



**ANÁLISIS DE LOS CURSOS DE FPO (FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL), DESARROLLADOS POR EL SERVEF (SERVICIO VALENCIANO DE EMPLEO Y FORMACIÓN), PARA LA INSERCIÓN LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DOCENTE**

*Tomás Sola Martínez, José Ma. Sola Reche y  
María Pilar Cáceres Reche*

Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación  
(2012) - Volumen 10, Número 1

<http://www.rinace.net/reice/numeros/arts/vol10num1/art8.pdf>

Fecha de recepción: 26 de junio de 2011  
Fecha de dictaminación: 23 de octubre de 2011  
Fecha de aceptación: 15 de noviembre de 2011



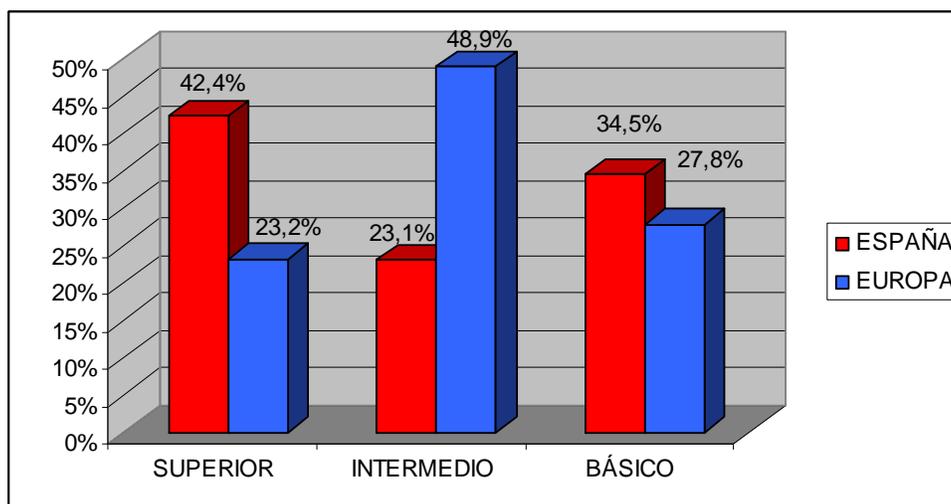
**E**n este trabajo se presenta una investigación realizada por la Universidad de Granada, a través del Grupo de Investigación A.R.E.A. (Análisis de la Realidad Educativa Andaluza), durante el curso académico 2010. El estudio consistió en analizar las percepciones del profesorado que imparte la oferta de cursos de formación profesional ocupacional que se realizan a través del Servicio Valenciano de Empleo y Formación (SERVEF) en el municipio de Elche, como uno de los más afectados por el creciente número de desempleados en la Comunidad Valenciana, (a pesar de la ingente producción de calzado, como una de las empresas más potentes del panorama económico nacional), derivados de la crisis económica actual. Mediante el estudio de estas opiniones se intenta contribuir a que esta oferta formativa sea lo más eficaz posible en cuanto a la inserción laboral de los alumnos, aportando datos concretos que permitan establecer unas directrices sobre los cursos, valorando en mayor o menor grado la realización de los mismos, la posible supresión de los menos óptimos o la incorporación de nuevos cursos acordes con las necesidades del mercado laboral.

## 1. LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

Carmen Sabán (2000), afirma que del mismo modo que cambian las características y relaciones del mundo laboral, también se producen importantes cambios en las cuestiones relativas a la formación de adultos: su finalidad, sus ambiciones, su estructura, etc. De esta manera se mezclan y complementan la formación reglada, la formación continua, la educación inicial, la promoción social, la educación popular, etc.

Todas estas variables, unidas a la revolución que han supuesto los avances tecnológicos e informáticos, suponen un riesgo para la inserción laboral de las personas que ante la celeridad de los cambios producidos en el mercado de trabajo pueden quedar, en algunos casos, excluidas. Con este panorama la mayoría de autores están de acuerdo en afirmar que la formación constituye un "arma eficaz", la más importante (me atrevería a decir), no sólo para obtener un alto grado de empleabilidad, sino como nos dice González Soto (2000:69) para: *establecer el equilibrio en las relaciones individuo-sociedad-cultura-trabajo*.

FIGURA 1. % DE POBLACIÓN OCUPADA DE 25 A 64 AÑOS SEGÚN LOS NIVELES DE EDUCACIÓN



FUENTE EUROSTAT 2007

Pero para conseguir un alto grado de eficacia formativa y adaptarse a un mercado tan variable, también el contenido de la formación debe evolucionar y renovarse de forma paralela o, a ser posible, anticipándose a las demandas del mercado de trabajo. En este sentido, también es necesario el reciclaje y la formación de los “formadores”.

Presentamos un gráfico donde se pueden contemplar los modelos de cualificación de los 27 países de la Unión Europea y el modelo español. De este gráfico lo más reseñable es la diferencia existente en los niveles intermedios (segundo ciclo de secundaria general y profesional), siendo en Europa el grupo dominante de la población con el 48,9%, y en cambio en España representa sólo el 23,1%. Estas cifras deben hacernos reflexionar y preguntarnos si los altos niveles de desempleo que vivimos en nuestro país, muy superiores a la media europea, no están relacionados con un exceso de mano de obra poco cualificada y una escasez de cualificaciones intermedias.

## 2. FORMACIÓN PROFESIONAL: EL SERVICIO VALENCIANO DE EMPLEO Y FORMACIÓN

El mundo de la empresa ha construido su concepción sobre la formación mediante una evolución natural.

Este tipo de formación profesional surge como el instrumento de unión y tránsito de la escuela al trabajo, dotando al alumnado de la capacidad profesional que les posibilite o facilite su paso al sistema productivo, pero sin concretar cómo se ha de producir la inserción al empleo.

