



# El perfil profesional de los directores y docentes de la formación profesional ocupacional: análisis de su cualificación y competencias profesionales

*Inmaculada Aznar Díaz*

*Universidad de Córdoba*

*En este artículo se presentan datos significativos que muestran, a grandes rasgos, el perfil profesional de los directores y formadores de los centros de Formación Profesional Ocupacional de los centros propios de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía. Se obtiene, por tanto, una visión general de la cualificación y competencias profesionales que poseen, siendo éstas el referente a seguir por las personas que decidan dedicar su actividad profesional por este camino.*

*This article shows relevant information about the professional profile of teachers and directors of occupational and technical colleges, working for the Job and Technological Development Department of Junta de Andalucía. A general vision of the qualifications and professional competences they have is depicted. This depiction may be of valuable use for those who aim at working in this field.*

## 1. La formación profesional ocupacional

El término Formación Profesional Ocupacional, desde un punto de vista etimológico, proviene del término «ocupar» procedente del Latín: *ocupatio*, *ocupatio-onis*. Entre las significaciones que se le dan destacan las siguientes:

- Empleo u oficio.
- Trabajo o actividad en que uno emplea el tiempo.
- Llenar un espacio o lugar.
- Tomar una fortaleza o posición.

El Instituto Nacional de Empleo (INEM, 1984:9) define esta formación no reglada como la «formación que trata de asegurar una adecuada formación profesional para todos aquellos que quieran incorporarse al mundo laboral o, que encontrándose en él, pretendan reconvertirse o alcanzar una mayor especialización profesional».

Respecto a la tipología de la Formación Profesional Ocupacional, ésta se fundamenta, tal y como indican Alcaide y otros (1996), en:

1. Los cursos de formación impartidos por el INEM, bien directamente o a través de sus centros colaboradores, centros homologados y por las Comunidades Autónomas con competencias transferidas en empleo, que se desarrollan en el marco del Plan de Formación e Inserción Profesional.
2. Las acciones formativas desarrolladas en el seno del Programa Público de Empleo-Formación de Escuelas Taller y Casas de Oficios.
3. Aquellas acciones formativas realizadas dentro del Programa de Talleres de Empleo.

Los centros que imparten Formación Profesional Ocupacional son organizaciones escolares que se caracterizan por proporcionar un conocimiento específico respecto a una profesión. En este sentido, Lorenzo (1999: 11) señala que «la organización típica de la tercera ola es una organización basada en el conocimiento».

## 2. La dirección de los centros de formación profesional ocupacional

En todo centro de Formación Ocupacional existe una dirección, y como indican Antúnez y Gairín (1996: 240), «la dirección de cualquier organización implica el desarrollo de actuaciones que dinamicen al grupo humano, lo motiven y sirvan para aglutinar esfuerzos organizando y coordinando el trabajo colectivo».

En esta línea, Antúnez (1991), López (1996) y Hoyle (1996), plantean dos concepciones básicas sobre la dirección, las cuales dan lugar a dos figuras arquetípicas que a menudo se han designado como «director» (en el sentido de gestor-administrativo) y como «líder» (guía ideológico del colectivo) en torno a las cuales existe unanimidad en considerar la conveniencia que coincidan en una misma persona.

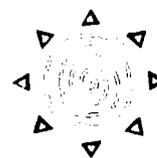
El director, como señala Fernández Nares (1999:29), incide escasamente en la labor pedagógica y didáctica actuando, principalmente, en cuestiones de carácter burocrático, administrativo, de gestión y de control general del personal.

La figura del director de los centros de Formación Profesional Ocupacional destaca por ser un elemento clave en la gestión de las acciones formativas que se planifican, siendo el encargado de velar por el correcto desarrollo de las mismas.

Por otro lado, como hace referencia Gairín (2001:9), «la dirección es importante pero no decisiva». Especifica el autor que los centros pueden funcionar sin los directores, especialmente si el centro está bien organizado; en todo caso, los directores que necesitamos son los que abordan los problemas, solucionan las disfunciones e introducen la innovación; es decir, son aquellos que promueven los cambios.

Se recomienda, por tanto, una dirección participativa de carácter profesional, tal y como la denomina Álvarez (2001:15), y puntualizando que la dirección profesional se define por su autonomía e independencia de criterio y esto lo consigue porque es capaz de identificar sus objetivos personales y profesionales con los objetivos de la profesión, en este caso, de la educación. Su éxito personal como líder y gestor se identifica con los resultados y el éxito de los alumnos.

En este sentido, Gairín (2001:9), define la dirección participativa, como «aquella que dinamiza la organización y da respuesta a las inquietudes de la comunidad».



### 3. Los formadores ocupacionales

Respecto a la figura del formador ocupacional, ésta queda definida en el Real Decreto 1646/1997, del 31 de Octubre (BOE nº 273 de 14/11/97), por el que se establece el certificado de profesionalidad de la ocupación de formador ocupacional.

