derivarán unas necesidades educativas que deberán ser priorizadas y satisfechas. De esta forma, se pretende asegurar la funcionalidad de estos programas formativos como dimensión básica de su calidad, facilitando su coherencia con las expectativas de los futuros docentes.

Las unidades de referencia para el análisis de cada una de las competencias serán las hipótesis de trabajo planteadas, siendo esta relación un componente necesario para entender de forma integral la metodología de trabajo que se ha seguido y el modelo evaluativo aplicado.

PRIMERA HIPÓTESIS:

El Certificado de Profesionalidad de “Docencia de la Formación Profesional para el Empleo” garantiza la adquisición de todas las competencias laborales correspondientes.

- *Unidad de Competencia 1: Programar acciones formativas para el empleo, adecuándolas a las características y condiciones de la formación, al perfil de los destinatarios y a la realidad laboral*

A la hora de programar la acción formativa correspondiente a un certificado de profesionalidad es muy aceptable el grado de adquisición de la capacidad para identificar la normativa vinculada al

mismo, así como para analizar los contenidos didácticos necesarios para la programación de dicha acción formativa.

La impartición de estas acciones formativas necesita de unas programaciones didácticas con unos elementos básicos (objetivos, contenidos, principios metodológicos...) convenientemente elaborados y secuenciados. Y, a partir del conocimiento del perfil profesional de los alumnos y de sus necesidades formativas, se deben diseñar las actividades de aprendizaje en función de las características de dicho alumnado. Son estos unos principios fundamentales en la programación de cualquier acción formativa que los docentes reconocen haber adquirido de forma muy aceptable.

Frecuentemente, la programación de las acciones formativas presenta un fuerte componente individualista por parte de los formadores (preparan sus clases, las imparten en el aula a puerta cerrada, preparan y corrigen sus exámenes...). Sin embargo, la calidad de un proceso formativo exige la necesidad de coordinación entre todos los formadores relacionados con un certificado de profesionalidad para el desarrollo de los objetivos planteados en la acción formativa, la cual se debe organizar por el equipo de formadores distribuyendo funciones, fijando objetivos y procedimientos de actuación para establecer unas líneas de actuaciones comunes.

El trabajo docente en equipo requiere de unas estrategias de actuación dirigidas a fomentar la coordinación, el compromiso, y la responsabilidad conjunta para el desarrollo de la acción formativa en la dirección propuesta. El desarrollo de estas estrategias requiere de una capacidad de trabajo en equipo que, aunque la mayoría de los formadores reconocen haber adquirido, aproximadamente un 30% manifiesta no haberlo hecho. Se trata, por tanto, de un aspecto de la práctica docente sobre el cual se debería reflexionar para el desarrollo de buenas prácticas de trabajo en equipo.

➤ *Unidad de Competencia 2: Seleccionar, adaptar y utilizar materiales, medios y recursos didácticos para el desarrollo de los contenidos formativos*

La competencia docente relacionada con la selección de materiales, medios y recursos didácticos, así como con la adaptación de los mismos a los objetivos de la acción formativa y de las características de los alumnos, tiene un grado de adquisición muy aceptable por parte de los docentes. Sin embargo, ese grado de adquisición disminuye cuando la selección y adaptación de materiales hace referencia a aquellos que están relacionados con las Tecnologías de la Información y la Comunicación.

Esta premisa plantea la necesidad de determinar qué formación puede ser necesaria para una capacitación de los docentes en materia de competencia digital, tanto en formación inicial como permanente, tomando como marco de referencia los indicadores evaluados en el área de selección, elaboración, adaptación y utilización de materiales didácticos: gestión en el aula de las tecnologías de la información, herramientas ofimáticas, para la gestión de herramientas y tareas compartidas y, herramientas multimedia de imagen y sonido. Para este último indicador, en cuanto a la utilización de herramientas multimedia de imagen y sonido (YouTube, Vimeo...), casi un 47% de los docentes reconocen no haber alcanzado la capacitación suficiente.

➤ *Unidad de Competencia 3: Impartir y tutorizar acciones formativas para el empleo utilizando técnicas, estrategias y recursos didácticos*

La impartición y tutorización de las acciones formativas deben ser dinámicas y participativas a la hora de promover la autonomía de los alumnos en la construcción de nuevas competencias a partir de las ya adquiridas. Una metodología activa centrada en la actividad de los alumnos requiere de un papel del formador/a ocupacional orientado a proporcionar las estrategias y recursos necesarios para que los alumnos puedan buscar y analizar información, con el fin de aplicarla a diferentes situaciones planteadas.

Otro elemento clave en la impartición y tutorización de las acciones formativas es el esquema comunicativo del aula, ya sea presencial o virtual, es la retroalimentación o Feedback, que significa “ida y vuelta”, es decir, es decir, compartir la información entre todos los intervinientes del proceso comunicativo. Una interacción que implica, por parte de los formadores la recogida de información sobre los efectos que causa su mensaje en los alumnos, pudiendo así comprobar si se han entendido los temas que se están abordando.

Estas competencias planteadas, que van a incidir directamente en la motivación de los alumnos, son consideradas suficientemente alcanzadas por parte de los docentes, excepto cuando, de nuevo, están relacionadas con la utilización de las Tecnologías de la Información y la Comunicación. Aproximadamente, un 40% de los docentes reconocen que no han adquirido la competencia relacionada con la aplicación de las nuevas tecnologías como medio de comunicación (blogs, foros, videollamadas...) y un casi un 42% reconoce una insuficiente capacitación para el manejo de plataformas virtuales.

Estos dos indicadores señalados, junto con los que ya se han mencionado al hablar de selección, elaboración, adaptación y utilización de materiales didácticos, están directamente relacionados e

implicados a la hora de definir la competencia docente de los formadores ocupaciones. Una competencia que debería ser un imperativo curricular en el Certificado de Profesionalidad de “*Docencia de la Formación Profesional para el Empleo*”. Los estándares educativos de esta formación deben incluir, por tanto, el tipo de conocimientos y habilidades que puedan ayudar a los docentes en la correcta integración de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en los procesos de enseñanza-aprendizaje. Es probablemente este último factor el más importante para el desarrollo de una cultura digital en el aula y la sintonía de la formación ocupacional con la nueva “*sociedad en red*”. El aprendizaje con las TIC, implica el uso de éstas como instrumento cognitivo y para la interacción y colaboración grupal. En este sentido, se trata de un aspecto metodológico que permite mejorar las exposiciones y establecer diferentes líneas de interacción entre TIC, alumnado y docente.

➤ *Unidad de Competencia 4: Evaluar el proceso de enseñanza aprendizaje en las acciones formativas para el empleo*

La evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje debe plantearse como un proceso de reflexión sobre la calidad del mismo. Siendo, una de las facetas de esta evaluación, el “calificar” el grado de adquisición de las competencias por parte del alumnado, sin embargo, no es la única y, en muchas ocasiones, tampoco la más importante.

A la hora de planificar la evaluación, la cual va a estar fundamentada en una recogida de datos, se inicia con la elaboración de unos instrumentos para la recogida de información relacionada con la evolución de todo el proceso de enseñanza-aprendizaje, desde el diagnóstico inicial del alumnado, hasta el cumplimiento de unos objetivos finales, pasando por la valoración de todas las transformaciones que se han ido produciendo. Esta evaluación a lo largo de todo el programa hace posible adaptar las acciones formativas a la singularidad del alumnado.

Ante todo, la evaluación es una práctica reflexiva por parte de los formadores ocupacionales, que requiere de unas capacidades definidas en este trabajo a través de unos indicadores que han sido valorados de una forma muy aceptable por parte de los docentes.

➤ *Unidad de competencia 5a: Facilitar información y orientación laboral*

El papel de los formadores ocupacionales como orientadores laborales, puesto en cuestión desde algunos ámbitos académicos y profesionales, tal y como se ha reflejado en el juicio de expertos realizado al cuestionario aplicado, es una competencia más reconocida en el Certificado de Profesionalidad de “*Docencia de la Formación Profesional para el Empleo*” y, como se ha

justificado en este trabajo, fundamental a la hora de orientar la integración sociolaboral de los alumnos. Los formadores ocupacionales son los primeros concededores de la realidad laboral y del contexto profesional al que se tiene que enfrentar cada alumno/a en función de su perfil de competencias y, por lo tanto, los más indicados a la hora de transmitir oportunidades de empleo reales acordes a la acción de formación.

El proceso de orientación laboral de los alumnos implica una toma de decisiones sobre sus necesidades, el análisis de sus carencias y potencialidades, etc. Por ello, cada programa de orientación laboral debe ser individualizado y deber adecuarse, por un lado, a las características, necesidades y capacidades de cada persona y, por otro lado, a las coyunturas y exigencias del entorno laboral al que se deben enfrentar los alumnos ante la búsqueda de empleo.

La evaluación de estos programas de orientación laboral, deben partir de una evaluación inicial que permita realizar un perfil profesional de cada alumno/a y un diagnóstico de empleabilidad personalizado. A la hora de iniciar una búsqueda activa de empleo, es muy importante determinar las fortalezas y debilidades de cada persona en función del perfil profesional que se requiere para un determinado puesto de trabajo.

A través de los programas de orientación laboral se lleva a cabo una serie de actuaciones que requieren, por parte de los formadores ocupacionales, la aplicación de unas técnicas y la utilización de unos recursos en con contexto para el cual es necesario el desarrollo de unas competencias profesionales, como por ejemplo, recopilación de información sobre la realidad laboral de los alumnos y análisis del perfil profesional de éstos, elaboración de guías para la búsqueda de empleo, etc. Unas competencias, cuyos indicadores utilizados en este trabajo para su valoración, han sido calificados como aceptables, a pesar de que en algunos casos hay un alto grado de docentes que reconocen no haber alcanzado dichas competencias: casi un 42% reconocen que no han adquirido la competencia para elaborar guías para la búsqueda de empleo o un 40% no reconoce el uso del redes sociales y profesionales para mejorar la empleabilidad de los alumnos.

➤ *Promover la calidad de la formación profesional para el empleo*

Los formadores ocupacionales deben contribuir a la mejora continua de la calidad de los procesos de enseñanza aprendizaje, para ello, se debe entender la formación como una prestación de servicio que tiene como finalidad última la satisfacción de las necesidades de los alumnos. Esto implica que, para alcanzar unos estándares de calidad en los programas formativos correspondientes a los

certificados de profesionalidad, es necesario que las acciones formativas se ajusten a unos requerimientos normativos y a unas exigencias en continuo cambio.

Así mismo, la gestión de la calidad en un centro formativo requiere del desarrollo de unas estrategias de mejora con la implicación de la dirección y de todos los docentes. La implicación de los docentes en la gestión de la calidad exige un conocimiento de las líneas de actuación necesarias para poder llevar a cabo todas las actividades planificadas, tanto a través de los sistemas de gestión de la calidad, como de los planes anuales de evaluación de la calidad desarrollados por el Servicio Público Estatal de Empleo (SEPE). Dos aspectos en los cuales los docentes reconocen una deficiente adquisición de la competencia necesaria para el desarrollo de los mismos.

Por último, también es importante reseñar que aproximadamente un 47% de los docentes reconocen no alcanzar la competencia relacionada con el diseño de procedimientos y estrategias de innovación y actualización profesional, siendo estos dos aspectos primordiales para que la formación impartida sea de calidad.

SEGUNDA HIPÓTESIS (a):

Los aspirantes que desean obtener el certificado de profesionalidad y cuentan con un perfil universitario, demuestran una mejor adquisición competencial que los procedentes de ciclos formativos.

Para todos los indicadores propuestos en este trabajo en relación con las competencias profesionales planteadas, no existe una relación significativa entre el nivel formativo previo de los docentes a la hora de cursar en el Certificado de Profesionalidad de “*Docencia de la Formación Profesional para el Empleo*” y el grado de adquisición de la competencia evaluada por dicho indicador.

SEGUNDA HIPÓTESIS (b):

Los aspirantes que expresan un mayor grado de satisfacción con las prácticas realizadas, demuestran mejor adquisición de la competencias del certificado.

Para todos los indicadores propuestos en este trabajo, existe una relación significativa entre el grado de satisfacción de las prácticas y el grado de adquisición de la competencia evaluada por dicho indicador, de forma que se puede afirmar que la realización de dichas prácticas contribuye positivamente en la adquisición de las competencias profesionales contempladas en el Certificado de Profesionalidad de “*Docencia de la Formación Profesional para el Empleo*”.

TERCERA HIPÓTESIS:

Los aspirantes que obtienen el certificado de profesionalidad mediante la modalidad presencial, demuestran mejor adquisición de las competencias que aquellos que lo hacen en la modalidad de teleformación.

Para todos los indicadores propuestos en este trabajo, existe una relación significativa entre la modalidad de la formación -presencial o teleformación- y el grado de adquisición de la competencia evaluada por dicho indicador, de forma que se puede afirmar que la realización de la formación de forma presencial favorece, en mayor medida que la teleformación, la adquisición de las competencias profesionales contempladas en el Certificado de Profesionalidad de “*Docencia de la Formación Profesional para el Empleo*”.

7.4. Diagnóstico de la situación.

La pregunta central a la que se ha pretendido dar respuesta a través de este trabajo de investigación es la siguiente **¿El Certificado de Profesionalidad de “Docencia de la Formación Profesional para el Empleo” garantiza la adquisición de las competencias laborales establecidas en la normativa vigente, por la cual se regula dicho certificado?**. Sobre ella, no se ha generado una argumentación completamente satisfactoria, pues como ya se ha descrito en este capítulo, las acciones formativas correspondientes a este certificado de profesionalidad no están garantizando la adquisición de las competencias que se certifican. En la Figura 95 se recogen los cuatro ámbitos de competencia pertenecientes al perfil del formador/a ocupacional cuyo grado de adquisición no es el deseable y, por lo tanto, sobre los cuales se debe plantear unas estrategias de intervención para compensar las deficiencias detectadas.

Figura 95. Ámbitos de competencia a mejorar



Fuente. Elaboración propia

Nos plantea, de este modo, la necesidad de hacer una reflexión sobre este proceso de formación inicial de los formadores ocupacionales, que demanda un nuevo planteamiento de los contenidos del Certificado de Profesionalidad de “Docencia de la Formación Profesional para el Empleo”. Ante la realidad de los resultados obtenidos, se debe reforzar el programa formativo de este certificado de profesionalidad en relación con aquellas competencias para las cuales el nivel de adquisición por parte de los alumnos no es el deseable.

El desarrollo de estas competencias profesionales en los formadores ocupacionales se debe ver complementado a través de los programas de formación continua y permanente que se ofrecen de forma sectorial para estos profesionales.

A continuación, se desarrollan algunas pautas que se deberían de tener en cuenta para que a través de la formación, tanto inicial como continua, se logre una óptima adquisición de las competencias sugeridas.

A. Capacidad de trabajo en equipo

La capacidad de trabajo en equipo es una competencia deseable en los formadores ocupacionales, pero no siempre se consigue tal y como se ha analizado en este capítulo. Junto a esta capacidad de trabajo en equipo, se debe potenciar a través de la formación otras habilidades sociales en los formadores ocupacionales (asertividad, capacidad de comunicación verbal y no verbal, resolución de conflictos...), permitiendo así el desarrollo de unos recursos personales que faciliten la posibilidad de establecer relaciones personales gratificantes.

Conseguir un buen trabajo en equipo depende de la habilidad de todos los miembros de dicho equipo para identificarse con la consecución de unos objetivos comunes. Estos objetivos deben ser explícitos y bien comprendidos, pero también los comportamientos deben ser definidos. Para ello, el entrenamiento en habilidades sociales permitirá a los formadores ocupacionales adquirir competencias sociales hábiles para asumir un trabajo colaborativo.

B. Competencia digital docente

A la hora de poder determinar qué formación es necesaria para una capacitación de los docentes en materia de competencia digital, tanto en formación inicial como permanente, se necesita la referencia de un marco común con suficiente reconocimiento, que especifique unos indicadores evaluables para las diferentes áreas de la competencia digital docente. Según el INTEF (2017), ninguno de los informes revisados tiene un reconocimiento general consolidado.

La competencia digital docente implica el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) como herramientas esenciales para la comunicación e interacción entre los agentes que intervienen en el proceso de enseñanza-aprendizaje, el acceso a los contenidos didácticos y para el desarrollo integral de todas las acciones formativas. En esta definición se recogen las principales habilidades de la competencia digital que se proporcionan en la Recomendación Europea 2006 sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente.

Como ya se ha comentado, la formación en competencia digital debería ser un imperativo curricular en el Certificado de Profesionalidad de *“Docencia de la Formación Profesional para el Empleo”*. Los estándares educativos de esta formación deben incluir, por tanto, el tipo de

conocimientos y habilidades que puedan ayudar a los docentes en la correcta integración de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en los procesos de enseñanza-aprendizaje. Es probablemente este último factor el más importante para el desarrollo de una cultura digital en el aula y la sintonía de la formación ocupacional con la nueva “*sociedad en red*”. El aprendizaje con las TIC, implica el uso de las éstas como instrumento cognitivo y para la interacción y colaboración grupal. En este sentido, se trata de un aspecto metodológico que permite mejorar las exposiciones y establecer diferentes líneas de interacción entre TIC, alumnado y docente.

C. Cualificación para la orientación laboral

A la hora de intervenir en la orientación profesional de los alumnos, los formadores ocupacionales deben estar capacitados para llevar a cabo una serie de acciones, centradas todas ellas en la capacidad de motivar al alumnado para la búsqueda activa de empleo. Para ello, la capacitación de los formadores ocupacionales debe estar orientada a:

- Analizar el perfil profesional de cada alumno/a con el fin de orientarlo hacia el puesto de trabajo más idóneo.
- Realizar el seguimiento de todo el proceso de inserción sociolaboral.
- Poner a disposición de los alumnos todos los recursos y estrategias necesarias para la búsqueda de empleo.
- Establecer colaboraciones con otras organizaciones dedicadas a la capacitación profesional e inserción laboral.

Los formadores ocupacionales establecerán para cada alumno/a un itinerario integrado de inserción sociolaboral, el cual requiere de un análisis previo que permita detectar las necesidades susceptibles de intervención. Esto requiere de una recopilación de la información sistematizada mediante un análisis detallado del macrocontexto, mesocontexto y microcontexto, y en esta actividad se deberá contextualizar y describir tanto el entorno de intervención, el centro y familiarizarse con la organización y características generales del mismo, así como los sujetos de intervención.

D. Aptitud para la mejora continua

La orientación a las personas es uno de los pilares en que se sustenta la Gestión de la Calidad Total (GCT), aunque está íntimamente asociado a otros valores como el compromiso y liderazgo de la Dirección, la visión global de la organización o la cooperación interna. Según este principio, para que la gestión de la calidad dé sus frutos, la organización debe desplegar conocimiento,

habilidades, responsabilidad y compromiso con todos sus ámbitos, para inducir la promoción de una conciencia de calidad en sus miembros. Este principio de orientación a las personas tiene su fundamento en la creencia de que los miembros de una organización que no ocupan puestos de dirección son los que mejor conocen su trabajo y pueden realizar importantes contribuciones a la mejora continua y a la satisfacción de los clientes, lo cual requiere del Equipo directivo una perspectiva mucho más amplia que la centrada en el control. Es muy importante comprender que la mejora de la calidad no se consigue con la vía de la supervisión de los trabajadores, pues este comportamiento conduce a la insatisfacción, la desmotivación y la pérdida de eficacia.

La responsabilidad compartida, la motivación, la participación, la formación, la comunicación, el trabajo en equipo y la descentralización de la capacidad de tomar decisiones ejemplifican la gestión de los recursos humanos en el ámbito de la Gestión de la Calidad Total (GCT), lo cual se debe materializar en prácticas concretas como:

- Desarrollo del compromiso de los miembros con la misión y los objetivos de la organización. La Gestión de la Calidad Total (GCT) no consiste sólo en un movimiento de delegación, sino en una movilización de todo el capital humano en aras de la mejora de la calidad. Las prácticas de desarrollo del compromiso del personal están influidas por otras muchas acciones directivas (como el fomento de una visión compartida y de un clima de confianza), de diseño organizativo que favorezcan la participación, así como de gestión de los recursos humanos enfocada a su satisfacción.
- Desarrollo de la motivación y del compromiso con la calidad de los empleados, estimulando la responsabilidad compartida y la autorresponsabilización, que parten del consenso sobre los objetivos y la revisión continua de las actividades, dándoles medios e incentivando una actitud de prevención.
- Promoción de la participación de todo el personal en la mejora continua, descentralizando la toma de decisiones y dándole poder, autonomía e iniciativas para tomar iniciativas.
- Planificación y mejora de las competencias de las personas, definidas en función de la misión y la estrategia diseñadas, por medio de la contratación, la formación y la promoción.
- Sistemas de reconocimiento que incorporen explícitamente recompensas del esfuerzo individual y de los resultados colectivos.
- Conseguir una comunicación ascendente, descendente y lateral efectiva.

Capítulo VIII: PROSPECTIVA

8.1. Prospectiva de nuestra investigación

En esta fase final del trabajo, se pretende que las conclusiones obtenidas pueden sentar las bases para futuras líneas de investigación en el ámbito de la docencia en la Formación Profesional para el Empleo, planteándose en este capítulo algunas propuestas para llevar a cabo en futuras investigaciones. Así mismo, intentamos también extrapolar la metodología de trabajo que se ha propuesto en la evaluación de las competencias del Certificado de Profesionalidad de “*Docencia de la Formación Profesional para el Empleo*” a la evaluación de la competencias en cualquier otro certificado de profesionalidad. De este modo, planteamos cuatro vías de desarrollo para nuestro trabajo. Así,

- A. Análisis de los programas de mejora aplicados por los centros de formación que imparten el Certificado de Profesionalidad de “*Docencia de la Formación Profesional para el Empleo*”

A la hora de abordar el estudio de las políticas de mejora en los procesos de enseñanza-aprendizaje relacionados con este certificado de profesionalidad, es necesario tener en cuenta el desempeño de los alumnos cuando ejercen la docencia y la forma en la que éstos han concebido su formación.

En esta línea de trabajo, resultaría un elemento fundamental considerar el seguimiento de los alumnos por parte del centro, permitiendo establecer unos índices de relación entre el nivel de competencias adquiridos por el alumnado y diferentes aspectos relacionados con la calidad de la formación que se ha impartido para el certificado de profesionalidad. En síntesis, consistiría en particularizar los planteamientos de este trabajo de investigación para el grupo concreto de alumnos de un centro de formación.

El desarrollo de este análisis es posible llevarlo a cabo mediante el uso de un modelo relacional entre los factores del proceso de enseñanza aprendizaje y los resultados del mismo. Se pretende con ello identificar las acciones a poner en práctica en el centro con la finalidad de establecer estrategias de mejora continua.

El planteamiento de formación que se aplica en un determinado grupo de alumnos determina las claves para entender el grado de competencias adquiridas por éstos. Este planteamiento va a ser determinante a la hora de organizar el proceso de enseñanza-aprendizaje, así como, en el momento que sea necesario, adaptar dicho proceso a las necesidades de dichos alumnos.

El análisis de este planteamiento relacional se centra en las interacciones que pueden establecerse entre los *inputs* y *outputs* del proceso de enseñanza-aprendizaje. Las entradas (*inputs*) del proceso son aquellas sobre las cuales se interviene desde los programas de mejora y las que determinarán las salidas (*outputs*) como resultado del proceso en enseñanza aprendizaje.

El enfoque metodológico de este modelo relacional se basaría en un análisis multivariante cuya finalidad es analizar simultáneamente conjuntos de datos multivariantes en el sentido de que hay varias variables medidas para cada individuo u objeto estudiado. Su razón de ser radica en un mejor entendimiento del fenómeno objeto de estudio obteniendo información que los métodos estadísticos univariantes y bivariantes son incapaces de conseguir.

En esta propuesta de investigación se aplicaría un análisis de regresión lineal múltiple sobre las variables planteadas, pretendiendo así conocer si existe o no relaciones significativas entre ellas, comprobando la existencia de aquellas relaciones que permiten explicar cómo los valores observados en los ítems que determinan la adquisición de las competencias profesionales (*outputs*) pueden venir o no determinados por las variables independientes que se han definido (*inputs*).

Una parte de este análisis sería la verificación del nivel de competencia adquirido por los alumnos, teniendo en cuenta aspectos como (*outputs*):

- Nivel de conocimientos adquiridos.
- Nivel de dominio de destrezas y habilidades prácticas relacionadas con la actividad docente.
- Desarrollo de actitudes profesionales.
- Grado de satisfacción con la actividad docentes, tanto desde el punto de vista de los alumnos como de los docentes.

El papel destacado de unos factores de entrada en el proceso de enseñanza-aprendizaje se fundamenta, según Beltrán (2002), en el enfoque conductista del aprendizaje “*el aprendizaje como adquisición de respuestas*”. La intervención educativa debe orientarse hacia la optimización de las respuesta de los estudiantes mediante la presentación de unos objetivos, contenidos y actividades adecuadas al perfil de cada alumno/a.

Los elementos de entrada del proceso de enseñanza-aprendizaje intervienen como base estructural de los aprendizajes del alumnado, de forma que las competencias que se van adquiriendo se configuran a través de los esquemas de conocimiento de cada persona. La importancia de estos conocimientos esquemáticos es tal en la obtención de los resultados finales del aprendizaje, que

su interpretación como patrones de intervención docente es vital a la hora de plantear unas acciones de mejora continua en las acciones formativas.

Los elementos de entrada (objetivos, contenidos y actividades) deben estar vinculados de una forma muy precisa entre sí y relacionados de forma individualizada con los esquemas de conocimiento de cada alumno/a y su experiencia profesional. Estos planteamientos, además, deben de ser flexibles, en el sentido de que estos esquemas van a ir evolucionando a lo largo del desarrollo de la acción formativa, en función de los “inputs” que se vayan generando en el proceso. Los esquemas de conocimiento individuales irán abarcando la visión que cada alumno/a tiene de sus competencias profesionales.

Es importante destacar que, a la hora de evaluar los resultados, se deben tener en cuenta dos tipos de conocimientos de entrada: los conocimientos teóricos (qué) y los conocimientos procedimentales (cómo), debido a las implicaciones didácticas que tienen cada uno de ellos. Así mismo, la naturaleza de éstos, por un lado, los conocimientos teóricos son relativamente estáticos (por ejemplo, la temperatura de congelación de los alimentos debe ser de -18 °C); mientras que, los conocimientos procedimentales son dinámicos y se refieren a la capacidad de la persona para desarrollar unas destrezas, habilidades o actitudes.

Así pues, esta línea de investigación se fundamenta en las interconexiones que existen entre los conocimientos teóricos que se les proporciona al alumnado y los conocimientos procedimentales que son capaces de desarrollar, de tal forma que, el procedimiento de trabajo debe centrar su atención en qué conocimientos se deben trabajar y cómo se deben abordar.

Igualmente, como elementos de entrada del proceso de enseñanza-aprendizaje se deben tener en cuenta todos aquellos factores organizativos que afectan al mismo, teniendo en cuenta que, según Beltrán (2002), todos los *“organizadores son beneficiosos a condición de que el material sea potencialmente significativo, y que el sujeto tenga voluntad de aprender significativamente”*. Los resultados del aprendizaje de alumnado, tanto cualitativos como cuantitativos, dependerán de los procesos o estrategias que se utilicen como agentes mediadores de la calidad de la formación.

Se configura así una concepción de la formación en la que es posible manipular unos factores del proceso de enseñanza aprendizaje con el fin de mejorar la calidad del aprendizaje. Desde un punto de vista cuantitativo, la cuantificación de estos factores incidirá en la valoración de los resultados obtenidos. En cambio, a través de un medio cualitativo, se pretendería llevar a cabo una triangulación de cuáles son los nódulos o interconexiones entre factores y resultados y cómo se

establecen las mismas.

B. Estudio de los procesos de tutorización y evaluación en el módulo de prácticas profesionales

El módulo de prácticas profesionales juega un papel esencial para que el alumnado pueda desarrollar las competencias adquiridas durante su formación. Se trata de un proceso guiado por los tutores del centro de formación y la figura del “tutor/a de empresa” que, de forma coordinada ayudan al alumno/a en la aplicación de sus conocimientos a unas tareas profesionales concretas.

Para muchos alumnos estas prácticas profesionales son su primer contacto con el mundo laboral y representan una oportunidad de incorporación al mismo en esa misma empresa una vez finalizadas. Además, junto al desarrollo de unas competencias profesionales, la conveniencia de este período queda manifiesta por la ocasión que brindan a los alumnos para afrontar nuevas aptitudes como el trabajo en equipo o el conocimiento de la dinámica de las relaciones laborales.

Ante estas premisas, resultaría interesante abrir una línea de investigación que permitiese una profunda reflexión sobre el rol que juegan sus protagonistas (alumnos, tutores docentes y tutores profesionales), buscando siempre un proceso formativo de calidad. Para ello, sería necesario plantear un proceso reflexivo en el cual determinar qué necesidades y carencias se presentan a la hora de enfocar el período de prácticas de cada alumno/a en un determinado contexto laboral.

Así, habría que centrarse en los programas y guía de las prácticas, los procesos de selección de centros y tutores, los instrumentos de seguimiento y evaluación, etc. Todo ello, con el fin de determinar qué factores pueden determinar la respuesta de las prácticas a las competencias de la titulación.

El carácter reflexivo de esta línea de investigación, al igual que en el trabajo desarrollado en esta Tesis Doctoral, se fundamentaría en una autoevaluación crítica que permita identificar los puntos fuertes y débiles de la intervención. Muy importante resultaría, la reflexión crítica de todos los intervinientes para lograr la mejora continua del proceso.

Un reto que se debe marcar en el módulo de prácticas profesionales es el desarrollo de la competencia reflexiva y crítica, con la incorporación de unos indicadores claramente definidos en los instrumentos y en las rúbricas de evaluación, de forma que se favorezca la participación activa en la autoevaluación de las competencias profesionales y sus posibilidades de aplicación en un contexto laboral determinado. En tal sentido, es necesario incidir en la importancia que pueden

tener el diario de prácticas y el portafolio para favorecer el desempeño de estas nuevas competencias.

El diario de prácticas es un instrumento de evaluación muy útil para aprender a reflexionar a partir de la acción. Este documento permite una evaluación continua e individualizada sobre el desarrollo del proceso formativo, facilitando una reflexión sobre el día a día sobre el trabajo que se está llevando a cabo y posibilitando la introducción de los cambios y mejoras pertinentes.

El portafolio tiene como finalidad la demostración de unas competencias profesionales, a través del cual el alumno/a va demostrando lo que realiza y los resultados obtenidos, quedando así reflejado su desempeño durante el período de prácticas (Pérez, 2012). Constituye una selección de documentos, memorias, planillas de valoración, fotografías, etc., que realiza cada alumno/a para el desarrollo de una autoevaluación de su desarrollo profesional.

A través de estos dos instrumentos de investigación-acción, la base principal de esta línea de investigación permitiría la implementación de procedimientos más eficientes en los modos de actuación de alumnos y tutores y una concepción de la evaluación centrada en la reflexión sobre la práctica e incidir así en la mejora de esta fase del proceso formativo.

C. Situación y retos de la formación permanente para los formadores ocupacionales

Tal y como ya se ha manifestado en el apartado de diagnóstico de la situación, el Certificado de Profesionalidad de *“Docencia de la Formación Profesional para el Empleo”* no garantiza la adquisición de todas las competencias profesionales que se certifican. En la Figura X de este trabajo se recogen los cuatro ámbitos de competencia pertenecientes al perfil del formador/a ocupacional cuyo grado de adquisición no es el deseable: capacidad de trabajo en equipo, competencia digital docente, cualificación para la orientación laboral y aptitud para la mejora continua.

Ante esta situación y en estrecha relación con las competencias, encontramos que los formadores ocupacionales manifiestan que su nivel de adquisición no es el deseable, por lo que resultaría interesante dar continuidad a esta Tesis Doctoral con una línea de investigación en el ámbito de la formación permanente y continua que sectorialmente se ofrece a estos profesionales, con la finalidad de estudiar en qué medida se compensan estas necesidades formativas detectadas.

La familia profesional de los formadores ocupacionales tiene una relevancia significativa, tanto por el número de profesionales que agrupa como por la diversidad de colectivos y sectores sociales

con los que trabajan. La formación ocupacional incluye cualificaciones profesionales de naturaleza muy diversa. Una diversidad, a pesar de la cual se les ofrece una formación permanente y continua en diversas áreas y niveles.

El Servicio Público de Empleo Estatal, teniendo en cuenta las propuestas de las comunidades autónomas, ha elaborado un **Plan para el perfeccionamiento del profesorado** que imparte acciones formativas y para el desarrollo de una metodología técnico-didáctica orientada al mismo. El objetivo de este plan es programar, impartir y evaluar acciones formativas para la actualización y el perfeccionamiento técnico de los formadores en el ámbito de la Formación Profesional para el Empleo, el cual se ejecuta a través de los Centros de Referencia Nacional. A estos centros les corresponde la propuesta de cursos, selección de alumnos, comunicación a los seleccionados, así como la impartición, seguimiento y evaluación de cada una de las acciones formativas. Para la elaboración del plan se recoge la demanda de formación profesional detectada por los siguientes medios:

- La propuestas de cursos de los responsables de formación de los Centros de Referencia Nacional y de las comunidades autónomas, referentes a la familia o área profesional competencia del centro.
- Identificación de las nuevas tendencias de formación profesional.
- Materias innovadoras o que suponen nuevas tecnologías, herramientas, procesos industriales, recursos didácticos, nuevos contenidos, etc.
- Directrices emanadas de la Unión Europea (protección del medio ambiente, biodiversidad, prevención de riesgos laborales, tecnologías de la información y comunicación, calidad...), y de aplicación de las políticas públicas, como es la promoción de medidas para la igualdad de oportunidades, la integración de personas con discapacidad, de promoción de la autonomía personal, etc.

También, a través de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo se favorece la formación de los trabajadores para mejorar su capacitación profesional y promoción personal, promoviendo la acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de procesos formativos formales y no formales y de la experiencia laboral. De forma bianual, se establecen acuerdos nacionales de formación sectorial, como es el caso de la docencia.

La evaluación de esta oferta formativa debe garantizar la implantación de sistemas y dispositivos de mejora continua de la misma. Partiendo de un análisis estadístico de la información sobre el número de cursos ofertados, número de alumnos que han participado en los mismos y resultados de los cuestionarios de evaluación de la calidad (Anexo I), nos parece interesante también llevar a

cabo un estudio de autoevaluación por parte de los alumnos para determinar en qué grado han adquirido nuevas competencias o han mejorado aquellas que ya tenían adquiridas.

D. Extrapolación de la evaluación de competencias profesionales Otra otros certificados de profesionalidad

Otras bases que se pueden sentar a partir de esta Tesis Doctoral es la extrapolación de la metodología de trabajo aplicada mediante un cuestionario de autoevaluación del grado de adquisición de las competencias para los alumnos de cualquier certificado de profesionalidad.

Los alumnos deben de jugar un papel muy importante a la hora de evaluar la formación impartida con relación a cualquier certificado de profesionalidad. Esta autoevaluación llevada a cabo en base al desempeño de tareas en un entorno laboral, permite hacer una valoración del nivel de cumplimiento de las expectativas de los alumnos y de las empresas.

La evaluación a través del desempeño laboral permite la comprobación de ese grado de cumplimiento de las competencias que se han adquirido a través de la formación, de esta manera el alumno/a-trabajador/a puede autoevaluar el rendimiento, las actitudes y los resultados de una manera sencilla y objetiva.

Así, es posible contar con una información muy valiosa sobre la eficiencia de la formación recibida, con el fin de tomar decisiones acertadas sobre posibles mejoras de la misma. Si la autoevaluación del desempeño coincide o supera a los objetivos fijados, habrá que alentar a los centros de formación a que sigan por ese camino. Por el contrario, si no se alcanzan los objetivos, se deben detectar los problemas, las necesidades y los factores que fallan, para corregirlos y lograr lo propuesto.

Esta evaluación debe tener un carácter sistemático, sin dar lugar a la improvisación. Por tanto es necesario fijar correctamente unos indicadores que se utilizarán para medir el desempeño en relación con las competencias profesionales y analizar los factores más representativos como las habilidades, capacidades, productividad, motivación, etc., que son consideradas importantes por las empresas.

Esta autoevaluación debe estar orientada hacia el desarrollo de los trabajadores y en completa sintonía con las estrategias de las empresas y la ejecución de tareas en el puesto de trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ✚ Allaire, Y. & Firsirotu, M. (1985). How to implement radical strategies in large organizations. *Sloan Management Review*, 26 (3), 19-34.
- ✚ Álvarez, J.M. (2001). *Evaluar para conocer, examinar para excluir*. Madrid: Ed. Morata.
- ✚ Arbizu Echávarri, F.M. (2002). La perspectiva del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional en España. Transparencia, reconocimiento y calidad de competencias. *Boletín Cinterfor: Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional*, 152, 157-170.
- ✚ Armanet, P. (2018). ¿Por qué asegurar la calidad?. *Calidad en la Educación*, 21, 107-121.
DOI: <http://dx.doi.org/10.31619/caledu.n21.324>
- ✚ Ávila Muñoz, A.M. (2019). Perfil docente, bienestar y competencias emocionales para la mejora, calidad e innovación de la escuela. *Revista Boletín Redipe*, 8 (5), 131-144.
Recuperado de:
<https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/741/685>
- ✚ Ayala Aguirre, F. (2008). *El modelo de formación por competencias*. Recuperado de:
<http://es.slideshare.net/guest16259a/formacion-por-competencia-066>
- ✚ Barrera, M. y Aguado, G. (2007). La evaluación integral de programas y procesos: un camino hacia la calidad. *Educere*, 11 (37), 209-215. Recuperado de:
<http://www.redalyc.org/pdf/356/35603705.pdf>
- ✚ Bautista, A. (1994). *Las nuevas tecnologías en la capacitación docente*. Madrid: Visor.
- ✚ Beltrán, J. 2002. *Procesos, estrategias y técnicas de aprendizaje*. Madrid: Síntesis.
- ✚ Benilde, G., Loredó, J. Luna, E. y Rueda, M. (2008). Modelo de evaluación de competencias docentes para la educación media y superior. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 1(3e). Recuperado de:
http://www.rinace.net/riee/numeros/vol1-num3_e/art8.pdf
- ✚ Bertrand, O. (2000). *Evaluación y certificación de competencias y cualificaciones profesionales*. Madrid: Organización de Estados Iberoamericanos.

- ✚ Bisquerra Alzina, R. (2005). La educación emocional en la formación del profesorado. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 19 (3), 95-114. Recuperado de:
<http://www.redalyc.org/pdf/274/27411927006.pdf>
- ✚ Bunk, G.P. (1994). La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamientos profesionales de la RFA. *Revista europea de formación profesional*, 1, 8-14.
- ✚ Cabero, J. (2006). Bases pedagógicas del e-learning. *Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento*, 3 (1), 1-10. Recuperado de:
<http://www.ics-aragon.com/cursos/iacs/106/Lectura-01-02.pdf>
- ✚ Camisón C., Cruz S. y González T. (2006). *Gestión de la Calidad: conceptos, enfoques, modelos y sistemas*. Madrid: Pearson Educación.
- ✚ Cantón Mayo, I. y Vázquez Fernández, J.L. (2010). Los procesos en gestión de calidad. Un ejemplo en un centro educativo. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 8 (5), 59-68. Recuperado de:
<https://revistas.uam.es/index.php/reice/article/view/4726/5160>
- ✚ Carmines, E. & Zeller, R. (1979). *Reliability and Validity Assessment*. USA: SAGE Publications.
- ✚ Casanova, M. A. (2016). El diseño curricular como factor de calidad educativa. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 10 (4), 6-20. Recuperado de:
<https://revistas.uam.es/index.php/reice/article/view/2984/3204>
- ✚ Castells, M. (2006). *La sociedad red*. Madrid: Alianza Editorial.
- ✚ Castillo, M. (2010). La profesión docente. *Revista médica de Chile*, 138 (7), 902-907.
DOI: <http://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872010000700017>
- ✚ CEDEFOP. (2017). Dar forma, valorar e informar sobre la política de formación profesional. *Hoja informativa 9118-ES*. Recuperado de:
<http://todofp.es/dam/jcr:83c90825-3f56-4661-aab7-126b9c4c3d82/9118es-1-pdf.pdf>
- ✚ COM. (2010). *Europa 2020: una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador*. Bruselas: Comisión Europea.

- ✚ Corral, Y. (2009). Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos. *Revista ciencias de la educación*, 19 (33), 228-247.
- ✚ Corral, Y. (2010). Diseño de cuestionarios para la recolección de datos. *Revista ciencias de la educación*, 20 (36), 152-168.
- ✚ Cronbach, L. J. (1951). Coefficient Alpha and the Internal Structure of Tests. *Psychometrika*, 16, 297-334.
- ✚ Dare, P. (2017). La formación emocional del profesorado . Barcelona: Editorial Octaedro.
- ✚ De la Orden Hoz, A. (2000). La función optimizante de la evaluación de programas educativos. *Revista de investigación educativa*, 18 (2), 381-389.
- ✚ Del Pozo, P. (1993). Formación de formadores. Salamanca: Eudema.
- ✚ De Miguel, M. –coord.– (2006). *Modalidades de Enseñanza centradas en el desarrollo de competencias. Orientaciones para promover el cambio metodológico en el marco del EEES*. Asturias: Ediciones Universidad de Oviedo.
- ✚ Díaz Barriga, F. y Hernández Rojas, G. (1999). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo: Una interpretación constructivista*. México: McGraw-Hill.
- ✚ EFQM (2003). *Introducción a la excelencia*. European Foundation for Quality Management. Bruselas.
- ✚ Elvira, M.C. y Prieto, R. (1999). Cómo desarrollar la empleabilidad. *Colección “Cuadernos para la inserción laboral”*. Madrid: Cáritas Española.
- ✚ Escobar Pérez, J. y Cuervo Martínez, A. (2008). Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización. *Avances en medición*. 6, 27-36.
- ✚ Evans, J. (1992), *A Report of the Total Quality Leadership Steering Committee and Working Councils*. Milwaukee: Procter & Gamble.
- ✚ Ferrández Arenaz, A., Tejada Fernández, J., Jurado de los Santos, P., Navío Gámez, A. y Ruiz Bueno, C. (2010). *El formador de formación profesional y ocupacional*. Barcelona: Octaedro.

- ✚ Fernández Díaz, M.J., Rodríguez Mantilla, J.M. y Fernández Cruz, F.J. (2016). Evaluación de competencias docentes del profesorado para la detección de necesidades formativas. *Bordón. Revista de pedagogía*, 68(2), 85-101. Recuperado de:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5422161>
- ✚ Fernández Núñez, L. (2007). ¿Cómo se elabora un cuestionario? *Boletín LaRecerca*, nº 7. Barcelona: Instituto de Ciencias de la Educación. Universidad de Barcelona.
- ✚ Fuentes, S.I. (2005). Comunicación: eje estratégico para la gestión del cambio educativo. *Foro Iberoamericano de Estrategias de Comunicación*. Bogotá: Facultad de Ciencias Sociales. Pontificia Universidad Javeriana.
- ✚ Galán, A. (2004). *Características técnicas de los instrumentos de medida desde la teoría clásica de los tests. Fiabilidad y validez*. En C. Martínez Mediano: Técnicas e instrumentos de recogida y análisis de datos. (pp. 213-240). Madrid: UNED.
- ✚ Gallardo Córdova, K.E. (2018). *Evaluación del aprendizaje: retos y mejores prácticas*. México: Editorial Digital del Tecnológico de Monterrey.
- ✚ Galvis, R.V. (2007). De un perfil docente tradicional a un perfil docente basado en competencias. *Acción pedagógica*, 16 (1), 48-57.
- ✚ García, M.P. (2013). *Programación didáctica de acciones formativas para el empleo*. Madrid: Editorial CEP.
- ✚ García Llamas, J. L. (1999). *Formación del profesorado: necesidades y demandas*. Madrid: Praxis.
- ✚ García Llamas, J.L. (2001). *Análisis y valoración de la formación del profesorado en la enseñanza a distancia*. Madrid: UNED.
- ✚ García Llamas, J.L., González Galán, M.A. y Ballesteros Velázquez, B. (2001). *Introducción a la investigación en educación*. Madrid: UNED.
- ✚ García Llamas, J.L. (2003). *Métodos de investigación en educación. Investigación cualitativa y evaluativa*. Madrid: UNED.
- ✚ George, D. & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A Simple Guide and Reference*. Boston: Allyn & Bacon.

- ✚ Gil Pascual, J.A. (2011). *Metodología cuantitativa en educación*. Madrid: UNED.
- ✚ Gómez, B.R. (2005). Aprendizaje basado en problemas (ABP): una innovación didáctica para la enseñanza universitaria. *Educación y educadores*, 8, 9-20.
- ✚ Grootings, P. (1994). De la cualificación a la competencia: ¿de qué se habla? *Revista europea de formación profesional*, 1, 5-7.
- ✚ Guerrero Serón, A. (1999). El enfoque de las competencias profesionales: una solución conflictiva a la relación entre formación y empleo. *Revista Complutense de Educación*, 10 (1), 335-360. Recuperado de:
<https://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/view/RCED9999120335A/17287>
- ✚ Gutiérrez, A., Palacios, A. y Torrego, L. (2010). La formación de los futuros maestros y la integración de las TIC en la educación: anatomía de un desencuentro. *Revista de Educación*, 352. Recuperado de:
http://www.revistaeducacion.educacion.es/re352/re352_TIC.pdf
- ✚ Harasim, L. et al. (1993). *Redes De aprendizaje. Guía para la enseñanza y el aprendizaje en red*. Barcelona: Gedisa.
- ✚ Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2003) *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- ✚ Harris, R., Barnes, G. & Haines, B. (1991). Competency-based programs: a viable alternative in vocational education an training. *Australian Journal of TAFE Research and Development*, 6(2), 1-18.
- ✚ Hilarión, P., González, S. y Herrera, E. (2016). *Elementos de calidad para promover la Integración Socilaboral*. Barcelona: Fundación Bancaria “La Caixa”.
- ✚ Homs, O. (2008). *La formación profesional en España. Hacia la sociedad del conocimiento*. Barcelona: Fundación “La Caixa”.
- ✚ Hueso González, A. y Cascant i Sempere, M. J. (2012). *Metodología y técnicas cuantitativas de investigación. Cuadernos docentes en proceso de desarrollo – nº 1*. Valencia: Universidad Politécnica de Valencia.

- ✚ Hyrkäs, K., Appelqvist-Schmidlechner, K & Oksa, L. (2003). Validating an instrument for clinical supervision using an expert panel. *International Journal of nursing studies*, 40 (6), 619-625.

- ✚ Imbernón, F. (2016). Los retos educativos del presente y del futuro. La sociedad cambia, ¿y el profesorado? *Revista Internacional de Formação de professores*, 1, 121-129. Recuperado de:
<https://itp.ifsp.edu.br/ojs/index.php/RIFP/article/download/206/373>

- ✚ Instituto Nacional de las Cualificaciones. (2002). *Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional*. Madrid: INICUAL.

- ✚ Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y de Formación de Profesorado. (2017). *Marco Común de Competencia Digital Docente*. Madrid: INTEF. Recuperado de:
https://aprende.intef.es/sites/default/files/2018-05/2017_1020_Marco-Com%C3%BAAn-de-Competencia-Digital-Docente.pdf

- ✚ Ishikawa, K. (1985). *What Is Total Quality Control? The Japanese Way*. New Jersey: Prentice-Hall.

- ✚ ISO (2015). *Norma ISO 9001: Sistemas de Gestión de la Calidad*. Suiza.

- ✚ Jiménez Fernández, C., López-Barajas, E. y Pérez Juste, R. (1998). *Pedagogía experimental II*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.

- ✚ Jiménez, B. (1996). Los formadores, *Revista Educar*, 20, 13-27.

- ✚ Jefatura del Estado. (1990). Ley Orgánica 1/1990, de 3 de Octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo. *Boletín Oficial del Estado*, 238, 28927-28942. Recuperado de:
<https://www.boe.es/boe/dias/1990/10/04/pdfs/A28927-28942.pdf>

- ✚ Jefatura del Estado. (2002). Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. *Boletín Oficial del Estado*, 147, 22437-22442. Recuperado de:
<http://www.boe.es/boe/dias/2002/06/20/pdfs/A22437-22442.pdf>

- ✚ Jefatura del Estado. (2015). Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral. *Boletín Oficial del Estado*, 217, 79779-79823. Recuperado de:
<https://www.boe.es/boe/dias/2015/09/10/pdfs/BOE-A-2015-9734.pdf>

- ✚ Jonnaert, P.; Barrette, J.; Masciotra, D. y Yaya, M. (2008) “La competencia como organizadora de los programas de formación: hacia un desempeño competente”, en Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado. 12 (3), 1-32. Recuperado de:
<https://www.ugr.es/~recfpro/rev123ART3.pdf>
- ✚ Kivinen, O. & Silvennoinen, H. (2002). Changing relations between education and work: on the mechanisms and outcomes of the educational system. *International Journal of Lifelong Education*, 21(1), 44-54.
- ✚ Klockars A.J. & Yamagishi M. (1988). The influence of labels and positions in rating scales. *Journal of Educational Measurement*, 25 (2), 85-96.
- ✚ LaCueva, A. (1998). La enseñanza por proyectos: ¿mito o reto? *Iberoamericana de educación*, 16. Recuperado de:
http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/40892614/RIE-1998.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAJ56TQJRTWSMTNPEA&Expires=1467369821&Signature=cQgox4Qgr7jnXrabJpbdkJagHgg%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DLa_ensenanza_por_proyectos_mito_o_reto.pdf
- ✚ Lam, T.C.M. & Klockars A.J. (1982). Anchor point effects on the equivalence of questionnaire ítems. *Journal of Educational Measurement*, 19, 317-322.
- ✚ López De Vallejo, I. (2001). Imagina lo que las nuevas tecnologías pueden hacer por ti, formador. *Revista Comunicación y Pedagogía*, 178, 59-61
- ✚ Mager, R.F. (2002). *Pautas de Mager para el diseño de objetivos de aprendizaje*. Atlanta: Georgia State University. Recuperado de:
<http://www.eduteka.org/Tema15.php>
- ✚ Mamaqi, X. y Miguel, J.A. (2011). El perfil profesional de los formadores de formación continua en España. *Relieve*, 17 (1), 1-32. Recuperado de:
https://www.uv.es/RELIEVE/v17n1/RELIEVEv17n1_2.pdf
- ✚ Marqués Graells, P. (2000). *Los medios didácticos*. Barcelona: Facultad de Educación de la Universidad Autónoma de Barcelona. Recuperado de:
http://tic.sepdf.gob.mx/micrositio/micrositio1/docs/materiales_estudio/u3_l3/Los_medios_didacticos.pdf

- ✚ Martín, M., Galán, A., Torrego, J. C. y Armengol, C. (2003). *Clima de Trabajo y Eficacia de Centros Docentes: Percepciones y resultados*. Alcalá de Henares: Ed. Universidad de Alcalá.
- ✚ Martínez de la Muela, A., Arteaga Martínez, B. y García, M. (2019). El eportfolio una herramienta para la evaluación del desarrollo profesional docente. *Digital Education Review*, 35, 1-17. DOI:
<https://doi.org/10.1344/der.2019.35.1-17>
- ✚ Martínez Olmo, F. (2002). *El cuestionario. Un instrumento para la investigación en las ciencias sociales*. Barcelona: Laertes Psicopedagogía.
- ✚ McDonald, R., Boud, D., Francis, J. y Gonczi, A. (2000). Nuevas perspectivas sobre la evaluación. *Boletín Cincefor*, 149, 41-72.
- ✚ Medina Rivilla, A., Domínguez Garrido, M.C. y Medina Domínguez, M. (2010). Evaluación de las competencias docentes. *Innovación educativa*, 10 (53), 19-41.
- ✚ Medina Rivilla, A., Domínguez Garrido, M.C. y Riveiro Conçalves, F. (2011). Formación del profesorado universitario en las competencias docentes. *Revista historia de la educación latinoamericana*, 13 (17), 119-138.
- ✚ Medina, A. –coord.– (2013). *Formación del profesorado. Actividades innovadoras para el dominio de las competencias docentes*. Madrid: Editorial Universitaria Ramón Areces.
- ✚ Meirieu, P., y Montenegro Gómez, P. A. (2019). Riquezas y límites del enfoque por competencias del ejercicio de la profesión docente hoy. *Pedagogía y Saberes*, (50), 97-108. Recuperado de:
<http://www.scielo.org.co/pdf/pys/n50/0121-2494-pys-50-97.pdf>
- ✚ Mendoza López, L. E. (2018). Gestión de calidad. *Encuentro Unicach*, 2, 11-21.
- ✚ Mertens, L. (2000). *La gestión por competencia laboral en la empresa y en la formación profesional*. Madrid: Organización para los Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI).
- ✚ Mínguez Vela, A. (2003). *El formador en la empresa*. Madrid: Escuela Superior de Gestión Comercial y Marketing (ESIC).

- ✚ Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. (2011). Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo. *Boletín Oficial del Estado*, 182, 86766-86800. Recuperado de:
<http://www.boe.es/boe/dias/2011/07/30/pdfs/BOE-A-2011-13118.pdf>
- ✚ Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. (2013). *Objetivos educativos europeos y españoles. Estrategia educación y formación 2020*. Madrid: Secretaría de Estado de Educación, Formación Profesional y Deporte. Recuperado de:
<http://www.mecd.gob.es/dctm/inee/indicadores%E2%80%9090educativos/informeet20202013.pdf?documentoId=0901e72b81732dc8>
- ✚ Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2013). Real Decreto 189/2013, de 15 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad y los reales decretos por los que se establecen certificados de profesionalidad dictados en su aplicación. *Boletín Oficial del Estado*, 69, 22411-22434. Recuperado de:
<https://www.boe.es/boe/dias/2013/03/21/pdfs/BOE-A-2013-3092.pdf>
- ✚ Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2013). Real Decreto 625/2013, de 2 de agosto, por el que se establecen cuatro certificados de profesionalidad de la familia profesional Servicios socioculturales y a la comunidad que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad y se actualizan los certificados de profesionalidad establecidos como anexo IV del Real decreto 1697/2011, de 18 de noviembre. *Boletín Oficial del Estado*, 224, 71746-71911. Recuperado de:
<https://www.boe.es/boe/dias/2013/09/18/pdfs/BOE-A-2013-9678.pdf>
- ✚ Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2015). Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo. *Boletín Oficial del Estado*, 255, 100309-100336. Recuperado de:
<https://www.boe.es/boe/dias/2015/10/24/pdfs/BOE-A-2015-11431.pdf>
- ✚ Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2017). Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral. *Boletín Oficial del Estado*, 159, 56864-56898. Recuperado de:
<https://www.boe.es/boe/dias/2017/07/05/pdfs/BOE-A-2017-7769.pdf>

- ✚ Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2017). Real Decreto 1032/2017, de 15 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020. *Boletín Oficial del Estado*, 305, 124186-124216. Recuperado de:
<https://www.boe.es/boe/dias/2017/12/16/pdfs/BOE-A-2017-14858.pdf>

- ✚ Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (2008). Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los Certificados de Profesionalidad. *Boletín Oficial del Estado*, 27, 5682-5698. Recuperado de:
<http://www.boe.es/boe/dias/2008/01/31/pdfs/A05682-05698.pdf>

- ✚ Ministerio de Trabajo e Inmigración. (2009). Resolución de 27 de abril de 2009, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se publica los cuestionarios de evaluación de calidad de las acciones formativas para el empleo. *Boletín Oficial del Estado*, 141, 49611-49617. Recuperado de:
<https://www.boe.es/boe/dias/2009/06/11/pdfs/BOE-A-2009-9767.pdf>

- ✚ Ministerio de Trabajo e Inmigración. (2011). Real Decreto 1697/2011, de 18 de noviembre, por el que se establecen cinco certificados de profesionalidad de la familia profesional Servicios socioculturales y a la comunidad que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad. *Boletín Oficial del Estado*, 309, 141359-141506. Recuperado de:
<https://www.sepe.es/LegislativaWeb/verFichero.do?fichero=09017edb800c071a>

- ✚ Ministerio de Presidencia. (2003). Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. *Boletín Oficial del Estado*, 223, 34293-34296. Recuperado de:
<http://www.boe.es/boe/dias/2003/09/17/pdfs/A34293-34296.pdf>

- ✚ Mira, I. y Vera M.I. (2006). La programación. Una propuesta para su elaboración. *Revista electrónica de LEEME*, 18, 20-54. Recuperado de:
<https://ojs.uv.es/index.php/LEEME/article/view/9761/9195>

- ✚ Moreno, A. (2015). Enfoques en la formación docente. *Ra Ximhai*, 11(4), 511-518. Recuperado de:
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46142596037>

- ✚ Monereo, C. –coord.– (2007). Competencias básicas. *Cuaderno de pedagogía*, 370, 10-18.