El sistema de formación profesional español está básicamente regulado por la Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional (Ley Orgánica, 5/2002). Esta Ley concreta la ordenación de un sistema integral de formación profesional e instituye el “Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional”.

La Ley en su artículo 9, define la formación profesional como el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica, y que incluye las enseñanzas propias de la formación profesional inicial, las acciones de inserción y reinserción laboral de los trabajadores, así como las orientadas a la formación continua en las empresas, que facilitan la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales.

Para facilitar la ejecución de las funciones de intermediación en el mercado de trabajo y de orientación laboral, así como las políticas de empleo y de formación, mediante la LEY 3/2000, de 17 de abril, se crea un organismo específico que, bajo la dirección de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo, realiza las funciones antes mencionadas: el Servicio Valenciano de Empleo y Formación (SERVEF).

El Servicio Valenciano de Empleo y Formación (SERVEF) es el organismo autónomo de la Generalitat Valenciana, de naturaleza administrativa, encargado de gestionar las políticas de empleo y formación profesional y la intermediación entre oferentes y demandantes en el mercado de trabajo y la orientación laboral en la Comunidad Valenciana, de forma coordinada con otros órganos administrativos de la Generalitat Valenciana.

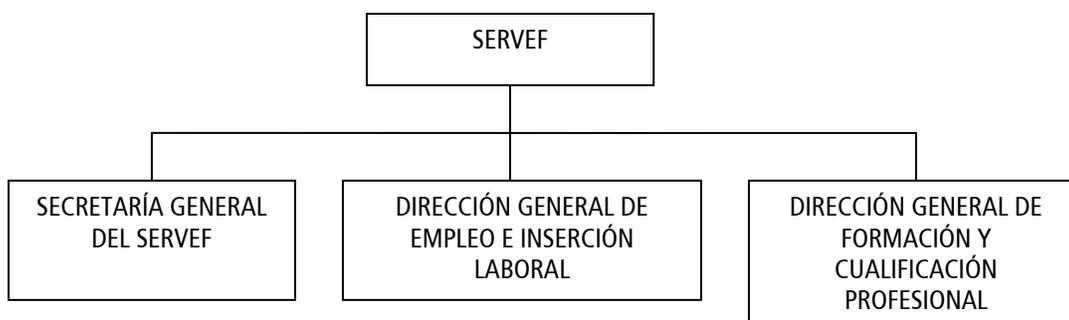
El Servicio nace a partir de tres principios básicos: la autonomía funcional del organismo, la participación de los agentes sociales y económicos en sus órganos de gobierno y el establecimiento de estructuras operativas, sobre la base de la coordinación y cooperación, que posibiliten un diseño territorializado y sectorializado de su actividad, de manera que pueda articular los programas de empleo que se le

adscriban sobre zonas geográficas concretas y sectores determinados y se consiga una gestión integral y coordinada de todos los programas que inciden en la formación e inserción laboral de los ciudadanos y las ciudadanas en el mundo del trabajo.

El artículo 2 de la Ley 3/2000 establece como funciones del Servicio Valenciano de Empleo y Formación el impulso y ejecución de la política de la Generalitat Valenciana en materia de intermediación en el mercado de trabajo y de orientación laboral, y, gradualmente, las políticas activas de empleo y de formación profesional, tanto ocupacional como continua de su competencia, que ejercerá interrelacionadamente, garantizando la gestión territorializada y cercana al ciudadano y a la ciudadana.

En la Comunidad Valenciana, la Dirección General de Formación y Cualificación Profesional tiene asignadas las competencias en materia de formación profesional para el empleo.

**FIGURA 2. ORGANIGRAMA DEL SERVEF**



Los destinatarios de las acciones formativas son, mayoritariamente, los trabajadores ocupados en empresas con centro de trabajo en la Comunidad Valenciana, los socios trabajadores de las entidades de economía social, así como los autónomos, residentes todos ellos en la Comunidad Valenciana.

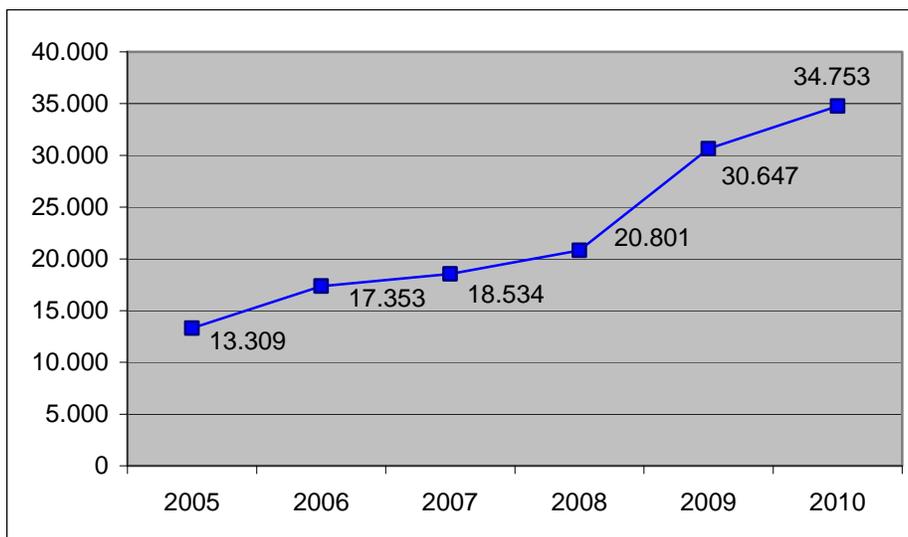
### 3. METODOLOGÍA Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El presente trabajo tiene por objeto, en primer lugar, profundizar en la realidad de la formación profesional para el empleo desde la exigencia del mercado laboral en la ciudad de Elche (Alicante), con la pretensión de contribuir a la armonización y racionalización de las demandas y adecuar la oferta formativa pertinente.