Para Jiménez (1996), el término formador, se refiere a «toda persona que de alguna forma o manera tiene relación con la formación desde la óptica de la responsabilidad, de la concepción o de la realización de la misma».

El formador es una persona especializada en un área ocupacional concreta que planifica acciones de formación, al mismo tiempo que facilita la adquisición de conocimientos teóricos y prácticos, necesarios para su desempeño mediante las acciones formativas que desarrolla (Programa Libra, 1997).

La competencia, el profesionalismo y la dedicación que se exige a los docentes hacen que recaigan en ellos una ardua responsabilidad. Es mucho lo que se les pide y las necesidades que han de satisfacer parecen casi ilimitadas (UNESCO, 1996: 165).

Ser un formador competente supone, «no sólo dominar un área de conocimientos determinada, sino también poseer las destrezas necesarias para transmitirlos» (Rodríguez y otros, 1993:73).

La mayoría de los estudios definen el papel del formador en torno a cuatro competencias base (Jiménez, 1996):

- Competencias tecnológicas.
- Competencias docentes (psicopedagógicas).
- Competencias en el trabajo.
- Competencias sociales.

La competencia general del formador ocupacional es la de «desarrollar de manera sistemática y planificar acciones de formación con vistas a la adquisición de competencias profesionales de los destinatarios, en el marco de una política de formación. El formador programa su actuación de manera flexible coordinándola con el resto de acciones formativas y con los demás profesionales de la formación. Implementa las acciones formativas, acompaña y proporciona orientaciones para el aprendizaje y cualificación de los trabajadores, evalúa los procesos y resultados del aprendizaje para mejorarlos y verifica el logro de los objetivos establecidos, analiza los programas desarrollados, incorporando los cambios en los procesos de formación según las exigencias del entorno, contribuyendo de ese modo a la mejora de la calidad de la formación». (Real Decreto 1646/1997).

Todo formador debe poseer unas funciones de apoyo a la docencia, éstas hacen referencia a los siguientes aspectos (Prometeo):

- La Planificación. Al hablar de funciones de planificación, nos referimos a la planificación general de la formación, como a la planificación curricular de la misma. Las actividades más importantes de las funciones de planificación son:
  - Actividades de identificación, análisis y evaluación de las necesidades presentes y futuras de formación.
  - Actividades de identificación y definición de fines y objetivos generales de formación, en base al análisis previamente efectuado.
  - Actividades de diseño del programa de formación. Para ello habrá que establecer objetivos específicos y sistematizar estrategias y tácticas de enseñanza-aprendizaje.
  - Actividades de evaluación de la formación.

- La Organización y gestión de la formación. Tareas relacionadas con la selección del personal, tramitación de la disponibilidad de dotación técnica, realizar análisis de costes y beneficios, contactar con formadores externos, mantener archivos de formación, cumplimentar la documentación de los cursos, presentar memorias, preparar presupuestos...
- La Orientación. Los formadores deben mantener un proceso de asesoramiento continuo con los alumnos para ayudarles a buscar empleo o a sentirse más satisfechos con su trabajo si se trata de alumnos en proceso de reciclaje. La incidencia del profesor en la motivación de los alumnos se considera de vital importancia si queremos conseguir el objetivo fundamental para el que se diseñan los cursos: el empleo. El formador debe asumir el doble rol de profesor y orientador al empleo aunando al mismo tiempo las dos dimensiones curriculares: la técnica y la orientadora, en una que tenga por objetivo la inserción.

## 4. Características de la investigación

Con el propósito de obtener un mayor conocimiento de la Formación Profesional Ocupacional se ha realizado una investigación en los centros propios de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía de la cual se extraen los datos más significativos, respecto a las competencias profesionales y cualificación de directores y formadores de dichos centros. Éstos datos proporcionan al lector una visión general del perfil profesional de cada uno de los agentes estudiados.

El instrumento utilizado ha sido el cuestionario, técnica de recogida de datos más utilizada hoy en día en la investigación por encuesta tal y como indica Buendía (1999).

Los cuestionarios se han enviado a los ocho centros existentes en Andalucía y que se encuentran distribuidos en las siguientes provincias:

- 2 en Cádiz: Algeciras y Jerez de la Frontera.
- 2 en Córdoba: Montilla y Lucena.
- 1 en Granada.
- 1 en Huelva.
- 1 en Jaén: Linares.
- 1 en Málaga.

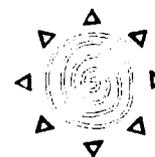
La población está constituida, por tanto, por la totalidad de centros propios de Formación Profesional Ocupacional de la Junta de Andalucía.

