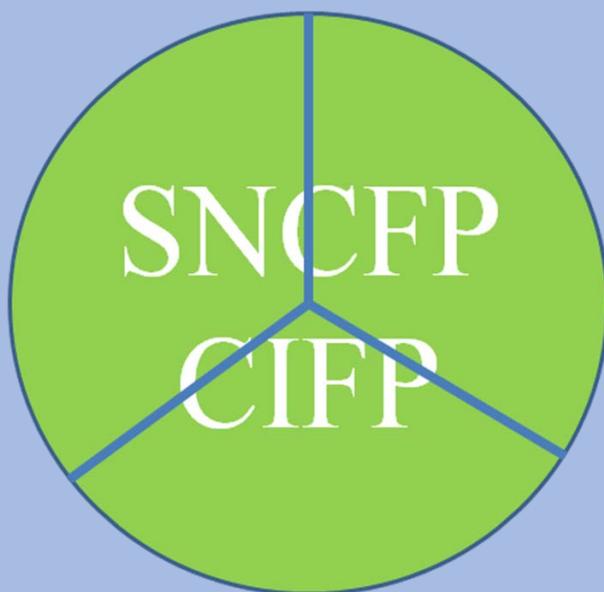


Memoria final del proyecto

Convenio de colaboración entre la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria y la Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos



Creación y funcionamiento de las Unidades de Orientación en los Centros Integrados de Formación Profesional de Canarias. Proyecto de investigación e intervención

Cristina Miranda Santana (Coord.)

Pedro Álvarez Pérez

Óscar Medina Fernández

Las Palmas de Gran Canaria, 8 de junio de 2015

Convenio de colaboración entre la Universidad de Las Palmas de Gran
Canaria y la Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos

**Creación y funcionamiento de las Unidades de Orientación en
los Centros Integrados de Formación Profesional de Canarias.
Proyecto de investigación e intervención**

Cristina Miranda Santana (coord.)

Pedro Álvarez Pérez

Óscar Medina Fernández

Título:

Creación y funcionamiento de las Unidades de Orientación en los Centros Integrados de Formación Profesional de Canarias. Proyecto de investigación e intervención

© Autores:

Cristina Miranda Santana (coord.). Profesora de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria. E-mail: cristina.miranda@ulpgc.es

Pedro Álvarez Pérez. Profesor de la Universidad de La Laguna.
E-mail: palvarez@ull.es

Óscar Medina Fernández. Profesor de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (jubilado). E-mail: oscar.medina@ulpgc.es

© Edita:

Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos con la colaboración del departamento de Educación de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

Disponible en:

ACCEDA. Documentación científica de la ULPGC en abierto:
<http://acceda.ulpgc.es/>

Las Palmas de Gran Canaria, 8 de junio de 2015

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

7

Capítulo 1

FASE 1: DISEÑO INICIAL DE LAS UNIDADES DE ORIENTACIÓN

9

1. Primer borrador del diseño de las Unidades de Orientación 9
2. Segundo borrador del diseño de las Unidades de Orientación 10
3. Fuentes bibliográficas consultadas 11

Capítulo 2

FASE 2: DISCUSIÓN SOBRE EL DISEÑO DE LAS UNIDADES DE ORIENTACIÓN

13

1. Método a seguir durante la fase de discusión 14
2. Cuestionarios para facilitar la lectura, la reflexión y el debate 14
3. Grupos de discusión y calendario de las reuniones 15
4. Resultados del proceso de discusión y debate sobre el diseño 16
5. Resumen y valoración de las respuestas de los grupos de discusión 37
 - a) Los centros integrados y el Sistema Nacional de las Cualificaciones Profesionales 37
 - b) Las Unidades de Orientación 38
6. Propuestas de mejora del documento sobre las Unidades de Orientación 41
 - a) Justificación 42
 - b) Funciones 42
 - c) Áreas de las Unidades de Orientación 42
 - d) Profesionales de las Unidades de Orientación 43
 - e) Documentos, tareas y responsabilidades de las Unidades de Orientación 44
 - f) Organización y proceso a seguir 44
7. Cambios en el diseño de las Unidades de Orientación acordados con la Dirección General 45
 - a) Creación y coordinación de las Unidades de Orientación en los centros integrados 46
 - b) Profesionales de las Unidades de Orientación 46
8. Modelo de orientación profesional y documento definitivo 48

Capítulo 3

FASE 3: FORMACIÓN DE LOS PROFESIONALES DE LAS UNIDADES DE ORIENTACIÓN 49

1. Primer borrador sobre la formación 49
2. Jornada sobre el Proyecto Funcional 50
 - a) Preparación de la jornada 50
 - b) Resultados de la jornada 51
3. Propuesta definitiva de formación del curso de Unidades de Orientación 53
4. Resultados de la formación 55
 - a) El curso en la Plataforma de Formación del Profesorado 55
 - b) Datos sobre los participantes 57
 - c) Datos de la encuesta final sobre la valoración del curso que hacen los participantes 59

Capítulo 4

FASE 4: PROCESO PARA LA CREACIÓN DE LAS UNIDADES DE ORIENTACIÓN Y PLAN DE SEGUIMIENTO 63

1. El Proyecto Funcional de los Centros Integrados de Formación Profesional 64
 - a) El Proyecto Funcional como recurso para autonomía, la calidad y la innovación de los CIFP 64
 - b) Propuesta de modelo y contenido del Proyecto Funcional 65
 - Eje 1. El Centro Integrado y sus Áreas Funcionales* 66
 - Eje 2. La Programación General Anual* 68
 - Eje 3. Los anexos del Proyecto Funcional* 69
2. Proceso para la creación de las Unidades de Orientación en los CIFP 70
3. El Programa General y los Proyectos de la Unidad de Orientación de los CIFP 73
 - a) El Programa General de la Unidad de Orientación: características y contenido 73
 - b) Los Proyectos de la Unidad de Orientación: sentido y contenido 75
4. La Memoria de la Unidad de Orientación de los CIFP: indicadores 76
 - a) Indicadores de seguimiento y evaluación que constan en el Proyecto Funcional 77
 - b) Indicadores de seguimiento y evaluación que constan en el Programa General de la Unidad de Orientación 78
 - c) Indicadores de seguimiento y evaluación de los Proyectos de la Unidad de Orientación 78

Capítulo 5

APOYO AL PROCESO DE PREINSCRIPCIÓN Y MATRÍCULA 79

1. Finalidad y objetivos de la actuación de las becarias 80
2. Plazas ofertadas, usuarios atendidos y principales recursos utilizados 81
3. Resultados obtenidos durante el curso 2013-2014 82

a) Los demandantes de información: características	82
b) Contenido de la información solicitada	85
c) Las demandas de información de los centros de Formación Profesional	86
4. Resultados obtenidos durante el curso 2014-2015	86
a) Los demandantes de información: características	87
b) Contenido de la información solicitada	89
c) Las demandas de información de los centros de Formación Profesional	91
d) Otras tareas realizadas por las becarias en de sus unidades apoyo	91
5. Valoración general	91

Capítulo 6

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

	93
1. El nuevo concepto de orientación y la Unidad de Orientación	94
2. El componente profesional de la orientación de los CIFP y las Unidades de Orientación	97
3. La Unidad de Orientación como área o dispositivo funcional	102
4. Las Unidades de Orientación y la formación de sus profesionales	104
5. La creación de las Unidades de Orientación en los CIFP	106
6. Los puntos de información y apoyo al proceso de preinscripción y matrícula	109
7. Propuestas de mejora y retos futuros	111
a) Nueva cultura de Formación Profesional en el marco del SNCFP	112
b) Fines y funciones de los centros integrados	113
c) Organización y funcionamiento de los CIFP	113
d) El Plan Plurianual	113
e) El Proyecto Funcional	114
f) El Programa General de la Unidad de Orientación	115
8. Consideraciones finales	116

ANEXOS FASES 1, 2, 3 y 4

Anexo 1. Diseño de las Unidades de Orientación	121
Anexo 2. Carta a los directores de los CIFP: fase de discusión	169
Anexo 3. Diseño del curso de formación de los profesionales de las Unidades de Orientación	171
Anexo 4. Ficha técnica del curso	177
Anexo 5. Carta a los directores de los CIFP: fase de formación	181
Anexo 6. Relación de inscritos en el curso	183
Anexo 7. Modelo de Proyecto Funcional	185
Anexo 8. Modelo de Programa General y Proyectos de la Unidad de Orientación	205

ANEXOS PROCESO DE PREINSCRIPCIÓN Y MATRÍCULA

Anexo 9. Calendario de admisión y matrícula 2013-2014	217
Anexo 10. Calendario de admisión y matrícula 2014-2015	219
Anexo 11. Calendario de pruebas de acceso 2014-2015	221
Anexo 12. Cuestionario-ficha de atención al público	223
Anexo 13. Información solicitada en el período ordinario 2013-2014	225
Anexo 14. Información solicitada en el período extraordinario 2013-2014	227
Anexo 15. Motivos de consulta. Curso 2014-2015: período ordinario y extraordinario	229
Anexo 16. Recursos audiovisuales. Vídeo tutorial procedimiento admisión y matrícula FP	233
Anexo 17. Recursos audiovisuales. Vídeo tutorial proceso admisión Escuela Oficial Idiomas	235
Anexo 18. Recursos audiovisuales. Prezi con información sobre la inscripción, pruebas, etc.	237
Anexo 19. Recursos audiovisuales. Vídeo tutorial sobre el funcionamiento de Píncel Ekade	239

INTRODUCCIÓN

Presentamos en este documento la memoria de los trabajos realizados con ocasión del diseño, desarrollo y evaluación del proyecto de investigación e intervención titulado *Creación y funcionamiento de las Unidades de Orientación en los Centros Integrados de Formación Profesional de Canarias*. Dicho proyecto es fruto de la colaboración entre el Grupo de Investigación GIES de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria y la Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos del Gobierno de Canarias y se ha desarrollado mediante acuerdo entre la Fundación Universidad de Las Palmas de Gran Canaria y la citada Dirección General.

Respondiendo a la propuesta de la Dirección General, además del diseño de las Unidades de Orientación, en el desarrollo de los trabajos se incluye la formación del personal docente para su desarrollo y funcionamiento, así como la intervención de un conjunto de becarios, que formarán parte de unos puntos de información y apoyo para facilitar la información durante el período de preinscripción y matrícula.

El equipo de investigación está formado por Cristina Miranda Santana, profesora de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria y directora del Grupo de Investigación GIES de la ULPGC, que se ocupa de la coordinación de este proyecto; Pedro Álvarez Pérez, profesor de la Universidad de La Laguna y director del Grupo de Investigación GUFOI; contando con la colaboración de Oscar Medina Fernández, que coopera con el Grupo de Investigación GIES. Asimismo, las becarias que han colaborado son: Eva Rosa González Almeida, María Victoria Hernández Machín, Miriam Córdoba Mendoza, Esther Romano Alcocer y Laura López Viera, alumnas de las titulaciones de Psicopedagogía y Pedagogía de las Universidades de Las Palmas de Gran Canaria y de La Laguna, que en su formación inicial han cursado materias relacionadas con la orientación académica, profesional y sociolaboral.

En función de los acuerdos establecidos con la Dirección General, con la intención de poner el contenido y los resultados de este proyecto a disposición de otros profesionales, el grupo de investigación lo publica ahora en ACCEDA-ULPGC, que es la plataforma de la Universidad de las Palmas de

Gran Canaria destinada a poner en abierto la documentación científica elaborada por los grupos de investigación y sus profesores.

Dicho proyecto, que se inicia en marzo de 2013 y finaliza en junio de 2015, se desarrolla a lo largo de las siguientes cuatro fases principales:

- a) Una primera fase, de *diseño*, en la que se elabora una propuesta inicial con las características y funciones de las Unidades de Orientación. La duración de esta primera fase es desde el 22 de marzo hasta el 31 de julio de 2013, y durante este tiempo el diseño resultante, elaborado por el equipo de investigación, será fruto de las pautas previas aportadas por la Dirección General y de los acuerdos establecidos con los técnicos de la misma.
- b) La segunda fase, de *discusión*, en pequeños grupos, entre profesores y otros profesionales, sobre la propuesta inicial, incorporando los cambios que procedan. Esta fase se desarrolla desde el 1 de septiembre hasta el 20 de diciembre del 2013, y en este caso las conclusiones finales también serán acordadas con la Dirección General.
- c) La tercera fase está dedicada a la *formación*, con la finalidad de capacitar a los profesionales que vayan a formar parte de las Unidades de Orientación. Esta fase se prepara durante el 2014 y se desarrolla desde enero hasta abril de 2015.
- d) Durante la cuarta fase, que se desarrolla coincidiendo en parte con la tercera (enero-junio de 2015), se trata de poner a *prueba* el diseño de las Unidades de Orientación, mediante la puesta en marcha del proceso encaminado a la creación, de tales unidades y la elaboración de un plan de seguimiento para los centros integrados.

A lo largo de estas fases tiene lugar también la creación de los puntos de información y apoyo, mediante el proceso de selección, preparación e intervención de los becarios a lo largo de dos cursos escolares: 2012-2013 y 2013-2014.

Lo que se pretende con esta memoria es dar cuenta de los trabajos y tareas realizados a lo largo de las cuatro fases, concretando finalmente las conclusiones más relevantes de esto proyecto, así como las propuestas y retos futuros.

De acuerdo con las fases del proyecto, el contenido de este documento se estructura en seis capítulos: los cuatro primeros se refieren a las fases, el quinto, a la actuación de los puntos de información y apoyo al proceso de preinscripción y matrícula, y el sexto, a las conclusiones y propuestas.

Capítulo 1

FASE 1: DISEÑO INICIAL DE LAS UNIDADES DE ORIENTACIÓN

En función de lo que ya se ha dicho en la introducción, la primera fase del proyecto es la de diseño, consistente en la elaboración, por parte del equipo de investigación, de una propuesta inicial con las características y funciones de las Unidades de Orientación.

1. Primer borrador del diseño de las Unidades de Orientación

De acuerdo con las indicaciones generales que nos aporta la Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos, el equipo de investigación elabora un primer borrador de diseño de las Unidades de Orientación que se estructura en tres apartados:

- En primer lugar, se describe el Sistema Nacional de las Cualificaciones de España que, en el caso que nos ocupa, constituye el marco contextual y normativo de las Unidades de Orientación.
- Posteriormente se analiza el nuevo enfoque que se le da a la Orientación Profesional en la literatura pedagógica y especialmente en el marco de la Unión Europea, y que se concreta también en la normativa española.
- Y en tercer lugar, se aborda las Unidades de Orientación, justificando su creación, definiendo sus objetivos, áreas y ofertas, así como las características de los profesionales y los documentos que han de cumplimentar.

2. Segundo borrador del diseño de las Unidades de Orientación

Una vez elaborado el diseño inicial o primer borrador, se celebran varias reuniones entre los miembros del equipo de investigación y los técnicos de la Dirección General en las que se establecen los siguientes acuerdos y/o precisiones al diseño inicial, aunque todavía con carácter provisional:

- Se acuerda que el diseño resultante de estas reuniones debe dar paso a un segundo borrador sobre las Unidades de Orientación, que será el que se someta a la discusión de los diferentes grupos de trabajo a lo largo de la segunda fase del proyecto.
- Se trata de que el documento deje claro que el objetivo de la orientación no es sólo ayudar a elegir una profesión, sino orientar para la movilidad, la adaptabilidad y el cambio, puesto que el concepto de elección vocacional, única e inamovible, ya no tiene cabida en el modelo de sociedad actual.
- Se precisa que el concepto de orientación que se utiliza es aquel que integra un conjunto de servicios, ofertas y proyectos que se desarrollan desde las Unidades de Orientación y donde se combina información, asesoramiento y educación.
- Se propone incluir tres nuevas funciones de las Unidades de Orientación a las que se señalan en el primer borrador: (1) Desarrollar de manera integrada los servicios, ofertas y proyectos de orientación profesional y de promoción del empleo en el marco general del Sistema Nacional de las Cualificaciones y Formación Profesional (SNCFP). (2) Funcionar como centro de referencia para otros centros en los que se oferte Formación Profesional, coordinando actuaciones, planes de mejora y comunidades de prácticas en todo lo referente a la orientación profesional. (3) Aplicar procedimientos para la evaluación de la calidad de las actuaciones que llevan a cabo las Unidades de Orientación y que estén en consonancia con los sistemas de calidad de los Centros Integrados y de acuerdo con el Marco Europeo de calidad de los sistemas de formación profesional.
- Con relación al Área de Formación Académico-profesional, se precisa lo relativo al proyecto formativo y profesional, vinculándolo al autoconcepto, las competencias básicas y el desarrollo socio-profesional.
- Respecto de los profesionales de las Unidades de Orientación, se explicita con más precisión lo establecido por la Dirección General, a saber, que las Unidades de Orientación estarán constituidas por orientadores profesionales y por otros profesionales. Los orientadores profesionales (profesores de enseñanza secundaria de la especialidad de Psicología, Pedagogía y Psicopedagogía) desarrollarán sus funciones de manera estable y se encargarán de la coordinación de las Unidades de Orientación. Los otros profesionales serán designados de manera temporal y su pertenencia a las Unidades de Orientación dependerá de la demanda y de las necesidades que se detecten, así como del tipo de acciones y proyectos que se presenten, relacionados con las distintas áreas, y de los resultados que se obtengan.
- Se establece igualmente que para trabajar en las Unidades de Orientación los profesionales han de contar con alguna de las siguientes condiciones: 1) disponer de una especialización universitaria en Orientación y/o Formación Profesional; 2) contar con la credencial establecida por la Dirección General de Formación Profesional y de Adultos del Gobierno Autónomo de Canarias, que habilita para el desempeño profesional en programas y proyectos desarrollados desde las Unidades de Orientación de los Centros Integrados de Formación Profesional; 3) tener experiencia profesional previa en las áreas en las que se desarrollan las Unidades de Orientación de los Centros Integrados de Formación Profesional.
- Se concreta también cómo se va a desarrollar la segunda fase de discusión y los profesionales de los Centros Integrados de Formación Profesional que van a intervenir: orientadores, directores, jefes de estudio, coordinadores y tutores de la FCT, coordinadores de familias

profesionales, profesores de FOL y responsables de proyectos (movilidad, formación profesional dual, emprendimiento e innovación).

- Finalmente, se acuerda presentar el diseño a otras instituciones (Servicio Canario de Empleo, Instituto Canario de las Cualificaciones Profesionales, Cámaras de Comercio, Confederación de Empresarios, etc.), cuyas aportaciones al debate sobre las Unidades de Orientación serían bien recibidas por la Dirección General.

Con todas estas aportaciones, el equipo de investigación ha elaborado un segundo borrador, titulado *LAS UNIDADES DE ORIENTACIÓN DE LOS CENTROS INTEGRADOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE CANARIAS. FASE 1 Y 2. DISEÑO DE LAS UNIDADES DE ORIENTACIÓN Y DISCUSIÓN EN GRUPOS. Segundo borrador de trabajo*, que se adjunta en el anexo núm 1. A continuación en el cuadro núm. 1 vemos el contenido del mismo.

Cuadro 1. Contenido del segundo borrador del diseño de las Unidades de Orientación

<i>LAS UNIDADES DE ORIENTACIÓN DE LOS CENTROS INTEGRADOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE CANARIAS. FASE 1 Y 2. DISEÑO DE LAS UNIDADES DE ORIENTACIÓN Y DISCUSIÓN EN GRUPOS</i>
INTRODUCCIÓN
Bloque 1. EL SISTEMA NACIONAL DE LAS CUALIFICACIONES COMO MARCO CONTEXTUAL NORMATIVO: 1 Algunas características de los sistemas nacionales de las cualificaciones en Europa. 2 El Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional (SNCFP). 3 El Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales (CNCP). 4 El Sistema Integrado de Formación Profesional. 5 El Sistema Integrado de Información y Orientación Profesional. 6 El Sistema de Reconocimiento y Acreditación de la Experiencia. 7 Los centros para la integración de los tres subsistemas. 8 Los Centros Integrados de Formación Profesional
Bloque 2. LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL EN LA SOCIEDAD ACTUAL: 1 Nuevo modelo de orientación en las sociedades modernas. 2 La Información y la Orientación en la Unión Europea. 3 El aprendizaje a lo largo de la vida en la normativa española. 4 Las políticas activas de empleo en la normativa española. 5 La Información y la Orientación Profesional en la Ley de las Cualificaciones.
Bloque 3. LAS UNIDADES DE ORIENTACIÓN DE LOS CENTROS INTEGRADOS. 1 Justificación y criterios para la creación de las Unidades de Orientación. 2 Las Unidades de Orientación y sus funciones. 3 Áreas de las Unidades de Orientación: a) Área de Información y Asesoramiento; b) Área de Formación Académico-profesional; c) Área de Inserción Sociolaboral; d) Área Desarrollo Curricular e Innovación. 4 Profesionales de las Unidades de Orientación. 5 Documentos, tareas y responsabilidades de las Unidades de Orientación
Bloque 4. LA DISCUSIÓN SOBRE LAS UNIDADES DE ORIENTACIÓN: 1 Método a seguir durante la fase de discusión. 2 Grupos de discusión. 3 Reelaboración del diseño sobre las Unidades de Orientación. 4 Cuestionarios para la reflexión y el debate. Cuestionario 1: El Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional y el subsistema de Información y Orientación Profesional. Cuestionario 2: Diseño de las Unidades de Orientación.
REFERENCIAS

Este segundo borrador es el que se ha utilizado para la segunda fase del proyecto, consistente en someter el diseño de las Unidades de Orientación a la discusión de los diferentes grupos de debate; una cuestión sobre la que trataremos en el siguiente capítulo.

3. Fuentes bibliográficas consultadas

Para el desarrollo del proyecto se han consultado diferentes fuentes bibliográficas, que nos han permitido elaborar el diseño, del que damos cuenta en este primer capítulo, y confeccionar también algunos documentos para su desarrollo y seguimiento, que analizamos en el capítulo 4.

Las principales fuentes bibliográficas son de carácter teórico, al principio, y con una orientación más práctica, en un segundo momento. En tal sentido, por el interés que tiene y por el espacio que ocupa en este proyecto, destacamos dos tipos de referencias que nos parecen relevantes:

a) En primer lugar, los libros, artículos y documentos institucionales, que analizan y describen el nuevo modelo de orientación en la actual sociedad de la información y en el marco del aprendizaje a lo largo de la vida. Algunos de estos textos, que fundamentalmente nos han servido para elaborar el Diseño de las Unidades de Orientación, son los siguientes, que constan en la bibliografía del anexo 1:

- Documentos elaborados por la Unión Europea, entre otros: el libro blanco *Enseñar y aprender. Hacia la sociedad del conocimiento* (1996), el documento titulado *Memorandum sobre el aprendizaje permanente* (2000), el informe *Hacer realidad un espacio europeo del aprendizaje permanente* (2001), la *Declaración de Compenhague* (2002) sobre el desarrollo de la formación profesional, o el documento donde se revisan las políticas europeas en materia de orientación y se establecen las perspectivas de futuro, *Lifelong guidance across Europe: reviewing policy progress and future prospects* (2011), etc.

- Documentos elaborados por el Ministerio de Educación de España: uno, el titulado *Orientación educativa: fundamentos teóricos, modelos institucionales y nuevas perspectiva*, cuyos autores son un conjunto de expertos, coordinados por Grañeras y Parras (2008); y otro, sobre la red de la Unión Europea (2011) para las políticas de orientación, titulado *Políticas de orientación a lo largo de la vida. Una tarea en marcha*.

- Determinados artículos, elaborados por expertos en materia de orientación, entre otros, el de Álvarez (1996), titulado *Origen y evolución del movimiento de educación para el desarrollo de la carrera profesional*; el de Miranda (2007), titulado *La orientación y la tutoría: un análisis de su contribución al marco de la convergencia europea*; o el de Pérez y Blasco (2001), *Orientación e inserción profesional: fundamentos y tendencias*.

b) En segundo lugar, documentos oficiales y artículos, además de la documentación de algunos centros integrados, que nos han permitido elaborar dos documentos clave para el desarrollo, seguimiento y evaluación de los CIFP y de las propias Unidades de Orientación: el Proyecto Funcional del Centro Integrado y el Programa General de la Unidad de Orientación. Algunos de estos textos son los siguientes, que constan en la bibliografía de los anexos 7 y 8:

- Documentos oficiales: unos, sobre el SNCFP, como el del INCUAL (2003), titulado *Sistemas Nacionales de Cualificaciones y Formación Profesional*; otros, elaborados por la Consejería de Educación de Canarias, como la *Alianza de centros educativos para la mejora continua* (2012), o el *Informe de revisión por la dirección de la alianza* (2014); y otros sobre la *Programación General Anual* (2013) del CIFP Cruz de Piedra de Canarias.

- También artículos, como el de Fombona (2012), titulado *Propuestas para la gestión educativa. El caso de un centro integrado de Formación Profesional*.

FASE 2: DISCUSIÓN SOBRE EL DISEÑO DE LAS UNIDADES DE ORIENTACIÓN

La segunda fase del proyecto es la de discusión de las Unidades de Orientación. Se trata de debatir el diseño entre los profesionales de los Centros Integrados de Formación Profesional, incorporando al texto final los cambios y propuestas que procedan. Esta fase se desarrolla desde el 1 de septiembre hasta el 20 de diciembre del 2013, y en este caso las conclusiones finales también serán acordadas con la Dirección General. Parte del contenido de este capítulo, con los resultados del debate y la valoración del grupo de investigación (apartados del 1 al 6), se entregó a la Dirección General el 21 del 11 del 2013.

En este capítulo se hace una descripción de todo el proceso seguido, se incluye la opinión de los diferentes grupos tal como se presentaron en las hojas de respuesta a los cuestionarios y, finalmente, a partir de un resumen y valoración de las respuestas, se propone una serie de cambios en el diseño de las Unidades de Orientación que afectan al tercer capítulo del documento. Teniendo en cuenta la importancia y las posibles dificultades funcionales que se plantean en aquellas cuestiones que se refieren a los profesionales de las Unidades de Orientación y su organización, el equipo de investigación propone que las propuestas sobre tales cuestiones se incorporen al documento y, en su caso, se modifiquen, previo acuerdo con los directores de los centros integrados.

Los objetivos que se pretenden conseguir a lo largo de esta segunda fase son fundamentalmente tres:

- por una parte, enriquecer el diseño de las Unidades de Orientación con las aportaciones de los profesionales de los Centros Integrados;
- por otra parte, a través de la participación, ir generando entre los profesionales de los centros actitudes de aceptación y colaboración con las Unidades de Orientación;
- y también, contribuir a definir las necesidades de formación de los profesionales que vayan a trabajar vinculados a las Unidades de Orientación.

1. Método a seguir durante la fase de discusión

Para conseguir los objetivos anteriores se ha previsto un método de trabajo basado en la participación y el debate en grupos pequeños, de acuerdo con las siguientes pautas:

- a) Los grupos tienen que ser *pequeños* (no más de 13 miembros) para facilitar la participación de todos sus componentes y la riqueza del debate. Si el grupo es grande, se divide en los subgrupos que sean necesarios.
- b) Previamente a cada reunión de grupo, sus participantes cuentan con el *segundo borrador del diseño de las Unidades de Orientación*.
- c) Además, se aportan unos *cuestionarios*, que vienen al final del segundo borrador, cuya finalidad es facilitar la reflexión personal a partir de la lectura y promover la discusión y el debate en los grupos.
- d) Antes de acudir a la reunión los miembros de cada grupo hacen una *lectura previa* del documento en base a los planteamientos de los cuestionarios.
- e) En general, la *tarea* de estos grupos consiste en estudiar la propuesta de diseño de las Unidades de Orientación, que viene en el segundo borrador, y elaborar conclusiones acerca de su viabilidad en los Centros Integrados de Formación Profesional.
- f) Cada grupo cuenta con un *coordinador* que, antes de la reunión, informa a todos los miembros del grupo, asegurándose de que leen el documento y, durante la reunión, se ocupa de que los miembros del grupo acuerden las respuestas a las preguntas del cuestionario, en un clima cómodo e informal que facilite el diálogo y el debate.
- g) También cada grupo cuenta con un *secretario*, que asiste a la reunión con un ordenador portátil, donde en unas *hojas de respuesta* va tomando nota de los acuerdos del grupo a las cuestiones que se formulen en el cuestionario, así como de otras observaciones y sugerencias. Finalizada la reunión, los secretarios entregan las hojas de respuesta cumplimentadas o las envían a la dirección de correo que se les facilite.
- h) Después de la reunión en los grupos pequeños, se realiza una *puesta en común* en la que participan varios grupos. En estos encuentros los secretarios informan de los acuerdos de sus respectivos grupos y se abre un debate más amplio sobre el diseño de las Unidades de Orientación y los puntos más críticos del debate.

2. Cuestionarios para facilitar la lectura, la reflexión y el debate

Al final del documento sobre las Unidades de Orientación (segundo borrador) se incluyen unos cuestionarios, cuya finalidad es facilitar la reflexión a partir de la lectura y el debate en los grupos de discusión. Estos cuestionarios versan sobre dos cuestiones principales: sobre el Sistema Nacional de las Cualificaciones Profesionales y el Subsistema de Información y Orientación en la actualidad y sobre el diseño de las Unidades de Orientación. En el siguiente cuadro núm. 1 vemos el contenido de tales cuestionarios, según consta en el anexo 1.