- ✚ Monclús, A. –coord.–. (2000). *Formación y empleo: enseñanza y competencias*. Granada: Comares.
- ✚ Moreno Martínez, N.M., López Meneses, E. y Levia Olivencia, J.J. (2018). El uso de las tecnologías emergentes como recursos didácticos en ámbitos educativos. *International Studies on Law and Education*, 29/30, 131-146. Recuperado de:
http://www.hottopos.com/isle29_30/131-146Moreno.pdf
- ✚ Montero, L. (2001). *La construcción del conocimiento profesional docente*. Argentina: Homo Sapiens Ediciones.
- ✚ Montero Rojas, E. (2009). La teoría de respuesta a los ítems: una moderna alternativa para el análisis psicométrico de instrumentos de medición. *Revista de Matemática: Teoría y Aplicaciones*, 7 (1-2), 219-228. Recuperado de:
<https://core.ac.uk/download/pdf/67715358.pdf>
- ✚ Morales Morgado, E., García Peñalvo, F., Campos Ortuño, R. y Astroza Hidalgo, C. (2015). Desarrollo de competencias a través de objetos de aprendizaje. *Revista De Educación a Distancia*, 36. Recuperado de:
<https://revistas.um.es/red/article/view/233721>
- ✚ Morales Vallejo, P. (2006). *Medición de actitudes en psicología y educación*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas.
- ✚ Navío Gámez A. (2001). *Las competencias del formador de formación continua. Análisis desde los programas de formación de formadores*. Barcelona: Universidad autónoma de Barcelona.
- ✚ Nunnally, J.C. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- ✚ Official Journal of the European Union (2006). Recommendation of the European Union and of the Council of 18 December 2006 on key competences for lifelong learning (2006/962/EC). Recuperado de:
<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:394:0010:0018:en:PDF>
- ✚ Paella S. y Martins. F. (2003). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Caracas: Fedupel.

- ✚ Palomera P., Fernández R., y Brackett M.A. (2008). La inteligencia emocional como una competencia básica en la formación inicial de los docentes: algunas evidencias. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 6 (15), 437-454. Recuperado de:
http://emotional.intelligence.uma.es/documentos/PDF67preservice_teacher_training.pdf
- ✚ París, G. (2013). La formación inicial de los profesionales de la formación para el empleo en Europa. *Formación para el trabajo en tiempos de crisis. Balance y prospectiva* (CD-Actas de congreso). Barcelona: Tornapunta Ediciones.
- ✚ París, G, Tejaada, J. y Coiduras, J. (2014). La profesionalización de los profesionales de la Formación para el Empleo en constante [in]definición en Europa”. *Revista de Currículum y formación del Profesorado*, 18 (2), 267-283.
- ✚ Pavié, A. (2011). Formación docente: hacia una definición del concepto de competencia profesional docente. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 14 (1), 67-80. Recuperado de:
<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3678767>
- ✚ Pérez Esparrells, C. (2001). La formación profesional y el sistema nacional de cualificaciones: una clave de futuro. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 31, 91-114. Recuperado de:
http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/31/IFormacion.pdf
- ✚ Pérez Juste, R., (2000). La evaluación de programas educativos: conceptos básicos, planteamientos generales y problemática. *Revista de investigación educativa*, 18 (2), 261-287. Recuperado de:
<https://revistas.um.es/rie/article/view/121001/113691>
- ✚ Pérez Juste, R. (2005). Calidad de la educación, calidad en la educación. Hacia su necesaria integración. *Revista Educación XXI*, 8, 11-33.
- ✚ Pérez Juste, R. –coord.– (2012). *El portfolio, aprendizaje, competencias y evaluación*. Madrid: UNED.
- ✚ Pérez Juste, R., Galán González, A. y Quintanal Díaz, J. (2012). *Métodos y diseños de investigación en educación*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.

- ✚ Perrenoud, P. (2001). La formación de los docentes en el Siglo XXI. *Revista de Tecnología Educativa*, 14 (3), 503-523. Recuperado de:
http://academicos.iems.edu.mx/cired/docs/tg/macroacademiaquimica/La%20formacion%20de%20os%20docentes%20en%20el%20siglo%20XXI_Perrenoud.pdf
- ✚ Presidencia del Directorio Militar. (1924). Estatuto de la Enseñanza Industrial. *Gaceta de Madrid*, 310, 586-597. Recuperado de:
<http://todofp.es/dam/jcr:bb6a131a-912e-4bb0-8627-3fc2aa76170a/estatuto%20de%20la%20enseñanza%20industrial%201924.pdf>
- ✚ Quintanal Díaz, J. (2006). Instrumento para la construcción del perfil docente profesional. *Revista Foro Educativa*, 9, 45-64.
- ✚ Quintanal Díaz, J. (2007). Las TIC`s en la educación del siglo XXI. *Revista Foro Educativa*, 9, 69-84.
- ✚ Quintanal, J., García, B. y Martínez, M.M. (2007). El perfil docente: capacidades y funciones que se establecen en el marco del EEES. *Revista Educación y futuro*, 16, 131-152.
- ✚ Quintanal, J. y García B. –coord.– (2012). *Fundamentos básicos de metodología de investigación educativa*. Madrid: Editorial CCS.
- ✚ Quintanal, J., Ruiz Corbella, M. y Sevillano, M.L. (2018). *Las prácticas profesionales en titulaciones de educación*. Madrid: UNED. Facultad de Educación.
- ✚ Rizo García, M. (2007). Interacción y comunicación en entornos educativos: Reflexiones teóricas, conceptuales y metodológicas. *Ecompos*. Recuperado de:
<http://www.compos.org.br/seer/index.php/e-compos/article/viewFile/143/144>
- ✚ Rivera, R., López, A. y Ramírez, M. S. (2011). Compartiendo conocimiento: estrategias de comunicación para potenciar el uso de Recursos Educativos Abiertos para procesos de enseñanza innovadores. *Memorias del XI Congreso Nacional de Investigación Educativa*. Monterrey, México.
- ✚ Rodríguez, A., y Sánchez, Y.M. (2019). Competencias docentes: su impacto en el proceso formativo. *Revista Digital Universitaria*, 20(3), 1-10.
DOI: <http://doi.org/10.22201/codeic.16076079e.2019.v20n3.a8>

- ✚ Roquero, E. y Hernando, S.P. (2004). La conformación del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales en España: un proceso inacabado. *Cuaderno de Relaciones Laborales*, 22(1), 113-146. Recuperado de:
<https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/viewFile/CRLA0404120113A/32375>
- ✚ Rosales, M. (2014). Proceso evaluativo: evaluación sumativa, evaluación formativa y Assesment su impacto en la educación actual. In *Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología, Innovación y Educación*, 4.
- ✚ Ros Garrido, A. y García Rubio, J. (2016). La calidad en la formación del profesorado del sistema educativo y de los certificados de profesionalidad. *Edetania: estudios y propuestas socio-educativas*, (50), 101-119.
- ✚ Ruiz Bolívar, C. (2002). *Instrumentos de investigación educativa. Procedimiento para su diseño y validación*. Venezuela: CIDEDEC.
- ✚ Ruiz Bueno, C. (2006). La certificación profesional: algunas reflexiones y cuestiones a debate. *Educar*, 38, 133-150.
- ✚ Salazar-Gomez, E., & Tobon, S. (2018). Análisis documental del proceso de formación docente acorde con la sociedad del conocimiento. *Revista Espacios*, 39(45), 1-17. Recuperado de:
https://www.researchgate.net/profile/Sergio_Tobon4/publication/329484119_Analisis_documental_del_proceso_de_formacion_docente_acorde_con_la_sociedad_del_conocimiento_Documentary_analysis_of_the_training_process_of_teachers_according_to_the_knowledge_society/links/5c0aa381299bf139c746e00e/Analisis-documental-del-proceso-de-formacion-docente-acorde-con-la-sociedad-del-conocimiento-Documentary-analysis-of-the-training-process-of-teachers-according-to-the-knowledge-society.pdf
- ✚ Sánchez Huete, J.C. (2007). *Estadística básica aplicada a la educación*. Madrid: Editorial CCS.
- ✚ Sánchez Huete, J.C. (2014). *Métodos de investigación educativa*. Madrid: Punto Rojo.
- ✚ Sánchez Huete, J.C. (2018). Los buenos docentes en su desarrollo profesional: indicadores de desempeño. *Educación y futuro: revista de investigación aplicada y experiencias educativas*, 39, 233-258. Recuperado de:
https://cesdonbosco.com/documentos/revistaeyf/EYF_39.pdf

- ✚ Santos Guerra, M.A. (1993). *La evaluación: un proceso de diálogo, comprensión y mejora*. Granada: Aljibe.
- ✚ Schön, D. (1992). *La formación de profesionales reflexivos*. Barcelona: Paidós.
- ✚ SNE. (2017). *Plan Anual de Evaluación de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia del conjunto del sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral*. Madrid: Sistema Nacional de Empleo. Servicio Público Estatal de Empleo. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Recuperado de:
https://www.sistemanacionempleo.es/pdf/PLAN_ANUAL_EVAL_FPE_2015-2016.pdf
- ✚ SEPE. (2014). *Estrategia española de activación para el empleo*. Madrid: Servicio Público Estatal de Empleo. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Recuperado de:
http://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/estrategia_14_16.pdf
- ✚ Sobrado Fernández, L. (1997). Evaluación de las competencias profesionales en los orientadores escolares. *Revista de investigación educativa*, 15(1), 83-102.
- ✚ Spitzer, D.R. (1995). Formación de conceptos y aprendizaje temprano. Barcelona: Paidós.
- ✚ Steedman, H. (1994). Evaluación, certificación y reconocimiento de las destrezas y competencias profesionales. *Revista europea de formación profesional*, 1, 38-45.
- ✚ Tejada Fernández, J. (2009). Competencias docentes. *Revista de currículum y formación del profesorado*, 13(2), 1-15. Recuperado de:
<http://www.ugr.es/~recfpCro/rev132OL2.pdf>
- ✚ Vera Vila, J., García del Dujo, A., Peña Calvo, J.V. y Gargallo López, B. (1999). Criterios de selección de los contenidos del currículum. *Teoría educativa*, 11, 13-52.
- ✚ Vidal Ledo, M.J., Salas Perea, R.S., Fernández Oliva, B., y García Meriño, A.L. (2016). Educación basada en competencias. *Revista Cubana de Educación Médica Superior*, 30 (1). Recuperado de:
<http://www.medigraphic.com/pdfs/educacion/cem-2016/cem161r.pdf>
- ✚ Villardón Gallego, L. (2006). Evaluación del aprendizaje para promover el desarrollo de competencias. *Educatio siglo XXI*, 24, 57-76. Recuperado de:
<https://revistas.um.es/educatio/article/view/153/136>

- ✚ Walter, D.F. & Schaffarzick, J. (1974). Comparing Curricula. *Review of Educational Research*, 44, 83-111.
- ✚ Zabalza Beraza, M.A. (2003). *Competencias docentes del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional*. Madrid: Narcea.

ANEXOS

ANEXO I

Cuestionario de evaluación de la calidad

(Resolución de 27 de abril de 2009)

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS ACCIONES FORMATIVAS EN EL MARCO DEL SISTEMA DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO. FORMACIÓN DE OFERTA (Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo)			
Para evaluar la calidad de las acciones formativas es necesaria su opinión como alumno/a, acerca de los distintos aspectos del curso en el que ha participado. LE ROGAMOS RESPONDA A TODAS Y CADA UNA DE LAS PREGUNTAS DE ESTE CUESTIONARIO. MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN Los datos aportados en el presente cuestionario son confidenciales y serán utilizados, únicamente, para analizar la calidad de las acciones formativas.			
I. DATOS IDENTIFICATIVOS DE LA ACCIÓN FORMATIVA (Preimpresos o a cumplimentar por la entidad beneficiaria)			
1. Nº expediente/curso	<input type="text"/>	2. Nº Acción (*)	<input type="text"/>
4. Denominación acción	<input type="text"/>		
5. Modalidad	<input type="text"/>		
6. Fecha de inicio de la acción	<input type="text"/>		
7. Fecha de finalización de la acción	<input type="text"/>		
8. Entidad que imparte la formación (**)	<input type="text"/>		
9. Comunidad Autónoma (**)	<input type="text"/>	10. Provincia (**)	<input type="text"/>
11 Especialidad (**)	<input type="text"/>		
(*) Datos necesarios para la identificación de acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores ocupados (**) Datos necesarios para la identificación de acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados			
II. DATOS DE CLASIFICACIÓN DEL PARTICIPANTE (señale con una X la casilla correspondiente)			
1. Edad	2. Sexo		7. Categoría profesional (sólo ocupados)
<input type="text"/>	1. Mujer	<input type="checkbox"/>	1. Directivo/a
	2. Varón	<input type="checkbox"/>	2. Mando Intermedio
3. Titulación actual			3. Técnico/a
1. Sin titulación		<input type="checkbox"/>	4. Trabajador/a cualificado/a
2. Título de graduado E.S.O./Graduado escolar		<input type="checkbox"/>	5. Trabajador/a de baja cualificación
3. Título de Bachiller		<input type="checkbox"/>	6. Otra categoría (especificar) _____
4. Título de Técnico/ FP grado medio		<input type="checkbox"/>	
5. Título de Técnico Superior/ FP grado superior		<input type="checkbox"/>	8. Horario del curso (sólo ocupados)
6. E. universitarios 1º ciclo (Diplomatura-Grado)		<input type="checkbox"/>	1. Dentro de la jornada laboral (ir a 8.1)
7. E. universitarios 2º ciclo (Licenciatura-Máster)		<input type="checkbox"/>	2. Fuera de la jornada laboral
8. E. universitarios 3º ciclo (Doctor)		<input type="checkbox"/>	3. Ambas (ir a 8.1)
9. Título de Doctor		<input type="checkbox"/>	8.1 % Jornada laboral que abarca el curso
10. Otra titulación (especificar) _____		<input type="checkbox"/>	8.1.1 Menos del 25%
4. Situación laboral			8.1.2 Entre el 25% al 50%
1. Desempleado/a		<input type="checkbox"/>	8.1.3 Más del 50%
2. Trabajador/a cuenta propia (empresario, autónomo, cooperativista...)		<input type="checkbox"/>	
3. Trabajador/a por cuenta ajena (público/privado)		<input type="checkbox"/>	9. Tamaño empresa del participante (ocupados)
5. Lugar de residencia / trabajo			1. De 1 a 9 empleos
(Indicar Provincia)			2. De 10 a 49 empleos
1. Si desempleado/a. Lugar de residencia	<input type="text"/>		3. De 50 a 99 empleos
2. Si está ocupado/a. Lugar del centro de trabajo	<input type="text"/>		4. De 100 a 250 empleos
			5. Más de 250 empleos
6. ¿Cómo conoció la existencia de este curso? Indicar el medio principal			
1. Servicio Público Empleo		<input type="checkbox"/>	
2. Itinerario formativo		<input type="checkbox"/>	
3. A través de mi empresa		<input type="checkbox"/>	
4. Organización empresarial o sindical		<input type="checkbox"/>	
5. Medios comunicación: prensa, radio, internet, telf., tv		<input type="checkbox"/>	
6. Otros (especificar) _____		<input type="checkbox"/>	

III. VALORACIÓN DE LAS ACCIONES FORMATIVAS															
Valore los siguientes aspectos del curso utilizando una escala de puntuación del 1 al 4. Marque con una X la puntuación correspondiente: 1 Completamente en desacuerdo, 2 En desacuerdo, 3 De acuerdo, 4 Completamente de acuerdo															
1. Organización del curso								1	2	3	4				
1.1 El curso ha estado bien organizado (información, cumplimiento fechas y de horarios, entrega material)															
1.2 El número de alumnos del grupo ha sido adecuado para el desarrollo del curso															
2. Contenidos del curso								1	2	3	4				
2.1 Los contenidos del curso han respondido a mis necesidades formativas															
2.2 Ha habido una combinación adecuada de teoría y aplicación práctica															
3. Duración y horario								1	2	3	4				
3.1 La duración del curso ha sido suficiente según los objetivos y contenidos del mismo															
3.2 El horario ha favorecido la asistencia al curso															
4. Formadores / Tutores								Formadores		Tutores					
								1	2	3	4	1	2	3	4
4.1 La forma de impartir o tutorizar el curso ha facilitado el aprendizaje															
4.2 Conocen los temas impartidos en profundidad															
5. Medios didácticos (guías, manuales, fichas...)								1	2	3	4				
5.1 La documentación y materiales entregados son comprensibles y adecuados															
5.2 Los medios didácticos están actualizados															
6. Instalaciones y medios técnicos (pizarra, pantalla, proyector, TV, vídeo, ordenador, programas, máquinas, herramientas...)								1	2	3	4				
6.1 El aula, el taller o las instalaciones han sido apropiadas para el desarrollo del curso															
6.2 Los medios técnicos han sido adecuados para desarrollar el contenido del curso (ordenadores, pizarra, proyector, TV, máquinas)															
7. Sólo cuando el curso se ha realizado en la modalidad a distancia, teleformación o mixta								1	2	3	4				
7.1 Las guías tutoriales y los materiales didácticos han permitido realizar fácilmente el curso (impresos, aplicaciones telemáticas)															
7.2 Se ha contado con medios de apoyo suficientes (tutorías individualizadas, correo y listas de distribución, teleconferencia, biblioteca virtual, buscadores...)															
8. Mecanismos para la evaluación del aprendizaje															
8.1. Se ha dispuesto de pruebas de evaluación y autoevaluación que me permiten conocer el nivel de aprendizaje alcanzado								Sí	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>				
8.2 El curso me permite obtener una acreditación donde se reconoce mi cualificación								Sí	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>				
9. Valoración general del curso								1	2	3	4				
9.1 Puede contribuir a mi incorporación al mercado de trabajo															
9.2 Me ha permitido adquirir nuevas habilidades/capacidades que puedo aplicar al puesto de trabajo															
9.3 Ha mejorado mis posibilidades para cambiar de puesto de trabajo en la empresa o fuera de ella															
9.4 He ampliado conocimientos para progresar en mi carrera profesional															
9.5 Ha favorecido mi desarrollo personal															
10. Grado de satisfacción general con el curso								1	2	3	4				
11. Si desea realizar cualquier sugerencia u observación, por favor, utilice el espacio reservado a continuación															
Fecha de cumplimentación del cuestionario															

Muchas gracias por su colaboración

ANEXO II

***Cuestionario para la evaluación de la adquisición de
competencias en el Certificado de Profesionalidad:
DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL
PARA EL EMPLEO***

(Propuesta de cuestionario)

**CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE LA ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS
EN EL CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD:
DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO**

A través de este cuestionario se pretende realizar una autoevaluación sobre el grado de consecución de las siguientes competencias a través de la acción formativa que ha realizado correspondiente al Certificado de Profesionalidad de “*Docencia de la Formación Profesional para el Empleo*”.

Le rogamos que responda a todas las preguntas de este cuestionario.
Los datos aportados son anónimos y serán utilizados exclusivamente para el trabajo de investigación que se está realizando para valorar si el programa de formación que ha seguido permite la adquisición de las competencias estipuladas en el certificado de profesionalidad. Su colaboración en la cumplimentación de este cuestionario es de suma importancia para el estudio que estamos realizando.

I. DATOS RELATIVOS AL ALUMNO. (Señalar con una X)

1. Nivel formativo:		2. Grado de satisfacción con el período de prácticas:	
- Estudios universitarios.....	<input type="checkbox"/>	- Bajo.....	<input type="checkbox"/>
- Formación Profesional.....	<input type="checkbox"/>	- Medio-bajo.....	<input type="checkbox"/>
- Certificado de Profesionalidad.....	<input type="checkbox"/>	- Medio-alto.....	<input type="checkbox"/>
- Experiencia laboral.....	<input type="checkbox"/>	- Alto.....	<input type="checkbox"/>
3. Modalidad de impartición:			
Presencial.....		Teleformación.....	

II. VALORACIÓN DE LA ADQUISICIÓN DE LAS COMPETENCIAS.

En el siguiente apartado debe valorar en qué grado la acción formativa realizada le ha permitido alcanzar los objetivos, contenidos y estrategias a que se refieren cada uno de los ítems utilizados para definir las diferentes unidades de competencia. Dicha valoración se realiza mediante una escala de puntuación del 1 al 4 (1 puntuación más baja y 4 puntuación más alta). Marque con una X la puntuación correspondiente, según la siguiente escala:

(1) *inadecuado* / (2) *poco adecuado* / (3) *adecuado* / (4) *muy adecuado*

COMPETENCIA 1	PROGRAMAR ACCIONES FORMATIVAS PARA EL EMPLEO, ADECUÁNDOLAS A LAS CARACTERÍSTICAS Y CONDICIONES DE LA FORMACIÓN, AL PERFIL DE LOS DESTINATARIOS Y A LA REALIDAD LABORAL	1	2	3	4
1.	Identificación de la normativa vinculada a la Formación Profesional para el Empleo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Análisis de las condiciones normativas previas a la elaboración de la programación didáctica.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Conocimiento del perfil profesional y de las necesidades de formación del alumnado.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Elaboración y secuenciación de los elementos de la programación didáctica.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Diseño de actividades de aprendizaje en función de los contenidos y características del alumnado.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Trabajo de forma coordinada con todos los profesionales implicados en el proceso formativo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

COMPETENCIA 2	SELECCIONAR, ELABORAR, ADAPTAR Y UTILIZAR MATERIALES, MEDIOS Y RECURSOS DIDÁCTICOS PARA EL DESARROLLO DE LOS CONTENIDOS FORMATIVOS	1	2	3	4
1.	Selección de materiales, medios y recursos didácticos adecuados a la acción formativa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Adaptación de los materiales didácticos en función de los objetivos y características del alumnado.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Aprovechamiento de medios didácticos audiovisuales y multimedia: proyector, pizarra digital...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Utilización de herramientas ofimáticas para la presentación de contenidos: Microsoft Office, Zoho...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Utilización de herramientas para la gestión de proyectos y tareas compartidas: Dropbox, Teambbox...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Utilización de herramientas multimedia de imagen y sonido: YouTube, Vimeo...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

COMPETENCIA 3	IMPARTIR Y TUTORIZAR ACCIONES FORMATIVAS PARA EL EMPLEO UTILIZANDO TÉCNICAS, ESTRATEGIAS Y RECURSOS DIDÁCTICOS	1	2	3	4
1.	Aplicación de metodologías de trabajo con un tratamiento dinámico, participativo y práctico.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Orientación en las tareas de búsqueda de información para realizar una determinada actividad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Utilización de diferentes técnicas de dinamización de grupos: tormenta de ideas, Phillips 6/6...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Uso de estrategias para la comunicación y motivación del alumnado.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Aplicación de las nuevas tecnologías como medio de comunicación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Manejo de plataformas en entornos virtuales de formación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

COMPETENCIA 4	EVALUAR EL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE EN LAS ACCIONES FORMATIVAS PARA EL EMPLEO				
1. Aplicación de instrumentos para la recogida de información sobre el diagnóstico inicial del alumnado.	1	2	3	4	
2. Elaboración de instrumentos de evaluación continua adecuados a la programación didáctica.	1	2	3	4	
3. Análisis del nivel de aprendizaje alcanzado en relación con los objetivos planteados.	1	2	3	4	
4. Orientación de los alumnos en función de los resultados obtenidos.	1	2	3	4	
5. Elaboración de instrumentos de evaluación de la formación según criterios de fiabilidad y validez.	1	2	3	4	
6. Descripción de indicadores de calidad para evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje.	1	2	3	4	

COMPETENCIA 5a	FACILITAR INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL				
1. Recopilación de información sobre la realidad laboral y el contexto profesional del alumnado.	1	2	3	4	
2. Análisis del perfil profesional del alumnado y elaboración de un diagnóstico de empleabilidad.	1	2	3	4	
3. Elaboración de guías de recursos para la búsqueda de empleo.	1	2	3	4	
4. Preparación de herramientas para la búsqueda de empleo: carta de presentación, currículum vitae...	1	2	3	4	
5. Preparación para los procesos de selección: entrevistas personales, pruebas de selección	1	2	3	4	
6. Utilización de las redes sociales y profesionales para la búsqueda de empleo.	1	2	3	4	

COMPETENCIA 5b	PROMOVER LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO				
7. Identificación de los requisitos mínimos exigibles para el desarrollo de las acciones formativas.	1	2	3	4	
8. Determinación de parámetros de calidad para verificar el nivel de adecuación del proceso formativo.	1	2	3	4	
9. Llevar a cabo acciones de seguimiento en colaboración con el centro.	1	2	3	4	
10. Conocimiento de programas y sistemas de calidad.	1	2	3	4	
11. Conocimiento de los Planes Anuales de Evaluación de la Calidad.	1	2	3	4	
12. Diseñar procedimientos y estrategias de innovación y actualización profesional.	1	2	3	4	

ANEXO III

Dossier informativo para validación del cuestionario - Juicio de expertos -

Albacete, octubre de 2016

Estimado(a) señor(a):

Me dirijo a usted para solicitar su valiosa colaboración en la revisión y validación del cuestionario que se aplicará para la recogida de información en la Tesis Doctoral titulada ***EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS EN LA OBTENCIÓN DEL CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD: DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO.***

Acudo a usted debido a sus conocimientos y experiencia en la materia, los cuales aportarían una útil y completa información para la culminación exitosa de este trabajo de investigación.

Gracias por su valioso aporte y participación.

Atentamente,

Juan José Valero Moreno

Este instrumento de validación consta de las siguientes partes:

1. Resumen informativo sobre el contexto, hipótesis y objetivos que se persiguen con el trabajo de investigación, así como el uso que se va a hacer de los resultados obtenidos.
2. Datos identificativos de la persona que hace la validación.
3. Instrucciones para la cumplimentación del cuestionario de validación.
4. Instrumento de recogida de información que se pretende validar.
5. Cuestionario de validación.

RESUMEN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Un certificado de profesionalidad se configura como un instrumento que permite la acreditación oficial de las cualificaciones profesionales contempladas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, dentro del ámbito de la Administración laboral, asegurando la formación necesaria que garantice la adquisición de unos conocimientos y unas capacidades necesarias para realizar de forma óptima una profesión.

Para poder impartir la formación correspondiente a cada uno de los certificados de profesionalidad, el *artículo 1*, del Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, establece que los formadores que vayan a impartir dicha formación deben ser profesionales cualificados, con experiencia profesional en el ámbito de las unidades de competencia asociadas a la formación que van a impartir. Asimismo, para poder impartir un certificado de profesionalidad, es imprescindible que el formador acredite poseer competencia docente mediante el Certificado de Profesionalidad de “*Docencia de la Formación Profesional para el Empleo*”, excepto en aquellos casos que posean:

- a. Una titulación universitaria de licenciado/grado en Pedagogía, Psicopedagogía o de Maestro en cualquiera de sus especialidades.
- b. Una titulación universitaria distinta de las indicadas anteriormente y encontrarse en posesión del Certificado de Aptitud Pedagógica o Máster Universitario habilitante para el ejercicio de las Profesiones reguladas de Profesor de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Escuelas Oficiales de Idiomas.
- c. Quienes acrediten una experiencia docente contrastada de al menos 600 horas en los últimos diez años en formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

1. Problema de investigación.

Uno de los principales problemas que se plantean en el ámbito de los certificados de profesionalidad es decidir cuál es la forma más adecuada de evaluar la adquisición de unas competencias como resultado final de un proceso de aprendizaje. Según Ruiz (2006)²⁴, “Este modelo de evaluación para la certificación debería delimitar muy bien el objeto de la evaluación, los instrumentos, los agentes, la metodología, los criterios evaluativos y, como no, tener muy claro el contexto y los referentes de evaluación”.

Así pues, el problema de arranque en esta investigación se focaliza en la necesidad de plantear para los Certificados de Profesionalidad, en nuestro caso el de “*Docencia de la Formación Profesional para el Empleo*”, unos métodos de evaluación que constituyan evidencias válidas de los niveles de competencia adquiridos por los participantes.

Las acciones formativas contempladas en el ámbito de la Formación Profesional para el Empleo, están sujetas a un proceso de evaluación permanente con el objetivo de conocer indicadores como el impacto de la formación en el acceso y mantenimiento del empleo, la mejora de la competitividad de las empresas, la adecuación de las acciones formativas a las necesidades del mercado laboral y la eficiencia de los recursos económicos y medios empleados pero, en ningún momento se dirige esa evaluación a determinar el grado de competencia adquirido por los participante en las acciones formativas.

La identificación de este problema, nos lleva a plantear la siguiente pregunta relacionada con las variables implicadas en el estudio y que después facilitará el planteamiento de las hipótesis de trabajo correspondientes:

- ¿El Certificado de Profesionalidad de “*Docencia de la Formación Profesional para el Empleo*”, garantiza la adquisición de las competencias laborales establecidas en la normativa vigente, por la cual se regula dicho certificado?

Además, en esta investigación se plantea la necesidad de valorar si la existencia de determinados factores que pueden influir en el proceso de enseñanza-aprendizaje que se lleva a cabo en las acciones formativas correspondientes al Certificado de Profesionalidad de “*Docencia de la Formación Profesional para el Empleo*”, vienen a ser determinantes en el grado de adquisición de las competencias certificadas.

²⁴ Ruiz Bueno, C. (2006). La certificación profesional: algunas reflexiones y cuestiones a debate. *Educar*, 38, 133-150.

Uno de los factores a los que se va a hacer referencia, de carácter extrínseco al proceso de enseñanza-aprendizaje, es el nivel formativo de los alumnos. Entre el alumnado de un Certificado de Profesionalidad de *“Docencia de la Formación Profesional para el Empleo”*, se pueden encontrar alumnos con cuatro perfiles formativos distintos: titulados universitarios, técnicos de formación profesional, titulados mediante certificados de profesionalidad, o alumnos que sin ninguna titulación pueden intervenir como docentes por tener un mínimo de experiencia requerido para tal fin. De esta forma, se plantea la necesidad de analizar si el nivel formativo es un factor que puede influir en la adquisición de las competencias, y en caso de ser así, poder tomar las decisiones necesarias de intervención en el proceso de enseñanza-aprendizaje según las necesidades de los alumnos.

Otro factor a tener en cuenta, éste de carácter intrínseco, está relacionado con la obligatoriedad que establece el Certificado de Profesionalidad de *“Docencia de la Formación Profesional para el Empleo”*, de cursar un Módulo de Prácticas Profesionales de Docencia, con una duración de 40 horas. Se trata de un período formativo que puede ser determinante para la adquisición de las competencias correspondientes al certificado, por lo que es necesario considerar la valoración que de los criterios de evaluación hacen los alumnos y analizar la influencia de los resultados consecuentes de esta valoración en la evaluación de las competencias alcanzadas.

El enfoque de la influencia de estos factores en el grado de adquisición de las competencias del certificado de profesionalidad, lleva a la necesidad de formular otra nueva pregunta, de la que resulta nuestra segunda hipótesis de trabajo:

- ¿La adquisición de competencias que avala el Certificado de Profesionalidad de *“Docencia de la Formación Profesional para el Empleo”*, va a estar condicionada por el nivel formativo de origen que presenten los alumnos y por el grado de satisfacción de éstos con respecto a las prácticas profesionales realizadas?

Por último, teniendo en cuenta que los certificados de profesionalidad se pueden impartir de forma presencial o a través de la teleformación, se plantea la necesidad de analizar si la modalidad de impartición del certificado de profesionalidad (presencial o teleformación) incide a la hora de adquirir las competencias especificadas:

- ¿La adquisición de competencias que avala el Certificado de Profesionalidad de *“Docencia de la Formación Profesional para el Empleo”*, va a estar determinada por la modalidad de impartición del mismo?

2. Hipótesis de trabajo.

Una vez planteado el problema de investigación, se establecen las siguientes hipótesis de trabajo:

PRIMERA HIPÓTESIS

El Certificado de Profesionalidad de
“DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO”
garantiza la adquisición de todas las competencias laborales correspondientes

SEGUNDA HIPÓTESIS

Los aspirantes que desean obtener el Certificado de Profesionalidad y cuentan con un perfil universitario, demuestran mejor adquisición competencial que los procedentes de los Ciclos Formativos. De igual modo, esta adquisición de competencias la determina su satisfacción en el Módulo de Prácticas Profesionales de Docencia

TERCERA HIPÓTESIS

Los aspirantes que desean obtener el Certificado de Profesionalidad mediante la modalidad a distancia, demuestran mejor adquisición de las competencias que aquellos que lo hacen en la modalidad de teleformación

3. Objetivos.

El título propuesto para este trabajo de investigación es: *EVALUACIÓN DE LA ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS EN LA OBTENCIÓN DEL CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD: “DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO”*, para el cual se propone el siguiente PLAN DE TRABAJO:

1. Revisar toda la normativa vigente relacionada con la Formación Profesional para el Empleo y los Certificados de Profesionalidad.
2. Proceder a la correspondiente revisión bibliográfica que facilite una adecuada definición de los conceptos relacionados con el tema.
3. Analizar los métodos de evaluación que se están utilizando actualmente sobre las acciones formativas conducentes a la obtención de un certificado de profesionalidad, y valorar su grado de eficacia a la hora de estimar el grado de adquisición de competencias.
4. Plantear un método de evaluación que constituya una evidencia válida del grado de adquisición de las unidades de competencias acreditadas en el Certificado de Profesionalidad de *“Docencia de la Formación Profesional para el Empleo”*.
5. Analizar el perfil del Formador Ocupacional, estableciendo un estudio comparativo de sus competencias profesionales con las acreditadas en el Certificado de Profesionalidad de *“Docencia de la Formación Profesional para el Empleo”*. A partir de aquí, arbitrar las correspondientes propuestas de mejora para conseguir que el sistema satisfaga plenamente las expectativas planteadas en la legislación vigente.
6. Reflexionar sobre aquellos factores que pueden estar implicados en la adquisición de competencias durante el proceso de enseñanza-aprendizaje correspondiente al período formativo del certificado de profesionalidad. El estudio de estos factores se va a centrar en el nivel formativo inicial de los alumnos, el grado de satisfacción de las prácticas profesionales realizadas y la modalidad de formación que se ha seguido.

4. Metodología.

A través del diseño de la investigación se pretende definir un procedimiento metodológico cuyo objetivo es buscar una respuesta a las preguntas en que se concreta el problema de arranque de esta investigación *“conocer si los alumnos que cursan el Certificado de Profesionalidad de “Docencia de la Formación Profesional para el Empleo”, alcanzan las competencias establecidas en el mismo”*. Este procedimiento se debe caracterizar por ser objetivo, sistemático, planificado y organizado.

El diseño de la investigación comienza con la selección de la metodología o estrategia que se va a aplicar para dar respuesta a la pregunta planteada. Se trata, así, de optar por una estrategia de naturaleza cuantitativa, cualitativa o mixta. Según Hueso y Cascant (2012)²⁵, a la hora de optar por una metodología cualitativa o cuantitativa, *“un aspecto a tener en cuenta es la profundidad con la que deseamos comprender el fenómeno estudiado. Las técnicas cuantitativas son especialmente útiles para obtener una imagen general en base a ciertas magnitudes de interés”*.

En nuestro caso, se recurrirá a la metodología cuantitativa, basada en el uso de técnicas estadísticas para el estudio de un cierto número de sujetos de una población (muestra) con el fin de poder extraer unas conclusiones sobre el problema objeto de estudio. Para ello, se pretende comprender el comportamiento de determinadas variables dentro de la población objeto de estudio. Esta metodología se fundamenta en el paradigma empirista-positivista, que parte del estudio de las competencias adquiridas por los alumnos a partir de unos datos empíricos, objetivos y cuantificables. El motivo por el que se elige esta metodología es poder generalizar las conclusiones obtenidas a partir de la muestra seleccionada, con un cierto margen de error.

La metodología cuantitativa nos permite ejercer una predicción sobre aquellas relaciones de causa-efecto entre el problema planteado en esta investigación *“conocer si los alumnos que cursan el Certificado de Profesionalidad de “Docencia de la Formación Profesional para el Empleo”, alcanzan las competencias establecidas en el mismo”*, y los factores que pueden estar condicionado la adquisición de dichas competencias.

²⁵ Hueso González, A. y Cascant i Sempere, M. J. (2012). Metodología y técnicas cuantitativas de investigación. *Cuadernos docentes en proceso de desarrollo – nº 1*. Universidad Politécnica de Valencia.

5. Definición operativa de las variables.

Este paso del diseño de la investigación consiste en traducir las preguntas o hipótesis planteadas en variables o indicadores que se van a utilizar para medir aquellas cualidades que van a ser observadas a la hora de analizar la adquisición de las competencias profesionales de los alumnos. A través de las hipótesis de trabajo se fijan las relaciones entre las variables independientes (que tienen capacidad para influir en la adquisición de capacidades) y las variables dependientes (características o rasgos que van a ser tenidos en cuenta para valorar el nivel de adquisición de las competencias profesionales). Según García, González y Ballesteros (2001)²⁶, “*la operativización de las variables es un requisito indispensable para que se pueda llevar a cabo la investigación con las suficientes garantías de validez, pues facilita la prueba de la hipótesis y permite el acuerdo entre distintos observadores del mismo fenómeno*”.

Variables independientes

En la Tabla 1 se definen las variables independientes en función de las preguntas que originan las hipótesis de trabajo que se han definido.

Tabla 1. Variables independientes

<i>Pregunta de hipótesis</i>	
¿La adquisición de competencias que avala el Certificado de Profesionalidad de “ <i>Docencia de la Formación Profesional para el Empleo</i> ”, va a estar determinada por el nivel formativo de origen que presenten los alumnos y por el grado de satisfacción de éstos con respecto a las prácticas profesionales realizadas?	
<i>Variables independientes</i>	
Nivel formativo: - Estudios universitarios - Ciclo de Formación profesional - Certificado de Profesionalidad - Experiencia laboral	Grado de satisfacción con el período de prácticas: - Alto - Medio-alto - Medio-bajo - Bajo
<i>Pregunta de hipótesis</i>	
¿La adquisición de competencias que avala el Certificado de Profesionalidad de “ <i>Docencia de la Formación Profesional para el Empleo</i> ”, va a estar determinada por la modalidad de impartición del mismo?	
<i>Variable independiente</i>	
Modalidad del certificado cursado: - Presencial - Teleformación	

²⁶ García Llamas, J.L., González Galán, M.A. y Ballesteros Velázquez, B. (2001). *Introducción a la investigación en educación*. Madrid: UNED.

Variables dependientes

Las variables dependientes hacen referencia a un grupo de indicadores relacionados con las competencias profesionales que se establecen en el Real Decreto 1697/2011, de 18 de noviembre, por el que se establecen cinco certificados de profesionalidad de la familia profesional Servicios socioculturales y a la comunidad, para el Certificado de Profesionalidad de “*Docencia de la Formación Profesional para el Empleo*”. Estos indicadores se definen para cada una de las cinco unidades de competencia establecidas por la normativa, teniendo en cuenta las realizaciones profesionales que se especifican para cada una de ellas.

Unidad de competencia 1:

PROGRAMAR ACCIONES FORMATIVAS PARA EL EMPLEO, ADECUÁNDOLAS A LAS CARACTERÍSTICAS Y CONDICIONES DE LA FORMACIÓN, AL PERFIL DE LOS DESTINATARIOS Y A LA REALIDAD LABORAL

Indicadores:

1.1. Identificación de la normativa vinculada a la Formación Profesional para el Empleo.
1.2. Análisis de las condiciones normativas previas a la elaboración de la programación didáctica.
1.3. Conocimiento del perfil profesional y las necesidades de formación de los alumnos.
1.4. Elaboración y secuenciación de los elementos de la programación didáctica.
1.5. Diseño de actividades de aprendizaje en función de los contenidos y características de los alumnos.
1.6. Trabajo de forma coordinada con todos los profesionales implicados en el proceso formativo.

A partir de un análisis de la normativa vinculada a un determinado certificado de profesionalidad, se debe llevar a cabo, de forma coordinada con el resto del equipo docente, la programación didáctica y la planificación temporalizada de las sesiones formativas. Todo este proceso debe estar documentado a través de fichas de planificación y programación didáctica.

Un recurso básico para la programación didáctica de un certificado de profesionalidad es su correspondiente catálogo integrado modular que organiza los contenidos en módulos y unidades formativas. También se debe tener en cuenta toda la información disponible previa del alumno, como solicitudes, currículum, etc.

Unidad de competencia 2:

Al igual que en otros ámbitos de la vida cotidiana y profesional, en los procesos de enseñanza-aprendizaje relacionados con la formación ocupacional se hace imprescindible el uso de las nuevas tecnologías: aplicaciones informáticas, reproductores de imágenes, reproductores de audio y vídeo, proyector, software, hardware informático, etc. En el ámbito de la docencia para la

Formación en el Empleo, los profesores deben desarrollar competencias que les permitan llevar a cabo una correcta selección, elaboración, adaptación y utilización de materiales, medios y recursos didácticos, de forma que se facilite en todo lo posible el desarrollo de las acciones formativas.

SELECCIONAR, ELABORAR, ADAPTAR Y UTILIZAR MATERIALES, MEDIOS Y RECURSOS DIDÁCTICOS PARA EL DESARROLLO DE LOS CONTENIDOS FORMATIVOS

Indicadores:

2.1. Selección de materiales, medios y recursos didácticos adecuados a la acción formativa.
2.2. Adaptación de los materiales didácticos en función de objetivos y características de los alumnos.
2.3. Aprovechamiento de medios didácticos audiovisuales y multimedia: proyector, pizarra digital...
2.4. Utilización de herramientas ofimáticas para la presentación de contenidos: Microsoft Office, Zoho...
2.5. Utilización de herramientas para la gestión de proyectos y tareas compartidas: Teambox...
2.6. Utilización de herramientas multimedia de imagen y sonido: Youtube, Vimeo...

Unidad de competencia 3:

IMPARTIR Y TUTORIZAR ACCIONES FORMATIVAS PARA EL EMPLEO UTILIZANDO TÉCNICAS, ESTRATEGIAS Y RECURSOS DIDÁCTICOS

Indicadores:

3.1. Aplicación de metodologías de trabajo con un tratamiento dinámico y práctico.
3.2. Orientación en las tareas de búsqueda de información para realizar una determinada actividad.
3.3. Utilización de diferentes técnicas de dinamización de grupos: tormenta de ideas, Phillips 6/6...
3.4. Uso de estrategias para la comunicación y motivación del alumnado.
3.5. Aplicación de las nuevas tecnologías como medio de comunicación.
3.6. Manejo de plataformas en entornos virtuales de formación.

A la hora de impartir los contenidos formativos, se deben establecer unas condiciones que favorezcan el proceso de enseñanza aprendizaje. La participación y colaboración en el desarrollo de la acción formativa se debe fundamentar en la implicación del grupo para crear un clima que facilite la consecución de los objetivos. Se deben utilizar estrategias y materiales didácticos que permitan la aplicación de metodologías activas, de forma que la interacción y reflexión de los participantes se fomente mediante indicaciones y sugerencias para la realización de las actividades, potenciando el aprendizaje comprensivo y el intercambio de información.

Unidad de competencia 4:

EVALUAR EL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE EN LAS ACCIONES FORMATIVAS PARA EL EMPLEO

La evaluación del nivel de competencias alcanzado por los alumnos debe llevarse a cabo durante el desarrollo, y al final, de la acción formativa, elaborando y aplicando instrumentos de evaluación

que permitan orientar a los alumnos sobre la adquisición de aprendizajes y poder ayudarles a cada uno en el logro y mejora de las competencias profesionales. Este proceso se realizará a partir del diagnóstico inicial de la formación de los alumnos.

Asimismo, se debe efectuar una evaluación final de la acción formativa, que permita obtener información para modificar aquellos aspectos de la programación que lo requieran. El procedimiento de evaluación de la acción formativa se debe establecer en función de las características de la misma, con la participación de todos los alumnos y formadores intervinientes.

Indicadores:

4.1. Aplicación de instrumentos para la recogida de información sobre el diagnóstico inicial del alumnado.
4.2. Elaboración de instrumentos de evaluación continua adecuados a la programación didáctica.
4.3. Análisis del nivel de aprendizaje alcanzado en relación con los objetivos planteados.
4.4. Orientación de los alumnos en función de los resultados obtenidos.
4.5. Elaboración de instrumentos de evaluación de la formación según criterios de fiabilidad y validez.
4.6. Descripción de indicadores de calidad para evaluar el proceso de enseñanza aprendizaje.

Unidad de competencia 5:

FACILITAR INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL Y PROMOVER LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

Indicadores sobre formación y orientación laboral:

5.1. Recopilación de información sobre la realidad laboral y el contexto profesional de los alumnos.
5.2. Análisis del perfil profesional del alumno y elaboración de un diagnóstico de empleabilidad.
5.3. Elaboración de guías de recursos para la búsqueda de empleo.
5.4. Preparación de herramientas para la búsqueda de empleo: carta de presentación, currículum vitae...
5.5. Preparación para los procesos de selección: entrevistas personales, pruebas de selección ...
5.6. Utilización de las redes sociales y profesionales para la búsqueda de empleo.

Indicadores sobre calidad de la formación:

5.7. Identificación de los requisitos mínimos exigibles para el desarrollo de las acciones formativas.
5.8. Determinar parámetros de calidad para verificar el nivel de adecuación del proceso formativo.
5.9. Llevar a cabo acciones de seguimiento en colaboración con el centro.
5.10. Conocimiento de programas y sistemas de calidad.
5.11. Conocimiento de los Planes Anuales de Evaluación de la Calidad.
5.11. Diseñar procedimientos y estrategias de innovación y actualización profesional.

A la hora de analizar el grado de consecución de esta unidad de competencia, es necesario plantear su diferenciación en dos ámbitos diferentes, ya que abarca dos facetas que deber abordar un

docente en las acciones formativas para el empleo, ambas de gran trascendencia, pero distintas en sus enfoques programáticos.

Por un lado, se plantea la necesidad de proporcionar a los alumnos una orientación laboral suficiente y adecuada. Para ello, la realidad formativa y profesional de la especialidad que se imparte se debe investigar y analizar de una forma contextualizada a la realidad del grupo de alumnos. A partir de esta información, se debe proporcionar a los alumnos un asesoramiento sobre las posibles salidas profesionales en función de su perfil profesional, apoyándole en el uso de estrategias y herramientas para la búsqueda de empleo.

En lo que se refiere a la calidad de las acciones formativas, los docentes implicados en la formación para el empleo se deben responsabilizar de su trabajo y cumplir con la planificación del centro, participando activamente en las reuniones de coordinación y seguimiento, para colaborar con los demás agentes implicados en la formación, valorando sus aportaciones. Asimismo, las necesidades de cambio detectadas por los docentes implicados en el seguimiento de la acción formativa se deben identificar y registrar, incorporando los ajustes necesarios para mejorar la calidad de la formación.

Se plantea también la necesidad de que los docentes estén familiarizados con programas y sistemas de gestión de la calidad, siendo capaces de aplicar cuestionarios de seguimiento y evaluación, así como de interpretar resultados cuantitativos y cualitativos del seguimiento formativo. Las propuestas de adaptación e innovación de la formación se deben plantear acorde al entorno profesional y a las implicaciones y efectos que causan el impacto tecnológico y las TIC para incrementar la calidad del proceso formativo.

6. Recogida de la información.

Una vez que se han identificado las variables que intervienen en el trabajo de investigación, procede el diseño de un cuestionario como instrumento para la recogida de la información.

La elaboración del cuestionario se llevará a cabo mediante la redacción de unas preguntas correspondientes tanto a las variables independientes, variables para las cuales se han definido unas categorías tal y como se indica en la Tabla 1, como a las variables dependientes. Para estas últimas, se planteará la necesidad de valorar cómo la formación recibida ha contribuido en la adquisición de cada uno de los ítems definidos para cada competencia profesional. Dicha valoración se llevará a cabo mediante una escala tipo Likert, estimando desde 1 (inadecuado) a 4 (muy adecuado), la influencia de la formación de cada uno de los ítems.

7. Resultados.

En este apartado, a través de una serie de medidas, gráficos y modelos estadísticos, se caracterizará al conjunto de sujetos estudiado, intentando descubrir características y singularidades de los mismos, en relación con la adquisición de competencias a través del certificado de profesionalidad que han cursado.

Análisis de ítems

Los ítems del cuestionario, que como ya se ha indicado la medición de los mismos se hace mediante una escala graduada, se analizan mediante el estudio de la distribución de frecuencias asociada a cada respuesta. De este modo se obtiene información sobre la "atracción" que ejerce cada una de las opciones de respuesta en la muestra de interés. El número (o en su caso proporción/porcentaje) de sujetos que elige cada una de las categorías del ítem se conoce como índice de atracción del ítem, y nos indica cómo ha intervenido cada uno de los indicadores en la adquisición de la competencia correspondiente.

Análisis multivariante

El análisis multivariante hace referencia a un conjunto de métodos estadísticos cuya finalidad es analizar simultáneamente conjuntos de datos multivariantes en el sentido de que hay varias variables medidas para cada individuo u objeto estudiado. Su razón de ser radica en un mejor entendimiento del fenómeno objeto de estudio obteniendo información que los métodos estadísticos univariantes y bivariantes son incapaces de conseguir.

En este trabajo de investigación se ha decidido aplicar un análisis de regresión lineal múltiple sobre las variables planteadas, se pretende así conocer si existe o no relaciones significativas entre ellas, comprobando la existencia de aquellas relaciones que permiten explicar cómo los valores observados en los ítems que determinan la adquisición de las competencias profesionales pueden venir o no determinados por las variables independientes que se han definido. De esta forma, se procede al contraste de las hipótesis planteadas, es decir, se puede establecer si son ciertas o no.

INSTRUMENTO PARA LA RECOGIDA DE INFORMACIÓN

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE LA ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS EN EL CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD: DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

A través de este cuestionario se pretende realizar una autoevaluación sobre el grado de consecución de las siguientes competencias a través de la acción formativa que ha realizado correspondiente al Certificado de Profesionalidad de “Docencia de la Formación Profesional para el Empleo”.

Le rogamos que responda a todas las preguntas de este cuestionario.

Los datos aportados son anónimos y serán utilizados exclusivamente para el trabajo de investigación que se está realizando para valorar si el programa de formación que ha seguido permite la adquisición de las competencias estipuladas en el certificado de profesionalidad. Su colaboración en la cumplimentación de este cuestionario es de suma importancia para el estudio que estamos realizando.

I. DATOS RELATIVOS AL ALUMNO. (Señalar con una X)

1. Nivel formativo:		2. Grado de satisfacción con el período de prácticas:	
- Estudios universitarios.....	<input type="checkbox"/>	- Bajo.....	<input type="checkbox"/>
- Ciclo de Formación Profesional.....	<input type="checkbox"/>	- Medio-bajo.....	<input type="checkbox"/>
- Certificado de profesionalidad.....	<input type="checkbox"/>	- Medio-alto.....	<input type="checkbox"/>
- Experiencia laboral.....	<input type="checkbox"/>	- Alto.....	<input type="checkbox"/>
3. Modalidad de impartición:			
Presencial.....		Teleformación.....	