## 5. Resultados obtenidos

### 5.1. Introducción

El tratamiento y análisis de los datos se ha realizado del siguiente modo. Una vez obtenidas las encuestas en papel, se ha procedido a la introducción de todos los datos en una base del programa Access mediante un programa especial, diseñado y realizado a la medida de dichas encuestas, mediante el lenguaje de programación Visual Basic 6.0 que transfiere los datos a la base citada.

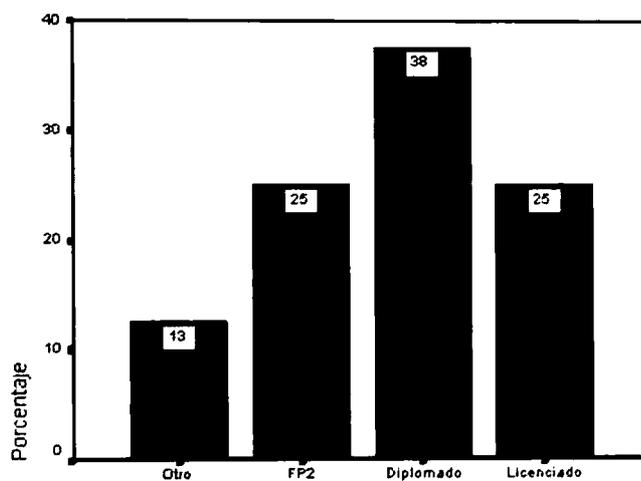
El análisis estadístico de los datos se ha realizado con el programa estadístico SPSS (Statistical Package of Social Sciences) versión 10 para Windows. El proceso ha consistido en importar todos los datos, etiquetarlos y posteriormente analizarlos.



Los resultados de la investigación que se presentan a continuación son los obtenidos del análisis descriptivo de los datos obtenidos de los cuestionarios de los directores y formadores de los ocho centros propios de Formación Profesional Ocupacional existentes bajo la titularidad de la Junta de Andalucía, es decir, todos los de titularidad pública.

## 5.2. Resultados de los Directores

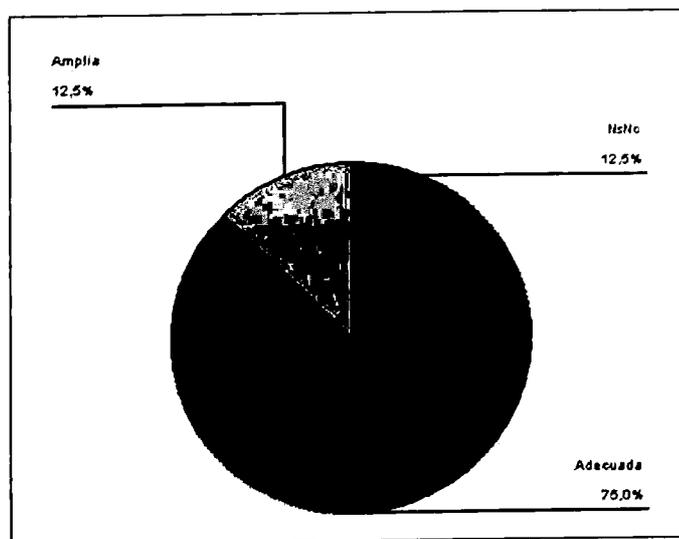
La Titulación Académica máxima de los directores de estos centros es la de Diplomado con un 38% y le siguen Licenciados y Técnicos Superiores de Formación Profesional con un mismo porcentaje, concretamente, un 25%.



P5

Gráfica 1: Titulación Académica de los directores

La formación complementaria que poseen los directores en técnicas de dirección es mayoritariamente considerada como adecuada a su puesto de trabajo. Así se puede observar en la gráfica que a continuación presentamos, mientras existe un pequeño porcentaje que considera que es amplia.

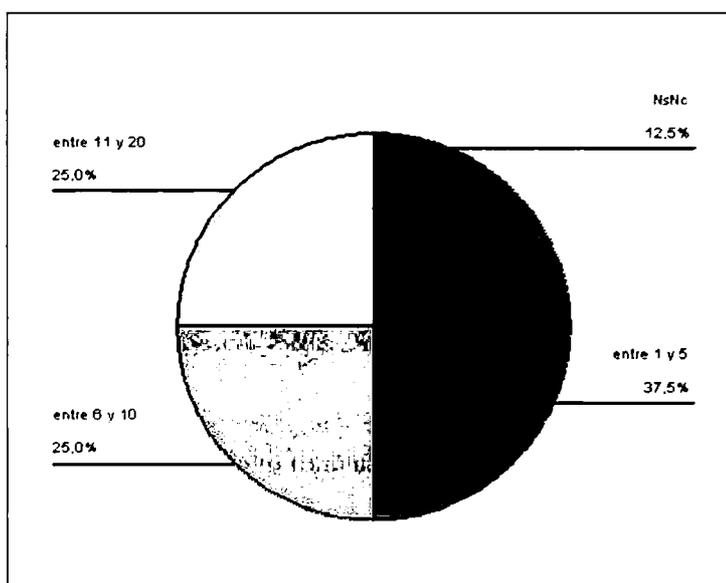


Gráfica 2: Formación complementaria en técnicas de dirección

De los casos anteriores que han señalado tener formación complementaria en técnicas de dirección, hay que destacar como medio más utilizado a la hora de formarse en este sentido, los cursos o seminarios (87'5%) frente a otros como pueden ser lecturas, congresos y jornadas.