Cuadro 1. Contenido de los cuestionarios

Cuestionario 1. El Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional y el Subsistema de Información y Orientación Profesional	Cuestionario 2. Diseño de las Unidades de Orientación
1. ¿Qué novedades principales representa el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional (SNCFP) respecto de lo que había antes en España?	1. ¿Está justificada la creación de las Unidades de Orientación en los Centros Integrados de Formación Profesional? ¿Qué argumentos lo justifican? 2. ¿Está de acuerdo el grupo con las funciones de las Unidades

<p>2. En el diseño de las Unidades de Orientación se señalan algunas características que tienen los sistemas nacionales de las cualificaciones en Europa. ¿De qué modo estas características van a afectar al funcionamiento de los Centros Integrados de Formación Profesional?</p> <p>3. En el marco del funcionamiento del SNCFP, ¿qué novedades representan la creación de los Centros Integrados de Formación Profesional?</p> <p>4. ¿Qué ventajas e inconvenientes tienen los Centros Integrados de Formación Profesional, desde el punto de vista de los ciudadanos como usuarios y desde el punto de vista de los profesionales de estos centros?</p> <p>5. El Sistema Nacional de las Cualificaciones y Formación Profesional (SNCFP) se articula en tres subsistemas: el de Formación Profesional, el de Información y Orientación y el de Reconocimiento y Acreditación. ¿Por qué crees que no se ha desarrollado en España el subsistema de Información y Orientación Profesional?</p> <p>6. ¿Qué cambios principales ha experimentado la orientación en la actualidad, comparado con lo que hasta ahora se viene haciendo en España?</p> <p>7. En la práctica, el principio de aprendizaje a lo largo de la vida, ¿cómo afecta a la orientación que tienen que realizar los Centros Integrados de Formación Profesional?</p> <p>8. ¿Por qué es necesario que los sistemas de orientación profesional tengan en cuenta las políticas activas de empleo?</p> <p>9. Otras cuestiones u observaciones del grupo.</p>	<p>de Orientación que se definen en el texto? ¿Sobran o faltan algunas funciones? ¿En general estas funciones las pueden desarrollar los Centros Integrados? ¿Qué condiciones se precisan para que los Centros Integrados puedan cumplir con tales funciones?</p> <p>3. En el diseño de las Unidades de Orientación se proponen cuatro áreas de intervención: Información y Asesoramiento, Formación Académico-profesional, Inserción Socio-laboral y Desarrollo Curricular e Innovación. ¿Está de acuerdo el grupo con estas áreas? ¿Las áreas de intervención reflejan el nuevo enfoque de la orientación en las sociedades modernas? ¿Tales áreas permiten desarrollar la orientación de acuerdo con los planteamientos de la Unión Europea?</p> <p>4. ¿Se pueden desarrollar las cuatro áreas en los Centros Integrados? ¿Qué condiciones hacen falta para el desarrollo de las áreas de intervención en los Centros Integrados? ¿Cuál de las cuatro áreas tiene más dificultades para desarrollarse y por qué?</p> <p>5. De cada una de las áreas de intervención, se proponen algunos ejemplos de proyectos o iniciativas que se pueden desarrollar en las Unidades de Orientación. ¿Qué valoración hace el grupo de tales ejemplos? ¿Son viables estos proyectos? ¿Qué proyecto o iniciativa puede tener más dificultad para llevarlo a cabo y por qué?</p> <p>6. ¿Qué valoración hace el grupo sobre la composición de los profesionales que van a formar parte de las Unidades de Orientación?</p> <p>7. Para el desarrollo de las diferentes tareas de las Unidades de Orientación se propone en el texto que los responsables deben cumplimentar una serie de documentos, unos de carácter general y otros más específicos sobre cada uno de los proyectos o iniciativas de intervención. ¿Qué valoración hace el grupo sobre estas tareas y documentos?</p> <p>8. Otras cuestiones u observaciones del grupo.</p>
---	---

3. Grupos de discusión y calendario de las reuniones

De acuerdo con las indicaciones de la Dirección General, los diferentes grupos se han formado por los siguientes profesionales de los centros integrados: directores, jefes de estudio, coordinadores de FCT, coordinadores de los diferentes proyectos (innovación, movilidad, emprendimiento, etc.) que estén funcionando en el centro, coordinadores de calidad, jefes del departamento de FOL y coordinadores de familias profesionales ubicadas en el centro. También propone la Dirección General que cada director invite al inspector asignado a su centro a participar en dicha discusión.

En total se crean 3 grupos para la discusión sobre el diseño de las Unidades de Orientación, que se reúnen en horario de 9 a 14 horas, de acuerdo con el siguiente calendario y lugares:

- Grupo 1, formado por los profesionales del CIFP Los Gladiolos y el CIFP César Manrique. Lugar de reunión: CEP de Santa Cruz de Tenerife. Fecha 31 de octubre de 2013.
- Grupos 2, formado por los profesionales del CIFP San Cristóbal y el CIFP Cruz de Piedra. Lugar de reunión: CEP Las Palmas de Gran Canaria. Fecha: 25 de octubre de 2013.
- Grupo 3, formado por los profesionales del CIFP Villa de Agüimes y el CIFP Majada Marcial. Lugar de reunión: CEP GC-Sur. Fecha: 7 de noviembre de 2013.

También se ha previsto presentar el diseño a otras instituciones (Servicio Canario de Empleo, Instituto Canario de las Cualificaciones Profesionales, Cámaras de Comercio, Confederación de Empre-

sarios, etc.), cuyas aportaciones al debate sobre las Unidades de Orientación serían bien recibidas por la Dirección General.

Una vez que se han establecido la estrategia general y los recursos para la discusión, el equipo de investigación se pone en contacto con los directores de los centros integrados (anexo 2), informándoles del proceso que se va a seguir y del calendario de las reuniones, enviándoles el documento para la discusión: el segundo borrador de diseño de las Unidades de Orientación.

4. Resultados del proceso de discusión y debate sobre el diseño

De acuerdo con el calendario previsto anteriormente, se celebran los tres encuentros destinados a discutir y debatir el segundo borrador del diseño sobre las Unidades de Orientación. El procedimiento de discusión ya lo hemos explicado anteriormente: un coordinador dirige el debate, procurando que todos participen y un secretario va tomando nota de los acuerdos del grupo. Los miembros del equipo de investigación asisten como observadores y no participan en el debate; únicamente coordinan la puesta en común y responden a las preguntas una vez finalizado el debate.

En la práctica, dependiendo del número de asistentes, se forma un solo grupo o dos. Si el debate se realiza en dos grupos separados, al final se hace una puesta en común; si por el contrario, el debate se realiza en un solo grupo, lógicamente, no tiene sentido la puesta en común y en tal caso los miembros del equipo de investigación responden a las preguntas de los asistentes. En el cuadro número 2 vemos la relación de participantes por grupos y centros en cada uno de los encuentros. En total han participado en el debate 32 profesores de los seis centros integrados, entre los cuales se encuentran los profesionales de los centros integrados señalados anteriormente de acuerdo con las indicaciones de la Dirección General.

Cuadro 2. Relación de centros y participantes en los diferentes grupos de discusión

Grupos	Centros- Instituciones	Participantes	Fecha y lugar
Grupo 1a	CIFP Los Gladiolos	Cristina Arnáiz Puerta (coordinadora) Felicísima Martín Capote (secretaria) Angélica Cabrera Rodríguez M ^a Dolores Sánchez Clavero M ^a Luisa Contreras García Rosa M ^a Sánchez Martín Francisco Santos Rodríguez	31 octubre 2013 CEP SC Tenerife
	Equipo Invest. ULPGC-ULL	Pedro Álvarez Pérez	
Grupo 1b	CIFP César Manrique	Maximino Francisco Lorenzo (coord.) Jorge Rivero Antuña (secretario) Álvaro Viña Manrique Alonso Lecuona Ravina Lucinio Cordero Ordóñez Miguel Ángel Ruiz Fuentes	
	Equipo Invest. ULPGC-ULL	Óscar Medina Fernández	
Grupo 2	CIFP San Cristóbal	Amelia Van Oudenhove Bañolas (coord.) Demetrio Rodríguez Jiménez	25 octubre 2013 CEP Las Palmas
	CIFP Cruz de Piedra	Antonio Rodríguez Mejías Bernardo Delgado Calderón (secretario) Fernando Suárez Hernández Maribel Martel Martel Rafael Medina García	
	Equipo Invest. ULPGC-ULL	Cristina Miranda Santana Óscar Medina Fernández	

Grupo 3a	CIFP Majada Marcial	Gregorio Benítez Morera (coordinador) María I. Domínguez de la Rosa (secretaria) Úrsula Cruz Medina Agustina Perera González Marco Aurelio Rodríguez Morales	7 noviembre 2013 CEP GC-Sur
	Equipo Invest. ULPGC-ULL	Cristina Miranda Santana	
Grupo 3b	CIFP Villa Agüimes	Vicente Suárez Díaz (coordinador) Eduardo Mas Carrillo (secretario) Juan Alvarado Castro Francisco Ramos Sánchez Felipe Martel Ledesma Inmaculada Naranjo Suárez Lidia Alemán Lemes	
	Equipo Invest. ULPGC-ULL	Óscar Medina Fernández	

Antes de exponer las respuestas de los diferentes grupos, los miembros del equipo de investigación, que han asistido como observadores a estas reuniones, han podido constatar algunas cuestiones de carácter general que conviene señalar:

- Todos los participantes asisten a la reunión habiendo leído previamente el documento, e incluso, muchos de ellos con respuestas por escrito a las preguntas de los cuestionarios; incluso en algunos los profesores se habían reunido para analizar el documento.
- Las respuestas de los participantes (incluso el uso del lenguaje) ponen de manifiesto que han entendido el sentido y el alcance del documento, así como la importancia de los cambios que van a experimentar tanto la Formación Profesional como los propios centros integrados.
- Se constata que el grupo de discusión funciona como un recurso útil para la comprensión del contenido del documento, que además consigue resolver algunas dudas o los malos entendidos de algunos participantes.
- En general se observa una actitud positiva frente a las Unidades de Orientación, aunque con dudas sobre los recursos humanos y materiales que son necesarios para su creación y desarrollo.
- Se valora positivamente que frente a una iniciativa como esta, se haya contado con los profesionales de los centros para que expresen su valoración y hagan aportaciones.
- Aunque no siempre se explicita en las hojas de respuesta, en general se valora el propio documento, por su rigor y claridad, y como un punto de partida llamado a mejorar el desarrollo de los centros integrados.
- Las preguntas más controvertidas, que generan un mayor debate son las que se refieren a las ventajas e inconvenientes que tienen los centros integrados para los usuarios y para los profesionales (cuestionario 1) y a la composición de los profesionales de las Unidades de Orientación (cuestionario 2).
- Lo dicho anteriormente refleja el interés y compromiso de profesores y centros ante una iniciativa como esta, por los evidentes efectos sociales que tiene y por el modo en que va a condicionar el trabajo de los profesionales en los centros integrados.

Con más detalle, los resultados de la discusión y del debate lo podemos ver a continuación. En el siguiente cuadro 3 (sobre el cuestionario 1) y 4 (sobre el cuestionario 2) se incluyen, por cada pregunta, las respuestas de los diferentes grupos que constan en las correspondientes hojas de respuesta.

Cuadro 3. Respuestas de los grupos al cuestionario 1. El Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional y el Subsistema de Información y Orientación Profesional

Pregunta1. ¿Qué novedades principales representa el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional (SNCFP) respecto de lo que había antes en España?	
Grupos	Respuestas
Grupo 1a (Los Gladiolos)	<p>La integración sistema educativo y laboral en materia de formación y el reconocimiento de otras vías de adquirir las competencias profesionales –vías no formales de formación y a través de la experiencia laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sub-sistema Integrado de Formación Profesional (SIFP) - Sub-sistema Integrado de Información y Orientación Profesional (SIOP) - Sub-sistema de Reconocimiento y Acreditación de Competencias (SRAC)
Grupo 1b (Cesar Manrique)	<p>Acreditación y reconocimiento de competencias por la experiencia y posibilidad de mediante esta acreditación de la obtención de un título o parte de él. Reconocer la totalidad o parte de las competencias que conforman el título.</p> <p>Ciclo vital, aprendizaje y orientación a lo largo de la vida.</p>
Grupo 2 (San Cristóbal y Cruz de Piedra)	<p>De inicio: Documento muy abierto con expectativas muy positivas y abiertas.</p> <p>Considera <i>Todo el ciclo vital de la persona</i> puesto que las posibilidades educativas y formativas se extienden a la infancia, adolescencia, juventud, madurez y vejez, y por tanto se han de satisfacer las demandas iniciales (adolescentes y jóvenes) y para el empleo (personas adultas), o bien de formación, de orientación, o de reconocimiento y acreditación</p> <p>Considera el <i>Aprendizaje a lo largo de la vida</i> puesto que ya no hay una edad para formarse y otra para trabajar, sino que una persona se educa y se forma a lo largo de su vida como único modo de trabajar en la sociedad de la información y mantener el puesto de trabajo.</p> <p>Considera el <i>Reconocimiento y acreditación a lo largo de la vida laboral</i> tanto de los aprendizajes adquiridos a través de la formación formal o no formal y como a través de la experiencia.</p> <p>Considera, de forma análoga, la <i>Orientación a lo largo de la vida</i> como un apoyo en la toma de decisiones que afectan al desarrollo socio-profesional del individuo a lo largo de todo su ciclo vital</p> <p>Amplía la orientación y la <i>abre a la comunidad y al desarrollo socio-profesional</i>. ampliando el ámbito de actuación dejando de ser exclusivamente escolares para convertirse en ofertas y servicios socio-laborales.</p> <p>Establece el <i>Catálogo de las cualificaciones</i>, elemento sobre el que gira todo el sistema, sostiene, asegura y protege toda la estructura y la conexión de los elementos dentro del sistema nacional de las cualificaciones y sus tres subsistemas: (de formación profesional, de información y orientación y de reconocimiento y acreditación).</p> <p>Establece las <i>competencias profesionales (formación y experiencia)</i> como eje sobre el que gira todo el sistema y el catálogo de las cualificaciones, entendiéndolo por el conjunto de recursos que moviliza una persona para realizar las tareas o actividades propias de una profesión (cualificación) o puesto de trabajo de acuerdo con las exigencias de la producción y el empleo.</p> <p>Considera la necesidad de adaptarse al <i>Mercado laboral y producción</i> y por ello establece un sistema nacional de las cualificaciones más flexible, más abierto y cambiante, más</p> <p>Establece un sistema <i>Homologado con Europa</i>, ofreciendo unos estándares de competencias profesionales reconocibles por todos los países, en los niveles de formación y acreditación profesional de cara al libre movimiento de los trabajadores y de los profesionales.</p> <p>Sistema orientado a la sociedad, incluyendo las familias.</p> <p>Coexistencia de los dos sistemas, muy importante, rompe el monopolio de la separación de los dos sistemas de formación.</p> <p>Orientación hacia las competencias de las personas.</p> <p>Permitirá acercar la realidad de las empresas a los centros de formación profesional apoyando desde la Orientación.</p> <p>Problemas entre competencias entre las competencias de las familias profesionales y las competencias</p>

	<p>de las unidades de orientación.</p> <p>Existencia de riesgos en la implementación del cambio de modelo por la entrada de personas ajenas al centro y por desconocer la normativa de los centros integrados.</p>
<p>Grupo 3a (Majada Marcial)</p>	<p>Permite la formación y especialización del trabajador a lo largo de la vida.</p> <p>Reconocimiento de la experiencia.</p> <p>Mejor definición de las competencias especificadas en el catálogo.</p> <p>Integra y coordina todos los esfuerzos que rodean a la formación y el trabajo, atendiendo a los sistemas ya implantados en Europa.</p> <p>Flexibilidad y adaptación al mercado de trabajo.</p> <p>Novedad organizativa, coordinando la formación reglada y para el empleo.</p> <p>Integración de los tres subsistemas ya existentes.</p>
<p>Grupo 3b (Villa de Agüimes)</p>	<p>Ciclo vital de la persona.- las nuevas teorías psicológicas amplían el desarrollo y las posibilidades educativas a todo el ciclo vital de la persona a lo largo de su ciclo vital, lo que significa que las ofertas y los servicios pedagógicos tendrán que responder a las demandas que tienen lugar a lo largo de dicho ciclo vital, sean demandas iniciales (adolescentes y jóvenes) o para el empleo (personas adultas); o sean demandas de formación, de orientación, o de reconocimiento y acreditación</p> <p>Aprendizaje a lo largo de la vida.- el aprendizaje a lo largo de la vida, el sistema nacional de las cualificaciones se crea para promover la nueva cultura del aprendizaje a lo largo de la vida; una persona se educa y se forma a lo largo de su vida.</p> <p>Reconocimiento y acreditación a lo largo de la vida laboral.- tales aprendizajes se podrán obtener mediante la formación o a través de la experiencia. Un tribunal podrá reconocer y acreditar las competencias que las personas a lo largo de su vida han podido adquirir tanto en los sistemas no formales de educación como en la experiencia laboral.</p> <p>Orientación a lo largo de la vida.- lo mismo cabe decir de la orientación: tiene que producirse también a lo largo de la vida. La orientación se concibe de forma más amplia como un servicio de apoyo en la toma de decisiones que afectan al desarrollo socio-profesional del individuo a lo largo de todo su ciclo vital.</p> <p>Apertura a la comunidad y desarrollo socioprofesional.- supera la mera actuación en el interior de los centros educativos y se abre a las demandas de la comunidad local. Dicho de otro modo, las ofertas y servicios (de formación, orientación y acreditación profesional) dejan de ser exclusivamente escolares y se convierten en ofertas y servicios socio-laborales.</p> <p>Catálogo de las cualificaciones.- funciona como el arco de bóveda que sostiene, asegura y protege toda la estructura y la conexión de los elementos dentro del sistema nacional de las cualificaciones. Tanto es así, que no es posible el desarrollo de los tres subsistemas (de formación profesional, de información y orientación y de reconocimiento y acreditación) sin tener en cuenta lo establecido en el catálogo para cada una de las cualificaciones, unidades de competencia y módulos formativos.</p> <p>Competencias (formación y experiencia). El eje sobre el que gira todo el sistema y el catálogo de las cualificaciones son las competencias profesionales, entendiéndose por ello el conjunto de recursos que moviliza una persona para realizar las tareas o actividades propias de una profesión (cualificación) o puesto de trabajo</p> <p>Mercado laboral y producción.- el nuevo sistema se adapta mucho mejor a los cambios que tienen lugar en el mercado laboral y a las transformaciones que se operen en el mundo productivo.</p> <p>Homologación con Europa.- su equiparación con el resto de los países de la Unión Europea, ofreciendo unos estándares de competencias profesionales reconocibles por todos los países. Se trata, de crear un sistema que opere como “mecanismo favorecedor de la homogeneización, a nivel europeo, de los niveles de formación y acreditación profesional de cara al libre movimiento de los trabajadores y de los profesionales en el ámbito del mercado que su-pone la Comunidad Europea”.</p>
<p>Pregunta 2. En el diseño de las Unidades de Orientación se señalan algunas características que tienen los sistemas nacionales de las cualificaciones en Europa. ¿De qué modo estas características van a afectar al funcionamiento de los Centros Integrados de Formación Profesional?</p>	
<p>Grupos</p>	<p>Respuestas</p>
<p>Grupo 1a</p>	<p>a) Se acepta la formación durante todo el ciclo vital de la persona. Un nuevo sujeto educativo, las ofer-</p>

(Los Gladiolos)	<p>tas y los servicios pedagógicos tendrán que responder a las demandas que tienen lugar a lo largo de dicho ciclo.</p> <p>b) Se promueve la nueva cultura del aprendizaje a lo largo de la vida.</p> <p>c) Se oferta servicios para el reconocimiento y acreditación a lo largo de la vida laboral.</p> <p>d) Existe la promoción de la orientación a lo largo de la vida.</p> <p>e) Se tiene en cuenta la apertura a la comunidad y desarrollo socio-profesional.</p> <p>f) Manejo, comprensión y difusión del instrumento Catálogo de las cualificaciones.</p> <p>g) Análisis de recursos de la persona por Competencias (formación y experiencia).</p> <p>h) Atención y actualización observando al Mercado laboral y producción.</p> <p>i) Orientación cara al libre movimiento de los trabajadores y de los profesionales en el ámbito del mercado que supone la Comunidad Europea por la homologación con Europa.</p>
Grupo 1b (Cesar Manrique)	<p>Creación de un cargo nuevo.</p> <p>Bolsa de las personas denominadas sujeto educativo.</p> <p>Información actualizada de talleres, empresas, convenios, currículos, títulos, etc., y disponible para los usuarios. Tanto del Servicio de Empleo como de Educación.</p> <p>Acuerdos con empresas y organismos.</p>
Grupo 2 (San Cristóbal y Cruz de Piedra)	<p>Exige una revisión de las cualificaciones profesionales del catálogo a nivel de títulos y certificados.</p> <p>Áreas importantes: Movilidad de europea de nuestros alumnos y Sistema de certificación común en Europa.</p> <p>Crear nuevos espacios en las instalaciones para los nuevos servicios abiertos al centro y a la comunidad.</p> <p>Dotar de equipamiento y personal para atender la Orientación para el Empleo.</p> <p>Crear una estructura específica y estable para los nuevos departamentos Orientación e Información Profesional, Calidad e Innovación, Relación con las Empresas.</p> <p>Crear puestos singulares para profesionalizar y dar estabilidad a los nuevos puestos y funciones (orientación, innovación, calidad, relación con empresas, etc.).</p> <p>Crear una acreditación para la gestión de la innovación en el centro integrado.</p> <p>Acreditar personal para el Departamento de Reconocimiento de Competencias.</p> <p>Asignar tiempo en el horario personal de los nuevos departamentos para poder atender las demandas de las nuevas funciones.</p> <p>Necesidad de formar al profesorado para intervención en el alumno y trabajador para acercar la realidad laboral (oportunidades de trabajo) a las expectativas puestas en la formación.</p> <p>Cubrir de forma coordinada las necesidades cubiertas hasta ahora desde dos áreas Educativas y Empleo</p>
Grupo 3a (Majada Marcial)	<p>Necesidad de mayor formación en la acreditación de competencias.</p> <p>Supondrá una relación más estrecha con el mundo laboral y con todos los agentes comunitarios.</p> <p>Diseñar programas de inserción laboral.</p> <p>Necesidad de ofrecer mayor cantidad de información.</p> <p>Establecer lugares en los que pueda realizarse la coordinación entre orientación CCP.</p> <p>Necesidad de nuevos equipos de trabajo con nuevas funciones y espacios.</p> <p>Generación de nueva información.</p> <p>Formación por parte de los profesionales.</p> <p>Impartición de ciclos en función de las necesidades de la zona.</p>
Grupo 3b (Villa de Agüimes)	<p>Aunque desde nuestro centro se han realizado cualificaciones profesionales, este planteamiento amplía en gran medida el seguimiento que se realiza a los individuos. Anteriormente las personas que se habilitaban desde la experiencia laboral tenían como objetivo algo puntual como acreditar su experiencia en</p>

	<p>el sistema educativo y desde ahora el asesoramiento se extiende a lo largo del ciclo de vida laboral.</p> <p>Además, la imagen y estructura del centro se expande para dar salida a más personas y durante más tiempo. Las expectativas que se tendrán del centro serán más profundas y desde aquí tendremos que responder a más demanda de la inicialmente propuesta desde las cualificaciones profesionales que hasta la fecha tenemos.</p> <p>En cuanto a las relaciones con empresas y entidades, estas unidades de orientación se plantean como una unidad también de análisis del sector productivo y mercado laboral con el fin de guiar a los usuarios a nichos de mercado creciente o sectores en estados en alza. Hasta ahora, nuestra relación con las empresas a través de la FCT o familias profesionales es estática en función de las alianzas que el centro establece de forma puntual con empresas, sin intervenir o analizar en que campos productivos sería más interesante intervenir. Además, la adaptación de la enseñanza reglada en las necesidades de las empresas.</p>
--	---

Pregunta 3. En el marco del funcionamiento del SNCFP, ¿qué novedades representan la creación de los Centros Integrados de Formación Profesional?

Grupos	Respuestas
Grupo 1a (Los Gladiolos)	Su carácter integrador y de referencia de otros centros. Se realizarán acciones que precisan de la colaboración y la integración de departamentos de Educación y Empleo. Servicios de los tres subsistemas del SNCFP: realizan actuaciones de formación profesional, participan en los procesos de información y orientación, y se ocupan del reconocimiento y acreditación de competencias. Autorizados para realizar experiencias innovadoras e investigaciones para FP. Pueden establecer acuerdos y convenios con empresas, instituciones y otros organismos y entidades para el aprovechamiento de las infraestructuras y recursos disponibles.
Grupo 1b (Cesar Manrique)	Unificación de Empleo y Educación. Se incorporan a los centros educativos los tres subsistemas de Formación Profesional, Información y Orientación, y Reconocimiento de Competencias.
Grupo 2 (San Cristóbal y Cruz de Piedra)	Unificar los dos sistemas de formación en un organismo público. Centralizar en un mismo lugar los servicios que demanda el trabajador en todas las etapas de su vida laboral. Disponer de un servicio público para atender las demandas de formación de los trabajadores y desempleados. Unir en el mismo centro instrumentos de formación inicial y formación para el empleo y con ello atender las necesidades de formación a lo largo de toda la vida laboral. Centralizar, unificar y especializar la Orientación e Información Profesional. La nueva función de innovación y experimentación en Formación Profesional. Los nuevos cauces de colaboración y transferencia del conocimiento con las empresas y administración. Implica la colaboración de la administración con los centros integrados.
Grupo 3a (Majada Marcial)	Integra los tres subsistemas.
Grupo 3b (Villa de Agüimes)	Se establecen las bases de una FCT moderna, flexible, abierta, más conectada con la realidad del trabajo y contando con todos los agentes sociales. Se promueve una formación y/o actualización de las personas a lo largo de la vida laboral de las estas, bien para la formación académica o desde la experiencia laboral. Se va a tener que presentar una relación más fluida con todos los agentes, empresas y organismos para definir estrategias comunes y no como hasta ahora que se mueve cada institución casi individualmente. Sin duda es un gran cambio a la estructura de centro que teníamos definida hasta ahora.

Pregunta 4. ¿Qué ventajas e inconvenientes tienen los Centros Integrados de Formación Profesional, desde el punto de vista de los ciudadanos como usuarios y desde el punto de vista de los profesionales de estos centros?

Grupos	Respuestas
--------	------------

<p>Grupo 1a (Los Gladiolos)</p>	<p>Ventajas usuarios: todas las enumeradas anteriormente.</p> <p>Inconvenientes usuarios: La distancia entre las islas, por lo que utilización de recursos telemáticos, telefónicos, información y orientación <i>on line</i> es imprescindible, el nº de CIFP en Canarias, la motivación por la información/formación de sus empresas desde los CIFP. La autoestima del usuario para realizar la búsqueda de información. Por lo que serán necesarias campañas de información y captación sobre la información y orientación que se oferta.</p> <p>Ventajas profesionales: el tener una gran cantidad de servicios en un mismo Centro.</p> <p>Inconvenientes profesionales: Exigencia de una constante actualización al ser el referente de otros Centros y Comunidad en general, exigencias externas por las funciones que se han asumido. Trabajar la resistencia de los profesionales al cambio. Adaptación de los Centros en los ámbitos de gestión, de infraestructura, de formación. Ocupamos espacios en el Centro por los certificados de profesionalidad y eso no nos beneficia. Problemas en la elaboración de los horarios. Asumir horas extras por no tener una plantilla suficiente.</p>
<p>Grupo 1b (Cesar Manrique)</p>	<p>Inconvenientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Coordinar centros que imparten ciclos de diferentes familias - Coordinación entre empleo y educación. - Se mantiene el antiguo departamento de Orientación al establecer que al frente de la Unidad de Orientación estarán orientadores profesionales, los cuales serán los únicos que desarrollarán sus funciones de manera estable. Y estos deberán ser de la especialidad de psicología, pedagogía y psicopedagogía, excluyendo de ese cargo a los especialistas en empresa, derecho, ingeniería, etc. - Actualización de los conocimientos para formación. - Trabajo añadido al incorporar esta línea de actuación a la Programación General del Centro. <p>Ventajas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Apertura y proximidad del Centro hacia su entorno socio-profesional. - Orientación adecuada al sujeto educativo - Posibilidad de conocer el seguimiento y éxito profesional de los alumnos, con la satisfacción que este buen resultado puede dar a los distintos profesionales que han participado activamente en el ciclo vital de formación.
<p>Grupo 2 (San Cristóbal y Cruz de Piedra)</p>	<p>Ventajas de usuarios. Ciudadanos mejor orientados e informados. Hacer realidad la formación a lo largo de la vida. Responde a las necesidades de la cualificación y recualificación. Dar respuesta a las demandas de las personas de forma individualizada. Disponer de entidades especializadas sólo en formación profesional. Optimizar la gestión y recursos de los centros de Formación Profesional. Centralizar todos los servicios que necesita el trabajador a lo largo de su vida (Orientación, Información, Formación). Posibilidad de recuperar o integrar a cualquier individuo al estar integrado en el mismo espacio y ver al resto de las ofertas. Abre la oferta e incentiva a la formación a todo el nexo familiar al compartir el mismo espacio.</p> <p>Inconvenientes de usuarios. Número de usuarios excesivo y no se pueda atender. Diversidad de niveles de competencias.</p> <p>Ventajas profesionales. Reto que supone el espacio compartido de la innovación y orientación y la empresa.</p> <p>Desventajas profesionales. Falta de medios humanos y materiales. Necesita la incorporación de nuevos instrumentos como observatorio tecnológico. No se ha seleccionado al personal de los centros integrados. Genera una carga extra de trabajo para atender las demandas de formación muy especializada de los trabajadores cualificados en la formación con cursos de especialización. Estos centros requieren una organización y estatus diferente a los centros de enseñanza media. Escasa autonomía y organización interna demasiado rígida para crear espacios y tiempo de dedicación a proyectos de innovación y atender las necesidades que se presentan durante el curso.</p>
<p>Grupo 3a (Majada Marcial)</p>	<p>Ventajas desde el punto de vista de los ciudadanos: pueden formarse, informarse y buscar empleo a lo largo de toda la vida, mejora de los servicios que se le ofrecen., es decir, centraliza empleo y formación.</p> <p>Desventajas desde el punto de vista de los ciudadanos: Si no funciona bien, puede convertirse en una excesiva centralización o concentración de toda la información, problemas de coordinación entre insti-</p>