#### 3.1. Justificación

Otra cuestión fundamental para realizar el presente trabajo es la forma en que está afectando la actual crisis económica a la ciudad de Elche, que está alcanzando unos índices de desempleo alarmantes. De esta forma, y tras años en los que el sector de la construcción había liderado en la provincia de Alicante la creación de puestos de trabajo, actualmente el parón inmobiliario ha supuesto un varapalo importante y un repunte acelerado de la tasa de desempleo que en el municipio de Elche se sitúa durante el primer trimestre de 2010 en el 23,04%.

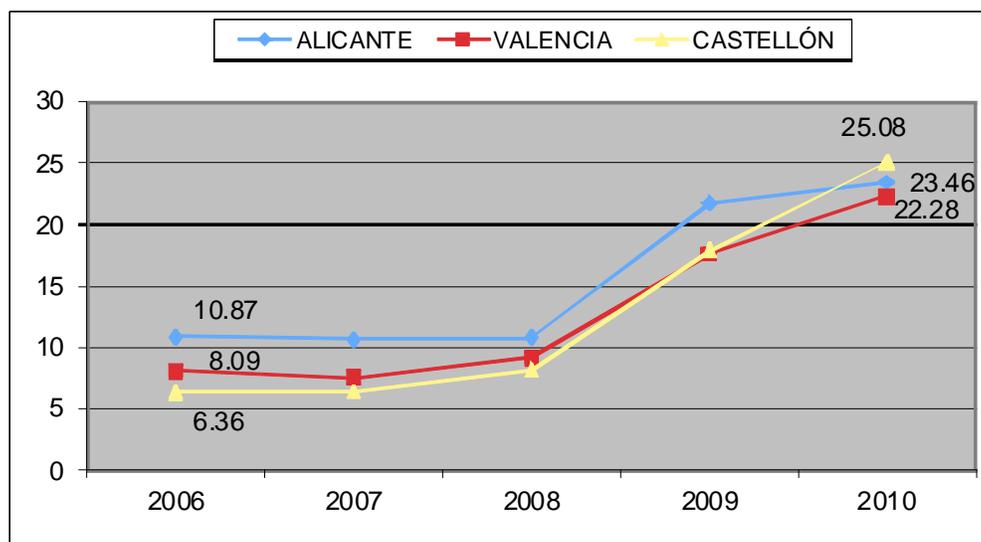
**FIGURA 3. EVOLUCIÓN DE DEMANDANTES ACTIVOS PARADOS EN EL MUNICIPIO DE ELCHE (2005-2010)**



FUENTE: Servicio Valenciano de Empleo, datos referentes al mes de marzo.

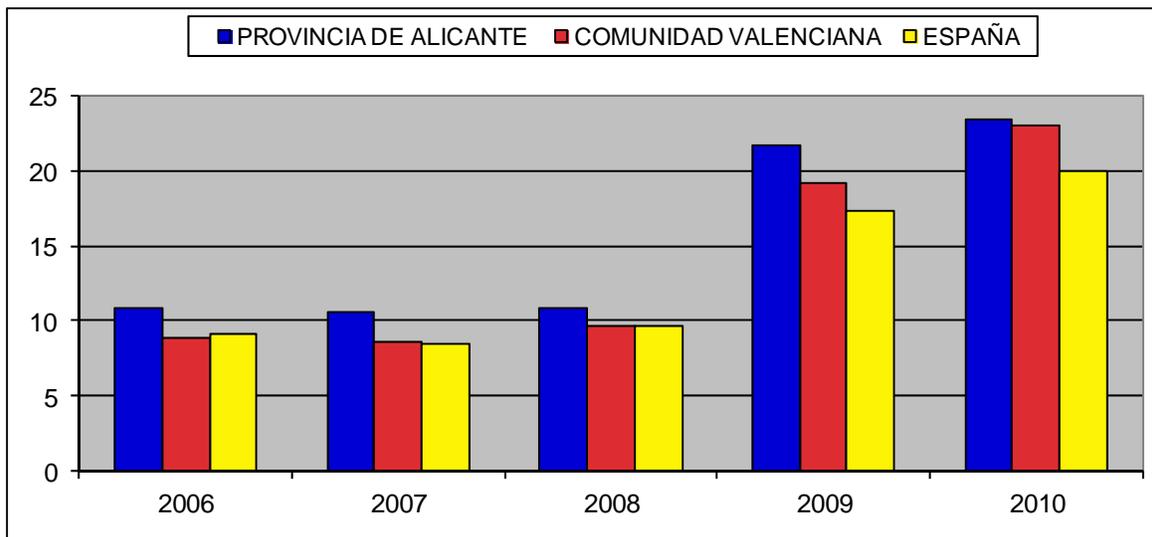
En la siguiente gráfica se puede observar la evolución de la tasa de desempleo en las tres provincias integrantes de la Comunidad Valenciana donde las provincias de Alicante y Castellón destacan con diferencia (un 23,46% y 25,08% respectivamente frente al 22,28% de la provincia de Valencia).

**FIGURA 4. % TASA DE PARO POR PROVINCIAS EN LA COMUNIDAD VALENCIANA (2006-2010)**



FUENTE: INE, Encuesta de Población Activa, tasa de paro primer trimestre.

**FIGURA 5. TASA DE PARO (EVOLUCIÓN 2005-2009)**



FUENTE: INE, Encuesta de Población Activa

### 3.2. Problema de investigación

“Estudio de los cursos de formación profesional de los demandantes de empleo en el contexto laboral de la localidad de Elche (Alicante) determinando su adecuación a las exigencias actuales del mercado de trabajo desde las percepciones del profesorado responsable de su impartición”.

### 3.3. Objetivos

- Indagar sobre la pertinencia de los contenidos de los cursos formativos para desempeñar el puesto de trabajo correspondiente.
- Determinar el nivel de idoneidad del profesorado que imparte los cursos formativos en cuanto a su nivel de formación.
- Considerar la influencia de unas prácticas adecuadas en los diferentes cursos ofertados determinando su eficacia en el campo profesional.
- Promover propuestas de mejora en pro del desarrollo de una formación para el empleo eficaz.