La mayoría de los directores poseen una antigüedad en el centro, ya sea como director o con otro cargo diferente, de entre 21 y 30 años (38%). A este porcentaje le sigue, en un 25%, los directores que mantienen una antigüedad en el centro de entre 11 y 20 años, y con menor porcentaje, hay directores que están en el centro desde hace menos de un año y hasta diez años.

En cuanto a la antigüedad como Director exclusivamente en el centro, se observa en la gráfica siguiente que hay bastante diversidad. Por un lado, y con el porcentaje más alto, un 37'5%, están los directores que mantienen una antigüedad en dirección de entre 1 y 5 años, y a éstos le siguen con un mismo porcentaje los que mantienen más de seis años de antigüedad hasta algunos que mantienen más de once años.

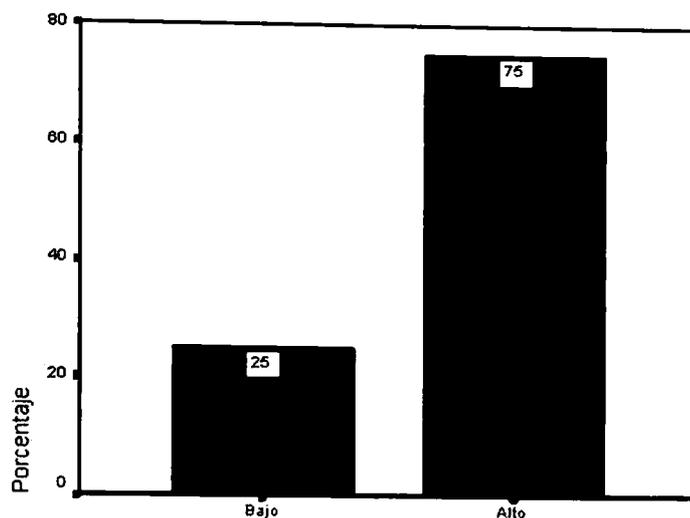
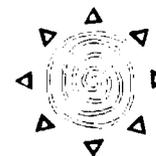


Gráfica 3: Antigüedad como Director en el centro

Por otro lado, se observa a directores que mantienen experiencia en el ámbito de la dirección pero en otros centros, en concreto resaltan con un 50% los directores que sí tienen experiencia en otros centros, pero ésta es menor de un año, mientras sí hay directores que tienen entre 1 y 5 años de experiencia en otros centros, concretamente y tal como podemos observar en el siguiente gráfico, son un 37'5%.

La mayor parte de los directores de los centros se encuentran en una situación laboral de funcionarios, esto es en un 87'5%. Solamente hay un caso en el que no se especifica la situación laboral ya que es en un centro donde se estaba supliendo, temporalmente, las funciones básicas del director del centro por encontrarse de baja.

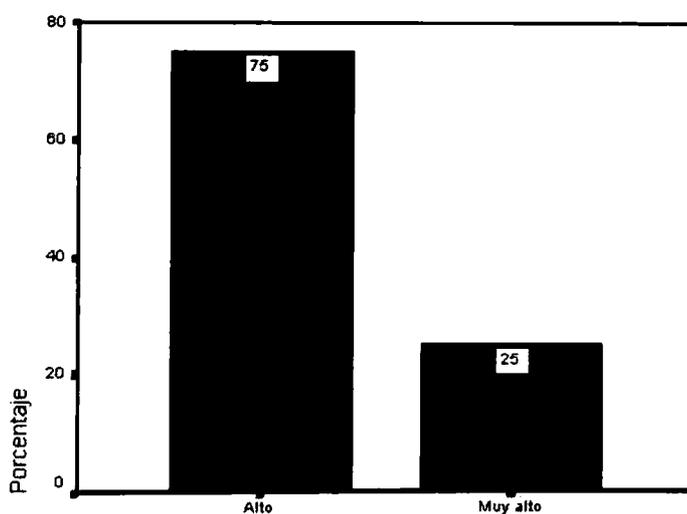
Otro aspecto recogido es el grado de dificultad que conlleva el desarrollo del trabajo de director, a lo cual han contestado con un 75% que es un trabajo de un alto grado de dificultad. Pero ante esto, hay que concretar que tampoco ha señalado ninguno de ellos que sea de un grado muy alto; también se ha obtenido un porcentaje más pequeño, como podemos observar en el gráfico, que resalta que este trabajo supone un bajo grado de dificultad.