	<p>tuciones,</p> <p>Ventajas para los profesionales: Mayor conocimiento de la realidad tanto académica como laboral, opciones de formación que hasta ahora no teníamos.</p> <p>Desventajas: Necesidad de formación, sobrecarga laboral y de funciones.</p>
<p>Grupo 3b (Villa de Agüimes)</p>	<p>Ventajas (usuarios): nuevo abanico de posibilidades para cualquier individuo, servicio integral para los usuarios, se crean mecanismos de integración y coordinación con un ente local y cercano y con nexos con otras instituciones. Centralización en el mismo espacio de asesoramiento e información, centro educativo, evaluación y acreditación de competencias. La centralización del sistema de acreditaciones y evaluaciones en los centros integrados, puede beneficiar a los usuarios por el nivel de integración de servicios en un lugar adecuado.</p> <p>Desventajas (usuarios): Desorientación inicial de los usuarios para saber que un C.I. de F.P. se realizan servicios de orientación profesional y educativa, y saber dónde encontrar respuestas diferentes a las tradicionales oficinas de empleo.</p> <p>Ventajas (profesionales): Visión más amplia de las necesidades que requieren los usuarios, sector empresarial, agentes sociales, nuevas redes de cooperación. Mayor formación, más y mejores espacios e infraestructuras, más tiempo para destinar a la orientación.</p> <p>Desventajas (profesionales): incentivos para los profesionales cada vez son menores. Con falta de recursos humanos y materiales esto puede ser un repelente de lo que puede ser una función esencial del sistema.</p>
<p>Pregunta 5. El Sistema Nacional de las Cualificaciones y Formación Profesional (SNCFP) se articula en tres subsistemas: el de Formación Profesional, el de Información y Orientación y el de Reconocimiento y Acreditación. ¿Por qué crees que no se ha desarrollado en España el subsistema de Información y Orientación Profesional?</p>	
Grupos	Respuestas
<p>Grupo 1a (Los Gladiolos)</p>	<p>La procedencia de la demanda de los dos subsistemas que sí se han desarrollado estaba más organizada y visible –estudiantes, empresarios, sindicatos...-</p> <p>El presupuesto para el desarrollo de este subsistema no se dispone o no se quería dar por considerar no urgente. El aunar esfuerzos entre empleo y educación en materia de orientación, lo que no es tarea fácil. Poca conciencia en general sobre el aprendizaje a lo largo de la vida.</p>
<p>Grupo 1b (Cesar Manrique)</p>	<p>Por la independencia de los dos sistemas Educativo y de Empleo.</p>
<p>Grupo 2 (San Cristóbal y Cruz de Piedra)</p>	<p>Por la incapacidad de colaborar las dos administraciones y por la resistencia a perder competencias y funciones de ambas administraciones.</p> <p>Falta coherencia en defensa de lo público y demasiados intereses privados.</p> <p>No se cree en la Formación Profesional y nunca ha sido prioritario para ningún gobierno.</p>
<p>Grupo 3a (Majada Marcial)</p>	<p>Intereses corporativos, porque Europa no lo ha definido antes, falta de iniciativas institucionales y falta de recursos.</p>
<p>Grupo 3b (Villa de Agüimes)</p>	<p>Falta de coordinación entre educación y empleo, de lo que es el sistema educativo y los planes de empleo. Falta de visión política entre ambos campos, visión directa de la parte educativa (alumnado de acuerdo a la edad escolar) y de las políticas de empleo (destinado a los desempleados), sin tener visión abstracta de la orientación para un mejor acondicionamiento entre las necesidades personales (cualquier individuo, en cualquier etapa de su vida, empleado y desempleado, etc.) y las necesidades productivas de los sectores empresariales.</p> <p>Falta de coordinación con el resto de agentes sociales y económicos, entes locales, etc. No solo empleo y educación</p>
<p>Pregunta 6. ¿Qué cambios principales ha experimentado la orientación en la actualidad, comparado con lo que hasta ahora se viene haciendo en España?</p>	
Grupos	Respuestas
<p>Grupo 1a</p>	<p>Antes era orientación académica y asistencial, de ayuda al alumno. Hacia la formación progresiva</p>

(Los Gladiolos)	ESO...Bach...FP...Univ Ahora es hacia la persona con todas las características nombradas en la pregunta 2.
Grupo 1b (Cesar Manrique)	Que era sólo para atender dificultades de aprendizaje y de atención a la diversidad, y ahora aparecen los conceptos de Orientación Profesional y de Ciclo Vital.
Grupo 2 (San Cristóbal y Cruz de Piedra)	Incorporar el tratamiento integral del individuo ante el empleo Respuesta considerando la evolución de la orientación en años anteriores. En formación profesional no se ha producido ningún cambio y además nunca se le ha prestado atención por parte de la administración como lo demuestra: <ul style="list-style-type: none"> - Prácticamente, sólo hay orientadores pedagógicos en los centros educativos y apenas disponen de instrumentos para la orientación profesional. - Se ha eliminado el ámbito de Formación Profesional en la mayoría de los Equipos de Orientación en los IES, con la reducción del horario para los ámbitos - La falta de preocupación por la escasa o nula orientación profesional de nuestros alumnos como se demuestra que ésta sea una de las causas del elevado abandono escolar en los ciclos formativos.
Grupo 3a (Majada Marcial)	El aprendizaje es a lo largo de la vida, con nueva necesidad de orientación, deja de estar enfocada para el joven y empieza a orientarse a toda la población. La demanda ha hecho cambiar la orientación.
Grupo 3b (Villa de Agüimes)	Entendemos que la pregunta hace referencia a lo que se pretende en comparación con lo que existe. La orientación en la actualidad se considera una pieza clave en el contexto de la realidad socio-económica en el que vivimos: sociedad de la información, desarrollo tecnológico, tasas de paro, vinculación de la demanda con la comunidad, abierto a todos, a lo largo de la vida de las personas, centralización en un espacio formativo, informativo y de acreditación, con interrelación con todas las instituciones ligadas a la educación y el empleo, con los agentes sociales y económicos.
Pregunta 7. En la práctica, el principio de aprendizaje a lo largo de la vida, ¿cómo afecta a la orientación que tienen que realizar los Centros Integrados de Formación Profesional?	
Grupos	Respuestas
Grupo 1a (Los Gladiolos)	La idea de nuevo sujeto (la persona a lo largo de su ciclo vital) ya no hay una edad para formarse y otra para trabajar, sino que una persona se educa y se forma a lo largo de su vida. La cultura del aprendizaje a lo largo de la vida como modo de trabajar en la sociedad de la información y mantener el puesto de trabajo. Esta convicción supera la mera actuación en el interior de los centros educativos y se abre a las demandas de la comunidad local. Dicho de otro modo, las ofertas y servicios (de formación, orientación y acreditación profesional) dejan de ser exclusivamente escolares y se convierten en ofertas y servicios socio-laborales. También estará la orientación para el reconocimiento y acreditación del aprendizaje y adquisición de competencias a lo largo de la vida laboral. Ayudar a prevenir situaciones de crisis y ayudarle a adaptarse a los cambios en gral. y del sistema productivo.
Grupo 1b (Cesar Manrique)	La existencia de un equipo multidisciplinar, que pueda asumir orientación académica y curricular, laboral y profesional, socio-afectiva, que pueda orientar sobre aspectos relacionados con la capacidad, liderazgo, autonomía o creatividad de la persona.
Grupo 2 (San Cristóbal y Cruz de Piedra)	Consolida el principio de aprendizaje a lo largo de toda la vida al implicar la orientación para ello, se retroalimentan los dos principios. Necesidad de recursos y medios especializados que atiendan a toda la diversidad de casos y circunstancias que se van a presentar. Necesita personal con cualificación y perfiles adecuados.
Grupo 3a (Majada Marcial)	Ampliación de la información y ámbito de actuación, con un número muy superior de personas a informar que anteriormente.
Grupo 3b (Villa de)	Se requiere tener en los centros una respuesta para cualquier perfil para que en cada momento pueda ser reorientado en función de las expectativas del individuo, sus cualidades/habilidades y el contexto

Agüimes)	socio-económico. Profesionales bien formados, con una amplia gama de expertos destinados a la orientación no solo profesional, sino en otros campos, con facilidad de acceso a la información y documentación disponible.
Pregunta 8. ¿Por qué es necesario que los sistemas de orientación profesional tengan en cuenta las políticas activas de empleo?	
Grupos	Respuestas
Grupo 1a (Los Gladiolos)	Las funciones que se le asignan al SCE son las relacionadas con la intermediación laboral, las políticas de empleo y la formación profesional y continua; funciones que, como es lógico, tienen que ver de forma directa o indirecta con el desarrollo de la información y la orientación profesional. En resumen, todo parece indicar que no podemos hablar con propiedad de los servicios de orientación profesional si no tenemos en cuenta las políticas activas de empleo; o dicho de otra manera, carece de sentido la orientación profesional que no tengan en cuenta las propias normas que el Estado y las Comunidades Autónomas han establecido para el fomento y el desarrollo del empleo. Nuevas necesidades de los puestos de trabajo. Facilitar la inserción laboral de personas en situación de riesgo.
Grupo 1b (Cesar Manrique)	Porque a través de estas políticas se establecen las directrices de empleo y formación que pueden mejorar las posibilidades de acceso a un trabajo.
Grupo 2 (San Cristóbal y Cruz de Piedra)	Muchos de los 300.000 desempleados que hay en Canarias tendrán que cambiar de actividad profesional si quieren volver a trabajar y las políticas activas de empleo son el mejor instrumento para facilitar este cambio. En estos casos una adecuada y acertada orientación puede ser vital para hacer comprender al trabajador las posibilidades que se le abren con la nueva especialización. Unir Orientación y Formación en la misma entidad facilitará la gestión y organización de la formación y atención al trabajador. Es necesaria adaptarse a la realidad.
Grupo 3a (Majada Marcial)	Debemos formar y orientar, deberíamos ser agentes intervinientes en esas políticas. Se pretende que todos los esfuerzos dirigidos al empleo deberían estar integrados.
Grupo 3b (Villa de Agüimes)	Es el marco en el que nos tenemos que mover dentro de las unidades de orientación. Si no se tienen en cuenta volvemos "a la lucha con cada uno por su cuenta". De nuevo separaríamos educación y empleo, y estaríamos en las mismas dificultades que hasta ahora se tienen.
Pregunta 9. Otras cuestiones u observaciones del grupo.	
Grupos	Respuestas
Grupo 1a (Los Gladiolos)	NC
Grupo 1b (Cesar Manrique)	La persona que se encuentra al frente de la Unidad de Orientación, desarrollando sus funciones de manera estable, debe ser designado y de la confianza del Director Centro, pudiendo ser cualquiera de los enunciados como miembros que puedan formar parte de dicha unidad por la DGFP, sin que se contraiga a psicólogos, pedagogos o psicopedagogos.
Grupo 2 (San Cristóbal y Cruz de Piedra)	NC
Grupo 3a (Majada Marcial)	Necesidad de personal formado, necesidad de financiación y voluntad política, cambio de mentalidad de los profesionales, horas para la formación e información. La oferta educativa promovida por la orientación implique personal cualificado las listas de sustitución de Educación. El marco legal ayuda a que el empresario no se comprometa con la formación del trabajador.
Grupo 3b	Que no se conviertan los centros integrados en una fórmula para abaratar costes y centralizar la FP en

(Villa de Agüimes)	<p>unos pocos centros, sin permitir a los usuarios alejados de estos centros formarse o cualificarse.</p> <p>Posibles trabas burocráticas con la necesidad de emplear recursos humanos y materiales en estas unidades, con profesionales bien formados para una adecuada aplicación de los servicios que se requieren.</p> <p>Muy buena coordinación de entes, organismos, instituciones y empresarios para que la definición de la orientación y de la formación de los usuarios se adecue a los intereses productivos de la comunidad.</p>
--------------------	--

Cuadro 4. Respuestas de los grupos al cuestionario 2. Diseño de las Unidades de Orientación

Pregunta 1. ¿Está justificada la creación de las Unidades de Orientación en los Centros Integrados de Formación Profesional? ¿Qué argumentos lo justifican?	
Grupos	Respuestas
Grupo 1a (Los Gladiolos)	<p>I. Con la creación y desarrollo SNCFP. Porque se responde a la sociedad de la información y se adapta mejor a los cambios del mercado laboral, porque permite reconocer las competencias que se han podido adquirir a través de la experiencia, porque funciona de forma homogénea en la Unión Europea, porque unifica la formación inicial y para el empleo y, sobre todo, porque promueve la nueva cultura de aprendizaje a lo largo de la vida.</p> <p>II. Por la necesidad de crear y desarrollar el segundo componente o subsistema: el Sub-sistema Integrado de Información y Orientación Profesional, que representa en la actualidad una asignatura pendiente del sistema nacional de las cualificaciones. Ya hemos dicho antes que, de los tres componentes del SNCFP (el de formación profesional, el de información y orientación y el de reconocimiento y acreditación), el segundo es el que menos desarrollado está, no existiendo siquiera el correspondiente real decreto que lo regula, como de hecho existe para los otros dos.</p>
Grupo 1b (Cesar Manrique)	Sí, porque da servicio de información y orientación centralizado, para las demandas educativas y de empleo que necesite el sujeto educativo a lo largo de todo su ciclo vital.
Grupo 2 (San Cristóbal y Cruz de Piedra)	<p>SI:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Integran los dos sistemas de formación profesional y por lo tanto acumula experiencia de estudiantes y trabajadores. - Pueden realizar el acompañamiento durante toda la vida del estudiante primero y trabajador después ya que dispone de toda la oferta formativa que puede necesitar una persona a lo largo de toda la vida. - Situación del mercado laboral exige actuaciones de Orientación.
Grupo 3a (Majada Marcial)	<p>Si.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Por la de demanda continuada de todo tipo de usuario, sin límite de edad. - Formación continua para el trabajo. - Por la necesidad imperiosa entre la formación profesional y empleo. - Se viene reclamando desde hace muchísimo tiempo.
Grupo 3b (Villa de Agüimes)	<p>El principal argumento para la justificación de la creación de las Unidades de Orientación en los CIFP es la propia normativa, Decreto 112/2011.</p> <p>Desde nuestro centro llevamos realizando acciones aisladas de las recogidas en el documento pero desde una demanda puntual y de forma aislada. Este planteamiento viene a agrupar y ampliar las acciones que se vienen haciendo en el centro y lo dotan de una organización y estructura que permite una coordinación e integración eficaz de dichas acciones.</p>
Pregunta 2. ¿Está de acuerdo el grupo con las funciones de las Unidades de Orientación que se definen en el texto? ¿Sobran o faltan algunas funciones? ¿En general estas funciones las pueden desarrollar los Centros Integrados? ¿Qué condiciones se precisan para que los Centros Integrados puedan cumplir con tales funciones?	
Grupos	Respuestas
Grupo 1a	a) Desarrollar de manera integrada los servicios, ofertas y proyectos de orientación profesional y de

(Los Gladiolos)	<p>promoción del empleo en el marco general del Sistema Nacional de las Cualificaciones y Formación Profesional (SNCFP).</p> <p>b) Diseñar, desarrollar y evaluar los correspondientes servicios y proyectos de orientación en los Centros Integrados de Formación Profesional.</p> <p>c) Ofrecer servicios de orientación que abarquen el ciclo vital de las personas, sean alumnos del centro o adultos que forman parte de la población activa.</p> <p>d) Analizar y diagnosticar las demandas y necesidades del centro y de la comunidad en lo que se refiere a las condiciones en las que la población se inserta en el mercado laboral y el desarrollo socio-económico y humano de la comunidad.</p> <p>e) Responder a las necesidades y demandas de orientación de la comunidad, que se generen en el propio centro educativo o en el entorno socio-comunitario del mismo.</p> <p>f) Cooperar con otras instituciones y centros (Cámaras de Comercio, Universidad, SCE, ICCP, IES, CEPAS, etc.) para la creación de grupos de influencia y colaborar en el desarrollo de programas y proyectos de orientación de los ciudadanos.</p> <p>g) Valorar las necesidades y demandas académico-profesionales que se generan en los alumnos del centro y en las personas adultas vinculadas al mismo, aportando la ayuda y el seguimiento correspondiente.</p> <p>h) Promover la creación y el mantenimiento del empleo, especialmente el estable y de calidad, fomentando el autoempleo y la economía social.</p> <p>i) Formar en todo lo referente al emprendimiento y la creación y desarrollo de pequeñas y medianas empresas.</p> <p>j) Desarrollar programas específicos de formación-empleo destinados a fomentar la inserción de las personas con especiales dificultades de integración en el mercado de trabajo, especialmente jóvenes, mujeres, parados de larga duración, mayores de 45 años, discapacitados e inmigrantes, etc.</p> <p>k) Colaborar con el resto de profesionales del centro con la finalidad de difundir y mejorar las ofertas de formación y acreditación profesional y los servicios de información y orientación.</p> <p>l) Funcionar como centro de referencia para otros centros en los que se oferte Formación Profesional, coordinando actuaciones, planes de mejora y comunidades de prácticas en todo lo referente a la orientación profesional.</p> <p>ll) Tener la iniciativa o participar en trabajos de investigación sobre las diferentes áreas en las que se organizan las Unidades de Orientación, colaborando en el desarrollo y difusión de los mismos.</p> <p>m) Aplicar procedimientos para la evaluación de la calidad de las actuaciones que llevan a cabo las Unidades de Orientación y que estén en consonancia con los sistemas de calidad de los Centros Integrados y de acuerdo con el Marco Europeo de calidad de los sistemas de formación profesional.</p> <p>Es necesaria una dotación presupuestaria. Garantizar estabilidad al profesorado en los Centros, horas de dedicación en el horario lectivo del profesorado y contar con infraestructuras, recursos materiales y humanos para el desarrollo de planes, programas y proyectos. Facilitar el contacto con otras instituciones y la comunidad en gral. que permitan el análisis, la puesta en práctica y evaluación de los mismos.</p>
<p>Grupo 1b (Cesar Manrique)</p>	<p>Estamos de acuerdo. Condiciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comunicación fluida entre todos los estamentos participantes en el sistema Educación-Empleo. - Acceso a todas las plataformas necesarias ya sean en empresas, de convenios, cursos, etc. - Disponibilidad de personal y formación. - Adecuación de la plantilla funcional del centro a las nuevas funciones adquiridas. - Asignación de un presupuesto al centro para los gastos del nuevo departamento, como luz, limpieza, papel, personal administrativo, etc. - Flexibilidad y disponibilidad horaria para las personas colaboradoras en las Unidades de Orientación.
<p>Grupo 2 (San Cristóbal y Cruz de)</p>	<p>Funciones de la Unidad de Orientación: Si estamos de acuerdo.</p> <p>Funciones que faltan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Puede faltar alguna función relacionada con las empresas, por ejemplo: Orientar a las empresas

<p>Piedra</p>	<p>sobre la estructura y organización del Catálogo Nacional de las Cualificaciones y como utilizarlo en la selección de personal y en la formación de sus trabajadores.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Alguna función relacionada con la inserción que debe gestionar un centro integrado en colaboración con las empresas del sector de actividad. Por ejemplo: Gestionar el mantenimiento de una bolsa de empleo como instrumento de inserción laboral y escaparate del currículum del alumno-trabajador ante las empresas de los sectores de actividad de las familias profesionales que imparte el centro integrado. - Alguna función que propicie el encuentro entre trabajadores y empresarios, como la siguiente: Promover la celebración de acciones orientadas al encuentro de trabajadores, técnicos especializados y mandos de empresas alrededor de las últimas tecnologías en la gestión y desarrollos de procesos aplicados en el sector profesional. - Alguna función de colaboración y participación activa con los servicios de orientación de la zona. <p>¿Se pueden realizar? Las funciones las pueden realizar los centros integrados si disponen de los recursos necesarios, y las deben realizar porque son las únicas entidades que están en contacto con la realidad de las empresas y de los trabajadores en todas sus etapas y porque debe existir alguna entidad pública en la que se centralicen estas funciones. Condiciones necesarias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Recursos humanos en las dos áreas de Educación y Empleo con perfiles adecuados en número suficiente según la demanda que se prevé de estos servicios (no valen horas sueltas a personas, personal a tiempo completo). - Recursos económicos concretos destinados a este departamento según plan de trabajo. - Recursos materiales suficientes (espacios, equipos, instrumentos). - Colaboración y apoyo de las dos administraciones y de los agentes sociales.
<p>Grupo 3a (Majada Marcial)</p>	<p>El grupo está completamente de acuerdo.</p> <p>Valorar el ámbito europeo como entorno laboral posible.</p> <p>Si, si se cumple las condiciones necesarias.</p> <p>Condiciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Coordinación entre administraciones que tengan competencias en empleo y formación. - Dotación de los medios materiales y humanos. - Formación continuada del personal. - Horas de dedicación exclusiva. - Reconocimiento de los cargos, tanto económicamente como laboralmente.
<p>Grupo 3b (Villa de Agüimes)</p>	<p>Se indican a continuación cuáles de estas funciones tendrían cabida en la unidad de orientación. NOTA: “¿?”.- “si dependiente de...”. Viabilidad positiva si se cumplen una serie de condiciones proporcionadas a lo que se pretende.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Desarrollar de manera integrada los servicios, ofertas y proyectos de orientación profesional y de promoción del empleo en el marco general del Sistema Nacional de las Cualificaciones y Formación Profesional (SNCFP). SI es viable. Como se indicó en la pregunta 1, la característica de “integración” es fundamental para desarrollo adecuado de esta unidad de orientación. 2. Diseñar, desarrollar y evaluar los correspondientes servicios y proyectos de orientación en los Centros Integrados de Formación Profesional. SI es viable. En relación estrecha con la anterior. 3. Ofrecer servicios de orientación que abarquen el ciclo vital de las personas, sean alumnos del centro o adultos que forman parte de la población activa. ¿? Problemas como grado de formación del personal implicado, recursos, dimensión geográfica, definición de competencias de cada ente que trabaja en estos ámbitos, etc. 4. Analizar y diagnosticar las demandas y necesidades del centro y de la comunidad en lo que se refiere a las condiciones en las que la población se inserta en el mercado laboral y el desarrollo socio-económico y humano de la comunidad. NO es viable. Estas funciones corresponden a otro tipo de organismos con competencias más generales (ADL, SCE, ISTAC, INE, etc.) 5. Responder a las necesidades y demandas de orientación de la comunidad, que se generen en el propio centro educativo o en el entorno socio-comunitario del mismo. SI es viable

6. Cooperar con otras instituciones y centros (Cámaras de Comercio, Universidad, SCE, ICCP, IES, CEPAS, etc.) para la creación de grupos de influencia y colaborar en el desarrollo de programas y proyectos de orientación de los ciudadanos. ¿? Dependerá del grado de implicación del resto de instituciones y centros, agentes externos al centro. En cuanto a los programas de desarrollo dependerá del nivel y amplitud de los mismos y siempre en función de los recursos.
7. Valorar las necesidades y demandas académico-profesionales que se generan en los alumnos del centro y en las personas adultas vinculadas al mismo, aportando la ayuda y el seguimiento correspondiente. SI es viable. Realizada en parte antes de esta unidad de orientación. Tal vez en seguimiento es donde menos se ha trabajado en el pasado.
8. Promover la creación y el mantenimiento del empleo, especialmente el estable y de calidad, fomentando el autoempleo y la economía social. ¿? Desde la posición de los CIFP no se puede garantizar que se pueda cumplir. Dependerá de los sectores productivos.
9. Formar en todo lo referente al emprendimiento y la creación y desarrollo de pequeñas y medianas empresas. SI es viable. Realizada en parte antes de esta unidad de orientación, pero solo referida en torno a nuestro alumnado.
10. Desarrollar programas específicos de formación-empleo destinados a fomentar la inserción de las personas con especiales dificultades de integración en el mercado de trabajo, especialmente jóvenes, mujeres, parados de larga duración, mayores de 45 años, discapacitados e inmigrantes, etc. ¿? Implicación de las empresas relacionadas con los CIFP. Se requiere conocimiento profundo de estos colectivos en base a las dificultades que plantean.
11. Colaborar con el resto de profesionales del centro con la finalidad de difundir y mejorar las ofertas de formación y acreditación profesional y los servicios de información y orientación. SI es viable.
12. Funcionar como centro de referencia para otros centros en los que se oferte Formación Profesional, coordinando actuaciones, planes de mejora y comunidades de prácticas en todo lo referente a la orientación profesional. SI es viable. Regulado en normativa.
13. Tener la iniciativa o participar en trabajos de investigación sobre las diferentes áreas en las que se organizan las Unidades de Orientación, colaborando en el desarrollo y difusión de los mismos. ¿? Recursos, formación del personal, etc.
14. Aplicar procedimientos para la evaluación de la calidad de las actuaciones que llevan a cabo las Unidades de Orientación y que estén en consonancia con los sistemas de calidad de los Centros Integrados y de acuerdo con el Marco Europeo de calidad de los sistemas de formación profesional. SI es viable

En cuanto a las mayores dificultades o condiciones que se precisan para el cumplimiento de estas funciones son:

- Recursos humanos: formación y cualificación, disponibilidad y número adecuado en función de la complejidad.
- Recursos temporales: Dependiendo de la responsabilidad o roles de los profesionales, dentro de los docentes del centro que trabajen en esta área, deben tener una disponibilidad temporal que garantice una adecuada actuación en la unidad.
- Recursos materiales: espacios, infraestructuras, recursos presupuestarios, etc.
- Colaboración con el resto de agentes, instituciones, centros, etc. Disponibilidad de los mismos.

Pregunta 3. En el diseño de las Unidades de Orientación se proponen cuatro áreas de intervención: Información y Asesoramiento, Formación Académico-profesional, Inserción Socio-laboral y Desarrollo Curricular e Innovación. ¿Está de acuerdo el grupo con estas áreas? ¿Las áreas de intervención reflejan el nuevo enfoque de la orientación en las sociedades modernas? ¿Tales áreas permiten desarrollar la orientación de acuerdo con los planteamientos de la Unión Europea?

Grupos	Respuestas
Grupo 1a (Los Gladiolos)	Se responde Si a todas las preguntas. 1) Información y Asesoramiento. a) Información educativa, cuya finalidad es dar a conocer las posibilidades de formación, valorando su idoneidad respecto a la situación socio-personal del usuario y atendiendo a los objetivos previstos.

b) Información profesional, que aporta datos sobre actividades profesionales y ocupacionales, puestos de trabajo, desarrollo profesional y condiciones laborales.

c) Información socio-personal, referida al conocimiento de sí mismo y del propio entorno con el propósito de mejorar las competencias personales, laborales y sociales.

La información, en un primer momento, aporta conocimientos, datos, noticias, testimonios, documentación, normas, explicaciones, etc.; y el asesoramiento da un paso más, proporcionando consejos, sugerencias, propuestas, etc.

2) Formación Académico-profesional.

a) Conocimiento de sí mismo.

b) Conocimiento e interpretación del entorno académico y laboral que debe ser conocido por los usuarios de la orientación.

c) Toma de decisiones. Aquí hablamos de la competencia para decidir, que los profesionales pueden promover y desarrollar en los destinatarios de los servicios de orientación. Aunque se trate de una competencia que de alguna forma se adquiere en los contextos habituales de socialización primaria y/o secundaria, puede ser necesario el desarrollo de esta competencia mediante formación o procesos de acompañamiento, cuando se detecte algún tipo de dificultad en relación con dicha competencia.

d) Proyecto formativo y profesional. Definir el proyecto formativo y profesional, ajustado al auto-concepto de la persona. Se trata de la construcción del proyecto personal y profesional de cada uno; un proceso en el que los agentes de la orientación actúan de guía.

3) Inserción Socio-laboral.

Es el apoyo y la orientación en todo lo relacionado con la incorporación al mercado laboral. Se trata de promover la búsqueda activa de empleo y el emprendimiento entre los estudiantes y personas adultas de la comunidad. Las acciones que en orientación se realicen para favorecer este tipo de inserción consisten tanto en identificar las posibilidades y limitaciones del demandante de empleo respecto a las exigencias del mercado de trabajo, como en establecer un plan de búsqueda activa de empleo. Llevar a cabo una formación específica para adquirir una serie de habilidades y destrezas que les permite identificar las exigencias del mercado laboral, evaluar las propias posibilidades y limitaciones para integrarse en el mercado de trabajo. Se ocupa también de la ayuda a colectivos de difícil inserción laboral (parados de larga duración, jóvenes, mayores de cuarenta y cinco años, personas con alguna discapacidad o en situación de desventaja social, etc.). Asimismo, cuando se trata de personas en situación de vulnerabilidad social o en riesgo de padecerla, que tienen dificultades en su estructura socio-personal, se desarrolla una iniciativa específica, denominada Itinerarios Integrados de Inserción Laboral, cuya finalidad es mejorar el nivel de dominio de la competencia laboral y de la empleabilidad.

4) Desarrollo Curricular e Innovación.

Es el estudio y análisis de aquellos aspectos relacionados con el diseño y desarrollo de propuestas formativas (currículos), así como la intervención en las condiciones organizativas del centro y en desarrollo de la comunidad, que mejoren la respuesta formativa y la orientación de los ciudadanos. Aunque los currículos de los centros tienen carácter oficial y se definen mediante normas específicas, lo que se busca desde esta área es ajustar los currículos de las diferentes ofertas formativas a las exigencias de la cualificación profesional, a los cambios que se produzcan en el mercado de trabajo y a las demandas y necesidades de la comunidad.

Ensayar y proponer métodos de enseñanza innovadores, estrategias de aprendizaje, recursos y proyectos de intervención, que se adapten y/o respondan a diversas situaciones: diversidad de perfiles de estudiantes (jóvenes, personas adultas, trabajadores, etc.), a las modalidades de enseñanza (presencial, distancia); diferentes sistemas de acreditación o titulación (formación recibida, evaluación de la experiencia profesional y de la enseñanza no formal, etc.); características de los estudios (niveles y ámbito ocupacional); tipos de formación (en centros, en alternancia, en la empresa, etc.); contextos en los que se desarrolla la formación (organizaciones educativas, contextos reales de trabajo como las empresas, etc.); demandas o necesidades de la comunidad; etc.

La colaboración con la familia profesional para compartir recursos, propuestas didácticas y buenas prácticas y para promover el desarrollo profesional de los formadores y expertos que actúen en los procesos de formación, en los procesos de reconocimiento y acreditación de las competencias o en la tutela de los estudiantes en las empresas.