II. VALORACIÓN DE LA ADQUISICIÓN DE LAS COMPETENCIAS.

En el siguiente apartado debe valorar en qué grado la acción formativa realizada le ha permitido alcanzar los objetivos, contenidos y estrategias a que se refieren cada uno de los ítems utilizados para definir las diferentes unidades de competencia. Dicha valoración se realiza mediante una escala de puntuación del 1 al 4 (1 puntuación más baja y 4 puntuación más alta). Marque con una X la puntuación correspondiente, según la siguiente escala:

(1) *inadecuado* / (2) *poco adecuado* / (3) *adecuado* / (4) *muy adecuado*

COMPETENCIA 1	PROGRAMAR ACCIONES FORMATIVAS PARA EL EMPLEO, ADECUÁNDOLAS A LAS CARACTERÍSTICAS Y CONDICIONES DE LA FORMACIÓN, AL PERFIL DE LOS DESTINATARIOS Y A LA REALIDAD LABORAL	1	2	3	4
1.	Identificación de la normativa vinculada a la Formación Profesional para el Empleo.	1	2	3	4
2.	Análisis de las condiciones normativas previas a la elaboración de la programación didáctica.	1	2	3	4
3.	Conocimiento del perfil profesional y las necesidades de formación de los alumnos.	1	2	3	4
4.	Elaboración y secuenciación de los elementos de la programación didáctica.	1	2	3	4
5.	Diseño de actividades de aprendizaje en función de los contenidos y características de los alumnos.	1	2	3	4
6.	Trabajo de forma coordinada con todos los profesionales implicados en el proceso formativo.	1	2	3	4

COMPETENCIA 2	SELECCIONAR, ELABORAR, ADAPTAR Y UTILIZAR MATERIALES, MEDIOS Y RECURSOS DIDÁCTICOS PARA EL DESARROLLO DE LOS CONTENIDOS FORMATIVOS	1	2	3	4
1.	Selección de materiales, medios y recursos didácticos adecuados a la acción formativa.	1	2	3	4
2.	Adaptación de los materiales didácticos en función de objetivos y características de los alumnos.	1	2	3	4
3.	Aprovechamiento de medios didácticos audiovisuales y multimedia: proyector, pizarra digital...	1	2	3	4
4.	Utilización de herramientas ofimáticas para la presentación de contenidos: Microsoft Office, Zoho...	1	2	3	4
5.	Utilización de herramientas para la gestión de proyectos y tareas compartidas: Dropbox, Teambbox...	1	2	3	4
6.	Utilización de herramientas multimedia de imagen y sonido: Youtube, Vimeo...	1	2	3	4

COMPETENCIA 3	IMPARTIR Y TUTORIZAR ACCIONES FORMATIVAS PARA EL EMPLEO UTILIZANDO TÉCNICAS, ESTRATEGIAS Y RECURSOS DIDÁCTICOS	1	2	3	4
1.	Aplicación de metodologías de trabajo con un tratamiento dinámico, participativo y práctico.	1	2	3	4
2.	Orientación en las tareas de búsqueda de información para realizar una determinada actividad.	1	2	3	4
3.	Utilización de diferentes técnicas de dinamización de grupos: tormenta de ideas, Phillips 6/6...	1	2	3	4
4.	Uso de estrategias para la comunicación y motivación del alumnado.	1	2	3	4
5.	Aplicación de las nuevas tecnologías como medio de comunicación.	1	2	3	4
6.	Manejo de plataformas en entornos virtuales de formación.	1	2	3	4

COMPETENCIA 4	EVALUAR EL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE EN LAS ACCIONES FORMATIVAS PARA EL EMPLEO			
1. Aplicación de instrumentos para la recogida de información sobre el diagnóstico inicial del alumnado.	1	2	3	4
2. Elaboración de instrumentos de evaluación continua adecuados a la programación didáctica.	1	2	3	4
3. Análisis del nivel de aprendizaje alcanzado en relación con los objetivos planteados.	1	2	3	4
4. Orientación de los alumnos en función de los resultados obtenidos.	1	2	3	4
5. Elaboración de instrumentos de evaluación de la formación según criterios de fiabilidad y validez.	1	2	3	4
6. Descripción de indicadores de calidad para evaluar el proceso de enseñanza aprendizaje.	1	2	3	4

COMPETENCIA 5a	FACILITAR INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL			
1. Recopilación de información sobre la realidad laboral y el contexto profesional de los alumnos.	1	2	3	4
2. Análisis del perfil profesional del alumno y elaboración de un diagnóstico de empleabilidad.	1	2	3	4
3. Elaboración de guías de recursos para la búsqueda de empleo.	1	2	3	4
4. Preparación de herramientas para la búsqueda de empleo: carta de presentación, currículum vitae...	1	2	3	4
5. Preparación para los procesos de selección: entrevistas personales, pruebas de selección	1	2	3	4
6. Utilización de las redes sociales y profesionales para la búsqueda de empleo.	1	2	3	4

COMPETENCIA 5b	PROMOVER LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO			
7. Identificación de los requisitos mínimos exigibles para el desarrollo de las acciones formativas.	1	2	3	4
8. Determinar parámetros de calidad para verificar el nivel de adecuación del proceso formativo.	1	2	3	4
9. Llevar a cabo acciones de seguimiento en colaboración con el centro.	1	2	3	4
10. Conocimiento de programas y sistemas de calidad.	1	2	3	4
11. Conocimiento de los Planes Anuales de Evaluación de la Calidad.	1	2	3	4
12. Diseñar procedimientos y estrategias de innovación y actualización profesional.	1	2	3	4

DATOS IDENTIFICATIVOS

NOMBRE Y APELLIDOS:

FORMACIÓN ACADÉMICA:

CENTRO DE TRABAJO:

CARGO ACTUAL:

ÁREAS DE EXPERIENCIA PERSONAL:

AÑOS DE EXPERIENCIA:

INSTRUCCIONES

De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems del cuestionario:

RELEVANCIA:	El ítem es esencial para medir la competencia correspondiente.
PERTINENCIA:	El ítem tiene una relación lógica con la competencia que se está midiendo.
REDACCIÓN:	La expresión del ítem se comprende fácilmente.

La calificación se debe realizar de acuerdo con la siguiente escala:

EXCELENTE:	El ítem se califica de forma muy positiva, y debe ser incluido.
ACEPTABLE:	El ítem se califica de forma suficiente, y debe ser incluido.
MEJORAR:	El ítem se califica de forma deficiente, y debe ser mejorado.
ELIMINAR:	El ítem se califica de forma muy deficiente, y debe ser eliminado.

CUESTIONARIO DE VALIDACIÓN

Competencia 1

PROGRAMAR ACCIONES FORMATIVAS PARA EL EMPLEO, ADECUÁNDOLAS A LAS CARACTERÍSTICAS Y CONDICIONES DE LA FORMACIÓN, AL PERFIL DE LOS DESTINATARIOS Y A LA REALIDAD LABORAL

Ítem 1.1	Identificación de la normativa vinculada a la Formación Profesional para el Empleo.			
VALORACIÓN	<i>Excelente</i>	<i>Aceptable</i>	<i>Mejorar</i>	<i>Eliminar</i>
<i>Relevancia</i>				
<i>Pertinencia</i>				
<i>Redacción</i>				
Observaciones:				

Ítem 1.2	Análisis de las condiciones normativas previas a la elaboración de la programación didáctica.			
VALORACIÓN	<i>Excelente</i>	<i>Aceptable</i>	<i>Mejorar</i>	<i>Eliminar</i>
<i>Relevancia</i>				
<i>Pertinencia</i>				
<i>Redacción</i>				
Observaciones:				

Ítem 1.3	Conocimiento del perfil profesional y las necesidades de formación de los alumnos.			
VALORACIÓN	<i>Excelente</i>	<i>Aceptable</i>	<i>Mejorar</i>	<i>Eliminar</i>
<i>Relevancia</i>				
<i>Pertinencia</i>				
<i>Redacción</i>				
Observaciones:				

Competencia 1

PROGRAMAR ACCIONES FORMATIVAS PARA EL EMPLEO, ADECUÁNDOLAS A LAS CARACTERÍSTICAS Y CONDICIONES DE LA FORMACIÓN, AL PERFIL DE LOS DESTINATARIOS Y A LA REALIDAD LABORAL

Ítem 1.4	Elaboración y secuenciación de los elementos de la programación didáctica.			
VALORACIÓN	<i>Excelente</i>	<i>Aceptable</i>	<i>Mejorar</i>	<i>Eliminar</i>
<i>Relevancia</i>				
<i>Pertinencia</i>				
<i>Redacción</i>				
Observaciones:				

Ítem 1.5	Diseño de actividades de aprendizaje en función de los contenidos y características de los alumnos.			
VALORACIÓN	<i>Excelente</i>	<i>Aceptable</i>	<i>Mejorar</i>	<i>Eliminar</i>
<i>Relevancia</i>				
<i>Pertinencia</i>				
<i>Redacción</i>				
Observaciones:				

Ítem 1.6	Trabajo de forma coordinada con todos los profesionales implicados en el proceso formativo.			
VALORACIÓN	<i>Excelente</i>	<i>Aceptable</i>	<i>Mejorar</i>	<i>Eliminar</i>
<i>Relevancia</i>				
<i>Pertinencia</i>				
<i>Redacción</i>				
Observaciones:				

Competencia 2

SELECCIONAR, ELABORAR, ADAPTAR Y UTILIZAR MATERIALES, MEDIOS Y RECURSOS DIDÁCTICOS PARA EL DESARROLLO DE LOS CONTENIDOS FORMATIVOS

Ítem 2.1	Selección de materiales, medios y recursos didácticos adecuados a la acción formativa.			
VALORACIÓN	<i>Excelente</i>	<i>Aceptable</i>	<i>Mejorar</i>	<i>Eliminar</i>
<i>Relevancia</i>				
<i>Pertinencia</i>				
<i>Redacción</i>				
Observaciones:				

Ítem 2.2	Adaptación de los materiales didácticos en función de objetivos y características de los alumnos.			
VALORACIÓN	<i>Excelente</i>	<i>Aceptable</i>	<i>Mejorar</i>	<i>Eliminar</i>
<i>Relevancia</i>				
<i>Pertinencia</i>				
<i>Redacción</i>				
Observaciones:				

Ítem 2.3	Aprovechamiento de medios didácticos audiovisuales y multimedia: proyector, pizarra digital...			
VALORACIÓN	<i>Excelente</i>	<i>Aceptable</i>	<i>Mejorar</i>	<i>Eliminar</i>
<i>Relevancia</i>				
<i>Pertinencia</i>				
<i>Redacción</i>				
Observaciones:				

Competencia 2

SELECCIONAR, ELABORAR, ADAPTAR Y UTILIZAR MATERIALES, MEDIOS Y RECURSOS DIDÁCTICOS PARA EL DESARROLLO DE LOS CONTENIDOS FORMATIVOS

Ítem 2.4	Utilización de herramientas ofimáticas para la presentación de contenidos: Microsoft Office, Zoho...			
VALORACIÓN	<i>Excelente</i>	<i>Aceptable</i>	<i>Mejorar</i>	<i>Eliminar</i>
<i>Relevancia</i>				
<i>Pertinencia</i>				
<i>Redacción</i>				
Observaciones:				

Ítem 2.5	Utilización de herramientas para la gestión de proyectos y tareas compartidas: Dropbox, Teambox...			
VALORACIÓN	<i>Excelente</i>	<i>Aceptable</i>	<i>Mejorar</i>	<i>Eliminar</i>
<i>Relevancia</i>				
<i>Pertinencia</i>				
<i>Redacción</i>				
Observaciones:				

Ítem 2.6	Utilización de herramientas multimedia de imagen y sonido: Youtube, Vimeo...			
VALORACIÓN	<i>Excelente</i>	<i>Aceptable</i>	<i>Mejorar</i>	<i>Eliminar</i>
<i>Relevancia</i>				
<i>Pertinencia</i>				
<i>Redacción</i>				
Observaciones:				

Competencia 3

**IMPARTIR Y TUTORIZAR ACCIONES FORMATIVAS PARA EL EMPLEO UTILIZANDDO
TÉCNICAS, ESTRATEGIAS Y RECURSOS DIDÁCTICOS**

Ítem 3.1	Aplicación de metodologías de trabajo con un tratamiento dinámico, participativo y práctico.			
VALORACIÓN	<i>Excelente</i>	<i>Aceptable</i>	<i>Mejorar</i>	<i>Eliminar</i>
<i>Relevancia</i>				
<i>Pertinencia</i>				
<i>Redacción</i>				
Observaciones:				

Ítem 3.2	Orientación en las tareas de búsqueda de información para realizar una determinada actividad.			
VALORACIÓN	<i>Excelente</i>	<i>Aceptable</i>	<i>Mejorar</i>	<i>Eliminar</i>
<i>Relevancia</i>				
<i>Pertinencia</i>				
<i>Redacción</i>				
Observaciones:				

Ítem 3.3	Utilización de diferentes técnicas de dinamización de grupos: tormenta de ideas, Phillips 6/6...			
VALORACIÓN	<i>Excelente</i>	<i>Aceptable</i>	<i>Mejorar</i>	<i>Eliminar</i>
<i>Relevancia</i>				
<i>Pertinencia</i>				
<i>Redacción</i>				
Observaciones:				

Competencia 3

IMPARTIR Y TUTORIZAR ACCIONES FORMATIVAS PARA EL EMPLEO UTILIZANDO TÉCNICAS, ESTRATEGIAS Y RECURSOS DIDÁCTICOS

Ítem 3.4	Uso de estrategias para la comunicación y motivación del alumnado.			
VALORACIÓN	<i>Excelente</i>	<i>Aceptable</i>	<i>Mejorar</i>	<i>Eliminar</i>
<i>Relevancia</i>				
<i>Pertinencia</i>				
<i>Redacción</i>				
Observaciones:				

Ítem 3.5	Aplicación de las nuevas tecnologías como medio de comunicación.			
VALORACIÓN	<i>Excelente</i>	<i>Aceptable</i>	<i>Mejorar</i>	<i>Eliminar</i>
<i>Relevancia</i>				
<i>Pertinencia</i>				
<i>Redacción</i>				
Observaciones:				

Ítem 3.6	Manejo de plataformas en entornos virtuales de formación.			
VALORACIÓN	<i>Excelente</i>	<i>Aceptable</i>	<i>Mejorar</i>	<i>Eliminar</i>
<i>Relevancia</i>				
<i>Pertinencia</i>				
<i>Redacción</i>				
Observaciones:				

Competencia 4

**EVALUAR EL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE EN LAS ACCIONES
FORMATIVAS PARA EL EMPLEO**

Ítem 4.1	Aplicación de instrumentos para la recogida de información sobre el diagnóstico inicial del alumnado.			
VALORACIÓN	Excelente	Aceptable	Mejorar	Eliminar
Relevancia				
Pertinencia				
Redacción				
Observaciones:				

Ítem 4.2	Elaboración de instrumentos de evaluación continua adecuados a la programación didáctica.			
VALORACIÓN	Excelente	Aceptable	Mejorar	Eliminar
Relevancia				
Pertinencia				
Redacción				
Observaciones:				

Ítem 4.3	Análisis del nivel de aprendizaje alcanzado en relación con los objetivos planteados.			
VALORACIÓN	Excelente	Aceptable	Mejorar	Eliminar
Relevancia				
Pertinencia				
Redacción				
Observaciones:				

Competencia 4

**EVALUAR EL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE EN LAS ACCIONES
FORMATIVAS PARA EL EMPLEO**

Ítem 4.4	Orientación de los alumnos en función de los resultados obtenidos.			
VALORACIÓN	<i>Excelente</i>	<i>Aceptable</i>	<i>Mejorar</i>	<i>Eliminar</i>
<i>Relevancia</i>				
<i>Pertinencia</i>				
<i>Redacción</i>				
Observaciones:				

Ítem 4.5	Elaboración de instrumentos de evaluación de la formación según criterios de fiabilidad y validez.			
VALORACIÓN	<i>Excelente</i>	<i>Aceptable</i>	<i>Mejorar</i>	<i>Eliminar</i>
<i>Relevancia</i>				
<i>Pertinencia</i>				
<i>Redacción</i>				
Observaciones:				

Ítem 4.6	Descripción de indicadores de calidad para evaluar el proceso de enseñanza aprendizaje.			
VALORACIÓN	<i>Excelente</i>	<i>Aceptable</i>	<i>Mejorar</i>	<i>Eliminar</i>
<i>Relevancia</i>				
<i>Pertinencia</i>				
<i>Redacción</i>				
Observaciones:				

Competencia 5

**FACILITAR INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL Y
PROMOVER LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO**

Ítem 5.1	Recopilación de información sobre la realidad laboral y el contexto profesional de los alumnos.			
VALORACIÓN	<i>Excelente</i>	<i>Aceptable</i>	<i>Mejorar</i>	<i>Eliminar</i>
<i>Relevancia</i>				
<i>Pertinencia</i>				
<i>Redacción</i>				
Observaciones:				

Ítem 5.2	Análisis del perfil profesional del alumno y elaboración de un diagnóstico de empleabilidad			
VALORACIÓN	<i>Excelente</i>	<i>Aceptable</i>	<i>Mejorar</i>	<i>Eliminar</i>
<i>Relevancia</i>				
<i>Pertinencia</i>				
<i>Redacción</i>				
Observaciones:				

Ítem 5.3	Elaboración de guías de recursos para la búsqueda de empleo.			
VALORACIÓN	<i>Excelente</i>	<i>Aceptable</i>	<i>Mejorar</i>	<i>Eliminar</i>
<i>Relevancia</i>				
<i>Pertinencia</i>				
<i>Redacción</i>				
Observaciones:				

Competencia 5

**FACILITAR INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL Y
PROMOVER LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO**

Ítem 5.4	Preparación de herramientas para la búsqueda de empleo: carta de presentación, currículum vitae...			
VALORACIÓN	<i>Excelente</i>	<i>Aceptable</i>	<i>Mejorar</i>	<i>Eliminar</i>
<i>Relevancia</i>				
<i>Pertinencia</i>				
<i>Redacción</i>				
Observaciones:				

Ítem 5.5	Preparación para los procesos de selección: entrevistas personales, pruebas profesionales...			
VALORACIÓN	<i>Excelente</i>	<i>Aceptable</i>	<i>Mejorar</i>	<i>Eliminar</i>
<i>Relevancia</i>				
<i>Pertinencia</i>				
<i>Redacción</i>				
Observaciones:				

Ítem 5.6	Utilización de las redes sociales y profesionales para la búsqueda de empleo.			
VALORACIÓN	<i>Excelente</i>	<i>Aceptable</i>	<i>Mejorar</i>	<i>Eliminar</i>
<i>Relevancia</i>				
<i>Pertinencia</i>				
<i>Redacción</i>				
Observaciones:				

Competencia 5

**FACILITAR INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL Y
PROMOVER LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO**

Ítem 5.7	Identificación de los requisitos mínimos exigibles para el desarrollo de las acciones formativas.			
VALORACIÓN	<i>Excelente</i>	<i>Aceptable</i>	<i>Mejorar</i>	<i>Eliminar</i>
<i>Relevancia</i>				
<i>Pertinencia</i>				
<i>Redacción</i>				
Observaciones:				

Ítem 5.8	Determinar parámetros de calidad para verificar el nivel de adecuación del proceso formativo.			
VALORACIÓN	<i>Excelente</i>	<i>Aceptable</i>	<i>Mejorar</i>	<i>Eliminar</i>
<i>Relevancia</i>				
<i>Pertinencia</i>				
<i>Redacción</i>				
Observaciones:				

Ítem 5.9	Llevar a cabo acciones de seguimiento en colaboración con el centro.			
VALORACIÓN	<i>Excelente</i>	<i>Aceptable</i>	<i>Mejorar</i>	<i>Eliminar</i>
<i>Relevancia</i>				
<i>Pertinencia</i>				
<i>Redacción</i>				
Observaciones:				

Competencia 5

**FACILITAR INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL Y
PROMOVER LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO**

Ítem 5.10	Conocimiento de programas y sistemas de calidad.			
VALORACIÓN	<i>Excelente</i>	<i>Aceptable</i>	<i>Mejorar</i>	<i>Eliminar</i>
<i>Relevancia</i>				
<i>Pertinencia</i>				
<i>Redacción</i>				
Observaciones:				

Ítem 5.11	Conocimiento de los Planes Anuales de Evaluación de la Calidad.			
VALORACIÓN	<i>Excelente</i>	<i>Aceptable</i>	<i>Mejorar</i>	<i>Eliminar</i>
<i>Relevancia</i>				
<i>Pertinencia</i>				
<i>Redacción</i>				
Observaciones:				

Ítem 5.12	Diseñar procedimientos y estrategias de innovación y actualización profesional.			
VALORACIÓN	<i>Excelente</i>	<i>Aceptable</i>	<i>Mejorar</i>	<i>Eliminar</i>
<i>Relevancia</i>				
<i>Pertinencia</i>				
<i>Redacción</i>				
Observaciones:				

ANEXO IV

***Cuestionario para la evaluación de la adquisición de
competencias en el Certificado de Profesionalidad:
DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL
PARA EL EMPLEO
(Cuestionario piloto)***

**CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE LA ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS
EN EL CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD:
DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO**

A través de este cuestionario se pretende realizar una autoevaluación sobre el grado de consecución de las siguientes competencias a través de la acción formativa que ha realizado correspondiente al Certificado de Profesionalidad de “Docencia de la Formación Profesional para el Empleo”.

Le rogamos que responda a todas las preguntas de este cuestionario.
Los datos aportados son anónimos y serán utilizados exclusivamente para el trabajo de investigación que se está realizando para valorar si el programa de formación que ha seguido permite la adquisición de las competencias estipuladas en el certificado de profesionalidad. Su colaboración en la cumplimentación de este cuestionario es de suma importancia para el estudio que estamos realizando.

I. DATOS RELATIVOS AL ALUMNO. (Señalar con una X)

1. Nivel formativo:		2. Grado de satisfacción con el período de prácticas:	
- Estudios universitarios.....	<input type="checkbox"/>	- Bajo.....	<input type="checkbox"/>
- Formación Profesional.....	<input type="checkbox"/>	- Medio-bajo.....	<input type="checkbox"/>
- Certificado de Profesionalidad.....	<input type="checkbox"/>	- Medio-alto.....	<input type="checkbox"/>
- Experiencia laboral.....	<input type="checkbox"/>	- Alto.....	<input type="checkbox"/>
3. Modalidad de impartición:			
Presencial.....		Teleformación.....	

II. VALORACIÓN DE LA ADQUISICIÓN DE LAS COMPETENCIAS.

En el siguiente apartado debe valorar en qué grado la acción formativa realizada le ha permitido alcanzar los objetivos, contenidos y estrategias a que se refieren cada uno de los ítems utilizados para definir las diferentes unidades de competencia. Dicha valoración se realiza mediante una escala de puntuación del 1 al 4 (1 puntuación más baja y 4 puntuación más alta). Marque con una X la puntuación correspondiente, según la siguiente escala:

(1) *inadecuado* / (2) *poco adecuado* / (3) *adecuado* / (4) *muy adecuado*

COMPETENCIA 1	PROGRAMAR ACCIONES FORMATIVAS PARA EL EMPLEO, ADECUÁNDOLAS A LAS CARACTERÍSTICAS Y CONDICIONES DE LA FORMACIÓN, AL PERFIL DE LOS DESTINATARIOS Y A LA REALIDAD LABORAL	1	2	3	4
1. Identificación de la normativa vinculada al certificado de profesionalidad que se va a impartir.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Análisis de los contenidos didácticos necesarios para la programación de un certificado de profesionalidad.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Conocimiento del perfil profesional y de las necesidades formativas de los alumnos.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Elaboración y secuenciación de los elementos de la programación didáctica.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Diseño de actividades de aprendizaje en función de los contenidos y características de los alumnos.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Trabajo de forma coordinada con todos los profesionales implicados en el proceso formativo.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

COMPETENCIA 2	SELECCIONAR, ELABORAR, ADAPTAR Y UTILIZAR MATERIALES, MEDIOS Y RECURSOS DIDÁCTICOS PARA EL DESARROLLO DE LOS CONTENIDOS FORMATIVOS	1	2	3	4
1. Selección de materiales, medios y recursos didácticos adecuados a la acción formativa.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Adaptación de los materiales didácticos en función de los objetivos y las características de los alumnos.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Gestión en el aula de las tecnologías de la información: proyector multimedia, pizarra digital interactiva...		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Utilización de herramientas ofimáticas para la presentación de contenidos: Microsoft Office, Zoho...		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Utilización de herramientas para la gestión de proyectos y tareas compartidas: Dropbox, Teambbox...		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Utilización de herramientas multimedia de imagen y sonido: Youtube, Vimeo...		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

COMPETENCIA 3	IMPARTIR Y TUTORIZAR ACCIONES FORMATIVAS PARA EL EMPLEO UTILIZANDO TÉCNICAS, ESTRATEGIAS Y RECURSOS DIDÁCTICOS	1	2	3	4
1. Aplicación de metodologías de trabajo con un tratamiento dinámico, participativo y práctico.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Orientación en las tareas de búsqueda de información para realizar una determinada actividad.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Utilización de diferentes técnicas de dinamización de grupos: tormenta de ideas, Phillips 6/6...		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Uso de estrategias para la comunicación y motivación del alumnado.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Aplicación de las nuevas tecnologías como medio de comunicación: blogs, foros, videollamadas...		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Manejo de plataformas en entornos virtuales de formación.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

COMPETENCIA 4	EVALUAR EL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE EN LAS ACCIONES FORMATIVAS PARA EL EMPLEO				
1. Aplicación de instrumentos para la recogida de información sobre el diagnóstico inicial del alumnado.	1	2	3	4	
2. Elaboración de instrumentos de evaluación, continua y final, adecuados a la programación didáctica.	1	2	3	4	
3. Análisis del nivel de aprendizaje alcanzado en relación con los objetivos planteados.	1	2	3	4	
4. Orientación del proceso de enseñanza-aprendizaje de los alumnos en función de los resultados obtenidos.	1	2	3	4	
5. Elaboración de instrumentos de evaluación de la formación según criterios de fiabilidad y validez.	1	2	3	4	
6. Descripción de indicadores de calidad para evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje.	1	2	3	4	

COMPETENCIA 5a	FACILITAR INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL				
1. Recopilación de información sobre la realidad laboral y el contexto profesional de los alumnos.	1	2	3	4	
2. Análisis del perfil profesional del alumno y elaboración de un diagnóstico de empleabilidad.	1	2	3	4	
3. Elaboración de guías de recursos para la búsqueda de empleo.	1	2	3	4	
4. Preparación de herramientas para la búsqueda de empleo: carta de presentación, currículum vitae...	1	2	3	4	
5. Preparación para los procesos de selección: entrevistas personales, pruebas de selección	1	2	3	4	
6. Utilización de las redes sociales y profesionales para la búsqueda de empleo.	1	2	3	4	

COMPETENCIA 5b	PROMOVER LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO				
7. Identificación de los requisitos mínimos exigibles para el desarrollo de las acciones formativas.	1	2	3	4	
8. Determinar parámetros de calidad para verificar el nivel de adecuación del proceso formativo.	1	2	3	4	
9. Llevar a cabo acciones de seguimiento en colaboración con el centro.	1	2	3	4	
10. Conocimiento de programas y sistemas de calidad.	1	2	3	4	
11. Conocimiento de los Planes Anuales de Evaluación de la Calidad.	1	2	3	4	
12. Diseñar procedimientos y estrategias de innovación y actualización profesional.	1	2	3	4	

ANEXO V

Datos de fiabilidad ***– Coeficiente α de Cronbach –***

```
> load("C:/Users/Juanjo/Documents/R/DATcuestionario.RData")
```

```
>
reliability(cov(DATcuestionario[,c("I11","I12","I13","I14","I15","I16","I21","I22","I23","I24","I25","
I26","I31","I32","I33","I34","I35","I36","I41","I42","I43",
+ "I44","I45","I46","I51","I52","I53","I54","I55","I56","I57","I58","I59","I510","I511","I512")],
use="complete.obs"))
```

Alpha reliability = 0.9735

Standardized alpha = 0.9741

Reliability deleting each item in turn:

	Alpha	Std.Alpha	r(item, total)
I11	0.9733	0.9738	0.5897
I12	0.9724	0.9729	0.8016
I13	0.9724	0.9730	0.7908
I14	0.9728	0.9733	0.7058
I15	0.9725	0.9730	0.7688
I16	0.9725	0.9731	0.7650
I21	0.9727	0.9732	0.7270
I22	0.9725	0.9731	0.7537
I23	0.9730	0.9736	0.6390
I24	0.9724	0.9730	0.7842
I25	0.9747	0.9751	0.2983
I26	0.9731	0.9737	0.6245
I31	0.9721	0.9727	0.8490
I32	0.9722	0.9728	0.8294
I33	0.9729	0.9734	0.6852
I34	0.9724	0.9730	0.7884
I35	0.9727	0.9733	0.7250
I36	0.9733	0.9738	0.6086
I41	0.9725	0.9731	0.7600
I42	0.9720	0.9726	0.8792
I43	0.9722	0.9728	0.8277
I44	0.9722	0.9727	0.8549
I45	0.9722	0.9728	0.8307
I46	0.9723	0.9729	0.8043
I51	0.9724	0.9730	0.7853
I52	0.9729	0.9735	0.6763
I53	0.9728	0.9734	0.6911
I54	0.9730	0.9735	0.6618
I55	0.9731	0.9737	0.6152
I56	0.9732	0.9737	0.6211
I57	0.9726	0.9731	0.7553
I58	0.9725	0.9730	0.7855
I59	0.9734	0.9740	0.5508
I510	0.9729	0.9734	0.6814
I511	0.9734	0.9740	0.5487
I512	0.9743	0.9749	0.3269

ANEXO VI

Datos de fiabilidad ***– Procedimiento de las dos mitades –***

Individuos	X1	X2	X1^2	X2^2	X1 x X2	d	d^2	T	T^2
1	51	45	2601	2025	2295	6	36	96	9216
2	53	54	2809	2916	2862	-1	1	107	11449
3	36	31	1296	961	1116	5	25	67	4489
4	37	50	1369	2500	1850	-13	169	87	7569
5	43	33	1849	1089	1419	10	100	76	5776
6	42	43	1764	1849	1806	-1	1	85	7225
7	47	48	2209	2304	2256	-1	1	95	9025
8	65	63	4225	3969	4095	2	4	128	16384
9	62	61	3844	3721	3782	1	1	123	15129
10	47	51	2209	2601	2397	-4	16	98	9604
11	52	49	2704	2401	2548	3	9	101	10201
12	54	55	2916	3025	2970	-1	1	109	11881
13	42	42	1764	1764	1764	0	0	84	7056
14	38	40	1444	1600	1520	-2	4	78	6084
15	44	40	1936	1600	1760	4	16	84	7056
16	39	35	1521	1225	1365	4	16	74	5476
17	21	29	441	841	609	-8	64	50	2500
18	66	51	4356	2601	3366	15	225	117	13689
19	58	48	3364	2304	2784	10	100	106	11236
20	50	42	2500	1764	2100	8	64	92	8464
21	49	46	2401	2116	2254	3	9	95	9025
22	30	33	900	1089	990	-3	9	63	3969
23	56	59	3136	3481	3304	-3	9	115	13225
24	25	30	625	900	750	-5	25	55	3025
25	25	18	625	324	450	7	49	43	1849
26	41	38	1681	1444	1558	3	9	79	6241
27	72	72	5184	5184	5184	0	0	144	20736
28	29	24	841	576	696	5	25	53	2809
29	50	46	2500	2116	2300	4	16	96	9216
30	38	62	1444	3844	2356	-24	576	100	10000
31	18	18	324	324	324	0	0	36	1296
32	22	22	484	484	484	0	0	44	1936
33	63	54	3969	2916	3402	9	81	117	13689
34	45	46	2025	2116	2070	-1	1	91	8281
35	22	22	484	484	484	0	0	44	1936
36	51	55	2601	3025	2805	-4	16	106	11236
37	43	46	1849	2116	1978	-3	9	89	7921
38	28	42	784	1764	1176	-14	196	70	4900

39	44	38	1936	1444	1672	6	36	82	6724
40	45	47	2025	2209	2115	-2	4	92	8464
41	22	19	484	361	418	3	9	41	1681
42	72	72	5184	5184	5184	0	0	144	20736
43	20	29	400	841	580	-9	81	49	2401
44	46	50	2116	2500	2300	-4	16	96	9216
45	72	72	5184	5184	5184	0	0	144	20736
46	70	66	4900	4356	4620	4	16	136	18496
47	67	71	4489	5041	4757	-4	16	138	19044
48	45	49	2025	2401	2205	-4	16	94	8836
49	43	31	1849	961	1333	12	144	74	5476
50	55	41	3025	1681	2255	14	196	96	9216
51	63	50	3969	2500	3150	13	169	113	12769
52	63	60	3969	3600	3780	3	9	123	15129
53	48	46	2304	2116	2208	2	4	94	8836
54	48	54	2304	2916	2592	-6	36	102	10404
55	51	39	2601	1521	1989	12	144	90	8100
56	58	56	3364	3136	3248	2	4	114	12996
57	47	28	2209	784	1316	19	361	75	5625
58	61	57	3721	3249	3477	4	16	118	13924
59	51	48	2601	2304	2448	3	9	99	9801
60	54	50	2916	2500	2700	4	16	104	10816
61	48	40	2304	1600	1920	8	64	88	7744
62	63	57	3969	3249	3591	6	36	120	14400
63	67	60	4489	3600	4020	7	49	127	16129
64	72	67	5184	4489	4824	5	25	139	19321
65	65	61	4225	3721	3965	4	16	126	15876
66	54	46	2916	2116	2484	8	64	100	10000
67	45	46	2025	2116	2070	-1	1	91	8281
68	65	58	4225	3364	3770	7	49	123	15129
69	40	50	1600	2500	2000	-10	100	90	8100
70	68	71	4624	5041	4828	-3	9	139	19321
71	44	34	1936	1156	1496	10	100	78	6084
72	44	45	1936	2025	1980	-1	1	89	7921
73	55	54	3025	2916	2970	1	1	109	11881
74	52	57	2704	3249	2964	-5	25	109	11881
75	60	52	3600	2704	3120	8	64	112	12544
	3641	3514	191315	177998	182762	127	3789	7155	734837

ANEXO VII

*Cuestionario para la evaluación de la adquisición de
competencias en el Certificado de Profesionalidad:*
**DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL
PARA EL EMPLEO**
(Cuestionario definitivo)

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE LA ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS EN EL CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD "DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO"

A través de este cuestionario se pretende que usted realice una autoevaluación sobre el grado de consecución de las competencias fijadas en la acción formativa que ha realizado correspondiente al Certificado de Profesionalidad "DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO".

Le rogamos que responda a todas las preguntas de este cuestionario. Los datos aportados son anónimos y serán utilizados exclusivamente para el trabajo de investigación que se está realizando, cuyo objetivo es valorar en qué grado el programa de formación que ha seguido permite la adquisición de las competencias estipuladas en el certificado de profesionalidad.

Su colaboración en la cumplimentación de este cuestionario es de suma importancia para el estudio que estamos realizando.

*Obligatorio

I. DATOS IDENTIFICATIVOS. (Señalar con una X)

En este apartado tiene que especificar los siguientes datos relativos a su participación como alumno/a en el Certificado de Profesionalidad "DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO".

1. 1. FORMACIÓN ACADÉMICA: *

Selecciona todos los que correspondan.

- Estudios universitarios
- Formación Profesional
- Certificado de Profesionalidad
- Acreditación de experiencia laboral

2. 2. GRADO DE SATISFACCIÓN CON EL PERÍODO DE PRÁCTICAS: *

Selecciona todos los que correspondan.

- Bajo
- Medio-bajo
- Medio-alto
- Alto

3. En caso de que el grado de satisfacción con las prácticas haya sido bajo o medio-bajo, ¿puede explicar los motivos?

4. 3. MODALIDAD DE LA ACCIÓN FORMATIVA: *

Selecciona todos los que correspondan.

- Presencial
 Teleformación

II. VALORACIÓN DE LA ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS.

En los siguientes apartados debe valorar en qué grado la acción formativa que ha realizado, le ha permitido alcanzar los objetivos, contenidos y estrategias a que se refieren cada uno de los ítems utilizados para definir las diferentes unidades de competencia. Dicha valoración se realiza mediante una escala de puntuación del 1 al 4 (1 puntuación más baja y 4 puntuación más alta). Marque con una X la puntuación correspondiente, según la siguiente escala:

(1) inadecuado / (2) poco adecuado / (3) adecuado / (4) muy adecuado

Competencia 1

PROGRAMAR ACCIONES FORMATIVAS PARA EL EMPLEO, ADECUÁNDOLAS A LAS CARACTERÍSTICAS Y CONDICIONES DE LA FORMACIÓN, AL PERFIL DE LOS DESTINATARIOS Y A LA REALIDAD LABORAL

5. Ítem 1.1. Identificación de la normativa vinculada al certificado de profesionalidad que se va a impartir. *

Selecciona todos los que correspondan.

- 1
 2
 3
 4

6. Ítem 1.2. Análisis de los contenidos necesarios para la programación de un certificado de profesionalidad. *

Selecciona todos los que correspondan.

- 1
 2
 3
 4

7. Ítem 1.3. Conocimiento del perfil profesional y de las necesidades formativas del alumnado. *

Selecciona todos los que correspondan.

- 1
 2
 3
 4

8. Ítem 1.4. Elaboración y secuenciación de los elementos de la programación didáctica. *

Selecciona todos los que correspondan.

- 1
- 2
- 3
- 4

9. Ítem 1.5. Diseño de actividades de aprendizaje en función de los contenidos y características del alumnado. *

Selecciona todos los que correspondan.

- 1
- 2
- 3
- 4

10. Ítem 1.6. Trabajo de forma coordinada con todos los profesionales implicados en el proceso formativo. *

Selecciona todos los que correspondan.

- 1
- 2
- 3
- 4

11. Observaciones:

Competencia 2

SELECCIONAR, ELABORAR, ADAPTAR Y UTILIZAR MATERIALES, MEDIOS Y RECURSOS DIDÁCTICOS PARA EL DESARROLLO DE LOS CONTENIDOS FORMATIVOS

12. Ítem 2.1. Selección de materiales, medios y recursos didácticos adecuados a la acción formativa. *

Selecciona todos los que correspondan.

- 1
- 2
- 3
- 4

13. **Ítem 2.2. Adaptación de los materiales didácticos en función de los objetivos y las características del alumnado. ***

Selecciona todos los que correspondan.

- 1
- 2
- 3
- 4

14. **Ítem 2.3. Gestión en el aula de las tecnologías de la información: proyector multimedia, pizarra digital... ***

Selecciona todos los que correspondan.

- 1
- 2
- 3
- 4

15. **Ítem 2.4. Utilización de herramientas ofimáticas para la presentación de contenidos: Microsoft Office, Zoho... ***

Selecciona todos los que correspondan.

- 1
- 2
- 3
- 4

16. **Ítem 2.5. Utilización de herramientas para la gestión de proyectos y tareas compartidas: Dropbox, Teambox... ***

Selecciona todos los que correspondan.

- 1
- 2
- 3
- 4

17. **Ítem 2.6. Utilización de herramientas multimedia de imagen y sonido: YouTube, Vimeo... ***

Selecciona todos los que correspondan.

- 1
- 2
- 3
- 4

18. **Observaciones:**

Competencia 3

IMPARTIR Y TUTORIZAR ACCIONES FORMATIVAS PARA EL EMPLEO UTILIZANDDO
TÉCNICAS, ESTRATEGIAS Y RECURSOS DIDÁCTICOS

19. **Ítem 3.1. Aplicación de metodologías de trabajo con un tratamiento dinámico, participativo y práctico. ***

Selecciona todos los que correspondan.

- 1
- 2
- 3
- 4

20. **Ítem 3.2. Orientación en las tareas de búsqueda de información para realizar una determinada actividad. ***

Selecciona todos los que correspondan.

- 1
- 2
- 3
- 4

21. **Ítem 3.3. Utilización de diferentes técnicas de dinamización de grupos: tormenta de ideas, Phillips 6/6... ***

Selecciona todos los que correspondan.

- 1
- 2
- 3
- 4

22. **Ítem 3.4. Uso de estrategias para la comunicación y motivación del alumnado. ***

Selecciona todos los que correspondan.

- 1
- 2
- 3
- 4

23. **Ítem 3.5. Aplicación de nuevas tecnologías como medio de comunicación: blogs, foros, videollamadas... ***

Selecciona todos los que correspondan.

- 1
- 2
- 3
- 4

24. **Ítem 3.6. Manejo de plataformas en entornos virtuales de formación. ***

Selecciona todos los que correspondan.

- 1
- 2
- 3
- 4

25. **Observaciones:**

Competencia 4

EVALUAR EL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE EN LAS ACCIONES
FORMATIVAS PARA EL EMPLEO

26. **Ítem 4.1. Aplicación de instrumentos para la recogida de información sobre el diagnóstico inicial del alumnado. ***

Selecciona todos los que correspondan.

- 1
- 2
- 3
- 4

27. **Ítem 4.2. Elaboración de instrumentos de evaluación, continua y final, adecuados a la programación didáctica. ***

Selecciona todos los que correspondan.

- 1
- 2
- 3
- 4

28. **Ítem 4.3. Análisis del nivel de aprendizaje alcanzado en relación con los objetivos planteados. ***

Selecciona todos los que correspondan.

- 1
- 2
- 3
- 4

29. **Ítem 4.4. Orientación durante el proceso de enseñanza-aprendizaje de los alumnos en función de los resultados obtenidos. ***

Selecciona todos los que correspondan.

- 1
- 2
- 3
- 4

30. **Ítem 4.5. Elaboración de instrumentos de evaluación de la formación según criterios de fiabilidad y validez. ***

Selecciona todos los que correspondan.

- 1
- 2
- 3
- 4

31. **Ítem 4.6. Descripción de indicadores de calidad para evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje. ***

Selecciona todos los que correspondan.

- 1
- 2
- 3
- 4

32. **Observaciones:**

Competencia 5

FACILITAR INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL Y PROMOVER LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

33. **Ítem 5.1. Recopilación de información sobre la realidad laboral y el contexto profesional del alumnado. ***

Selecciona todos los que correspondan.

- 1
- 2
- 3
- 4

34. **Ítem 5.2. Análisis del perfil profesional del alumnado y elaboración de un diagnóstico de empleabilidad. ***

Selecciona todos los que correspondan.

- 1
- 2
- 3
- 4

35. **Ítem 5.3. Elaboración de guías para la búsqueda de empleo. ***

Selecciona todos los que correspondan.

- 1
- 2
- 3
- 4

36. **Ítem 5.4. Preparación de herramientas para la búsqueda de empleo: carta de presentación, curriculum vitae... ***

Selecciona todos los que correspondan.

- 1
- 2
- 3
- 4

37. **Ítem 5.5. Preparación para los procesos de selección: entrevistas personales, pruebas profesionales... ***

Selecciona todos los que correspondan.

- 1
- 2
- 3
- 4

38. **Ítem 5.6. Utilización de las redes sociales y profesionales para la búsqueda de empleo. ***

Selecciona todos los que correspondan.

- 1
- 2
- 3
- 4

39. **Ítem 5.7. Identificación de los requisitos mínimos exigibles para el desarrollo de las acciones formativas. ***

Selecciona todos los que correspondan.

- 1
- 2
- 3
- 4

40. **Ítem 5.8. Determinación de parámetros de calidad para verificar el nivel de adecuación del proceso formativo. ***

Selecciona todos los que correspondan.

- 1
- 2
- 3
- 4

41. **Ítem 5.9. Llevar a cabo acciones de seguimiento para la gestión de la calidad en colaboración con el centro. ***

Selecciona todos los que correspondan.

- 1
- 2
- 3
- 4

42. **Ítem 5.10. Conocimientos de programas y sistemas de calidad. ***

Selecciona todos los que correspondan.

- 1
- 2
- 3
- 4

43. **Ítem 5.11. Conocimiento de los Planes Anuales de Evaluación de la Calidad. ***

Selecciona todos los que correspondan.

- 1
- 2
- 3
- 4

44. **Ítem 5.12. Diseñar procedimientos y estrategias de innovación y actualización profesional. ***

Selecciona todos los que correspondan.

- 1
- 2
- 3
- 4

45. **Observaciones:**

DATOS ESTADÍSTICOS PARA MUESTREO

Por último, se pretende hacer la recopilación de estos datos con el objetivo de hacer una caracterización de la muestra sobre la cual se ha efectuado la recogida de información mediante este cuestionario.

46. **1. Edad:** *

47. **1. Sexo:** *

Selecciona todos los que correspondan.

Hombre

Mujer

48. **3. Comunidad autónoma en la que se encuentra el centro donde trabaja.** *

49. **4. Carácter del centro dónde trabaja** *

Selecciona todos los que correspondan.

Privado

Público

Otro: _____

50. **5. Especialidad en la cual ejerce la docencia.**

*

Con la tecnología de



ANEXO VIII

Centros de formación

EVALUACIÓN DE LA OBTENCIÓN DE COMPETENCIAS EN EL CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD:
DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

CENTRO	POBLACIÓN	DIRECCIÓN	C.P.	TELÉFONO	E-MAIL
academia de conductores almiro	Albacete	pg industrial campollano;cl d, 28 28 bj	02007	967231552	alcaraz@almiroformacion.es
academia lc	Albacete	cl yeste 9 b	02002	967047068	info@academialc.es
acalia	Ciudad real	ct alcaraz	13330	9267396410	info@fise.es
ace san jorge	Albacete	av josé hernández de la asunción 19 bj	02640	967318018	juanluis@sicom.es
adece	Albacete	pg industrial campollano, cl a 40 bj	02007	967520962	info@scasesoresdeformacion.es
advance knowledge miguelturra	Ciudad real	cl pradillo de claveria 12	13170	926241248	proyectos@advancedweb.es
airbus operation, s.l.u.	Toledo	cl sierra de gredos	45200	925511051	marisa.sanchez@illescas.es
amipost comunicación integral sociedad limitada	Toledo	pg industrial romica	45005	615306030	ggarcia@globalformation.es
aquam veste	Albacete	cl iglesia 28	02480	967431001	personal.yeste@dipualba.es
asociacion amiab tarazona de la mancha	Albacete	av Albacete 49	02100	967191093	ggarcia@amiab.com
asteco formacion	Cuenca	cl plaza mayor 6	16433	969194066	contacto@astecoingeniera.com
aula área project	Albacete	pp de la innovación 3 1º	02006	967555325	info@areaproject.com
aula de formacion (centro cultural)	Guadalajara	cl san francisco 11	19230	949855001	secretario@cogolludo.es
aula jpcoronel ciudad real	Ciudad real	cl zarza 1	13002	926161104	formacion@jpcoroneles
aula medioambiental del area de sostenibilidad	Ciudad real	cl campo de criptana	13004	926254876	jlsanchez@ext.ayto-ciudadreal.es
aumasa	Albacete	pg campollano, c/c 80 b	02007	967216762	jbc@provehima.com
autoescuela almansa	Albacete	cl vicente aleixandre 10 bj	02640	967344179	secretaria@autoescuelaalmansa.es
autoescuela amoros	Albacete	cl mercado 6	02660	865677194	info@autoescuelaamoros.com
ayuntamiento almansa - taller de empleo	Albacete	cl monjas agustinas 3	02640	967311550	jcutillas@ayto-almansa.es
ayuntamiento alpera - taller de empleo	Albacete	pz gil ruano	02690	967330001	alpera@dipualba.es
c.e.p.a. atomira	Cuenca	pz españa 1	16400	969322542	16003657.cea@edu.jccm.es
c.f. campalbo	Cuenca	cl mayor 14	16339	969361212	aytocampalbo@yahoo.es
cci formación	Albacete	pg industrial romica, c/ e 140 23	02007	968240088	carmela@co-cci.com
centro de enseñanza lópez arce	Albacete	cl cid 22 bj	02002	967211665	lopez.arce@ono.com
centro de estudios bernal, s.l.	Guadalajara	cl armadura 7	19110	659590891	ulises@centrodeestudiosberna.com
centro de estudios cedillo s.l.	Toledo	cl lavadero 2	45214	925525301	info@cesade.es
centro de estudios fervi	Cuenca	pg ctra de motilla c/ pasillos p 213 1	16004	608923131	info@fervi.es
centro de formación aea	Albacete	pg industrial campollano; cl b, 31a 31 bj	02007	967248827	proyectos@aeaeronautica.com
centro de formación alba & dulce	Albacete	cl calderón de la barca 23 bj	02002	967520519	mila25gros@gmail.com
centro de formación albares	Guadalajara	pz de la iglesia 2	19112	949380101	ayto.albares@hotmail.com
centro de formación antiguas escuelas	Ciudad real	ct ciudad real-horcajo 20	13116	926770001	ayuntamiento@alcobadelosmontes.es
centro de formación ceneo	Guadalajara	pz san juan de dios 2 bj	19001	949 255309	soporte@ceneo.net
centro de formación cozar	Ciudad real	cl bajada del pilar 10	13345	926365444	servicios@cozar.es
centro de formación cre provincial Albacete	Albacete	cl san antonio 19 bj	02001	967219012	artolo@cruzroja.es
centro de formación el robledo	Ciudad real	av san juan de la cruz 8	13114	926785025	ayuntamiento@elrobledo.org
centro de formación europa	Ciudad real	cm de los marrones	13250	615171039	jfgomez@iberfirms.com
centro de formación fores	Albacete	av de la libertad 98 bj	02691	926313584	josev.murgui@foresweb.es
centro de formación fundación campollano	Albacete	cl dionisio guardiola 15 1º 1	02003	967607010	fcampollano@fcampollano.org
centro de formación liliput	Ciudad real	cl castillo del tocon 14 a	13230	659100572	info@animacionliliput.com
centro de formación valdefuentes	Toledo	cl transportes - pol.indust.valdefuentes 4	45638	925709471	jimenez@jmbross.es

EVALUACIÓN DE LA OBTENCIÓN DE COMPETENCIAS EN EL CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD:
DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

CENTRO	POBLACIÓN	DIRECCIÓN	C.P.	TELÉFONO	E-MAIL
centro gastronómico la alberquilla	Albacete	cl la alberquilla 1	02480	967431001	personal.yeste@dipualba.es
centro granja de ves	Albacete	pg polígono 6, parcela 189, finca 1872	02214	963905121	administracion@isanchiz.es
centro informatico m carmen	Toledo	cl san gregorio 3	45100	925381494	anmars@hotmail.com
ceoe horcajo casa la cadena	Cuenca	pz del cerrillo 2	16410	969213211	ceoetarancon@ceoeuencia.org
cepa los llanos	Albacete	cl diego de velazquez 12	02002	967244272	02003673.cea@edu.jccm.es
ceres formacion	Ciudad real	cl campo 86	13700	926507040	fceres@fceres.es
cis iberica Albacete 2017, s.l.	Albacete	cl c.centro civico (pol.campollano) 14 b	02007	967605528	cis@cisiberica.es
clipes centro de formacion y ocio	Albacete	cl doctor fleming 37 bj	02004	967550750	formacion@clipes.com
confecciones vicotex sl	Ciudad real	av castilla la mancha 151	13332	926366255	vicotex@vicotex.es
e.formación profesional, s.l.	Toledo	cl rio jarama 132	45007	925622284	apinel@eformacionprofesional.es
efa oretana	Toledo	ct madrid - ciudad real 78	45112	925228215	efa-oretana@efa-centro.org
ekypo formación	Albacete	cl ejército 23 bj	02002	967668858	magarcia@ekypo.com
el quijote s.l.	Toledo	cl comuneros de castilla 11	45223	918936622	info@formacionquijote.com
escuela de hostelería de Toledo	Toledo	av castilla la mancha 30	45003	925257729	angelaff@ehtoledo.com
escuela de hostelería jardín las adelfas	Albacete	ct cn 310, km 128	02600	651903877	formacion@jardinlasadelfas.com
eulen sociosanitarios	Albacete	cl ramón y cajal 32 bj	02005	967190021	mcerdan@eulen.com
explora activa	Ciudad real	cl real 80 b	13170	926160953	info@exploraactiva.com
fedeto	Toledo	cl buenadicha 7	45500	925760241	fedetotorrijos@fedeto.es
formacion y enseñanza mogruas sl	Toledo	cl ciudad de faenza 2	45600	925813999	victorfernandez@mogruas.com
formalogis	Guadalajara	cl medina y mendoza, parcela 2 4	19171	949201529	oscar.chicharro@formalogis.es
formatec	Albacete	cl navas de jorquera 4 bj	02247	967489596	cenizate@dipualba.es
forsepriv	Ciudad real	ct Toledo (edificio cumbria) 26	13005	926031032	forsepriv@hotmail.com
fundación asprona laboral	Albacete	pg romica, av. a parcela 57 nave e 57	02007	967254252	josemarialopez@asprona.org
fundación iniciativas de futuro	Albacete	cl cruz verde 4	02600	967137044	direccion@iniciativasdefuturo.org
gestiforma	Guadalajara	pz jose luis sampedro 6	19004	949203087	formacion@gestiforma.es
guadaform	Guadalajara	cl felipe solano antelo 7	19002	692981219	gestion@guadaform.es
hisplus	Toledo	cl florida 35	45600	925780009	hisplus@academiastoledo.es
ideamedia molinicos	Albacete	av guardia civil 33	02440	967307273	info@ideamedia.es
ifp virgen de gracia	Ciudad real	pp san gregorio 82	13500	926406250	13002691.ies@edu.jccm.es
impefe	Ciudad real	pz escultor joaquin garcia donaire 2 1	13004	926210001	enavarro@impefe.es
indespre, s.l.	Ciudad real	cl pozo nieve 10	13260	915196364	pilar@indespre.com
innoform	Toledo	pa de la florida 17	45600	925683641	rebecajimenez@innoform.es
instituto de formación de sanidad ambiental	Ciudad real	cl granátula (pol. ind. cabezuelo)	13440	687427633	eva.ruiz@grupoarte.es
instituto de formacion integral	Ciudad real	cl marconi (pol.juan i cirac) 5	13005	915312100	c.lopez@ifi.com.es
liceo formación integral	Ciudad real	cl Toledo 58	13003	926925625	info@liceoformacion.es
marmo s.l.	Albacete	av avda. i - polígono campollano 1	02007	967216762	jbc@provehima.com
mazapast s.l.	Toledo	cl garcia lorca, parcela 28	45100	925381906	mazapast@sonseca.com
mesón el lomo	Albacete	ct de las peñas, km 3,5	02049	967232650	formacion@restauranteellomo.com
metasport clm	Albacete	cl campus universitario 1	02071	967045960	info@metasportclm.com
prevecam formación	Albacete	cl doctor ferran 30 bj	02004	967604805	formacion@prevecam.es

EVALUACIÓN DE LA OBTENCIÓN DE COMPETENCIAS EN EL CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD:
DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

CENTRO	POBLACIÓN	DIRECCIÓN	C.P.	TELÉFONO	E-MAIL
proidman	Ciudad real	cl cuenca 18	13400	926710653	gerencia@amservicio.es
proiescon formacion	Guadalajara	cl humanes de mohernando 8	19002	648208581	mhernandez@proiesconformacion.es
proyecto fleming	Albacete	cl doctor fleming 5 bj	02004	967501428	cursos@pfleming.es
qfisiso aprendizaje	Cuenca	cl fermín caballero 3 4	16002	676263943	mguijarro@qfisiso.com
red futuro emprende s.l.	Toledo	cl olivares 15	45600	926410499	direccion@redfuturoemprende.es
residencia de ancianos san mateo, s.l.	Guadalajara	cl hospital	19250	949393250	carlos@rsanmateo.com
residencia de lezuza	Albacete	cl portachuelo 10 bj	02160	967354001	lezuza@dipualba.es
residencia de mayores virgen de la sierra	Ciudad real	cl serafin romeu 74	13670	926898773	sac@gruposac.es
restaurante dehesa boyal	Ciudad real	ct mestanza km. 7	13500	926418144	aolivencia@puertollano.es
rmt	Toledo	av montes de Toledo 21	45470	656593795	info@reciclajemontesdetoledo.com
sala coworking	Toledo	cl roble 7	45593	925280007	coworking@bargas.es
salones el sastre	Ciudad real	pp de la concordia 112	13630	926500947	jaime@ceat.es
san roman ciudad real	Ciudad real	pp carlos eraña 19	13004	902103550	elena_nazabal@sanroman.com
sanitur formación	Cuenca	cl el jardín 4	16707	969307073	academia@sanitur.es
scf cuenca	Cuenca	pg la cerrajera 66	16003	657453997	comercial@scformación.com
servicios sociosanitarios herrerueta	Toledo	cm de calzada	45588	925807031	forplan@forplan.es
stylus academia de peluqueria y estetica	Ciudad real	av primero de mayo 35	13500	619793231	stylus@stylusacademia.com
syllabus	Toledo	cl son gumersindo díaz 6	45700	925475209	pinfjuvenil@aytoconsuegra.es
taller de empleo cristo del valle	Albacete	cl fuente grande 4 bj	02260	967472288	fuatealbilla@dipualba.es
taller de empleo socovos paisaje v senderismo	Albacete	cl pintor pareja 1	02435	967420001	secretaria.socovos@dipualba.es
taller empleo 2016	Albacete	cl juan carlos i 1	02694	967287180	higuera@dipualba.es
taller empleo agricultura ecológica lezuza	Albacete	av del rey 13 bj	02160	967354001	lezuza@dipualba.es
taller empleo ecoalpera 2018	Albacete	cl pedrizas 2 bj	02690	967330406	aedl@cedermonteiberico.com
taller sierra emprende	Albacete	av luis vives 38 b	02430	967410001	c.ruiz.elche@dipualba.es
taller tapizado	Albacete	pz molinicos 1 bj	02650	967336001	aedl@cedermonteiberico.com
tandem formacion	Ciudad real	cl pol san isidro 1	13279	627507471	info@tandem-formacion.com
tecdifor formacion	Guadalajara	pz jose luis san pedro 4	19004	949221557	gestion@tecdifor.es
tecnas-formacion tecnica	Ciudad real	cl de la formacion 1	13250	926232427	tecnas@academiatecnas.com
tecnocentro tarazona	Albacete	pg industrial campollano; cl. f 14 bj	02007	967592525	tecnocentro@tecnocentro.net
tecnove custom trucks	Ciudad real	cl yeseros 29	13640	926570212	servicioalcliente@tecnove-ct.com
tecnove expo	Cuenca	pz ayuntamiento 1	16870	926570212	josefelixmartin@tecnoveumtv.com
tecnove montenegro	Ciudad real	cl de los yeseros 20	13640	674220809	formacion@tecnove-ct.com
tecnove security sl	Ciudad real	cl jaboneros 14	13640	926574720	rrhh@tsecurity.es
telesoft soluciones	Albacete	cl doctor alonso vidal 3 bj	02001	967610640	administracion@telesoft.es
termalia sport cuenca	Cuenca	cl pilar navarro 27	16004	969271694	termalia@termaliasport.com
uatae	Toledo	cl euskadi	45221	915177375	proyectos@uatae.org
unitel s.l.	Toledo	cl . dinamarca 1	45005	925245050	formacion@unitel.es
vivero de empresas amelgares	Ciudad real	cl arrieros 5	13170	926160613	areadesarrollo@ayto-miguelturra.es
abiomed-higiene s.l.	Salamanca	cl tercera (polígono el montalvo ii) 28	37188	923193727	jfraile@abiomed-higiene.com
academia de artilleria de segovia	Segovia	cl san francisco 25	40001	921413750	academiadeartilleria@mde.es