P11

Gráfica 4: Grado de dificultad del trabajo de director

Por otro lado, en referencia con los datos formativos y profesionales, destacar que el nivel de satisfacción del trabajo de director es considerado bastante alto (75%), y tal como se puede ver en la gráfica, el 25% restante lo considera como un trabajo que tiene un nivel de satisfacción muy alto.

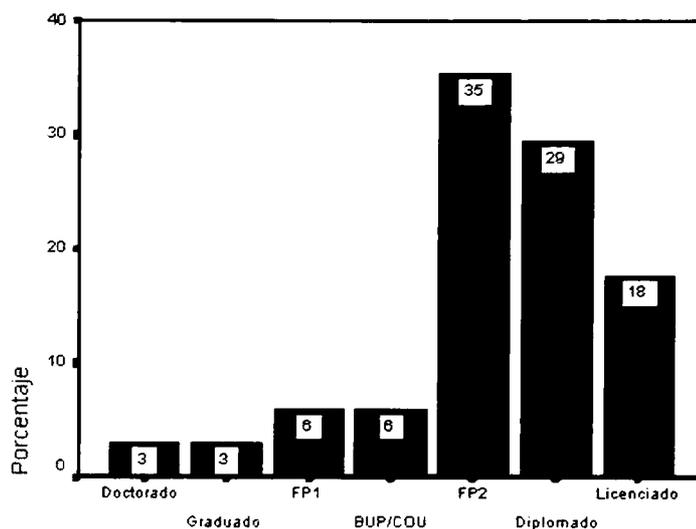


P12

Gráfica 5: Nivel de satisfacción de su trabajo como director

### 5.3. Resultados Formadores

Respecto a los datos formativos se analiza, por un lado, la titulación que poseen los formadores y por otro, la formación didáctica y metodológica que poseen. Respecto al primer punto, la titulación académica que la mayoría de los formadores poseen es una Formación Profesional de Grado Superior (antigua FP II), a la cual le sigue con tan sólo un 6% de diferencia los formadores que son diplomados. En tercer lugar están los formadores licenciados. También se observa en la gráfica que un pequeño porcentaje de formadores tienen realizado el Doctorado.

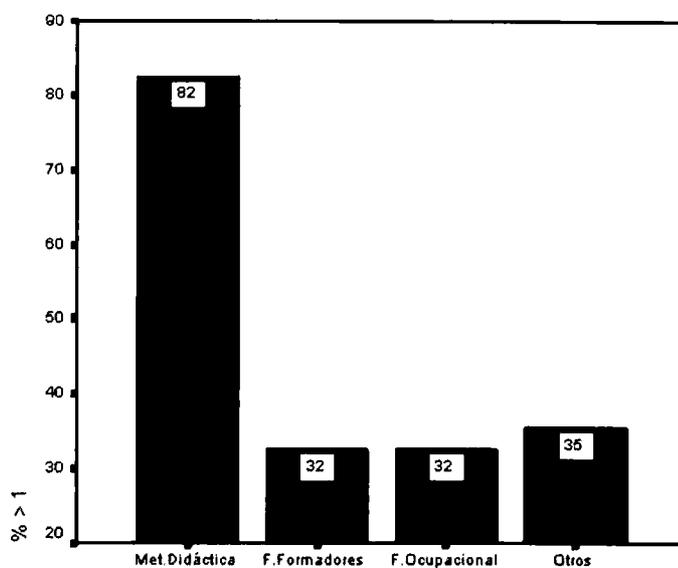


P5

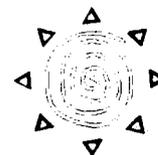
Gráfica 6: Titulación

Respecto al aspecto relacionado con los datos formativos (la formación didáctica y metodológica que poseen los formadores), hay que tener presente que para responder a esta cuestión se ofrecían tres opciones correspondientes a lo que está establecido legalmente como requisito imprescindible para ejercer la docencia en FPO, es decir, el curso de metodología didáctica, el curso de formador de formadores o el curso de formador ocupacional. También se proporcionó la opción «otros» para responder ante otro tipo de formación relacionada.

En total, de todos los formadores la formación didáctica y metodológica realizada por la mayoría es el curso de Metodología Didáctica, pero hay que señalar que estos cursos no son excluyentes, sino que más de un formador ha realizado varios de los que se les ofrecían como alternativas en la cuestión. De tal modo, esta cuestión queda reflejada como a continuación presentamos.