	Las tres primeras atienden más a la persona y la cuarta más a la innovación e investigación. El centro debe ser un referente para otros centros en cuanto a planificación, programación.
Grupo 1b (Cesar Manrique)	Consideramos que la cuarta área, de Desarrollo Curricular e Innovación se debe desarrollar con la experiencia obtenida del desarrollo de las otras tres áreas. Es decir tener tres áreas y la cuarta será obtenida con los resultados conseguidos de las tres anteriores. Esto exige un responsable para cada una de las tres primeras áreas, y las soluciones aportadas por las anteriores den como resultado la cuarta.
Grupo 2 (San Cristóbal y Cruz de Piedra)	Áreas de intervención: de acuerdo. Hay matizaciones.
Grupo 3a (Majada Marcial)	Se está de acuerdo con las áreas de intervención. Prácticamente se cubren, con estas áreas, las demandas que se están originando en la sociedad actual. Por supuesto, dado que las mismas se extraen de la nueva concepción que a nivel europeo se está desarrollando.
Grupo 3b (Villa de Agüimes)	<p>Las dos primeras áreas de las unidades de orientación, Área de Información y Asesoramiento y Área de Formación Académico-profesional, son las áreas que mejor describen lo que para nosotros es el contenido de las unidades de orientación.</p> <p>En cuanto al Área de Inserción Sociolaboral se nos plantean algunos interrogantes. En primer lugar planteamos esta área como una mezcla de las dos primeras, cuyas funciones pueden recoger y contemplar lo que se plantea en esta tercera área:</p> <div style="text-align: center;"> </div> <p>Otra posible lectura de esta área es plantearla como una segunda fase dentro de la orientación personal. Una vez el individuo es asesorado educativa, profesional y socio-laboralmente (1º paso) y se ha diseñado una estrategia académico-profesional (2º paso), el siguiente paso (3º) sería el área de inserción socio-laboral guía al individuo para la búsqueda activa de empleo o el emprendimiento.</p> <p>Por último, el Área Desarrollo Curricular e Innovación, es la parte para la que no encontramos una formalización válida en esta unidad. El diseño curricular es algo que se sale del ámbito del instituto; los títulos, modalidades de enseñanza, tipos de formación, etc. son definidos en normativa, generalmente autonómica y/o nacional, y se escapa de las funciones de una unidad de orientación con una visión práctica de lo que se pretende, y tampoco a nivel de centro, pues una parte minoritaria de lo que puede ser un sistema educativo. En cuanto a la innovación, aunque depende en gran medida de los recursos planteados en respuestas anteriores, se podría encajar de manera más sencilla en esta unidad de orientación, como los que ya se realizan de manera puntual y por la iniciativa de algunos docentes pero de forma más coordinada.</p>
Pregunta 4. ¿Se pueden desarrollar las cuatro áreas en los Centros Integrados? ¿Qué condiciones hacen falta para el desarrollo de las áreas de intervención en los Centros Integrados? ¿Cuál de las cuatro áreas tiene más dificultades para desarrollarse y por qué?	
Grupos	Respuestas
Grupo 1a (Los Gladiolos)	<p>Si.</p> <p>Motivación, autonomía, formación, reconocimiento, disponibilidad y flexibilidad horaria, recursos humanos y materiales, creación de convenios de colaboración con otras instituciones y empresas, difusión de la información, tiempo para la planificación de la oferta, profesionales de apoyo de otras especialidades para el desarrollo de proyectos del centro en momentos puntuales</p> <p>El área3. Inserción Socio-laboral por la amplitud de contenidos y a la hora de llevarla a la práctica, de ejecutarla.</p>
Grupo 1b	Sí, pero el área de Desarrollo Curricular e Innovación, es la más complicada de realizar por las dificul-

(Cesar Manrique)	<p>tades que la legislación impone, para la realización de determinados cambios en el currículo, horarios, grupos, reparto de módulos, etc.</p> <p>Tenemos el problema de la captación de sujetos educativos del exterior, no de los alumnos de ciclos, sino de personas trabajadoras, parados, etc., que participen en las áreas de Información y Asesoramiento y de Inserción Sociolaboral.</p>
Grupo 2 (San Cristóbal y Cruz de Piedra)	<p>Sí se pueden desarrollar porque ya se hacen, aunque a escala reducida:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Información y Asesoramiento: es la actual orientación académica y profesional que se realiza por los tutores. - Formación Académico-profesional: de forma generalizada se realiza la formación académica y en ocasiones ya se ha realizado la profesional. Recuerdo que los primeros cursos de Empleo para desempleados y trabajadores se impartieron en los centros de Formación Profesional por profesores de los centros. - Inserción Socio-laboral: desde hace muchos años, los centros de formación profesional envían alumnos/as a las empresas que lo demandan y casi todos los centros gestionan una bolsa de empleo. - Desarrollo Curricular e Innovación: la formación profesional por su propio contenido y por las circunstancias en las que se desenvuelve es programación de actividades, es adaptación a los recursos disponibles, es seguimiento de la tecnología existente en el mercado. Esto exige aplicar metodologías, estrategias y procedimientos que bien podrían formar parte de la innovación metodológica. Un importante problema que arrastra de forma crónica el profesorado es la falta de colaboración, el trabajo en equipo y la nula gestión de conocimiento compartido. Esta circunstancia dificulta mantener el ritmo adecuado que demanda la sociedad en cuanto al desarrollo curricular y la innovación. <p>Condiciones para cada área: Las citadas anteriormente</p> <p>Áreas con mayor dificultad: Todas iguales dependiendo de los recursos y entorno.</p>
Grupo 3a (Majada Marcial)	<p>Dada la novedad del sistema se puede tener dificultades en alguna de las áreas, sin embargo, si se tiene en cuenta las necesidades detalladas en el apartado 2), podemos estar de acuerdo que sí se podrán llevar a cabo, siempre y cuando la implantación sea progresiva.</p>
Grupo 3b (Villa de Agüimes)	<p>Creemos que el cuarto área, en su parte de Desarrollo Curricular, no es viable desde un centro educativo ni desde una unidad de orientación como la definida.</p> <p>Las condiciones necesarias se han ido recogiendo en las preguntas anteriores, pero se describen en las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Recursos humanos: formación y cualificación, disponibilidad y número adecuado en función de la complejidad. - Recursos temporales: Dependiendo de la responsabilidad o roles de los profesionales, dentro de los docentes del centro que trabajen en esta área, deben tener una disponibilidad temporal que garantice una adecuada actuación en la unidad. - Recursos materiales: espacios, infraestructuras, recursos presupuestarios, etc. - Colaboración con el resto de agentes, instituciones, centros, etc. Disponibilidad de los mismos. <p>En cuanto a las dificultades de desarrollo, pensamos que el área de Inserción Sociolaboral es la más complicada de materializar, no por la definición, clave en esta unidad de orientación, si no por su puesta en marcha, por todas las funciones que recoge y las dificultades que se plantean para llevarla a cabo.</p>
<p>Pregunta 5. De cada una de las áreas de intervención, se proponen algunos ejemplos de proyectos o iniciativas que se pueden desarrollar en las Unidades de Orientación. ¿Qué valoración hace el grupo de tales ejemplos? ¿Son viables estos proyectos? ¿Qué proyecto o iniciativa puede tener más dificultad para llevarlo a cabo y por qué?</p>	
Grupos	Respuestas
Grupo 1a (Los Gladiolos)	NC
Grupo 1b (Cesar Manrique)	En el área uno, Información y Asesoramiento, vemos que el acompañamiento a los usuarios en el proceso de inserción laboral, puede ser demasiado laborioso. No sabemos si está incluido desplazamiento con el usuario, o sólo se refiere al asesoramiento. Limitar el número de usuarios por responsable.

rique)	Trabajar el proyecto formativo profesional de otra persona consume muchos recursos y atención personalizada.
Grupo 2 (San Cristóbal y Cruz de Piedra)	De acuerdo.
Grupo 3a (Majada Marcial)	En general podemos concluir diciendo que las que representa mayor dificultad serían la “c” y la “d”, en tanto en cuanto la experiencia en los centros en estas áreas es mínima.
Grupo 3b (Villa de Agüimes)	<p>Área 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Información a personas y a empresas sobre la oferta educativa del centro: formación, reconocimiento de competencias profesionales y procesos de acompañamiento a la inserción laboral. SI - Información acerca de las condiciones de acceso a la formación y al reconocimiento, así como sobre el acompañamiento en los procesos de preinscripción y de matrícula. SI - Análisis y difusión de la situación socioeconómica y productiva de la familia profesional (cualificaciones, especialidades, mercado de trabajo, perfiles profesionales, redes de empresas, posibilidades de inserción, etc.). SI, pero demasiado amplio. - Información a las empresas acerca de las condiciones fiscales de contratación de trabajadores y de formación a través de planes de empresa, contratos de formación, contratos de prácticas, etc. SI - Acompañamiento a los usuarios en el proceso de la inserción laboral o en el desarrollo de la carrera. SI <p>Área 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Talleres de autoconocimiento. Estas propuestas formativas tienen como objetivo que las personas se identifiquen con una imagen ajustada de sí mismas, identificando las propias competencias personales, sociales y laborales, así como los valores relacionados con el mundo del trabajo y el desarrollo socio-profesional. SI - Talleres para el desarrollo de competencias personales y socio-laborales. En este caso el contenido es muy diverso: autonomía, colaboración y cooperación, flexibilidad, liderazgo, creatividad e innovación, pensamiento crítico, negociación, compromiso con la calidad y la mejora continua, ética y responsabilidad social, motivación, fortaleza y tenacidad, proactividad e iniciativa, etc. SI - Talleres de conocimiento de las cualificaciones. Su finalidad es que los usuarios conozcan las familias profesionales, los perfiles y los posibles desarrollos profesionales, identificando finalmente el propio desarrollo socio-profesional. SI - Talleres sobre itinerarios académicos y formativos. Son ofertas que consisten en la identificación de itinerarios que hagan posible la acreditación de perfiles que, al mismo tiempo, contribuyan al desarrollo profesional, incrementando la empleabilidad de los usuarios. SI - Talleres sobre el proyecto sociolaboral. Estas iniciativas se centran en que los usuarios aprendan a elaborar su propio proyecto sociolaboral, tomando conciencia del valor que tiene pensar en el futuro de cada uno, así como en las exigencias, posibilidades y limitaciones de todo tipo (personales, sociales, académicas, económicas, etc.) que lleva consigo. SI <p>Área 3:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Iniciativas o proyectos para la inserción laboral por cuenta ajena. SI - Iniciativas y proyectos que favorecen la inserción laboral por cuenta propia. SI <p>Área 4:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Proyectos de desarrollo curricular, entre los que podemos destacar los referidos a la formación de formadores, los métodos y estrategias de aprendizaje, a las modalidades de enseñanza, a los tipos de formación, la guía para el desarrollo curricular, los sistemas de evaluación y seguimiento, etc. NO. - Proyectos para el reconocimiento y la acreditación de competencias, desde los que se pueden tratar diversas cuestiones, como los sistemas de evaluación de la competencia, el papel de los asesores

	<p>y evaluadores, la contribución de las empresas, la función de los centros educativos, etc. SI.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Proyectos de formación de tutores. Consisten en capacitar a los tutores de los centros y de las empresas en el diseño, desarrollo, seguimiento y evaluación de la formación recibida y tanto de los títulos de formación profesional como de los certificados de profesionalidad. ¿Qué tipo de formación? ¿Qué formato? ¿Qué tutores? - Gestión de la red de empresas colaboradoras. Esta iniciativa consiste en establecer una red de empresas que de manera estable colaboren con el centro en proyectos destinados a mejorar la oferta de formación de los centros (formación en centros de trabajo, impartición de módulos asociados a unidades de competencia, experiencias de formación dual, etc.). SI. - Observatorio de títulos y certificados. Se trata de un recurso centrado en estudiar y difundir varias informaciones y datos de interés para la inserción laboral. Algunos contenidos de este observatorio pueden ser los siguientes: evolución de puestos y ocupaciones asociados a la red de empresas del Centro Integrado; contribución de los títulos de formación profesional y de los certificados de profesionalidad al desarrollo de las correspondientes competencias profesionales; definición de perfiles profesionales con indicación de las tareas básicas que se desarrollan en los puestos de trabajo: relación de itinerarios de inserción laboral en relación con los perfiles profesionales; inventario de unidades de competencia de los títulos y certificados, susceptibles de ser reconocidas, dependiendo de los itinerarios de formación y/o de trabajo; evolución de la inserción laboral de los egresados; etc. NO. - Proyectos de investigación. En este caso caben varias iniciativas centradas en el ámbito territorial del centro: sobre las ofertas de formación, sobre el mercado laboral, sobre la inserción laboral, sobre la colaboración con las empresas, sobre las características de determinados colectivos, etc. SI, pero depende de la dimensión y del tipo, recursos, dedicación... - Proyectos de desarrollo comunitario. Con estas iniciativas lo que se busca es proyectar la acción del Centro Integrado a la comunidad, mediante el contacto y la colaboración con otros centros e instituciones del territorio (Ayuntamiento, Cámara de Comercio, Universidad, otros IES, Centros de Educación de Personas Adultas, etc.), tratando de promover el desarrollo local y la participación ciudadana y responder así a las necesidades y demandas socio-laborales de los ciudadanos y de la comunidad. SI, de forma coordinada, ya que ya se están haciendo.
<p>Pregunta 6. ¿Qué valoración hace el grupo sobre la composición de los profesionales que van a formar parte de las Unidades de Orientación?</p>	
<p>Grupos</p>	<p>Respuestas</p>
<p>Grupo 1a (Los Gladiolos)</p>	<p>NC</p>
<p>Grupo 1b (Cesar Manrique)</p>	<p>Debe haber personal especializado para cada una de las funciones a realizar. Debe tener acceso a la información y la formación necesaria.</p> <p>Especificar cómo es la acreditación.</p> <p>No vemos necesario que todos los colaboradores deban cumplir con todos los perfiles.</p> <p>Establecer un período transitorio para los colaboradores, por la no existencia quizás de suficientes candidatos a estas plazas.</p>
<p>Grupo 2 (San Cristóbal y Cruz de Piedra)</p>	<p>De la dirección del departamento:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La dirección de los departamentos queda muy restringida en la propuesta limitándola a psicólogos y pedagogos cuando gran parte del perfil exigen la realización de tareas de gestión de grupos de trabajo, de proyectos y planes. - El titular de la unidad de orientación debe quedar abierto a criterios establecidos por perfiles profesionales y acreditación sin cerrar a una especialidad. No estamos de acuerdo a que pertenezca exclusivamente a psicólogo y pedagogos. - Es una función que debe ser evaluable y revisable por periodos. - Rafael Medina, profesor de FOL propone que: en el supuesto de tener que asignar la función a una especialidad, solicita que sea asignada a FOL porque tiene que ver con su especialidad. <p>De la composición del departamento: Totalmente de acuerdo con la propuesta.</p>

<p>Grupo 3a (Majada Marcial)</p>	<p>En principio, estamos de acuerdo con los perfiles que se definen, sin embargo echamos de menos a profesionales como los sociólogos laborales.</p> <p>No es posible que la coordinación sea desempeñada por un perfil académico, que desconoce totalmente la formación profesional como lo son los profesores de enseñanza secundaria de psicología, pedagogía y psicopedagogía.</p> <p>Las unidades de orientación deben formarse en los CIFP, con personal estable que le de continuidad a los proyectos.</p> <p>En cuanto a los requisitos establecidos, en el apartado b2, que exista una formación previa a la acreditación de los profesionales que puedan formar parte de la unidad de orientación.</p>
<p>Grupo 3b (Villa de Agüimes)</p>	<p>No se ve necesario que la figura del coordinador sea un profesional de la Psicología, Psicopedagogía o Pedagogía, sino que debería decidirse en función de su curriculum, experiencia laboral o profesional, formación adecuada al perfil..... y no debe ser impuesto.</p> <p>Debería formarse un departamento específico para esta unidad con profesionales formados y con perfiles adecuados, con dedicación completa a este departamento, en su mayoría docentes con conocimiento del sistema educativo y del entorno del centro, y multidisciplinar.</p> <p>Estos docentes no deben desvincularse del sistema educativo, formando parte del claustro y en coordinación con la dirección y demás figuras de la parte educativa, aunque tenga dedicación en la unidad de orientación.</p> <p>Se debe llegar a un compromiso entre que cada profesional tenga conocimientos específicos en todas las áreas que trata esta unidad, aunque tenga una titulación y experiencia adecuada para considerarse experto en algunas de las áreas, y de tener varios profesionales especializados en funciones determinadas de forma que se provoquen espacios estancos entre los miembros de la misma. Es fundamental crear un equipo compacto y coordinado, con funciones definidas y colaboración entre todos.</p> <p>Además, cada departamento profesional debería tener un enlace con este departamento, la figura de un docente implicado dentro del departamento de la unidad de orientación y que mantuviera la relación de esta con su departamento. Todos los departamentos profesionales deben contemplar esta figura que tal vez no formará parte del equipo estable/estructura orgánica del mismo, pero estuviera como nexo entre la unidad y su departamento, en estrecha colaboración con ella.</p>

Pregunta 7. Para el desarrollo de las diferentes tareas de las Unidades de Orientación se propone en el texto que los responsables deben cumplimentar una serie de documentos, unos de carácter general y otros más específicos sobre cada uno de los proyectos o iniciativas de intervención. ¿Qué valoración hace el grupo sobre estas tareas y documentos?

Grupos	Respuestas
<p>Grupo 1a (Los Gladiolos)</p>	<p>I. Programa de la Unidad de Orientación.</p> <p>II. Memoria de Resultados de la Unidad de Orientación.</p> <p>III. Documentos de cada una de las áreas: Identificación del proyecto. Justificación del proyecto. Profesionales adscritos al proyecto. Marco teórico. Objetivos del proyecto. Metodología y actividades. Sistema de evaluación. Agenda para el desarrollo de las actividades. Presupuesto del proyecto.</p>
<p>Grupo 1b (Cesar Manrique)</p>	<p>Incorporar también los indicadores de seguimiento para control de calidad.</p>
<p>Grupo 2 (San Cristóbal y Cruz de Piedra)</p>	<p>Totalmente de acuerdo.</p>
<p>Grupo 3a (Majada Marcial)</p>	<p>Nos parecen correctos siempre y cuando reflejen la realidad del centro.</p>
<p>Grupo 3b (Villa de Agüimes)</p>	<p>Demasiado burocratizada. Si se ve a emplear demasiado tiempo en papeles y formularios se deja de realizar la función principal, la orientación.</p> <p>Todo dependerá del personal implicado y de la dimensión de la unidad.</p>

Pregunta 8. Otras cuestiones u observaciones del grupo.	
Grupos	Respuestas
Grupo 1a (Los Gladiolos)	NC
Grupo 1b (Cesar Manrique)	NC
Grupo 2 (San Cristóbal y Cruz de Piedra)	<p>Felicitar por el documento elaborado.</p> <p>Nos parece un documento magnifico para tomarlo como punto de partida del proyecto y deseamos que pueda cumplirse en todo su alcance.</p>
Grupo 3a (Majada Marcial)	<p>Coordinación entre los centros integrados.</p> <p>Aportaciones enviadas con posterioridad a la reunión:</p> <p>La propuesta que realiza el estudio nos parece en general buena y ambiciosa.</p> <p>Lo que resulta claro es que para aproximarnos a los objetivos que se pretenden alcanzar debe ir acompañado de una financiación adecuada y un reconocimiento adecuado de las horas de trabajo que sea necesario realizar.</p> <p>El coordinador de la unidad debería tener dedicación exclusiva a la unidad de orientación. También deberían formar parte de la unidad un componente de cada departamento, incluyendo el de FOL y el coordinador de FCT.</p> <p>Creemos igualmente que la propuesta de formación en orientación no debe realizarse después de haber seleccionado a las personas que desarrollarán su trabajo en las unidades de orientación propuestas. Debería realizarse antes de dicha selección y ofertarse a diversas especialidades o cuerpos, de forma que un mayor número de profesionales puedan, si su perfil y formación lo aconsejan, optar a acceder a la correspondiente acreditación para pertenecer a las unidades de orientación.</p> <p>Finalmente consideramos que, valorando positivamente la incorporación de profesionales de la psicopedagogía a las unidades de orientación propuestas, sin embargo, creemos que no debe estar predeterminado que será un titulado en psicopedagogía el profesional que asuma la coordinación de tales unidades, pues no creemos que esté justificado. Entendemos que debería ser cualquier miembro del centro integrado, que forme parte de la unidad de orientación, y elegido por los componentes de la misma.</p> <p>Además, si las propuestas del proyecto se llevan a cabo, habría una fase inicial abierta a la prueba y experimentación de posibles soluciones alternativas.</p>
Grupo 3b (Villa de Agüimes)	<p>Aportaciones enviadas con posterioridad a la reunión:</p> <p>A raíz de la discusión mantenida en la puesta en común, sobre el apartado nº 4 de los profesionales de las unidades de orientación, en la que se ponía de manifiesto, por un lado la necesidad de contar al menos con dos o más personas con horario estable y por otro lado el que la coordinación recayera en alguien que tuviera un amplio conocimiento de la formación profesional en todos los sentidos.</p> <p>La Dirección General de Formación Profesional, establece en el dicho apartado nº 4 que la función de coordinación de la unidad de orientación estará desarrollada por un/una profesional de secundaria (de la especialidad de psicología, pedagogía o psicopedagogía). En nuestro grupo hemos puesto de manifiesto que sin poner en duda la especialidad que deba tener quién asuma la coordinación de la unidad de orientación, sí debe tener un profundo conocimiento de la realidad que rodea a la formación profesional en toda su amplitud. Debe conocer las características específicas del tipo de alumnado que alimenta año tras año nuestros centros, la realidad socio-económica y laboral de las zonas de influencia de los distintos centros de F.P., la relación constante con las instituciones (ayuntamientos, cabildos, consejerías), asociaciones empresariales, empresas donde se desarrollan las FCT y con las que se establecen convenios de colaboración, etc. Eso solamente se puede entender si se ha vivido muy de cerca toda esta realidad, durante mucho tiempo.</p> <p>También consideramos que si se quiere afrontar el reto de crear una unidad de orientación para dar respuesta a un número elevado de usuarios y mantener un proyecto tan ambicioso como se pretende, seguramente será insuficiente con un solo horario estable puesto que la experiencia nos está demos-</p>

trando que no se puede ofrecer calidad con unos recursos cada vez más escasos y unas condiciones laborales cada vez más exigentes.

En la línea que se plantea en el anterior párrafo, queremos poner de manifiesto nuestra preocupación y malestar por la forma de plantear las cuestiones desde la Dirección General de Formación Profesional a los Centros. Tenemos la sensación de que se improvisa o no se planifica debidamente. Se trabaja a menudo con borradores, con un tiempo muy limitado para responder, se nos exigen respuestas inmediatas a cuestiones que requieren de cierto tiempo para abordarlas (Programa Territorial para la disminución del abandono escolar temprano, jornadas de F.P.). Todo esto se plantea en un marco en el que las condiciones laborales son cada vez más injustas y precarias (recortes de salarios, pagas extra, aumento de horas lectivas, recortes en infraestructura, en recursos, etc.).

5. Resumen y valoración de las respuestas de los grupos de discusión

A partir de un análisis detallado de las respuestas de los diferentes grupos y teniendo en cuenta algunos debates y cuestiones críticas que se plantean durante las sesiones de puesta en común, el equipo de investigación hace el siguiente resumen y valoración sobre las respuestas de los profesores a las dos cuestiones claves del debate: en primer lugar, sobre el Sistema Nacional de las Cualificaciones y el modo en que afectan a los centros integrados de Formación Profesional; y en segundo lugar, sobre el diseño de las Unidades de Orientación y su viabilidad en los centros integrados. Por su importancia, lógicamente, nos detenemos más en la segunda parte.

a) Los centros integrados y el Sistema Nacional de las Cualificaciones Profesionales

Con intensidades diferentes y con expresiones más o menos explícitas, en los distintos grupos se pone de manifiesto una visión positiva, incluso ilusionante, de los centros integrados, no exenta, sin embargo, de dudas e incertidumbres:

1. En general los profesores son conscientes de cómo ha cambiado la Formación Profesional en España a partir de la creación del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, cuyas características se señalan en el texto: ciclo vital de la persona, aprendizaje a lo largo de la vida, reconocimiento y acreditación a lo largo de la vida laboral, orientación a lo largo de la vida, apertura a la comunidad y desarrollo socio-profesional, catálogo de las cualificaciones, competencias (formación y experiencia), mercado laboral y producción, homologación con Europa.
2. También destacan los profesores la importancia que tienen los centros integrados en el nuevo sistema de las cualificaciones, toda vez que tales centros se enfrentan a tres novedades importantes: (a) ofertan ahora de manera integrada los servicios de educación y de empleo; (b) ofrecen servicios educativos y actividades de los tres subsistemas (formación, orientación y reconocimiento); (c) amplían el perfil y las características de los usuarios (alumnos tradicionales y personas adultas). Según los profesores, de estas tres novedades se derivan las ventajas que tienen los centros integrados para los ciudadanos como usuarios, solicitando en tal sentido, que se promocióne y publicite, por parte de las autoridades educativas, las novedades que representan ahora los centros integrados para la población en general. Pero al mismo tiempo, reconocen los participantes, que tales novedades obligan a que estos centros tengan que formar a su personal y realizar cambios en su organización y funcionamiento.
3. Se comparte entre los profesores el alcance y las consecuencias prácticas de la nueva cultura de aprendizaje a lo largo de la vida, que caracteriza el nuevo sistema de cualificaciones y la actuación de los centros integrados, en los que la orientación también tiene que prolongarse a lo largo de la vida de los ciudadanos.
4. Queda claro en el debate que los centros integrados tienen que abrirse a la comunidad y han de llevar a cabo proyectos que supongan el desarrollo comunitario, porque, según los profe-

sores, estos centros tienen un nuevo sujeto educativo, amplían el tipo de usuarios, y tienen que atender tanto a los alumnos como a los trabajadores de la zona.

5. En el marco del nuevo modelo de intervención, también se valora muy positivamente por parte de los profesores la nueva formación profesional que ahora se desarrolla, que resulta más flexible, más abierta y más conectada con la realidad laboral, lo que obliga a la necesaria e imprescindible conexión de los centros integrados con las empresas.
6. El modelo de orientación profesional que se propone en el documento para los centros integrados no ha pasado desapercibido para los profesores. Reconocen que la orientación que antes se hacía desde los IES era fundamentalmente académica y asistencial, limitada generalmente a los alumnos del centro que tuvieran dificultades de aprendizaje o pudieran precisar de ayuda a su diversidad. Ahora destacan que la orientación se centra en la persona, a lo largo de su vida, que abarca a los ciudadanos de la comunidad y no sólo a los alumnos; un tipo de orientación que se valora como una pieza clave en la realidad socioeconómica en la que vivimos para generar desarrollo y empleo.
7. De ahí la importancia que los profesores dan a las políticas activas de empleo en los procesos de orientación. Tener en cuenta dichas políticas no sólo facilitaría la inserción laboral, sino que permitiría responder de forma integrada a las necesarias relaciones entre educación y empleo.
8. No obstante, surgen en el debate dudas e incertidumbres que se expresan de modo diferente y que tienen que ver, entre otras cosas, con lo siguiente: entrada de personas ajenas al centro, dificultades para los acuerdos con las empresas, nuevas necesidades de espacios e instalaciones, apertura a la comunidad, dificultades con los horarios, necesidad de formar al profesorado, diversidad de usuarios, la función de innovación y experimentación de los centros integrados, nuevas necesidades económicas y de personal, etc.
9. En resumen, los profesores son conscientes del reto y la ambición que supone la nueva actuación de los centros integrados, pero insisten en que todo dependerá de que el centro cuente con la suficiente dotación de medios personales, materiales y económicos.

b) Las Unidades de Orientación

En líneas generales, también sobre las Unidades de Orientación hemos encontrado una actitud receptiva y positiva del profesorado, que las considera imprescindibles para el desarrollo de los centros integrados, aunque se opone al modo en que se define la coordinación en el documento de debate. Veámoslo con detalle:

1. Los profesores consideran que la creación de las Unidades de Orientación, tal como se plantea en el documento, está más que justificada por varias razones: porque responde mucho mejor a la sociedad en la que vivimos; porque se unifica y centraliza (se integra) la información y la orientación que antes daban por separado las administraciones responsables de educación y de empleo; porque promueve la nueva cultura de aprendizaje a lo largo de la vida; porque se facilita el acompañamiento durante el ciclo vital del estudiante, primero, y del trabajador, después; porque la situación del mercado laboral y la formación profesional continua exigen actuaciones de orientación; porque se trata de la asignatura pendiente del Sistema Nacional de las Cualificaciones; por la propia normativa (Decreto 112/2011); porque ya en algunos centros se realizaban acciones aisladas, pero ahora se dota a este servicio de una organización y estructura que permite una coordinación e integración eficaz de dichas acciones; y porque se trata de una demanda que se viene reclamando desde hace mucho tiempo. Incluso en alguna puesta en común se llega a afirmar que difícilmente los centros integrados podrán cumplir sus objetivos si no cuentan con un servicio completo y amplio de orientación profesional.

2. En general los profesores muestran su acuerdo con las catorce funciones de las Unidades de Orientación, que se señalan en el documento. En algún grupo las funciones se analizan una a una con el siguiente resultado: las funciones 1, 2, 5, 7, 9, 11, 12, 14 son viables en los centros integrados; la función núm. 4 no es viable; y el resto de las funciones se señala con interrogantes, queriendo decir que su viabilidad depende de determinadas condiciones. Otro grupo propone algunas funciones más relacionadas con las empresas, la inserción laboral, el encuentro entre trabajadores y empresarios y la colaboración con los servicios de orientación de la zona.
3. Existiendo un acuerdo general con las funciones de las Unidades de Orientación, los grupos subrayan no obstante que, para que tales funciones se puedan desarrollar en los centros integrados, es necesario o se requieren algunas condiciones: dotación presupuestaria, estabilidad del profesorado, horas de dedicación exclusiva, reconocimiento de cargos, infraestructuras, recursos materiales, recursos humanos, formación del personal, facilitar el contacto con otras instituciones, colaboración y apoyo de las dos administraciones y de los agentes sociales, coordinación y comunicación fluida entre todos los estamentos participantes en el sistema Educación-Empleo, acceso a todas las plataformas necesarias ya sean en empresas, de convenios, cursos, etc., adecuación de la plantilla funcional del centro a las nuevas funciones adquiridas, asignación de un presupuesto para la Unidad de Orientación, flexibilidad y disponibilidad horaria para quienes colaboren en las Unidades de Orientación, colaboración con el resto de agentes, instituciones, centros, etc.
4. También hemos encontrado un amplio acuerdo en la mayoría de los grupos sobre las cuatro áreas de intervención de las Unidades de Orientación, que se proponen en documento, lo que podría indicar que sus profesores piensan que las cuatro áreas reflejan el nuevo enfoque de la orientación en la actualidad y coincide con los planteamientos de la Unión Europea al respecto. De forma más explícita, los profesores consideran que tales áreas se pueden desarrollar ampliamente en los centros integrados, pero que se requieren determinadas condiciones, algunas ya expresadas anteriormente para el desarrollo de las funciones, y otras nuevas, como motivación, autonomía, formación, disponibilidad, colaboración con las empresas, contar con profesionales de apoyo de otras especialidades, que funcionen los sistemas de captación de los trabajadores, que la implantación sea progresiva, etc.
5. Otras opiniones de los profesores sobre las áreas son las siguientes: las tres primeras atienden más a la persona y la cuarta constituye la respuesta institucional ante las experiencias de aquellas, por lo que tendría más bien un carácter transversal; algún grupo no le ve sentido al área de Desarrollo Curricular e Innovación, porque se trata de una competencia que no pertenece al centro sino a las autoridades educativas; las dos primeras áreas son las áreas que mejor describen el contenido de las unidades de orientación, siendo la tercera una mezcla de las dos primeras, como si se tratara de un tercer paso en el proceso de orientación; para unos, el área que presenta más dificultad es la de inserción sociolaboral por su amplitud y por su dificultad para llevarla a cabo, pero, para otros, es el área de desarrollo curricular, por las dificultades que la legislación impone; de alguna manera las cuatro áreas ya se venían desarrollando en los centros, aunque a escala reducida.
6. Los ejemplos de proyectos o iniciativas para el desarrollo de las diferentes áreas no ofrecen dificultad alguna para la mayoría de los profesores, que se muestran de acuerdo en general. Sobre su dificultad, se señalan algunos ejemplos del área de información y asesoramiento, por su supuesta laboriosidad, amplitud y dedicación, y lo relacionado con el proyecto formativo profesional, por los recursos y atención personalizada que requiere. Uno de los grupos cuestiona la viabilidad de algunos ejemplos referidos a la cuarta área (desarrollo curricular, observatorio de títulos y certificados), señalando que otros ejemplos (formación de tutores, investigación, desarrollo comunitario) requieren condiciones, definición previa, recursos etc.