### 3.4. Metodología

Este trabajo de investigación lo encuadramos en un planteamiento de tipo descriptivo, basado en un diseño no experimental por método de encuesta, ya que centra su orientación hacia el presente y a su vez analiza el conjunto de fenómenos en un momento determinado.

Fox (1981:478), plantea el uso de la aproximación descriptiva en la investigación cuando se dan las siguientes condiciones:

- a) Que falte información acerca del problema.
- b) Que las situaciones que puedan generar esa información existan y sean accesibles para el investigador. En este sentido la mayoría de los métodos de investigación educativa son

descriptivos, en cuanto que tratan de descubrir e interpretar un fenómeno determinado en el ámbito educativo.

### 3.5. Población y muestra

En nuestra investigación el universo se refiere al profesorado que imparte los cursos para los demandantes de empleo inscritos en las oficinas de empleo del Servicio Valenciano de Empleo y Formación en la ciudad de Elche (Alicante) y, que además, participan en los cursos de formación profesional para el empleo (anteriormente "formación ocupacional").

La población vendría definida por los profesores del Centro SERVEF de Formación y de los Centros Colaboradores por su representatividad en cuanto al tamaño de estas entidades que aglutinan la mayor parte de la formación profesional para el empleo que se realiza en la ciudad de Elche.

La muestra la hemos definido mediante la técnica de muestreo aleatorio simple, garantizando que cada miembro de la población tuviera la misma probabilidad de ser elegido para formar parte de la muestra, siendo de 41 profesores, lo que supone el 85.42% de la población.

### 3.6. Instrumentos

Se presenta el guión de la entrevista semiestructurada utilizada en esta investigación:

#### GUIÓN DE ENTREVISTA: PROFESOR

Presentación del investigador y del proyecto de investigación.

Intentar crear un clima de confianza explicando los objetivos de la entrevista y asegurando su confidencialidad para posibilitar respuestas sinceras por parte del entrevistado.

#### CURSOS

1. ¿Cómo se llama el curso que impartes?
2. ¿Habías impartido anteriormente algún otro?
3. ¿Tienes experiencia laboral relacionada con la materia del curso?
4. ¿Consideras que el contenido del curso en general es adecuado para desarrollar el puesto de trabajo al que se refiere dicho curso? ¿Qué mejoras propondrías?
5. ¿Intervienes de algún modo en la programación de los cursos?
6. ¿Consideras adecuada la oferta de formación para desempleados en la ciudad de Elche teniendo en cuenta la situación actual del mercado de trabajo?
7. ¿La cantidad y variedad de cursos impartidos es suficiente?
8. ¿Qué tipo de cursos serían los más beneficiosos para la situación socioeconómica que vive la ciudad de Elche?, ¿Hacia qué sector o sectores crees que deben potenciarse las acciones formativas?
9. ¿Propondrías alguna mejora respecto a los cursos de formación profesional para desempleados?

#### PROFESORADO

10. ¿Cuánto tiempo de experiencia tienes como docente?
11. ¿Qué tipo de formación has completado para convertirte en docente?
12. ¿Realizas algún tipo de reciclaje personal?

13. ¿Además de los contenidos propios del curso, que otros conocimientos tienes sobre otras materias tales como, normativa sobre inserción laboral, mercado de trabajo, relaciones laborales, nuevos yacimientos de empleo, oferta de formación profesional reglada...?
14. ¿Cómo se realiza la contratación del profesorado en este centro?
15. ¿Orientas a los alumnos para buscar empleo y los informas sobre las salidas profesionales de la ocupación estudiada en el curso?

#### ALUMNOS

16. ¿Cómo se realiza la selección de los alumnos, te parece un método adecuado?
17. ¿Se consiguió establecer un grupo homogéneo de alumnos para el curso o estaba descompensado? (Edad, nivel sociocultural, género...)
18. ¿Tienen los alumnos antes de empezar el curso suficiente información sobre la oferta de cursos formativos en Elche y el contenido de los mismos?
19. ¿Qué grado de satisfacción crees que tienen los alumnos al término del curso?
20. ¿Crees que este curso va a posibilitar a los alumnos encontrar trabajo?
21. ¿Conoces el grado de inserción de los alumnos cuando finalizan el curso? (Seguimiento).

#### PRÁCTICAS

22. ¿Se han realizado prácticas durante el curso? ¿De qué tipo?
23. ¿Qué opinión tienes sobre la realización de prácticas en empresas?
24. ¿Deberían incluirse en todos los cursos?
25. ¿Cuánto crees que debe durar el período de prácticas?
26. ¿Quieres comentar algo más sobre algún aspecto que no se haya tratado?

## 4. RESULTADOS

El análisis y la interpretación de los datos recogidos mediante las entrevistas se han realizado a través de una categorización manual de la información de acuerdo con los objetivos a los que se refiere nuestra investigación, destacando las siguientes tablas de análisis e interpretación de los datos:

**TABLA 1. METACATEGORÍA CURSOS**

METACATEGORÍA: "CURSOS"				
Categorías	Profesor 1	Profesor 2	Profesor 3	Profesor 4
<b>Denominación</b>	Empleado administrativo de entidades financieras	Dietética y nutrición	Electricista de mantenimiento	Formador Ocupacional
<b>Adecuación del contenido</b>	Es muy completo	Es adecuado, el problema es bajo nivel del alumno	Adecuado, el problema es el nivel bajo de los alumnos	El contenido está bien
<b>Intervención del profesor en la programación</b>	Formatos preestablecidos, pero se adapta al perfil del alumno	Sólo interviene en selección de alumnos	Todo está muy acotado por la normativa	No te puedes salir de lo preestablecido
<b>Oferta de cursos</b>	La oferta de cursos es escasa	No conoce la oferta de cursos	La oferta de cursos está desequilibrada y es insuficiente	La oferta de cursos es escasa
<b>Nuevos cursos</b>	Rama sanitaria y sector servicios	Rama sanitaria	Sector servicios	Sector servicios y turismo