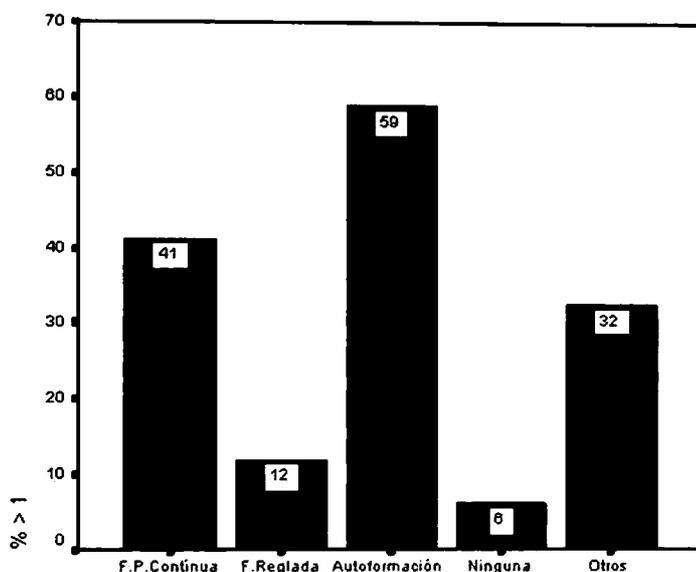


Gráfica 7: Formación didáctica y metodológica



La opción «otros» con un 35% está comprendida por varios tipos de acciones formativas. La mayoritaria es la del curso de adaptación pedagógica (CAP), también hay formadores que han destacado en este apartado cursos pertenecientes al Plan de Formación e Inserción Profesional para formadores y relacionados con aspectos didácticos como son cursos de evaluación, recursos didácticos, programación, etc.

Los tres tipos de formación complementaria que han realizado mayoritariamente los formadores en el último año es, siguiendo este orden: la autoformación, cursos de formación continua, y otros tipos de formación (perfeccionamiento técnico a través de los cursos del INEM y formación no reglada en academias).



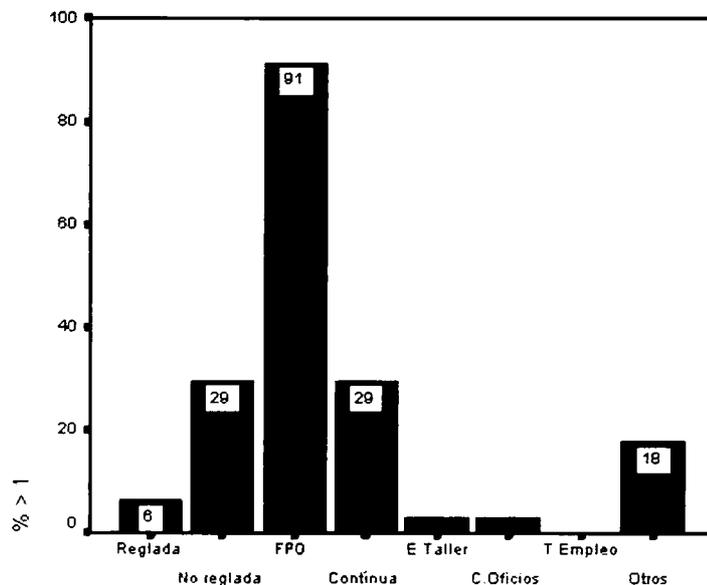
Gráfica 8: Formación complementaria realizada

Otro aspecto a destacar es que los cursos que señalan que realizarían en el caso de poder ampliar su formación metodológica serían de Nuevas Tecnologías en FPO, Métodos y Técnicas Pedagógicas, Dinámicas de Grupo, Recursos Didácticos y Evaluación.

Respecto a la experiencia profesional que poseen tanto en el ámbito específico de la FPO, en el ámbito general de la docencia, así como en otro ámbito no docente se ha observado que hay que distinguir dos aspectos. El primero de ellos consiste en ver cuántos cursos ha impartido en el centro donde estaba en el momento de la pasación del instrumento, y por otro lado, ver cuántos cursos ha impartido pero en otros centros.

En el primer caso, la gran mayoría de los formadores han impartido más de cinco cursos en el mismo centro, así lo señalan el 79'4% de ellos. Y en el segundo caso, también se obtiene la misma situación, es decir, que la mayoría de los formadores han impartido más de cinco cursos en otros centros. Se ha obtenido un porcentaje del 26% de omitidos, lo que significa que son formadores que no han realizado ningún curso en otro centro.

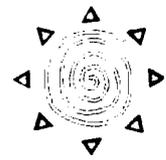
En cuanto a la experiencia en el ámbito docente en general, se aprecia que la mayoría de los formadores poseen experiencia en FPO, y después de ésta le sigue con un mismo porcentaje, un 29%, los formadores con experiencia en formación no reglada (academias, ayuntamientos) y los formadores con experiencia en formación profesional continua (cursos para trabajadores).



Gráfica 9: Experiencia docente

También, se advierte que existen formadores con formación en otros campos, como es la formación profesional reglada (colegios, institutos), escuelas taller y casas de oficios. Por el contrario, no se aprecia ningún formador que tenga experiencia en talleres de empleo. La opción otros corresponde a los formadores que poseen experiencia en el ámbito de la formación para empresas, asociaciones y colectivos sociales.