7. Un amplio acuerdo muestran también los diferentes grupos sobre las tareas y documentos que, según el texto de debate, tienen que cumplimentar los responsables de las Unidades de Orientación para el diseño y desarrollo de los distintos proyectos o iniciativas de intervención. En tal sentido, algún grupo propone que se añadan en dicho apartado indicadores de seguimiento para el control de calidad y otro grupo ve en estos documentos un peligro de burocratización de la unidad por emplear demasiado tiempo en papeles.
8. Llegados a este punto abordamos el elemento más crítico del debate y del propio documento, a saber, la dedicación de los profesionales y la coordinación de las Unidades de Orientación. El asunto preocupa tanto al profesorado que en algunos grupos se trata desde el principio del debate y a lo largo del mismo, sin esperar siquiera a la pregunta correspondiente que lo aborda. Además, es el tema que tratan más los profesores durante el tiempo que dura la puesta en común y sobre el que más se pregunta a los miembros del equipo de investigación, resultando asimismo una preocupación unánime de todos los grupos de discusión.
9. En efecto, los profesores, si bien en general reconocen que están de acuerdo con la composición de los profesionales de las Unidades de Orientación, sin embargo muestran su desacuerdo con el modo en que se ha redactado el siguiente párrafo que viene en el capítulo 3, apartado 4: “Los orientadores profesionales (profesores de enseñanza secundaria de la especialidad de Psicología, Pedagogía y Psicopedagogía) desarrollarán sus funciones de manera estable y se encargarán de la coordinación de las Unidades de Orientación”.
10. Las razones que se dan de dicho desacuerdo, unas explícitamente formuladas en las hojas de respuesta, y otras expresadas en las sesiones de puesta en común, son diversas: el nuevo modelo de orientación que se plantea en el documento de debate poco tiene que ver con la orientación que se ha hecho tradicionalmente en secundaria, centrada en los problemas de aprendizaje y en el tratamiento de la diversidad; al definir la figura del coordinador de manera estable, se corre el riesgo de que no sea la persona adecuada, no tanto por su currículum como por su perfil y características; restringir la propuesta a psicólogos y pedagogos no resulta adecuado teniendo en cuenta que se trata de un perfil que exige la realización de tareas de gestión de grupos de trabajo, de proyectos y planes; no se debe imponer que el coordinador sea un profesional de la Psicología, Psicopedagogía o Pedagogía, sino que debería decidirse en función de su currículum, experiencia laboral o profesional, formación adecuada al perfil, etc.
11. Existiendo un amplio consenso sobre lo que el grupo considera que no procede, sin embargo, las propuestas de los profesores al respecto son diversas: la coordinación de la Unidad de Orientación debe quedar abierta a criterios establecidos por perfiles profesionales con la acreditación correspondiente, sin cerrar a una especialidad; la coordinación debe elegirse entre los componentes de la Unidad de Orientación; el coordinador puede ser nombrado por la Dirección General a propuesta de la Dirección del centro, oídos los miembros de la Unidad de Orientación; la coordinación debe ser evaluable y revisable por períodos; en la Unidad de Orientación debe haber personal especializado para cada una de las funciones o áreas; es mejor establecer un período transitorio para este personal; las unidades de orientación deben formarse con personal estable que le dé continuidad a los proyectos; entre los requisitos debe tenerse en cuenta la formación previa a la acreditación; algún profesor propone que el coordinador pueda ser el profesor de FOL. En tal sentido, la propuesta más compartida por los profesores es que el coordinador sea elegido por los propios miembros de la Unidad de Orientación.
12. La dedicación de los profesionales de la Unidad de Orientación es otra de las cuestiones que preocupa a los diferentes grupos, insistiendo en que no están de acuerdo con que tales responsabilidades se resuelvan mediante horas extraordinarias o con la simple dedicación de unas horas al día o a la semana. Al respecto se hacen varias propuestas: que haya dos tipos de profesionales en las Unidades de Orientación: los que se dediquen a esta tarea con dedi-

cación exclusiva, y los que colaboren con una determinada dedicación horaria; que debería formarse un departamento específico para esta unidad con profesionales formados y con perfiles adecuados, con dedicación completa a este departamento, en su mayoría docentes con conocimiento del sistema educativo y del entorno del centro, y multidisciplinar; que para un proyecto tan ambicioso resulta insuficiente contar con un solo horario estable si queremos aportar calidad.

13. También hemos de señalar que algunos grupos no responden a la pregunta abierta del cuestionario (Otras cuestiones u observaciones del grupo). Con esta última cuestión, tan abierta, se trataba de dar paso a otras consideraciones del grupo que tal vez no estuvieran contempladas en las preguntas del cuestionario. No obstante, los que hacen uso de este espacio expresan, unas veces, inquietudes y críticas, y otras, reconocimientos y propuestas. Así vemos que se usa este espacio para insistir en algunas cuestiones que preocupan del documento (competencias de la coordinación, necesidad de contar con más de una persona con dedicación completa, financiación adecuada, que no se defina previamente qué profesional tiene que ser el coordinador, contar al principio con una fase abierta a la prueba y experimentación); para proponer que la formación se realice antes de la selección de los profesionales; para mostrar malestar por el modo de actuar de la Dirección General (se trabaja a menudo con borradores, tiempo limitado para responder, cierta precariedad en las condiciones laborales, etc.), o para felicitar a los autores que han elaborado el trabajo, por ser un documento magnífico y ambicioso para tomarlo como punto de partida del proyecto, con el deseo de que pueda cumplirse en todo su alcance, y también para solicitar que exista coordinación entre los centros integrados.
14. A la vista de los resultados anteriormente expuestos, los miembros del equipo de investigación pensamos que los objetivos que se habían previsto para el desarrollo del debate a lo largo de esta segunda fase, de alguna manera, se han cumplido por tres razones: en primer lugar, porque hemos podido constatar una actitud de aceptación positiva, aunque crítica al mismo tiempo, de los profesores sobre las Unidades de Orientación; porque nos ha permitido definir las principales necesidades de formación de los futuros integrantes de las Unidades de Orientación; y finalmente, porque podremos enriquecer el propio diseño de tales unidades, incorporando las aportaciones principales de estos profesores.

6. Propuestas de mejora del documento sobre las Unidades de Orientación

Teniendo en cuenta los resultados del debate, el equipo de investigación propone a continuación una serie de cambios en el texto que se supone que, de acuerdo con la Dirección General, tendrían que incluirse en el documento, ya definitivo, que se entregue a los centros integrados para su desarrollo.

Lo primero que hemos de señalar es que los diferentes grupos de discusión no hacen valoraciones críticas ni del capítulo 1 ni del capítulo 2; en el primer caso, probablemente porque se hace una descripción y valoración de la normativa existente en España sobre el Sistema Nacional de las Cualificaciones Profesionales; y en el segundo caso, porque, a juzgar por algunas respuestas a los cuestionarios, todo parece indicar que los profesores se muestran de acuerdo con el cambio de modelo que ha experimentado la orientación profesional en los últimos años y que los centros integrados tendrán que asumir.

Por tanto, dado que los puntos críticos del debate y las propuestas de cambio se refieren al diseño de las Unidades de Orientación, los cambios que a continuación se proponen se limitan al capítulo 3 del segundo borrador, titulado *Las Unidades de Orientación en los Centros Integrados*.

a) Justificación

El apartado 1 del capítulo 3, dedicado a justificar la creación de las Unidades de Orientación, estableciendo al mismo tiempo los criterios para su desarrollo, queda como está, dado que la justificación se ajusta a los requerimientos legales establecidos para el Sistema Nacional de las Cualificaciones; razón por la cual, seguramente por ello, no se aporta sugerencia alguna de cambio sobre este asunto. Lo que sí hacen los diferentes grupos es aportar nuevas razones para justificar la creación de las Unidades de Orientación, tomadas muchas de ellas del contenido de los capítulos 1 y 2 del documento de diseño.

b) Funciones

Las funciones de las Unidades de Orientación se abordan en el apartado 2. En el texto de debate se proponen 14 funciones y, según los resultados del debate, en general los grupos están de acuerdo con tales funciones, afirmando además que se pueden desarrollar en los centros integrados. No obstante, hay algún grupo que cuestiona la viabilidad de la función número 4 y ve con interrogantes la posibilidad de desarrollar otras funciones más; además, hay otro grupo que propone otras funciones.

Si se analizan con detalle, se observa que aquellas funciones que resultan más críticas para algunos grupos, por su dificultad para llevarlas a cabo, son más bien las que hacen referencia a la inserción y creación de empleo que, por su naturaleza, precisan de la coordinación con otras instituciones. Esto obliga a que en el documento de debate se precise algo más el tipo de coordinación que van a establecer los centros con los servicios de Empleo, agencias de colocación, empresas, etc.

Por tanto, proponemos que se mantengan las 14 funciones, precisando más la número 4 en los siguientes términos: “Analizar los itinerarios de inserción de quienes tienen formación y experiencia laboral en las familias y perfiles profesionales ofertados en el centro con el fin de, en el marco de actuación del CIFP, identificar demandas de formación, orientación o reconocimiento y propuestas de trabajo”.

En segundo lugar, para responder a la demanda de incluir alguna nueva función, proponemos modificar la función número 6 del siguiente modo: “Cooperar con otras instituciones y centros (Cámaras de Comercio, Universidad, SCE, ICCP, IES, CEPAS, equipos psicopedagógicos de zona, agencias de empleo y desarrollo local, tutores de empleo, etc.) para la creación de grupos de influencia y colaborar en el desarrollo de programas y proyectos de orientación de los ciudadanos”.

c) Áreas de las Unidades de Orientación

Se mantienen las cuatro áreas (Información y Asesoramiento, Formación Académico-profesional, Inserción Socio-laboral y Desarrollo Curricular e Innovación) que se proponen en el apartado 3 del texto, aunque con algunos cambios. Las razones tienen que ver, por una parte, con lo que se dice en el capítulo 2 sobre el nuevo modelo de orientación en la actualidad y sobre los planteamientos de la Unión Europea; y por otra parte, con los resultados del debate en el que los profesores en general muestran su acuerdo con tales áreas, considerando además que se pueden desarrollar en los centros integrados.

No obstante, consideramos que tienen interés las valoraciones y aportaciones de algunos profesores sobre el área cuarta (Desarrollo Curricular e Innovación), sería necesario precisar en el texto su carácter transversal y su sentido, que de ninguna manera invade las competencias que sobre los currículos tienen las autoridades educativas.

Por tanto, conviene dejar claro en el documento que el desarrollo de las Unidades de Orientación debe contribuir a una triple finalidad: por una parte, mejorar la respuesta educativa relativa a las tres ofertas (formación, orientación y acreditación) de los centros integrados; por otra, definir procedimientos que permitan promover la innovación y su difusión; y también, establecer canales de co-

municación que favorezcan las sinergias entre los proyectos desarrollados. En relación con tales finalidades, los centros integrados tendrían que canalizar y desarrollar las siguientes demandas:

- Analizar el diseño de las cualificaciones en el ámbito geográfico y económico de referencia.
- Estudiar los diseños formativos (títulos y certificados) tomando como referencia la realidad productiva del entorno próximo.
- Reconocer posibilidades de especialización profesional y proponer diseños de formación que contribuyan a ello.
- Identificar itinerarios de formación (formal, no formal o informal) y de trabajo que posibiliten el desarrollo de competencias profesionales.
- Aportar información válida y fiable acerca de los sistemas de formación profesional, acreditación de competencias profesionales y procesos de inserción socio-laboral.
- Analizar la aportación y la viabilidad de los sistemas de formación en el puesto de trabajo (formación dual, en alternancia, etc.) frente a la formación profesional que, con carácter parcial, el estudiante realiza en la empresa (formación en centros de trabajo).
- Proponer pautas de desarrollo de nuevos métodos que faciliten el desarrollo de competencias profesionales.

d) Profesionales de las Unidades de Orientación

Ya hemos comentado anteriormente que este apartado es el que más críticas ha generado, resultando casi unánime la oposición de los profesores al modo en que en el texto de debate se prevé organizar la composición y coordinación de las Unidades de Orientación. En tal sentido, considerando las diferentes propuestas de los profesores y las aportaciones que, sobre todo, se han expresado en las sesiones de puesta en común, proponemos una serie de cambios en el texto, que se refieren tanto a los profesionales de la Unidad de Orientación como a su repercusión en algunas cuestiones de organización y funcionamiento del centro integrado. Con todo, teniendo en cuenta la importancia y trascendencia de este asunto, sugerimos que el abordaje de tales cambios y su incorporación definitiva al texto, tal como se sugiere en alguna puesta en común, sean negociados previamente (y en su caso modificados) con los directores de los centros integrados.

- 1) *Componentes.* Las Unidades de Orientación podrán estar constituidas por los siguientes profesionales: profesores de Enseñanza Secundaria en la especialidad de Psicología, Pedagogía y Psicopedagogía de la Comunidad Autónoma Canaria; profesores de Enseñanza Secundaria de la especialidad de Formación y Orientación Laboral; profesores de Enseñanza Secundaria de las especialidades de las familias profesionales que se impartan en el centro; profesores de Enseñanza Secundaria de las especialidades de las familias profesionales que se impartan en el centro y con responsabilidad en el desarrollo del Módulo de Formación en Centros de Trabajo o en la coordinación de programas de formación dual; técnicos en Orientación Laboral del Servicio Canario de Empleo con dedicación y experiencia en servicios de orientación laboral y ayuda a la población activa; profesores Técnicos de Formación Profesional; y otros profesionales que de manera puntual o continuada colaboren en el desarrollo de estudios e innovaciones educativas asociadas a la oferta existente.
- 2) *Requisitos de los profesionales.* Los requisitos que deben tener estos profesionales para formar parte de las Unidades de Orientación son los siguientes:
 - a) Pertenecer a alguno de los colectivos anteriores expresados en el punto 1.
 - b) Además han de contar con alguna de las siguientes condiciones: a) disponer de una especialización universitaria en Orientación y/o Formación Profesional; b) contar con la credencial establecida por la Dirección General de Formación Profesional y de Adultos

del Gobierno Autónomo de Canarias, que habilita para el desempeño profesional en programas y proyectos desarrollados desde las Unidades de Orientación de los Centros Integrados de Formación Profesional; c) tener experiencia profesional previa en las áreas en las que se desarrollan las Unidades de Orientación de los Centros Integrados de Formación Profesional en los últimos diez años.

- 3) *Dedicación*. Teniendo en cuenta la dimensión y alcance que van a tener las Unidades de Orientación en los centros integrados, así como la importancia de las áreas de intervención, dos de los profesores anteriores podrán tener dedicación exclusiva en las Unidades de Orientación. El resto de los profesores podrá tener una dedicación variable de horas, dependiendo de las características de los proyectos que realicen, y teniendo en cuenta las propias prioridades establecidas por el centro integrado.
- 4) *Coordinación*. Uno de los dos profesores con dedicación exclusiva podrá ejercer las funciones de coordinación de la Unidad de Orientación, siendo elegido, de forma justificada y por escrito, por el conjunto de los profesores de la unidad. Dicho nombramiento podrá ser revisable en un determinado plazo (dos o tres años), en función de objetivos conseguidos y criterios de calidad, procediendo finalmente a su renovación o nuevo nombramiento.
- 5) *Perfil profesional de los miembros de la Unidad de Orientación*. Utilizando como referencia la información aportada por la *International Association for Educational and Vocational Guidance (IAEVG)*, proponemos que, en conjunto, el perfil de los profesionales que componen la Unidad de Orientación reúna determinadas competencias relacionadas con el diagnóstico, la orientación, el desarrollo de la carrera, el asesoramiento, la información, la consulta, la investigación, la gestión de programas y servicios, el desarrollo comunitario y el empleo. En el documento de la IAEVG se puede consultar con más detalle la concreción y el desarrollo de tales competencias.
- 6) *Perfil profesional del coordinador de la Unidad de Orientación*. Basándonos en el propio documento de la IAEVG, el coordinador de la unidad, entre otras competencias, debe poseer específicamente la que se refiere a *la gestión de programas y servicios*, que lleva consigo: identificar las poblaciones objeto del estudio; conducir el análisis de necesidades; inventariar los recursos relevantes para la planificación e implementación de programas; conocimiento de bibliografía relevante y actualizada; promover el interés comunitario sobre el programa o el servicio; diseño, desarrollo, supervisión y valoración de programas e intervenciones; evaluar la efectividad de las intervenciones; usar los resultados para promover la mejora de la oferta de acuerdo con la dirección del centro, los servicios de calidad y las políticas de formación y empleo; habilidad para organizar y gestionar servicios de orientación educativa, personal, vocacional y de empleo; gestionar y supervisar el personal de los servicios; promover el desarrollo del personal.

e) Documentos, tareas y responsabilidades de las Unidades de Orientación

Pese a que se propone algún cambio, este apartado se mantendrá con la misma redacción en el documento, sobre todo porque en el propio texto ya se dice que tales documentos no son en absoluto obligatorios, sino que se plantean con carácter orientativo, teniendo en cuenta que los profesionales de las Unidades de Orientación pueden cambiar el contenido de los documentos que se señalan a continuación en función de sus propias necesidades y demandas.

f) Organización y proceso a seguir

Además, proponemos que en el capítulo 3 del documento de diseño de las Unidades de Orientación, se incluya al final un nuevo apartado que, de alguna manera, responda a las implicaciones organizativas y de gestión que lleva consigo la creación de las Unidades de Orientación en los centros inte-

grados. Al igual que con los profesionales, sugerimos que el abordaje de este asunto en el documento sea negociado previamente (y en su caso modificado) con los directores de los centros integrados.

- 1) *Período experimental.* En primer lugar, consideramos que puede ser beneficioso para el proyecto definir un período inicial de experimentación, que permita valorar y poner a prueba los resultados de las Unidades de Orientación, así como el proceso seguido para su creación y los cambios organizativos y funcionales que se han tenido que realizar en los centros integrados.
- 2) *Orientaciones de la Dirección General.* También creemos que puede ser conveniente que la Dirección General de Formación Profesional, atendiendo a los objetivos de los Centros Integrados de Formación Profesional, establezca con carácter general las prioridades de las Unidades de Orientación para el período experimental y su concreción en las áreas de actuación, así como los recursos necesarios para su creación y desarrollo.
- 3) *Prioridades y recursos del centro integrado.* Teniendo en cuenta lo establecido por la Dirección General, cada centro integrado, a través de sus órganos correspondientes (equipo directivo, claustro, etc.) podrá definir las prioridades del centro para la Unidad de Orientación y los recursos disponibles. Para ello puede ser necesario que se haga una previsión inicial sobre la dedicación horaria de los profesionales de la unidad.
- 4) *Nombramientos para la Unidad de Orientación.* Definidos los recursos y prioridades, cada centro podrá nombrar a los componentes de la Unidad de Orientación y su coordinador, de acuerdo con lo dicho anteriormente en el anterior apartado “d”.
- 5) *Programa General de la Unidad de Orientación.* A continuación, los miembros de la unidad, teniendo en cuenta las prioridades y recursos, elaboran el Programa General de la Unidad de Orientación, incluyendo los proyectos de intervención que se van a desarrollar y las estrategias de desarrollo, así como un plan de seguimiento y calidad con indicadores de evaluación.
- 6) *Proyectos de Intervención.* Establecido el Programa General, los responsables de los proyectos elaboran el diseño de los mismos y las pautas para su desarrollo y evaluación.

7. Cambios en el diseño de las Unidades de Orientación acordados con la Dirección General

Toda la información anterior (que consta en los apartados desde el 1 al 6), ha servido para abordar el texto definitivo sobre el diseño de las Unidades de Orientación en contacto con los técnicos de la Dirección General. Específicamente los cambios en el documento se han realizado teniendo en cuenta las aportaciones del propio Director General, don José Moya, en la reunión celebrada el 12 de diciembre de 2013, que podemos resumir del modo siguiente:

- a) De acuerdo con el *Decreto 112/2011, de 11 de mayo, por el que se regula los centros integrados de formación profesional en la Comunidad Autónoma de Canarias*, la Unidad de Orientación no puede formar parte de la estructura orgánica de los centros integrados; pero sí puede formar parte del proyecto funcional del centro que, según el artículo 11 de dicho decreto, lo elabora el equipo directivo.
- b) Siguiendo con la normativa anterior, la Unidad de Orientación tiene que estar integrada por los departamentos implicados en los procesos de orientación profesional y tiene que estar coordinada por el Departamento de Información y Orientación Profesional.
- c) Dicho Departamento de Información y Orientación Profesional podrá contar un orientador profesional, especializado en orientación laboral y designado por la Consejería de Educación, un orientador profesional, designado por el Servicio Canario de Empleo y cualquier otro profesional que fuese necesario, designado por la autoridad competente.

A partir de las aportaciones del Director General, se presentan a continuación los cambios más relevantes del documento definitivo sobre el diseño de las Unidades de Orientación, que se refieren a dos cuestiones clave: la que tiene que ver con el proceso para la creación y coordinación de las Unidades de Orientación y la que afecta a los profesionales de tales áreas.

a) Creación y coordinación de las Unidades de Orientación en los centros integrados

De acuerdo con lo establecido en el artículo 11 del Decreto 112/2011, de 11 de mayo, por el que se regula los centros integrados de formación profesional en la Comunidad Autónoma de Canarias y en función de lo que se establezca en el nuevo decreto de organización, los centros integrados podrán crear las Unidades de Orientación en el marco del Proyecto Funcional del centro.

Como tal dispositivo funcional, la Unidad de Orientación coordinará todas las actuaciones de los departamentos y equipos implicados en los procesos de orientación profesional, desarrollando proyectos, servicios y acciones relacionados con las siguientes cuatro áreas de intervención: Información y Asesoramiento, Formación Académico-profesional, Inserción Sociolaboral y Desarrollo e Innovación Curricular.

Por tanto, teniendo en cuenta la estructura orgánica de los centros integrados, la Unidad de Orientación podrá estar formada, como mínimo, por los siguientes departamentos: el Departamento de Información y Orientación Profesional, el Departamento de Formación y Orientación Laboral, el Departamento de Relaciones con la Empresa, el Departamento de Innovación y Calidad y los Departamentos de Familias Profesionales existentes en el centro, así como cualquier otro departamento o equipo que la dirección del centro integrado considere pertinente y se establezca en el proyecto funcional del centro.

La coordinación de la Unidad de Orientación podrá corresponder al Departamento de Información y Orientación Profesional. Dicho departamento, de acuerdo con la estructura orgánica de los centros integrados, tendrá su propio coordinador y podrá contar con un orientador profesional, especializado en orientación laboral, designado por la Consejería de Educación, un orientador profesional, designado por el Servicio Canario de Empleo y cualquier otro profesional que fuese necesario, designado por la autoridad competente.

Respecto de la creación de las Unidades de Orientación, consideramos que puede ser beneficioso para el proyecto definir un período inicial de experimentación, que permita valorar y poner a prueba los resultados de tales unidades, así como el proceso seguido para su creación y los cambios funcionales que se han tenido que realizar en los centros integrados. En tal sentido, creemos que podría ser conveniente que la Dirección General de Formación Profesional, atendiendo a los objetivos de los Centros Integrados de Formación Profesional, establezca con carácter general las prioridades de las Unidades de Orientación para el período experimental y su concreción en las áreas de actuación, así como los recursos necesarios para su creación y desarrollo.

De este modo, teniendo en cuenta lo establecido por la Dirección General y el contexto socioeconómico y ocupacional de referencia, cada centro integrado, a través de sus órganos correspondientes (equipo directivo, claustro, etc.), podrá establecer en su Proyecto Funcional la creación de la Unidad de Orientación, sus componentes, así como el encargo de elaborar el Programa General de la Unidad de Orientación y los correspondientes proyectos de intervención por áreas de actuación.

b) Profesionales de las Unidades de Orientación

De acuerdo con lo dicho anteriormente y en función de lo establecido en el proyecto funcional del centro, los profesionales de la Unidad de Orientación serán los propios profesionales de los departamentos que la componen, así como otros profesionales colaboradores que, de manera temporal desarrollen determinados proyectos vinculados a las áreas de intervención.

Atendiendo a los departamentos que constituyen las Unidades de Orientación, estas podrán estar constituidas por los siguientes profesionales: profesores de Enseñanza Secundaria en la especialidad de Psicología, Pedagogía y Psicopedagogía de la Comunidad Autónoma Canaria; profesores de Enseñanza Secundaria de la especialidad de Formación y Orientación Laboral; profesores de Enseñanza Secundaria de las especialidades de las familias profesionales que se impartan en el centro; profesores de Enseñanza Secundaria de las especialidades de las familias profesionales que se impartan en el centro y con responsabilidad en el desarrollo del Módulo de Formación en Centros de Trabajo o en la coordinación de programas de formación dual; técnicos en Orientación Laboral del Servicio Canario de Empleo con dedicación y experiencia en servicios de orientación laboral y ayuda a la población activa; profesores Técnicos de Formación Profesional; y otros profesionales que de manera puntual o continuada colaboren en el desarrollo de estudios e innovaciones educativas asociadas a la oferta existente.

Los requisitos que deben tener estos profesionales para formar parte de las Unidades de Orientación son los siguientes:

- a) Pertenecer a alguno de los colectivos anteriores expresados en el punto 1.
- b) Además han de contar con alguna de las siguientes condiciones: a) disponer de una especialización universitaria en Orientación y/o Formación Profesional; b) contar con la credencial establecida por la Dirección General de Formación Profesional y de Adultos del Gobierno Autónomo de Canarias, que habilita para el desempeño profesional en programas y proyectos desarrollados desde las Unidades de Orientación de los Centros Integrados de Formación Profesional; c) tener experiencia profesional previa en las áreas en las que se desarrollan las Unidades de Orientación de los Centros Integrados de Formación Profesional en los últimos diez años.

El tipo de dedicación de los profesionales a la Unidad de Orientación se establecerá en el Proyecto Funcional del centro, dependiendo de las características de los proyectos que realicen, y teniendo en cuenta las propias prioridades establecidas por el centro integrado. Dicha dedicación será diferente, según se trate de los profesionales de los departamentos que componen la Unidad de Orientación o de los profesionales colaboradores.

Utilizando como referencia la información aportada por la *International Association for Educational and Vocational Guidance (IAEVG)*, se propone que, en conjunto, el perfil de los profesionales que componen la Unidad de Orientación debe reunir determinadas competencias relacionadas con el diagnóstico, la orientación, el desarrollo de la carrera, el asesoramiento, la información, la consulta, la investigación, la gestión de programas y servicios, el desarrollo comunitario y el empleo. En el documento de la IAEVG se puede consultar con más detalle la concreción y el desarrollo de tales competencias.

Por otra parte, basándonos en el propio documento de la IAEVG, se entiende que el coordinador de la Unidad de Orientación, entre otras competencias, debe poseer específicamente la que se refiere a *la gestión de programas y servicios*, que lleva consigo: identificar las poblaciones objeto del estudio; conducir el análisis de necesidades; inventariar los recursos relevantes para la planificación e implementación de programas; conocimiento de bibliografía relevante y actualizada; promover el interés comunitario sobre el programa o el servicio; diseño, desarrollo, supervisión y valoración de programas e intervenciones; evaluar la efectividad de las intervenciones; usar los resultados para promover la mejora de la oferta de acuerdo con la dirección del centro, los servicios de calidad y las políticas de formación y empleo; habilidad para organizar y gestionar servicios de orientación educativa, personal, vocacional y de empleo; gestionar y supervisar el personal de los servicios; promover el desarrollo del personal.

8. Modelo de orientación y documento definitivo

A partir de las aportaciones anteriores del Director General, contamos ya con un documento definitivo sobre las Unidades de Orientación, con lo que damos paso a la siguiente fase de formación de los profesionales que van a formar parte de tales unidades.

Todo lo cual quiere decir que la primera y segunda fase (diseño y discusión) se han desarrollado a lo largo de un proceso que ha pasado por las siguientes etapas: (1) se elabora una propuesta inicial (primer borrador) por parte del equipo de investigación en la que se recogen los presupuestos básicos de referencia y las líneas maestras para la creación de las Unidades de Orientación de los Centros Integrados de Formación Profesional de Canarias; (2) mediante un proceso de revisión con distintos miembros de la Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos, se modifica el texto del primer borrador y se elabora un segundo borrador, en el que se precisan y se concretan algunos aspectos básicos del modelo elaborado; (3) el segundo borrador de diseño de las Unidades de Orientación se hace llegar a los centros integrados y se somete la discusión y debate entre los profesionales de estos centros; (4) en base a los resultados de la discusión y el debate, el equipo de investigación elabora un informe con propuestas de cambios en el documento, que entrega a la Dirección General; (5) finalmente, teniendo en cuenta las propuestas de cambio del equipo de investigación y las nuevas aportaciones del Director General, se elabora el documento, ya definitivo, que se utiliza para el desarrollo de la tercera fase (formación).

Desde el punto de vista del grupo de investigación, el proceso seguido y los cambios finales del documento presenta varias ventajas que conviene señalar:

- a) En primer lugar, creemos que se mantiene el modelo de orientación profesional integrado, pensado para vivir en la sociedad de la información, abierto a la comunidad, basado en el aprendizaje a lo largo de la vida y centrado en la autonomía y el desarrollo socio-profesional de la persona; un modelo que se explica en los bloques 1 y 2 del documento sobre el diseño de las Unidades de Orientación (anexo 1).
- b) Entendemos que, en términos generales, el documento definitivo sobre las Unidades de Orientación tiene en cuenta buena parte de lo expresado por los profesores en la fase de discusión, así como algunas propuestas de cambio elaboradas por el equipo de investigación.
- c) Finalmente, consideramos que el texto final no sólo responde a los fines y funciones de los Centros Integrados de Formación Profesional, sino que respeta la normativa preexistente sobre la organización y funcionamiento de tales centros.