EVALUACIÓN DE LA OBTENCIÓN DE COMPETENCIAS EN EL CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD:
DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

CENTRO	POBLACIÓN	DIRECCIÓN	C.P.	TELÉFONO	E-MAIL
academia de estudios la granja syr	Segovia	cl tolon 16	40100	686929623	lagranja.syr@gmail.com
academia oroel	León	cl cl vegamian, 18	24007	987273820	academiaoroel@ono.com
academia quiron	Salamanca	cl cl reyes católicos, 11-19	37002	923271697	info@academiaquiron.com
academia universitaria de salamanca	Salamanca	cl pz plaza del corrillo, 19	37002	923216269	info@academia-universitaria.com
accion laboral	Valladolid	cl gamazo 17	47004	983394555	formacion.sc@accionlaboral.com
acierta formacion e innovacion	León	cl av portugal, km 3,4	24403	650956285	noemi@aciertaformacion.es
acierta meson real molinaseca	León	cl av fraga iribarne, s/n	24413	987409658	info@aciertaformacion.es
afe asprodes v mirobriga	Salamanca	cl de la constitución 2	37591	923480627	duplov@asprodes.es
agencia de servicios educacionales y linguisticos	Salamanca	av reyes de españa 25	37008	923212055	cursos@aselformacion.com
albañilería edificios múltiples	León	pz de la constitucion 1	24410	987450004	alcaldia@camponaraya.org
almar formación y gestion. s.l.	Salamanca	cl cl av. filiberto villalobos, 80	37007	923207162	info@almarformacion.com
alquite	León	cl san vicente martir 2	24004	987215600	alquite@alquite.com
ambulancias rodrigo s.l.	Burgos	cl alfoz de bricia 129	09001	947244717	direccion@amburodrigo.com
analiza control de calidad s.l.	burgos	cl ct madrid-irun (centro europeo de	09007	947041479	info@analizacalidad.com
ancares vi	León	pz mayor 1	24500	987540089	medioambiente@villafrancadelbierzo.org
antigua carcel de segovia	Segovia	cl av juan carlos i, s/n	40005	921433363	fabrica.borra@segovia.es
aquimisa s. l.	Salamanca	cl cl hoces del duratón (polígono mon	37008	923193543	aquimisa@aquimisa.com
arasti barca ma y ma scv	Burgos	cl delicias 7	09005	947257690	formacion@arasti.com
arganza 2017	León	pz de la constitucion 1	24546	987553306	alcaldia@aytoarganza.es
asecal	Valladolid	cl granada 21	47012	983205530	valladolid@asecal.org
asecal vistahermosa	Salamanca	cl rio coa 13	37008	923240829	salamanca@asecal.org
asesoria blanco	León	cl pg industrial de villadangos, call	24392	669317146	blanco_formacion @outlook.es
asociación acopedis	Salamanca	cl campo charro 9	37300	923540812	acopedis@acopedis.es
aspanias rural sur salas de los infantes	Burgos	cl juan yague 34	09600	947238562	fundacion@aspaniasburgos.com
ateneo leonés, s.l.	León	cl cl cl alfonso v, 2,4,6	24001	987239218	ateneoleones@ateneoleones.com
autoescuela el pilar	Salamanca	cr cl cr gijon-sevilla km.335/villare	37184	923247442	avportugal@autoescuelaelpilar.com
autoescuela españa arapiles	Salamanca	cl pz ct/ n. 630, k348	37796	923 255728	vidal@autoescuelaespana.com
avila rehabilita	Ávila	cl matadero 6	05005	920350000	fomento@ayuntavila.com
ayto de segovia capacitacion	Segovia	pp alameda del parral 1	40003	921433363	fabrica.borra @segovia.es
ayuntamiento de laguna de duero	Valladolid	cl rafael alberti 73	47140	983132781	desarrollo.local@lagunadeduero.org
ayuntamiento de torrecaballeros	Segovia	cl mayor 1	40160	921401005	ayto@torrecaballeros.net
babilafuente	Salamanca	cl colegio 1	37330	923293187	msevilla@lasalina.es
c&c academia llongueras	Valladolid	cl gabilondo 16	47007	983663318	valladolid@cc-llongueras.com
c.a.i. fuentecillas	Burgos	cl mariana pineda 9	09003	947238562	fundacion@aspaniasburgos.com
camara comercio e ind. miranda	Burgos	cl cl ronda ferrocarril 31	09200	947-335200	formacion@camaramiranda.com
campofrio food group s.a. (planta la bureba)	Burgos	cl cl la bureba, 13	09007	947283100	tomas.labarga@campofrio.es
cáritas diocesana de burgos	Burgos	cl san francisco 8	09003	607051804	caritas.cdburgos@caritas.es
carnes selectas 2000 s.a.	Burgos	cl condado de treviño 73	09001	947283100	javier.solana@campofriofg.com
carpinteria ebanisteria aidil	León	cl cl collado cerrado, 36 - nave g,	24008	987234257	rosaaidil@hotmail.com
carracedelo 2017	León	pz del ayuntamiento 1	24549	987562553	ayuntamiento@carracedelo.org

EVALUACIÓN DE LA OBTENCIÓN DE COMPETENCIAS EN EL CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD:
DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

CENTRO	POBLACIÓN	DIRECCIÓN	C.P.	TELÉFONO	E-MAIL
carretillas mayor, s.a.	Valladolid	cl cl autovia a-62, km 109	47260	983477516	myuste@cmayor.es
casa botines deac	León	pz san marcelo 5	24002	987353247	comunicacion@casabotines.es
casa de cultura (aldeamayor)	Valladolid	cl cl humilladero, s/n	47162	983558195	vacsalen@aldeamayor.es
cecale	Valladolid	cl florencia 8	47008	983212020	formacion@cecale.es
ceige	Salamanca	pl pz plaza los gascones, 2	37002	923266596	ceige@ceige.es
centro astur-leones vallina	León	cl gran via de san marcos 7	24001	987233654	admin@centrovallina.com
centro de estudios yorkshire	Ávila	cl lourdes 20	05400	609763937	luismih@ceyorkshire.com
centro de formación autismo burgos	Burgos	cl valdenuñez 8	09001	947461243	autismoburgos@autismoburgos.org
centro de formación calatrava	Salamanca	cl cl del rosario, 18	37001	923281516	millan@informaticamillan.com
centro de formación cámara de palencia	Palencia	cl santander 44	34003	979167200	general@cocipa.es
centro de formación cdei	Ávila	cl juan carlos i 37	05005	920255007	cdeiavila@gmail.com
centro de formacion enrique blanco	León	cl industrial de camponaraya. parcela 36	24410	902760941	ebm@seinco.es
centro de formacion forsel consulting	Burgos	cl la paz 18	09004	983457074	cformacion@grupo-norte.es
centro de formacion la cemba	León	cl de la cemba 100	24403	635043232	ceforcem@gmail.com
centro de formacion poligono de san cristobal	Valladolid	cl cl galena, 41	47012	983306408	asociación@poligonosancristobal.com
centro de formación profesional h2o	Ávila	cl palacios de goda, 9	05200	923605382	formacionh2o@hotmail.com
centro de formación recoletos coco	Salamanca	av agustinos recoletos 44	37005	923226500	alain.saldana@ibbhotels.com
centro de formacion villa de nava	Segovia	cl cl carretera de navas de oro, 1	40450	921580036	aedl@navadelaasuncion.org
centro de formación ymca	Salamanca	cl cl bolivar, , 33	37004	923244262	salamanca@ymca.es
centro de formación ymca	Valladolid	cl nuñez de arce 34	47002	983399643	valladolid@ymca.es
centro de mayores alicia	León	cl renueva, s/n	24234	987767422	jlparamio.gruemco@gmail.com
centro didactico	Valladolid	cl cl juan mambrilla, 28	47003	983360438	direccion@centrodidactico.es
centro elena fortun	Segovia	cl de la fuente, s/n	40421	921489163	elenafortunortigosa@hotmail.com
centro europeo de formacion	León	cl de la cemba 68	24403	987100225	paraellas@outlook.com
centro formativo servicox	Salamanca	cl la estación 1	37700	932408032	juanjo@mansillasesores.com
centro hospitalario benito menni	Valladolid	cl juan carlos i 10	47008	983272600	adjpersonal@menni.com
centro internacional de tecnologías avanzadas	Salamanca	cl nuestra señora 65	37300	923568384	srodero@fundacióngrs.es
centro laguna (fundacion personas)	Valladolid	cl centro de día orbigo 2	47140	983542742	asprona@asprona-valladolid.es
centro menesiano san pedro regalado	Valladolid	cl cl nava, s/n	47011	983251928	valladolid@menesianos.es
centro mirobriga	Salamanca	cl de la constitución 2	37591	923480627	mirobriga@asprodes.es
centro san nicolas de bari	León	cl de antimonio 32	24391	987246644	talleres@aspronaleon.org
claxon	Burgos	cl bureba 5	09007	656770845	autoclaxon@gmail.com
cocina efides	Palencia	cl republica dominicana 25	34003	979170402	d.sieiras@fundacionsancebrian.com
colegio la milagrosa y santa florentina	Valladolid	cl belen 2	47011	983252064	lmsfva@planalfa.es
conavanza	Salamanca	cl colón 8	37700	927424113	gerencia@conavanza.com
confaes	Salamanca	pz cl plz. san román, 7	37001	923261626	secretaría@confaes.es
consultoría y formación agroalimentaria s.l.	Burgos	cl costaján 11	09400	947546448	pedro@cfaagroalimentaria.com
corredor verde	Salamanca	cl teniente arturo muñoz 5	37900	923131317	desarrollo@santamartadetormes.es
crecer con formación	Valladolid	cl valle de aran 5	47010	983252123	crecerconformacion@gmail.com
cyber liceo, s.l.	Valladolid	cl cl molino, 37-a	47420	983620389	liceoisca@telefonica.net

EVALUACIÓN DE LA OBTENCIÓN DE COMPETENCIAS EN EL CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD:
DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

CENTRO	POBLACIÓN	DIRECCIÓN	C.P.	TELÉFONO	E-MAIL
dados	Ávila	cl arca de las cinco llaves 6	05002	920210054	info@grupodados.com
dalyma formacion s.l. ii	León	cl los lagos 8	24010	987031235	lidia@dalymaformacion.com
dame formacion sl	León	pz polideportivo 3	24640	987570864	administracion@dameformacion.com
docenter centro de estudios	Ávila	cl lazarrillo de tormes 6	05003	699957968	info@docenteravila.com
el rondón iii	Ávila	ct villacastín 8	05260	920252716	escuelas@escuelascampesinas.org
entuayuda	Valladolid	cl cl hierbabuena, 16	47009	983376060	emilio@entuayuda.com
escuela de formacion el arbol castilla y leon-2	Valladolid	cl morena, 5	47009	983 380 643	m.vallecillo@grupoelarbol.com
escuela de formacion las lomas	Valladolid	cl av salamanca-puente de la hispanid	47014	983409940	felix.formacion@restaurantelaslomas.com
escuela de hosteleria de aranda y la ribera	Burgos	cl fernán gonzález 13	09400	947500075	lmartinez@arandadeduero.es
escuela internacional de cocina fernando pérez	Valladolid	cl pz siega, 1	47009	983350880	rgonzalez@eicfp.com
escuela municipal de hosteleria de leon	León	cl cl avda. mariano andres, 66	24008	987875491	escuelahosteleria@ildefe.es
escuela superior de diseño de valladolid	Valladolid	cl pp arco de ladrillo, 72-74	47008	983397622	rrhh@esivalladolid.com
escuelas campesinas de avila - la vega	Ávila	cl ct de salamanca, s/n	05500	920252716	escuelas@escuelascampesinas.org
escuelas del calvario	Ávila	av padre segundo 3	05420	918660002	alcaldia@sotillo.net
esforma s. coop.	Valladolid	cl aluminio 9	47012	983660375	esforma@esforma.com
esla formación salamanca	Salamanca	cl paseo de los robles 48	37004	619822161	hernandog1@hotmail.com
espacio arte	Segovia	cl cl carretera de trescasas, 107	40003	921921466	info@espaciodearte.com
eventos asr 2010, s.l.	Segovia	cl av los angeles, s/n	40423	921174322	jjdelaesperanza@msn.com
events and action eplus, s.l.	Ávila	cl castilla 38	05230	686527625	info@eventosaccion.es
excellence innova	Valladolid	cl campo de gomara 4	47008	983390716	juano.salvador@excellence-innova.com
fabero programa mixto iv	León	pz del ayuntamiento 10	24420	987550211	gestion02@aytofabero.com
federación autismo castilla y león	Burgos	cl pp comendadores , s/n	09001	947268993	federacion@autismocastillayleon.com
femxa formación s.l.	Salamanca	ct santa maría la blanca 5	37008	923581470	formación.ocupacional@femxa.com
fes bierzo s.l. 2	León	av de los andes 26	24403	987428724	formacion.fesbierzo@gmail.com
floristeria castilla aranda de duero	Burgos	cl valladolid 53	09400	626233133	julio@gruposie.org
formacion y educacion integral, s.l.	Segovia	cl la casona 3	40194	916652354	fei@formaeduca.com
fuenlaforma, s.l.	Ávila	cl generalísimo franco 116	05270	918602581	info@foremxxi.es
fundacion cauce	Valladolid	cl cl manuel lopez antoli, 1a	47009	983363330	accionsocial@fundacioncauce.org
fundacion juansoñador	Valladolid	cl pajarillos 1	47012	983218559	horizonte@fundacionjuans.org
fundacion personas segovia	Segovia	cl del sotillo 29	40196	921440748	segovia@fundacionpersonas.es
fundación premysa	Salamanca	cl los olivos 4	37700	923408012	premysa@premysa.org
fundacion torrelago wellness	Valladolid	cl de las salinas 1	47140	616102205	administracion@fundaciontorrelagowellness.es
fundación v3	Valladolid	cl toreros 19	47007	983100900	roberto.villaramiel@v3fundacion.com
gabinete de recolocación industrial	Valladolid	cl gamazo 17	47004	983212140	vgallego@e-gri.com
gestion sanitaria control veterinario (gessan)	Valladolid	cl pz las batallas, 3-4	47005	983227496	gessan@gessancv.com
guheko formacion	León	cl ramiro valbuena 5	24001	987082083	raul.temprano@guheco.com
hermanas hospitalarias centro sociosanitario	Palencia	cl ct de burgos, 0	34004	979165324	jporras@sanluis.org
hortus 2018	León	cl juan ramon jimenez 2	24192	987282149	secretario@ayuntamietoonzonilla.com
i.m.p. del niño jesús (san juan de dios)	Valladolid	cl madrid 68	47008	983222875	rosaeva28@yahoo.es
ibecón 2003	Salamanca	cl san patricio - plaza de los gascon 2	37002	983456470	lalonso@ibecon.org

EVALUACIÓN DE LA OBTENCIÓN DE COMPETENCIAS EN EL CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD:
DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

CENTRO	POBLACIÓN	DIRECCIÓN	C.P.	TELÉFONO	E-MAIL
idesol	Salamanca	cl canalejas 58	37770	923100711	info@idesol.es
idus-formación briviesca	Burgos	cl ct madrid-irún, km.280	09240	617533666	idus@idusformacion.com
inea	Valladolid	cl cm viejo de simancas, km 4,5, s/n	47008	983235506	inea@inea.uva.es
informatica millan	Salamanca	pz pp carmelitas (entrada por fray lu 6	37007	923281516	millan@informaticamillan.com
iniciate	Salamanca	cl profesor lucas 5	37006	923252001	talfonso@aytosalamanca.es
inmec	Salamanca	cl cl san juan de dios, 4 1 c	37210	923 520310	inmec@formacion-inmec.es
itagra formación	Palencia	cl madrid 44	34004	979108451	formacion@itagra.com
la cava i	León	pz del ayuntamiento, 1	24401	987456462	formacion@ponferrada.org
la robla natura	León	pz de la constitucion 1	24640	987572202	alcaldia@aytolarobla.es
labour prevencion de riesgos, s.l.	León	cl rodriguez del valle 23	24001	987224235	labour@telefonica.net
lidergesform s.l.	Burgos	cl cardenal belloch 1	09600	676528319	info@cemimiranda.es
macera formación	Salamanca	cl merida 5	37003	923121506	info@eduardomacera.es
manuel piner salinas	Segovia	ct cl ctra. la coruña, 11	40150	921197026	manuelpiner@terra.es
matinot i	León	pz del ayuntamiento; 1	24401	987456462	formacion@ponferrada.org
miguel de cervantes	Valladolid	cl padre julio chevalier 2	47012	983001000	gerencia@uemc.es
montajes metalinar s.l.u.	Burgos	cl la bureba- naves san miguel (36) 5	09007	625515801	metalinar@gmail.com
monte san isidro v	León	pz san marcelo 6	24080	987085060	jaimemartino@dipuleon.es
naraya i	León	cl virgen de la soledad 1	24410	987450004	adl@camponaraya.org
ozono formación	Salamanca	cl de los cedros 21	37004	923220190	rcflores@slmservicios.com
pablos manero s.l.	Salamanca	cl pz del santo, 1-3	37001	923017780	amparo@maneroandco.com
palencia internacional junior college	Palencia	cl cl lola de la fuente, s/n	34004	979178486	tomas@fundacionestudioturismoydeporte.com
perix iii	León	pz mayor 1	24750	987640952	info@aytobaneza.es
plastilina 2	Valladolid	cl pp del renacimiento, 10-12	47010	983376060	info@entuayuda.com
prevenlabur seguridad y salud laboral, s.l.	Burgos	cl innovación 1	09007	947041115	jesus@prevenlabur.com
profesional intess 2017	León	cl ana mogas 2	24009	987246644	gerencia@asprona-leon.es
programa mixto la sierpe	Ávila	cl cl santa ana, 44	05470	920387001	aytopedrobernardo@live.com
pronisa formacion	Ávila	cl perpetuo socorro 20	05003	920223194	pronisa@pronisa.org
psykoarte	Valladolid	cl cl pedro de la gasca, 7-9	47004	646031281	psykoarte@gmail.com
q&m formación, s.l.	Ávila	cl estrada 2	05001	920257798	info@qmformacion.es
r.c.m. servicios palentinos, s.l.	Palencia	cl juan de balmaseda 1	34004	979165058	rcmformacion@grupocoluber.net
red de espacios digitales cyl palencia	Palencia	cl cl san marcos, s7n	34001	607932953	asfoi@asfoi.es
renovacap	Valladolid	cl cl plomo, 3	47012	983100911	rcasado@renovacap.es
residencia virgen de los remedios	Ávila	cl la dehesa 103	05420	918661560	mariajose.martin@laresfederacion.org
seminario salesiano san juan bosco	Ávila	cl paseo de san juan bosco 1	05200	920300087	ccursos@domingosavio.com
vniversitas	Salamanca	cl cl san patricio, 5 - 7	37002	923273202	central@vniversitas.es
abhhal centro de formacion	Asturias	lg villar s/n	33700	985642617	desarrollocorporativo@abhhal.es
asociacion area tic	Asturias	cl ernesto winter blanco	33012	985292302	info@areatic.org
asociacion norte joven - mieres	Asturias	cl antigua estacion de renfe	33614	985450763	info@norjomi.es
atenor instrumental internacional s.l.	Asturias	pg pol. baña c/ la barquera nave 1	33682	985342221	direcciongeneral@atenor.biz
ayuntamiento de boal	Asturias	pz plaza del ayuntamiento	33720	985620601	adl@boal.es

EVALUACIÓN DE LA OBTENCIÓN DE COMPETENCIAS EN EL CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD:
DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

CENTRO	POBLACIÓN	DIRECCIÓN	C.P.	TELÉFONO	E-MAIL
ayuntamiento de parres	Asturias	pz benancio pando 1	33540	985840024	adlparrespilona@ayto-parres.es
centro de día acd iii lugones	Asturias	cl pasaje del parque 17 bj	33420	984282930	direccion@acdcentros.com
emaús fundación social	Asturias	av avenida de lugo 50	33401	984836624	emausasturias@emaus.com
formación, seguridad vial y transporte, sl	Asturias	cl mariano pola 57 bj	33212	985161341	iiinfo@autoescuelascostaverde.com
gesfor sl	Asturias	cl comandante vallespin 24 bj	33013	984393080	consulting@eleformacion.com
gran hotel jovellanos s. l.	Asturias	cl galileo galilei	33392	902525000	gerencia@granhoteljovellanos.net
grupo ele formación s2	Asturias	av torrelavega 57 bj	33010	985110559	formacion@eleformacion.com
iam estudio y fomración, s.l.	Asturias	cl doctor cabriffosse 2 bj	33690	984119115	info@iamestudio.com
imesapi sa-prhogar jandon y alonso sl ute	Asturias	cl alejandro goicochea 82	33211	985344865	admin@prhogar.net
ingeniería y asesoría de la formación, s.l.	Asturias	cl parque empres.de argame-c/peña roces 3	33163	984084239	info@sistemaformacion.com
otros centros colaboradores com	Asturias	cl ildefonso sanchez del rio 5	33001	976300903	mburillo@masterd.es
ovida formación, s.l.	Asturias	cl bajos del estadio molinón local 5	33201	684616435	secretaria.gijon@svida.es
alba iii	Cantabria	pg poligono industrial la cerrada 1	39600	942250042	correo@amica.es
amc asesores en matrices y complementos	Cantabria	pg poligono industrial de barro 24 2	39408	942834018	amcsl@amcsl.com
centro de atención a la dependencia santander	Cantabria	cl arriba 38	39012	942502112	direccion@fundacionsbs.com
centro formación de la adl del ayto. de reinosa	Cantabria	av puente de carlos iii 23 3	39200	942774245	adempleo@aytoreinosa.es
fuerzas armadas	Cantabria	mn ibio 43	39509	942708230	criacabmazcuerras@oc.mde.es
fundación laboral de la construcción	Cantabria	bo puente san lorenzo	39600	942981519	jvalcarcel@fundacionlaboral.org
hairkrone academy santander	Cantabria	cl castilla 37	39009	942036025	hkacademy.santander@hairkrone.com
indeo-fundación laboral del metal	Cantabria	bo costamar s/n	39820	942239906	ctorriente@fundacionlaboraldelmetal.es
itet	Cantabria	cl julian ceballos 14	39300	942893949	info@academiacrespo.com
academia bastida-oñati	Gipuzkoa	bo zubillaga 20	20560	943793533	xabier@bastida.es
academia de imagen personal arte y estilo	Bizkaia	cl herriko plaza 2	48901	944078539	arteyestilobarakaldo@gmail.com
academia nueva imagen	Álava	cj avenida santiago 14	01003	945279133	nuevaimagenacademy@gmail.com
academia suzanne	Álava	cl beato tomas de zumarraga 27 a ba	01008	945246922	escuelasuzanne@outlook.es
acción laboral	Álava	cl paraguay 23 bj	01012	945090437	vgallego.sc@accionlaboral.com
aga formacion (abanto-zierbena)	Bizkaia	bo buenos aires s/n	48500	9444256652	info@grupoaga.net
aga formación (güeñes)	Bizkaia	cl enkarterri 2	48840	944425652	info@grupoaga.net
alfa-euro hizkuntzak	Bizkaia	cl anboto 3	48340	946010303	info@alfa-formacion.com
amurrio bidean, sau	Álava	cl el refor s/n	01470	945891721	administracion@amurriobideab.org
andoaingo udala	Gipuzkoa	cl olagain auzunea. opua. s/n	20140	943304221	enplegua@andoain.org
argibide-portugalete	Bizkaia	cl miguel de unamuno 43	48920	944241662	formacion@argibide.com
arizmendi s. coop.	Gipuzkoa	pa otarola 8	20500	943772025	arizmendi@arizmendi.eus
armengol irudi, s.l.	Bizkaia	cl bailen 7	48003	944162018	info@centroarmengol.com
arratiako zulaibar lanbide ikastegia	Bizkaia	bd zulaibar auzoa 17	48144	946739116	jonzabala@zulaibar.org
asimag servicios empresariales, s.l.	Bizkaia	cl camino ugasko 1,3,y 5 1	48014	944399269	m.garay@asimag.net
asiola - bergara	Gipuzkoa	cl herri lagunak 1	20570	943445108	asiola@ikastola.eus
asistencia social y deportiva (argibide)	Bizkaia	cl mendi s/n (polidep. etxebarri)	48450	944241662	direccion@argibide.com
asociación agiantza elkarte	Bizkaia	ct san vicente-pog.inbisa-31 a 8	48510	944320093	tsocial@agiantza.org
asociación de hostelería de bizkaia (ahb)	Bizkaia	cl gran vía 38 2	48009	944356660	aehv@asociacionhosteleria.com

EVALUACIÓN DE LA OBTENCIÓN DE COMPETENCIAS EN EL CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD:
DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

CENTRO	POBLACIÓN	DIRECCIÓN	C.P.	TELÉFONO	E-MAIL
asociación erroak sartu	Gipuzkoa	pp ubarburu (poligono 27) 30	20014	943474083	erroak@erroak.sartu.org
autoescuela otamendi	Gipuzkoa	cl zubiondo 14	20014	943451107	info@otamendi.net
ayuntamiento de bergara	Gipuzkoa	pz plaza san martin 1	20570	943779124	mjunamuno@bergara.net
ayuntamiento de erandio	Bizkaia	cl desanexión 4 1	48950	944175616	behargintza@erandio.eus
azaro fundazioa	Bizkaia	cl xemein etorbidea 12 a 1º	48270	946169172	abasurko@azarofundazioa.com
azpeitiko udala	Gipuzkoa	pz emparan kalea 5	20730	943157192	gizartezerbitzuak@azpeitia.eus
bagabiltza fundazioa	Bizkaia	cl gran via 51	48910	944731444	administracion@bagabiltza.com
barandiaran lizeoa	Gipuzkoa	cl manuel lardizabal 26	20018	943213023	gkes@zurriolaikastola.net
basque culinary center hezkuntza	Gipuzkoa	pp juan avelino barriola 101	20009	943574500	info@bculinary.com
bb distrito textil infancia bilbao, s.l.	Bizkaia	bo bº zubiete - polig. isasi 40	48192	944070366	produccion@textilbilbao.com
behargintza txorierrri, s.l.	Bizkaia	av txorierrri(p.indust. berreteaga 13-a) 46	48150	944536370	egaz@txorierrri.eu
beharlan	Bizkaia	pg arriagane-serpinsa baja 6 a	48340	653881283	zornotzaformacion@yahoo.es
bultz-lan consulting, s.l.	Bizkaia	cl alcalde uhagon 12 2	48010	944102144	joseantonio@bultz-lan.com
caritas diocesana de bilbao	Bizkaia	ra ramal de olaveaga 14	48014	944760609	ammendez@caritasbi.org
cei servicio de prevención, sl	Gipuzkoa	cl juan de la cruz 2 b	20302	943313146	cceballos@grupocei.net
centro acogida lagun artean	Bizkaia	cm berriz (caserio aize onak) artxanda 99	48007	944472487	lagun-artean@lagun-artean.org
centro de estudios alfeon s.l.	Gipuzkoa	cl hendaia 13	20301	943615494	alfeon@alfeon.net
centro de formación profesional arce	Bizkaia	cl santa maria 16 bj	48005	944150193	cmunicio@centroarce.com
centro estudios suministros adarra	Gipuzkoa	pg erratzu 81	20130	943336491	secretaria@institutocesa.com
centro fernando	Bizkaia	cl iturribide 68-72 68	48006	944335373	info@centrofernando.com
centro formativo sortarazi	Bizkaia	pg ibarrabari-d 2	48940	944805490	sortarazi@sortarazi.org
centro hnos. larrínaga	Bizkaia	cl hurtado amezaga 20	48008	944153400	centro@centrolarrinaga.com
cepa ntra sra del carmen hhi	Álava	cl avda judizmendi 5	01003	945287399	010258aa@hezkuntza.net
ceps maria inmaculada	Bizkaia	cl fontecha y salazar 7	48007	944459923	direccion@mariaainmaculadabilbao.org
cohs psicologos consultores, s.l.	Bizkaia	cl tiboli 2	48007	944820094	investigacion@calvida.com
colegio público learreta-markina	Bizkaia	cl alkaldea,s/n	48269	943170334	014350aa@hezkuntza.net
conservatorio profesional de musica j. c. a.	Bizkaia	pz ibarrekolanda 1	48015	944157888	zuzendaria@conservatorioribilbao.com
consulting orbere slu	Bizkaia	cl islas canarias 21 4	48015	944745424	ilopez@orbere.net
daiteke-donostia ii	Gipuzkoa	cl easo 77 bj	20006	943430312	maitearsuaga@daiteke.com
daiteke-eibar	Gipuzkoa	pg azitain 3	20600	943430312	maitearsuaga@daiteke.com
debagoieneko mankomunitatea	Gipuzkoa	cl nafarroa etorbidea 17	20500	943793090	kazkoitia@debagoiena.net
debegesa	Gipuzkoa	pg azitain 3	20600	943820110	idazkaritza@debegesa.eus
egibide arriaga	Álava	cl pozoa_s/n	01013	945010110	kurtsoak@egibide.org
emaus fundación social (arrasate)	Gipuzkoa	cl bidekurtzeta 2	20500	943771871	fundacion@emaus.com
enkarterri berri zerbitzuak	Bizkaia	bo el longar 1	48860	944329288	icaceres@ipartek.com
errotazarra	Álava	cl san bernardo 1	01208	945284000	sedevitoria@itakaescolapios.org
escuela cine y video s.l.	Gipuzkoa	av ama kandida 21	20140	943594190	formacion@escivi.com
escuela de formacion de la dya	Bizkaia	cl via de plencia 14	48930	944101010	eguevara@dya.eus
escuela de hosteleria aiala, s.l.	Gipuzkoa	ct urdaneta (pol. industrial abendaño) 5	20800	943134600	direccion@aiala.es
esice sistemas formativos s.l.	Álava	av avenida de los olmos, 1 edf d1-of203 1 1 203	01013	945102288	administracion@esice.net

EVALUACIÓN DE LA OBTENCIÓN DE COMPETENCIAS EN EL CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD:
DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

CENTRO	POBLACIÓN	DIRECCIÓN	C.P.	TELÉFONO	E-MAIL
ethyl formacion y desarrollo, s.l.	Bizkaia	cl severo ochoa 2	48510	944441708	forlimp@ethyl.net
evaluación y control de contaminantes sl	Bizkaia	cl p.i. "axpe" c/rivera de axpe 11 a 10	48950	944937205	ecc@evaluacionycontrol.com
fondo formación euskadi s.l.l.	Bizkaia	cl olatxu 4	48480	944186050	mikel.colina@ffeuskadi.net
formabask, sl (álava)	Álava	cl paseo salvador aspiazu 11 b	01008	945200937	formabask@formabask.com
formacion profesional katys & ces s.l.	Álava	cl olaguibel 61 b	01003	945120360	formacionprofesionalces@gmail.com
fundacion aspaldiko	Bizkaia	cl bº la florida s/n 1	48920	944625000	aspaldiko@aspaldiko.org
fundación ede - amorebieta	Bizkaia	pz kalbario 4	48340	944009999	eugalde@fundacionede.org
fundación gizagune	Bizkaia	pz plaza saralegi	48003	944733412	ymunoz@gizagune.net
fundación gizakia	Bizkaia	av madariaga 63	48014	944471033	administracion@gizakia.org
fundacion uned bergara	Gipuzkoa	cl san martin 4	20570	943769033	info@bergara.uned.es
hazten irun	Gipuzkoa	av elizatxo 16	20303	944757643	laboral@elkarbanatuz.org
hernaniko udala	Gipuzkoa	bo latxunbe 44	20120	943335021	alfonso-g@hernani.eus
igorreko udala	Bizkaia	cl elexalde 1	48140	946315384	udala@igorre.net
imfjb bermeo olhui	Bizkaia	cl atalde 8	48370	946179175	olhuzendaria@bermeo.eus
implica proyectos de futuro s.l.	Bizkaia	cl ercilla 32 1	48011	944210455	administracion@implica.es
ingenieria isa 2000 s.l.	Gipuzkoa	cl juan xxiii 16 1 a	20730	943157066	isa@isa2000.com
iniciativas de comunicación social, s.l.	Bizkaia	cl fandería (edificio azpiegiturak) 2	48902	944184000	tele7@tele7.com
innovacion y desarrollo local sl	Bizkaia	av lehendakari agirre 22 b d	48014	946122750	delegación.euskadi@idelneta.com
integra soluciones empresariales, s.l.	Bizkaia	pq empresarial boroa elkartegia ofic. 6 19	48340	946562960	integra@integrasonoluciones.es
iraurgi lantzen, sa	Gipuzkoa	cl julio urkijo-palacio insausti 25 3	20720	943851100	sfernandez@iraurgiberitzen.eus
kasaku, sociedad coop. limitada	Bizkaia	bo zurbano, s/n	48110	946151503	kasaku@kasaku.es
larraña oñatiko inst. ikasle ohiak	Gipuzkoa	bo larraña 16	20560	943899300	institutua@onati.net
larrialdiak (lezo)	Gipuzkoa	cl urune 35-36. poligono 103 35	20100	943520400	m.benito@larrialdiak.net
leaburuko ostatua	Gipuzkoa	pz urrope s/n	20491	943674277	info@grupopenascal.com
lugarri koop. e txikia	Bizkaia	cl zearkale (edificio izarra) 34	48260	678257170	info@lugarriformacion.com
mariaren lagundia ikastola	Gipuzkoa	cl espoloia 1	20570	943762540	dbh@mlagundia.net
master distancia s.a.	Bizkaia	av lehendakari agirre 5	48014	944759730	mburillo@masterd.es
nazaret-kutzabal zentroa	Gipuzkoa	cl serapio mugica 10	20016	943404560	eblazquez@nazaret.eus
nivelglobal sl	Bizkaia	cl anselma de salces 1 bi	48007	944464044	gestion@nivelglobal.es
nivelglobal, s.l.	Bizkaia	cl gamiz bidea 32	48100	9444644044	formación@nivelglobal.es
oarsoldaldea-errenteria	Gipuzkoa	cl san marcos s/n	20100	943510200	ctremino@oarsoldaldea.eus
orue eskola	Bizkaia	bo san miguel de dueda	48340	946300058	info@orueeskola.org
peñasal-sarea	Gipuzkoa	pg pg ind. masti loidi (edif. sarea) s/	20100	943676161	guillermo@grupopenascal.com
ramiro mata	Gipuzkoa	cl autonomia 4-5 4	20006	948266261	mariajesus@ramiromata.com
sarea fundazioa-ordizia	Gipuzkoa	cl arranomendia 2	20240	943344333	fundacion@sarea.com
teknodidaktika s.l.	Bizkaia	rr ribera de deusto 83	48014	944477414	aeguren@teknodidaktika.es
teldo norte s.l.	Bizkaia	cl c/rivera de axpe -edificio d-1 local 11 d-1	48950	944655072	tnorte@tnorte.com
termales bizkaia, s.l.	Bizkaia	cl zaballa 4	48901	656785276	info@qispa.com
training center fernández of retana	Bizkaia	cl urquijo 30	48010	944108711	info@trainingcenter.es
uggasa	Gipuzkoa	av beloki s/n	20700	943250098	rcuriel@uggasa.eus

EVALUACIÓN DE LA OBTENCIÓN DE COMPETENCIAS EN EL CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD:
DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

CENTRO	POBLACIÓN	DIRECCIÓN	C.P.	TELÉFONO	E-MAIL
urolalde-güeñes	Bizkaia	cl enkarteri 2	48840	685059911	hobe@serbilan.com
urtxintxa-donostia	Gipuzkoa	cl ametzagaina 40	20012	943270033	idazkaritza@urtxintxa.eus
usac loyola	Gipuzkoa	cl sierra aralar 51	20014	943446528	usacloyola@mde.es
usurbilgo udala	Gipuzkoa	cl zanziura (atallu industrialdea) 3	20170	943371951	enplegu@usurbil.net
academia carmen sallés	Barcelona	rd general mitre 234	08006	932384250	info@academiacsalles.es
acuartelamiento bruch	Barcelona	av ejército	08034	933177500	hermsmar@et.mde.es
fundacio pere tarres	Barcelona	cl carolines 10	08012	934101602	if@peretarres.org
base militar alvarez de castro	Girona	av campamento	17751	972558400	ofapet322@et.mde.es
san roman consultoria y formación	Barcelona	cl corsega	08029	934950553	infocatalunya@sanroman.com
pentalearning e-ducation s.l.	Barcelona	cl isabel de villena 30	08401	931599954	carmen.rincon@pentalearning.com
general d'estudis lleida, s.l.	Lleida	alcalde costa, 18	25002	973273684	contact@generalestudis.com
centre de formació miro, slu	Lleida	cl joan miró 9	25003	973280888	info@formacionmiro.com
academia alfred	Zaragoza	co camino de la mosquetera, 45 - local	50010	976338052	direccion@centrosalfred.com
academia izquierdo	Zaragoza	pz paraje el charquillo, s/n	50300	976880448	izquierdo@europainterface.net
aea caminreal-torrijo	Teruel	cl c/ fray francisco palacios, 2	44393	978862792	pescudar@platea.pntic.mec.es
ag erikson	Zaragoza	cl poligono de mediavega, parcela 2-3	50300	609777222	info@eriksonlab.com
al stanbrook	Zaragoza	cl travesia de funes, 8	50014	976219045	secretaria@escuelaredes.org
alendi	Huesca	cl autovia a-23, pk. 328	22280	974250970	nuriaoliva@alendi.es
apefonca	Zaragoza	pl poligono cogullada, agrupacion nido,	50014	976464169	apefonca@apefonca.org
aragon 21	Huesca	cl serrablo, 126	22600	974484036	comercial@informatica21.es
arquisocial, s.l.	Teruel	cl seis de enero, s/n	44750	978754267	proyectos@arquisocial.es
arte-miss huesca	Huesca	cl alcalde carderera, 3 - local (esquin	22002	974215321	arte-miss@arte-miss.com
asapme formacion zaragoza	Zaragoza	cl urbanizacion parque roma bloque i	50010	976535236	jgarcia@asapme.org
asimag	Zaragoza	cl c/ francisco pradilla, 28	50007	976255878	l.vitalle@asimag.net
atades huesca	Huesca	cl travesia ballesteros, 12	22004	974212481	sbelarre@atadeshuesca.org
atadi	Teruel	cl nicanor villalta, s/n	44002	978610003	atadi@atadi.org
atadi-adipcmi	Teruel	cl poligono santa barbara - parcela 1.5	44700	978757312	adipcmi@atadi.org
aula de formacion para teruel	Teruel	cl francisco piquer, 5 2 b	44001	978623513	formacion@aragon-vida.com
aula de informatica	Huesca	cl coso, 23 - bajos	22700	974361214	aulajaca@telefonica.net
autoescuela san mateo	Huesca	av avda. de lerida, 5	22400	974401716	info@autoescuelasanmateo.es
camara de comercio e industria	Teruel	av avda. aragon, 85	44600	978834600	ebarberan@camarateruel.com
caritas teruel	Teruel	cl c/ dolores romero, 39	44001	978602089	secretaria.cdteruel@caritas.es
cefes	Zaragoza	cl menendez pelayo, 30	50009	876247236	mamen.sanz@cefes.es
cefor izquierdo	Zaragoza	cl avda. tenor fleta nº 57 pasaje	50008	976486271	mjarque@izquierdofp.es
centro de estudios avalon	Zaragoza	cl santa maria reina, 7	50009	976467542	heronconsultoria4@gmail.com
centro de estudios benito ardid	Zaragoza	cl comuneros de castilla, 11-13	50002	976391401	fundacion@binitoardid
centro de estudios oposbank	Zaragoza	cl plaza del portillo, 6	50004	976280224	info@oposbank.com
centro de estudios scio, s.a	Huesca	cl ramon y cajal, 1, pral 1	22001	974240305	scio@cescio.com
centro de formacion avanza-delicias	Zaragoza	cl julian sanz ibanez, 39	50017	876160125	mvicente@avanzaragoza.com
centro de formacion kairos	Zaragoza	cl pintor marin bagues, 4-6 - bajos	50007	976453527	formacion@kairos.coop

EVALUACIÓN DE LA OBTENCIÓN DE COMPETENCIAS EN EL CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD:
DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

CENTRO	POBLACIÓN	DIRECCIÓN	C.P.	TELÉFONO	E-MAIL
centro de formacion mcsystem	Huesca	cl estadilla 24 bajos	22300	974313345	info@mcsystem.es
centro de formacion profesional ciudad mudejar	Teruel	cl malaga, 5	44002	978605815	cursoSinta@gmail.com
centro de formacion torre leon 2	Huesca	cl poligono industrial el sosal, parcel	22500	637805925	tole358@hotmail.com
centro de iniciativas empresariales	Huesca	cl saint gaudens, 1	22300	974308803	aeb@aeb.es
centro de recursos medioambientales	Zaragoza	cl finca torre de los ajos, montanana	50059	976576294	mclavel@zaragozadinamica.es
centro empleo oliver	Zaragoza	cl pilar miro, s/n	50011	976336141	oliver@zaragozadinamica.es
centro formacion adams	Zaragoza	cl c/ miguel servet, 3	50002	976461200	juancarloscalvo@adams.es
centro formacion protec marti	Zaragoza	cl ctra. madrid km. 314,8 - nave 8	50012	976476148	contacto@protec-marti.com
centro formacion ramon rey ardid	Zaragoza	cl c/ guillen de castro, 2-4	50018	976798126	formacion@reyardid.org
centro formacion san mateo	Huesca	cl av. del pilar, 32	22400	974401716	info@autoescuelasanmateo
centro formacion uaga	Huesca	cl coso alto, 67	22003	974244056	formacion@uaga-aragon.com
centro formacion venfor	Teruel	cl jardines florida, 7	44760	978757530	secretaria@venfor.es
centro formacion zagales	Zaragoza	cl jose luis borau, 9 - local	50018	976251583	formacion@oszagales.com
centro formacion zufaria.com	Zaragoza	av avda. zaragoza, 8	50800	976681303	javaformacion@gmail.com
centro integral del alabastro	Teruel	cl poligono eras altas	44540	978812206	alabastrobajomartin@gmail.com
centro reina sofia monzon	Huesca	cl molino, 8	22400	974415174	sede@atadeshuesca.org
centro sociolaboral delicias	Zaragoza	cl escultor palao, 36	50017	976533658	adunare@adunare.org
centro tecnicas de estudio cegia	Zaragoza	ps pº. constitucion, 41	50600	976662424	cegia@arrakis.es
centro zaragoza	Zaragoza	ct ctra. nacional 232, km. 273	50690	976549690	mp.adiego@centro-zaragoza.com
cien por cien solutions	Zaragoza	cl andador paula montal fornes, 4 - cas	50018	976900710	info@100x100solutions.com
cpepa alfinden	Zaragoza	cl barrio nuevo, 37	50171	976108571	cpeaalfinden@educa.aragon.es
cpepa alto gallego	Huesca	cl pedro sese, 2	22600	974483258	serrablo@centros6.pntic.mec.es
cpepa andorra	Teruel	cl escuelas, 10	44500	978880454	cpeaandorra@educa.aragon.es
ecomputer formacion	Huesca	cl parque tecnologico walqa	22197	974215260	formacion@ecomputer.es
efa el poblado	Huesca	cl benasque, s/n	22390	974304079	elpoblado@efasdearagon.es
el arriel	Huesca	cl finca las saleras (oros altos)	22637	609070468	carlosdeotto@gmail.com
el fantasma producciones	Zaragoza	cl plaza mariano cavia, 2	50003	976527570	formacion@alasarman.org
ensenalia	Zaragoza	cl gran via, 29 - local	50006	976221676	web@ensenalia.com
escuela aragonesa de naturismo	Zaragoza	cl vidal de canellas, 11 - bajos lc	50005	976562407	jmsalvador@eanta.es
escuela de hosteleria antonio	Zaragoza	cl la paz, 16	50008	976216337	antoniosiguenza@hotmail.com
escuela de hosteleria topi	Zaragoza	cl camino de los molinos, 12	50015	976527340	info@fundacionpicarral.org
escuela hosteleria teruel	Teruel	cl mariano munoz nogues 11-13	44001	978860135	esuhosteleria@educa.aragon.es
escuela municipal de jardineria el pinar	Zaragoza	cl urbanizacion torre pinar, s/n. garra	50190	976726195	ejelpinar@zaragoza.es
estecform	Zaragoza	cl cereros, 14	50003	976469279	estecform@rebola.es
eupla	Zaragoza	cl c/ mayor, 5	50100	976600813	mcarmena@unizar.es
federacion industrias textiles	Zaragoza	cl urbanizacion parque roma, bloque g -	50010	976300020	fitca@fitca.com
fetraz	Zaragoza	ct ctra. huesca, km. 7,200 - planta 1ª	50820	976150409	fetraz@fetraz.net
fiis	Zaragoza	cl miguel servet, 34-36 - local 5	50008	976595959	formacion@fundaciondfa.es
formacciona	Zaragoza	cl c/ asin y palacios, 18	50009	976249622	olgalopez@formacciona.com
formacion- camara teruel	Teruel	cl amantes, 17	44001	978618191	formacion@camarateruel.com

EVALUACIÓN DE LA OBTENCIÓN DE COMPETENCIAS EN EL CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD:
DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

CENTRO	POBLACIÓN	DIRECCIÓN	C.P.	TELÉFONO	E-MAIL
formate-formate	Teruel	cl san benon, 7	44143	978623513	formacion@aragon-vida.com
fundacion alcoraz	Huesca	cl camino alto cocoron, s/n - (estadio)	22004	974243834	gerencia@fundacionalcoraz.es
fundacion campo de daroca	Zaragoza	cl calle mayor, 44	50360	976800137	fundacion@campodaroca.org
fundacion cpa salduie	Zaragoza	cl avda. alcalde ramon sainz de varanda	50009	976522741	secretaria@cpasalduie.com
fundacion laboral de la construccion	Huesca	cr gibraltar, 45	22006	974230867	jandres@fundacionlaboral.org
fundacion langa's	Zaragoza	cl carmen, 6	50005	976211858	fundacionlangas@yahoo.es
fundacion ramon rey ardid	Zaragoza	cl guillen de castro, 2-4	50018	976740474	formacion@reyardid.org
fundacion ramon rey ardid - barbastro	Huesca	cl avda. de la merced, 31 - bajos	22300	974316931	formacion@reyardid.org
fundacion ramon rey ardid (182-01)	Zaragoza	cl guillen de castro, 2-4	50018	976798121	formacion@reyardid.org
fundacion universidad san jorge	Zaragoza	cl autovia a 23 zaragoza-huesca, km. 51	50830	976060100	formacionempleo@usj.es
gdoce	Zaragoza	cl casa de espiritualidad ntra. sra. vi	50100	986467115	info@gdoce.es
granja escuela torre san lorenzo	Huesca	cl ctra. a-131, km 2,5	22196	656771497	rober_huesca@hotmail.com
grupo arte-miss, s. l.	Zaragoza	cl miguel servet, 41	50013	976420066	diegosanz@reicaz.com
kemler formacion	Zaragoza	cl pamplona escudero, 34 - local	50005	976441763	fortego@kemler.es
kronos	Teruel	cl alicante, 4	44002	978617073	academiakronos@hotmail.com
la carrasca vii	Huesca	cl avda. navarra, 1 - 2º	22300	974306006	gerencia@somontano.org
lgl gestion y formacion	Teruel	cl poligono la paz, a 55	44195	978221324	danielherranz@lglformacion.es
logistica social atades	Zaragoza	cl clara campoamor, 25	50018	976106018	teresa.perez@atades.org
mancala	Zaragoza	cl c/ pedro saputo,3	50018	976738638	direccionmancala@salesianas.net
marcelino camacho	Huesca	cl carretera autonómica a-138 km. 41,8	22395	974500793	sgral.ar@aragon.ccoo.es
mariano berdejo casanal	Zaragoza	cl paseo los prados, 2	50180	976770543	adl@ayto-utebo.es
mb formacion	Teruel	av avda. aragon, 47 - 1º	44002	978620727	mb@mbformacion.es
mecohisa carinena	Zaragoza	cl carretera de aguaron, s/n	50400	976222324	mecohisa@mecohisa.com
model miss, s. l.	Zaragoza	cl padre manjon, 38-40	50010	976331188	arte-miss@arte-miss.com
nett formacion	Zaragoza	ps plaza salamero, 14 - local 2 i	50004	976215187	info@nettformacion.es
oceanico atlantico ejea	Zaragoza	cl carretera de erla, 43	50600	976106452	formacion@oceanicoatlantico.org
palacio abacial de veruela	Zaragoza	cl monasterio de veruela	50592	976649182	tallerveruela@dpz.es
pegasus ii	Zaragoza	cl hermanos gabra, 14	50003	976541366	cozell,jr@gmail.com
prames formacion zaragoza	Zaragoza	cl camino de los molinos, 32 local	50015	976106170	tdm@prames.com
prevensystem	Huesca	cl parque tecnologico walqa	22197	974248988	jpascual@prevensystem.com
ps formacion	Huesca	cl c/ benabarre, 1 oficina 15	22002	974248988	jpascual@prevensystem.com
pueyos formacion	Zaragoza	cl paso, 250	50162	976570244	pueyos@pueyos.org
quercus formacion	Zaragoza	cl gimenez soler, 9	50009	976513274	formacion@e-quercus.net
residencia de la tercera edad de campo	Huesca	cl camino de la paul, s/n	22450	976395542	fdsaragon@gmail.com
residencia elias martinez santiago	Zaragoza	cl consejo de ciento, 23	50007	976385002	jgaston@seralia.es
residencia fundacion hospital almau	Zaragoza	cl avda. de la diputacion, 2	50690	976221485	secretariatecnica@laesaragon.es
rosa gran mora	Zaragoza	cl ctra. valencia 14 :	50300	976885036	molomsl@telefonica.net
s.c.l. agropienso	Huesca	cl ctra. n-240, km. 128,1	22535	974431505	formacion@agropienso.es
seas	Zaragoza	cl violeta parra, 9 - edificio seas	50015	976700660	juridico@estudiosabiertos.com
seleccion calamocho	Teruel	cl san antonio, 2, local	44200	978732534	seleccioncalamocho@hotmail.com

EVALUACIÓN DE LA OBTENCIÓN DE COMPETENCIAS EN EL CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD:
DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

CENTRO	POBLACIÓN	DIRECCIÓN	C.P.	TELÉFONO	E-MAIL
servisar-c. f. arsenio jimeno	Zaragoza	cl c/ eduardo jimeno correas, s/n	50018	976700505	ifes-aragon@aragon.ifes.es
sistemas educativos pivot point	Zaragoza	ps paseo maria agustin, 101	50003	976433090	monica@pivotpoint.es
sm cinco medio	Huesca	cl poligono paules- valle de plan - par	22400	974417029	info@autoescuelasnmateo.es
s.m. litera	Huesca	cl avda. aragon, 11	22500	974430785	info@autoescuelasnmateo.es
sm somontano	Huesca	cl avenida de navarra, 4 bajos	22300	974314489	aemateo2@gmail.com
somontano de barbastro	Huesca	cl avda. navarra, 1 - 2º	22300	974306006	gerencia@somontano.org
tema centro de estudios	Huesca	cl ignacio luzan, 20	22400	974402584	temamilenium@hotmail.com
torcal innovacion y seguridad	Zaragoza	cl av de madrid, 277 local	50017	600950631	dmelero@torcal.es
torrevirreina v	Zaragoza	cl san ramon, s/n	50194	976584121	tallerempleo@ozanam.com
ur rafting	Zaragoza	ct ctra. a - 132, km. 38 38	50850	974383048	info@urpirineos.es
watch-out sanigestion	Huesca	cr ctra. sarinena, km. 0,600	22005	974242600	info@sanigestion.es
working formacion	Zaragoza	cl paseo rosales, 32 - local 9	50008	976242109	info@workingformacion.com
ymca san jose	Zaragoza	cl avda. san jose nº 209, local	50007	976207594	zaragoza@ymca.es
yudigar	Zaragoza	cl pol. ind. la vequilla, s/n	50400	976793040	david.guerrero@yudigar.com
bulyba, s.l.	Ceuta	cl camoens 5	51001	956514540	karim@edificiosclasicos.com
empresas	Ceuta	cl ampliación muelle de poniente 96	51001	956511312	esillero@cbazaceuta.com
formacion integral ocupacional s l	Ceuta	av madrid ant. estacion ferrocarril 20	51002	856124040	info@forinte.es
gimnasio ushiro	Ceuta	pz plaza de azcárate s/n	51001	956510290	ushirete@yahoo.es
pivot point ceuta	Ceuta	av áfrica 1 6	51071	956507784	globalbeauty@terra.es
academia didactica sl	Castellón	pp ribalta 10 ent	12006	964233810	elisa@didacticaformacion.com
academia la glorieta,s.l.	Alicante	av catedratico soler 21	03008	965789115	laglorieta@grupoglorieta.com
afoem (fran formacion sl)	Alicante	av de la universidad de elx 10	03202	966611606	fernando@afoem.es
ajuntament de cinctorres	Castellón	cl lla plaça 6	12318	964181001	infi@cinctorres.es
albalí centros de formacion,slu	Alicante	cl gandhi 3 b	03010	965500206	alfonso@albalicentros.es
amarradores del puerto devalencia	Valencia	cl darsena de servicios nauticos, s/n	46024	963670375	olga.piris@formazona.com
andover business school sl	Valencia	cl olta 12	46026	962067818	info@academiasabs.com
apival integracion laboral	Valencia	cl forata 7 bj	46019	963653618	apivalintegracion@gmail.com
area vital sport s.l.	Valencia	av cortes valencianas 6	46015	963286470	continuaval@areaconsultores.es
asociacion quisqueya ong de onda	Castellón	cl san fernando 3	12200	964771582	ong.quisqueya@gmail.com
aula de formación (ayuntamiento de la llosa)	Castellón	cl circunvalación 2	12591	964711644	ayuntamiento@lallosa.es
aula polivalente (ayuntamiento de la llosa)	Castellón	pz escuelas 11	12591	962610542	ayuntamiento@lallosa.es
aula 10 formacion y servicios sl	Alicante	cl candida carbonell 6	03700	966424890	jpeinado@aula10formacion.com
aules epa-centre social	Valencia	cl santissim crist 1	46812	962363010	aielo.admingeneral@cv.gva.es
autoescuela orriols sl	Valencia	cl san juan de la peña 16 bj	46019	665608112	rafelhernandez57@gmail.com
avida formacion	Valencia	cl llauraors 11 13	46817	962254635	metalcrismar@metalcrismar.com
betelgeux sl	Valencia	pg industrial raconc parcela 3 3	46729	962871345	almamil@betelgeux.es
c. f. intermagister sl	Alicante	av alacant 132 2 b	03203	926563963	joaquininiesta@intermagister.com
c f para el empleo canals	Valencia	cl poligonoles moles s/n nau 19 19	46550	962242319	marilu.navarro@canals.es
caa de la cultura i biblioteca de barxeta	Valencia	av jaime i, 5 i general villaescusa 1	46667	962214001	barxeta_ver@gva.es
campofrio food gruoup, sau	Valencia	ct masía del juez 102	46900	914842700	adolfo.munoz@campofriofg.com