Y en cuanto a la experiencia profesional no docente hay diversidad. Existen formadores que no poseen dicha experiencia, hasta formadores que poseen más de tres años de experiencia. Éste último caso es el que se da en mayoría, concretamente en un 74%. Este tipo de experiencia está relacionada con la especialidad de los cursos que imparte cada formador. Obsérvese en la siguiente tabla algunos ejemplos.



EXPERIENCIA PROFESIONAL	CURSO
Enfermera (asistencia) y supervisora (gestión)	Auxiliar enfermería geriátrica
Graduado social: gestión laboral, fiscal y contable, así como la dirección del personal administrativo.	Administrativo gestión fiscal de empresas
Administrativa, contable	Empleado de oficina
Médico en residencia geriátrica, Consulta privada y sustituciones en el SAS	Geriatría para auxiliares de enfermería
Empresa soldadura, dirección técnica	Soldador de estructuras metálicas ligeras
Asesoramiento fiscal y contable	Empleado de oficina
Coordinadora pedagógica, gestora de FPO	Formador ocupacional
Instalaciones hidrosanitarias y calefacción	Fontanero
Oficial de 1ª en varias empresas	Albañilería
Operador informático, responsable técnico en radio comunicación.	Técnico en hardware microinformático
Traductora de alemán	Alemán turístico
Mantenimiento instalación bobinador eléctricos	Electricista de edificios
Construcciones metálicas (sistemas de corte y soldadura de dichas construcciones)	Soldador armador de estructuras metálicas
Soldador	Soldadura

Tabla 10: Experiencia profesional y curso que imparten los formadores

La situación laboral predominante en los formadores encuestados es la de contratados exclusivamente para el curso, frente a los funcionarios. En el primer caso tenemos al 61'8% de los formadores, y el resto, el 38'2%, en el segundo caso.

## 6. Conclusiones

Las conclusiones de la investigación realizada nos muestran que los directores de los centros de Formación profesional Ocupacional se caracterizan por:

1. La mayor parte de ellos poseen estudios universitarios, concretamente de diplomados.
2. La antigüedad en el centro de formación está comprendida entre los 21 y 30 años.
3. Mientras que la antigüedad en el centro pero ya específicamente como director es la comprendida entre 1 y 5 años.

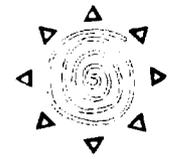
4. Todos son funcionarios, exceptuando el caso en el que están cubriendo la baja de un director.
5. La formación complementaria que tienen en temas relacionados con su puesto es considerada mayoritariamente como la adecuada.
6. Y esa formación ha sido recibida en mayor grado por cursos y seminarios.
7. En cuanto al desarrollo en sí de su trabajo como director, opinan en mayor porcentaje que éste supone un alto grado de dificultad.
8. Y la satisfacción del desarrollo de su trabajo es alta, mientras son pocos los que señalan un nivel de satisfacción muy alto.

Respecto a los formadores, se concluye que éstos se caracterizan por:

1. Poseen una titulación de Formación Profesional de Grado Superior.
2. La formación didáctica y metodológica está adquirida a través del curso de Metodología Didáctica.
3. Han impartido más de cinco cursos de FPO en el mismo centro.
4. También han impartido más de cinco cursos de FPO en otros centros.
5. Posen una experiencia docente centrada en el ámbito de la FPO.
6. La experiencia profesional no docente es de más de tres años y está relacionada con la especialidad del curso que imparten.
7. La situación laboral de los formadores es la de contratados para impartir un curso concreto.
8. La formación complementaria que han realizado en el último año se basa en la autoformación.
9. El curso más demandado para ampliar su formación metodológica es el de las Nuevas Tecnologías en FPO.

## Referencias

- ALCAIDE, M. y Otros. (1996): *Mercado de trabajo, reclutamiento y formación en España*. Madrid, Pirámide.
- ÁLVAREZ, M. (2001): «La dirección profesional. ¿Sugerencia o necesidad inconfesable?». En Fundación Hogar del Empleado: *La dirección escolar y la calidad educativa*. Madrid, Fundación Hogar del Empleado.
- ANTÚNEZ, S. (1991): *Anàlisi de les tasques dels directors i directores escolars de centres públics d'ensenyament primari a Catalunya*. Universitat de Barcelona. Tesis doctoral.
- ANTUNEZ, S. y GAIRÍN, J. (1996): *La organización escolar. Práctica y fundamentos*. Barcelona, Graó.
- AZNAR DÍAZ, I. y HINOJO LUCENA, F.J. (1996): «La Orientación Profesional en los Centros de Educación Secundaria». En *Orientación Escolar, Profesional y Ocupacional*. Granada, Editorial Osuna.
- AZNAR DÍAZ, I. y HINOJO LUCENA, F.J. (2000): «Los Programas de Garantía Social y los Programas de Escuelas Taller y Casas de Oficios como modalidades de Empleo-Formación en los Jóvenes Andaluces». En GARCÍA MINUÉS, J.; ROMERO, A. y FERNÁNDEZ, E. (Coords): *Los nuevos Yacimientos de Empleo y Educación Social*. Granada, Grupo Editorial Universitario.