FASE 3: FORMACIÓN DE LOS PROFESIONALES DE LAS UNIDADES DE ORIENTACIÓN

Contando ya con el texto definitivo sobre las Unidades de Orientación (que se ha elaborado a lo largo de la primera y la segunda fase del proyecto), se pone en marcha la tercera fase, consistente en la formación de los profesionales que vayan a formar parte de tales unidades funcionales.

En este capítulo se aborda el diseño de la formación y los resultados, así como los documentos elaborados para su desarrollo. Conviene señalar, no obstante, que buena parte de los objetivos y contenidos de la formación que aquí se presentan, se han definido a partir de los resultados de la discusión en los diferentes grupos y teniendo en cuenta los requerimientos de la Dirección General a lo largo de la segunda fase del proyecto.

1. Primer borrador sobre la formación

Tal como se ha visto en el capítulo anterior, la segunda fase ya se ha llevado a cabo y ha culminado con dos informes, elaborados por el equipo de investigación: uno, sobre el resultado de la fase de discusión (entregado en la Dirección General el 21 de noviembre de 2013) y otro, sobre la propuesta de cambios en el diseño de las Unidades de Orientación (entregado el 8 de enero de 2014).

De acuerdo con el calendario inicial del proyecto, se había previsto que la fase de formación se iniciara en enero de 2014 y finalizara en abril del mismo año. En razón de ello, el 23 de enero de 2014 el equipo de investigación envía a la Dirección General un primer borrador sobre el diseño de la formación en el que se hace una propuesta inicial de objetivos, metodología, contenidos, calendario, etc. con la finalidad de acordar todos los extremos del curso de formación y comenzar a preparar el temario, la documentación, así como la disponibilidad de los profesionales que fueran a impartir el curso.

Por su parte, la Dirección General plantea la necesidad de esperar y retrasar el proceso de formación hasta contar con la nueva normativa sobre los centros integrados. Se trata de un nuevo decreto del Gobierno de Canarias sobre organización y funcionamiento de los centros integrados, cuyo borrador todavía en enero de 2014 se encontraba en fase de discusión y debate en el seno del Consejo Canario de la Formación Profesional.

2. Jornada sobre el Proyecto Funcional

A la vista de que el decreto sobre organización y funcionamiento de los centros integrados no acaba de publicarse en el Boletín Oficial de Canarias, el 14 de julio de 2014 se celebra una reunión en la sede de la Dirección General en la que se toman varios acuerdos sobre el desarrollo del proyecto de Unidades de Orientación.

Aunque en la citada fecha todavía no se había publicado el nuevo texto legal sobre organización y funcionamiento de los centros integrados, en esta reunión se decide continuar con el proyecto, pasando a la fase siguiente de formación de los profesionales de las Unidades de Orientación. Ello significa que dar por válido el documento sobre los cambios que se incorporan en el capítulo 3 del diseño de las Unidades de Orientación (elaborado en diciembre de 2013 y entregado en la Dirección General en enero de 2014), documento que constituye el resultado de tener en cuenta lo siguiente: las aportaciones de los grupos durante la fase de discusión; la doble normativa sobre los Centros Integrados (el Decreto 112/2011 de regulación de los Centros Integrados y el futuro Decreto sobre Organización y Funcionamiento de los Centros Integrados) y los acuerdos la Dirección General a partir de la fase de discusión. Dada esta nueva situación, se acuerda informar a los centros sobre la situación en la que se encuentra el proyecto, así como de las causas del retraso en el desarrollo del mismo.

También se habla en la reunión de la necesidad de que en el proceso de formación se pueda establecer alguna conexión entre el Proyecto Funcional de los Centros Integrados y la programación que tendría que elaborar cada una de las Unidades de Orientación de los citados centros. Para ello se acuerda celebrar una jornada de información y debate, destinada a los centros integrados, sobre dos temas clave: (1) la elaboración del Proyecto Funcional; (2) la presentación del curso de formación.

a) Preparación de la jornada

Posteriormente, en una nueva reunión con los técnicos de la Dirección General, celebrada el 10 de noviembre de 2014, se avanza más sobre la organización y contenidos de dicha jornada. En primer lugar, se acuerda presentar y debatir en la jornada un modelo de Proyecto Funcional. Dicho modelo, que lleva por título *El Proyecto Funcional de los Centros Integrados de Formación Profesional*, lo elabora el equipo de investigación, contando con la colaboración de Bernardo Delgado Calderón, director del CIFP Cruz de Piedra. En este documento se elabora una propuesta (una posible opción entre otras, lo que quiere decir que los centros no están obligados a seguirla) de posibles contenidos de cara a la redacción del Proyecto Funcional. Globalmente, la propuesta de contenidos se estructura en tres ejes principales: a) el Centro Integrado y sus Áreas Funcionales; b) la Programación General Anual; c) los Anexos del Proyecto Funcional. Para su elaboración se ha tenido en cuenta lo siguiente: la normativa existente (a nivel del Estado y de la Comunidad Canaria) sobre los Centros Integrados de Formación Profesional; algunos planteamientos generales que se hacen en el texto (todavía sin publicar, pero parece que ya acordado con los agentes sociales) sobre organización y funcionamiento de los Centros Integrados de F. P.; las orientaciones al respecto de la Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos; y las aportaciones de algún centro integrado sobre su contenido en general y sobre los requerimientos de la Inspección Educativa.

Uno de los elementos clave de este documento es el lugar que puede ocupar en el centro y, por ende, en el propio Proyecto Funcional, la Unidad de Orientación, concebida como un área funcional

integrada por los siguientes departamentos: el departamento de Información y Orientación Profesional, que se ocupa de la coordinación de la Unidad de Orientación; el departamento de Innovación y Calidad; el departamento de Relaciones con la Empresa; y otros departamentos (como el de Formación y Orientación Laboral, los de las Familias Profesionales existentes en el centro o/y otros) que se decidan en el Proyecto Funcional.

También se acuerdan en la reunión del 10 de noviembre varias cuestiones sobre la organización de la jornada: la finalidad (analizar y debatir el modelo de Proyecto Funcional y la ubicación de las Unidades de Orientación en los Centros Integrados de Formación Profesional), el programa (con la intervención del Director General y la organización de grupos de debate en base a un cuestionario), la fecha y el lugar (el 3 de diciembre de 2014 en el CIFP San Cristóbal) y los posibles destinatarios (equipos directivos de los centros, departamentos que integran las Unidades de Orientación, inspección educativa, profesionales de empleo, etc.). El contenido del cuestionario que se utilizó para el debate lo vemos en el cuadro núm. 1.

Cuadro 1. Cuestionario para el debate sobre el Proyecto Funcional

1. Se supone que el Proyecto Funcional tiene que ser un recurso para reflejar la propia realidad de los Centros Integrados de Formación Profesional, cuyas señas de identidad, según la normativa, son las siguientes: a) intervienen en los tres subsistemas del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional (SNCFP): formación profesional, información y orientación y reconocimiento y acreditación de competencias; b) integran en una misma red todas las ofertas de formación, independientemente de que sean gestionadas por la administración educativa o laboral; c) desarrollan su tarea docente y sus ofertas formativas estableciendo vínculos con el mundo del trabajo y las empresas; d) fomentan el aprendizaje permanente y amplían su campo de actuación, atendiendo a todas las personas adultas de la comunidad y no solo a los alumnos tradicionales; e) promueven el diseño y desarrollo de experiencias innovadoras e investigaciones, llamadas a redundar en una mayor calidad de la Formación Profesional. ¿Qué valoración general hace el grupo sobre el documento del Proyecto Funcional? ¿El documento y sus contenidos permiten dar respuesta a las señas de identidad de los centros integrados?
2. La normativa sobre los centros integrados, entre otras cosas, señala tres rasgos que tienen que caracterizar la tarea de estos centros: autonomía pedagógica y de gestión, implantación de sistemas de calidad y desarrollo de acciones y proyectos de innovación. ¿El documento y sus contenidos permiten dar respuesta a estas características?
3. En el documento se plantea un modelo de Proyecto Funcional estructurado en tres ejes principales: 1) el Centro Integrado y sus Áreas Funcionales; 2) la Programación General Anual; 3) los Anexos del Proyecto Funcional. ¿Actualmente los centros tienen suficiente información para elaborar los tres ejes? ¿Dichos tres ejes responden a las necesidades y problemas de los centros integrados?
4. Uno de los elementos clave del documento es el lugar que puede ocupar en el centro y, por ende, en el propio Proyecto Funcional, la Unidad de Orientación, concebida como un área funcional. ¿Qué valoración hace el grupo sobre la ubicación de la Unidad de Orientación en los tres ejes del documento?
5. ¿Qué crees que habría que mejorar sobre el modelo de Proyecto Funcional que consta en el documento? ¿Hay algún aspecto importante de los centros integrados y de la actuación de los profesionales que no esté (o no esté suficientemente) reflejado en documento?
6. Otras cuestiones u observaciones del grupo.

b) Resultados de la jornada

De acuerdo con lo previsto, la jornada de debate se celebra en el CIFP San Cristóbal el 3 de diciembre de 2014 sobre el texto del Proyecto Funcional y asisten entre 30 y 35 profesores de los centros integrados de Canarias. Un amplio informe sobre los resultados del debate ha sido elaborado por el equipo de investigación y entregado en la Dirección General el 16 de diciembre de 2014. En términos generales y a título de resumen, las aportaciones de los diferentes grupos de debate se estructuran en cuatro apartados: los dos primeros se refieren al texto del Proyecto Funcional y los siguientes a cuestiones más generales de los centros integrados. Veamos tales aportaciones y la valoración que de ellas hace el equipo de investigación:

- a) Valoración general del documento sobre el Proyecto Funcional. En general la valoración que se hace del documento es positiva, destacando algunas características (documento base, propuesta abierta, tres ejes, etc.) que se explican en el mismo texto. Al mismo tiempo se reconoce la complejidad que representa su implementación y desarrollo. No obstante se plantea que la Unidad de Orientación resulta insuficientemente desarrollada en el texto (no se especifican las funcio-

nes del orientador; no queda clara la disponibilidad horaria; no están claras las tareas de los departamentos que componen dicha unidad; no se especifica cómo se van a complementar los diferentes departamentos). Desde el punto de vista del equipo de investigación, estas limitaciones no son tales, toda vez que la naturaleza de este documento impide que se aborden tales supuestas insuficiencias, que en todo caso serían objeto de una regulación más específica.

- b) Propuestas de mejora del documento sobre el Proyecto Funcional. Las propuestas de mejora del documento se concretan en las siguientes: (1) Numerar cada una de las ediciones para que se conozcan los cambios que se van realizando. De hecho, esta es una característica del documento debatido, que consta con la denominación “tercer borrador”. A partir de ahora, de acuerdo con esta propuesta de mejora, el próximo texto con los cambios que procedan se denominará “cuarta edición”, tal como vemos en el anexo 4. (2) Dividir el área de “Formación Profesional y de Reconocimiento y Acreditación de Competencias” en dos áreas, en los términos que aparece en la normativa. Se trata de una propuesta que mejora el documento por las propias razones (normativa) que la avalan; lo que veremos en el texto del anexo correspondiente. (3) Cada uno de los ejes debe disponer de documentos de apoyo que avalen a los centros en su desarrollo. Entendemos que el documento ya obedece a esta propuesta, en la medida en que el texto y los diferentes apartados explican (avalan) el sentido y modo de abordar cada uno de los apartados que, además, se completan con una visión general que se ve en las figuras. (4) El eje sobre el que se debe vertebrar todo el proyecto funcional han de ser las cuatro áreas funcionales: orientación +información, calidad +innovación, formación, gestión +administración. Consideramos que esta propuesta se refiere a una decisión que tiene que tomar cada centro, a saber, el número de áreas funcionales que se van a crear en el centro y, por ende, en el Proyecto Funcional; una cuestión que queda abierta en el propio documento. (5) Reducir el Proyecto Funcional al Eje 1 y Anexos. En esta línea se aporta establecer un apartado de documentos anexos vinculado a cada uno de los ejes del Proyecto Funcional. Se razona argumentando que los documentos que regulan la vida de los centros educativos son el Proyecto Funcional, el Plan de Gestión y las Normas de funcionamiento; mientras que el PGA se concreta anualmente y se nutre de todos estos documentos. Desde nuestro punto de vista, no vemos un cambio de esta naturaleza por la relación que se establecen entre los tres ejes (y que se explica en el propio documento) y por el interés de los centros de contar con un documento único que refleje su compleja realidad (tal como se expresó en las propias jornadas). En todo caso, creemos que este asunto es tan importante que tendría que decidirlo la propia Dirección General. De lo contrario entenderíamos que el texto con los tres anexos se va a utilizar en el curso de formación; sin perjuicio de que más adelante se aborde este asunto con más detenimiento.
- c) Déficits de los CIFP. Teniendo en cuenta la novedad que representan los centros integrados, buena parte del debate se centra también en los déficits que encuentran los profesores para su desarrollo y cumplimiento de sus funciones. Según los participantes en el debate, tales déficits se centran en la dotación de los centros, en cuestiones administrativas, y también en términos pedagógicos. En relación con esto último los profesores demandan orientación psicopedagógica para la atención a la diversidad y para el desarrollo de proyectos; pero reconocen dificultades en este sentido sobre la disponibilidad de recursos humanos y sobre la implicación del profesorado.
- d) Propuestas para salvar los déficits identificados en los CIFP. Los profesores no sólo señalan los déficits que encuentran actualmente en los centros integrados; también hacen propuestas para abordarlos convenientemente. En tal sentido, tienen interés las propuestas para mejorar los recursos humanos de los centros, así como las cuestiones administrativas y de funcionamiento. Respecto de la actuación de los profesionales, se solicita que se les forme en todo lo que tiene que ver con el Sistema Nacional de Cualificaciones y la integración de la perspectiva educativa y social de los centros integrados.

A la vista de las valoraciones y aportaciones de los grupos de trabajo en las jornadas del 3 de diciembre, entendemos que el documento sobre el Proyecto Funcional lo podremos utilizar en el cur-

so de formación sobre las Unidades de Orientación con los siguientes cambios: a) Incluir en el título “Cuarta edición”. b) Aclarar en el texto que en dicha cuarta edición se ha incluyendo las aportaciones de los grupos de debate durante las citadas jornadas. c) Crear dos áreas funcionales (la de Formación Profesional y la de Reconocimiento y Acreditación de Competencias), con lo que el número de áreas funcionales no son tres sino cuatro.

3. Propuesta definitiva de formación del curso de Unidades de Orientación

De acuerdo con lo tratado en las reuniones del 14 de julio y el 10 de noviembre de 2014 y en otros encuentros con los técnicos de la Dirección General, utilizando como punto de partida el primer borrador sobre la formación, se concreta, ahora de forma pormenorizada, la propuesta de formación para el desarrollo de la tercera fase del proyecto. Entre otras cuestiones se acuerda lo siguiente:

- a) *Diseño del curso.* Elaborar un documento en el que se explique con detalle el curso y sus elementos: objetivos, contenidos, metodología (presencial y *on line*), posibles participantes, profesorado, etc. Dicho documento se puede consultar en el anexo 3.
- b) *Denominación.* Inicialmente, la denominación que se le da al curso es la siguiente: *Curso para la cualificación del personal de las Unidades de Orientación de los Centros Integrados de Formación Profesional de Canarias.* Posteriormente, en la propia ficha técnica del curso la denominación que consta es la siguiente: *Las Unidades de Orientación de los Centros Integrados de Formación Profesional.*
- c) *Destinatarios.* En principio, se establece que los destinatarios de dicho curso dentro de cada Centro Integrado sean los jefes de los departamentos de Información y Orientación Profesional, Innovación y Calidad, Relaciones con las Empresas, además de algún miembro de otros departamentos y del equipo directivo. Posteriormente se acuerda que puedan hacer el curso tanto los profesionales actuales de los centros integrados como los posibles profesionales de tales centros en el futuro. En razón de ello, según la propia ficha técnica del curso, podrán ser destinatarios del curso (en total 70 plazas; 35 por provincia) los funcionarios de carrera del cuerpo de catedráticos, de secundaria, profesorado técnico de FP, que se distribuirán del modo siguiente: 50% para funcionarios de los Centros Integrados de FP; 40% para Orientadores educativos de IES; y 10% para profesorado que imparte Formación Profesional.
- d) *Créditos.* De acuerdo con los criterios de Bolonia (un crédito equivale a 10 horas presenciales y 15 de trabajo autónomo), el curso constará de 2,5 créditos europeos, lo que significa que el total de horas del curso es de 63, de las cuales 25 son presenciales y 38 de estudio autónomo por parte de los participantes.
- e) *Metodología.* Se utilizará una metodología semipresencial, con una parte presencial y otra a distancia o de estudio autónomo de los participantes. La parte presencial del curso se desarrolla a lo largo de cinco sesiones de cinco horas, dedicando un módulo por sesión y utilizando una metodología basada en exposiciones en PowerPoint por parte de los profesores, trabajo en pequeños grupos y debates en gran grupo. Para la parte de estudio autónomo se proponen varias tareas por cada módulo que se realizan *on line* una vez que ha finalizado la sesión presencial: en primer lugar, contestar un cuestionario de autoevaluación; en segundo lugar, responder a una propuesta de actividad; y en tercer lugar, también existe la posibilidad de participar en un foro de debate sobre los contenidos del módulo.
- f) *Plataforma de Teleformación.* Para la impartición del curso se utilizará el campus virtual de la Plataforma de Formación del Profesorado de la Dirección General de Ordenación, Innovación y Promoción Educativa (Consejería de Educación, Universidades y Sostenibilidad. Gobierno de Canarias). En dicha plataforma los participantes podrán encontrar la documentación de cada módulo y enviar la actividad correspondiente al estudio autónomo.

- g) *Módulos*. Los módulos a impartir son los siguientes: (1) El aprendizaje a lo largo de la vida y su aplicación práctica en los Centros Integrados de Formación Profesional; (2) El Centro Integrado de Formación Profesional y las relaciones con las empresas; (3) El Centro Integrado de Formación Profesional y la inserción laboral de los alumnos y otros usuarios de la comunidad; (4) El Centro Integrado de Formación Profesional y la orientación académico-profesional. Tendencias actuales: desarrollo profesional y transiciones vitales; (5) Las Unidades de Orientación en los Centros Integrados de Formación Profesional: el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, la innovación y la calidad.
- h) *Documentos y recursos de cada módulo*. Por cada módulo los participantes contarán con los siguientes recursos y documentos que estarán alojados en la Plataforma de Formación del Profesorado de la Consejería de Educación: (1) Contenido del módulo: presentación en PowerPoint. (2) Cuestionario de autoevaluación. (3) Cuestionario para el debate en grupo. (4) Documento de respuesta para el trabajo en grupo. (5) Actividad para el estudio autónomo. (6) Cualquier otra documentación considerada de interés por el/la ponente.
- i) *Documentación adicional*. Además de la documentación de cada módulo, durante el curso se van a utilizar dos documentos de trabajo: el Proyecto Funcional y el Programa General de la Unidad de Orientación.
- j) *Lugar de impartición del curso*. La parte presencial del curso se desarrollará en las islas de Gran Canaria y Tenerife, impartiendo un módulo cada 15 días durante la tarde de los jueves en horario de 15 a 20 horas.
- k) *Calendario*. En Tenerife las sesiones presenciales (CEP La Laguna) serán las siguientes: primera sesión presencial el 5 de febrero: módulo 1; segunda sesión presencial el 26 de febrero: módulo 2; tercera sesión presencial el 12 de marzo: módulo 3; cuarta sesión presencial el 26 de marzo: módulo 4; quinta sesión presencial el 16 de abril: módulo 5. En Gran Canaria (CEP Las Palmas) estas son las sesiones presenciales: primera sesión presencial el 12 de febrero: módulo 1; segunda sesión presencial el 5 de marzo: módulo 2; tercera sesión presencial el 19 de marzo: módulo 3; cuarta sesión presencial el 9 de abril: módulo 4; quinta sesión presencial el 23 de abril: módulo 5.
- l) *Sistema de evaluación*. Será doble: por una parte, se llevará a cabo una evaluación de los aprendizajes obtenidos, mediante la valoración de las actividades, la participación de los profesores y las respuestas de los grupos al cuestionario de preguntas para el debate; y por otra parte, se realizará también una evaluación del propio curso y sus ponentes, a través de un cuestionario sobre el contenido de la formación y su desarrollo que contestan los participantes una vez finalizado el curso.
- m) *Criterios de calificación del curso*. Dado que se utiliza una metodología semi-presencial, el curso tiene una parte presencial y una parte a distancia y ambas deben ser superadas por los participantes en cada uno de los módulos. La parte presencial representa el 40% y se evalúa con un *apto* o *no apto*, siendo necesario que los participantes obtengan la condición de *apto* en cada uno de los siguientes recursos: las sesiones presenciales (15%), el trabajo en grupos pequeños (15%) y el debate en gran grupo (10%). La parte a distancia representa el 60% y se evalúa con un *apto* o *no apto*, siendo necesario que los participantes obtengan la condición de *apto* en cada uno de los siguientes recursos: el cuestionario de autoevaluación (10%), la actividad para el estudio autónomo (40%) y el foro de debate (10%).
- n) *Encuesta final*. Una vez cumplimentados todos los recursos, cuestionarios, actividades, debates, foros, etc. de todos los módulos, estará disponible una encuesta para la valoración general del curso que será de obligada realización.
- o) *Acreditación*. Al finalizar la formación, los participantes recibirán la correspondiente certificación de la autoridad competente de la Consejería de Educación en materia de Formación del Profesorado, de acuerdo con los criterios de evaluación del curso.

- p) *Profesorado*. Los profesores que van a impartir el curso son los siguientes: Cristina Miranda Santana (módulo 5), doctora en Ciencias de la Educación y actualmente profesora de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria; Pedro Álvarez Pérez (módulo 4), doctor en Ciencias de la Educación y profesor en la actualidad de la Universidad de La Laguna; Oscar Medina Fernández (módulo 1), doctor en Ciencias de la Educación, ha sido Profesor de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria desde 1994 hasta 2011; Fernando Cano González (módulo 2), máster en Dirección Comercial y Marketing, actualmente desarrolla su acción profesional como Director Comercial, Marketing y Comunicación en la Fundación Universitaria de Las Palmas; y Néstor Báez López (módulo 3), licenciado en Psicología y en Psicopedagogía, actualmente es Técnico de Empleo de la Fundación Universitaria de Las Palmas.

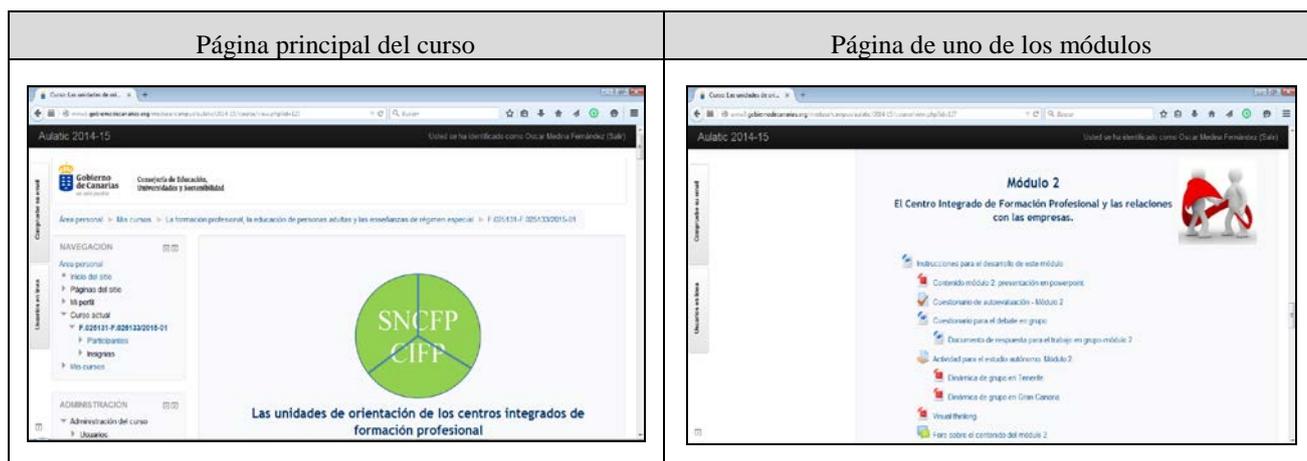
4. Resultados de la formación

De acuerdo con el diseño y el calendario previsto anteriormente, lo primero que se elabora por parte de la Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos es la ficha técnica del curso (anexo 4), donde ya, de forma oficial, vemos todos los pormenores del mismo. A través de esta ficha el Servicio de Perfeccionamiento del Profesorado informa a los centros y posibles destinatarios del curso. Finalmente, con los datos ya confirmados de la ficha, el equipo de investigación se pone de nuevo en contacto con los centros integrados (anexo 5), informándoles del comienzo del curso y adjuntándoles el diseño del mismo (anexo 3).

a) El curso en la Plataforma de Formación del Profesorado

Confeccionada la ficha técnica, los profesores van elaborando los contenidos y recursos y los suben a la "Plataforma de formación para el profesorado" de la Consejería de Educación, Universidades y Sostenibilidad del Gobierno de Canarias. En el cuadro núm. 2 vemos el curso en la Plataforma Moodle de Teleformación: a la izquierda página principal del curso y a la derecha la página de uno de los módulos (en este caso del módulo 2) con los recursos para su desarrollo e impartición.

Cuadro 2. El curso en la Plataforma Moodle de Teleformación



En el cuadro núm. 3 se detalla el contenido de cada módulo, sobre lo que trata cada una de las sesiones presenciales, según consta en la Plataforma de Teleformación.

Cuadro 3. Contenido de cada uno de los módulos

Mód.	Título del módulo y profesor	Contenido
1	El aprendizaje a lo largo de la vida y su aplicación práctica en los Centros Integrados de Formación Profesional. Profesor: Oscar Medina	Introducción: sobre la evolución del saber pedagógico. 1. Nacimiento y evolución de la escuela. 2. Crisis de la escuela. 3. El aprendizaje a lo largo de la vida (ALV). 4. El ALV y los Centros Integrados de Formación Profesional. 5. El Proyecto Funcional de los Centros Integrados y el ALV
2	El Centro Integrado de Formación Profesional y las relaciones con las empresas. Profesor: Fernando Cano	1. Que le puedo ofrecer a las empresas. 2. Qué necesitan las empresas. 3. Estudio y análisis de los perfiles profesionales que demandan las empresas. 4. Funciones del departamento de relaciones con las con las empresas. 5. Procedimientos y acuerdos de colaboración entre las empresas y el centro. 6. Transferencia de conocimiento y experiencias. 7. Posibles proyectos a desarrollar por el departamento de relaciones con las empresas. 8. Objetivos
3	El Centro Integrado de Formación Profesional y la inserción laboral de los alumnos y otros usuarios de la comunidad. Profesor: Néstor Báez	I. INTRODUCCIÓN: El contexto actual. La situación en Canarias II. EMPLEABILIDAD-INSERCIÓN: Competencias Básicas y Complementarias. Los retos: la inserción y el aprendizaje a lo largo de la vida. La inserción laboral por cuenta ajena (motivación, competencias laborales, búsqueda de empleo, etc.). La cultura emprendedora y sus características (emprendimiento, autoempleo, creación de empresas, etc.). Enseñar para emprender. III. LA UNIDAD DE ORIENTACIÓN DEL CIFP: Objetivos. Orientación laboral: ¿qué aporta? Proyectos
4	El Centro Integrado de Formación Profesional y la orientación académico-profesional. Profesor: Pedro Álvarez	CONSIDERACIONES PREVIAS. 1. INTRODUCCIÓN. 2. PERSPECTIVAS Y TENDENCIAS ACTUALES DE LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL. 2.1. De lo estático a lo dinámico: el desarrollo de la carrera (<i>career development</i>) como paradigma en Orientación Profesional. 2.2. Necesidades actuales de Orientación Profesional en un mundo en crisis: la Orientación permanente a lo largo de la vida. 2.3. Principales modelos teóricos actuales de la Orientación Profesional y sus derivaciones prácticas. 3. DESARROLLO PROFESIONAL Y TRANSICIONES VITALES. 3.1. Trayectorias vitales y transiciones a lo largo de la vida. 3.2. Información y Orientación Profesional para las transiciones. 3.3. Competencias de gestión de la carrera profesional en el área de formación académico-profesional. 4. LA PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE LA CARRERA: EL PROYECTO PROFESIONAL Y VITAL. 4.1. Orientación Profesional para la construcción de proyectos vitales y profesionales. 4.2. Técnicas para la construcción de proyectos vitales y profesionales. Referencias bibliográficas
5	Las Unidades de Orientación en los Centros Integrados de Formación Profesional: el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, la innovación y la calidad. Profesora: Cristina Miranda	Introducción: el capital humano y social; la evolución social de la Formación Profesional. 1. El Sistema Nacional de Cualificaciones y de Formación Profesional. 2. El Desarrollo de las Organizaciones. 3. El Desarrollo de las Organizaciones y los CIPF. 4. El Programa General de la Unidad de Orientación: innovación orientada a la mejora

En el cuadro núm. 4 consta el calendario de cada uno de los módulos, así como la impartición de las sesiones presenciales en ambas provincias y la fecha límite para el envío de la actividad, que nos indica que el último módulo termina el 15 de mayo.