<b>Propuestas de mejora</b>	Potenciar nuevas tecnologías e idioma extranjero. Programar cursos durante todo el año	Ampliar número de alumnos por curso	Mayor duración del curso y formación en cultura general	Potenciar informática e idiomas, crear cursos de formación en cultura general
-----------------------------	---	-------------------------------------	---	---

**TABLA 2. METACATEGORÍA PROFESORADO**

METACATEGORÍA: "PROFESORADO"				
Categorías	Profesor 1	Profesor 2	Profesor 3	Profesor 4
<b>Experiencia como docente</b>	20 años	6 años	5 años	30 años
<b>Experiencia laboral</b>	Sí, muchos años, ahora solo docente	Sí, alterna trabajo y docencia	Sí, actualmente solo docente	Sí, actualmente solo docente
<b>Formación didáctica</b>	Curso de metodología didáctica	CAP	Curso de formador de formadores	Pedagogo
<b>Otros conocimientos (mercado de trabajo, relaciones laborales...)</b>	Sí	No	Sí	Sí
<b>Selección del profesor</b>	Entrevista personal	Entrevista personal	Bolsa de trabajo en SERVEF	Entrevista personal

**TABLA 3. METACATEGORÍA ALUMNOS**

METACATEGORÍA: "ALUMNOS"				
Categorías	Profesor 1	Profesor 2	Profesor 3	Profesor 4
<b>Selección</b>	Tests generales y específicos y entrevista	Entrevista	Tests generales y específicos y entrevista	Entrevista
<b>Homogeneidad de los grupos</b>	Mucha variedad de edad, pero grupo homogéneo	Grupo muy heterogéneo, algún alumno problemático	Dividió la clase, nivel alto y nivel bajo	Este curso es homogéneo, otros cursos más problemáticos
<b>Información previa</b>	No	Sí	No hasta que no hablan con el profesor	No
<b>Grado de satisfacción del alumno (percepción del profesor)</b>	Bastante aceptable	Bueno	Parecen contentos	Bastante satisfechos
<b>Grado de inserción y seguimiento posterior</b>	Grado de inserción bajo (dos, tres alumnos), no se realiza seguimiento posterior	No se hace seguimiento	Seguimiento por amistad, no sistematizado	Grado de inserción de 10% o 15%, seguimiento sistematizado implantado este año

**TABLA 4. METACATEGORÍA PRÁCTICAS**

METACATEGORÍA: "PRÁCTICAS"				
Categorías	Profesor 1	Profesor 2	Profesor 3	Profesor 4
<b>Tipo de prácticas</b>	Supuestos en aula	Un mes en empresas	Supuestos en aula	En empresas
<b>Opinión sobre las prácticas</b>	Es lo ideal	Necesarias según el tipo de curso	Totalmente necesarias	Deben realizarse
<b>Duración</b>	La duración es escasa	Depende del curso	Entre 100 y 150 horas mínimo	100 horas mínimo

El contenido de los cursos es calificado por todos los profesores como adecuado, y en este sentido algunos de ellos señalan problemas en cuanto al nivel que presentan los alumnos, donde muchas veces se ven en la necesidad de tener que bajar el nivel de exigencia pues se encuentran con alumnos con

niveles formativos muy bajos. A este problema se une el hecho de que la programación de contenidos del curso viene muy acotada, siendo difícil entonces adaptar los contenidos al nivel real de los alumnos, con la consecuente pérdida de calidad del curso:

*“Hombre...existen los formatos que vienen preestablecidos, aunque luego dentro de esos márgenes tú juegas un poco con lo que tú quieres hacer más o menos hincapié, me imagino que todo el mundo lo hará así...también es verdad que los criterios vienen establecidos por el ministerio, pero nosotros nuevamente siempre intentamos adaptar al perfil del alumno que te encuentras luego en una clase normal y corriente, porque hay años muy buenos y años muy malos, con alumnos que claro...pues el nivel académico es más bajo y no puedes alcanzar los objetivos que tú te has fijado, tienes que bajar un poco con el fin de que bueno...medianamente lo vayan viendo todo” (Profesor 1).*

*“(...) es que el nivel de toda la gente que viene siempre no es el mismo, entonces muchas veces es difícil adaptar lo que impartes al nivel, pero no es problema del temario es problema igual de que todo el mundo debería estar más al mismo nivel” (Profesor 2).*

*“El contenido era bueno, el problema es que cuando el alumnado no viene con una preparación, con una base mínima es muy difícil llegar a conseguir la plena formación del alumnado, hay gente que llega que no sabe incluso ni multiplicar con lo cual te metes en un curso técnico y es un poco difícil” (Profesor 3).*

Respecto a la oferta de cursos actual la mayoría considera que es escasa, e incluso descompensada, es decir, que hay programados muchos cursos que tienen poca demanda por parte de los desempleados y el mercado laboral, y en cambio se oferta poca cantidad de cursos con mayor demanda por parte de los desempleados y más posibilidad de inserción posterior en las empresas. En conexión con esta cuestión, los profesores entrevistados se decantarían por potenciar la oferta formativa con mayor índice de empleabilidad en la ciudad de Elche, y que a juicio de los mismos abarcaría la rama sanitaria y los sectores turístico y de servicios:

*“Esa rama que está tan en auge, la rama sociosanitaria, aquí los estamos dando (...) creo personalmente que la rama de todo lo que es atención en geriátricos y demás a mí personalmente, y no soy profesora de esos cursos, me parece que tiene que tener por necesidad salida, no sé si luego realmente la tienen, lo desconozco, pero a mí me parece que tienen que tener salida (...) y luego todo lo relacionado con atención al cliente: ventas, atención al cliente...a mí me parece que Elche como ciudad de servicios...creo que tiene que tener por necesidad una salida de puestos de trabajo” (Profesor 1).*