EVALUACIÓN DE LA OBTENCIÓN DE COMPETENCIAS EN EL CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD:
DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

CENTRO	POBLACIÓN	DIRECCIÓN	C.P.	TELÉFONO	E-MAIL
casa nebot	Valencia	cl estacion 5	46117	961698714	adl@betera.es
casino cirsa valencia	Valencia	av cortes valencianas 59	46015	963175124	yarastey@cirsa.com
centre cultural ausias march	Valencia	cl canonge hernandeis 4	46668	962973025	pxuquer_adl@gva.es
centre de formació jc forner	Valencia	cl el barranc (polígono ind. xara) 3	46680	649961920	carmengirbes@gmail.com
centre docent sant agusti	Valencia	cl san agusti 9	46800	962289800	trinfresneda@ayto-xativa.es
centre formacio papallona	Valencia	av villalba de lugo 14 b	46930	961521252	papallonaformacio@live.com
centre polivalent	Valencia	cl la safor 22	46680	962019000	adl@algemesi.net
centre social real blanc	Alicante	av real blanc 1	03820	965590051	adf@cocentina.org
centro canino koira	Valencia	cl milagrosa 34 ba dch	46009	639880264	formacion@koira.es
centro de dia el puente	Alicante	cl vicente cervera 51	03680	965493151	apda.elpuente@gmail.com
centro de estudios cebi, sl	Valencia	cl font de la cabilda 6	46470	961269818	cebi@cebiformacion.com
centro de formacion barrio del cristo	Valencia	cl juan ramon jimenez 34	46960	961504590	insercion@barriodelcristo.es
centro de formacion canal didactum	Alicante	av hispanoamerica 13	03610	965385400	mreig@proleccion.es
centro de formacion espai novaterra	Valencia	cl alcacer, 17,19,21,23 17	46980	963122472	egonzalez@novaterra.org.es
centro de formacion fundacion altius	Valencia	cl arquitecto tolsa 9 bj	46019	685828330	tecnico@dmaconsulting.es
centro de formacion oasi	Alicante	cl garbinet 84 iz	03012	966378509	aliciamora@cfoasi.com
centro de recursos marítimo	Valencia	av avda. del puerto 108	46023	963869460	merino_nur@gva.es
centro formacion	Valencia	cl la sequia 16	46270	962450100	adl@villanuevadecastellon.es
centro formacion forestal zarra	Valencia	cm lavadero 4	46621	961893015	rafael.ayora@gmail.com
centro social	Valencia	cl generalitat 1	46138	961410100	rafelbuynol@gva.es
centro social real blanc	Alicante	av real blanc 1	03820	965590051	adf@cocentina.org
centro social y de formacion ayto de bolbaite	Valencia	cl santa cecilia 17	46822	962280441	costera_man@gva.es
cetno de formacion cruz roja villena	Alicante	cl polg industrial el rubial parc157 157	03400	966100041	magope@cruzroja.es
chedalam	Alicante	cl reyes catolicos 31 1 c	03003	960000000	sgarcia@chedalan.es
clab innova sl	Alicante	cl andreu perpinya 10	03203	654247527	clabinnova2012@gmail.com
comercial orbel s.a.	Castellón	cl industria 8	12550	964560023	web@autoescuelaindustrial.com
cualtis, s.l.u.	Valencia	cl serreria 35 37 bj	46022	963559320	restelles@cualtis.com
dia s.a.	Alicante	cl poligono industrial puente alto cl b b	03300	966737516	evamaria.sanchez@diagroup.es
dideas sl	Castellón	cl la luna, 7 bj 7 bj	12005	964722354	cas@fevecta.coop
edifici del consell agrari	Valencia	pz argentina	46680	962019000	adl@algemesi.net
edificio espai jove	Valencia	cl solana 1	46830	962920002	beniganin_adl@gva.es
entidad fundacion de xiquet a major	Valencia	av perez galdos 38	46008	628699654	administracion@geriservis.com
entitat de formacio de tavernes de la valldigna	Valencia	av de la valldigna 11	46760	962823660	b009@tavernes.org
entitat e formacio tavernes de la valldigna	Valencia	cl calvari 87	46760	962836060	b009@tavernes.org
escuela hogar (ayto viver)	Castellón	av diputacion 3	12460	964141006	ayuntamiento@viver.es
escuela municipal de elche	Alicante	cl presidente lazaro cardenas del rio 1	03206	966658040	cmontenegro@gmail.com
espacio joven	Alicante	cl bodegas 8 bj	03400	965806498	0207@villena.es
fempa-cesa	Alicante	cl padre arupe,s/n	03016	965150300	fempa@fempa.es
formacion laboral del mediterraneo	Valencia	cl campos crespo 6 bj	46017	687991726	info@formatex.es
formanet consultora sl	Alicante	av petrer 36 40	03420	965560558	direccion@grupocec.net

EVALUACIÓN DE LA OBTENCIÓN DE COMPETENCIAS EN EL CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD:
DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

CENTRO	POBLACIÓN	DIRECCIÓN	C.P.	TELÉFONO	E-MAIL
formasalud	Alicante	av camino de reyes - local 3 7	03509	696187599	info.formasalud@gmail.com
fundacion amigo	Valencia	cl padre prudencio de palmera 10	46900	913002385	valencia@fundacionamigo.org
fundacion amigo	Valencia	cl san jaimel2-12 11	46900	913002385	valenci@fundacionamigo.org
fundacion laboral de la construccion	Castellón	cm betxi s/n	12540	963466282	jmartinez@fundacionlaboral.org
fundacion privada maria auxiliadora	Valencia	cl tirant lo blanc 29 bj	46900	961580834	lauravicuña@lauravicuna.es
fundacion universidad empresa de valencia	Valencia	cl virgen de la paz 1	46001	963262600	emilio.hernandez@uv.es
fundesem business school	Alicante	cl deportista hermanos torres 4	03016	965266800	jalvarez@fundesem.es
general asde	Valencia	cl benicarló 13	46020	963391787	pedro.lopez@icav.es
gestion y tramitacion empresarial metal 2000	Valencia	pz honduras 26	46022	963719761	jarsenal@femeval.es
grupo cfcom 2.0 slu	Valencia	cl chiva 20	46018	962067573	onfo@contrato-formacion.com
grupo cmg s.l.	Valencia	cl salamanca 66 bj 1 2	46005	961566827	info@grupocmg.es
grupservi-formacion	Valencia	cl cullerers 34 polg els mollons 34	46970	665567014	foracion@grupservi.es
hort de feliu	Valencia	cl mestre chapí s/n	46230	961751000	alcaldia@alginet.es
icsam, sl	Valencia	cl reis catolics 11	46702	962861892	jpastor@icsam.es
indice formacion y consultoria, sl	Valencia	cm nuevo de picaña 31 d 1 2	46014	963577577	ssoria@indiceconsultoria.com
inspección técnica de maquinaria, sl	Valencia	av avda. espioca 181	46460	669483084	sat@itmmaquinaria.es
instituto inter sl	Valencia	cl gil y morte 27 bj	46007	963236981	inter@institutointer.com
instituto tecnologico de la energia	Valencia	av juan de la cierva, pqe.tecnologico 24	46980	961366670	formacion@ite.es
intersagunto terminales, sa	Valencia	mu norte 2	46520	619119099	planificacion@saguntoti.com
inupel, sl	Valencia	cl san vicente martir 144	46007	963429092	estudios@inupel.es
jorge gasco ventura	Castellón	cl comanda fradell 4 bj	12005	646906123	info@centrejordi.com
martina servicios de imagen personal sl	Alicante	cl murillo 10	03600	966310474	emilio@centrosversia.com
master - d	Valencia	cl hospital 18 l	46001	976300903	mburillo@masterd.es
mc formacion valencia, s.l.n.e.u.	Valencia	cl salvador sastre 14	46007	963412806	amalia@mcformacion.com
preventival sl	Alicante	cl gran capitán 35 b	03400	965343069	formacion@preventival.es
qum laudem prevencion, s.l.u.	Alicante	cl joanot martorell 33 bj	03660	965607733	info@qumlaudem.es
residencia y centro de día la safor	Valencia	cm partida prado s/n	46721	962899331	asmisaf@asmisaf.es
s. tudia	Valencia	cl santa barbara 36 bj dch	46115	661620747	lexpilar@icav.es
serprofes s.l.	Castellón	cl purisima 1	12330	916591090	serprofes@serprofes.es
serveis verticals i ambientals sl	Castellón	cl pol ind acceso sur. c/francia nav 8c 8 c	12006	964160551	jorge@esportverd.com
soldaval formacion sl	Valencia	cl k sector npi-iii parcela 1(polg in	46190	962779534	admon@soldadura-soldaval.com
trafik	Alicante	cl hnos navarro caracena 81	03206	968542155	martirioortega@cfsannicolas.com
trafik	Alicante	av jaimé i 10	03009	966674337	info@trafik.es
upapsa	Alicante	cl garcia gutierrez, 4 6 bj	03013	965140099	emartinez@upapasa.com
vian disa sl	Valencia	cl guillen 41	46002	962062353	anadiaz@anasalmeron.es
v&z formacion s.c.	Valencia	cl poeta mas y ros 33 bj	46022	963814930	tecnico@vzformacion.es
zapo y dita,s.l.	Alicante	cl polg industrial el rubial parcela 14 148	03400	965813762	contabilidad@zapodita.com
a+10	Madrid	cl marcelo martin bravo 17	28400	918499900	paloma@amas10.com
aaviation group	Madrid	cm del molino- universidad rey juan 7	28943	915653839	gerente@aviationgroup.es
academia educat cb	Madrid	cl jose espelius 9	28011	917945817	anaocana@institutotm.es

EVALUACIÓN DE LA OBTENCIÓN DE COMPETENCIAS EN EL CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD:
DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

CENTRO	POBLACIÓN	DIRECCIÓN	C.P.	TELÉFONO	E-MAIL
acava	Madrid	cl constancia 39	28002	914115553	informacion@acava.es
adf-albanta	Madrid	cl monaco 6	28943	918262259	ma.alvarez@adf.formacion.es
adf-los naranjos	Madrid	av las comarcas 70	28941	918262259	c.sanchez@adf-formacion.es
aegi formacion ydesarrollo	Madrid	cl zabaleta 9	28002	914448810	info@aegi.es
aend	Madrid	cl bocángel 28	28028	913612585	informacion@aend.org
alboran formacion s.l	Madrid	cl hermandad donantes de sangre 49 pos	28041	911592870	madrid@alboranformacion.es
alucinos la salle	Madrid	cl san simplicio 2	28041	917923917	alucinos@lasalle.es
ana isabel berrocal (gratia naturae)	Madrid	cl carrero juan ramón 22 bj	28025	647533470	anaicruzberrocal@hotmail.com
apiem	Madrid	cl magallanes 36-38 3638 bj	28015	915945274	formacion@apiem.org
are formacion profesional, s.l	Madrid	av de la albufera 236	28038	917358866	arubio@centroare.es
asociacion icea	Madrid	cl lopez de hoyos 35 5	28002	914113562	martarodriguez@icea.es
aspasia madrid	Madrid	cl hernan cortes 12	28004	910201509	madrid@grupoaspasia.com
aula m.h.	Madrid	cl villardondiego 17-19 posterior 1719	28032	913719283	secretaria@aulamh.com
aula tomillo	Madrid	cl lanjaron 1	28041	917239353	aula@tomillo.org
auto escuela palomero s.a.	Madrid	cl bravo murillo 267 bj	28020	915722987	raul@autoescuelapalomero.com
autoescuela villaverde	Madrid	cl resina 22 3b	28021	917984884	autovillaverde@yahoo.es
averroes formacion grupo forma s.l.l.	Madrid	cl valderribas 7	28007	911274444	info@grupoforma.org
c.de formacion tecnica	Madrid	cl carretas,14-8	28012	915211939	cenfortec@cenfortec.es
calamo&cran	Madrid	cl san marcos 39	28004	915473322	a.martin@calamoycran.com
centro comunitario de promocion social	Madrid	cl tia javiera 19	28942	914869999	latrastienda@centrospiral.org
centro cultural el madroño	Madrid	cl villardondiego 36	28032	913649322	toledomml@madrid.es
centro cultural salmantino	Madrid	cl puerto de pajares 7	28053	914789110	carloscs@planalfa.es
centro de empresas de la confección	Madrid	av de la cantueña 2	28947	915621450	asecom@asecom.org
centro de formación a la par	Madrid	cl monasterio de las huelgas 15	28049	917355790	centrodeformacion@alapar.org
centro de formacion de ancora	Madrid	cl ancora 41	28001	915063410	aeancora@madrid.es
centro de formacion de oficios usera	Madrid	cl ginebro 1	28041	913180912	aeusera@madrid.es
centro de formacion forsel consulting	Madrid	cl alberto aguilera 15	28015	914560145	formaexpertia@grupo-norte.es
centro de formacion la montaña	Madrid	cl patrimonio mundial 7 50	28300	911349441	jmsaletas@gmail.com
centro de formacion montigueldo	Madrid	cl santa julia 20	28053	915731118	info@montigueldo.com
centro de formación nacional	Madrid	cl miguel arredondo 4	28045	914337776	ana.fernandezrubio@diagroup.com
centro de formación remar en travesía	Madrid	tr juan francisco 6	28025	918874443	proyectos@remar.org
centro de formación turon	Madrid	cl general ricardos 224	28025	912593534	pymesformacion@outlook.es
centro de formacion venecia classic	Madrid	cl infantas 12	28004	915216538	antonio@aeveneciaclassic.es
centro de servicios sociales marta esquivias	Madrid	cl pontevedra s n	28015	915502986	matoajc@madrid.es
centro formarse	Madrid	cl sierra de javalambre 1	28038	902421431	secretaria@formarse.es
centro geranios	Madrid	cl geranios 30	28029	917335449	fsanjuandelcastillo@jesuitas.es
centro informatico coslada	Madrid	cl gran via 55 1	28013	914674510	cic.c@hotmail.es
centro oscus-vallecas	Madrid	cl arroyo del olivar 10	28053	914775995	oscusvallecas@hotmail.com
centro para la formacion pinar de aravaca	Madrid	cl camarines 2	28023	91 3070707	info@pinardearavaca.es
centro penitenciario madrid vii estremera	Madrid	cr m-24 km. 5,75 paraje del chorrillo	28595	918750000	no aportado

EVALUACIÓN DE LA OBTENCIÓN DE COMPETENCIAS EN EL CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD:
DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

CENTRO	POBLACIÓN	DIRECCIÓN	C.P.	TELÉFONO	E-MAIL
centro sara's	Madrid	cl moratines 22 b	28005	915281390	oficina_saras@hotmail.com
centro vivero escuela rio guadarrama	Madrid	cr a-5 km 25	28600	916475964	vivero.escuela@oapn.es
centros de formacion certifica, sl	Madrid	cl valentin beato 11 a	28037	914211685	coordinacion@certifica.eu
cesi iberia	Madrid	cl conde de serrallo 4	28029	915932400	amilara@cesi-iberia.com
cesur madridii	Madrid	cl albarracin 27	28037	914400000	cesumadrid@cesurformacion.com
cfo vallecas villa	Madrid	cm del pozo del tio raimundo 6	28031	913649322	aevillavallecas@madrid.es
colegio laude	Madrid	cl arroyo del osea 259	28400	916302215	administracion@gestinser.es
confederación de centros educación y gestión	Madrid	cl hacienda de pavones 5	28030	913288018	europa@escuelascaticas.es
cos formacion	Madrid	cl antonio lopez 148	28026	915006106	cosformacion@empresascos.com
defoin-colegio raimundo	Madrid	av san diego 63	28053	652639093	direccion@defoin.es
derivalya formacion hosteleria y turismo	Madrid	cl foronda 4 b	28034	912977166	tecproyectos@derivalya.es
editeformación	Madrid	cl fray ceferino gonzález 4	28005	915991300	madrid@editeformacion.com
educarne	Madrid	cl barcelo 6	28004	915471324	formacion@fedecarne.es
escuela de peluquería aire's	Madrid	cl villanueva 37	28001	915762416	escuela@aires.es
escuela internacional de empresas	Madrid	cl de manipa 48 bj	28027	914682311	academialagasca.sa@gmail.com
escuela sociosanitaria de aranjuez	Madrid	cl valencia 7	28300	661957924	dbonillaagudo@gmail.com
esla formacion madrid	Madrid	cl chozas de la sierra 1	28002	913766772	renatalopez@eslaformacion.com
estudios financieros viriato s.l.	Madrid	pp general marín campos 5 b	28010	914444920	bcob@cef.es
finca la chimenea	Madrid	cl camino del cortijo	28300	918921928	aracove@aracove.com
formatik center s.a.	Madrid	cl asura 40	28033	913881345	direccion@formatik.com
foro de formacion y ediciones	Madrid	cl rufino gonzalez 8 1 a	28037	902390590	mgarcia@forodeformacio.org
fpdp formacion para el empleo	Madrid	cl garcia luna (esq. c/ vinaroz) 1	28002	915106219	fpdp@formacionseguridad.es
freshco formación s.l.	Madrid	cl santísima trinidad 30	28010	915932642	coordinacion.gestion@freshco.es
fundacion antonio bustamante	Madrid	ca garcilaso 10	28010	915910070	secretariaformacion@csit.es
fundación aprocor	Madrid	cl fromista 13	28050	918437772	emartinez@fundacionaprocor.com
fundacion juan xxiii roncali	Madrid	av gran via del este 1	28032	914137349	mcgomez@ibergrupo.org
hedima	Madrid	av ensanche de vallecas 44 1	28051	913959799	homologaciones@grupohedima.com
instituto superior de estudios empresariales	Madrid	cl alfonso rodriguez santamaria 19	28002	915633383	direccion@isee.es
instituto tecnico de estudios profesionales	Madrid	cl martin de vargas 17 loc	28005	914732421	aguerrero@itep.es
internetsia sl	Madrid	cl viriato 20 b a	28010	610445579	ndpinedo@isdi.es
mope kiworks	Madrid	pp del general martinez campos 20	28010	911697358	info@ki-works.es
msl formación, s.l. - cv	Madrid	cl conde de vilches 16	28028	917249209	formacion@msl.es
nowe	Madrid	cl melilla 5 3	28005	911691297	info@nowecreative.com
torse centro de formacion	Madrid	cl pedro laborde 45	28018	919392509	torsecentroformacion@gmail.com
trainek	Madrid	cl mario roso de luna-nave 10 29	28022	918448092	administracion@trainek.com
valengoya prosperidad	Madrid	cl martin martinez 4	28002	673641331	javier.calvo@fiveinternacional.es
vaypem formacion	Madrid	cl general diaz porlier 86	28006	917864157	ljalomar@vaypem.com.es
villamadrid	Madrid	cl transversal sexta 17	28021	916803677	importante@academialussac.com
vipper vallecas ii	Madrid	cl villalobos 135	28018	914340402	jaguilar@vippersistemas.com
virensis	Madrid	cl marques de monteagudo 18 4 d	28028	913834550	virensis@virensis.com

EVALUACIÓN DE LA OBTENCIÓN DE COMPETENCIAS EN EL CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD:
DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

CENTRO	POBLACIÓN	DIRECCIÓN	C.P.	TELÉFONO	E-MAIL
alma servicios integrales, s.l.	Melilla	cl santander, local 3 2	52005	606762801	alma@hotmail.com
cenit centro de enseñanza sl	Melilla	cl el laberinto 2 b 1 a	52005	951327659	info@estudios-cenit.es
colegio la salle el carmen	Melilla	pz san juan bautista de la salle 3	52002	952681929	fpe@lasalleandalicia.net
granja escuela gloria fuertes	Melilla	cl prolongacion mustafa arruf,s/n	52006	952699302	jcasti_02@melilla.es
ramix32	Melilla	ct alfonso xiii_sn	52005	952976704	ral-lah@et.mde.es
saint louis multilingual school	Melilla	cl antonio falcón 5	52004	620982473	multilingualacademy@gmail.com
ulog-24 ac pedro de estopiñán y virués	Melilla	lg hospital militar	52006	952976621	mmatcal@oc.mde.es
academia de peluquería imagen	Cáceres	cl san andrés 4	10300	617382365	sinfoimagen@gmail.com
academia g y g	Badajoz	cl aceuchal 138	06200	000000000	alfonso@gyginformaticos.es
academia multienseñanza	Badajoz	av de chile, 13-15 local 1-2 13 1	06700	924849016	carmen.diaz@institutohlm.com
academia peluquería san juan	Cáceres	av puente nuevo 13 bj	10800	676071684	inmah80@hotmail.com
academia rural de enseñanza	Badajoz	cl josé gallardo 17	06700	924845849	arex@arrakis.es
**academia trimar	Cáceres	av avda. de la soledad 10	10520	927416155	alaveradeljerte@terra.com
academia valdepasillas, s.l.	Badajoz	cl gaspar mendez 21 b	06011	924223823	rvagace@afisem.com
academia valdepasillas, sl	Badajoz	cl hernan cortes 119 1 a	06700	000000000	rvagace@afisem.com
academia valdepasillas s.l.	Badajoz	av josé maría alcaraz y alenda 18 1º	06011	924223823	ramonvagace@afisem.com
**adeon i+d formación s.l.	Cáceres	ct ctra. de guadalupe, km.49,5 49	10120	927772746	direccion@adeonformacion.com
cema informatica, sl	Badajoz	cl aceuchal 138	06200	000000000	tony@cemaformacion.com
centro de formación cárnicas dibe s.l.	Cáceres	ct autovia extremadura a5 km.163 163	10392	927577500	ricardo@carnicasdibe.com
centro de formación medio rural de moraleja	Cáceres	av lusitania, s/n	10840	927013860	carmenbenito@adr.juntaex.es
centro de formación miguel angel calleja lopez	Badajoz	cl felix soto 24 a	06130	924496571	inforas10@gmail.com
centro de formación oropardo	Badajoz	cl guardia civil 6	06160	000000000	lopezoropardo@hotmail.com
centro de formación oropardo	Badajoz	cl nevero, 18, nave 13	06006	000000000	lopezoropardo@hotmail.com
centro de formacion vegas&serena	Badajoz	cl aceuchal 138	06200	000000000	vegasysserena@gmail.com
centro formacion profesional carlos tello	Cáceres	av los narros 1	10004	927180993	begomar7@gmail.com
centro rural joven vida	Badajoz	cl juan xxiii 1	06412	924853456	cerujovi@badajoz.org
centro tema 10	Badajoz	cl magacela 43 bj	06700	000000000	dieztema@hotmail.com
challenger informatica s.l.	Cáceres	cl doctor olivera 2	10630	637793533	jcortes@informaticasol.com
eco-limpieza extremadura, s.l.	Badajoz	cl hermanos segura-covarsí 3	06011	924249440	repcion@ecolimpieza.es
elm vivares colaborativo rural	Badajoz	pz concilio 9 9	06412	924853521	ayuntamiento@vivares.es
entidad local menor vivares. esc. profesional	Badajoz	rd del campo s/n	06400	924853521	ayuntamiento@vivares.es
exserformprev s.l.	Badajoz	cl medellín 64 baj	06400	924813623	fran@exserformprev.com
extela soluciones formativas	Cáceres	av virgen guadalupe 18 1º dch	10001	927212212	comunicacion@extela.com
extremeña de formación y diseño, s.l.	Badajoz	cl rio 1	06486	924450255	gaudexformacion@gaudex.com
extremeña de formación y diseño sl	Badajoz	cl aceuchal 138	06200	000000000	gaudexformacion@gaudex.com
flvp software, s.l.u.	Cáceres	av de las escuelas, s/n	10310	927667000	correo@iflyp.com
francisco javier cansado nieto	Badajoz	cl reyes nuñez 100	06150	610272892	fjcanieto@gmail.com
francisco jesus mendez venegas	Badajoz	ct badajoz,55 55	06380	687781248	autojerez@gmail.com
fundacion premysa	Cáceres	cl tras de diego, s/n	10700	927473312	premysa@premysa.org
gestión de la educación autónoma, sl	Cáceres	av martín palomino 70	10600	927424294	contacto@mundogea.com

EVALUACIÓN DE LA OBTENCIÓN DE COMPETENCIAS EN EL CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD:
DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

CENTRO	POBLACIÓN	DIRECCIÓN	C.P.	TELÉFONO	E-MAIL
gestor.ex sociedad cooperativa	Badajoz	pg dehesa del rey,c/alessandro volta 44 44	06810	924300600	matilde@gstorex.com
graficas color extremadura s.l.	Cáceres	zo poligono las capellanias parc. 349 4	10005	927236712	adminsitracion@graficascolor.com
grupo colabora formación y proyectos s.l.	Badajoz	cl canarias 23 b	06007	924227220	josegarrido@grupocolabora.com
hospital y santa casa de misericordia	Badajoz	cl caridad 10	06100	924490370	santacasaoli@terra.es
hostal restaurante el chiringuito, c.b.	Badajoz	pb extremadura 5	06130	924496153	elchiringuitovde@hotmail.com
hotel heredero, s.l.	Badajoz	ct badajo, pk 23.700	06100	924490835	info@hotelheredero.net
ícaro soluciones integrales s.l.u.	Badajoz	cl luis álvarez lencero 3 5 13	06011	924931383	icaro@icarosoluciones.com
inetcom internacional formacion y empleo sl	Badajoz	cl aceuchal 138	06200	000000000	direccion@inetcominternacional.com
infomeba s.l.	Badajoz	cl guardia civil 6	06160	924736376	jafranco@tiservinet.es
informatica guadiana sl	Badajoz	cl marcelo macias 5 1	06700	000000000	administracion@infoguadiana.com
instituto de reciclaje y formación profesional sl	Badajoz	cl fernando cebalos 3	06220	000000000	grupo@fraema.com
intaex consultores s.l.	Badajoz	pg asi iii sanabria 18 parcela m31b 18	06400	615615258	direccion@intaex.es
intaex consultores s.l.	Badajoz	pg montepozuelo parcela 82 82	06700	924845847	direccion@intaex.es
los cotos de monesterio	Badajoz	cr nacional 630 p.k. 728,50 728	06260	924518002	monesterio@formexhl.com
muñoz paniagua, francisco	Badajoz	pz españa 3	06411	667959637	fmp9@hotmail.com
musica en clave de do sl	Cáceres	pg pol. ind. molino de vientos, parc 9	10680	687697743	secretaria@centrointegradoformacion.com
mv formación	Badajoz	av de villanueva, 28-b 29	06380	000000000	autojerez@gmail.com
pilar coslado santibañez- almattia-	Badajoz	pp paseo fluvial, 15-10º 15	06011	924205050	pcoslado@almattia.com
restaurante rincón de pepe	Badajoz	cl huertecilla 27	06480	924452754	rincondepepe@hotmail.com
servicios auxiliares del fresno, s.l.	Badajoz	av américa 7 2a	06200	677393685	manuguerrero79@gmail.com
servicios extremeños enseña, s.l.	Badajoz	cl nevero, 18, nave 13, p.i. el nevero 18	06006	924240055	formacion@serviex.net
servimayor losar sdad.coop.	Cáceres	ct navalmoral km.1. -finca las arias 45	10460	927198658	angelica@servimayor.es
trovideo, s.a.	Badajoz	pl semillero de empresas, nave 5 y 6	06200	924664448	faustinobarrios@trovideo.com
u. p. pelayo moreno. esc. profesional	Badajoz	cj dr. marañón, 3 3	06810	924323262	upcalamonte@yahoo.es
acadèmia estudi	Illes balears	cl general marzo 48	07420	971862736	academiaestudi@hotmail.com
academia europa ciutadella	Illes balears	cl cami de mao 157	07760	971381345	correo@academiaeuropa.net
adema	Illes balears	cl gremi passamaners,pol son rossinyol 11 1	07009	971777131	secretaria@cefadema.com
aliad formació balears	Illes balears	cl gremi de fusters, 33, 2a i 3a pl.	07009	609111429	joan@aliad.es
alltours formació e&c mar	Illes balears	cl estrella de mar s/n	07400	672124696	tecnico@fundaciofr.org
amadip esment palmanova	Illes balears	cl ses planes s/n	07011	971717773	amadip@amadipement.org
centre de formacio balanguera	Illes balears	cl balanguera s/n	07141	971794643	balanguera@marratxi.es
centre de formació endavant viva sunrise	Illes balears	av mèxic 7	07410	871702011	tecnico@a-endavant.org
escola d'hoteleria d'eivissa	Illes balears	av doctor fleming 51	07820	971318032	alicia.diez@nascorformacion.com
escuela de turismo de baleares	Illes balears	cl fabrica 24	07500	971555518	agarcia@etb-baleares.es
muévete formación	Illes balears	cl beatriu de pinós 21	07005	689267756	ifita@mueveteformacion.com
olka formacion	Illes balears	cl antoni jaume 6 -8 2 1	07800	971803225	jmo@olkaformacion.com
sar capdepera	Illes balears	av avda. de provençals 2	07589	971818224	direccion.capdepera@sar.es
sar costa d'en blanés	Illes balears	av tomàs blanco tolosa, s/n	07181	971677002	direccion.cblanes@sar.es
scl agricola san antonio	Illes balears	cm de sa vorera, km 0,5	07820	971340372	central@cooperativasantantoni.com
tecnofórmación palma	Illes balears	cm de jesús 2	07011	971917491	tecnoformacion@eigop.es

EVALUACIÓN DE LA OBTENCIÓN DE COMPETENCIAS EN EL CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD:
DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

CENTRO	POBLACIÓN	DIRECCIÓN	C.P.	TELÉFONO	E-MAIL
academia arca s.l.	Coruña (a)	cl arzobispo gelmirez 2 n ba	15960	981-873 613	academia_arca@yahoo.es
academia art ourense	Ourense	cl progreso 34	32003	660085624	carmenandreaajulio@hotmail.com
aef alta formacion, s.l.	Pontevedra	cl zamora 73 n ba	36203	986231122	nvapvigo@gmail.com
afaga, asociacion de familiares de e	Pontevedra	av martinez garrido 21 n	36205	986229797	formacion@afaga.com
azetanet s.l.	Pontevedra	cl principe 10 n 2 of	36202	986227619	pdopazo@azetanet.com
baixo mi?o formacion s.l.	Pontevedra	cl lugo 11 n ba	36700	986600509	formacion@bmformacion.es
baldomero amieiro martinez	Lugo	cl baixada a praia 16 n ba	27790	982124243	baldomeroamieiro@hotmail.com
beatriz regueira portela - ten forma	Pontevedra	av galicia 52 n bj	36614	986555632	direccion@tenformacion.com
bosch service solutions, s.a.	Pontevedra	ct vilar 63 n	36214	986900888	hector.arce@es.bosch.com
cadtech iberica, s.a	Pontevedra	cl conde torrecedeira 82 n bj	36202	986201067	gdelucas@ctgrupo.com
c.a.e. colaxe - natali asorey zorraq	Coruña (a)	cl vill a amparo 47 n ba	15117	981728310	nataliasorey@hotmail.com
centro integral de servizos aixi?a	Ourense	cl recaredo paz 1 n	32005	988233304	laboral@aixina.org
centro multiusos do concello de maceda	Ourense	lg campo da feira	32700	988463001	emprego@concellodemaceda.org
centro municipal de formación a carballeira	Coruña (a)	cl salvador allende - san pedro de nos 94	15176	981610319	cmf@oleiros.org
centro museistico j.pe?a concello de	Pontevedra	cl borron 4 n	36630	986524888	alcaldia@cambados.es
cerrajería gandara s.l.	Pontevedra	lg bacelo 2 n	36740	986623110	cerrajeríagandara@yahoo.es
conforma consulting, s.l.	Pontevedra	av garcia barbon 36 n 2	36201	988605932	proyectos@grupoconforma.com
educatic gap - pue, s.l. (soutomaior	Pontevedra	cl alxan, no 71 n	36691	886124022	formacion@educaticonline.com
einstein formacion s.l.	Coruña (a)	cl manuel maria 12 n 1?	15100	981 702970	mariano@einsteinformacion.com
ekosol galicia, s.l.	Pontevedra	cl bueu 23 n	36940	609064715	f.hinojosa@ekosolgalicia.com
eligio perez pereiro (centro de estu	Lugo	cl ourense 121 n	27400	982403634	cep@cepondal.com
escolaemprego, s.l.	Pontevedra	cl barrio do campo- local izda. 7 n ba	36540	986580420	asesoria@parque7.com
escuela de alta gestion empresarial,	Lugo	cl cami?o real 44 n ba	27880	982555336	eage@eage.net
escuela de formacion del atlantico,	Pontevedra	cl del puente - edificio amigo (finca l 9 n	36215	986266058	info@escuelatlantico.es
estudios alfa ingenieria de proxecto	Pontevedra	cl pi y margall 96 n ba	36208	986291356	alfa@iies.es
estudios rafer, s.l. (barreiros)	Lugo	cl doutor porteiro - sociocultural manu n	27790	982222649	rafer@estudiosrafer.es
estudios rafer, s.l. (cervo)	Lugo	lg san roman de vilastrofe s/n n	27889	982222649	rafer@estudiosrafer.es
estudios san martin cooperativa s.c.	Ourense	av marin 23 n 1 bai	32001	988221990	cpr.estudios.sanmartin@edu.xunta.es
forma-t 2011 s.l.	Lugo	pg sete pontes rua do acibro 50 n	27800	982513605	formainformacion@gmail.com
formega- ourense	Ourense	pg pol. ind. san cibrao das vi?as secto n	32901	988384579	ourense@formega.es
fundacion nortempo	Coruña (a)	cl bolivia 1 n 1? d	15004	981145159	loli-perez@fundacionnortempo.es
fundefo (quiroga)	Lugo	lg quiroga de argentina, s/n n	27320	902 922822	lperez@fundefo.com
gecreri, sl	Ourense	cl liberdade (restaurante a nosa casa 2 4	32550	981277222	pdopazo@azetanet.com
gecreri, sl	Pontevedra	cl principe 10 n 1?	36202	986227619	lcaride@azetanet.com
gecreri s.l.	Coruña (a)	pg a grela - gambrinus 101, m0, n2 n	15008	981 277 222	lcaride@azetanet.com
hogar y clinica san rafael	Pontevedra	cl san juan de dios 1 n	36208	986232740	saravi@hsjd.es
idae consultores rrhh, sl	Pontevedra	cl julia minguillon, 1 - baixo n	36201	986112644	anabeldiaz@idaiconsultores.com
identia coaching formacion s.l.	Coruña (a)	cl alejandro perez lugin 9 n	15702	881979229	info@identiacf.com
instituto galego de formacion sl	Coruña (a)	av cordeda - lugar corbeira 35 n	15670	981652118	sovarela@igf.es
interactive learning sl	Ourense	av redondela 4 n ba	32004	669892628	jose@aecies.com

EVALUACIÓN DE LA OBTENCIÓN DE COMPETENCIAS EN EL CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD:
DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

CENTRO	POBLACIÓN	DIRECCIÓN	C.P.	TELÉFONO	E-MAIL
jose a. gonzalez nores (centro de es litoseoane peluqueros sl litocentro	Pontevedra	cl rua noria, 2-enchan. n	36940	986 392029	forte@forteformacion.com
mariano santos vela	Ourense	av habana 27 n	32003	988370085	rosa.gandara@litoseoane.es
mayores atencion a la dependencia sl	Coruña (a)	cl hospital 20 n ba	15920	658790268	info@grupofmatres.es
n.barros gestion hotelera s.l (bartu	Coruña (a)	cl san luis 44 n	15007	981216678	administracion@mayores.es
nebrija torre de hercules s.l.labora	Coruña (a)	lg castro n	15578	981598590	marta.novoa@academiapostal.es
nove avecus s.l.	Coruña (a)	cl calvo sotelo 31 n	15004	981259006	cpr.nebrija@edu.xunta.es
oap galicia (informatica jaime-a gua	Lugo	cl rio narla 48-50 n	27003	982817561.	info@noveavecus.com
ondas y perfil, s.l.	Pontevedra	cl galicia 37 n ba	36780	900102179	info@ceffa.es
oscar fernando agras perez (c.e. sap papel y lapiz formacion s.l.u.	Pontevedra	cl antonio palacios 25 n	36400	986337567	ondasyperfil@hotmail.com
premir oposiciones medicas sl	Pontevedra	cl teixugueiras 13 n en 6	36212	986115626	sapienscentroestudios@gmail.com
premir oposiciones medicas sl	Coruña (a)	av rosalia de castro 162 n	15173	981977030	info@tuacademiapapelylapiz.com
raquel nuñez gonzalez (academia rizo	Coruña (a)	cl rafael alberti 6 n	15008	981131250	premir.cor@premir.es
rasgos de galicia, sl (lalin)	Coruña (a)	cl pintor juan luis 1 n ba	15702	981590198	premir.gestion@premir.es
sala multiusos do centro social	Pontevedra	cl doctor loureiro cresso 7 n 1 1-2	36002	986856265	info@rizobelle.com
servipost editores, s.l.	Pontevedra	cl pintor colmeiro 3 n bj	36500	675716200	info@rasgos.es
union coop.asoc.galega coop.agraria	Pontevedra	lg alameda talo rio 10 n	36691	986705114	aedl@soutomaior.com
urbanizacion mira s.l.	Lugo	cl das cesteiras - parcela 9.3.1 (polig n	27002	982207331	lugo@salvacon.com
vazquez cuntin, bruno antonio	Ourense	cl reza 3	32003	988366063	marta.novoa@academiapostal.es
vivienda comunitaria municipal de sa zona de negocios pontevedra, s.l. (t academia ensenanza akacenter	Coruña (a)	cl codeseira, 38-40 n	15800	981584783	loli@agaca.coop
acadfuer centro de formación, sl	Coruña (a)	av cesareo pondal 27 n	15117	981739000	hotel@playadelaxe.com
acaforma	Pontevedra	cl casti?eira 21 n ba	36860	670708242	aescoladearte@gmail.com
adf	Coruña (a)	cl ourense n	15840	886212131	formacion@magnafor.es
aforo.ca	Pontevedra	cl tablada 6 n ba	36001	986868660	abvazquez@zonadenegocios.es
ágora canarias	Palmas (las)	av de los volcanes, 21	35560	928524613	info@akacenter.com
aloma formacion scp	Palmas (las)	cl tinguaro, 15	35630	697230094	direccion@acadfuer.com
a.p.m.ib.	Palmas (las)	cl papagayo 24	35570	928/815408	repcion@esacan.com
barcina	Palmas (las)	cl amanay 11 esquina c/ hierro 6,7	35620	928/880986	galdar@academiadf.com
canarias forma, s.l.	SC Tenerife	cl rubens marichal lopez 39	38004	922563677	aforo.ca@hotmail.com
caritas diocesana de tenerife	Palmas (las)	cl federico garcia lorca, 4-6	35011	696328253	agoracanarias@gmail.com
cear	Palmas (las)	cl general linares 1-2	35600	696175155	info@alomaformacion.es
cedecan s.l.	Palmas (las)	cl arcipreste de hita 12	35240	928124468	marta.cacho@apmib.com
centro de confecciones puerto	Palmas (las)	cl barcina 12	35600	928861050	central@fpeuropea.com
centro de estudios bemol	Palmas (las)	cl pio xii, 62	35006	928850029	sebas@sebastianpeluqueros.com
centro de estudios cuper s.l.	SC Tenerife	cl benito perez galdos 137	38203	922277212	administracion@caritastenerife.org
centro de formacion acucanarias	Palmas (las)	cl secundino delgado 4	35100	928297271	juancarlos.lorenzo@cear.es
	SC Tenerife	cl c/ anselmo j. benitez 6 edif. atenas	38004	922531355	aredondo@datacontrol.es
	Palmas (las)	cl c/ tecén, 109	35009	928464836	palmar64@hotmail.com
	Palmas (las)	cl antonio padron, 11	35460	619114261	benemolina79@hotmail.com
	Palmas (las)	cl c/ triana 103	35002	928371527	cursos@centroscuper.com
	SC Tenerife	av calvo sotelo 61	38205	922257154	acucanarias@yahoo.es

EVALUACIÓN DE LA OBTENCIÓN DE COMPETENCIAS EN EL CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD:
DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

CENTRO	POBLACIÓN	DIRECCIÓN	C.P.	TELÉFONO	E-MAIL
centro de formacion agroislas	Palmas (las)	cl lomo de la plana 12 8	35019	928414222	victor@agroislas.com
centro rehabilitacion 7 palmas, sl	Palmas (las)	av pintor felo monzon 21 34	35013	928424344	ccalderin@grupoicot.es
confuer	Palmas (las)	ur campo internacional parcela 33	35290	928-94 76 67	info@e-confuer.com
connex canarias	SC Tenerife	cl arriba 32	38680	922851250	eduardo@connexcanarias.es
cordial canarias hotels resorts s.l.	Palmas (las)	cl los marreros	35138	928721147	etb@cordialcanarias.com
cualifica	SC Tenerife	av la marina 41	38001	922080550	cualifica@cualifica.net
data control formacion, s.l.	SC Tenerife	pp paseo de santo tomás, s/n. la asomad	38400	952125200	formacion@datacontrol.es
delicias consulting business s.l.	SC Tenerife	cl santiago beiro 13	38002	922222525	flicxcasas@yahoo.es
dgm servicios integrales	SC Tenerife	pg ind. guimar manz. 1 s/n parcela 10	38509	922539007	info@dgm serviciointegrales.com
epsa canarias	Palmas (las)	cl la soltileza 40	35500	928808267	info@tagora.es
esetec	SC Tenerife	bo la verdellada edif seminario nuevo b	38207	902885825	sce@esetec.es
eurocampus formacion y consultoria s.l.	Palmas (las)	cl barberia 10 1ª	35200	922203058	rgonzalez@eurocampus.es
euroklinil maspalomsa, s.l.u.	Palmas (las)	av tirajana (maspalomas) 34 ba	35100	928760398	edelia-suarez@hoteleslopez.com
exfi	Palmas (las)	cl las rubieras	35214	928472112	d.desarrollo@cetud.es
falck sci, sa	Palmas (las)	cl lomo salas, s/n	35200	928249815	canarias@falck-sci.com
foec formacion 2011 s.l.	Palmas (las)	cl murga 48	35003	928290373	info@foec.es
formacion daute	SC Tenerife	av daute 6	38480	620328442	monicarod_83@hotmail.com
funcasor	SC Tenerife	cl gral. la laguna-pta.hidalgo, km 8,1	38280	922544052	funcasor@funcasor.org
fundacion adsis	Palmas (las)	cl plazoleta upsala, 1	35016	928336039	esther.galvez@fundacionadsis.org
fundacion canaria main	Palmas (las)	cl san ignacio 52	35018	928436830	administracion@cemain.org
general de software de canarias s.a u	SC Tenerife	cl c/ panama 3 edif. luna 1º	38005	922318800	rlrm@gsc.es/formacion@gsc.es
grupo haricana	Palmas (las)	cl los cactus, 5	35119	928120014	cgarci@haricana.es
icot insure	Palmas (las)	cl juan xxiii, 13	35004	928232812	gerencia@icot.net
insforcan	Palmas (las)	cl secretario padilla 86 bj	35010	928261891	inforca@step.es
jardican	Palmas (las)	cl el mastil 12	35625	928540299	jardican@jardican.com
know europa ideas y servicios, sl	Palmas (las)	av av. escaleritas, 66 pasillo dcho. lo	35011	928398112	consultoria@grupopreen.com
kokoro servicios, sl	Palmas (las)	cl gravina 46	35010	606505517	rantun3@yahoo.es/ramon@ono.com
la modena - muebles mirabal	SC Tenerife	cl acoraida 11	38320	667625831	mirabsl44@msn.com
lupal formación	Palmas (las)	cl paseo de los espino	35470	928383626	rmontalvillo@reyesformacion.com
nuevertv	Palmas (las)	cl agualatente(pol. ind. las torres),	35010	928491212	felipe.arana@grupohd.com
obra social de acogida y desarrollo	Palmas (las)	ct de los hoyos 389	35017	928350077	info@formacion.osdad.org
organo apoyo al personal de canarias	Palmas (las)	cl león y castillo 310	35007	928443178	infosubdirec_ofapcan@fn.mde.es
peluqueria bambu	SC Tenerife	cl juan cullen 1	38300	922335318	info@peluqueriabambu.com
reyes formacion s.l.u.	Palmas (las)	cl paseo de los espino	35470	928414888	info@reyesformacion.com
unicavida sll	Palmas (las)	cl paraguay 29	35500	928/805532	ana@esacan.com
centro innovación talento y empleo de la rioja	Rioja (la)	av lope de vega 41 bj	26008	941572616	centros@gruponetsite.es
frama actividades rioja sl	Rioja (la)	cl ciguena 9 baj	26004	941254173	info@imagineframa.es
micex formación	Rioja (la)	cm la lande 175	26210	941639600	crivera@micex.es
acción laboral	Navarra	cl marcelo celayeta 75 1º	31014	948484045	acristobal.sc@accionlaboral.com
actimas consultoría de rr.hh.	Navarra	cl m. celayeta 75 1	31014	948207447	jgarces@rhactima.com

EVALUACIÓN DE LA OBTENCIÓN DE COMPETENCIAS EN EL CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD:
DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

CENTRO	POBLACIÓN	DIRECCIÓN	C.P.	TELÉFONO	E-MAIL
adalid	Navarra	cl m. celayeta 75 1º	31014	679128499	marta.vazquez@adalidsc.com
alma formacion y empleo sl	Navarra	cl av. de los tilos 2 a	31132	948520502	almaformacionestella@gmail.com
amimet - labradas	Navarra	cl pais vasco	31500	948410100	direcciongeneral@amimet.com
anet	Navarra	cl polígono serna, calle c 1 2º	31500	948314092	formacion@infoanet.com
arete activa azpilagaña	Navarra	cl b. iñiguez 7 ba	31006	948199613	info@arete-activa.com
asociación de formadores navarra - forma	Navarra	cl milagro 1000	31015	622620130	info@asociacionforma.org
asociación de hostelería de navarra	Navarra	cl polígono iturrodo 6	31600	948268412	punzu@hostelerianavarra.com
ayuntamiento cendea de galar	Navarra	pz ayuntamiento 1	31191	648317762	ayto@cendeaegalgar.es
ayuntamiento de aibar/oibar	Navarra	cl san pedro 5 ba	31460	948877005	ayuntamiento@aibar.es
ayuntamiento de aoiz	Navarra	cl irigai 20	31430	948336005	ccosin@aoiz.es
ayuntamiento de los arcos	Navarra	cl san lazaro 2	31210	948441004	secretaria@losarcos.es
ayuntamiento de tudela	Navarra	cl peñuelas 11 ba	31500	948417100	tomas.ballesteros@unavarra.es
ayuntamiento de viana	Navarra	pz del coso 2	31230	948645007	ssb@viana.es
centro eva espuelas - berriozar	Navarra	cl cendea de ansoáin 2	31013	948301719	eva@evaespuelas.com
centro municipal de formación-ete	Navarra	cl merkatondoa 26	31200	948554706	escuelataller@estella-lizarra.com
ci agroforestal	Navarra	cl av. villava 55	31015	948136609	ci.agroforestal@educacion.navarra.es
cip eti san juan tudela	Navarra	pz san juan s/n 1	31500	948848052	formacion.continua@etitudela.com
clen college rochapea	Navarra	cl m. celayeta 75 1	31014	948172391	recepcion@clencollege.com
cruz roja - centro formativo cascante	Navarra	cl s. pedro 1	31520	948207264	tedireccion@cruzroja.es
cruz roja española en navarra	Navarra	ct nacional 113 95	31592	948206357	estherjimenez@cruzroja.es
escuela navarra de actividades con jovenes	Navarra	cl goroabe 36	31005	848427844	enaj@navarra.es
escuela politecnica navarra	Navarra	ca lle zaragoza 23	31005	948312030	direccion@epolitecnicau.eu
ete ribera alta falces	Navarra	cl camino matadero	31370	948734072	escuelataller@falces.org
federación navarra de salvamento y socorrismo	Navarra	pz aizagerria 1	31006	948593607	alfredo@servicioscomunes.com
fondo formación euskadi s.l.l.	Navarra	cl plaza lope del val 1	31261	944186050	mariajesus.goikoetxea@ffeuskadi.net
fundación gaztelan	Navarra	cl las provincias 6 ba	31014	948136020	coordinacion@gaztelan.org
fundación ilundáin - areta	Navarra	cl polígono areta, calle ezponda 6	31620	948279959	patxi@fundacion-ilundain.com
fundacion itaka escolapios	Navarra	cl olite 1	31002	948203891	susanagallegos@escolapiosemaus.org
fundación itaka escolapios	Navarra	cl bernardino tirapu 32	31014	948203891	escuelalurberri@itakaescolapios.org
fundación laboral de la construcción s. adrián	Navarra	cl paletillas 17	31570	948382348	msilvero@fundacionlaboral.org
fundación ultzama 2013	Navarra	cl san simón 54	31799	629126499	info@granjaescuelaultzama.es
gidatuz elkarte	Navarra	av marcelo celayeta 75 2	31014	615669902	gidatuzelkarta@gmail.com
gremio carniceros de navarra	Navarra	cl julian gayarre 3 bj	31005	948292430	javier@gremiocarniceros.com
heron networking sl	Navarra	cl parque tomás caballero 2 6	31006	948150600	horrio@citinavarra.es
idema gestión deportiva	Navarra	cl huertas mayores 6	31500	948126820	jlandibar@idema.es
idema gestion deportiva integral sl	Navarra	cl beloso bajo 1	31006	948126820	formacion@idmmedical.es
ies ribera del arga	Navarra	cl bajada escuelas 15	31350	948751613	ies.peralta@educacion.navarra.es
inkor	Navarra	cl m. celayeta 72 2º	31014	943111020	marimar@inkor.es
instituto europa sl	Navarra	cl m. celayeta 75 1º	31014	679128499	marta.vazquez@adalidsc.com
josé mª iribarren	Navarra	cl bartolomé de carranza 5	31008	948198658	cebairib@educacion.navarra.es

EVALUACIÓN DE LA OBTENCIÓN DE COMPETENCIAS EN EL CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD:
DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

CENTRO	POBLACIÓN	DIRECCIÓN	C.P.	TELÉFONO	E-MAIL
meatze	Navarra	pg municipal, vial c, 6 ba	31500	944780388	ttelletxea@meatze.es
nafarroako ikastolen elkarte	Navarra	cl ermitaldea 1	31610	948222196	nie.zuzendaria@ikastola.eus
pioinea gastronomía s.l	Navarra	cl vuelta arantzadi (gurbindo) 1000	31001	600003938	echeveste@hotmail.com
pivot point tudela	Navarra	cl maría azlor 2	31500	948828230	zurzaizbis@gmail.com
sendaviva, parque de la naturaleza de navarra s.a.	Navarra	cl ctra. del yugo, s/n	31513	948088100	info@sendaviva.com
tajonar formacion	Navarra	cl rio ega 25	31006	948070111	alberto@edenor.net
talentix enclave de soluciones s.l.l.	Navarra	cl parque empresarial la muga 11 4 1	31160	948346106	aabrego@talentix.es
urdi s.l. lesaka	Navarra	cl larrazko 91	31013	948073910	urdisl@urdisl.com
volkswagen navarra	Navarra	pg landaben 1000	31170	948424492	eugenia.larrea@vw-navarra.es
abaco	Murcia	av juan de la cierva 1	30004	645269976	mv.lopezlopez@gmail.com
abadía escuela de oficinas	Murcia	cl hernán cortés 1 bj c	30110	968100555	abadia@regmurcia.com
ac formación	Murcia	tr de fortuna 1 bj	30110	968447463	info@csbiologos.com
academia cce	Murcia	pz diez de revenga 3 en a	30008	968907700	cce@academiacce.com
academia d3 formacion	Murcia	cl murcia 16 bj	30360	968541765	bmartinez@d3formacion.com
academia maría torres	Murcia	cl maestro puig valera 22	30140	968860122	mariatorrescanovas28@gmail.com
academia martínez y hernández	Murcia	cl mayor. galeria centro 180	30820	968895642	proyectos@caritasregiondemurcia.org
academia plaza	Murcia	av fontes 60	30700	968578337	bfrances@proexport.es
academia ros ortín	Murcia	av de los jerónimos 126	30107	674780880	info@sendagestion.com
academus	Murcia	pp almirante fajardo de guevara 3 bj	30007	968078770	gestalenting@gmail.com
academus consultores, sl	Murcia	pp almirante fajardo de guevara 3 bj	30007	968078770	gestalenting@gmail.com
afemce	Murcia	cl cl/ mariano José de larra 2 bj	30530	968760848	afemce@afemce.com
alter (edificio murano)	Murcia	av del rocío 16 3	30007	968964480	gestalenting@gmail.com
apicose - second way	Murcia	cl José luis morga 10 bj	30010	968901226	apicose@apicose.com
asesoria y formación de medios, sl	Murcia	ct de el palmar 42 bj	30010	968969581	direccion@10formacion.com
asociación aidemar - san javier	Murcia	cl neptuno 42	30730	968334444	gerencia@aidemar.com
ayuntamiento de cehegin	Murcia	cl camino de la estacion	30430	968723508	ayuntamiento@cehegin.es
base aerea de alcantarilla	Murcia	cr de granada	30820	968397278	ofapea223@ea.mde.es
c. e. encarna camacho	Murcia	pz yesqueros 5 bj	30005	968294841	ceencarnacamacho@gmail.com
caritas - cayam	Murcia	cr torre piñero 21	30120	968886074	proyectoscaritasmurcia@yahoo.es
caritas - escuela de hostelería	Murcia	cl santa cecilia - convento agustinas	30005	968211186	proyectos@caritasregiondemurcia.org
casa de la música	Murcia	cl begastri 20	30430	968740400	adl2@cehegin.es
cason de la vega	Murcia	ct de abanilla, km 2,8	30140	968277171	restauracionpacogarcia@gmail.com
centro avenida europa	Murcia	av marqués de los vélez 30 bj	30007	968204734	informacion@sendaformacion.com
centro cepaim beniajan	Murcia	tr fabian escribano moreno 77	30570	968875312	info@cepaim.org
centro cepaim beniajan -murcia	Murcia	tr fabian escribano 77	30570	968875312	info@cepaim.org
centro cívico pozo aledo	Murcia	lg pozo estrecho	30379	968190198	alcaldia@sanjavier.es
centro concertado la flota	Murcia	cl músico antonio rodriguez de hita 9	30007	968967480	secretaria@fundacionfade.org
centro de desarrollo local	Murcia	cl huertos nuevos 5	30850	968425003	life@arcaelum.es
centro de estudios ares-infer	Murcia	pz abenarabi 10 bj	30008	968270320	aje@ajemurcia.com
centro de estudios carrion y férez	Murcia	cl francisco bernal 14	30390	968315066	info@maveempleo.com