Cuadro 4. Calendario del curso y profesor de cada módulo por provincias

Mód.	Título del módulo	Profesor/a	Sesiones presenciales		Envío actividad
			S.C.Tenerife	Las Palmas	
1	El aprendizaje a lo largo de la vida y su aplicación práctica en los Centros Integrados de Formación Profesional	Óscar Medina	05-02-2015	12-02-2015	05-03-2015
2	El Centro Integrado de Formación Profesional y las relaciones con las empresas	Fernando Cano	26-02-2015	05-03-2015	19-03-2015
3	El Centro Integrado de Formación Profesional y la inserción laboral de los alumnos y otros usuarios de la comunidad	Néstor Báez	12-03-2015	19-03-2015	09-04-2015
4	El Centro Integrado de Formación Profesional y la orientación académico-profesional	Pedro Álvarez	26-03-2015	09-04-2015	24-04-2015
5	Las Unidades de Orientación en los Centros Integrados de Formación Profesional: el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, la innovación y la calidad	Cristina Miranda	16-04-2015	23-04-2015	15-05-2015

A partir del 15 de mayo los participantes tienen diez días más para contestar el cuestionario sobre la *Valoración del curso*, que se encuentra en la propia Plataforma Moodle de Teleformación, lo que significa que el curso termina el 25 de mayo de 2015, cerrándose también en esta fecha el acceso de los participantes a la Plataforma de Teleformación. Además, durante este período (del 15 al 25 de mayo) se abrirá un plazo extraordinario para que los participantes puedan cumplimentar los tres recursos *on line* de cada módulo (cuestionarios de autoevaluación, foros y actividades para el estudio autónomo), que no hayan hecho antes en las fechas establecidas.

b) Datos sobre los participantes

Una relación completa de los inscritos en el curso la tenemos en el anexo 6. A continuación en la tabla núm. 1 tenemos los datos principales de los inscritos por provincia y tipo de centro o servicio: en total son 70, distribuidos igualmente entre las dos provincias; casi la mitad (el 48,6%) pertenece a los Centros Integrados de Formación Profesional y un 32,9 trabaja en un Instituto de Educación Secundaria; también vemos en la tabla que, entre los inscritos, el 14,3 forma parte de los Equipos de Orientación Educativa y Psicopedagógica y sólo un 4,3% trabaja en la propia Administración Educativa.

Tabla 1. Número de inscritos según tipo de centro y provincia

Tipo de centro o servicio	Provincia de Las Palmas	Provincia de S. C. de Tenerife	TOTAL CANARIAS	%
Centro Integrado de Formación Profesional (CIFP)	18	16	34	48,6
Instituto de Educación Secundaria -con oferta de Formación Profesional- (IES)	10	13	23	32,9
Equipos de Orientación Educativa y Psicopedagógica (EOEP)	5	5	10	14,3
Personal que trabaja en la Administración Educativa (PAE)	2	1	3	4,3
TOTAL	35	35	70	100

Hay que tener en cuenta que, de los 70 participantes, 52 son los que de hecho participan (el resto, 18 inscritos, han abandonado desde el principio o lo han hecho a lo largo del curso). De este total de 52 participantes, el 35% es docente; el 20% también es docente, pero tiene responsabilidades de coordinación; además hay un 5% que se ocupa de la dirección y otro 4% que lleva la jefatura de estudios.

Teniendo en cuenta que 70 son los inscritos en ambas provincias, en la siguiente tabla (núm. 2) se aportan datos de los inscritos que, de hecho, han participado en cada uno de los módulos del curso, asistiendo a las sesiones presenciales y cumplimentando los recursos y actividades *on line* de cada módulo: contestan el cuestionario de autoevaluación, realizan la actividad para el estudio autónomo y participan en el foro.

Como vemos en la tabla, los que superan cada módulo están entre el 68,5% y el 80,0% de los inscritos en cada provincia, siendo el porcentaje de aptos en tres de los módulos siempre superior en la provincia de Las Palmas, con diferencias que van entre 11,5 y 2,9. En este caso se ha tenido en cuenta que se considera apto en el módulo si el participante asiste a la sesión presencial y si además realiza los correspondientes tres recursos y actividades *on line* del módulo en cuestión.

Tabla 2. Resultados de cada uno de los módulos: inscritos y participantes que siguen el curso

Módulo	Provincia	Inscritos	Asisten sesión presencial	Contestan cuestionario autoevaluación	Realizan actividad est. autónomo	Participan en el foro de debate	Total aptos en el módulo (1)	% Aptos / Inscritos
1	Las Palmas	35	32	32	30	30	28	80,0
	S. C. de Tenerife	35	30	30	27	28	24	68,5
	TOTAL	70	62	62	57	58	52	74,2
2	Las Palmas	35	30	30	30	29	28	80,0
	S. C. de Tenerife	35	30	28	26	25	25	71,4
	TOTAL	70	60	58	56	54	53	75,7
3	Las Palmas	35	27	30	29	28	24	68,5
	S. C. de Tenerife	35	27	26	25	24	24	68,5
	TOTAL	70	54	56	54	52	48	68,5
4	Las Palmas	35	27	30	27	28	25	71,4
	S. C. de Tenerife	35	27	26	24	24	24	68,5
	TOTAL	70	54	56	51	52	49	70,0
5	Las Palmas	35	25	29	28	28	24	68,5
	S. C. de Tenerife	35	26	25	25	25	24	68,5
	TOTAL	70	51	54	53	53	48	68,5

(1) Se considera APTO en el módulo cuando el participante asiste a la sesión presencial y además realiza todos los recursos y actividades *on line*.

En la tabla núm. 3 vemos los resultados finales obtenidos por los inscritos en función del tipo de centro/servicio y provincia. En esta tabla se ha tenido en cuenta que un participante es considerado apto en el curso completo cuando asiste como mínimo a cuatro sesiones presenciales y cuando realiza los tres recursos o actividades *on line* de cada uno de los módulos: el cuestionario de autoevaluación, la actividad para el estudio autónomo y la participación en el foro.

Tabla 3. Número de participantes aptos en el curso (1) según tipo de centro/servicio y provincia

Tipo de centro o servicio	Provincia de Las Palmas			Provincia de S. C. de Tenerife			TOTAL CANARIAS			%	
	Inscritos	Aptos	No aptos	Inscritos	Aptos	No aptos	Inscritos	Aptos	No aptos	Aptos	No aptos
Centro Integrado de Formación Profesional (CIFP)	18	16	2	16	12	4	34	28	6	82,3	17,6
Instituto de Educación Secundaria con F. P. (IES)	10	4	6	13	9	4	23	13	10	56,5	43,4
Equipos Orientación Educativa y Psicopedagógica. (EOEP)	5	4	1	5	2	3	10	6	4	60,0	40,0
Personal que trabaja en la Ad. Educativa (PAE)	2	1	1	1	1		3	2	1	66,6	33,3
TOTAL	35	25	10	35	24	11	70	49	21	70,0	30,0

(1) Se considera APTO en el curso completo cuando el participante asiste como mínimo a cuatro sesiones presenciales y cuando realiza los tres recursos o actividades *on line* de cada uno de los módulos.

Lo que vemos en la tabla número 3 es que el 70,0% de los inscritos ha superado el curso completo (en total 49) con la calificación de *apto*, porcentaje que se incrementa en el colectivo de los profesores de los CIFP y baja en el resto de colectivos. Como vemos, no tienen porqué coincidir los resultados de la tabla 3 con los de la tabla 2, debido a que, tal como se considera Apto en el módulo y en el curso, un mismo inscrito puede haber superado un módulo y no el curso, y viceversa.

No obstante, si hablamos de los resultados, no en función de los inscritos (que son 70 para las dos provincias), sino en función de los que participan (que ya hemos dicho que son 52), los resultados son bien diferentes: de los 52 que participan, superan el curso y son considerados aptos 49, es decir, el 94,2% de los participantes.

c) Datos de la encuesta final sobre la valoración del curso que hacen los participantes

Una vez finalizado el curso, los participantes están obligados a contestar una encuesta para la valoración general del curso que se encuentra en la misma Plataforma Moodle, elaborada por el Servicio de Perfeccionamiento del Profesorado. En esta encuesta se plantean 31 cuestiones que se agrupan en las siguientes categorías: impresión general sobre el curso, valoración de los objetivos y contenidos del curso, documentación y/o materiales disponibles, nivel de ajuste y aplicación del curso, nivel de organización, estructura del curso y otras cuestiones.

Los que contestan esta encuesta final son 55 (el 78,5% de los inscritos). Veamos a continuación los resultados, en términos de porcentaje, a las diferentes preguntas.

Respecto de la primera categoría (impresión general sobre el curso), se plantean dos cuestiones: (1) se solicita que se valore de 1 (nada satisfactorio) a 10 (muy satisfactorio) la calidad y utilidad de la formación recibida en esta actividad; (2) se pregunta si recomendaría el curso a un compañero/a docente. Los resultados los podemos ver en tabla 4.

Tabla 4. Impresión general sobre el curso

Valoración del curso (1)		Recomendación del curso (2)	
Nivel de satisfacción	% de respuestas	Respuestas	% de respuestas
1, 2, 3	4	Sí	84
4, 5, 6, 7	40	No	16
8, 9, 10	56		
Significado de los niveles de satisfacción: 1: nada satisfactorio; 10: muy satisfactorio			

La valoración de los objetivos y contenidos del curso la tenemos en la tabla 5. Las preguntas que se formulan son las siguientes: (1) ¿Cree usted que el programa y el diseño del curso se ajustan a los objetivos del mismo? (2) ¿Cree usted que se han alcanzado los objetivos que se pretendían con el curso? (3) ¿Qué le ha parecido la cantidad de contenidos que se ha presentado en el curso? (4) ¿Qué le ha parecido la calidad de los contenidos del curso? (5) ¿Los contenidos de este curso le han aportado información novedosa? Cada pregunta se contestaba mediante la siguiente escala: satisfactorio, adecuado, poco adecuado, nada satisfactorio, no sabe o no contesta. Los resultados en la tabla 5.

Tabla 5. Valoración de los objetivos y contenidos del curso

Escala valoración	% de respuestas				
	Ajuste objetivos (1)	Consecución objetivos (2)	Cantidad contenidos (3)	Calidad contenidos (4)	Novedad contenidos (5)
Satisfactorio	35	29	31	44	44
Adecuado	45	47	55	44	40
Poco adecuado	16	20	15	11	15
Nada satisfactorio	4	4		2	2

En la tabla 6 y con la misma escala de valoración, vemos todo lo referente a la documentación y materiales entregados durante el curso. En tal caso, las preguntas de la encuesta son las siguientes: (1) ¿La cantidad de documentación y/o materiales a su disposición en la plataforma ha sido la ade-

cuada? (2) ¿Qué le ha parecido la calidad de la documentación y/o materiales utilizados para el curso? (3) ¿Ha sido de utilidad la documentación y/o los materiales puestos a su disposición en la Plataforma?

Tabla 6. Documentación y/o materiales disponibles

Escala valoración	% de respuestas		
	Cantidad documentación (1)	Calidad documentación (2)	Utilidad documentación (3)
Satisfactorio	36	33	40
Adecuado	49	49	42
Poco adecuado	15	18	16
Nada satisfactorio			2

Otra de las categorías de la encuesta preguntaba por el nivel de ajuste y aplicación del curso, mediante las siguientes preguntas: (1) ¿Considera que los contenidos desarrollados van a tener aplicación en su práctica docente? (2) ¿Lo aprendido en este curso se puede aplicar en su Centro? (3) ¿Ha respondido este curso a las expectativas que tenía sobre el mismo? (4) La realización de este curso, ¿le supondrá cambios en su práctica docente? Las respuestas de los participantes en la tabla 7.

Tabla 7. Nivel de ajuste y aplicación del curso

Escala valoración	% de respuestas			
	Aplicación contenidos (1)	Aplicación en el centro (2)	Respuesta expectativas (3)	Cambios en la práctica docente (4)
Satisfactorio	25	24	27	27
Adecuado	51	51	44	42
Poco adecuado	16	22	13	25
Nada satisfactorio	7	4	16	4
No sabe o no contesta				2

Sobre el nivel de organización del curso (tabla 8) se formulaban varias preguntas: (1) ¿Considera que la información previa que se le ha proporcionado sobre el curso (información sobre la publicación del curso, la matriculación, el acceso al curso, etc.) ha sido la adecuada? (2) ¿La temporalización asignada a cada módulo o tema es adecuada? (3) ¿Qué le ha parecido las condiciones de la Plataforma de Teleformación utilizada para realizar el curso? (4) ¿Qué le ha parecido la duración del curso?

Tabla 8. Nivel de organización del curso

Escala valoración	% de respuestas			
	Información previa (1)	Temporalización módulos (2)	Condiciones Plataforma (3)	Duración del curso (4)
Satisfactorio	44	22	47	18
Adecuado	44	53	47	64
Poco adecuado	11	22	2	15
Nada satisfactorio	2	4	4	2
No sabe o no contesta				2

La valoración de la estructura del curso (tabla 9) se hacía mediante dos preguntas: (1) Valore la organización y secuenciación de las actividades (tareas, cuestionarios, foros, chats, etc.) (2) ¿Qué opinión tiene del desarrollo de los contenidos y su conexión con la práctica en el aula?

Tabla 9. Estructura del curso

Escala valoración	% de respuestas	
	Organización y secuenciación actividades (1)	Contenidos y su conexión con la práctica en el aula (2)
Satisfactorio	27	15
Adecuado	51	55
Poco adecuado	15	25
Nada satisfactorio	7	5

Al final se plantean en la encuesta dos cuestiones abiertas: (1) Observaciones que Vd. desee hacer constar. (2) Indíquenos en qué temáticas o cursos desearía formarse. A la primera cuestión responden 26 participantes (el 47,0% de los 55 que contestan) y a la segunda 16 participantes (el 29,0%).

Dado que la relación de observaciones y temáticas de formación es muy amplia, no podemos incluirlas aquí, pero recomendamos que se lean en la Plataforma de Teleformación. No obstante, a título de resumen y sin ninguna pretensión de ser exhaustivos, las respuestas a estas dos últimas cuestiones se pueden agrupar del modo siguiente:

- Observaciones que destacan algunas *fortalezas del curso*, por ejemplo, la metodología y la participación; la información aportada por el profesorado, así como su calidad y dedicación; la motivación y el interés que fue aumentando con el tiempo; contenido innovador respecto de la concepción de la Formación Profesional y de las Unidades de Orientación; valoración muy satisfactoria de algunos módulos como el 2 y el 3; orientaciones para la práctica; visión más amplia de la orientación y de los departamentos que intervienen; calidad y cantidad de los materiales aportados, que facilitan el aprendizaje; también aparecen expresiones de agradecimiento en general al profesorado y especialmente a la coordinadora del curso por su dedicación y rápida respuesta a las dificultades encontradas en la Plataforma de Teleformación; etc.
- Observaciones que destacan algunas *debilidades del curso*, por ejemplo, que ha resultado muy denso y exigía mucho tiempo de dedicación, así como muy ajustada la hora de comienzo de las sesiones presenciales; se ha teorizado mucho y se echa de menos más información práctica; a veces se ha obviado la realidad y la problemática de cada día en los centros; no siempre las actividades se correspondían a los contenidos del curso; las actividades a realizar en algunos módulos tenían una gran complejidad; el poco valor añadido de las intervenciones en el foro; al ser un curso abierto a participantes de diversos centros (CIFP, IES, etc.) se constató diferentes niveles de conocimientos; diferencias importantes entre los módulos que no se pueden reflejar en la encuesta final de valoración; también se ha valorado negativamente que las actividades no se pudieran realizar en grupo o que no se conocieran las realidades y proyectos de otros centros; etc.
- Observaciones en las que se hacen algunas *propuestas*, por ejemplo, que las actividades se puedan realizar en grupo, dado que la tecnología lo permite, dando así lugar también al aprendizaje de las experiencias de los demás; teniendo en cuenta que muchos profesores de los CIFP no han podido asistir a este curso, se propone crear espacios de encuentro o seminarios intercentros para debatir el diseño, la organización y el funcionamiento de las Unidades de Orientación; que un curso de formación presencial-*on line* no debe implicar el que estamos siempre siendo evaluados y haciendo tareas; de cara a una futura reedición del curso se propone que los contenidos estén a disposición de los participantes durante todo el tiempo y no sólo en la semana anterior; también se propone que haya más sesiones presenciales, que la participación en el foro sea opcional, que la encuesta final de valoración sea anónima y que permita valorar cada uno de los módulos; etc.

- Temáticas en las que desearían *formarse* los participantes. En este caso las respuestas nos indican dos tipos de intereses a la hora de formarse: a) intereses generales de formación: motivación, reuniones efectivas, dinámica de grupos, habilidades de comunicación, tutorías, sistemas alternativos de comunicación, el uso de las tabletas en el aula, promoción de la igualdad de oportunidades, prevención de la violencia de género, educación ambiental, mediación, dinamización sociocultural, aprendizaje basado en proyectos, gamificación, etc. b) intereses vinculados a los centros integrados: emprendeduría, orientación laboral, desarrollo de habilidades sociales para el empleo, organización y funcionamiento de los centros integrados, la orientación en los CIFP, gestión de proyectos de los departamentos de los CIFP, formación dual, orientación académica y profesional, gestión de calidad, etc.

Finalmente, no queremos terminar este apartado sin comentar otro de los recursos que se ha puesto a disposición de los participantes, a saber, el foro de despedida del curso, cuya lectura recomendamos, por el interés que tiene con todo lo dicho anteriormente sobre la valoración del curso que hacen los propios participantes. En este foro, un total 45 participantes se han despedido del curso, aportando algunos elementos de valoración (clima de trabajo, interés de los conocimientos adquiridos, participación y esfuerzo de los compañeros, agradecimientos al profesorado, aprendizajes adquiridos, poca interacción comunicativo-tecnológica, importancia de la experiencia, etc.) en función de sus propias expectativas.

FASE 4: PROCESO PARA LA CREACIÓN DE LAS UNIDADES DE ORIENTACIÓN Y PLAN DE SEGUIMIENTO

A lo largo de los capítulos anteriores hemos tenido ocasión de comentar en varios momentos que la novedad más importante que representan los centros integrados y de referencia nacional tiene que ver, entre otras razones, con el hecho de que con su creación se institucionaliza una red de centros que, en el marco del Sistema Nacional de las Cualificaciones y la Formación Profesional (SNCFP), garantiza a los ciudadanos el funcionamiento integrado y coordinado de los tres subsistemas (el Subsistema de Formación Profesional, el Subsistema de Información y Orientación Profesional y el Subsistema de Reconocimiento y Acreditación de Competencias). Dicho de otra forma, nos referimos a que son centros que realizan las tres ofertas del desarrollo socio-profesional (realizan actuaciones de enseñanza, reconocen y acreditan las competencias y se ocupan de la información y orientación), y todo ello, ampliando su campo de actuación a todos los trabajadores y las personas adultas de la comunidad y no solo a los alumnos tradicionales.

Al hablar de las Unidades de Orientación queda claro que nos referimos uno de esas tres subsistemas u ofertas: el que se refiere a la información y orientación profesional de los alumnos y de todos los trabajadores y personas adultas de la comunidad; objeto, en última instancia, del proyecto sobre el que damos cuenta en este informe.

Nos ocupamos en este capítulo de la cuarta fase del proyecto consistente en la puesta en marcha del proceso para la creación de las Unidades de Orientación, así como de la elaboración de los documentos que van a ser claves para su desarrollo y seguimiento: el Proyecto Funcional, el Plan General y los Proyectos de la Unidad de Orientación y la Memoria de la Unidad de Orientación.

Conviene señalar, con todo, que esta es una fase estrechamente vinculada a la anterior, de formación, en la medida en que durante el curso se aborda el proceso para la creación de tales unidades y se utilizan dos de los documentos señalados anteriormente: el Proyecto Funcional y el Plan General y los Proyectos de la Unidad de Orientación.

1. El Proyecto Funcional de los Centros Integrados de Formación Profesional

En el capítulo anterior ya se habla del Proyecto Funcional con ocasión de la jornada del 3 de diciembre, dedicada a este documento que tendrían que cumplimentar los centros integrados, sobre lo que los propios profesores han aportado su análisis y valoración.

En el fondo y tal como ya vimos en el capítulo anterior, se trata de que el Proyecto Funcional responda a las señas de identidad de los propios centros integrados que, según la normativa que los regula, se caracterizan por lo siguiente:

- a) intervienen en los tres subsistemas del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional (SNCFP): formación profesional, información y orientación y reconocimiento y acreditación de competencias;
- b) integran en una misma red todas las ofertas de formación, independientemente de que sean gestionadas por la administración educativa o laboral;
- c) desarrollan su tarea docente y sus ofertas formativas estableciendo vínculos con el mundo del trabajo y las empresas;
- d) fomentan el aprendizaje permanente y amplían su campo de actuación, atendiendo a todas las personas adultas de la comunidad y no solo a los alumnos tradicionales;
- e) promueven el diseño y desarrollo de experiencias innovadoras e investigaciones, llamadas a redundar en una mayor calidad de la Formación Profesional.

Abordamos a continuación los fundamentos y contenidos del Proyecto Funcional, así como la relación estrecha que, en la propia normativa, se establece entre la organización y el funcionamiento de los centros integrados y la naturaleza de este documento.

a) El Proyecto Funcional como recurso para autonomía, la calidad y la innovación de los CIFP

Tanto el *Real Decreto 1558/2005, de 23 de diciembre, por el que se regulan los requisitos básicos de los Centros Integrados de Formación Profesional* como el *Decreto 112/2011, de 11 de mayo, por el que se regulan los Centros Integrados de Formación Profesional en la Comunidad Autónoma de Canarias* plantean la necesidad de que los Centros Integrados de Formación Profesional desarrollen su tarea con la suficiente autonomía organizativa, pedagógica, de gestión económica y de personal (art. 9); con niveles de calidad contrastables mediante el establecimiento de indicadores (arts. 8, 9 y 11); y con una cultura compartida de innovación en contacto con las empresas y otras instituciones (arts. 5 y 6).

Para el cumplimiento y desarrollo de la necesaria autonomía, calidad e innovación, estas normas establecen como principal recurso el *Proyecto Funcional*, que tienen que elaborar los CIFP, respondiendo a otro importante recurso, que se denomina *Plan Plurianual* y que elabora conjuntamente la administración educativa y laboral.

En las citadas normas se establecen varias cuestiones importantes sobre el Plan Plurianual (art. 10): que lo elaboran las consejerías con competencias en materia educativa y laboral, en colaboración con los agentes económicos y sociales y con los órganos de gobierno de los centros integrados; que se trata de un plan para el desarrollo de los centros integrados, cuya duración es de varios años y que se revisará anualmente; que en su elaboración hay que tener en cuenta las características del mercado de trabajo y las directrices contempladas en los planes nacionales de acción para el empleo; y que el Proyecto Funcional desarrollará en cada centro lo recogido en el Plan Plurianual.

Respecto del Proyecto Funcional, en el *Real Decreto 1558/2005* se describe la función que va a cumplir este recurso en la autonomía, la calidad y la innovación de los centros integrados, teniendo en cuenta algunos contenidos que debe contener dicho Proyecto Funcional: el sistema organizativo, los procedimientos de gestión, los proyectos curriculares de ciclo formativo, las programaciones

didácticas, el plan de acción tutorial, el sistema de calidad, el grado de inserción laboral de los alumnos y usuarios, etc. (art. 9.2 y 9.3). En la misma dirección de apoyar la autonomía, la calidad y la innovación se expresa el *Decreto 112/2011* de Canarias, toda vez que se ordena que los órganos de participación y gobierno de los centros integrados elaboren el Proyecto Funcional, en el que deben figurar al menos los siguientes elementos: los objetivos y actuaciones prioritarias, el sistema organizativo, sus necesidades de personal, los procedimientos de gestión, los procedimientos de evaluación y acreditación, los proyectos curriculares de ciclo formativo, las programaciones didácticas, el plan de acción tutorial, los mecanismos de evaluación de las acciones, así como lo recogido por la Consejería competente en el Plan Plurianual (art. 11.2, 11.3, 11.4); también el Proyecto Funcional debe responder a los objetivos establecidos en el sistema de gestión de calidad y mejora continua precisando la evaluación del grado de inserción del alumnado, los índices de éxito en la formación, el grado de satisfacción del alumnado y otros usuarios y el de las empresas y otras instituciones colaboradoras, así como la valoración sobre la conexión entre la formación inicial y la formación para el empleo, los procedimientos de evaluación y acreditación de la competencia profesional y la respuesta a las necesidades formativas de los candidatos evaluados (art. 11.3).

Por tanto, está claro que el Real Decreto del Estado y el Decreto de Canarias contemplan el Proyecto Funcional como un medio necesario e imprescindible para optimizar la autonomía, la calidad y la innovación de los Centros Integrados de Formación Profesional. Por otra parte, también en estas normas queda clara la relación que debe existir entre el Plan Plurianual (responsabilidad de las administraciones educativa y laboral) y el Proyecto Funcional (responsabilidad del centro). Lo cual quiere decir que, a la hora de elaborar el Proyecto Funcional, los centros integrados tienen que partir de lo establecido en el Plan Plurianual. De hecho, se ha previsto que el Consejo Social de los Centros Integrados de Formación Profesional sea el órgano colegiado correspondiente que establezca las directrices para elaborar el Proyecto Funcional a partir del Plan Plurianual.

b) Propuesta de modelo y contenido del Proyecto Funcional

De acuerdo con lo dicho anteriormente, que se establece en la normativa sobre los centros integrados, está claro que el Proyecto Funcional es un documento de carácter estrictamente educativo, en el que se definen los objetivos de la institución formativa en relación con las necesidades y demandas de la organización o el centro, así como los recursos, la estructura organizativa, el plan de actuaciones, los niveles de calidad y la propia identidad. En resumen, un documento en el que se trata de responder a cinco preguntas clave en toda actuación pedagógico-institucional sistemáticamente conducida, de acuerdo con criterios racionales y científicos: ¿quiénes somos?, ¿qué queremos?, ¿cómo nos organizamos?, ¿qué vamos a hacer?, ¿cómo vamos a evaluar nuestros resultados?

Si analizamos la naturaleza de los centros integrados, todo parece indicar que el Proyecto Funcional es un proyecto pedagógico y también social, es decir, un proyecto socio-formativo o formativo-comunitario, cuya elaboración debe ser fruto de la participación de toda la comunidad educativa y cuyos principios, prioridades y objetivos serán fruto del consenso de todos los profesionales implicados.

Para el proyecto que nos ocupa y para la impartición del curso de formación, el equipo de investigación (de acuerdo con los técnicos de la Dirección General, las aportaciones de algún centro y las contribuciones de los profesores en la jornada del 3 de diciembre de 2014) ha elaborado un modelo de Proyecto Funcional, que podemos ver en el anexo 7 y que se ha utilizado en el curso de formación.

El modelo de Proyecto Funcional que se presenta trata de conciliar, por un lado, la normativa existente sobre los centros integrados y su organización, así como las prescripciones de la Inspección Educativa en materia de Formación Profesional, y por otra parte, las propias orientaciones de la Dirección General de Formación Profesional y la previsión de crear en los centros integrados las Unidades de Orientación.

No obstante, conviene que hagamos algunas precisiones importantes sobre el significado y el modo de abordar el índice o contenido que se propone: (1) sin perjuicio de lo que en su momento pueda establecer la autoridad competente, los centros no están obligados a seguir este índice o estas pautas, dado que, de acuerdo con su autonomía, tienen completa libertad para elaborar su Proyecto Funcional conforme a sus propios criterios y contenidos; (2) en caso de valerse de tales pautas, hay que tener en cuenta que el Proyecto Funcional es un documento vivo, que puede irse completando con los años, a medida que el centro y sus profesionales avancen en los acuerdos y vayan haciéndose con la información y los datos que se precisan para su redacción; (3) en todo caso, el Proyecto Funcional es un documento público y, como tal, debe ser accesible a toda la comunidad educativa en la propia página web del centro integrado.

Así vemos en el anexo citado que la propuesta de Proyecto Funcional (modelo e índice de contenidos), elaborada por el equipo de investigación, se estructura en tres grandes ejes, que tienen su propio documento: (1) El Centro Integrado y sus Áreas Funcionales; (2) La Programación General Anual; (3) Los Anexos del Proyecto Funcional.

La estructura de tales ejes nos indica que los documentos que tienen que elaborar los centros integrados son de diferente naturaleza, según el nivel de desarrollo de los mismos y la responsabilidad de quién o quiénes lo elaboran. Es evidente que el primer eje del Proyecto Funcional lo es de primer nivel, toda vez que constituye el documento clave, punto de partida que marca las pautas generales y da origen al resto de documentos, siendo una responsabilidad del equipo directivo, teniendo en cuenta las directrices del Consejo Social (algunas ya establecidas en el Plan Plurianual) y las propuestas del Claustro y del Equipo Técnico Asesor. Por su parte, la Programación General Anual (segundo eje) podría ser considerada de segundo nivel en la medida en que se basa en el primero. Otros, sin embargo, como los anexos (tercer eje), cabe pensar que serían de tercer nivel, en la medida en que se basan en el primero y segundo eje y cuya responsabilidad corresponde a los diferentes departamentos, áreas o equipos. Incluso podríamos hablar de un cuarto nivel de documentos, que son los que realizan los propios profesionales para conducir sus enseñanzas, los proyectos o las actividades.

Veamos a continuación el contenido de cada uno de estos ejes, aunque en el anexo 7 se explica con más detalle cómo redactar los diferentes apartados y sub-apartados y, en algunos casos, con ejemplos propios de los centros integrados

Eje 1. El Centro Integrado y sus Áreas Funcionales

En este primer eje se identifican y describen propiamente las señas de identidad del centro integrado, así como las directrices y propuestas que tratan de responder al entorno social y productivo, a las demandas del mercado laboral y a las necesidades de los destinatarios. En el cuadro 1 vemos, de forma esquemática, el contenido que se propone para este eje.

Un elemento importante de este eje, por la relación que guarda con el objeto de este proyecto, es el apartado 5 (cuadro 1) en el que se definen las áreas funcionales del centro. En este caso la Dirección General ha previsto que el Proyecto Funcional se estructure a través de áreas funcionales (también las podríamos denominar unidades funcionales), concebidas éstas como el mejor modo de optimizar la coordinación de las actuaciones, servicios y proyectos. Desde las áreas funcionales se vehiculan, tanto las ofertas formativas, como todo lo relacionado con la gestión y administración del centro. Específicamente, respecto de las ofertas educativas, dado el carácter integrador que aporta la legislación a estos centros, conviene señalar que hablamos de ofertas que intervienen en los tres subsistemas del Sistema Nacional de Cualificaciones: enseñan, orientan y acreditan. Esto quiere decir que la oferta de estos centros se clasifica en tres grandes categorías: Enseñanzas de Formación Profesional, Información y Orientación Profesional y Reconocimiento y Acreditación de Competencias. Lo que hacemos en este apartado y sub-apartados es reseñar las ofertas en general de las diferentes áreas, teniendo en cuenta que, más adelante, en el apartado correspondiente de la Programación

General Anual, en función de los datos y características de cada año, será necesario precisar más tales ofertas. Por tanto, en función de lo dicho e independientemente de que el centro pueda definir otras opciones, se proponen cuatro áreas o unidades funcionales con su propio nivel de concreción de las ofertas: (1) Área de Formación Profesional; (2) Área de Reconocimiento y Acreditación de Competencias; (3) Unidad de Orientación Profesional; (4) Área de Administración y Gestión.