*“Bueno, hay cursos que se están impartiendo que no van a tener salida, que son redundantes, y hay cursos que están sobredimensionados, me explico, dentro de una especialidad que se dan muchos cursos cuando no hay salida para esa especialidad, y hay especialidades que necesitarían más cantidad de cursos, lo que pasa es que esto no solamente es en Elche, sino que viene por unos estudios que vienen de arriba y te dicen: esto es para la Comunidad Valenciana, y no lo que en Castellón pueda funcionar, funciona en la comarca de Elche, pero bueno...como también tienes que basarte en lo que te dejan solicitar...” (Profesor 3).*

Los profesores plantean una serie de propuestas para mejorar los cursos que van desde la potenciación de la enseñanza de nuevas tecnologías y un idioma extranjero en cada uno de los cursos, la distribución de la realización de los cursos a lo largo de todo el año (no como ocurre actualmente que el grueso de cursos se realiza entre los meses de mayo a diciembre), así como ampliar el número de alumnos por curso (actualmente 15), ampliar la duración o incluir formación en cultura general debido al bajo nivel formativo de los alumnos:

*“Hombre...siempre es importante por ejemplo las nuevas tecnologías, siempre veo que horas de informática nunca está demás añadirle, o en ciertos cursos, no en éste, siempre pienso por ejemplo en algún idioma, en complementarlo con algún idioma...” (Profesor 1).*

*“Dar unas primeras clases de formación en matemáticas, lengua, para que puedan adquirir mejor los conocimientos” (Profesor 3).*

*“El problema es que la veo escasa en cuanto a cantidad de cursos, quizá cursos de muy poca duración es lo que se está haciendo, y deberían ser un poco más...de más de trescientas horas, y la formación básica generalista para mí es fundamental hoy en día en Elche, porque la gente que se ha quedado en el paro que yo estoy analizando tanto en las entrevistas de selección como en los grupos es gente que lleva a lo mejor treinta años trabajando o veinte años trabajando pero siempre en el mismo puesto de trabajo, y no tiene ninguna otra habilidad básica para cambiar de profesión, entonces hacen falta cursos básicos, cursos de formación inicial en general, y los interdisciplinarios también, todo lo que es informática, todo lo que es idiomas...” (Profesor 4).*

Dos de los profesores afirman poseer más de veinte años de experiencia docente, y sólo uno de ellos alterna la acción formativa con un trabajo relacionado con el contenido del curso que imparte, los demás se dedican en exclusiva a la docencia.

Siguiendo con su formación didáctica, todos ellos cuentan con algún curso de metodología didáctica, formador de formadores o CAP, e incluso uno de ellos es pedagogo, realizando la mayoría un reciclaje continuo en estas materias en la medida en que tienen la oportunidad de realizarlo, caso contrario son los conocimientos sobre mercado de trabajo, nuevos yacimientos de empleo, relaciones laborales...sólo tres de ellos afirman conocerlos y realizar una adecuada orientación laboral, orientación que en la mayoría de los casos se limita a realización de currículum y simulación de entrevistas de trabajo:

*“Sí, utilizo técnicas de búsqueda de empleo, les doy un poco las pautas a seguir a la hora de enfrentarse a una entrevista de trabajo, tengo preparados vídeos, diapositivas, hacemos incluso teatrillos de entrevistas de trabajo y así planteamos diferentes situaciones y ellos simulan, yo les grabo en vídeo y ellos se ven, de manera que ellos ven cuando uno se pone nervioso que es lo que hace mal...la comunicación no verbal, en fin...sí lo hacemos, eso lo trabajo bastante siempre que puedo porque me parece muy interesante, y es que desconocen cantidad de detalles que son importantes” (Profesor 1).*

*“Sí, se les informa también sobre cómo hacer un buen currículum, que sea atractivo, cómo enfrentarte a una entrevista personal...” (Profesor 3).*

En cuanto al sistema de selección del profesorado tenemos que distinguir los que imparten formación en centros colaboradores y los que imparten en el Centro de Formación del SERVEF, en los centros colaboradores dado que se trata de entidades privadas no existe ningún sistema de selección reglamentariamente establecido, y es la entrevista personal con el director del centro el instrumento mayoritario, en el caso del Centro SERVEF la selección se realiza a través de bolsa de trabajo pública reglamentada por normativa y previa baremación de experiencia laboral, experiencia docente y capacitación metodológica.

Para la selección de los alumnos el método es muy similar en todos los casos, se inicia con el envío de una lista de candidatos que previamente han solicitado en su oficina de empleo la realización del curso, posteriormente cada centro formativo realiza siempre una entrevista personal que en ocasiones va acompañada de pruebas de carácter general o específico dependiendo de la complejidad de la materia:

*“Nosotros pasamos tres o cuatro pruebas, creo que una es de conocimientos relacionados con el curso, muy básicos, otra creo que es conocimientos generales, otra con preguntas un poquito más de psicología,*

*y un último cuestionario sobre las motivaciones. Es un método, en definitiva, al final creo que lo que más me gusta de la selección es cuando tengo al alumno delante y hablo con él y veo un poco...pasas cinco o diez minutos con esa persona y me cuenta un poco el por qué quiere hacerlo, cuál es su motivación, por qué está aquí, quizá para mí eso es lo más interesante...” (Profesor 1).*

Respecto a la homogeneidad de los grupos conformados, los profesores se encuentran con alumnos en el aula de muy diferente edad, nivel sociocultural, profesión...esto supone para los docentes un esfuerzo extra ya que en ocasiones cuentan en clase con alumnos o grupos de alumnos que pueden ser más o menos problemáticos, algunos de los docentes plantean que la base de este problema se encuentra en que los demandantes de empleo no tienen suficiente información previa del contenido de los cursos o cuentan con un nivel cultural excesivamente bajo, lo que les impide elegir los cursos convenientemente:

*“Los grupos son muy heterogéneos, entonces ahí tienes más pérdida porque para lo que unos es más redundante otros puedes tirarte el día para que lo entiendan...ese es el problema, bajo mi punto de vista es un problema...ahora, por ejemplo, tenemos en clase una alumna que nos está dando en clase muchísimos problemas (...) yo agradecería una primera preselección por el SERVEF más concienzuda” (Profesor 2).*

*“(...) normalmente los alumnos hasta que no hablan con el profesor no saben exactamente el contenido del curso, sí saben en pautas generales lo que se va a tratar pero no en qué se va a hacer más hincapié y el contenido definitivo del curso (...)” Profesor 3).*

*“(...) vienen con lo que ellos se imaginan con lo que ven en el rótulo, si el curso dice inglés comercial, bueno ya saben que es de idiomas pero no saben qué contenidos tiene ese curso, o si es auxiliar de enfermería en geriatría pues no saben lo que es la geriatría” (Profesor 4).*

La percepción que tienen los docentes acerca del grado de satisfacción de los alumnos al término del curso es buena en líneas generales, y preguntados sobre si piensan que el curso facilitará la insertabilidad laboral de los alumnos la mayoría nos confirma que no se realiza ningún seguimiento posterior de los alumnos, pero que intuyen un grado de inserción bajo, en torno a un 10%. Sólo uno de los profesores nos comenta que en el centro de formación se ha implantado durante este año un seguimiento sistemático de los alumnos que cursaron durante el año anterior y que se pretende implantar de forma continua este sistema:

*“Conozco los de algunos...no el de todos pero sí, sí que conozco el seguimiento de algunos porque te los cruzas o los ves pero no porque se haga un seguimiento” (Profesor 2).*

*“Este año lo estamos haciendo más seriamente porque tenemos un programa EMORGA que está dedicado justamente a eso, se ha llamado a todos los alumnos del año pasado y del anterior para ver cuál es su situación actual...anteriormente hacíamos un seguimiento hasta los tres meses siguientes a la finalización del curso pero no era muy fiable, aun así estábamos hasta hace un par de años en el orden de un cuarenta o cincuenta por ciento de inserción real, ahora un diez o quince por ciento si llega...en las reuniones que tenemos queremos que siga el seguimiento” (Profesor 4).*

Las prácticas en empresa son consideradas por todos los profesores como algo necesario, pero sólo en dos de los cuatro cursos han llegado a realizarse, y en el resto se han realizado supuestos en el aula. Sobre la duración de las mismas el sentir generalizado es que son escasas y que deberían al menos contar con 100 horas:

*“(...) me parecen muy pocas horas de prácticas, de hecho con ochenta horas cuando un alumno llega, se sitúa...casi se nos va, a mí me parece que para muchos de los cursos va a resultar escaso y perjudicial, porque a lo mejor también puedes encontrar en el futuro empresas que no te los quieran acoger porque la*

*duración es muy breve y te dicen: ¿qué le enseñó yo a este chico con tan pocas horas?, creo que debería hacerse en función de la duración del curso, tener un margen más amplio, porque yo los que daba siempre habían tenido cien, ciento veinte horas, ahora me parecen escasas” (Profesor 1).*

*“Son totalmente necesarias, todo lo que sea para desempeñar una labor profesional...que duren cien, que duren ciento cincuenta, que duren doscientas horas, pero yo creo que es necesario que contrasten los conocimientos prácticos y teóricos del curso con lo que realmente se van a encontrar en la calle, la relación con los nuevos compañeros, no solamente es adquirir unos conocimientos laborales sino también personales, que puedan estar a gusto con la gente, saber admitir las distintas opiniones de tus compañeros, porque en muchos oficios tu vida va a depender también de la relación que tengas con tus compañeros, el trabajo en equipo es muy importante, entonces sí que creo que es muy necesario el tema de prácticas” (Profesor 3).*

*“Deben realizarse, ya no tanto como aspecto formativo sino a efectos de autopromoción en el autoempleo, que el alumno llegue a un trabajo, que se haga de ver y que se queden con él” (Profesor 4).*

## 5. CONCLUSIONES

a) *Pertinencia de los contenidos de los cursos formativos para desempeñar el puesto de trabajo correspondiente.*

- A pesar de que los profesores consideran los contenidos de los cursos como bastante adecuados, estiman que tras la realización del curso sus posibilidades de insertarse laboralmente serán bajas o muy bajas.
- Los contenidos vienen establecidos reglamentariamente y surgen problemas cuando el nivel cultural de los alumnos es demasiado bajo, pues los docentes tienen escaso margen de maniobra, ello conlleva en ocasiones un descenso en la calidad del curso impartido.
- No existe ningún tipo de seguimiento posterior al curso sobre la inserción laboral de los alumnos (sólo un centro colaborador lo implanta este año de forma experimental), sin embargo todos están de acuerdo en la necesidad del mismo como elemento de información para conocer la adecuación o inadecuación de los contenidos y realizar correcciones en su programación.

b) *Nivel de idoneidad del profesorado.*

- El profesorado cuenta en su mayoría con titulación universitaria y más de la mitad ha realizado el CAP. Todos tienen una amplia experiencia laboral y docente, y casi todos se dedican de forma exclusiva a la labor docente.
- Los profesores tienen muchos conocimientos en metodología didáctica, pero muy escasos en materias relacionadas con el mundo laboral: mercado de trabajo, inserción laboral, nuevos yacimientos de empleo, etc.
- La selección del profesorado se realiza de forma reglamentaria y exhaustiva para impartir cursos en el Centro SERVEF de Formación, se aplica un baremo de méritos de acuerdo a su titulación, experiencia laboral, experiencia docente y formación docente, y son incluidos en un “fichero de expertos docentes”. En cambio, para impartir formación en Centros Colaboradores basta con una entrevista personal con el director del centro.