CENTRO	POBLACIÓN	DIRECCIÓN	C.P.	TELÉFONO	E-MAIL
centro de formacion metalurgia	Murcia	av bruselas (pol. ind. cabezo beaza) 139 b	30353	968321320	ebruna@industria.ccoo.es
centro de formación mural iae	Murcia	cl carnaval c-4 pol.ind.el labradorcico 2	30880	968425081	cesarserrabona@hotmail.com
centro de formacion viriato	Murcia	cl rio mundo 5	30564	968687756	jlopez@viriatoseguridad.com
centro de iniciativas de empleo	Murcia	cm de murcia	30530	968767441	secretaria@cieza.es
centro de la mujer	Murcia	cl hogar del pensionista, s/n	30440	968730001	moratalla-clermurcia.net
centro de producción gtm	Murcia	av alhama de murcia- c.i. de transporte 1	30835	968374000	f.sola@gtmtelevision.es
centro deportivo jcl	Murcia	cl antonio rocamora 33	30100	968879611	m.moreno@ebone.es
centro educativo miralmonte	Murcia	av francisco salzillo 26 10	30169	678796990	info@k38spain.com
cesur- davel	Murcia	cl molina de segura. edif. eroica 1	30007	968223627	jose.tomas@datacontrol.es
cf del transporte san juan, s.l.	Murcia	cl murillo 11 bj	30520	968784185	correo@gestorialozano.com
cifea molina de segura	Murcia	av gutierrez mellado 17	30500	968643399	restauracionpacogarcia@gmail.com
civitas - ceas	Murcia	cl san fernando 10 bj	30800	968412384	direccion@civitasconsultores.com
club hípico vibeca	Murcia	ct villanueva 2	30570	669696697	acadequitacion@gmail.com
emsemul-magalia	Murcia	cl uruguay 13	30820	968892102	info@emsemul.es
escuela europea de negocios	Murcia	av del rocío 16 3	30007	968964480	murcia@een.edu
escuela taller juyma - la pradera	Murcia	ct almenara 62	30813	655026784	info@juymaformacion.com
escuela taller juyma-lorca	Murcia	cl bodegones 239	30800	968467336	info@juymaformacion.com
espacio joven (juben)	Murcia	cl san isidro labrador 10	30130	968600900	repaingeneral@gmail.com
espacio juben	Murcia	cl san isidro labrador 10	30130	968600161	majalblanco@gmail.com
espacio universitario	Murcia	cl calafate 1 bj	30202	968505987	rcos@cainversiones.es
fundown	Murcia	cs molina 8	30892	968832337	fundown@fundown.org
grado informática-la ñora	Murcia	cl mayor 39	30830	619163359	yhacra@nascorformacion.com
grama proyectos integrales	Murcia	cl sirio. pol. ind. la estrella 16	30500	968603326	antonio.gomariz@molinadesegura.es
hoteles jardines de lorca	Murcia	cl alameda rafael méndez 34	30800	968470599	alcaldia@lorca.es
instituto de turismo-hotel riscal	Murcia	av autovía a-7. salida 649	30890	968402050	cctmurcia@listas.carm.es
interempleo ett, s.l	Murcia	av príncipe de asturias 5 bj	30007	968270715	informacion@sendaformacion.com
key project formación	Murcia	cl simón garcía 53	30003	968221522	formacionkeyproject@gmail.com
labora ii	Murcia	cl maria guerrero 10 ba	30002	968344344	administracion@diagrama.org
levante y sur de prevención	Murcia	cl alonso ojeda 17 bj	30007	968270513	jose.martinez@smprevention.com
molina real formacion	Murcia	cr molina-fortuna. urb. los conejos km3	30500	968612221	joseantonio@molinareal.com
murcia andrés meseguer	Murcia	cl portman (polig indust la polvorista) 2	30500	674780880	nfo@sendagestion.com
museo de belenes	Murcia	cl cánovas varona 1	30611	968698652	manc-1@hotmail.com
n.ª. s.ª. de la consolacion	Murcia	cl mayor 1	30100	968830027	formacion@educamurcia.es
nave 2 - docuviva	Murcia	pg industrial la estrella, neptuno	30500	968603240	feycsa@feycsa.com
olroni, sl	Murcia	av aviación española 27	30730	965352471	ores.direccion@gmail.com
pabellón de deportes la aceña	Murcia	cl santo tomás 1	30870	968592767	adl2@mazarron.es
parroquia de san benito	Murcia	cl deportista jesús hernández tito	30100	968211186	proyectos@caritasregiondemurcia.org
pemastudiform	Murcia	cl murillo 11 bj	30520	968784185	josemanuel.perez59@gmail.com
piscina cubierta municipal	Murcia	av rio segura	30540	968775001	conchi.molina@aytoblanca.es
radio ecca - amusal	Murcia	rd sur 50	30010	968270003	murcia@radioecca.org

EVALUACIÓN DE LA OBTENCIÓN DE COMPETENCIAS EN EL CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD:
DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

CENTRO	POBLACIÓN	DIRECCIÓN	C.P.	TELÉFONO	E-MAIL
radio ecca - cfie el palmar	Murcia	ct mazarron	30120	968219283	murcia@radioecca.org
ramon cano perea	Murcia	cl ramon jara 19 ba	30562	968694780	ramon@wom-events.com
ramón cano perea	Murcia	cl vicente martí 36 bj	30562	968694780	ramon@wom-events.com
restaurante club de tenis de cieza	Murcia	ct madrid-cartagena 349	30530	968767441	secretaria@cieza.es
restaurante y salones la torre. sl	Murcia	cl de la torre 50	30006	655026784	info@juymaformacion.com
sociedad cooperativa fuenteblanca	Murcia	av juan de borbon 23	30007	968447463	info@csbiologos.com
tesis global	Murcia	pp alfonso xiii 20 2 b	30201	968089596	direccion@tesisglobal.com
union sindical obrera	Murcia	pz de la universidad 1 bj	30203	968082088	formacion@usomurcia.org
upta - jumiformación	Murcia	av nuestra sra. de la asunción 32	30520	968780749	mmartinez@upta.es
abire consultoria de formación	Málaga	cl el efebo (pol.ind.antequera) 6	29200	951080170	pedrocuadra@abire.es
abm eventos formación	Cádiz	cl larga 26	11402	956333573	administracion@abmeventos.es
academia abaco	Córdoba	av ollerias 15	14001	957076129	abaco@centroabaco
academia alpe centro de oposiciones	Granada	cl dr. jimenez diaz 3	18014	958294418	secretaria@academia-alpe.com
academia azahara	Córdoba	av de medina azahara 49	14005	954564282	iae@institutoandaluz.com
academia b y j	Almería	cl jesus de perceval 2	04760	950490374	jfernandez@ejiber.es
academia bahia	Cádiz	cl ana de viya 7 2	11009	956253847	bahia@ctv.es
academia de enseñanza didal	Almería	av las marinas 228	04740	679426816	academiadidal@gmail.com
academia de peluqueria flash	Granada	cl antiguo de la zubia 38	18006	958132388	academiaflas@terra.es
academia de peluqueria guillermo	Cádiz	cl san juan 3 5	11201	956656846	guillermofg@hotmail.es
academia ecos ronda	Málaga	cl ollerias 19 a	29400	651806601	jjdiaz@grupecos.net
academia el ejido	Almería	cl san isidro 31 1º 4	04700	395140980	academiaspendulo@gmail.com
academia el futuro s.l.	Granada	cl el guerra 10 lo	18014	958153827	academiafuturo@academiafuturo.com
academia forsy	Jaén	cl alfonso xi 18	23680	953581908	academia_forsy@forsy.es
academia imagen	Córdoba	cl egido plaza toros 2	14900	957516064	acimagen@telefonica.net
academia laura fernández	Granada	cl los jimenez 5	18198	958302586	academiaflash@terra.es
academia progresa parador	Almería	cl san isidro labrador. ed. fuenlabrada 29	04721	950552344	progresaparador@hotmail.com
academia salas gil, s.l.l.	Sevilla	av de la constitucion 9	41930	955724414	currospelequeros@currospelequeros.com
academia serrano	Jaén	cl america 30	23600	953553040	formacion@academiaserrano.org
academia servet	Granada	cl campo 14	18198	958502089	info@servetformacion.com
academia tucole	Granada	pz perez 13	18850	958732538	tucole@teleline.es
actividades turísticas m. santillan, s.l.	Málaga	ct ctra. marcharaviaya km 3	29790	661738757	marchini.carloenzo@gmail.com
acuartelamiento camposoto	Cádiz	cr camposoto	11100	956598275	murbsan@et.mde.es
adr nororma vva de algaidas	Málaga	cl del arenal	29310	952717128	nororma@wanadoo.es
adr-nororma-villanueva del trabuco	Málaga	cl paseo de san antonio 39	29313	952751021	formacion@nororma.com
aefo	Málaga	cl tabor (polg. el viso) 11	29006	952361812	aefomlg@teleline.es
afocor	Córdoba	cl reyes catolicos 7	14001	957492947	gerencia@afocor.com
ainsa consultores formativos s.l.	Jaén	cl maestro pascual baca 1 bj	23680	953587159	info@acf-formacion.es
aire pop jerez, s.l.u.	Cádiz	cl puerta del sur 25	11408	956368606	administracion@airepop.es
al andalus	Cádiz	av al andalus	11100	956897353	upace@upacesanfernando.org
alboran formacion	Almería	av del mediterraneo 472 bj	04009	950089053	alboran@alboranformacion.es

EVALUACIÓN DE LA OBTENCIÓN DE COMPETENCIAS EN EL CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD:
DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

CENTRO	POBLACIÓN	DIRECCIÓN	C.P.	TELÉFONO	E-MAIL
alboran formacion, s.l	Jaén	cl paseo de españa 3 en j	23008	601192959	jaen@alboranformacion.com
alcantara torroja y miret	Córdoba	av ingeniero torroja y miret, nave 20	14013	957478339	alcafpo@grupocalcantara.es
aldea geriátrica integral	Cádiz	cl vega de arteaga, facinas	11391	956236717	proyectos@habitaregestion.com
alfa zeta formacion sl	Sevilla	pa paseo miguel de unamuno 14	41020	954656762	escuelap@escuelaprotesisdental.com
alfa-omega colegio del limonar	Málaga	cl paseo del limonar 15 17	29016	660428242	info@alfa-omega.es
alfa-omega colegio los pinos	Cádiz	cl tamarindo	11205	957828082	secretaria.formacion@alfa-omega.es
alfa-omega politecn.jaen(vandelvira)	Jaén	ct jabalcuz 2	23002	660428242	asesoria.formacion@alfa-omega.es
almarir consultores,s.l	Jaén	cl castilla 6 bj	23007	953130042	jaen@almarir.es
almedina servicios hoteleros	Almería	pz las flores 3	04001	950232544	jrequena@torreluz.com
almeria innovacion	Almería	cl gil vicente 34	04006	950083160	almeria.innovacion@gmail.com
almeribox	Almería	av catedratica carmen romero 4	04800	950121203	almeribox@cajamar.es
almeribox 2	Almería	sc poligono la terdiguera. nave 7	04800	950430240	info@almeribox.com
almericurs	Almería	cl murcia 8l	04004	950281054	secretaria@almericurs.es
altilano formación	Granada	cl casicas 5	18800	958701301	altilanoformacion@hotmail.com
altos puntos escuela de estética. sl	Almería	ct granada 155 ba	04008	950620808	info@altospuntos.es
amal educacion s.l.	Jaén	cl 28 de febrero 130 bj	23100	953354381	amaeducacion@gmail.com
ambito sur hoteles, s.l. (planta baja)	Cádiz	av príncipe de asturias	11300	956691211	gdir@asurhoteles.com
ambunort sl	Córdoba	av jose simon de lillo 9	14200	957571466	ambulancia@ambunort.com
antiguo ceip albarracín	Cádiz	cl cádiz	11670	956731642	areaformación@mmsierradecadiz.org
antiguo matadero municipal	Jaén	cl camilo jose cela	23620	953370025	info@aytomengibar.com
antonio josé alfaro alfaro	Huelva	cl salsipuedes 6	21830	959366916	inforaula@hotmail.com
api fuengirola formacion	Málaga	cl córdoba (esq. dr. fleming)	29640	952471332	enrique-romero@hotmail.com
api maracena formación	Granada	cl rubén darío 7 bj 4	18200	958404968	enrique-romero@hotmail.com
apl consultores	Cádiz	cl los hierros 11 bj	11650	956731720	antonio@aplconsultores.es
apl consultores, s.l.	Cádiz	av de arcos 106 bj	11650	678965122	antonio@aplconsultores.es
apl consultores s.l.	Cádiz	av sevilla 35 lo 6	11650	956731720	info@aplconsultores.es
aral informática	Córdoba	pj la andaluza 1	14550	957656473	formacion@aralinformatica.com
área 080, cualificación profesional, sl	Granada	pz españa 6 bj	18600	958606254	ceta@cetadistancia.com
ares andalucia	Almería	cl jose morales abad 2	04007	950238575	formacion@aresconsultores.com
argar consultores centro de formacion	Almería	ll de mojana	04628	950453226	jcano@argar.com
asempe	Cádiz	cl p.i. parcela 23	11693	956126754	formacion@cempe.es
asinal	Almería	cl benitagla 38	04007	950228080	gerente@asinal.net
asoc. abulcasis peñarroya-pueblonuevo	Córdoba	cl del guadiato	14200	670213143	abulcasis7@yahoo.es
asociación c.r. autismo cádiz	Cádiz	cl rosadas	11510	956474569	isadelhoyo@gmail.com
asociacion de empresas aeronauticas	Almería	cl mosaico 17	04700	954400260	rosa@prescal.net
asociacion de estudios almerienses	Almería	cl san leonardo 23 a-	04004	950181724	formacion@dsgconsultores.com
asociación de mujeres creativas de frailes	Jaén	cl jose antonio (casa de la cultura)	23690	953593123	mmml@wanadoo.es
asociacion de obras cristianas de gibrleon	Huelva	cl rios 14	21500	959303212	gerente@obrascristianas.com
asociacion del crecimiento del potencial humano	Almería	cl montenegro 20	04009	950274111	laboral@labordeequipo.es
asociacion estrella azahara	Córdoba	cl sierra nevada 5	14005	957467918	estrellaazahara@gmail.com

EVALUACIÓN DE LA OBTENCIÓN DE COMPETENCIAS EN EL CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD:
DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

CENTRO	POBLACIÓN	DIRECCIÓN	C.P.	TELÉFONO	E-MAIL
asociación europea maimonides	Granada	cl angel 16 bj	18002	958052806	formación@maimonides-asoc.org
asociacion hombres y universo	Córdoba	av de andalucia 11 b	14550	662007572	info@asochombreyuniverso
aspacehu	Huelva	cl santa marta	21005	959159242	administracion@spacehu.org
astra formacion.s.l	Jaén	av de la constitucion 39 bj	23460	651328033	carmen.real@astriformacion.com
ateprohogar sl	Córdoba	cr badajoz-granada	14850	958430364	atepro@atepro.com
audat protección y prevención	Málaga	cl sigfrido 1 1º 1	29006	951767739	info@gslformacion.com
augmented training services s.l	Huelva	cl doctor emilio haya prats 13	21005	959807473	mtl@augmentedtraining.org
aula abierta -ordytel comunicaciones	Granada	cl gustavo adolfo bequer 1	18800	653983957	vmellado@ordytel.es
aula centro	Granada	cl de la sierra 28	18008	958371869	aulacentro@retemail.es
aula consultora y formacion	Granada	cl luis braille 4	18005	958522632	formacionprofesional@grupotadel.com
aula de formación del ayuntamiento	Granada	cl escuelas 6	18517	958670660	ayuntamientodecortesygraena@gmail.com
aula de naturaleza ermita vieja	Granada	cl fabrica de la luz km 2	18152	958228496	informa@huertoalegre.com
aula gastronomica andaluza	Granada	cl maestro breton 1	18004	958266847	info@aulagastronomica.es
aula gastronómica costa a costa	Granada	cl motril parcela 106	18220	958266847	info@agastronomica.es
aula polivalente del c.i.j.y nave municipal	Jaén	pz de la encarnacion 3	23750	953520111	secretaria@ayuntamientodearjonilla.es
aula 3	Granada	cl doctor barraquer 6 ba	18220	958490014	direccion@aula3.net
autoescuela baza s.c.a	Jaén	av de los dolores	23485	958860442	mariadolorescruz@gradeco.info
autoescuela dakar	Jaén	cl julio burell 46	23700	953600205	juridico@facilauto.es
autoescuela san jeronimo	Almería	cl gabriel martinez belzunces	04600	629245426	sanjeronimo@hotmail.es
autoescuelas soriano	Málaga	av limonar 4 bj	29532	952740662	arosa@sorianoformacion.com
avilés y román formación	Málaga	cl paseo de sancha 27	29016	952220220	caguilera@grupohedima.com
ayto de rota(centro de formacion astaroth)	Cádiz	cl principe de españa 129	11520	956829113	fomento@aytorota.es
ayuntamiento de marmolejo	Jaén	cl polígono industrial, 3ª fase	23770	953540126	marmolejo@promojaen.es
ayuntamiento de pizarra	Málaga	pz de la cultura	29560	952483015	pizarra.ma01.utedlt@juntadeandalucia.es
ayuntamiento de rute	Córdoba	cl toledo 2	14960	957532500	empleo@rute.org
ayuntamiento de zuheros	Córdoba	cl fernandez guerra	14870	957694514	azuheros@terra.es
base alvarez de sotomayor	Almería	ct de viator	04240	950180062	esansan9@et.mde.es
benalua de guadix	Granada	cl recinto azucarera nave c 2	18510	958676011	ayunta-benalua@terra.es
bucle formacion s.l.	Granada	cl antigua de máлага 43 ba	18015	958805081	bucle1@infonegocio.com
cº formación del ayuntamiento de alfacar	Granada	cl molinillo 23	18170	958543002	alcaldia@ayuntamientodealfacar.es
c.a.quesada	Jaén	cl prolongacion calle zurbaran 2	23480	953735031	quesada@apromsi.com
caritas c.i.e.-ii	Granada	cl maria blanchard 16	18014	958163529	empleo@caritasgranada.org
caritas huelva	Huelva	av santa marta 82 a	21005	959245226	camrtin.empleo@caritashuelva.org
carlos saura villacañas	Córdoba	av el laderon	14860	636011450	menciauto@terra.es
catedi	Granada	cl aricel 54	18220	958465782	catedi.te@hotmail.com
ceaan cotoisleta camino tiro pichón	Cádiz	cm ceaan cotoisleta camino tiro pichón	11500	956560123	scamposg@fcc.es
ceat-pozoblanco	Córdoba	cl llano de santa maría 3	14850	957131293	ceatcordoba@telefonica.net
ceca boulevard (maria astasio torres)	Jaén	cl principado de asturias 1 en g	23009	953222079	cecaoulevard@gmail.com
ceco los billares catering	Córdoba	cl malaga 11	14540	957684199	formacion@ceco-cordoba.es
c.e.e. las salinas s.l.	Cádiz	cl doctor gonzalez de la cotera (pg.in. 27	11500	956905214	tecnico@estudiosyempleo.com

EVALUACIÓN DE LA OBTENCIÓN DE COMPETENCIAS EN EL CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD:
DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

CENTRO	POBLACIÓN	DIRECCIÓN	C.P.	TELÉFONO	E-MAIL
centro de estudios el ejido	Almería	cl principes de españa 76	04700	950489289	centroejido@hotmail.com
centro de estudios infosur	Almería	ct de nijar 7 bj	04120	950292896	centroestudiossur@hotmail.com
centro de estudios mahina	Granada	cl olivon 19	18650	958780343	cemahina@cemahina.com
centro de estudios peal cinco	Jaén	cl san bernardo 21	23460	953724004	cimca@swin.net
centro de estudios roquetas	Almería	cl oviedo 2	04740	950328494	ormarinfomatic@telefonica.net
centro de estudios san lázaro	Córdoba	cl ingeniero guillermo briz 3	14500	957601359	ceslazar@hotmail.com
centro de formación acm	Cádiz	cl virgen de la palma (local 1) 8 /	11202	956656846	acrespomejias@gmail.com
centro de formación anibe	Cádiz	cl torre de arena 15	11540	956369742	anibeimagenpersonal@hotmail.es
centro de formacion antonio matadero	Jaén	cl ermita 18	23711	953613004	ayuntamiento@bañosdelaencina.es
centro de formacion asuan	Jaén	av paseo de la estacion 13 1º	23007	953272508	gerente@vegamoliner.com
centro de formacion atalaya	Almería	ct de malaga 301 3º b	04700	950489364	celiareguerom@hotmail.com
centro de formación audiovisual	Málaga	cl nacimiento	29120	952594154	escuela@alhaurinelgrande.net
centro de formacion biotecor	Córdoba	cl de los paises balticos. centro baoba	14014	957086346	formacion@biotecor.es
centro de formacion cruz roja	Almería	cl nicolas salmeron 36	04002	950257166	formacion04@cruzroja.es
centro de formacion cruz roja (ejido)	Almería	cl sierra nevada 25	04700	950481818	virgupi@cruzroja.es
centro de formación cyre-olvera	Cádiz	cl manuel de falla	11690	956130092	cyre@telefonica.net
centro de formación dama (cefordama)	Granada	cl ronda	18800	958860900	cefordama@gmail.com
centro de formacion everest	Almería	cl doctor fleming 1	04230	607717896	gerencia@autoescuelaeverest.es
centro de formacion formatransur.s.l.	Almería	ct de almeria 68	04230	950009299	administracion@formatransur.com
centro de formación funmades	Málaga	av de españa,local 2,sabinillas 8 8	29692	607550376	fomento@ayto-manilva.com
centro de formacion hotel los abetos	Córdoba	ct san jose de calasanz km	14012	916652354	fei@formaeduca.com
centro de formacion integral atenea	Almería	cl loma de la mezquita 75	04700	950483177	cfatenea@terra.es
centro de formacion ipao s.l.	Granada	cl santa paula 35	18001	958806074	ipao@ipao.es
centro de formacion katia	Jaén	cl san antonio 12 bj	23007	953226700	katya@eresmas.com
centro de formación la juaida	Almería	cl sierra de telar. polígono la juaida	04240	616732354	palacioar@hotmail.com
centro de formacion limpiezas castor	Granada	cl parque comercial san isidro, ctra.	18100	958127300	oferris@limpiezascastor.es
centro de formación matex	Granada	cl fiñana 54 ba	18810	958710415	jufermor@hotmail.com
centro de formacion merial	Córdoba	cl joaquin turina 12	14900	957502256	emerial@editorialmerial.com
centro de formación permanente el madroño	Granada	cl madroño	18360	958333601	gerencia @oalhuetortajar.com
centro de formacion pinar del rey	Almería	lg pinar del rey	04830	950614800	registro@velezblanco.es
centro de estudios el ejido	Almería	cl principes de españa 76	04700	950489289	centroejido@hotmail.com
centro de estudios infosur	Almería	ct de nijar 7 bj	04120	950292896	centroestudiossur@hotmail.com
centro de estudios mahina	Granada	cl olivon 19	18650	958780343	cemahina@cemahina.com
centro de estudios peal cinco	Jaén	cl san bernardo 21	23460	953724004	cimca@swin.net
centro de estudios roquetas	Almería	cl oviedo 2	04740	950328494	ormarinfomatic@telefonica.net
centro de estudios san lázaro	Córdoba	cl ingeniero guillermo briz 3	14500	957601359	ceslazar@hotmail.com
centro de formación acm	Cádiz	cl virgen de la palma (local 1) 8 /	11202	956656846	acrespomejias@gmail.com
centro de formacion anibe	Cádiz	cl torre de arena 15	11540	956369742	anibeimagenpersonal@hotmail.es
centro de formacion antonio matadero	Jaén	cl ermita 18	23711	953613004	ayuntamiento@bañosdelaencina.es
centro de formacion asuan	Jaén	av paseo de la estacion 13 1º	23007	953272508	gerente@vegamoliner.com

EVALUACIÓN DE LA OBTENCIÓN DE COMPETENCIAS EN EL CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD:
DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

CENTRO	POBLACIÓN	DIRECCIÓN	C.P.	TELÉFONO	E-MAIL
centro de formacion polivalente de teba	Málaga	av primero de mayo 58	29327	952713004	presidencia@consorcioguadalteba.es
centro de formación portuaria	Cádiz	cl gaitan de ayala	11207	956573044	jagc@sestibalsa.es
centro de formación profesional a.d.a.	Sevilla	av turia 11	41019	954999617	director@fpada.es
centro de formacion quique's car	Jaén	cl palma del rio 1	23700	607447197	enriquekm1@hotmail.com
centro de formacion realejo	Córdoba	cl ingeniero barbudo	14013	957-482481	lserrano@nexo.es
centro de formacion san francisco de asis	Almería	cl san francisco javier 25	04006	950231133	info@caritasalmeria.es
centro de formacion san juan de dios	Jaén	cl san juan de dios	23600	953704005	desarrollo@martos.es
centro de formacion san rafael	Almería	ur torre del campo	04114	950525810	milazaro@rsanrafael.com
centro de formacion satorres	Jaén	cl san joaquin 4 bj	23700	953601558	satorresformacion@gmail.com
centro de formacion suinsa	Jaén	cl maria bellido 35	23710	953671121	formacion@suinsadigital.com
centro de formación uniges 3	Córdoba	cl polígono industrial camino de morent 92	14600	957162300	uniges3@iniges3.net
centro de formación valderodana	Cádiz	av santa maría del mar 17 lo 1	11500	954502807	fportillo@ata.es
centro de formacion velesoft	Almería	cl profesor miguel guirao gea 7	04820	950410439	daniel@infosoft.es
centro de formación vial mora	Granada	av barón de bellpuig 17	18830	678654991	anortegran@gmail.com
centro de formación y empleo reina sofia	Granada	cl camino del jueves 80	18100	958578015	coordinadora@armilla.es
centro de formación 1492	Granada	av de la hispanidad 16	18320	687443394	flpalhambra@gmail.com
centro de fpe gaesa	Sevilla	cl blas infante 4 3	41011	954502920	gaesa@gaesa.net
centro de fpo de izarar	Córdoba	cl obispo rosales	14970	957534002	www.aytoiznar.org
centro de negociacion nuevo martos	Jaén	cl bailen.poligono industrial 2	23600	673453589	ajesusrey@yahoo.es
centro especializacion industrial benalup	Cádiz	cl carpinteros	11190	956292221	luismar@faffe.es
centro estudios socrates sl	Cádiz	av bahia de cadiz(poligono pelagatos) 9	11130	637678895	justo_ptm@hotmail.es
centro formación hostelera elimar-scf	Málaga	av del mediterráneo(entrada paseo marít 230	29730	65787726	jrey@defoin.es
centro formación pilar cercano	Córdoba	cl julio alarcón 12	14007	647912324	centropilar@ptvtelecom.com
centro forma-t	Jaén	cl sevilla 27 bj	23620	667734200	direccion@centroformate.es
centro fpe academia malasmañanas	Sevilla	cl malasmañanas 68 loc	41500	656670471	canovargas7@hotmail.com
centro fpe academia modinem sevilla este	Sevilla	av de las ciencias local, 2 33	41020	954408741	academia@ciencias33.es
centro fpe academia san ildefonso - arroyo	Sevilla	cl arroyo 5	41003	954988080	sanildefonso@telefonica.net
centro fpe adalid	Sevilla	cl rafael belmonte garcia 6	41010	954183764	anabel.lopez@adalidinmark.com
centro fpe alandos s.l.	Sevilla	cl mairena 33	41500	615408884	antonio_garcia@fremap.es
centro fpe aldi multimedia	Sevilla	pz cardenal spinola 9 ba	41530	955853818	diegorodriguezalvarez@gmail.com
centro fpe alfa-omega euclides s.c.a	Sevilla	cl reina victoria 2	41020	660428242	secretaria.formacion@alfa-omega.es
centro fpe alfazeta formación	Sevilla	pj miguel de unamuno 14 loc	41020	954656762	escuelap@escuelaprotesisdental.com
centro f.p.e. anidi 2	Sevilla	cl padre fernando trejo 8	41702	673099155	mteresa.rodriguez@dopp.es
centro fpe aplicados al conocimiento s.l.	Sevilla	cl comercio 3	41927	954231524	elena@mottiva.com
centro fpe aprendizaje activo	Sevilla	cl cañalizo 13	41520	653880840	grupoproaprendizajeactivo@gmail.com
centro fpe aspanri aspanri down	Sevilla	cl miguel de unamuno acc a 10	41020	954418030	formacion@aspanri.org
centro fpe aspanri aspanri down (mairena)	Sevilla	cl mar báltico	41927	954258282	formacion@aspanri.org
centro fpe aura san miguel sanlucar sl	Sevilla	cl san juan de la cruz 15	41800	678150872	mteresa.rodriguez@dopp.es
centro fpe averroes - espartinas	Sevilla	gl angel cachada 2	41807	955694382	info@grupoforma.org
centro fpe ayto. de la campana	Sevilla	av fuente de andalucía	41429	954199365	alcaldia@lacampana.es

EVALUACIÓN DE LA OBTENCIÓN DE COMPETENCIAS EN EL CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD:
DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

CENTRO	POBLACIÓN	DIRECCIÓN	C.P.	TELÉFONO	E-MAIL
centro fpe ayto el pedroso - cervantes	Sevilla	cl cervantes 26	41360	9548890001	elpedroso@dipusevilla.es
centro fpe basilippo	Sevilla	ct de el viso- tocina km 2	41520	955600881	info@grupohamilton.es
centro fpe biblioteca municipal herrera	Sevilla	cl muñoz olive 26	41567	654013012	psolis@aytoherrera.com
centro fpe casa de la juventud	Sevilla	av de la libertad 39	41580	954019911	alcaldia@casariche.es
centro fpe casa de la juventud	Sevilla	pz rector merina 1	41740	955974525	educacion@lebrija.es
centro fpe catering aljarafe brens	Sevilla	cl congreso (pol. ind. pisa) 51	41927	955986752	gerente@catering-brens.com
centro fpe cefip-laraña	Sevilla	cl laraña nº 6, 2 izq 6 .	41003	955091558	cefipsl@eresmas.com
centro fpe centro logístico municipal	Sevilla	av antonio mairena	41950	954163687	alcadia@castillejadelacuesta.es
centro fpe centro multifunción naturama	Sevilla	cl huerta del pilar	41240	954884693	madadsierranorte@arrakis.es
centro fpe csi-f	Sevilla	cl lope de vega 21	41008	954069000	presidente41@csi-f.es
centro fpe directo telmark	Sevilla	cl escritor francisco montero galvache 9 2	41500	654305086	info@directotelmark.com
centro fpe diseño y desarrollo de sistemas	Sevilla	cl mallén(antigua avda.luis montoto,pas 8 b	41018	955542334	formacion@grupodds.com
centro fpe dopp- la palmera	Sevilla	av la palmera 27 b	41013	954624511	francisco.navarro@doop.es
centro fpe ecoeduca - a-8001	Sevilla	ct a-8001, km., 4	41309	607633503	formacion@ecoeduca.info
centro fpe edificio multifuncional	Sevilla	cl solidaridad	41560	955820000	jbancalero@hotmail.com
centro fpe educa formacion abierta s.l	Sevilla	cl gonzalez girón 45 b	41410	954196053	tcejudo@gmail.com
centro fpe escuela de belleza de sevilla	Sevilla	cl hernán ruiz 52	41006	630631944	info@escueladebellezasevilla.es
centro fpe estudios elcano 27	Sevilla	cl juan sebastian elcano 27	41011	954277391	info@elcanoformacion.es
centro fpe eticom - vilamar 2	Sevilla	cl biología (edif. vilamar 2) 12 3º	41015	954006051	avillegas@eticom.com
centro fpe forapre, s.c.a.	Sevilla	cl vista alegre 27	41620	687745906	tulapb2@gmail.com
centro fpe forem-a bartolome de medina	Sevilla	cl bartolome de medina 1	41004	954533194	forem@and.ccoo.es
centro fpe formacion digital- belmonte	Sevilla	cl rafael belmonte garcia 4 6	41010	902153515	rrando@grupogdt.com
centro fpe formación y empleo - ecija	Sevilla	av de andalucia 14	41400	605771585	j.alfaro@forselem.com
centro fpe formacion y estrategia-pisa	Sevilla	cl industria,edf. metropol 1-3º plt.mod 1	41927	954890038	fye@skill.es
centro fpe fundación eoi	Sevilla	cl leonardo da vinci 10	41092	954463377	marisaduran@eoi.es
centro fpe fundomar bermejales	Sevilla	av de italia 9 g	41012	954708170	proyectos@fundomar.org
centro fpe galia puerto	Sevilla	ct esclusa 11	41011	954275300	jcl@jclconsultores.com
centro fpe glamour centro de belleza	Sevilla	av andalucía 102 4	41700	663022517	glamour.dh@hotmail.com
centro fpe ies axati	Sevilla	cl don juan bosco	41440	610663214	jtornay@hotmail.com
centro fpe joclasur formación	Sevilla	cl san jacingto 96 h	41010	615440804	rafa2417@gmail.com
centro fpe juan jose baquero	Sevilla	cl juan José baquero 130	41720	955810600	formacionyempleo@lospalacios.org
centro fpe juan pérez mercader	Sevilla	cl vereda de los chapatales 1	41300	955797000	montse@soderin.com
centro fpe laacademia estudios universitarios	Sevilla	cl ronda de capuchinos 4 1	41003	954908236	info@laacademiaempresas.com

ANEXO IX

Datos recogidos

Marca temporal	1. FORMACIÓN ACADÉMICA:	2. SATISFACCIÓN PRÁCTICAS:	OBSERVACIONES:	3. MODALIDAD
14-3-17 18:36	Estudios universitarios	Medio-bajo		Teleformación
14-3-17 19:15	Estudios universitarios	Medio-alto		Teleformación
15-3-17 15:57	Formación Profesional	Bajo		Presencial
16-3-17 18:38	Estudios universitarios	Alto		Teleformación
22-3-17 16:55	Formación Profesional	Medio-alto		Presencial
4-4-17 13:10	Experiencia laboral	Medio-bajo		Presencial
4-4-17 13:23	Formación Profesional	Medio-bajo		Presencial
20-4-17 21:50	Estudios universitarios	Medio-alto		Teleformación
21-4-17 14:58	Formación Profesional	Medio-bajo		Presencial
21-4-17 23:30	Formación Profesional	Medio-bajo		Teleformación
23-4-17 12:21	Estudios universitarios	Medio-bajo		Teleformación
1-5-17 23:00	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
2-5-17 17:56	Estudios universitarios	Medio-bajo		Teleformación
4-5-17 19:37	Estudios universitarios	Bajo		Teleformación
5-5-17 8:40	Estudios universitarios	Medio-bajo		Presencial
5-5-17 12:08	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
7-5-17 8:47	Formación Profesional	Alto		Presencial
7-5-17 10:26	Estudios universitarios	Alto		Teleformación
7-5-17 11:45	Estudios universitarios	Bajo		Presencial
7-5-17 18:10	Estudios universitarios	Bajo		Presencial
8-5-17 13:08	Estudios universitarios	Bajo		Presencial
10-5-17 18:05	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
10-5-17 18:05	Formación Profesional	Medio-alto		Presencial
10-5-17 18:18	Estudios universitarios	Bajo		Presencial
10-5-17 22:42	Estudios universitarios	Bajo		Presencial
11-5-17 20:20	Estudios universitarios	Bajo		Teleformación
12-5-17 9:07	Estudios universitarios	Alto		Presencial
12-5-17 11:14	Estudios universitarios	Medio-bajo		Presencial
17-5-17 21:11	Estudios universitarios	Bajo		Teleformación
18-5-17 19:48	Estudios universitarios	Medio-bajo		Presencial

23-5-17 16:33	Estudios universitarios	Bajo		Teleformación
6-6-17 12:18	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
13-6-17 21:37	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
28-6-17 19:41	Estudios universitarios	Medio-bajo	Hacer tareas no relacionadas con la formación	Presencial
29-6-17 14:31	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
11-7-17 19:55	Formación Profesional	Medio-alto		Presencial
13-7-17 10:30	Estudios universitarios	Medio-bajo	difícil cumplimiento de los objetivos de las prácticas en 4	Teleformación
15-7-17 11:01	Formación Profesional	Medio-alto		Presencial
19-7-17 14:00	Estudios universitarios	Medio-alto		Teleformación
25-7-17 9:51	Estudios universitarios	Medio-bajo	Falta de interés y organización por parte de la empresa	Teleformación
25-7-17 11:20	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
25-7-17 18:49	Estudios universitarios	Alto		Presencial
26-7-17 11:11	Estudios universitarios	Bajo	En mi caso no he realizado prácticas	Presencial
26-7-17 16:36	Formación Profesional	Medio-alto		Presencial
27-7-17 11:53	Estudios universitarios	Alto		Presencial
27-7-17 17:16	Estudios universitarios	Alto		Presencial
27-7-17 21:21	Estudios universitarios	Alto		Presencial
28-7-17 10:25	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
28-7-17 13:03	Estudios universitarios	Medio-bajo	No me aporó mas q tener el contacto con el centro d for	Presencial
28-7-17 19:47	Formación Profesional	Bajo	Estuve todas las prácticas corrigiendo guías didácticas, 8	Presencial
30-7-17 22:48	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
30-7-17 23:31	Estudios universitarios	Medio-alto		Teleformación
31-7-17 10:15	Estudios universitarios	Bajo	Creo que no las realicé. Hace mucho que hice la acción f	Presencial
31-7-17 13:32	Estudios universitarios	Bajo	Pocas horas y mal gestionadas	Presencial
31-7-17 13:44	Estudios universitarios	Medio-bajo	No las realice en un Certificado de mi ramo profesional	Presencial
31-7-17 14:23	Estudios universitarios	Bajo	No hice periodo de prácticas. Lo convalidaré por horas d	Presencial
31-7-17 16:12	Estudios universitarios	Alto		Presencial
31-7-17 18:48	Formación Profesional	Medio-bajo	Hice las prácticas con alumnado de FP básica muy confli	Presencial
31-7-17 20:28	Experiencia laboral	Medio-alto		Teleformación
31-7-17 21:08	Estudios universitarios	Alto		Presencial
2-8-17 20:31	Estudios universitarios	Bajo	Asignación de centro inadecuado, sin cursos relacionado	Presencial

4-8-17 17:12	Certificado de Profesionalidad	Medio-bajo	No me han tomado muy en serio las Docentes q tenían q	Presencial
7-8-17 20:25	Estudios universitarios	Alto		Presencial
9-8-17 8:34	Estudios universitarios	Alto		Presencial
16-8-17 16:06	Estudios universitarios	Medio-bajo	Duración muy corta del periodo de prácticas. Los centros	Presencial
18-8-17 13:03	Estudios universitarios	Alto		Teleformación
22-8-17 16:02	Estudios universitarios	Bajo	Falta de tiempo e interés por parte de la empresa	Teleformación
22-8-17 16:41	Estudios universitarios	Alto		Presencial
22-8-17 17:23	Estudios universitarios	Medio-bajo	No relacionadas con mi especialidad	Presencial
22-8-17 17:29	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
22-8-17 17:33	Estudios universitarios	Bajo	Centro inadecuado y ninguna aplicación práctica de la te	Presencial
22-8-17 18:28	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
22-8-17 19:18	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
22-8-17 19:50	Certificado de Profesionalidad	Medio-alto		Presencial
22-8-17 21:04	Estudios universitarios	Alto		Presencial
22-8-17 22:22	Estudios universitarios	Bajo	Solo hice tareas administrativas.	Teleformación
22-8-17 22:55	Estudios universitarios	Medio-alto	Convalidé prácticas	Presencial
23-8-17 10:40	Estudios universitarios	Medio-bajo	Me hubiese gustado hacer alguna práctica más, de simul	Teleformación
23-8-17 13:05	Estudios universitarios	Medio-bajo	No fueron prácticas como tal. Fue ir a otra de las acadern	Presencial
23-8-17 17:16	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
25-8-17 11:25	Estudios universitarios	Bajo	Sólo realicé tareas administrativas	Teleformación
25-8-17 11:51	Estudios universitarios	Bajo	No estaban relacionadas con el certificado	Teleformación
26-8-17 10:13	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
26-8-17 12:08	Estudios universitarios	Medio-bajo	Son muy pocas horas de prácticas, es difícil encontrar en	Presencial
26-8-17 15:43	Estudios universitarios	Bajo	No hubo.	Teleformación
29-8-17 8:02	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
5-9-17 12:00	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
5-9-17 17:58	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
5-9-17 20:21	Estudios universitarios	Bajo	No tuvieron que ver con la docencia	Teleformación
6-9-17 1:05	Experiencia laboral	Bajo	No he tenido Prácticas	Presencial
7-9-17 10:48	Estudios universitarios	Alto		Presencial
7-9-17 16:52	Estudios universitarios	Alto		Presencial

8-9-17 10:54	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
12-9-17 20:13	Estudios universitarios	Alto		Presencial
12-9-17 20:20	Formación Profesional	Medio-alto		Presencial
12-9-17 20:21	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
12-9-17 20:26	Estudios universitarios	Alto	Indiqué alto pero estuve exenta de realizar las prácticas	Teleformación
12-9-17 20:33	Estudios universitarios	Bajo	Solo hice labores de oficina	Teleformación
12-9-17 20:46	Estudios universitarios	Alto		Presencial
12-9-17 22:03	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
12-9-17 23:52	Estudios universitarios	Bajo	Las convalide.	Presencial
13-9-17 11:38	Estudios universitarios	Bajo	No he realizado prácticas porque ya tenia las horas acrec	Presencial
13-9-17 12:36	Estudios universitarios	Medio-bajo	No impartir ni asistir a clase por no haberlas en el centro	Presencial
13-9-17 14:35	Estudios universitarios	Alto		Presencial
14-9-17 0:43	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
14-9-17 8:24	Estudios universitarios	Alto		Presencial
14-9-17 19:33	Estudios universitarios	Alto		Presencial
14-9-17 22:05	Estudios universitarios	Bajo	No hice practicas	Presencial
15-9-17 0:14	Certificado de Profesionalidad	Medio-alto		Presencial
17-9-17 20:28	Estudios universitarios	Medio-bajo	Tiempo de duración escaso	Presencial
20-9-17 12:13	Estudios universitarios	Bajo	Solamente hice tareas de gestión	Teleformación
21-9-17 8:20	Estudios universitarios	Bajo	Quede exenta por realizar actualmente funciones de coord	Presencial
21-9-17 10:47	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
21-9-17 11:29	Estudios universitarios	Alto		Presencial
21-9-17 19:34	Estudios universitarios	Alto		Presencial
24-9-17 21:41	Formación Profesional	Medio-alto		Teleformación
25-9-17 20:00	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
25-9-17 20:20	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
25-9-17 20:24	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
25-9-17 20:27	Estudios universitarios	Medio-alto		Teleformación
25-9-17 20:34	Estudios universitarios	Medio-alto		Teleformación
25-9-17 21:42	Estudios universitarios	Alto		Teleformación
26-9-17 11:45	Experiencia laboral	Medio-bajo	Asistí como oyente, no pude ver la documentación a relle	Teleformación

26-9-17 13:05	Formación Profesional	Bajo	No las realicé, ya que convalide Experiencia laboral	Presencial
26-9-17 19:27	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
26-9-17 19:48	Estudios universitarios	Medio-bajo	Aunque la empresa se molestó por atenderme, considero	Presencial
26-9-17 21:43	Formación Profesional	Medio-bajo	Donde las realicé no estaba relacionado con mi Experiencia	Presencial
26-9-17 22:47	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
26-9-17 23:47	Certificado de Profesionalidad	Medio-alto		Presencial
27-9-17 7:12	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
27-9-17 7:38	Estudios universitarios	Alto		Presencial
27-9-17 8:33	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
27-9-17 9:11	Estudios universitarios	Alto		Teleformación
27-9-17 9:59	Formación Profesional	Medio-bajo	Te ven como una amenaza y te tratan como tal	Presencial
27-9-17 10:21	Estudios universitarios	Bajo	Solo.me dediqué a notificar cusos	Teleformación
27-9-17 12:30	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
27-9-17 15:54	Formación Profesional	Medio-alto		Presencial
27-9-17 15:59	Formación Profesional	Bajo	Cuando yo lo hice no había prácticas	Presencial
27-9-17 19:18	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
27-9-17 20:18	Estudios universitarios	Bajo	No hice nada práctico	Teleformación
28-9-17 7:16	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
28-9-17 12:24	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
28-9-17 18:53	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
29-9-17 21:07	Formación Profesional	Bajo		Teleformación
2-10-17 13:10	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
2-10-17 20:21	Estudios universitarios	Alto		Presencial
3-10-17 20:11	Estudios universitarios	Bajo	Total desinterés por parte de la empresa	Teleformación
3-10-17 20:26	Estudios universitarios	Medio-bajo	Se gestionaron como un tramite a superar	Presencial
3-10-17 20:58	Estudios universitarios	Alto		Presencial
3-10-17 21:02	Formación Profesional	Medio-alto		Presencial
3-10-17 21:04	Estudios universitarios	Medio-bajo	No cumplió mis expectativas.	Presencial
3-10-17 21:19	Formación Profesional	Medio-alto		Presencial
3-10-17 21:25	Estudios universitarios	Bajo	El centro de formación asignado, "Consultora de Formaci	Presencial
4-10-17 1:11	Certificado de Profesionalidad	Bajo	Pues a mi compañero y a mi nos enviaron al CIP, nos me	Presencial

4-10-17 14:58	Formación Profesional	Bajo	No pude realizar las practicas por falta de una buena em	Presencial
9-10-17 20:14	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
9-10-17 23:10	Experiencia laboral	Medio-alto		Presencial
9-10-17 23:12	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
9-10-17 23:13	Formación Profesional	Medio-alto		Presencial
9-10-17 23:16	Estudios universitarios	Medio-bajo	Porque acabe haciendo un módulo de un curso de moniti	Presencial
10-10-17 1:19	Estudios universitarios	Medio-bajo		Presencial
10-10-17 1:19	Estudios universitarios	Medio-bajo		Presencial
10-10-17 1:54	Formación Profesional	Alto		Presencial
10-10-17 3:51	Formación Profesional	Alto		Presencial
10-10-17 7:13	Experiencia laboral	Medio-alto		Presencial
10-10-17 7:41	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
10-10-17 7:50	Estudios universitarios	Bajo	Poco tiempo	Teleformación
10-10-17 8:05	Estudios universitarios	Alto		Presencial
10-10-17 8:20	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
10-10-17 8:35	Certificado de Profesionalidad	Medio-alto		Presencial
10-10-17 8:43	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
10-10-17 8:53	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
10-10-17 8:53	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
10-10-17 9:22	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
10-10-17 9:35	Estudios universitarios	Bajo	El periodo de practicas fue un mero trámite, sin posibilida	Presencial
10-10-17 9:40	Experiencia laboral	Bajo		Presencial
10-10-17 10:03	Estudios universitarios	Medio-bajo	Fue formación Semi-presencial, hace muchos años. Soli	Presencial
10-10-17 10:05	Estudios universitarios	Alto		Presencial
10-10-17 10:32	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
10-10-17 10:35	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
10-10-17 10:50	Estudios universitarios	Medio-bajo	No estaban adecuadas a la acción formativa. No fueron p	Presencial
10-10-17 11:20	Estudios universitarios	Alto		Presencial
10-10-17 11:29	Formación Profesional	Medio-alto		Presencial
10-10-17 12:17	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
10-10-17 13:09	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial

10-10-17 14:23	Formación Profesional	Bajo	no las hice	Presencial
10-10-17 15:52	Estudios universitarios	Alto		Presencial
10-10-17 17:00	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
10-10-17 18:56	Estudios universitarios	Medio-bajo	No están bien diseñados, hacer prácticas debería ser baj	Presencial
10-10-17 20:14	Estudios universitarios	Medio-bajo	POR LA POCA COLABORACIÓN DEL DOCENTE AL QL	Presencial
10-10-17 20:41	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
10-10-17 20:51	Estudios universitarios	Alto		Presencial
10-10-17 23:19	Estudios universitarios	Bajo	No lo realicé debido a mi acreditación.	Presencial
11-10-17 10:09	Estudios universitarios	Alto		Presencial
11-10-17 10:47	Estudios universitarios	Medio-bajo	A veces es complicado ubicar a una persona con mi perf	Presencial
11-10-17 14:22	Estudios universitarios	Bajo	No realicé prácticas externas	Presencial
11-10-17 18:00	Estudios universitarios	Bajo	Porque las prácticas deberían consistir en programar, im	Presencial
12-10-17 21:57	Estudios universitarios	Bajo	No tuvimos prácticas. Lo convalidaron	Presencial
13-10-17 15:26	Estudios universitarios	Alto		Presencial
15-10-17 20:47	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
16-10-17 20:44	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
16-10-17 20:55	Estudios universitarios	Medio-bajo	No tenia alumnado para impartir mis conocimientos	Presencial
16-10-17 21:14	Estudios universitarios	Medio-bajo	Las tareas asignadas a las alumnas y dónde las realizar	Presencial
16-10-17 21:43	Certificado de Profesionalidad	Alto		Presencial
16-10-17 21:49	Formación Profesional	Medio-alto		Presencial
16-10-17 23:21	Formación Profesional	Alto		Presencial
17-10-17 0:31	Estudios universitarios	Alto		Presencial
17-10-17 9:54	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
17-10-17 13:13	Formación Profesional	Bajo	No pude realizar mi proyecto (taller), el cual se había apa	Presencial
17-10-17 21:40	Estudios universitarios	Bajo	No hice ninguna práctica de formación	Teleformación
17-10-17 22:41	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
19-10-17 15:29	Formación Profesional	Medio-bajo	Esperaba que las prácticas hubieran sido más dinámicas	Presencial
20-10-17 19:36	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
23-10-17 11:12	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
23-10-17 11:35	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
23-10-17 16:12	Formación Profesional	Medio-alto		Teleformación

24-10-17 16:39	Formación Profesional	Medio-alto		Presencial
25-10-17 13:59	Estudios universitarios	Alto		Presencial
25-10-17 14:03	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
25-10-17 14:06	Estudios universitarios	Medio-bajo	El centro era público y no pude aprender sobre lo que se	Presencial
25-10-17 14:15	Estudios universitarios	Alto		Presencial
25-10-17 14:15	Formación Profesional	Medio-alto		Presencial
25-10-17 14:26	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
25-10-17 14:26	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
25-10-17 14:35	Formación Profesional	Medio-alto		Presencial
25-10-17 14:38	Estudios universitarios	Medio-bajo	Hemos realizado mucho trabajo administrativo	Presencial
25-10-17 14:47	Estudios universitarios	Bajo	No se correspondía con las diferentes competencias que	Presencial
25-10-17 14:52	Experiencia laboral	Medio-alto		Presencial
25-10-17 15:06	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
25-10-17 15:09	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
25-10-17 15:17	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
25-10-17 15:41	Estudios universitarios	Alto		Presencial
25-10-17 15:42	Estudios universitarios	Alto		Presencial
25-10-17 15:42	Estudios universitarios	Alto		Presencial
25-10-17 15:43	Formación Profesional	Medio-alto		Presencial
25-10-17 15:43	Formación Profesional	Medio-alto		Presencial
25-10-17 18:13	Formación Profesional	Medio-alto		Presencial
25-10-17 19:55	Estudios universitarios	Bajo	cumplir solo con el exp.	Presencial
25-10-17 20:03	Formación Profesional	Medio-alto		Presencial
25-10-17 20:35	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
25-10-17 20:52	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
25-10-17 21:05	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
25-10-17 21:18	Estudios universitarios	Alto		Presencial
25-10-17 21:38	Estudios universitarios	Alto		Presencial
25-10-17 22:11	Certificado de Profesionalidad	Medio-alto		Presencial
25-10-17 22:16	Certificado de Profesionalidad	Medio-alto		Presencial
25-10-17 22:29	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial

26-10-17 8:40	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
26-10-17 15:54	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
26-10-17 16:09	Certificado de Profesionalidad	Alto		Presencial
26-10-17 16:38	Certificado de Profesionalidad	Alto		Presencial
28-10-17 10:54	Formación Profesional	Alto		Presencial
30-10-17 21:41	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
31-10-17 7:17	Formación Profesional	Alto		Presencial
31-10-17 7:17	Formación Profesional	Alto		Presencial
31-10-17 7:48	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
31-10-17 8:30	Estudios universitarios	Alto		Presencial
31-10-17 8:34	Estudios universitarios	Medio-bajo		Presencial
31-10-17 8:35	Formación Profesional	Bajo	Muy poco tiempo, solo se intervino en una ocasión como	Presencial
31-10-17 8:37	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
31-10-17 10:17	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
31-10-17 10:33	Estudios universitarios	Alto		Presencial
31-10-17 18:49	Estudios universitarios	Alto		Presencial
1-11-17 7:13	Estudios universitarios	Alto		Teleformación
1-11-17 19:05	Estudios universitarios	Medio-bajo	Solo da tiempo a realizar una clase, y dependemos de lo	Presencial
2-11-17 10:05	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
3-11-17 14:13	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
6-11-17 13:40	Formación Profesional	Medio-alto		Presencial
6-11-17 23:27	Estudios universitarios	Alto		Presencial
10-11-17 13:37	Formación Profesional	Bajo	No tenían nada que ver con los objetivos planteaos	Teleformación
10-11-17 20:30	Formación Profesional	Alto		Presencial
10-11-17 20:48	Estudios universitarios	Medio-bajo		Presencial
10-11-17 22:15	Estudios universitarios	Bajo	Convalidadas por Experiencia laboral	Presencial
10-11-17 22:18	Formación Profesional	Medio-alto		Presencial
11-11-17 8:24	Estudios universitarios	Medio-alto		Teleformación
11-11-17 9:07	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
11-11-17 9:30	Estudios universitarios	Medio-alto	Me las convalidaron por experiencias formativas anteriores	Presencial
11-11-17 21:37	Formación Profesional	Bajo	Por motivos de fechas las tuvimos que hacer en el mismo	Presencial

11-11-17 22:03	Estudios universitarios	Alto		Presencial
11-11-17 22:17	Formación Profesional	Alto	En mis practicas he colaborado directamente en la progr	Presencial
12-11-17 8:39	Estudios universitarios	Medio-alto		Teleformación
12-11-17 13:09	Formación Profesional	Medio-alto		Presencial
13-11-17 9:54	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
13-11-17 13:23	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
13-11-17 14:35	Formación Profesional	Alto		Presencial
13-11-17 15:22	Estudios universitarios	Medio-bajo	No adecuación de prácticas al CP	Presencial
13-11-17 17:10	Estudios universitarios	Alto		Presencial
14-11-17 12:57	Estudios universitarios	Medio-bajo	No tuve mucha colaboración ni feedback por parte de la	Presencial
14-11-17 13:51	Estudios universitarios	Bajo	No tenian nada que ver con los objetivos planteados	Teleformación
14-11-17 19:27	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
14-11-17 22:07	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
16-11-17 14:56	Estudios universitarios	Bajo	Poca duración y poco interés de la empresa que me aco	Presencial
16-11-17 20:01	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
16-11-17 22:38	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
17-11-17 11:33	Estudios universitarios	Alto	No hice, estaba exenta	Teleformación
20-11-17 13:52	Estudios universitarios	Medio-bajo	Reiteración de las tareas	Teleformación
22-11-17 22:19	Estudios universitarios	Bajo	Fue una pérdida de tiempo	Teleformación
22-11-17 22:39	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
22-11-17 22:50	Formación Profesional	Medio-bajo	No realice prácticas ya que por experiencia y vida laboral	Presencial
22-11-17 22:52	Formación Profesional	Medio-alto		Presencial
22-11-17 23:26	Estudios universitarios	Medio-bajo	Poco tiempo; poca implicacion de las empresas con los a	Presencial
23-11-17 0:58	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
23-11-17 5:27	Estudios universitarios	Alto		Presencial
23-11-17 22:48	Estudios universitarios	Medio-bajo	Poco "aprendizaje"	Presencial
23-11-17 23:01	Estudios universitarios	Medio-bajo	Ya tenía experiencia y me aportó poco	Presencial
23-11-17 23:16	Estudios universitarios	Medio-alto		Teleformación
24-11-17 0:03	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
24-11-17 0:27	Certificado de Profesionalidad	Medio-bajo	pocas empresas se prestaban a realizar practicas, por lo	Presencial
24-11-17 11:15	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial

25-11-17 11:00	Estudios universitarios	Medio-bajo	No hicimos prácticas.	Presencial
25-11-17 15:39	Estudios universitarios	Bajo		Teleformación
25-11-17 19:29	Estudios universitarios	Alto		Teleformación
25-11-17 20:42	Formación Profesional	Alto		Teleformación
25-11-17 20:42	Formación Profesional	Alto		Teleformación
25-11-17 21:28	Formación Profesional	Alto		Presencial
27-11-17 2:29	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
28-11-17 13:15	Estudios universitarios	Bajo	Cuando realice el curso no habia suficientes horas de pr	Presencial
28-11-17 13:22	Estudios universitarios	Medio-bajo	Nos dieron pocas oportunidades de dar clase	Presencial
28-11-17 22:37	Estudios universitarios	Medio-bajo		Teleformación
29-11-17 0:41	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
29-11-17 8:58	Estudios universitarios	Medio-bajo	No realicé prácticas ya que quedé exenta (debería incluir	Teleformación
30-11-17 19:58	Estudios universitarios	Medio-bajo	AL DOCENTE TITULAR LE CUESTA DELEGAR	Presencial
30-11-17 21:05	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
30-11-17 21:55	Estudios universitarios	Alto		Teleformación
1-12-17 8:07	Estudios universitarios	Alto		Presencial
1-12-17 10:07	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
2-12-17 20:02	Formación Profesional	Medio-bajo	Las prácticas fueron en un colegio de primaria nada que	Presencial
2-12-17 21:07	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
3-12-17 10:49	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
3-12-17 18:58	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
4-12-17 7:53	Estudios universitarios	Bajo	En su día, cuando lo cursé, la práctica fué simplemente u	Presencial
4-12-17 17:34	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
4-12-17 20:00	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
6-12-17 0:58	Estudios universitarios	Alto		Presencial
6-12-17 13:32	Estudios universitarios	Bajo		Presencial
11-12-17 9:41	Estudios universitarios	Alto		Presencial
11-12-17 12:13	Estudios universitarios	Bajo		Teleformación
12-12-17 3:45	Estudios universitarios	Alto		Teleformación
12-12-17 6:20	Estudios universitarios	Medio-bajo	No hice nada	Presencial
12-12-17 6:29	Estudios universitarios	Medio-bajo	Dio la impresión de cumplir con trámite, sin ánimo format	Presencial

12-12-17 9:00	Estudios universitarios	Medio-bajo	No hice las prácticas ya que me fueron convalidadas por Teleformación
12-12-17 9:12	Formación Profesional	Alto	Presencial
12-12-17 11:17	Estudios universitarios	Bajo	No hubo período de prácticas Presencial
12-12-17 11:40	Estudios universitarios	Medio-alto	Presencial
12-12-17 12:28	Estudios universitarios	Medio-alto	Teleformación
12-12-17 13:11	Estudios universitarios	Bajo	Exento de realizar PNL, por Experiencia laboral acreditada Teleformación
12-12-17 17:58	Estudios universitarios	Medio-alto	Presencial
12-12-17 22:28	Estudios universitarios	Medio-alto	Presencial
13-12-17 9:31	Estudios universitarios	Bajo	No cumplió mis expectativas. Presencial
13-12-17 16:44	Estudios universitarios	Medio-alto	Presencial
13-12-17 20:04	Estudios universitarios	Medio-bajo	No hice las prácticas, tenía experiencia docente anterior : Presencial
14-12-17 23:24	Estudios universitarios	Bajo	Teleformación
19-12-17 21:55	Formación Profesional	Medio-bajo	No fue una experiencia guiada. El formador titular aprove Presencial
20-12-17 11:21	Formación Profesional	Medio-bajo	Presencial
22-12-17 10:56	Estudios universitarios	Bajo	Teleformación
28-12-17 9:02	Estudios universitarios	Medio-alto	Presencial
28-12-17 21:38	Estudios universitarios	Medio-alto	Teleformación
28-12-17 22:13	Estudios universitarios	Medio-bajo	Escasa tutorización por parte del responsable de empres Presencial
29-12-17 7:54	Estudios universitarios	Bajo	No las hice porque ya tenía experiencia Presencial
29-12-17 18:36	Estudios universitarios	Bajo	Porque las prácticas eran de administrativo de formación Presencial
29-12-17 18:38	Estudios universitarios	Medio-bajo	Escasa implicación del centro formativo y del tutor de las Presencial
29-12-17 18:56	Estudios universitarios	Alto	Presencial
30-12-17 13:20	Estudios universitarios	Bajo	Teleformación
1-1-18 17:33	Estudios universitarios	Bajo	40h de prácticas estimadas es un tiempo infraestimado p Presencial
2-1-18 22:04	Estudios universitarios	Bajo	En el periodo en el que tenía que hacer las practicas no t Presencial
3-1-18 0:31	Estudios universitarios	Alto	Presencial
3-1-18 14:21	Estudios universitarios	Medio-alto	Presencial
9-1-18 10:57	Formación Profesional	Medio-alto	Presencial
10-1-18 22:18	Formación Profesional	Medio-alto	Presencial
11-1-18 22:43	Estudios universitarios	Alto	Presencial
12-1-18 14:07	Estudios universitarios	Medio-bajo	No he podido practicar la docencia realmente pues el cer Presencial

15-1-18 12:07	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
18-1-18 11:00	Formación Profesional	Medio-bajo	Realmente no se adecúa la Teoría recibida con la realidad	Teleformación
3-2-18 17:07	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
4-2-18 17:26	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
14-2-18 16:56	Certificado de Profesionalidad	Medio-alto		Presencial
21-2-18 12:48	Formación Profesional	Bajo	Total desinterés por parte de la empresa	Teleformación
22-2-18 20:55	Estudios universitarios	Bajo		Teleformación
26-2-18 19:42	Estudios universitarios	Alto		Presencial
28-2-18 15:59	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
15-3-18 19:08	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial
17-3-18 22:30	Estudios universitarios	Bajo		Presencial
18-3-18 20:51	Certificado de Profesionalidad	Medio-bajo	desmotivacion por la formacion	Presencial
21-3-18 1:22	Estudios universitarios	Bajo		Presencial
24-3-18 22:27	Estudios universitarios	Medio-alto		Presencial

EVALUACIÓN DE LA OBTENCIÓN DE COMPETENCIAS EN EL CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD:
DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

Ítem 1.1.	Ítem 1.2.	Ítem 1.3.	Ítem 1.4.	Ítem 1.5.	Ítem 1.6.	OBSERVACIONES:	Ítem 2.1.	Ítem 2.2.	Ítem 2.3.	Ítem 2.4.	Ítem 2.5.	Ítem 2.6.	OBSERVACIONES:
3	3	3	2	3	3		3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	4	2		3	3	3	3	2	3	
2	2	1	2	2	2		3	3	1	1	1	1	
2	2	2	2	2	2		1	1	2	2	2	2	
2	3	3	3	3	3		3	3	2	2	2	2	
3	3	3	4	3	3		3	2	2	1	1	2	
3	3	3	3	3	3		3	3	3	2	2	2	
4	4	4	4	4	4		4	4	3	3	3	3	
4	4	4	3	4	3		4	4	2	3	2	2	
2	2	2	3	2	3		2	3	2	3	4	3	
3	3	2	4	3	3		3	3	3	3	4	3	
3	3	2	4	4	4		4	4	3	3	2	2	
2	2	2	2	2	2		3	2	3	2	3	2	
3	2	2	3	3	3		2	2	2	2	1	3	
4	3	2	3	3	3		2	2	3	2	2	3	
3	3	2	2	2	3		2	2	3	2	2	1	
1	1	1	1	1	1		1	1	1	1	2	1	
4	4	3	3	3	4		4	4	4	4	4	4	
3	3	3	4	4	3		4	4	3	3	3	3	
2	3	3	3	3	2		4	3	3	3	2	2	
3	3	2	3	3	3		3	3	3	3	2	3	
1	2	2	1	1	2		2	2	3	1	2	3	
4	3	2	4	3	2		4	4	4	3	2	3	
1	1	2	2	1	2		2	2	2	1	2	1	
4	1	1	3	1	1		1	1	2	1	1	1	
3	3	2	3	2	3		3	2	3	2	2	3	
4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4	
2	2	1	1	1	1		2	1	3	2	2	2	
4	4	2	3	3	3		4	3	3	2	2	3	
2	2	2	2	1	2		2	1	1	2	3	3	

EVALUACIÓN DE LA OBTENCIÓN DE COMPETENCIAS EN EL CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD:
DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1
3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1
4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3
4	3	3	3	3	2	2	3	2	2	1	1	1
2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	3
4	2	2	3	3	2	2	3	1	2	2	2	1
3	4	2	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2
3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4 Pondria antes DRive que
4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4
1	3	3	2	3	3	3	4	3	4	1	1	1
3	2	2	2	2	2	3	3	1	2	4	3	2
4	3	3	3	3	3	2	4	4	2	3	4	2
2	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4
3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3
3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3
3	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	4	4
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	1	2
4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2
3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3
4	4	3	4	3	2	2	3	3	3	3	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	3	4	2	2	4	3	2	2	2	1

4	3	4	4	3	4 Todo ha sido muy útil y fá	4	4	4	4	3	2 Las últimas cuestiones no
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4
4	4	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3
3	4	2	3	3	3	4	3	3	2	1	2
3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
4	3	4	4	3	1	3	3	4	3	1	1
4	3	3	2	3	2	2	2	2	3	1	1
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2
3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2
2	1	2	1	3	1	2	2	2	2	1	1
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	2	3
3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	1
4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	2
2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2	1
4	4	4	2	4	2 Es difícil explicar como ha	4	3	3	4	4	2 Resulta complejo que el :
3	4	3	4	4	4	4	4	1	2	3	3
4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3
2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2
3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4
3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4
2	2	2	4	4	4 si no está BIEN, pero bien	4	2	4	4	4	4 Le damos , más importan

3	2	4	4	4	3	3	4	4	2	1	1
4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
2	2	3	3	3	1	3	3	3	1	1	1
4	3	3	3	3	2	3	3	2	4	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	1
1	2	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	2	4 Faltarón resolución de co	2	3	1	2	2	1 Se observa el miedo de a
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2
4	4	4	4	4	2	3	3	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	1 El certificado lo obtuve er
2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3
2	2	1	3	2	1	2	2	2	2	1	2
3	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1
3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2
3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	1	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4 En mi caso, el curso fue r	4	4	4	4	4	4 Utilizamos una gran canti
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4
4	2	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3
3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3
2	2	3	2	3	1	1	2	1	1	2	2
4	4	4	4	4	4 No por que sea perfectan	4	4	3	3	2	2 Este apartado se podría €

EVALUACIÓN DE LA OBTENCIÓN DE COMPETENCIAS EN EL CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD:
DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3
3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	3	2	2	3	2	3	2	1	2	3	2
4	3	2	4	3	2	3	3	2	3	3	1
4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2
3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	4	3
3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	2	2
4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3
4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	4	4
4	3	3	3	4	4	2	2	3	3	2	2
3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	1
4	4	4	4	3	2	3	3	2	1	1	2
2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1
3	4	4	3	4	3	3	3	2	1	1	2
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	2	3	2	1	1	1	1	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4
4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4 La formación de los diferen	4	4	4	4	4	4 Excelente
4	4	4	4	4	4 La verdad la docente era	4	4	4	4	4	4 La academia AfS está mu

EVALUACIÓN DE LA OBTENCIÓN DE COMPETENCIAS EN EL CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD:
DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	
4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	
3	4	4	3	4	4	4	3	3	2	4	3	3	
3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	4	3	2	
4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	2	2	
4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	2	2	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	3	4	4	2	3	4	4	3	3	4	2	3	
3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	
4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	2	
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
2	2	2	4	4	2	3	3	3	3	2	1	1	
3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	
4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	
3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	
3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	
4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	2	
4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	3	4	4	3	4	Es mucha tarea para el ti	4	4	4	4	3	3	No todo se ha podido ver

EVALUACIÓN DE LA OBTENCIÓN DE COMPETENCIAS EN EL CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD:
DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

3	1	2	3	2	3		2	2	1	2	3	2
3	4	4	4	4	4 algunos problemas en las		4	4	4	4	3	4
3	3	2	3	2	1		2	2	1	4	3	2
4	4	4	4	4	4 El profesor era excelente		4	4	4	4	4	4
2	3	2	3	4	4		3	3	3	3	3	2
4	4	3	4	3	3		3	3	2	2	2	2
4	4	4	4	4	3		3	4	4	3	2	2
4	4	2	4	4	2 Generalmente no actuo c		4	3	3	4	2	1 Generalmente no utilizo h
4	3	4	3	3	4		4	4	4	4	4	3
4	4	3	3	4	3		4	4	3	4	4	3
3	3	3	4	3	3 En general bien.Pero las		3	3	4	4	4	4 En este itinerario nos fue
4	4	2	4	4	4 En mi caso la adquisición		4	4	4	4	3	3
2	2	2	2	2	1 Lo que no trajeras de ant		2	2	1	1	2	1 Apenas un repaso
4	4	4	4	3	3		4	4	3	4	4	4
3	3	3	3	3	2		3	3	2	3	2	2
4	4	4	4	4	4 Destacar el gran papel y		4	4	2	4	4	3
3	3	3	3	3	3 El curso fue muy denso, i		4	3	4	4	3	3
4	3	2	3	3	2		2	3	4	2	3	3
4	4	4	3	3	3		3	3	4	4	3	3
2	3	2	3	2	2 El proyecto final (que era		3	2	3	2	3	2
4	4	3	4	4	4		4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	2		4	4	4	2	1	4
4	4	1	3	3	3 En general, el curso ha si		4	3	4	4	4	3
2	2	2	2	2	1		2	2	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3		3	3	2	1	2	2
4	4	3	4	4	4		4	4	3	4	4	4
4	3	3	4	4	2 He tenido una docente de		4	4	3	4	2	4
3	3	3	3	3	3		3	3	3	3	3	2
4	4	4	3	4	4		4	4	4	3	3	3
3	3	3	3	2	3		3	3	3	2	2	2

3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3
4	3	3	3	4	1	3	2	4	4	4	1 En herramientas informàt
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3
4	4	3	4	3	3	3	4	2	2	3	3 Ha habido poco tiempo p
4	4	3	4	3	3	3	4	2	2	3	3 Ha habido poco tiempo p
3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2
3	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2
3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	2
4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3
4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2
3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2
4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	3	3	4	3	4	3	2	3	2
4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2
4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3
2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2 Nuestro tema es control c
3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3
4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3

4	3	3	3	3	3		4	4	3	4	3	3
3	3	3	3	3	3		4	3	3	3	4	2
3	2	2	3	4	4		4	4	3	3	2	1
4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3		4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	1		3	4	4	4	2	3
3	3	2	3	4	3		4	3	3	4	4	2
3	3	2	3	4	3		4	3	3	4	4	2
2	2	2	3	3	1		2	2	1	1	1	1
4	4	3	4	4	4	4 El trabajo en equipo se tr	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3		4	4	3	3	3	3
3	4	3	2	2	3		4	3	4	4	2	2
3	3	2	3	3	3		4	3	3	3	1	1 VARIAS DE LAS PETICK
4	3	4	3	3	3		3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3		3	3	4	4	4	2
2	3	3	4	3	2		4	4	2	3	3	1
3	4	3	4	4	4		4	4	3	4	4	4
3	4	3	3	4	4		4	3	4	4	3	3
4	4	4	4	4	3		4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4		4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	3		4	4	4	4	3	2
4	4	3	4	4	2		4	4	3	3	2	3
2	2	2	3	2	1		2	1	1	1	1	1
4	4	2	4	3	4	4 Me pareció un Certificad	4	4	3	3	3	2 En herramientas multime
3	3	3	3	3	2		3	3	4	4	2	2
4	4	3	4	2	3		2	2	1	1	2	1
4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3		3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4		4	4	4	3	4	4
3	2	2	3	3	2	2 Todo está excesivamente	2	3	2	2	3	4 Demasiado teoricismo
4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	3	4

3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3
2	4	3	3	4	4 Como suele ocurrir a la h	4	4	3	2	2	2 En este apartado las calif
3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4
4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3
2	3	4	4	4	4	3	4	3	2	2	1
4	3	2	3	1	1	2	1	1	1	1	1 El apartado de tecnología
4	4	4	4	4	2	3	3	3	2	3	3
3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
3	3	3	4	4	2	3	2	2	4	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	2	3	2	3 Los docentes que realiza	3	3	1	1	1	1
4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4 El certificado en si cobsta	4	4	4	4	4	4 El modulo 2 trabaja todo l
4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	1
4	4	4	4	4	3	3	4	1	2	2	2
1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
2	3	3	2	3	2	3	2	4	4	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2
3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4

EVALUACIÓN DE LA OBTENCIÓN DE COMPETENCIAS EN EL CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD:
DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	2
2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1
4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4
4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4
4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3
4	3	3	4	3	3	3	3	2	1	2	2
3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	4	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3
4	4	4	3	4	2	4	3	3	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
3	2	2	4	4	3	2	3	2	1	2	1
4	3	2	3	3	3	3	2	4	4	4	2
3	3	3	3	2	2	2	2	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	4	4	3	3	3	2	2	2	4
4	4	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3
2	3	2	3	4	2	3	3	2	2	2	1
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2 Todo esto lo tengo aprendi
4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	1	2
3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3

3	2	3	3	3	3 No creo que esté diseñac	2	2	3	2	2	2
4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2
3	2	3	2	2	2 Se trabajo poco el tema c	3	2	2	1	1	1
3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2
4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4 no tuvimos pizarra digital,
3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4
2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
2	2	3	4	3	2	3	2	2	4	4	2
3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3
3	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1
4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	3	3
3	3	3	4	3	3	4	3	2	1	2	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	1	3	2	2	3	2	1	1	1	1
2	3	3	3	2	3	3	4	2	2	3	3
4	4	2	3	4	2	4	4	3	2	3	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1
4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4
4	4	3	3	3	3	4	4	3	2	2	2 A tener en consideración
3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	2
1	2	2	1	1	1	2	2	3	1	2	3
4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	2
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	1	1
3	2	3	3	4	2 Se valoraría enfatizar má	3	3	2	3	3	2
4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	3	3	1	1	1	1
4	3	4	4	3	4	3	2	3	4	2	2

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	1	3	2	1 Respondo en función de	2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	4	3	2	3	3	4	3	2	2	2	2
2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	1	1	1	1
4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3
2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3
3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4
3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3
4	4	4	3	4	3	4	4	2	3	2	2	2	2
3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3

Ítem 3.1.	Ítem 3.2.	Ítem 3.3.	Ítem 3.4.	Ítem 3.5.	Ítem 3.6.	OBSERVACIONES:	Ítem 4.1.	Ítem 4.2.	Ítem 4.3.	Ítem 4.4.	Ítem 4.5.	Ítem 4.6.	OBSERVACIONES:
3	2	2	3	3	3		2	3	2	2	3	3	
3	3	3	3	3	3		3	3	3	3	3	3	
2	3	4	4	1	1		2	2	2	2	1	3	
2	2	2	3	3	3		2	2	2	2	2	2	
2	2	2	2	2	2		1	2	2	2	2	2	
3	3	2	2	1	1		3	3	3	2	2	2	
3	3	2	3	2	1		3	3	3	3	2	2	
4	4	3	4	4	2		4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	3	4		3	4	3	3	3	3	
2	3	3	2	3	3		3	2	3	3	3	3	
2	3	2	2	3	3		3	3	3	3	3	2	
3	4	2	3	2	2		4	4	3	4	3	3	
2	3	2	2	3	3		2	3	2	2	3	2	
2	2	1	2	2	1		2	3	3	3	3	2	
2	3	2	2	2	1		3	3	3	3	3	2	
1	1	2	2	3	3		3	1	2	2	3	2	
1	2	1	1	1	2		1	1	2	2	1	1	
3	4	3	4	3	4		4	4	4	3	4	3	
3	3	3	3	3	3		4	4	4	4	4	4	
3	3	3	3	2	3		3	3	3	3	3	3	
3	3	2	2	3	2		3	3	3	3	3	3	
1	1	1	1	2	2		2	1	2	2	2	2	
3	4	4	3	2	2		4	3	4	2	4	4	
1	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	
1	1	2	1	1	1		1	1	1	1	1	1	
2	2	1	2	1	2		2	3	3	3	1	3	
4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4	
1	1	1	1	3	2		1	1	1	1	2	1	
2	3	2	3	2	2		3	3	3	3	2	2	
3	2	3	2	2	3		3	2	3	3	3	3	

EVALUACIÓN DE LA OBTENCIÓN DE COMPETENCIAS EN EL CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD:
DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3
1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1
3	3	3	3	2	1	3	3	3	4	3	3	3
3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
1	1	1	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2
2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2
3	3	1	2	1	1	3	3	3	3	3	3	4
1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4 Aplicando la ley 2013 qu
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	1	1	2	3	3	3	3	3	2
3	2	4	2	2	1	2	2	4	2	4	4	1
3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	2
3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4
4	3	3	3	2	1	2	3	3	2	2	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2
4	4	4	3	3	4	2	4	3	3	4	4	4
3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3
2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	2	1	1	2	3	2	3	3	2

4	4	3	3	3	3 Esto tampoco lo hemos v	4	3	3	4	4	3
4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4 Se puede evaluar sin nec
3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3
3	3	1	2	2	1	3	3	4	3	3	3
4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3
2	3	1	3	1	1	3	3	3	3	3	4
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
2	1	3	2	1	1	4	3	3	3	2	3
3	3	4	4	1	1	2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3
4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3
1	3	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2
4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3
3	2	1	1	1	1	2	3	3	2	3	3
4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4
1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	3	3	3	1	2	4	4	4	4	3	3
4	4	3	3	3	1 Cómo formadora intento i	3	3	4	3	4	3 Cómo formadora encuent
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3
4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3
1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2
3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
4	4	4	4	4	4	1	2	1	1	1	1 Es difícil , Evaluar. vale

EVALUACIÓN DE LA OBTENCIÓN DE COMPETENCIAS EN EL CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD:
DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

4	4	4	4	2	1	3	4	3	3	3	4
2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
3	3	4	3	1	1	2	3	2	3	1	2
3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3
3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
3	2	4	2	1	3	2	3	3	3	3	3
4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4
4	3	3	3	2	2	2	4	4	3	3	3
4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	1	2 Hice el certificado en el 2	4	3	4	4	4	3
3	2	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
3	2	3	1	2	1	1	2	2	1	2	1
1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1
4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	3
3	3	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3 Cuando yo hice este curs	4	4	4	4	4	4
4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4
3	4	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	2	2	3	4	2	3	4	4	3	3
2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3
4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3
2	1	1	2	3	1	1	2	2	1	1	1
4	3	3	2	3	4 Animo, fue la mayor moti	3	3	3	4	3	2

EVALUACIÓN DE LA OBTENCIÓN DE COMPETENCIAS EN EL CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD:
DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

1	2	1	1	3	2	2	4	3	3	4	4
4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3
2	2	2	1	1	1	2	3	2	2	3	2
3	2	2	3	2	1	3	4	4	2	4	4
4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2
2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2
3	3	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	4	4	3	3	3	4	4	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	4	4	2	2	1	3	3	3	4	3
3	3	2	3	2	2	3	4	3	2	3	3
2	1	3	3	2	1	3	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1
4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3
3	3	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3
3	4	1	3	1	1	3	3	4	3	3	3
2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
3	3	2	2	1	1	3	3	4	3	3	3
4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	3	2	3	2	2	2	2	2
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4
3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3
3	4	3	3	2	2	2	4	2	3	2	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2
3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2
3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2
3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3
4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2
4	4	4	4	1	1	3	3	3	4	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3
3	4	4	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3
4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	2 Las plataformas de telefo	3	3	3	3	3	3	3 La evaluación es un gran

2	2	1	1	3	3	2	3	2	2	2	3
4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
3	3	2	3	1	1	2	3	3	2	2	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4
3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
2	2	1	1	1	3	3	4	4	3	4	2
4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
4	3	2	3	3	2	3	4	3	3	4	4
4	3	4	3	4	4 Me reitero en lo expuesto	2	2	2	2	2	2 Esta parte fue más confu
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	1	2	1	1	1 Toda esta parte fue basta	1	1	1	1	2	1 En verdad que el certifica
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4	4
4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4
4	2	3	4	2	2	2	3	3	3	2	2
3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3
2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	1	1	4	2	2	1	1
4	4	4	4	4	4 Todo es práctico y utilizal	4	4	4	4	4	4
1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	2	2	3	4	4	3	3	3
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3
3	3	4	4	4	4	2	2	3	3	3	4

EVALUACIÓN DE LA OBTENCIÓN DE COMPETENCIAS EN EL CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD:
DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
4	3	1	1	3	4 En mi grupo el nivel infor	2	4	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
4	4	4	3	3	2 Tiempo insuficiente para	4	4	4	4	3	3
4	4	4	3	3	2 Tiempo insuficiente para	4	4	4	4	3	3
2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
4	3	3	3	2	2	3	4	3	3	4	4
3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3
3	2	2	3	2	3	3	2	2	1	2	1
4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	3	3	2	2	3	3	2	2
3	4	4	4	3	3	2	2	3	3	2	2
4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4
3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3
2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	2	3	3	2 Los items 3.5 y 3.6 no es	3	4	4	3	3	3 En este sector hay que si
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2

EVALUACIÓN DE LA OBTENCIÓN DE COMPETENCIAS EN EL CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD:
DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4
3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	2
3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	2
3	1	4	3	1	1	2	2	3	3	2	2
4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3
3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	2
3	3	3	3	4	2 TODOS LOS CURSOS C	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
3	4	3	3	4	2	4	4	4	3	4	3
3	3	2	3	4	3	1	4	4	2	3	3
3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	4	3	2	2	2 Tanto plataformas como i	2	3	4	4	3	3 La profesora que teniamc
3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2
3	3	1	2	1	1	1	3	4	2	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3
3	2	3	3	4	4	3	2	2	2	2	2
4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3

EVALUACIÓN DE LA OBTENCIÓN DE COMPETENCIAS EN EL CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD:
DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3			
4	4	3	4	4	3	3	En este aspecto los doce	3	4	4	4	3	2	En la evaluación de la cal	
4	3	4	4	3	3	4		4	4	4	3	3	4		
4	3	4	4	3	4	4		4	4	4	4	4	4		
2	3	2	2	2	2	2		1	1	1	2	1	2		
4	4	4	4	4	3	4		4	4	4	4	4	4		
4	3	3	3	3	4	4		3	3	3	4	4	4		
4	4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4		
3	2	3	3	2	4	4		2	3	3	2	3	3		
3	3	3	3	3	3	3		4	4	4	4	4	4		
1	1	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1		
3	3	1	2	2	1	1		3	3	3	3	3	3		
4	4	3	3	2	2	2		4	4	4	3	3	4		
1	1	3	2	1	1	1		1	3	1	1	3	2		
3	3	3	3	2	2	2		3	3	3	3	4	3		
4	4	4	4	4	4	4		3	3	3	3	3	3		
3	4	3	4	4	4	4		1	2	3	2	3	2		
4	4	3	3	2	4	4		3	3	3	2	4	3		
1	1	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1		
3	2	3	3	4	3	3		3	3	3	3	3	3		
3	1	1	1	1	1	1		1	3	3	2	3	3	El docente usaba mucha	
4	4	4	4	3	3	3		4	4	3	4	4	3		
4	4	4	4	4	4	4	4	En esto se queda algo esc	4	4	4	4	4	4	Te enseñan a evaluar cui
4	3	4	4	2	2	2		4	4	4	3	3	3		
4	4	4	3	2	2	2		3	3	3	3	3	3		
4	4	4	3	2	4	4		4	4	4	4	4	4		
3	3	3	3	1	1	1		1	2	2	2	2	2		
3	2	2	3	2	3	3		3	3	3	3	3	3		
4	4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4		
2	2	2	2	2	2	2		3	3	3	3	2	2		
4	3	3	3	3	3	3		3	3	3	3	2	2		

4	4	3	2	3	2	2	4	3	4	3	4
1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
3	3	1	3	1	2	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	3	4	2	4	4	2	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	1	1	2	2	3	3	3	3
3	2	2	3	3	4	2	3	3	2	2	2
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	3	2	2	3	4	4	3	3	3
3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	2	2
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	2	3	1	4	2	1	3	1 Prácticamente nunca he l
2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3
3	3	4	3	2	2	2	3	3	2	2	2
3	3	4	4	2	2 si bien se estudian las pl:	4	3	3	3	3	3
1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2
3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3
4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3

EVALUACIÓN DE LA OBTENCIÓN DE COMPETENCIAS EN EL CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD:
DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3
4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
3	3	3	2	1	1	3	3	3	3	3	3
3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4
3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3
3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3
4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1
4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3
3	3	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	1	1	3	3	2	2	3	2
4	3	3	3	4	4	3	2	3	2	2	3
4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3
4	3	3	4	2	1 A tener en consideración	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2
4	3	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4
4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	1	1	3	3	3	4	4	4
3	3	3	3	2	2 Estaría bien que enseñaras	3	3	3	3	4	2
4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3
4	3	4	4	1	1	2	3	3	3	3	3
3	4	4	3	3	2	2	3	2	2	2	1

EVALUACIÓN DE LA OBTENCIÓN DE COMPETENCIAS EN EL CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD:
DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2
3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2
4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	2	2	3	4	4	3	4	4	3
4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3
3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3

EVALUACIÓN DE LA OBTENCIÓN DE COMPETENCIAS EN EL CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD:
DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

Ítem 5.1.	Ítem 5.2.	Ítem 5.3.	Ítem 5.4.	Ítem 5.5.	Ítem 5.6.	Ítem 5.7.	Ítem 5.8.	Ítem 5.9.	Ítem 5.10.	Ítem 5.11.	Ítem 5.12.	OBSERVACIONES:
2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	3	1	1	1	1	3	2	1	1	1	2	
3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	
2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	
2	2	2	3	3	1	3	3	3	2	2	2	
3	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	
4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	
4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	3	
3	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	
2	2	3	3	3	2	4	3	3	2	2	3	
3	2	3	4	3	2	4	3	3	2	2	3	
2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	
2	2	2	3	3	1	2	3	2	1	1	2	
2	1	1	3	3	1	3	3	2	1	1	2	
3	2	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	
1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	
3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
2	2	3	2	2	2	3	3	2	1	1	1	
2	1	2	3	3	1	3	3	3	3	2	2	
3	3	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	
3	3	4	3	2	3	4	4	3	4	2	3	
2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
1	1	1	3	3	1	3	2	2	1	2	3	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	
3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	
4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	

EVALUACIÓN DE LA OBTENCIÓN DE COMPETENCIAS EN EL CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD:
DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	2	3	3	1	3	3	3	2	1	2
1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2
3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	3
2	1	1	2	1	2	3	2	2	3	1	1
3	2	2	3	3	1	4	3	3	1	1	2
1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	1	2	3	3	3	2	1	2	2	2	1
3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3
1	1	1	2	1	4	1	1	1	1	1	1
2	1	2	1	2	2	3	3	3	2	1	1
2	3	3	4	3	4	3	2	1	2	2	2
3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3
3	2	3	4	4	1	3	3	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	2	3	2	3	3	4	3	4	3	3
2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2	4
3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3
3	3	4	4	4	1	2	2	1	1	1	1

4 Análisis del perfil profesional del alumno/a y el al

4 Competencias de los centros de formación colat

4	4	3	4	3	3	4	3	2	2	2	2 No me suena todo esto
4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3
4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
4	3	3	4	2	4	4	3	3	3	2	3
2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2
3	2	3	4	3	1	3	2	2	1	1	2
3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3
3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	2	3
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2
3	3	2	3	2	1	3	3	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4
3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2
1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2
3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2
2	4	3	4	3	3	4	3	3	2	2	2
2	2	1	1	3	1	3	3	1	2	1	2
3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	2	3
2	2	1	3	3	1	1	2	2	1	1	1
1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1
4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2
3	3	4	4	4	4	4	3	2	2	2	3 Es muy difícil orientar a los alumnos pues la ma
3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	2	2
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3
3	2	4	4	4	3	3	2	3	3	2	3
1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1
3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3
2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2

EVALUACIÓN DE LA OBTENCIÓN DE COMPETENCIAS EN EL CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD:
DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

3	3	3	4	4	3	3	2	3	2	4	3
3	4	1	2	1	3	4	4	1	3	3	1
4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4
1	3	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1
4	3	4	3	2	4	4	3	2	2	2	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4
1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3
2	2	3	3	3	4	4	4	3	2	2	2
2	3	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
2	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2
1	1	1	3	2	1	2	1	1	1	1	1
3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4
3	2	3	4	3	1	3	2	2	1	1	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	2	2
4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4
3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	2	3	4	4	3	4	2	4
2	3	4	2	3	3	4	4	4	3	2	3
4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	4	4	4	3	1	1	2	4 Ni seguimiento, ni programas de calidad

EVALUACIÓN DE LA OBTENCIÓN DE COMPETENCIAS EN EL CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD:
DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

1	1	1	1	2	2	2	4	2	2	2	2
3	4	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3
1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1
2	2	3	3	3	3	4	3	2	1	3	2
3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	2
2	3	4	4	4	4	3	2	3	2	2	2
3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2
3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2
4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	4
3	2	3	3	2	2	3	2	2	1	1	2
2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1
3	3	2	2	2	2	4	4	4	3	3	3
2	1	2	3	3	1	1	2	1	1	1	2
3	2	2	4	3	1	3	1	2	1	1	1
1	2	1	3	3	1	2	1	2	1	1	1
3	3	2	4	4	2	3	2	2	1	1	3
3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	2	2	1	1	1	1	1	3	2	2	2
4	3	3	4	4	4	4	4	2	2	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2
4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2 Las cuatro ultimas actividades no fueron muy tra
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
2	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1	2
4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3
3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1
3	3	4	4	4	2	4	4	2	3	3	3
3	3	4	4	4	2	4	4	2	3	3	3
3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	1	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3
4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3
2	2	2	3	1	3	2	2	1	1	1	1
3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	3	3	3	2	2	1	2	1
3	2	3	4	4	3	3	3	2	2	4	3
2	2	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3
1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
3	3	3	4	4	3	2	2	3	1	1	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	2	4	3	4	4	2	2	3
3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4
3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2
4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3
2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3

EVALUACIÓN DE LA OBTENCIÓN DE COMPETENCIAS EN EL CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD:
DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1
2	2	2	4	4	2	4	4	1	1	1	1
4	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3
2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2 Me reiteo, en que esta parte fue impartida por otr
3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4
1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1 Fue una formación, en general, bastante mala. F
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2
3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
4	4	3	4	3	4	4	3	2	3	2	3
2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2
3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3
4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	1	2	4	4	4	4	1	2	1	3	3
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4
1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
4	2	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3
3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3
3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	2	1	1	1	3	2	3	1	3	3

EVALUACIÓN DE LA OBTENCIÓN DE COMPETENCIAS EN EL CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD:
DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
2	1	1	4	4	3	1	3	1	1	1	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4
3	3	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3 Valoraciobes 2 han sido tratadas en poca profur
3	3	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3 Valoraciobes 2 han sido tratadas en poca profur
3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	2	3
4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	2	3
3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2
3	3	4	2	2	3	3	3	2	2	2	3
2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	1
2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3
3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3
4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3
3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3 Nuestro sector dispone de una oportunidad únic
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3

EVALUACIÓN DE LA OBTENCIÓN DE COMPETENCIAS EN EL CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD:
DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	
3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	3	2	4	2	4	4	4	4	3	2	2	
3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	
3	4	3	4	3	4	3	3	2	2	2	3	
3	3	2	3	2	1	2	2	1	1	2	1	
4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
2	2	3	3	1	3	3	2	3	1	1	1	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4 ACTUALIZACION PROFESIONAL SIEMPRE LC
3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	
3	4	3	4	4	3	3	3	2	2	2	3	
2	1	1	4	3	2	2	1	1	1	1	2	
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	
3	2	2	2	3	2	3	3	4	3	2	2	
3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3 La actualización profesional en la formación par.
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
2	2	3	4	3	3	2	3	3	2	2	2	2 En estos apartados la formación fue muy escue
4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	2	3	
1	1	1	2	1	1	4	3	1	3	4	1	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	2	3	4	3	4	2	3	3	3	2	3	
3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	
3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	

EVALUACIÓN DE LA OBTENCIÓN DE COMPETENCIAS EN EL CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD:
DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3
2	3	4	4	3	4	4	3	3	2	2	2
4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3
2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2
4	2	4	4	3	3	4	4	3	2	2	4
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
2	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2
3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	2	1	3	3	2	2	3	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2
3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3
3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	3	3
2	2	3	4	3	3	2	3	2	2	3	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
1	1	1	1	1	3	4	2	2	4	4	4
3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3
3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3
3	3	2	4	4	3	2	2	2	1	1	1
2	2	1	4	3	2	2	2	2	2	1	2
2	2	3	3	3	2	3	1	1	2	2	1
2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1 no se encuentra en el certificado tales paramet
3	2	2	3	3	3	4	2	2	2	2	2

EVALUACIÓN DE LA OBTENCIÓN DE COMPETENCIAS EN EL CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD:
DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

4	4	3	2	2	2	2	3	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3
3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3
2	3	4	3	2	4	3	3	2	3	3	4
3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	1	1
1	2	2	2	2	1	3	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3
3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	3	2	2	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
2	2	2	4	4	3	4	4	3	3	3	3
2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1 Mismas observaciones que en la competencia a
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
2	3	2	3	3	2	3	2	2	1	1	2
3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2
3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2

2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	1	2
3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
2	2	2	3	3	2	2	3	2	1	1	1
2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4
3	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1 ¿Un docente de la formación para el empleo pu
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
2	2	3	3	3	3	2	1	2	1	1	1
3	3	1	4	3	4	2	3	2	4	3	1
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1
4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4
3	3	3	3	3	2	3	1	2	1	1	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1
3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3
3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	4	1	4	3	3	2	2	2
2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2
2	1	2	3	2	1	2	1	2	1	1	1
2	2	1	1	1	1	3	3	1	1	2	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	2	1	2	1	3	3	2	2	2	2
3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2
3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3
2	2	1	1	1	1	2	3	1	2	2	2
4	4	2	3	3	3	4	2	3	2	3	2

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	3	3	2	3	3	1	2	2	2
2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1
3	3	2	3	3	4	3	3	1	4	4	4
2	2	1	2	2	3	2	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2
4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

1. Edad:	1. Sexo:	3. Comunidad autónoma en la que se imparte:	4. Carácter del centro de formación:	5. Especialidad en la cual ejerce la docencia.
48	Hombre	C la Mancha	Privado	Economía y derecho
32	Hombre	Castilla La Mancha	Privado	Administración
29	Mujer	Albacete	Público, Foro de formación	Hostelería
30	Mujer	CASTILLA LA MANCHA	Privado	COMERCIO
51	Hombre	Castilla la mancha	Privado	Ventas
43	Hombre	MADRID	Público	ALBAÑILERÍA
32	Hombre	MADRID	Público	AGRICULTURA
47	Mujer	CASTILLA-LA MANCHA	Privado	ADMINISTRACIÓN Y OFICINA
46	Hombre	CASTILLA LA MANCHA	Privado	SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE
38	Hombre	Asturias	Privado	Edificación y obra civil
37	Hombre	VALENCIA	Privado	INFORMÁTICA
28	Mujer	ANDALUCIA	Privado	INGLÉS
55	Mujer	Andalucía	Público	Informática (NNTT)
32	Mujer	CANARIAS	Privado	SERVICIOS A LA COMUNIDAD
29	Hombre	MADRID	Privado	Administración
30	Mujer	madrid	Privado, Público	ventas y administración
48	Mujer	Galicia	Free lance	Inglés/Habilidades personales
52	Hombre	CASTILLA LA MANCHA	Privado	INFORMÁTICA
30	Hombre	Galicia	Trabajo de consultor en co	Administración de empresas y marketing
50	Mujer	galicia	Privado	comercio
29	Mujer	Madrid	Público	Servicios comunidad
49	Hombre	LAS PALMAS	Privado	ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
38	Mujer	Castilla y leon	Privado	Comercio
41	Mujer	Murcia	Privado	Agroalimentaria
46	Hombre	Asturias	Privado	Administración y gestión
28	Hombre	MADRID	Público	SERVICIOS A LA COMUNIDAD
27	Mujer	Castilla y León	Público	Comercio y Marketing
58	Mujer	Catalunya	En paro.	Ocupacional y continua
41	Hombre	ALBACETE	Privado	INFORMÁTICA
45	Hombre	Castilla-La Mancha	Privado	Mediación Comunitaria

25	Mujer	Esukadi	Privado	Servicios comunitarios
45	Mujer	Galicia	Privado	Comercio
52	Mujer	Galicia	P	Patronaje
29	Mujer	ANDALUCIA	Privado	INGLES
45	Mujer	Galicia	Privado	Comercio
27	Mujer	Andalucía	Privado	PELUQUERÍA
40	Hombre	Galicia	Privado, Público	Docencia de la formación para el empleo
43	Hombre	Castilla La Mancha	Privado	Electricidad
28	Mujer	Córdoba	Privado	Docencia de la Formación Profesional para el Empleo
34	Mujer	Murcia	Público	SERGURIDAD
41	Hombre	Castilla y León (pero estoy des	Público, Trabajo como vol	Docencia de español y habilitado para la formación en la rama de Comercio y Marketing y en la ra
52	Mujer	Madrid	Privado	Docencia de la FPE
38	Mujer	andalucía	Privado	servicios socioculturales y a la comunidad
48	Hombre	Andalucía	Privado	Hostelería
41	Hombre	leon	Público	Docencia de la formacion para el empleo
48	Hombre	Canarias	Privado, Público	Familia profesional hostelería, turismo e idiomas MCERL
41	Mujer	ANDALUCÍA	Privado	Docencia de la FPE
49	Hombre	Pais Vasco	Tanto público como privad	Familia Seguridad y Medio Ambiente
45	Mujer	Castilla y leon	Privado	Administracion y gestion
45	Mujer	Canarias	Privado, Público	Actividades Auxiliares del Comercio
32	Mujer	Cyl	Público	Interpretación y educación medioambiental
45	Hombre	Madrid	Privado	Idiomas
40	Mujer	Castilla La Mancha	Privado, Público, Según ca	Comercio y Marketing
30	Hombre	Castilla la Mancha	Privado	Comercio
48	Hombre	CANARIAS	Privado	HOSTELERIA AREAS ALOJAMIENTO Y RESTAURACIÓN
33	Hombre	Canarias	Privado	Comercio y Administración
45	Mujer	Madrid	Privado	MEDIO AMBIENTE
51	Hombre	Comunidad Valenciana	Público	Electricidad y automatismos
50	Mujer	Castilla y León	Privado	Hostelería y Turismo
47	Hombre	Madrid	Privado, Público	ELEM0411
38	Mujer	Canarias	Desempleada	Servicios socioculturales y a la comunidad

48	Mujer	Leon	Privado	ATENCIÓN SOCIO SANITARIA
40	Hombre	Castilla la Mancha	Privado	Informática
53	Hombre	Castilla y León	En desempleo	Economía
43	Mujer	Castilla y León	buscando	Alumno
42	Mujer	Galicia	Privado	Ninguna
37	Mujer	Madrid	Privado	INFORMÁTICA
48	Hombre	Canarias	Privado	Instalación y mantenimiento
41	Mujer	MADRID	Público	IGUALDAD
58	Mujer	cataluña	Público	Serveis socioculturals i a la comunitat
37	Mujer	Andalucia	Público-privado	Turismo
34	Mujer	Castilla-La Mancha	Público	Actualmente no ejerzo como docente porque trabajo en una administracion publica como orientad
51	Hombre	COMUNIDAD DE MADRID	Privado	CONSTRUCCIÓN Y OBRA CIVIL
55	Mujer	Madrid	Público	Jardinria
34	Mujer	Madrid	Publico de gestión privada	Empleo
31	Hombre	GALICIA	Privado	INFORMÁTICA
39	Mujer	Madrid	Público	Servicios socioculturales y a la comunidad
40	Hombre	Galicia	Profesional Independiente	Prevención de Riesgos Laborales - Ingeniería
32	Mujer	madrid	Privado	INFORMÁTICA
37	Mujer	Catalunya	Privado, Público	Administracion, comercial
27	Hombre	madrid	Privado	DISEÑO GRÁFICO
29	Mujer	CASTILLA LA MANCHA	Público	CONSTRUCCIÓN
41	Hombre	Cantabria	Privado	Electricidad y Telecomunicaciones.
45	Mujer	Asturiad	Privado	Docencia de la formacion profesional para el empleo, actividades de venta, atención al cliebte, ori
39	Hombre	Asturias	Privado	Orientación Laboral (Nota: realicé el curso de Formador Ocupacional, no el de Docencia para la fo
57	Hombre	Navarra	Público	Logistica almacenaje maquinaria industrial
45	Mujer	GALICIA	Privado	CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD
37	Mujer	Castilla y León	Privado	Fp
29	Mujer	VALENCIA	Privado	COMERCIO
34	Mujer	Madrid	Privado	Maquillaje
56	Mujer	madrid	Privado	Medio Ambiente
poco recor	Hombre	Castilla y León	Público	T.I.C.

40	Mujer	Castilla y León	Privado	HOSTELERIA Y TURISMO
45	Mujer	Canarias	Privado	Familias Comercio y Marketing, Administración y Gestión
44	Mujer	Comunidad de Madrid	Público	Administrativa
44	Mujer	Galicia	Privado	Rrhh
38	Mujer	Canarias	Privado	Servicios a la comunidad
27	Mujer	Andalucía	Privado	contabilidad
45	Mujer	Balears	Privado	Servicios socioculturales y a la comunidad
33	Hombre	Guadalajara	Público	Madrid : guadalajara
33	Mujer	Ciudad Real	Privado	Servicios Socioculturales y a la Comunidad
33	Hombre	Canarias	Privado, Público	Informática y telecomunicaciones
46	Hombre	Galicia	Desempleado	Actualmente no ejerzo
45	Mujer	Zaragoza	Público	Atención sociosanitaria personas dependientes
44	Mujer	CyL	Público	Docencia para la formación en el empleo
44	Mujer	cantabria	Privado	logística
40	Mujer	Navarra	Privado	Varios
51	Mujer	Euskadi	Privado	Sociosanitario
45	Mujer	Comunidad Valenciana. Alican	Público	Turismo. Atención cliente. Ventas. Coaching
42	Hombre	Galicia	Privado	Economicas
42	Hombre	Andalucía	Público	Administración
40	Mujer	canarias	Privado	Coordinadora formación
31	Hombre	Castilla-La Mancha	Público	Carpintería
36	Mujer	Castilla La Mancha	Privado	Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales
37	Mujer	Asturias	Público	Hostelería y Turismo
38	Hombre	Comunidad Valenciana	Privado	Hosteleria
43	Hombre	ANDALUCÍA	Privado	PRL
39	Mujer	Soria	Privado	Logistica, mediacion de conflictos
47	Hombre	Andalucía	Privado	Informatica
38	Hombre	Madrid	Privado	Soy gestor
57	Hombre	Galicia	Privado	Sociosanitario
30	Mujer	País Vasco	Privado	Educación en el Tiempo Libre
43	Hombre	Vitoria	Actualmente en paro	Hosteleria, restauración y turismo

	31	Hombre	Asturias	Privado	Servicios socioculturales y s la comunidad
	40	Hombre	Castilla-La Mancha	Privado	Actividades de Gestión Administrativa
	37	Mujer	Asturias	Público	agraria
	39	Mujer	Aviles	Privado	Comercio
	52	Mujer	Asturias	Público	Comercio y marketing
	50	Mujer	Asturias	Público	Confección, textil y piel
	64	Mujer	Comunidad de Madrid	Privado	Informática
	50	Hombre	Madrid	Privado	Comercio y Marketing, Administración y Gestión
	52	Hombre	Cataluña	Público	Comercio y Marketing: Logística
	47	Mujer	Galicia	Privado	Hostelería y turismo
	47	Hombre	Asturias	Privado	Transporte
	28	Hombre	Extremadura	Privado	Comercio
	42	Hombre	Madrid	Público	Comercio y Marketing
	45	Hombre	Madrid	Privado, Público	Informática
	49	Mujer	Murcia	Privado	Diseño Gráfico y Nuevas tecnologías
	50	Hombre	Santa Cruz de Tenerife	ONG	Socorrismo Acuático en espacios naturales
	33	Mujer	CASTILLA-LA MANCHA	Privado	ADMINISTRACIÓN
	49	Hombre	madrid	Privado	docencia para el empleo, actividades de ocio y tiempo libre
	29	Mujer	Castilla y león	Público	Servicios sociocomunitarios
	33	Mujer	CANARIAS	Privado	Servicios sociales
	38	Hombre	GALICIA	Privado	SECTOR GRÁFICO
	42	Hombre	La Rioja	Privado	Informática
	44	Mujer	murcia	Privado, Público	comercio-marketing (bilingues)
	32	Hombre	CASTILLA Y LEON	Privado	INFORMÁTICA
	33	Hombre	Galicia	Público	Fol
	50	Mujer	Galicia	Privado	FP FOL, SIMULACIÓN EMPRESARIAL, INFORMATICA
	25	Mujer	Andalucía	Público	INFORMÁTICA
	53	Hombre	Madrid	Privado	Administracion y gestion
	50	Hombre	Galicia	Privado	RRHH
53 años		Mujer	Canarias	Público	Trabajadores, competencias clave
	45	Mujer	Canarias	Privado	Conercio y marketing

38	Mujer	Barcelona	Público	Informática
28	Mujer	CLM	Público	Servicio a la comunidad
43	Mujer	ASTURIAS	Privado, Público	Agraria , educacion infantil y servicios de limpieza
32	Mujer	Galicia	Privado	Economía
48	Hombre	canarias	Privado, Público	Edificación y obra civil
32	Mujer	Comunidad de Madrid	Privado	Servicios a la Comunidad
36	Hombre	Navarra	Público	Electricidad/Electrónica
36	Hombre	Navarra	Público	Electricidad/Electrónica
33	Hombre	Asturias	Privado	Servicios a la comunidad
34	Mujer	Madrid	Público	Alfabetizacion y orientacion laboral. Sanidad
48	Mujer	Navarra	Privado	Hosteleria y restauración
52	Mujer	MADRID	Público	Comeecio y Marketing
40	Mujer	Zaragoza	Privado	Medio ambiente y prl
35	Mujer	Castilla y Leon	Privado	Economía y Marketing
50	Mujer	Cataluña	Público	Atención sociosanitaria
42	Hombre	Madrid	Privado	Transporte sanitario
41	Mujer	cantabria	Público	prl
51	Hombre	CYL	Privado	Automatización
51	Hombre	Comunitat Valenciana	Privado, Público	ADGD
40	Hombre	galicia	Privado	tic
49	Hombre	Andalucia	Privado	Tecnologia
52	Hombre	Asturias	Público	Albañileria
45	Mujer	Andalucía	Privado	Comercio
40	Mujer	Andalucia	Público	Diseño y Multimedia, Ofimática, Artes
47	Hombre	Madrid	Privado	Atención Sociosanitaria
34	Hombre	Andalucía	Freelance	Sistemas de gestión de calidad, medio ambiente, prevención de riesgos laborales y seguridad alim
47	Mujer	asturias	desempleado	turismo
48	Mujer	madrid	Público	orientación
53	Hombre	CANARIAS	Público	PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y CERTIFICADOS PROFESIONALES DE EDIFICACI
24	Mujer	Valencia	Privado	Servicios Comunidad
55	Mujer	Andalucía	Privado	Servicios a la Comunidad: Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones socia

	45	Mujer	cantabria	Privado	transporte y educación vial	
	37	Mujer	castilla la mancha	autoescuela el carmen	sociosanitario	
	57	Mujer	Castilla y León	En este momento desempleada	Atención Sociosanitaria a personas dependientes	
	45	Mujer	Castilla y León	Depende soy autónoma	Orientación Laboral	
	45	Mujer	CASTILLA-LA MANCHA	Público	ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN	
	26	Mujer	Extremadura	Privado		26
	44	Hombre	Castilla-León	Público	Docencia	
	61	Hombre	Catalunya	Privado, Concertado	Formador ocupacional.	
	48	Mujer	Catalunya	Privado, Público	Administración	
	35	Hombre	Castilla y León	Privado	Comercio Internacional y distribución y logística	
	55	Mujer	Andalucía	Privado	En torno a mis conocimientos,derecho,coaching,rrhh,orientación laboral,...	
	33	Mujer	Galicia	Privado, Público, ONGs	Comercio y márketing y competencias para el empleo	
	32	Mujer	Madrid	Privado	Emergencias principalmente	
	41	Mujer	Canarias	Público	Hostelería y Turismo	
	40	Hombre	Cantabria	Privado	Inglés	
	43	Mujer	GALICIA	--	EMPRESA	
53 años		Hombre	Canarias	Privado	Solo impartí un MF de 160 horas, no me volvieron a llamar	
	46	Mujer	Comunidad de Madrid	Privado	Igualdad	
	37	Mujer	Castilla y León	Privado	Informática	
	37	Mujer	Cataluña	Público	Hostelería	
	50	Mujer	Castilla-La Mancha	Privado	Administración / Comercio	
	45	Mujer	Castilla La Mancha	Privado	Atención Sociosanitaria para personas dependientes en el domicilio y en instituciones sociales	
	49	Mujer	MADRID	Privado	C.d.P. Atención Sociosanitaria a personas dependientes en Instituciones Sociales	
	42	Mujer	A Coruña	Ahora mismo no trabajo	Alimentación, pastelería, panadería, cocina...	
	37	Mujer	Andalucia	Privado	Administración y gestión	
	32	Hombre	MADRID	Público	DISEÑO	
	41	Mujer	Comunidad Valenciana	Público	Hostelería y turismo	
	48	Mujer	Castilla la mancha	Privado	atencion sociosanitaria y empleo doméstico	
	39	Mujer	Barcelona	Privado	RRHH	
	43	Mujer	Catalunya	Público	varias dentro de la familia de Servicios Socioculturales	
	54	Mujer	Canarias	Privado	Teleformación	

44	Hombre	aragon	Público	electricidad
49	Mujer	Catalunya	Privado	Ocupacional
51	Mujer	Catalunya	Privado	Contabilidad
38	Mujer	cataluña	Privado	lengua
56	Hombre	Catalunya	Público	TAC/TIC
38	Mujer	Barcelona	Privado	Tic
60	Mujer	Cornellà de Llobregat	voluntariado	castellano para inmigrantes
60	Mujer	Cornellà de Llobregat	voluntariado	castellano para inmigrantes
52	Hombre	Catalunya	Privado	docencia a. P.
55	Mujer	Catalunya	Privado	Salud
40	Mujer	Barcelona.	Privado	Lleure
47	Mujer	Catalunya	Público	Manteniment i serveis
50	Hombre	Cataluña	Privado	Contabilidad
40	Mujer	Catalunya	Público	Docencia de fpo
56	Hombre	Catalunya	Privado, Público	Económico financiero
43	Hombre	Catalunya	Público	Disseny asistido por ordenador (AUTOCAD)
44	Mujer	BARCELONA	Privado	No ejerzo
44	Mujer	BARCELONA	Privado	No ejerzo
55	Mujer	Catalunya	Privado	Comercio
55	Mujer	Catalunya	Privado	Comercio
50	Hombre	Cataluña	Privado	Electricidad y electrónica
57	Hombre	catalunya	Privado	no ejerzo
41	Mujer	Cataluña	Privado	Construcción / diseño
53	Mujer	Cataluña	Público	Asilo y refugio
31	Mujer	Catalunya	Privado	RRHH
52	Mujer	Catalunya	Público	Formadora Ingles
33	Hombre	catalunya	Privado, Público	certificados tic
64	Hombre	Cataluña	Público	Sí
45	Mujer	Catalunya	Privado	Gestión Administrativa
54	Mujer	Barcelona	Privado	Peluqueria
33	Mujer	Catalunya	Privado	Gestión administrativa

32	Mujer	cataluña	Público	sanidad
46	Hombre	Cataluña	Privado, Público	Tecnología edificios
46	Mujer	Barcelona	Público	Restauración
49	Mujer	Cataluña	Privado	Docente
49	Hombre	Castilla y León	Privado	Seguridad privada
34	Hombre	Las palmas	Privado	Servicios socioculturales y a la comunidad
50	Hombre	Madrid	Privado	FP
50	Hombre	Madrid	Privado	FP
44	Mujer	Comunidad Valenciana	Privado	FP
44	Mujer	Castilla y León	Público	Asistencia a Dirección
29	Hombre	Castilla-La Mancha	Privado	Hostelería y Turismo
32	Mujer	Canarias prov. Santa Cruz de T	Público	En la actualidad no estoy trabajando de docente
54	Hombre	ILLES BALEARS	Público	INFORMATICA
37	Mujer	Zamora	Privado	Atención Sociosanitaria
42	Hombre	Catalunya	Público	Informática y Comunicaciones
31	Hombre	Galicia	Privado	Comercio y ventas
44	Hombre	Valenciana	Privado	Electricidad y Energía
46	Hombre	Castilla la Mancha	Privado	Robotica y programacion
57	Hombre	Aragón	Privado	Certificados profesionales de carpintería
54	Mujer	Canarias	Privado	Comercio y marketing
46	Hombre	Canarias	Público	Medios audiovisuales
49	Mujer	Galicia	Público	Orientacion laboral
28	Hombre	Canarias	Privado	Medios audiovisuales
53	Hombre	madrid	Privado, Público, En empre	Marketing, Ventas, Liderazgo, trabajo en equipo, electricidad y electronica.
54	Mujer	Castilla y León	Privado	Administración
38	Hombre	MADRID	Privado	Gestion de la Formación
49	Mujer	Castilla y León	Privado, Público	Hostelería
45	Mujer	Andalucia	Público	Docencia formación profesional empleo
51	Hombre	Castilla la Mancha	Privado	Informática y Comunicaciones
54	Hombre	Extremadura	Público	Gestión Cultural y Dinamización Comunitaria
39	Mujer	Castilla y León	Privado	En estos momentos no me dedico a la docencia

58	Mujer	madrid	Privado	francés
37 años	Mujer	Galicia pero actualmente estoy	Privado	Imagen personal- estética
35	Mujer	Malaga	Privado	Competencias y orientación laboral
41	Mujer	Castilla la Mancha	Privado	Administración y gestión
35	Mujer	Madrid	Privado	Máster de Formación del profesorado
31	Mujer	Cataluña	Privado	Orientación laboral y TIC's
29	Mujer	Madrid	Público	GESTORA DE FORMACIÓN
49	Hombre	Madrid	Público	Economía y Emprendimiento
39	Hombre	Madrid, Asturias y Castilla y Le	Privado, Público	Servicios Socioculturales y a la Comunidad
37	Mujer	Castilla y León	Privado	Atención al cliente
46	Mujer	Madrid	Público	Orientación y empleo
33	Hombre	ANDALUCIA	Privado	INFORMATICA
33	Hombre	Comunidad Valenciana	Público	Administración y Ofimática
45	Hombre	Galicia	Público	Economía
31	Mujer	CASTILLA LA MANCHA	Privado	INFORMATICA
28	Mujer	Canarias	Privado	Docencia de la Formación Profesional para el Empleo
51	Mujer	Andalucía	Privado	Gestión Financiera
52	Hombre	Andalucía	Privado	RRHH
45	Hombre	MADRID	Público	ELECTRICIDAD
35	Mujer	Comunidad de Madrid	Privado	Competencias digitales
35	Hombre	Galicia	Privado, Público, Asociaci	Prevención de riesgos laborales.
44	Hombre	Andalucía	Privado	Limpieza e higiene
34	Hombre	Castilla y Leon	Privado, Público	Atencion sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales. Tanto en programas n
41	Hombre	Alicante	Privado	Ámbito científico
40	Mujer	Extremadura	ONG	ATENCIÓN SOCIO SANITARIA
37	Mujer	Aragón	Estoy en varios	Igualdad
45	Mujer	Galicia	Público	Administración de empresas
46	Hombre	CIm	Público	Ssbc0209
39	Hombre	Castilla La Mancha	Privado, Público	Atención sociosanitaria
58	Hombre	madrid	Privado	seguridad privada
42	Hombre	Madrid y Castilla La Mancha	Privado	Energía-Agua y Seguridad-Medioambiente

46	Hombre	Castilla y León	Público	Producción Editorial
34	Hombre	COMUNIDAD VALENCIANA	Público	MEDIO AMBIENTE
41	Mujer	Galicia	Privado	Informática y Comunicaciones
37	Mujer	Andalucía	Concertado	Peluquería y Asesoría de Imagen
37	Mujer	Andalucía	Concertado	Peluquería y Asesoría de Imagen
48	Hombre	Catalunya	Público	Audiovisuales y TIC
28	Mujer	Madrid	Privado	actividades deportivas
30	Mujer	ciudad real	Privado	deportiva y educativa
50	Hombre	Astur	Privado	Electricidad
40	Hombre	Andalucía	Privado	Informática
50	Mujer	Madrid	Privado	Inglés profesional
36	Mujer	Málaga	Privado	Formación
47	Hombre	VALENCIA	Privado, Público	DOCENCIA PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO
49	Hombre	BADAJOS	Privado	COMERCIO
35	Hombre	N/A	Privado	Campus Virtual, diseño instruccional
38	Mujer	Almeria	Privado	Multiárea
34	Mujer	madrid	Privado	universidad
47	Mujer	Andalucía	Privado	informática, gestión de almacenes y comercio
30	Mujer	Andalucia	Público	Turismo
28	Mujer	Comunidad Valenciana	Educación NO formal	Biología
47	Mujer	aragon	Privado	preparadora docente
48	Hombre	Andalucía	Privado	Comercio y Marketing, Logística, Administración.
48	Hombre	Madrid	Autónomo	Actualmente no ejerzo actividad en certificados de profesionalidad
46	Hombre	Madrid	Ahora en Formación ESO,	Informática
52	Mujer	valencia	Colaborador Severf	gestión y administración auxiliar para auditoria
44	Hombre	Andalucía	Privado-Concertado	Servicios Socioculturales y a la Comunidad
30	Hombre	Galicia	Privado	Informática
25	Mujer	Vigo	Privado	Contabilidad
26	Hombre	Andalucía	Actualmente no trabajo en	AUDIOVISUALES
30	Mujer	Madrid	Privado	No ejerzo
56	Hombre	Castilla y León.	Privado	Administración y Gestión.