- AZNAR DIAZ, I.; HINOJO LUCENA, F.J. y FERNÁNDEZ MARTÍN, F.D. (2000): «Organización y Gestión de la Formación Profesional Ocupacional en Andalucía: una dimensión europea». En CASTILLA, M<sup>a</sup>.T. y Otros (Coords): *La Formación de los profesionales de la Psicopedagogía. Retos para un nuevo milenio*. Granada, Grupo Editorial Universitario.
- BUENDÍA, L. (1999): «La investigación por encuesta». En BUENDÍA, L y Otros: *Métodos de investigación en psicopedagogía*. Madrid, McGraw-Hill.
- FERNÁNDEZ NARES, S. (1999): *La formación de los directores escolares para la toma de decisiones*. Granada, GEU.
- GAIRÍN, J. (2001): «La dirección participativa». En Fundación Hogar del Empleado: *La dirección escolar y la calidad educativa*. Madrid, Fundación Hogar del Empleado.
- HINOJO LUCENA, F.J. y AZNAR DÍAZ, I. (1999): «Análisis de la Organización de la Formación Profesional Reglada emanada de la LOGSE». En LORENZO, M.; ORTEGA, J.A.; ARROYO, R.; PEÑAFIEL, F. Y RODRÍGUEZ, R. (Coords): *Organización y Dirección de Instituciones Educativas en Contextos Interculturales. Una mirada a los países del Magreb desde Andalucía. Vol. II*. Granada, GEU.
- HINOJO LUCENA, F.J. y AZNAR DÍAZ, I. (2000): «El Papel Formador del Psicopedagogo en los Programas de Formación Ocupacional». En GONZÁLEZ D.; AMESCUA, J.A. Y PEÑAFIEL, F. (Coords). *El Psicopedagogo en la Organización y Gestión de programas de Formación*. Granada, Grupo Editorial Universitario.
- HINOJO LUCENA, F.J. y POZO LLORENTE, T. (2000): «Programas de garantía social en la provincia de Granada». En SEVILLA, D.; LUENGO, J. Y LUZÓN, A. (Comps.): *La Escuela y sus Agentes ante la Exclusión Social*. Granada, ELLE Ediciones.
- HINOJO LUCENA, F.J. (2001): «Orientación de la Formación Profesional: El subsistema de Formación Continua». En LORENZO, M.; ORTEGA, J.A.; LÓPEZ URQUIZAR, N.; CORDÓN, F. Y CABALLERO, J. (Eds): *Las Organizaciones Educativas en la Sociedad Neoliberal. Vol. III*. Granada, Grupo Editorial Universitario.
- HOYLE, E. (1996): «Organización theory in education. Some issues». En *Actas del IV CIOE*, Tarragona, pp.25-43.
- JIMÉNEZ, B. (1996): *Claves para comprender la formación profesional en Europa y en España*. Barcelona, EUB.
- LÓPEZ, J. (1996): «Capacidad de análisis. Propuesta de un Santo Grial para los programas de formación de directivos». En *Actas del IV CIOE*, Tarragona, pp. 201-209.
- LORENZO, M. (1999): «Una escuela compensatoria para el siglo XXI». En LORENZO, M.; ORTEGA, J.A.; PEÑAFIEL, F. Y ARROYO, R. (Coord.): *Organización y dirección de instituciones educativas en contextos interculturales*. Granada, GEU.
- PROGRAMA LIBRA Formación de formadores. Formación en igualdad. (1997): *Fundamentos psicopedagógicos*. Sevilla, Instituto Andaluz de la Mujer.
- PROMETEO (Proyecto de Apoyo para los Profesionales de la Formación). Universidad de Sevilla, Junta de Andalucía y Fondo Social Europeo. Página web: <http://prometeo.us.es>
- REAL DECRETO 1646/1997, de 31 de octubre, por el que se establece el certificado de profesionalidad de la ocupación de formador ocupacional (BOE nº 273 de 14/11/97).
- RODRÍGUEZ LÓPEZ, J.L. y otros. (1993): *La formación en las organizaciones*. Madrid, EUDEMA.

UNESCO (1996): Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI, presidida por Jacques Delors. La educación encierra un tesoro. Madrid, Santillana Ediciones UNESCO.

Inmaculada Aznar Díaz  
es profesora del Departamento de Educación  
(Área DOE) de la Universidad de Córdoba  
Correo electrónico: [iaznar@ugr.es](mailto:iaznar@ugr.es)