c) *Realización de prácticas adecuadas.*

- Consideran imprescindibles las prácticas en empresa, puesto que el objetivo primordial de los cursos es conseguir la inserción laboral de los desempleados.
- La duración del período de prácticas en empresa se considera escasa en general, y todos solicitan una ampliación en el número de horas de práctica en empresa, siendo necesaria la ampliación de la duración total del curso porque si no sería inviable impartir la parte teórica.
- Se detecta una necesidad en la planificación y programación del prácticum así como una mayor cohesión entre la teoría y la práctica.

d) *Promover propuestas de mejora en pro del desarrollo de una formación para el empleo eficaz.*

- Aumentar la cantidad de cursos ofertados.
- Ampliar la duración de los cursos en general y la duración del período de prácticas en particular.
- Desestacionalizar los cursos para que se realicen durante todo el año, ya que actualmente se acumulan en el período de mayo a noviembre.
- Incluir en todos los cursos prácticas en empresa.
- Posibilitar la formación teórica en alternancia con las prácticas.
- Mejorar la comunicación con el mundo empresarial para adecuar los contenidos teóricos a la realidad laboral.
- Establecer algún tipo de remuneración económica, ya que en la mayoría de los casos se trata de personas que han agotado todas las prestaciones económicas y les supone un importante esfuerzo dedicar tiempo a su formación si no tienen ninguna fuente de ingresos.
- Introducir en todos los cursos contenidos de carácter general, para suplir las carencias de los alumnos con un bajo nivel cultural, y potenciar en todos los cursos el uso de nuevas tecnologías (Internet, etc.) y un idioma extranjero (inglés preferentemente).
- Reglamentar la selección que se hace de los profesores en los Centros Colaboradores para que no disminuya la calidad de los cursos respecto de los que se imparten en el Centro SERVEF de Formación.
- Exigir a los docentes, dado que se trata de acciones formativas cuyo único objetivo es la inserción laboral de personas desempleadas, que cuenten con amplios conocimientos sobre el mercado de trabajo, relaciones laborales, nuevos yacimientos de empleo...para realizar con sus alumnos una adecuada orientación laboral. En conexión con esta exigencia, crear unos mecanismos de reciclaje de los docentes en estas materias para obtener información de primera mano: oficinas de empleo, asociaciones de empresarios, cámara de comercio...
- Implantar un sistema de seguimiento de los alumnos, posterior a la realización de los cursos, con una doble finalidad: servir de acompañamiento y apoyo para la superación de obstáculos de los alumnos en su búsqueda de empleo, y para obtener información sobre la aplicabilidad y eficacia de los contenidos formativos en el mercado de trabajo. Realmente sin un seguimiento de este tipo es prácticamente imposible conocer el grado de inserción laboral de un determinado curso.
- Aumentar por parte de las administraciones públicas, la inversión presupuestaria en acciones formativas en la ciudad de Elche para mejorar la cantidad y variedad de cursos ofertados y poder atender la demanda existente.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aznar, I. (2003). *Los centros de Formación Profesional Ocupacional de Andalucía: análisis de las variables didácticas y organizativas de su oferta formativa*. Tesis Doctoral. Inédita. Granada.
- Fox, D. (1981). *El proceso de Investigación en Educación*. Madrid: Universidad de Navarra (EUNSA).
- González, A. P. (1996). Acciones formativas para el desarrollo profesional desde la innovación curricular: Proyección en Educación Secundaria y en Formación de Personas Adultas. SEP. *XI Congreso Nacional de Pedagogía*. Tomo 1, Ponencias. San Sebastián.
- González, A. P. (2000). La formación de adultos en el siglo XXI: El Problema de las Capacidades Básicas. En A. Monclús, *Formación y Empleo: Enseñanza y Competencias*. Granada: Comares.
- Hinojo, F.J. (2006). *Percepción de los equipos directivos de los Centros de Secundaria de Andalucía sobre la Formación Profesional Reglada*. Tesis Doctoral. Inédita. Granada.
- Ley 1/1986, de 7 de enero, por la que se crea el Consejo General de Formación Profesional. BOE nº 9, 1986.
- Ley 19/1997, de 9 de junio, por la que se modifica la ley 1/1986 de 7 de enero, por la que se crea el Consejo General de Formación Profesional. BOE de 10 de junio de 1997.
- Ley 3/2000, de 17 de abril, por la que se crea el Servicio Valenciano de Empleo y Formación (SERVEF). Diario Oficial de la Generalitat Valenciana nº 3737 de 23 de abril de 2000.
- Ley Orgánica 5/2002 de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. BOE nº 147 de 20 de junio de 2002.
- Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo. BOE. núm. 301 de 17 de diciembre de 2003.
- Orden de 30 de octubre de 2008, de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se convocan subvenciones públicas destinadas a la realización de acciones complementarias y de acompañamiento a la formación profesional para el empleo. *Diario Oficial de la Generalitat Valenciana* nº 5896, de 19 de noviembre de 2008.
- Saban, C. (2000). Dimensiones actuales de la formación y la función de las competencias. En A. Monclús. *Formación y Empleo: Enseñanza y Competencias*. Granada: Comares.
- Sola Martínez, T., Hinojo Lucena, F. J., Aznar Díaz, I. y Cáceres Reche, Mª P. (2007). Vocational Training System in Europe as an Alternative to Higher Education. En *The International Journal of Interdisciplinary Social Sciences*, Vol. 2. pp. 187-202. Melbourne: Common Ground Publisher. <http://SocialSciences-Journal.com>.

## WEBGRAFÍA

- <http://www.ine.es/>. Consultado el 4 de abril de 2011.
- <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/euroindicators/peeis/>. Consultado el 14 de mayo de 2011.