45	Mujer	Asturias	Privado	Medio ambiente e Higiene alimentaria
38	Mujer	Madrid	Privado	Hostelería
37	Mujer	Castilla-La Mancha	Privado	Administración y gestión. Marketing
47	Mujer	SALAMANCA	Privado	ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
44	Mujer	Castilla y León	Privado	Nuevas tecnologías
49	Hombre	Madrid	Privado	Docencia, PRL, Organización del trabajo, etc.
46	Mujer	No trabajo, pero hice las práctic	Privado	Atención a Personas en Situación de Dependencia
46	Hombre	Galicia	Privado	Informática
49	Hombre	Cantabria	Público	Competencias básicas
48	Mujer	Cantabria	Privado	PRL
49	Mujer	Catalunya	Mercabarna es el centro de	Comercio, Administración y Comunicación
46	Mujer	MADRID	Público	SERVICIOS SOCIALES
53	Hombre	Galicia	Privado, Público	Prevención de riesgos. Equipos de manutencion Maquinaria de elevacion
29	Hombre	Madrid	Privado	Diseño gráfico
52	Hombre	Albacete	Privado	Administración y gestión
41	Mujer	Madrid	Privado, Público	FORMACIÓN PARA EL EMPLEO Y FORMACIÓN PROFESIONAL REGALDA
30	Mujer	Andalucía	Privado	Administración
39	Mujer	Canarias	Privado	Administración y empresa
35	Mujer	Galicia	Privado	Competencias clave
49	Mujer	MADRID	Privado	En la rama administrativa principalmente
39	Hombre	Valenciana	Privado	Administración y gestión
46	Mujer	castilla y leon	Público	matematicas
37	Mujer	CATALUÑA	Privado	LOGISTICA Y TRANSPORTE
35	Mujer	Asturias	Fundación sin ánimo de lu	Gestión de proyectos de Formación
45	Mujer	Galicia	Privado	Gestión administrativa
53	Hombre	Barcelona	Privado	Docencia
37	Hombre	Castilla la Mancha	Privado	Informática
23	Hombre	Galicia	Es privado, pero también t	Teleformación.
46	Hombre	Asturias	Público	Jardinería
40	Mujer	Castilla la Mancha	Público	Turismo
52	Mujer	asturias	Privado	administracion y gestion de empresas

29 Hombre	Castilla-la Mancha	Privado	Hostelería y Turismo
53 Hombre	Las Palmas	Público	Fabricación Mecánica (Soldadura y Carpintería Metálica)
57 Hombre	Aragon	Escuelas Taller	Carpintería
45 Mujer	asturias	Privado	ninguna
50 Mujer	Galicia	Privado, Público	Limpiezas, alojamiento y lencería - lavandería
32 Hombre	Galicia	Público	Hostelería
28 Mujer	MADRID	Público	SERVICIOS COMUNITARIOS
49 Hombre	Madrid	Privado	Comercio y Marketing
35 Mujer	Galicia	Público	Social
55 Hombre	Asturias	Privado	Administracion
42 Hombre	euskadi	Público	electricidad
45 Hombre	Madrid	Privado	Servicios de restauracion
38 Hombre	GALICIA	Privado	IDIOMAS
31 Mujer	CANARIAS	Público	SERVICIOS COMUNIDAD

ANEXO X

Resultados del análisis unidimensional de la información

```
> local({
+ .Table <- with(Análisisdatos, table(FORMACIÓN.ACADÉMICA))
+ cat("\ncounts:\n")
+ print(.Table)
+ cat("\npercentages:\n")
+ print(round(100*.Table/sum(.Table), 2))
+ })
```

```
counts:
FORMACIÓN.ACADÉMICA
Certificado Profesionalidad Estudios universitarios Experiencia profesional Formación Profesional
          14              298              8              65
```

```
percentages:
FORMACIÓN.ACADÉMICA
Certificado Profesionalidad Estudios universitarios Experiencia profesional Formación Profesional
          3.64              77.40              2.08              16.88
```

```
> local({
+ .Table <- with(Análisisdatos, table(MODALIDAD.FORMACIÓN))
+ cat("\ncounts:\n")
+ print(.Table)
+ cat("\npercentages:\n")
+ print(round(100*.Table/sum(.Table), 2))
+ })
```

```
counts:
MODALIDAD.FORMACIÓN
Presencial Teleformación
          316           69
```

```
percentages:
MODALIDAD.FORMACIÓN
Presencial Teleformación
          82.08          17.92
```

```
> local({
+ .Table <- with(Análisisdatos, table(SATISFACCIÓN.PRÁCTICAS))
+ cat("\ncounts:\n")
+ print(.Table)
+ cat("\npercentages:\n")
+ print(round(100*.Table/sum(.Table), 2))
+ })
```

```
counts:
SATISFACCIÓN.PRÁCTICAS
          Alto          Bajo          Medio-alto          Medio-bajo
          80           77           157           71
```

```
percentages:
SATISFACCIÓN.PRÁCTICAS
          Alto          Bajo          Medio-alto          Medio-bajo
          20.78          20.00          40.78          18.44
```



```
> local({
+ .Table <- with(Análisisdatos, table(I11cod))
+ cat("\ncounts:\n")
+ print(.Table)
+ cat("\npercentages:\n")
+ print(round(100*.Table/sum(.Table), 2))
+ })
```

```
counts:
I11cod
  Adecuado  Inadecuado  Muy adecuado  Poco adecuado
      136         19         183         47
```

```
percentages:
I11cod
  Adecuado  Inadecuado  Muy adecuado  Poco adecuado
   35.32     4.94     47.53     12.21
```

```
> local({
+ .Table <- with(Análisisdatos, table(I12cod))
+ cat("\ncounts:\n")
+ print(.Table)
+ cat("\npercentages:\n")
+ print(round(100*.Table/sum(.Table), 2))
+ })
```

```
counts:
I12cod
  Adecuado  Inadecuado  Muy adecuado  Poco adecuado
      147         19         167         52
```

```
percentages:
I12cod
  Adecuado  Inadecuado  Muy adecuado  Poco adecuado
   38.18     4.93     43.38     13.51
```

```
> local({
+ .Table <- with(Análisisdatos, table(I13cod))
+ cat("\ncounts:\n")
+ print(.Table)
+ cat("\npercentages:\n")
+ print(round(100*.Table/sum(.Table), 2))
+ })
```

```
counts:
I13cod
  Adecuado  Inadecuado  Muy adecuado  Poco adecuado
      163         29         128         65
```

```
percentages:
I13cod
  Adecuado  Inadecuado  Muy adecuado  Poco adecuado
   42.34     7.53     33.25     16.88
```

```
> local({
+ .Table <- with(Análisisdatos, table(I14cod))
+ cat("\ncounts:\n")
+ print(.Table)
+ cat("\npercentages:\n")
+ print(round(100*.Table/sum(.Table), 2))
+ })
```

```
counts:
I14cod
  Adecuado  Inadecuado  Muy adecuado  Poco adecuado
      167         22         159         37
```

```
percentages:
I14cod
  Adecuado  Inadecuado  Muy adecuado  Poco adecuado
    43.38     5.71     41.30     9.61
```

```
> local({
+ .Table <- with(Análisisdatos, table(I15cod))
+ cat("\ncounts:\n")
+ print(.Table)
+ cat("\npercentages:\n")
+ print(round(100*.Table/sum(.Table), 2))
+ })
```

```
counts:
I15cod
  Adecuado  Inadecuado  Muy adecuado  Poco adecuado
      155         32         158         40
```

```
percentages:
I15cod
  Adecuado  Inadecuado  Muy adecuado  Poco adecuado
    40.26     8.31     41.04    10.39
```

```
> local({
+ .Table <- with(Análisisdatos, table(I16cod))
+ cat("\ncounts:\n")
+ print(.Table)
+ cat("\npercentages:\n")
+ print(round(100*.Table/sum(.Table), 2))
+ })
```

```
counts:
I16cod
  Adecuado  Inadecuado  Muy adecuado  Poco adecuado
      157         43         112         73
```

```
percentages:
I16cod
  Adecuado  Inadecuado  Muy adecuado  Poco adecuado
    40.78    11.17     29.09    18.96
```

```
> local({
+ .Table <- with(Analisisdatos, table(I21cod))
+ cat("\ncounts:\n")
+ print(.Table)
+ cat("\npercentages:\n")
+ print(round(100*.Table/sum(.Table), 2))
+ })
```

```
counts:
I21cod
  Adecuado  Inadecuado  Muy adecuado  Poco adecuado
      153         23         165         44
```

```
percentages:
I21cod
  Adecuado  Inadecuado  Muy adecuado  Poco adecuado
   39.74     5.97     42.86     11.43
```

```
> local({
+ .Table <- with(Analisisdatos, table(I22cod))
+ cat("\ncounts:\n")
+ print(.Table)
+ cat("\npercentages:\n")
+ print(round(100*.Table/sum(.Table), 2))
+ })
```

```
counts:
I22cod
  Adecuado  Inadecuado  Muy adecuado  Poco adecuado
      152         30         149         54
```

```
percentages:
I22cod
  Adecuado  Inadecuado  Muy adecuado  Poco adecuado
   39.48     7.79     38.70     14.03
```

```
> local({
+ .Table <- with(Analisisdatos, table(I23cod))
+ cat("\ncounts:\n")
+ print(.Table)
+ cat("\npercentages:\n")
+ print(round(100*.Table/sum(.Table), 2))
+ })
```

```
counts:
I23cod
  Adecuado  Inadecuado  Muy adecuado  Poco adecuado
      141         43         117         84
```

```
percentages:
I23cod
  Adecuado  Inadecuado  Muy adecuado  Poco adecuado
   36.62    11.17     30.39     21.82
```

```
> local({
+ .Table <- with(Analisisdatos, table(I24cod))
+ cat("\ncounts:\n")
+ print(.Table)
+ cat("\npercentages:\n")
+ print(round(100*.Table/sum(.Table), 2))
+ })
```

```
counts:
I24cod
  Adecuado  Inadecuado  Muy adecuado  Poco adecuado
      121         54         138         72
```

```
percentages:
I24cod
  Adecuado  Inadecuado  Muy adecuado  Poco adecuado
    31.43     14.03     35.84     18.70
```

```
> local({
+ .Table <- with(Analisisdatos, table(I25cod))
+ cat("\ncounts:\n")
+ print(.Table)
+ cat("\npercentages:\n")
+ print(round(100*.Table/sum(.Table), 2))
+ })
```

```
counts:
I25cod
  Adecuado  Inadecuado  Muy adecuado  Poco adecuado
      119         55         112         99
```

```
percentages:
I25cod
  Adecuado  Inadecuado  Muy adecuado  Poco adecuado
    30.91     14.29     29.09     25.71
```

```
> local({
+ .Table <- with(Analisisdatos, table(I26cod))
+ cat("\ncounts:\n")
+ print(.Table)
+ cat("\npercentages:\n")
+ print(round(100*.Table/sum(.Table), 2))
+ })
```

```
counts:
I26cod
  Adecuado  Inadecuado  Muy adecuado  Poco adecuado
      122         67         83         113
```

```
percentages:
I26cod
  Adecuado  Inadecuado  Muy adecuado  Poco adecuado
    31.69     17.40     21.56     29.35
```

```
> local({
+ .Table <- with(Análisisdatos, table(I31cod))
+ cat("\ncounts:\n")
+ print(.Table)
+ cat("\npercentages:\n")
+ print(round(100*.Table/sum(.Table), 2))
+ })
```

```
counts:
I31cod
  Adecuado  Inadecuado  Muy adecuado  Poco adecuado
      140         33         175         37
```

```
percentages:
I31cod
  Adecuado  Inadecuado  Muy adecuado  Poco adecuado
   36.37     8.57     45.45     9.61
```

```
> local({
+ .Table <- with(Análisisdatos, table(I32cod))
+ cat("\ncounts:\n")
+ print(.Table)
+ cat("\npercentages:\n")
+ print(round(100*.Table/sum(.Table), 2))
+ })
```

```
counts:
I32cod
  Adecuado  Inadecuado  Muy adecuado  Poco adecuado
      146         33         160         46
```

```
percentages:
I32cod
  Adecuado  Inadecuado  Muy adecuado  Poco adecuado
   37.92     8.57     41.56     11.95
```

```
> local({
+ .Table <- with(Análisisdatos, table(I33cod))
+ cat("\ncounts:\n")
+ print(.Table)
+ cat("\npercentages:\n")
+ print(round(100*.Table/sum(.Table), 2))
+ })
```

```
counts:
I33cod
  Adecuado  Inadecuado  Muy adecuado  Poco adecuado
      111         51         173         50
```

```
percentages:
I33cod
  Adecuado  Inadecuado  Muy adecuado  Poco adecuado
   28.83    13.25     44.93     12.99
```

```
> local({
+ .Table <- with(Análisisdatos, table(I34cod))
+ cat("\ncounts:\n")
+ print(.Table)
+ cat("\npercentages:\n")
+ print(round(100*.Table/sum(.Table), 2))
+ })
```

```
counts:
I34cod
  Adecuado  Inadecuado  Muy adecuado  Poco adecuado
      138         38         156         53
```

```
percentages:
I34cod
  Adecuado  Inadecuado  Muy adecuado  Poco adecuado
   35.84     9.87     40.52     13.77
```

```
> local({
+ .Table <- with(Análisisdatos, table(I35cod))
+ cat("\ncounts:\n")
+ print(.Table)
+ cat("\npercentages:\n")
+ print(round(100*.Table/sum(.Table), 2))
+ })
```

```
counts:
I35cod
  Adecuado  Inadecuado  Muy adecuado  Poco adecuado
      121         59         114         91
```

```
percentages:
I35cod
  Adecuado  Inadecuado  Muy adecuado  Poco adecuado
   31.43    15.32    29.61    23.64
```

```
> local({
+ .Table <- with(Análisisdatos, table(I36cod))
+ cat("\ncounts:\n")
+ print(.Table)
+ cat("\npercentages:\n")
+ print(round(100*.Table/sum(.Table), 2))
+ })
```

```
counts:
I36cod
  Adecuado  Inadecuado  Muy adecuado  Poco adecuado
      105         71         120         89
```

```
percentages:
I36cod
  Adecuado  Inadecuado  Muy adecuado  Poco adecuado
   27.27    18.44    31.17    23.12
```

```
> local({
+ .Table <- with(Análisisdatos, table(I41cod))
+ cat("\ncounts:\n")
+ print(.Table)
+ cat("\npercentages:\n")
+ print(round(100*.Table/sum(.Table), 2))
+ })
```

```
counts:
I41cod
  Adecuado  Inadecuado  Muy adecuado  Poco adecuado
      166         41         100         78
```

```
percentages:
I41cod
  Adecuado  Inadecuado  Muy adecuado  Poco adecuado
    43.12     10.65     25.97     20.26
```

```
> local({
+ .Table <- with(Análisisdatos, table(I42cod))
+ cat("\ncounts:\n")
+ print(.Table)
+ cat("\npercentages:\n")
+ print(round(100*.Table/sum(.Table), 2))
+ })
```

```
counts:
I42cod
  Adecuado  Inadecuado  Muy adecuado  Poco adecuado
      163         30         154         38
```

```
percentages:
I42cod
  Adecuado  Inadecuado  Muy adecuado  Poco adecuado
    42.34     7.79     40.00     9.87
```

```
> local({
+ .Table <- with(Análisisdatos, table(I43cod))
+ cat("\ncounts:\n")
+ print(.Table)
+ cat("\npercentages:\n")
+ print(round(100*.Table/sum(.Table), 2))
+ })
```

```
counts:
I43cod
  Adecuado  Inadecuado  Muy adecuado  Poco adecuado
      171         28         143         43
```

```
percentages:
I43cod
  Adecuado  Inadecuado  Muy adecuado  Poco adecuado
    44.42     7.27     37.14     11.17
```

```
> local({
+ .Table <- with(Analisisdatos, table(I44cod))
+ cat("\ncounts:\n")
+ print(.Table)
+ cat("\npercentages:\n")
+ print(round(100*.Table/sum(.Table), 2))
+ })
```

```
counts:
I44cod
  Adecuado  Inadecuado  Muy adecuado  Poco adecuado
      168         30         127         60
```

```
percentages:
I44cod
  Adecuado  Inadecuado  Muy adecuado  Poco adecuado
    43.64     7.79     32.99     15.58
```

```
> local({
+ .Table <- with(Analisisdatos, table(I45cod))
+ cat("\ncounts:\n")
+ print(.Table)
+ cat("\npercentages:\n")
+ print(round(100*.Table/sum(.Table), 2))
+ })
```

```
counts:
I45cod
  Adecuado  Inadecuado  Muy adecuado  Poco adecuado
      166         27         135         57
```

```
percentages:
I45cod
  Adecuado  Inadecuado  Muy adecuado  Poco adecuado
    43.12     7.01     35.06     14.81
```

```
> local({
+ .Table <- with(Analisisdatos, table(I46cod))
+ cat("\ncounts:\n")
+ print(.Table)
+ cat("\npercentages:\n")
+ print(round(100*.Table/sum(.Table), 2))
+ })
```

```
counts:
I46cod
  Adecuado  Inadecuado  Muy adecuado  Poco adecuado
      159         34         117         75
```

```
percentages:
I46cod
  Adecuado  Inadecuado  Muy adecuado  Poco adecuado
    41.30     8.83     30.39     19.48
```



```
> local({
+ .Table <- with(Análisisdatos, table(I51cod))
+ cat("\ncounts:\n")
+ print(.Table)
+ cat("\npercentages:\n")
+ print(round(100*.Table/sum(.Table), 2))
+ })
```

```
counts:
I51cod
  Adecuado  Inadecuado  Muy adecuado  Poco adecuado
      161         42         93         89
```

```
percentages:
I51cod
  Adecuado  Inadecuado  Muy adecuado  Poco adecuado
    41.82     10.91     24.15     23.12
```

```
> local({
+ .Table <- with(Análisisdatos, table(I52cod))
+ cat("\ncounts:\n")
+ print(.Table)
+ cat("\npercentages:\n")
+ print(round(100*.Table/sum(.Table), 2))
+ })
```

```
counts:
I52cod
  Adecuado  Inadecuado  Muy adecuado  Poco adecuado
      145         53         91         96
```

```
percentages:
I52cod
  Adecuado  Inadecuado  Muy adecuado  Poco adecuado
    37.66     13.77     23.64     24.93
```

```
> local({
+ .Table <- with(Análisisdatos, table(I53cod))
+ cat("\ncounts:\n")
+ print(.Table)
+ cat("\npercentages:\n")
+ print(round(100*.Table/sum(.Table), 2))
+ })
```

```
counts:
I53cod
  Adecuado  Inadecuado  Muy adecuado  Poco adecuado
      140         53         87        105
```

```
percentages:
I53cod
  Adecuado  Inadecuado  Muy adecuado  Poco adecuado
    36.36     13.77     22.60     27.27
```

```
> local({
+ .Table <- with(Análisisdatos, table(I54cod))
+ cat("\ncounts:\n")
+ print(.Table)
+ cat("\npercentages:\n")
+ print(round(100*.Table/sum(.Table), 2))
+ })
```

```
counts:
I54cod
  Adecuado  Inadecuado  Muy adecuado  Poco adecuado
      135         43         144         63
```

```
percentages:
I54cod
  Adecuado  Inadecuado  Muy adecuado  Poco adecuado
   35.06    11.17     37.41     16.36
```

```
> local({
+ .Table <- with(Análisisdatos, table(I55cod))
+ cat("\ncounts:\n")
+ print(.Table)
+ cat("\npercentages:\n")
+ print(round(100*.Table/sum(.Table), 2))
+ })
```

```
counts:
I55cod
  Adecuado  Inadecuado  Muy adecuado  Poco adecuado
      151         46         105         83
```

```
percentages:
I55cod
  Adecuado  Inadecuado  Muy adecuado  Poco adecuado
   39.22    11.95     27.27     21.56
```

```
> local({
+ .Table <- with(Análisisdatos, table(I56cod))
+ cat("\ncounts:\n")
+ print(.Table)
+ cat("\npercentages:\n")
+ print(round(100*.Table/sum(.Table), 2))
+ })
```

```
counts:
I56cod
  Adecuado  Inadecuado  Muy adecuado  Poco adecuado
      121         74         110         80
```

```
percentages:
I56cod
  Adecuado  Inadecuado  Muy adecuado  Poco adecuado
   31.43    19.22     28.57     20.78
```

```
> local({
+ .Table <- with(Análisisdatos, table(I57cod))
+ cat("\ncounts:\n")
+ print(.Table)
+ cat("\npercentages:\n")
+ print(round(100*.Table/sum(.Table), 2))
+ })
```

```
counts:
I57cod
  Adecuado  Inadecuado  Muy adecuado  Poco adecuado
      157         36         122         70
```

```
percentages:
I57cod
  Adecuado  Inadecuado  Muy adecuado  Poco adecuado
   40.78     9.35     31.69     18.18
```

```
> local({
+ .Table <- with(Análisisdatos, table(I58cod))
+ cat("\ncounts:\n")
+ print(.Table)
+ cat("\npercentages:\n")
+ print(round(100*.Table/sum(.Table), 2))
+ })
```

```
counts:
I58cod
  Adecuado  Inadecuado  Muy adecuado  Poco adecuado
      158         49         100         78
```

```
percentages:
I58cod
  Adecuado  Inadecuado  Muy adecuado  Poco adecuado
   41.04    12.73    25.97    20.26
```

```
> local({
+ .Table <- with(Análisisdatos, table(I59cod))
+ cat("\ncounts:\n")
+ print(.Table)
+ cat("\npercentages:\n")
+ print(round(100*.Table/sum(.Table), 2))
+ })
```

```
counts:
I59cod
  Adecuado  Inadecuado  Muy adecuado  Poco adecuado
      128         63         75         119
```

```
percentages:
I59cod
  Adecuado  Inadecuado  Muy adecuado  Poco adecuado
   33.25    16.36    19.48    30.91
```

```
> local({
+ .Table <- with(Analisisdatos, table(I510cod))
+ cat("\ncounts:\n")
+ print(.Table)
+ cat("\npercentages:\n")
+ print(round(100*.Table/sum(.Table), 2))
+ })
```

```
counts:
I510cod
  Adecuado  Inadecuado  Muy adecuado  Poco adecuado
      124         90         60         111
```

```
percentages:
I510cod
  Adecuado  Inadecuado  Muy adecuado  Poco adecuado
    32.21     23.38     15.58     28.83
```

```
> local({
+ .Table <- with(Analisisdatos, table(I511cod))
+ cat("\ncounts:\n")
+ print(.Table)
+ cat("\npercentages:\n")
+ print(round(100*.Table/sum(.Table), 2))
+ })
```

```
counts:
I511cod
  Adecuado  Inadecuado  Muy adecuado  Poco adecuado
      109         85         53         138
```

```
percentages:
I511cod
  Adecuado  Inadecuado  Muy adecuado  Poco adecuado
    28.31     22.08     13.77     35.84
```

```
> local({
+ .Table <- with(Analisisdatos, table(I512cod))
+ cat("\ncounts:\n")
+ print(.Table)
+ cat("\npercentages:\n")
+ print(round(100*.Table/sum(.Table), 2))
+ })
```

```
counts:
I512cod
  Adecuado  Inadecuado  Muy adecuado  Poco adecuado
      135         69         71         110
```

```
percentages:
I512cod
  Adecuado  Inadecuado  Muy adecuado  Poco adecuado
    35.07     17.92     18.44     28.57
```

ANEXO XI

Resultados del análisis bidimensional de la información

Frequency table:

		I11cod			
FORMACIÓN.ACADÉMICA	cod	Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		106	17	139	36
2		22	1	32	10
3		5	0	8	1
4		3	1	4	0

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 5.7358, df = 9, p-value = 0.766

Frequency table:

		I12cod			
FORMACIÓN.ACADÉMICA	cod	Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		109	16	131	42
2		26	3	27	9
3		7	0	6	1
4		5	0	3	0

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 4.9419, df = 9, p-value = 0.8393

Frequency table:

		I13cod			
FORMACIÓN.ACADÉMICA	cod	Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		125	23	100	50
2		27	6	19	13
3		6	0	6	2
4		5	0	3	0

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 5.2482, df = 9, p-value = 0.8122

Frequency table:

		I14cod			
FORMACIÓN.ACADÉMICA	cod	Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		121	19	127	31
2		38	3	20	4
3		6	0	6	2
4		2	0	6	0

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 12.353, df = 9, p-value = 0.1941

Frequency table:

		I15cod			
FORMACIÓN.ACADÉMICA	cod	Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		117	28	125	28
2		26	4	25	10
3		8	0	5	1
4		4	0	3	1

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 6.1754, df = 9, p-value = 0.7222

Frequency table:

		I16cod			
FORMACIÓN.ACADÉMICA	cod	Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		112	37	86	63
2		32	6	18	9
3		8	0	6	0
4		5	0	2	1

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 12.302, df = 9, p-value = 0.1968

Frequency table:

		I21cod			
FORMACIÓN.ACADÉMICA	cod	Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		121	20	122	35
2		24	3	30	8
3		4	0	9	1
4		4	0	4	0

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 5.8486, df = 9, p-value = 0.755

Frequency table:

		I22cod			
FORMACIÓN.ACADÉMICA	cod	Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		113	25	113	47
2		29	5	26	5
3		5	0	8	1
4		5	0	2	1

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 8.28, df = 9, p-value = 0.5062

Frequency table:

		I23cod			
FORMACIÓN.ACADÉMICA	cod	Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		108	34	88	68
2		24	9	20	12
3		5	0	7	2
4		4	0	2	2

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 6.0944, df = 9, p-value = 0.7304

Frequency table:

		I24cod			
FORMACIÓN.ACADÉMICA	cod	Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		90	46	105	57
2		24	7	23	11
3		4	0	7	3
4		3	1	3	1

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 4.9709, df = 9, p-value = 0.8368

Frequency table:

		I25cod			
FORMACIÓN.ACADÉMICA	cod	Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		83	47	90	78
2		28	6	17	14
3		5	1	4	4
4		3	1	1	3

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 8.3918, df = 9, p-value = 0.4952

Frequency table:

		I26cod			
FORMACIÓN.ACADÉMICA	cod	Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		91	57	69	81
2		22	9	10	24
3		6	1	3	4
4		3	0	1	4

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 8.7963, df = 9, p-value = 0.4563

Frequency table:

I31cod		FORMACIÓN.ACADÉMICA			
		Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		111	28	135	24
2		21	5	28	11
3		5	0	8	1
4		3	0	4	1

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 7.6093, df = 9, p-value = 0.5739

Frequency table:

I32cod		FORMACIÓN.ACADÉMICA			
		Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		107	28	127	36
2		28	5	24	8
3		7	0	6	1
4		4	0	3	1

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 4.5397, df = 9, p-value = 0.8724

Frequency table:

I33cod		FORMACIÓN.ACADÉMICA			
		Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		86	42	132	38
2		17	9	31	8
3		4	0	8	2
4		4	0	2	2

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 6.7507, df = 9, p-value = 0.6631

Frequency table:

I34cod		FORMACIÓN.ACADÉMICA			
		Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		109	30	119	40
2		22	8	28	7
3		4	0	8	2
4		3	0	1	4

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 13.621, df = 9, p-value = 0.1365

Frequency table:

		I35cod			
FORMACIÓN.ACADÉMICA	cod	Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		90	52	87	69
2		23	6	18	18
3		4	0	7	3
4		4	1	2	1

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 9.0726, df = 9, p-value = 0.4306

Frequency table:

		I36cod			
FORMACIÓN.ACADÉMICA	cod	Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		82	61	88	67
2		17	9	22	17
3		3	0	8	3
4		3	1	2	2

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 8.5373, df = 9, p-value = 0.481

Frequency table:

		I41cod			
FORMACIÓN.ACADÉMICA	cod	Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		124	36	77	61
2		29	5	17	14
3		7	0	5	2
4		6	0	1	1

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 7.2971, df = 9, p-value = 0.6062

Frequency table:

		I42cod			
FORMACIÓN.ACADÉMICA	cod	Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		122	27	120	29
2		27	3	26	9
3		8	0	6	0
4		6	0	2	0

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 9.7615, df = 9, p-value = 0.3701

Frequency table:

I43cod

FORMACIÓN.ACADÉMICA	cod	Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		125	26	113	34
2		32	2	23	8
3		8	0	6	0
4		6	0	1	1

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 10.182, df = 9, p-value = 0.336

Frequency table:

I44cod

FORMACIÓN.ACADÉMICA	cod	Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		127	28	97	46
2		32	2	19	12
3		7	0	7	0
4		2	0	4	2

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 11.068, df = 9, p-value = 0.2711

Frequency table:

I45cod

FORMACIÓN.ACADÉMICA	cod	Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		129	24	102	43
2		28	3	24	10
3		5	0	7	2
4		4	0	2	2

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 4.6563, df = 9, p-value = 0.8632

Frequency table:

I46cod

FORMACIÓN.ACADÉMICA	cod	Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		124	31	88	55
2		26	3	21	15
3		6	0	6	2
4		3	0	2	3

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 7.2172, df = 9, p-value = 0.6145

Frequency table:

I51cod		Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
FORMACIÓN.ACADÉMICA	cod				
1		120	35	71	72
2		30	6	14	15
3		8	0	5	1
4		3	1	3	1

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 6.8276, df = 9, p-value = 0.6551

Frequency table:

I52cod		Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
FORMACIÓN.ACADÉMICA	cod				
1		110	44	71	73
2		24	7	12	22
3		8	1	5	0
4		3	1	3	1

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 10.896, df = 9, p-value = 0.2829

Frequency table:

I53cod		Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
FORMACIÓN.ACADÉMICA	cod				
1		101	44	68	85
2		29	7	11	18
3		7	1	5	1
4		3	1	3	1

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 9.212, df = 9, p-value = 0.4179

Frequency table:

I54cod		Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
FORMACIÓN.ACADÉMICA	cod				
1		101	33	112	52
2		25	8	22	10
3		5	1	7	1
4		4	1	3	0

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 4.2408, df = 9, p-value = 0.8949

Frequency table:

		I55cod			
FORMACIÓN.ACADÉMICA	cod	Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		111	36	85	66
2		29	8	13	15
3		7	1	5	1
4		4	1	2	1

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 5.2977, df = 9, p-value = 0.8076

Frequency table:

		I56cod			
FORMACIÓN.ACADÉMICA	cod	Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		86	64	85	63
2		27	8	17	13
3		6	1	5	2
4		3	1	2	2

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 8.0631, df = 9, p-value = 0.5278

Frequency table:

		I57cod			
FORMACIÓN.ACADÉMICA	cod	Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		114	33	94	57
2		33	1	19	12
3		6	1	6	1
4		4	1	3	0

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 10.889, df = 9, p-value = 0.2834

Frequency table:

		I58cod			
FORMACIÓN.ACADÉMICA	cod	Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		119	41	77	61
2		27	6	17	15
3		7	1	4	2
4		5	1	2	0

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 4.6519, df = 9, p-value = 0.8635

Frequency table:

		I59cod			
FORMACIÓN.ACADÉMICA	cod	Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		97	55	59	87
2		23	4	9	29
3		6	2	4	2
4		2	2	3	1

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 15.39, df = 9, p-value = 0.08076

Frequency table:

		I510cod			
FORMACIÓN.ACADÉMICA	cod	Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		93	76	48	81
2		21	11	8	25
3		6	1	4	3
4		4	2	0	2

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 10.635, df = 9, p-value = 0.3016

Frequency table:

		I511cod			
FORMACIÓN.ACADÉMICA	cod	Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		77	72	41	108
2		23	11	8	23
3		7	1	4	2
4		2	1	0	5

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 14.113, df = 9, p-value = 0.1184

Frequency table:

		I512cod			
FORMACIÓN.ACADÉMICA	cod	Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		105	60	52	81
2		23	7	14	21
3		4	1	4	5
4		3	1	1	3

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 6.3159, df = 9, p-value = 0.7079

Frequency table:

		I11cod			
SATISFACCIÓN.PRÁCTICAS		Scod Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		17	1	57	5
2		71	5	66	15
3		25	1	37	8
4		23	12	23	19

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 61.069, df = 9, p-value = 8.341e-10

Frequency table:

		I12cod			
SATISFACCIÓN.PRÁCTICAS		Scod Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		17	1	58	4
2		78	3	58	18
3		31	0	30	10
4		21	15	21	20

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 91.443, df = 9, p-value = 8.354e-16

Frequency table:

		I13cod			
SATISFACCIÓN.PRÁCTICAS		Scod Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		25	1	46	8
2		85	4	47	19
3		29	3	24	15
4		24	21	11	23

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 92.105, df = 9, p-value = 6.151e-16

Frequency table:

		I14cod			
SATISFACCIÓN.PRÁCTICAS		Scod Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		26	1	51	2
2		83	5	60	9
3		35	1	26	9
4		23	15	22	17

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 74.977, df = 9, p-value = 1.597e-12

Frequency table:

		I15cod			
SATISFACCIÓN.PRÁCTICAScod		Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		21	1	55	3
2		79	5	60	13
3		34	3	26	8
4		21	23	17	16

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 100.82, df = 9, p-value < 2.2e-16

Frequency table:

		I16cod			
SATISFACCIÓN.PRÁCTICAScod		Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		21	3	36	7
2		77	7	49	15
3		37	5	15	14
4		22	28	12	37

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 109.99, df = 9, p-value < 2.2e-16

Frequency table:

		I21cod			
SATISFACCIÓN.PRÁCTICAScod		Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		22	3	54	1
2		80	2	59	16
3		33	2	26	10
4		18	16	26	17

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 79.917, df = 9, p-value = 1.679e-13

Frequency table:

		I22cod			
SATISFACCIÓN.PRÁCTICAScod		Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		26	2	49	3
2		68	3	62	14
3		32	5	21	13
4		26	20	17	24

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 70.971, df = 9, p-value = 9.819e-12

Frequency table:

		I23cod			
SATISFACCIÓN.PRÁCTICAS		Scod Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		29	3	39	9
2		64	7	45	41
3		26	5	20	20
4		22	28	13	14

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 78.187, df = 9, p-value = 3.701e-13

Frequency table:

		I24cod			
SATISFACCIÓN.PRÁCTICAS		Scod Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		23	3	47	7
2		59	17	50	31
3		23	6	25	17
4		16	28	16	17

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 64.14, df = 9, p-value = 2.12e-10

Frequency table:

		I25cod			
SATISFACCIÓN.PRÁCTICAS		Scod Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		17	1	44	18
2		63	16	39	39
3		27	8	16	20
4		12	30	13	22

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 83.583, df = 9, p-value = 3.129e-14

Frequency table:

		I26cod			
SATISFACCIÓN.PRÁCTICAS		Scod Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		21	7	33	19
2		59	20	33	45
3		26	8	7	30
4		16	32	10	19

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 65.683, df = 9, p-value = 1.062e-10

Frequency table:

		I31cod			
SATISFACCIÓN.PRÁCTICAS		Scod Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		21	1	54	4
2		69	6	71	11
3		27	1	33	10
4		23	25	17	12

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 95.408, df = 9, p-value < 2.2e-16

Frequency table:

		I32cod			
SATISFACCIÓN.PRÁCTICAS		Scod Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		20	1	51	8
2		73	7	64	13
3		28	2	30	11
4		25	23	15	14

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 82.626, df = 9, p-value = 4.855e-14

Frequency table:

		I33cod			
SATISFACCIÓN.PRÁCTICAS		Scod Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		14	2	56	8
2		52	12	73	20
3		28	7	23	13
4		17	30	21	9

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 79.606, df = 9, p-value = 1.935e-13

Frequency table:

		I34cod			
SATISFACCIÓN.PRÁCTICAS		Scod Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		22	1	52	5
2		68	5	65	19
3		28	6	23	14
4		20	26	16	15

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 91.846, df = 9, p-value = 6.933e-16

Frequency table:

		I35cod			
SATISFACCIÓN.PRÁCTICAS		Scod Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		23	3	43	11
2		58	17	41	41
3		22	8	16	25
4		18	31	14	14

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 74.061, df = 9, p-value = 2.421e-12

Frequency table:

		I36cod			
SATISFACCIÓN.PRÁCTICAS		Scod Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		20	2	44	14
2		56	21	41	39
3		15	16	20	20
4		14	32	15	16

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 65.396, df = 9, p-value = 1.208e-10

Frequency table:

		I41cod			
SATISFACCIÓN.PRÁCTICAS		Scod Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		18	5	43	14
2		88	6	33	30
3		38	4	14	15
4		22	26	10	19

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 100.67, df = 9, p-value < 2.2e-16

Frequency table:

		I42cod			
SATISFACCIÓN.PRÁCTICAS		Scod Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		20	1	53	5
2		81	6	55	10
3		33	1	30	7
4		29	22	16	16

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 88.888, df = 9, p-value = 2.72e-15

Frequency table:

		I43cod			
SATISFACCIÓN.PRÁCTICAS		Scod Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		22	1	51	5
2		86	5	53	14
3		37	1	24	9
4		26	21	15	15

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 96.598, df = 9, p-value < 2.2e-16

Frequency table:

		I44cod			
SATISFACCIÓN.PRÁCTICAS		Scod Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		22	2	47	9
2		86	4	46	21
3		36	2	20	13
4		24	22	14	17

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 92.372, df = 9, p-value = 5.436e-16

Frequency table:

		I45cod			
SATISFACCIÓN.PRÁCTICAS		Scod Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		22	3	51	4
2		88	6	43	20
3		36	0	24	11
4		20	18	17	22

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 95.36, df = 9, p-value < 2.2e-16

Frequency table:

		I46cod			
SATISFACCIÓN.PRÁCTICAS		Scod Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		27	3	41	9
2		79	5	40	33
3		29	4	23	15
4		24	22	13	18

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 70.008, df = 9, p-value = 1.517e-11

Frequency table:

		I51cod			
SATISFACCIÓN.PRÁCTICAScod		Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		27	3	35	15
2		87	4	32	34
3		29	5	19	18
4		18	30	7	22

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 107.82, df = 9, p-value < 2.2e-16

Frequency table:

		I52cod			
SATISFACCIÓN.PRÁCTICAScod		Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		25	4	34	17
2		83	8	28	38
3		23	8	20	20
4		14	33	9	21

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 99.972, df = 9, p-value < 2.2e-16

Frequency table:

		I53cod			
SATISFACCIÓN.PRÁCTICAScod		Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		24	5	29	22
2		72	10	32	22
3		28	8	17	18
4		16	30	9	43

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 66.66, df = 9, p-value = 6.853e-11

Frequency table:

		I54cod			
SATISFACCIÓN.PRÁCTICAScod		Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		23	6	43	8
2		70	9	56	22
3		20	5	29	17
4		22	23	16	16

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 54.847, df = 9, p-value = 0.00000001303

Frequency table:

		I55cod			
SATISFACCIÓN.PRÁCTICAS		Scod Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		24	7	37	12
2		78	12	37	30
3		27	4	20	20
4		22	23	11	21

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 55.332, df = 9, p-value = 0.00000001053

Frequency table:

		I56cod			
SATISFACCIÓN.PRÁCTICAS		Scod Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		23	5	42	10
2		66	19	38	34
3		17	13	19	22
4		15	37	11	14

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 84.21, df = 9, p-value = 2.346e-14

Frequency table:

		I57cod			
SATISFACCIÓN.PRÁCTICAS		Scod Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		26	3	42	9
2		86	6	40	25
3		23	4	28	16
4		22	23	12	20

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 82.823, df = 9, p-value = 4.435e-14

Frequency table:

		I58cod			
SATISFACCIÓN.PRÁCTICAS		Scod Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		29	4	39	8
2		74	7	36	40
3		35	7	13	16
4		20	1	12	14

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 93.768, df = 9, p-value = 2.847e-16

Frequency table:

		I59cod			
SATISFACCIÓN.PRÁCTICAS		Scod Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		19	8	31	22
2		68	12	25	52
3		26	11	9	25
4		15	32	10	20

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 71.969, df = 9, p-value = 6.253e-12

Frequency table:

		I510cod			
SATISFACCIÓN.PRÁCTICAS		Scod Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		25	7	28	20
2		64	23	18	52
3		21	15	9	26
4		14	45	5	13

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 93.783, df = 9, p-value = 2.828e-16

Frequency table:

		I511cod			
SATISFACCIÓN.PRÁCTICAS		Scod Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		25	8	20	27
2		54	18	17	68
3		18	16	10	27
4		12	43	6	16

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 77.818, df = 9, p-value = 4.378e-13

Frequency table:

		I512cod			
SATISFACCIÓN.PRÁCTICAS		Scod Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		30	5	26	19
2		72	15	23	47
3		19	9	14	29
4		14	40	8	15

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 95.348, df = 9, p-value < 2.2e-16

Frequency table:

		I11cod			
MODALIDAD.FORMACIÓN	cod	Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		116	11	162	27
2		20	8	21	20

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 33.065, df = 3, p-value = 0.0000003121

Frequency table:

		I12cod			
MODALIDAD.FORMACIÓN	cod	Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		126	8	149	33
2		21	11	18	19

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 40.004, df = 3, p-value = 0.00000001063

Frequency table:

		I13cod			
MODALIDAD.FORMACIÓN	cod	Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		140	12	116	48
2		23	17	12	17

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 43.615, df = 3, p-value = 0.000000001822

Frequency table:

		I14cod			
MODALIDAD.FORMACIÓN	cod	Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		138	10	145	23
2		29	12	14	14

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 39.056, df = 3, p-value = 0.00000001689

Frequency table:

		I15cod			
MODALIDAD.FORMACIÓN	cod	Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		129	15	145	27
2		26	17	13	13

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 42.97, df = 3, p-value = 0.000000002497

Frequency table:

		I16cod			
MODALIDAD.FORMACIÓN	cod	Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		139	20	97	60
2		18	23	15	13

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 42.989, df = 3, p-value = 0.000000002474

Frequency table:

		I21cod			
MODALIDAD.FORMACIÓN	cod	Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		130	9	148	29
2		23	14	17	15

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 44.039, df = 3, p-value = 0.000000001481

Frequency table:

		I22cod			
MODALIDAD.FORMACIÓN	cod	Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		131	13	136	36
2		21	1	13	18

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 49.644, df = 3, p-value = 9.514e-11

Frequency table:

		I23cod			
MODALIDAD.FORMACIÓN	cod	Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		117	23	108	68
2		24	20	9	16

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 32.366, df = 3, p-value = 0.0000004381

Frequency table:

		I24cod			
MODALIDAD.FORMACIÓN	cod	Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		105	35	122	54
2		16	19	16	18

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 18.965, df = 3, p-value = 0.000278

Frequency table:

		I25cod			
MODALIDAD.FORMACIÓNcod	Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado	
1	105	33	100	78	
2	14	22	12	21	

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 25.976, df = 3, p-value = 0.000009648

Frequency table:

		I26cod			
MODALIDAD.FORMACIÓNcod	Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado	
1	101	45	74	96	
2	21	22	9	17	

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 13.636, df = 3, p-value = 0.003445

Frequency table:

		I31cod			
MODALIDAD.FORMACIÓNcod	Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado	
1	122	15	160	19	
2	18	18	15	18	

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 66.68, df = 3, p-value = 2.192e-14

Frequency table:

		I32cod			
MODALIDAD.FORMACIÓNcod	Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado	
1	124	16	144	32	
2	22	17	16	14	

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 37.847, df = 3, p-value = 0.00000003046

Frequency table:

		I33cod			
MODALIDAD.FORMACIÓNcod	Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado	
1	94	26	161	35	
2	17	25	12	15	

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 53.192, df = 3, p-value = 1.668e-11

Frequency table:

		I34cod			
MODALIDAD.FORMACIÓN	cod	Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		119	20	140	37
2		19	18	16	16

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 35.671, df = 3, p-value = 0.00000008789

Frequency table:

		I35cod			
MODALIDAD.FORMACIÓN	cod	Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		99	38	100	79
2		12	21	14	22

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 16.384, df = 3, p-value = 0.000946

Frequency table:

		I36cod			
MODALIDAD.FORMACIÓN	cod	Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		89	49	102	76
2		16	22	18	13

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 10.113, df = 3, p-value = 0.01763

Frequency table:

		I41cod			
MODALIDAD.FORMACIÓN	cod	Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		142	22	90	62
2		24	19	10	16

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 28.488, df = 3, p-value = 0.000002869

Frequency table:

		I42cod			
MODALIDAD.FORMACIÓN	cod	Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		137	13	142	24
2		14	17	12	26

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 51.035, df = 3, p-value = 4.809e-11

Frequency table:

		I43cod			
MODALIDAD.FORMACIÓN	cod	Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		142	13	132	29
2		29	15	11	14

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 40.733, df = 3, p-value = 0.000000007449

Frequency table:

		I44cod			
MODALIDAD.FORMACIÓN	cod	Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		142	14	117	43
2		26	16	10	17

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 39.395, df = 3, p-value = 0.00000001432

Frequency table:

		I45cod			
MODALIDAD.FORMACIÓN	cod	Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		137	12	125	42
2		29	15	10	15

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 38.895, df = 3, p-value = 0.00000001827

Frequency table:

		I46cod			
MODALIDAD.FORMACIÓN	cod	Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		137	17	105	57
2		22	17	12	18

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 32.145, df = 3, p-value = 0.0000004878

Frequency table:

		I51cod			
MODALIDAD.FORMACIÓN	cod	Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		142	21	83	70
2		19	21	10	19

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 37.44, df = 3, p-value = 0.00000003713

Frequency table:

		I52cod			
MODALIDAD.FORMACIÓNcod		Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		126	30	83	77
2		19	23	8	19

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 31.055, df = 3, p-value = 0.0000008275

Frequency table:

		I53cod			
MODALIDAD.FORMACIÓNcod		Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		122	29	80	85
2		18	24	7	20

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 35.273, df = 3, p-value = 0.0000001067

Frequency table:

		I54cod			
MODALIDAD.FORMACIÓNcod		Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		114	28	130	44
2		21	15	14	19

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 21.919, df = 3, p-value = 0.00006782

Frequency table:

		I55cod			
MODALIDAD.FORMACIÓNcod		Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		132	32	95	57
2		19	14	10	26

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 22.993, df = 3, p-value = 0.00004051

Frequency table:

		I56cod			
MODALIDAD.FORMACIÓNcod		Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		106	48	100	62
2		15	26	10	18

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 24.388, df = 3, p-value = 0.00002073

Frequency table:

		I57cod			
MODALIDAD.FORMACIÓN	cod	Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		132	20	110	54
2		25	16	12	16

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 24.223, df = 3, p-value = 0.00002244

Frequency table:

		I58cod			
MODALIDAD.FORMACIÓN	cod	Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		129	29	94	64
2		29	20	6	14

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 27.142, df = 3, p-value = 0.000005497

Frequency table:

		I59cod			
MODALIDAD.FORMACIÓN	cod	Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		109	43	67	97
2		19	20	8	22

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 11.719, df = 3, p-value = 0.008411

Frequency table:

		I510cod			
MODALIDAD.FORMACIÓN	cod	Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		102	60	56	98
2		22	30	4	13

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 22.612, df = 3, p-value = 0.00004866

Frequency table:

		I511cod			
MODALIDAD.FORMACIÓN	cod	Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		89	57	49	121
2		20	28	4	17

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 19.871, df = 3, p-value = 0.0001805

Frequency table:

	I512cod				
MODALIDAD.FORMACIÓN	cod	Adecuado	Inadecuado	Muy adecuado	Poco adecuado
1		116	46	62	92
2		19	23	9	18

Pearson's Chi-squared test

data: .Table

X-squared = 14.009, df = 3, p-value = 0.002892