Cuadro 1. Contenidos del eje 1. El Centro Integrado y sus Áreas Funcionales

1. El centro y su entorno	1.1. El entorno	a) Identificación del territorio. b) Datos demográficos. c) Recursos económicos. d) Recursos socioculturales. e) Mercado de trabajo. f) Niveles de instrucción de la población. g) Indicadores de participación cultural y social. h) Indicadores de calidad de vida. i) Colectivos especialmente vulnerables. j) Características de los sectores productivos que pueden absorber futuros egresados. Etc.
	1.2. El centro y sus recursos	a) Ubicación. b) Historia. c) Instalaciones. d) Profesorado y su cualificación. e) Características de los alumnos y otros participantes o usuarios. Etc.
	1.3. Estructura y organización del centro	a) Departamentos. b) Familias profesionales y sectores productivos. c) Organigrama. d) Organización pedagógica. e) Fines y funciones del centro. f) Relación de los documentos institucionales del centro. g) Funciones del equipo directivo. h) Funciones del claustro. i) Órganos de coordinación. j) El consejo social. k) Los sistemas de participación (asociaciones de padres, asociaciones de alumnos o participantes). Etc.
2. Directrices del Consejo Social a partir del Plan Plurianual	Ejemplo de directrices, suponiendo que en el Plan Plurianual se prescriba (recomiende?) que los centros integrados promuevan la creación de las Unidades de Orientación: a) Crear el área o la Unidad de Orientación entre las áreas funcionales del centro. b) Integrar en dicha área los departamentos de Información y Orientación Profesional, de Innovación y Calidad y de Relaciones con la Empresa. c) Dejar abierta la posibilidad de que otros departamentos se integren en la Unidad de Orientación, en función de las acciones o proyectos que se presenten. d) Solicitarle al departamento de Información y Orientación Profesional que elabore, de acuerdo con el resto de los departamentos implicados, una relación de objetivos generales de la Unidad de Orientación, así como una propuesta, a medio y largo plazo, de acciones y proyectos en materia de orientación profesional.	
3. Principios de actuación	A título de ejemplo, se proponen los siguientes por su relación con los centros integrados: a) Igualdad de oportunidades para todos. b) Aprendizaje, reconocimiento y orientación a lo largo de la vida. c) Apertura a la comunidad y desarrollo socio-profesional. d) Aprendizaje situado y Formación Profesional. e) Innovación y calidad. f) Cultura emprendedora y Formación Profesional.	
4. Objetivos estratégicos del centro	Se proponen los 6 primeros objetivos de una lista de 17 ya consensuados por algunos centros: 1. Alcanzar el éxito académico y un alto nivel de competencias. 2. Maximizar las tasas de inserción laboral, emprendimiento y mejora profesional. 3. Garantizar una buena preparación académica y profesional. 4. Ofrecer atención personalizada y orientación e información profesional. 5. Desarrollar programas atractivos y adecuados a las necesidades del entorno. 6. Ser un centro reconocido como excelente y comprometido. Etc.	
5. Áreas funcionales	5.1. Área de Formación Profesional	a) Objetivos generales. b) Oferta.
	5.2. Área de Reconocimiento y Acreditación de Competencias	a) Objetivos generales. b) Oferta.
	5.3. Unidad de Orientación Profesional	a) Objetivos generales de la Unidad de Orientación. b) Ofertas de la Unidad de Orientación.
	5.4. Área de Administración y Gestión	a) Normas de organización y funcionamiento. b) Gestión económica y criterios. c) Gestión de personal. d) Gestión de equipos e instalaciones. Etc.
6. Perfiles profesionales	Aportaciones de los departamentos: a) Descripción de los perfiles profesionales que demandan las empresas del entorno. b) Orientaciones para ajustar las enseñanzas a los perfiles. c) Aportaciones del departamento relacionadas con la innovación y la calidad. d) Proyectos curriculares de ciclos.	

Eje 2. La Programación General Anual

En este segundo eje se incluyen todas aquellas cuestiones de los centros integrados que necesariamente cambian cada año dependiendo de la actividad académica, de las características de los destinatarios, de los recursos humanos y materiales, o de los acuerdos y convenios que el centro establezca con las empresas. De alguna manera, en la Programación General Anual (PGA) se concreta, de forma más específica y para cada año y curso, buena parte de todo lo que se describe en el eje 1, teniendo en cuenta los indicadores y acciones de mejora del Sistema de Gestión de la Calidad y los requerimientos de la Inspección Educativa en materia de Formación Profesional. Por ello, de alguna manera podríamos decir que el PGA se elabora con la mirada puesta en el Sistema de Calidad y funciona también como documento de comunicación entre el centro y la Inspección Educativa. En el cuadro 2 vemos el esquema de la propuesta de contenidos de este eje.

Cuadro 2. Contenidos del eje 2. La Programación General Anual

1. Nivel de logro de los objetivos estratégicos	1.1 Análisis del nivel de logro de los objetivos	
	1.2 Análisis de indicadores	
2. Resultados del año anterior sobre el Sistema de Calidad	2.1 Análisis de las auditorías	
	2.2 Análisis del grado de satisfacción de la comunidad educativa	
	2.3 Análisis de los procesos del sistema de gestión a través de sus indicadores	
	2.4 Análisis de las acciones correctoras y preventivas	
	2.5 Análisis de los planes y acciones de mejora	
	2.6 Análisis y propuestas de los departamentos de coordinación	
3. Acciones y actividades de mejora	3.1 Acciones de mejora en el ámbito de la gestión del centro	a) La organización (departamentos, instalaciones, calendario, horarios, etc.). b) La coordinación interna del centro (equipo directivo, coordinaciones, comisiones, departamentos, programas o proyectos, etc.). c) El liderazgo y la gestión de grupos (generación de visión compartida, mejora de la comunicación, dirección participativa, gestión de conflictos, motivación del profesorado, gestión de reuniones eficientes y eficaces, delegación de responsabilidades y tareas, gestión de la información y el conocimiento que se genera en el centro, promoción del aprendizaje del profesorado, gestión de recursos, gestión de los documentos institucionales, gestión del cambio, actitud innovadora, fomento del trabajo colaborativo y en equipo, etc.). Etc.
	3.2 Acciones de mejora en el ámbito de las ofertas del centro	3.2.1 Enseñanzas de Formación Profesional a) La oferta de enseñanzas (Formación Profesional Inicial y Formación Profesional para el Empleo), en función de los principios y objetivos. b) Liderazgo de los profesores con coordinaciones y/o jefaturas (comunicación, participación, motivación, innovación, colaboración, trabajo en equipo, etc.). c) Metodología y actualización de las programaciones didácticas. d) Aplicación de experiencias de aprendizaje situado (tareas esenciales). e) Evaluación de los aprendizajes (sistemas de evaluación, adquisición de competencias, impacto de los proyectos de innovación, etc.). f) Materiales curriculares. g) Agrupamientos. h) Coordinación entre cursos, ciclos y etapas. i) Plan de acción tutorial. j) Innovación y calidad. Etc.
		3.2.2 Reconocimiento y Acreditación de Competencias a) Oferta de acreditación (en función de los principios definidos y otros criterios). b) Liderazgo de los coordinadores (comunicación, participación, motivación, innovación, colaboración, trabajo en equipo, etc.). c) Actualización de los documentos y recursos para la acreditación. d) Evaluación de los resultados. e) Seguimiento y planes de formación de los candidatos acreditados. j) Innovación y calidad. Etc.
		3.2.3 Información y Orientación Profesional a) Acciones, servicio y proyectos (en función de los principios definidos y otros criterios). b) Liderazgo de los coordinadores (comunicación, participación, motivación, innovación, colaboración, trabajo en equipo, etc.). c) Actualización de los documentos y recursos para la información y la orientación profesional. d) Apertura de la orientación profesional a las persona adultas y trabajadores de la comunidad. e) Conexión con el mercado laboral. f) Impacto de la promoción de la cultura emprendedora. g) Impacto de la aplicación del sistema de calidad. i) Seguimiento de las acciones y proyectos. j) Innovación y calidad. Etc.

	3.3 Acciones de mejora en el ámbito del profesorado	a) Plan de formación del profesorado (teniendo en cuenta las tres ofertas, la necesidad de contar con asesores y evaluadores de la competencia, la participación, el impacto en los resultados, etc.). b) Evaluación del proceso de enseñanza (autoevaluación del profesorado, coevaluación, innovación metodológica, etc.). Etc.
	3.4 Acciones de mejora en el ámbito social	a) Desarrollo del plan de convivencia (equipo de gestión de la convivencia, servicio de mediación escolar, etc.). b) Desarrollo del plan para la igualdad de oportunidades (coordinación con los servicios comunitarios). c) Prevención del absentismo y abandono escolar. d) Participación, colaboración y formación entre todos los sectores de la comunidad educativa (familias, consejos escolares, instituciones de la comunidad, comisiones de trabajo, etc.). e) Apertura del centro al entorno social y cultural (colaboración con otras instituciones, áreas municipales, direcciones generales, etc.). f) Integración de las ofertas del sector educativo y del sector laboral. Etc.
4. Concreciones de la oferta para el presente curso	4.1 Enseñanzas de Formación Profesional	a) Características de los destinatarios (alumnos tradicionales y personas adultas y trabajadores). b) Calendario de actuaciones. c) Turnos y horarios. d) Instalaciones. Etc.
	4.2 Reconocimiento y Acreditación de Competencias	a) Características de los candidatos destinatarios. b) Cualificaciones que se van a acreditar en el centro. c) Calendario de actuaciones. f) Profesionales adscritos (asesores y evaluadores). Etc.
	4.3 Información y Orientación Profesional	a) Características de los destinatarios (alumnos tradicionales y personas adultas y trabajadores). b) Calendario de actuaciones. c) Horario de los diferentes proyectos o acciones. e) Profesionales adscritos a los diferentes proyectos o acciones. Etc.
5. Recursos del centro	5.1 Miembros de la comunidad educativa	Nombres y apellidos, teléfonos, correos electrónicos, cargos y horario de atención a los alumnos, distinguiendo entre: a) Equipo directivo. b) Consejo Social. c) Departamentos. d) Tutores FCT. Etc.
	5.2 Instalaciones del centro y servicios prestados	Instalaciones con los servicios que se prestan y los horarios: a) Aulas. b) Biblioteca. c) Espacios para el deporte. d) Salas de reuniones. e) Cafetería. Etc.
7. Calendario y horario	a) Calendario y horario de las enseñanzas de Formación Profesional	
	b) Calendario y horario de las acciones de Reconocimiento y Acreditación	
	c) Calendario y horario de los servicios y proyectos de Información y Orientación Profesional	

Eje 3. Los anexos del Proyecto Funcional

Se supone que el centro integrado posee otros documentos que, por su relevancia, requieren un tratamiento propio. Algunos de estos documentos son obligatorios y otros se refieren a determinados proyectos que el centro desarrolla o en los que participa. Es más, algunos de estos documentos, incluso, han podido servir para elaborar el propio Proyecto Funcional. Se trata de incluir en este eje la denominación de tales documentos con la intención de tener una visión de conjunto de la trayectoria y alcance de los centros integrados. En el cuadro 3 vemos el esquema de la propuesta de posibles contenidos de este eje.

Cuadro 3. Contenidos del eje 3. Anexos del Proyecto Funcional

1. Presupuesto anual	
2. Normas de organización y funcionamiento	
3. Sistema de Gestión de Calidad (SGC)	
4. Plan de autoprotección y evacuación	
5. Programa General de la Unidad de Orientación	Plan del departamento de Información y Orientación Profesional
	Plan del departamento de Innovación y Calidad
	Plan del departamento de Relaciones con las Empresas
	Planes de otros departamentos

6. Plan de medio ambiente
7. Plan de movilidad
8. Plan de formación del profesorado
9. Aportaciones de los departamentos a la PGA y programaciones didácticas
10. Otros documentos

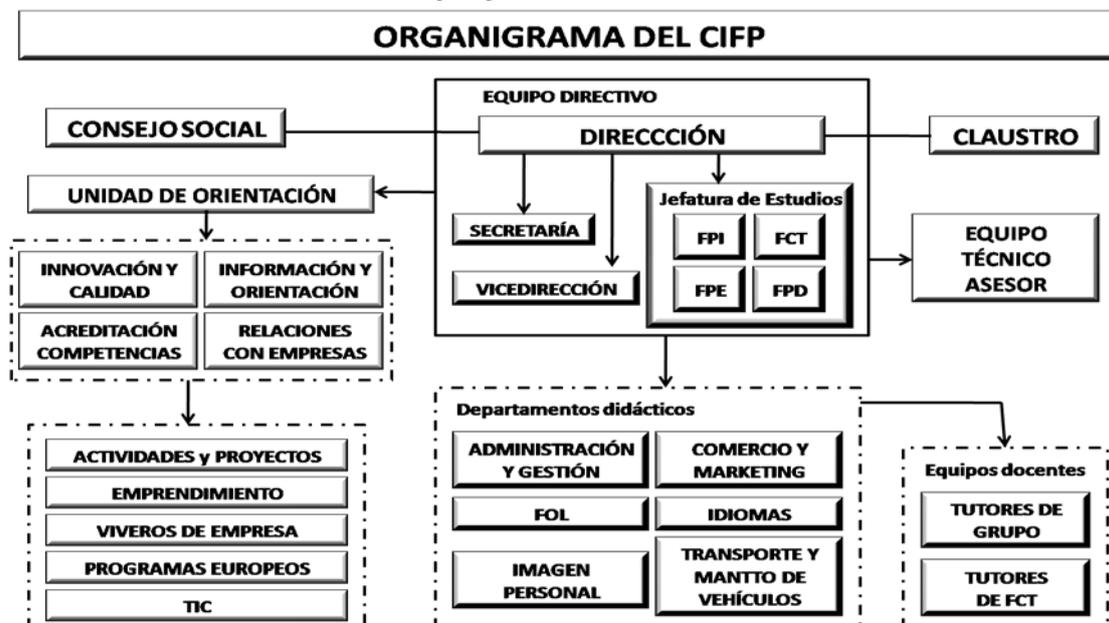
2. Proceso para la creación de las Unidades de Orientación en los CIFP

Ya hemos visto anteriormente que el Proyecto Funcional se puede estructurar por áreas o unidades que faciliten la coordinación de las ofertas, actuaciones, servicios y proyectos de diferentes departamentos y profesionales que operan sobre un mismo colectivo, destinatario o programa. También vimos que una de esas áreas o unidades funcionales es la Unidad de Orientación. Nos ocupamos a continuación del proceso seguido para su creación y funcionamiento.

De nuevo tenemos que referirnos al *Real Decreto 1558/2005* del Estado y al *Decreto 112/2011* de Canarias, toda vez que ambos textos legales abordan con cierto detalle las cuestiones relativas a la organización de los Centros Integrados de Formación Profesional: órganos de gobierno y de participación, órganos de coordinación, etc., siendo un elemento clave de organización y funcionamiento de estos centros el Proyecto Funcional.

Así, en el Real Decreto del Estado se afirma que uno de los elementos clave de la organización y funcionamiento de los centros integrados es el Proyecto Funcional, toda vez que se trata de un documento, elaborado por el centro, en el que, además de los objetivos y prioridades, se establece el sistema organizativo propio de cada centro y los procedimientos de gestión (arts. 9 y 10). En la misma dirección, el Decreto de Canarias se refiere al Proyecto Funcional como uno de los recursos para que los centros integrados puedan contar con un sistema organizativo y unos procedimientos de gestión propios y ajustados a sus características y demandas (art. 11).

Cuadro 4. Organigrama del CIFP Cruz de Piedra



De hecho, en el nuevo Decreto de Canarias sobre organización y funcionamiento de los CIFP (un decreto ya acordado con las instituciones y entidades sociales, pendiente de su publicación en el Boletín Oficial de Canarias) se ha previsto que, en el marco de dicho Proyecto Funcional, se plantee la creación de áreas o unidades funcionales con la finalidad de facilitar la coordinación de diferentes departamentos que operan sobre un mismo colectivo, destinatario o programa, y asegurar así el

cumplimiento de las funciones de estos centros y la mejor forma de responder a las demandas en los diferentes territorios. Una de estas áreas es la Unidad de Orientación, cuya creación y departamentos que la componen, en todo caso, tendría que quedar reflejada en el Proyecto Funcional del centro integrado.

Todo esto nos da una imagen, ciertamente compleja, de los Centros Integrados de Formación Profesional, cuya organización se aparta de lo que habitualmente venían haciendo los centros tradicionales de formación profesional. En el anterior cuadro núm. 4 vemos el organigrama de uno de estos centros, donde ya se ha previsto la creación de las Unidades de Orientación.

Tales Unidades de Orientación se ocuparán de coordinar todas las actuaciones de los departamentos y equipos implicados en los procesos de orientación profesional, desarrollando proyectos, servicios y acciones relacionados con las siguientes cuatro áreas de intervención: Información y Asesoramiento, Formación Académico-profesional, Inserción Socio-laboral y Desarrollo e Innovación Curricular.

Asimismo, teniendo en cuenta la estructura orgánica de los centros integrados, la Unidad de Orientación estará formada, como mínimo, por los siguientes departamentos: el Departamento de Información y Orientación Profesional (que se ocupa de la coordinación de la Unidad de Orientación), el Departamento de Relaciones con las Empresas, el Departamento de Innovación y Calidad, así como cualquier otro departamento o equipo que se establezca en el Proyecto Funcional (el Departamento de Formación y Orientación Laboral, los Departamentos de las Familias Profesionales existentes en el centro, etc.).

De acuerdo con los planteamientos anteriores, la Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos ha dado instrucciones a los CIFP (julio 2014) para que, en relación con la asignación horaria del profesorado para el curso 2014-2015, procedan al nombramiento del responsable del departamento de Información y Orientación Profesional y elaboren la correspondiente programación de dicho departamento. En el cuadro núm. 5 tenemos los datos de los Centros Integrados de Formación Profesional de Canarias que ya han nombrado a dicho responsable, así como su especialidad, categoría profesional y dedicación horaria.

Cuadro 5. Coordinadores de los departamentos de Información y Orientación Profesional de los CIFP

CIFP	Coordinador/a	Especialidad del coordinador/a	Categoría	Dedicación horaria
Los Gladiolos	Cristina Arnay Puerta	Intervención Social y Comunitaria	Prof. Téc. FP	33 horas
César Manrique	Mari Paz León Gutiérrez	Administración de empresas	Prof. EESS	33 horas
Las Indias	José Marrero Castro	Org. y Procesos en el Mto. de Vehiculos	Prof. EESS	33horas
Cruz de Piedra	Pedro A. Rosales Chirino	Administración de Empresas	Prof. EESS	33 horas
San Cristóbal	José Luis Rodríguez Delgado	Formación y Orientación Laboral	Prof. EESS	33 horas
Villa de Agüimes	Jacinto Ramos Moreno	Informática	Prof. EESS	33 horas
Majada Marcial	Úrsula Cruz Medina	Administración	Prof. Téc. FP	33 horas

Basándonos en la programación que ha realizado cada uno de los departamentos de Información y Orientación Profesional se ha elaborado el cuadro número 6, donde se analizan los componentes de dicha programación en cada uno de los centros integrados, distinguiendo entre cuestiones de carácter general, difusión, información e inserción laboral. En general, se incluyen objetivos, líneas de actuación, acciones, etc., pero utilizando siempre como referencia las mismas competencias o funciones que la normativa atribuye a este departamento, sin ni siquiera establecer prioridades entre los objetivos o actuaciones preferentes en función de las necesidades de cada centro. También vemos que sólo un centro ha avanzado formalmente en la creación de las Unidades de Orientación.

Cuadro 6. La orientación profesional en los CIFP desde el análisis de los programas de los Departamentos de Información y Orientación Profesional y las Unidades de Orientación

	Contenidos	Las Indias	César Manrique	Los Gladiolos	Villa de Agüimes	Cruz de Piedra	San Cristóbal	Majada Marcial
General	Unidad de Orientación	No	No	No	No	Sí	No	No
	Programación	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
	Diseño de la programación	Carácter estratégico	Carácter estratégico	Carácter estratégico	Carácter estratégico	Carácter estratégico	Carácter estratégico	Carácter estratégico
	Programa DIOP: objetivos	Sí: normativa DIOP	Sí: normativa DIOP	Sí: normativa DIOP	Sí: normativa DIOP	Sí: normativa DIOP	Sí: normativa DIOP	Sí: normativa DIOP
	Identificación necesidades	No	No	No	No	No	No	No
	Identificación prioridades	No	No	No	No	No	No	No
Indicadores de evaluación	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	
Difusión	Soporte difusión / información	Web-centro E-mail Papel	Web-centro E-mail Papel	Web-centro E-mail Papel	Web-centro E-mail Papel	Web-centro E-mail Papel Redes dig. Visitas	Web-centro E-mail Papel	Web-centro E-mail Papel
	Destinatarios de la difusión del centro y su oferta	Estudiantes Otros centros Empresas	Estudiantes Otros centros Empresas	Estudiantes Otros centros Empresas AEDL	Estudiantes Otros centros Empresas AEDL	Estudiantes Otros centros Empresas CRN Fundaciones	Estudiantes Empresas Fundaciones	Estudiantes Otros centros Empresas AEDL
	Difusión de la oferta-centro	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
	Difusión captación usuarios	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Información	Información académica	Pruebas de compet. clave Pruebas de acceso GM/GS	Pruebas de compet. clave Pruebas de acceso GM/GS REC, PAU	Pruebas de compet. clave Pruebas de acceso GM/GS PAU, REC Convalidac.	Pruebas de compet. clave Pruebas de acceso GM/GS PAU, REC Convalidac.	Pruebas de compet. clave Pruebas de acceso GM/GS PAU Convalidac.	Pruebas de compet. clave Pruebas de acceso GM/GS REC Convalidac.	Pruebas de compet. clave Pruebas de acceso GM/GS REC Convalidac.
	Información profesional	Inserción lab. cuenta propia Talleres emprendim.	Inserción lab. cuenta propia	Inserción lab. cuenta propia	Inserción lab. cuenta propia	Taller BAE Taller Modelo de negocios Canvas Vivero de Empresa Inserción lab. cuenta propia	Inserción lab. cuenta propia	Inserción lab. cuenta propia
	Destinatarios de la información académica y profesional	Estudiantes Otros Centros Empresas Otros profesionales	Estudiantes Otros Centros Empresas Otros profesionales	Estudiantes Otros Centros Empresas Otros profesionales	Estudiantes Otros Centros Empresas Otros profesionales	Estudiantes Otros Centros Empresas Otros profesionales	Estudiantes Otros Centros Empresas Otros profesionales	Estudiantes Otros Centros Empresas Otros profesionales
	Información sobre becas, ayudas, asociaciones, participación, etc.	No	No	No	No	No	No	No
	Información sobre competencias sociopersonales.	No	No	Igualdad entre géneros	No	Saber estar en el puesto de prácticas	No	No
Inserción laboral	Inserción laboral por cuenta propia	Taller emprendimiento Vivero de empresa Acompañamiento idea de negocio y proyecto empresarial	Taller emprendimiento Modelo de negocios Canvas Vivero de empresa Acompañamiento idea de negocio y proyecto empresarial	Taller emprendimiento Vivero de empresa Acompañamiento idea de negocio y proyecto empresarial	Taller emprendimiento Modelo de negocios Canvas Vivero de empresa Acompañamiento idea de negocio y proyecto empresarial	Taller emprendimiento Vivero de empresa Acompañamiento idea de negocio y proyecto empresarial	Taller emprendimiento Modelo de negocios Canvas Vivero de empresa Acompañamiento idea de negocio y proyecto empresarial	Taller emprendimiento Vivero de empresa Acompañamiento idea de negocio y proyecto empresarial
	Inserción laboral por cuenta ajena	Técnicas BAE Acompañamiento BAE	Técnicas BAE Acompañamiento BAE	Técnicas BAE Acompañamiento BAE	Técnicas BAE Acompañamiento BAE	Técnicas BAE Acompañamiento BAE	Técnicas BAE Acompañamiento BAE	Técnicas BAE Acompañamiento BAE

Instrumentos de inserción	Bolsa empleo	Bolsa empleo Proyecto Semilla	Bolsa empleo	Bolsa empleo	Bolsa empleo FULP Proyecto Semilla	Bolsa empleo	Bolsa empleo
Plan de Acción Tutorial	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Sí	Sí
Siglas: DIOP: Departamento de Información y Orientación Profesional. AEDL: Agencia de Empleo y Desarrollo Local. CRN: Centro de Referencia Nacional. GM: Grado Medio. GS: Grado Superior. REC: Reconocimiento. PAU: Prueba de Acceso a la Universidad. BAE: Búsqueda Activa de Empleo. FULP: Fundación Universidad de Las Palmas							

Una vez que los CIFP ya cuentan con una persona con dedicación completa para coordinar el departamento de Información y Orientación Profesional, teniendo en cuenta además que tales departamentos han elaborado una primera programación general, el siguiente paso es avanzar hacia la creación de las Unidades de Orientación. En tal sentido, en una reunión celebrada el 24 de abril de 2015, terminando ya casi el curso de formación, los técnicos de la Dirección General nos informan que tienen previsto dar instrucciones a los CIFP para la creación de las Unidades de Orientación y para que elaboren el documento *Programa General de la Unidad de Orientación*, que obra en poder de todos los centros y además se ha trabajado en el curso de formación. En esta dirección, se decide también en dicha reunión que, independientemente de que se haya elaborado y entregado el informe final del proyecto, el equipo de investigación podrá continuar colaborando con los centros integrados para la elaboración de dicho documento.

A partir de ahora, una vez que se han dado los primeros pasos hacia el proceso para la creación de las Unidades de Orientación, se hace necesario contar con un conjunto de documentos que vehiculen el diseño, desarrollo y evaluación de todo el trabajo que se despliegue en su seno. Estos documentos fundamentalmente son dos: el *Programa General* y los *Proyectos de la Unidad de Orientación*, que se diseña al principio y la *Memoria de Resultados*, que se elabora al final.

Nos ocupamos a continuación del primero, cuyo contenido se ha tratado en el curso de formación y, posteriormente, del segundo sobre el que se aporta un conjunto de indicadores de seguimiento.

3. El Programa General y los Proyectos de la Unidad de Orientación de los CIFP

El *Programa General* y los *Proyectos de la Unidad de Orientación* lo podemos ver en el anexo 8 y, como su nombre indica, trata de la segunda de las ofertas de los centros integrados (Información y Orientación Profesional), sobre la que en el Proyecto Funcional solo consta un resumen de un texto más amplio, cuyo sentido y contenido se explica a continuación. Se trata de contar con unas orientaciones generales para que los integrantes de la Unidad de Orientación planifiquen su trabajo, lo desarrollen y lo puedan evaluar. El documento se divide en dos partes: la primera se refiere al Programa General y la segunda a los Proyectos.

a) El Programa General de la Unidad de Orientación: características y contenido

El *Programa General de la Unidad de Orientación* no es otra cosa que el diseño de las ofertas del centro integrado en materia de Información y Orientación Profesional. Como ya se ha dicho antes, se trata del segundo sub-sistema del Sistema Nacional de las Cualificaciones y la Formación Profesional (SNCFP).

Como tal programa de carácter general, el sentido y la elaboración de este documento comparte algunas características con el Proyecto Funcional: (1) se trata de un documento de carácter pedagógico, en el que se definen los objetivos de la unidad, las ofertas y las propias señas de identidad; (2) documentos como este, no solo representan una oportunidad para reflexionar y debatir sobre lo que queremos que sea la orientación profesional, sino que constituye también la primera condición para que la actuación de la Unidad de Orientación y la de sus profesionales obedezca a criterios científicos y se desarrolle con la suficiente calidad, coherencia y eficacia, respondiendo a las demandas y

necesidades de los ciudadanos; (3) como todo documento en el que se proyecta lo que queremos hacer, no se trata de un documento acabado, definitivo o sumamente pormenorizado, sino más bien un texto vivo, global, breve y abierto a una continua reelaboración y actualización, que permite que cada año se pueda mejorar; (4) por su propia naturaleza, hablamos de un documento, cuya vigencia va más allá de un año o curso, sin perjuicio de que cada año se aporten los cambios que procedan y se incluyan en el Proyecto Funcional y, más concretamente, en la Programación General Anual del centro.

A continuación, en el cuadro 7 se presenta un esquema de contenidos del *Programa General de la Unidad de Orientación*, que sólo tiene carácter orientativo, ya que los propios profesionales de la unidad, lógicamente, tienen una total autonomía para elaborar dicho programa de acuerdo con sus propios criterios y contenidos. Lo que vemos en el cuadro 6 es una propuesta de contenidos muy dependiente del Proyecto Funcional, que se articula en seis apartados, incluyendo algunos ejemplos, que cada centro verá si les vale, los descarta o cambia su denominación.

Cuadro 7. Contenidos del Programa General de la Unidad de Orientación

1. La Orientación Profesional, el centro y su entorno	1.1. Recursos económicos del territorio	
	1.2. La situación del mercado laboral	
	1.3. La Unidad de Orientación y sus recursos	
2. Objetivos generales de la Orientación Profesional	A título de ejemplo se proponen los siguientes: a) Promover la orientación a lo largo de la vida, teniendo en cuenta las diferentes etapas del ciclo vital de la persona. b) Extender los servicios y proyectos de orientación profesional a los alumnos y a las personas adultas de la comunidad. c) Desarrollar procesos de orientación profesional centrados en las características y las actitudes de la cultura emprendedora. d) Motivar a las personas adultas y a la población activa de la comunidad para el reconocimiento y la acreditación de competencias profesionales. e) Informar y asesorar sobre el desarrollo profesional y la inserción laboral a los alumnos y a las personas adultas. f) Fomentar el desarrollo de la madurez vocacional, la autonomía y la responsabilidad en toma de decisiones (<i>empowerment</i>) sobre el propio itinerario socio-profesional. g) Animar a los participantes de los programas de orientación profesional en la búsqueda activa de empleo y en la creación de empresas. h) Dinamizar la relación y la cooperación con las empresas. i) Promover la innovación, el desarrollo curricular y la aplicación de sistemas de calidad en materia de orientación personal y socio-profesional. Etc.	
3. Planes de los departamentos de la Unidad de Orientación	3.1. Departamento de Información y Orientación	a) Objetivos generales
		b) Proyectos, acciones o servicios
	3.2. Departamento de Innovación y Calidad	a) Objetivos generales
		b) Proyectos, acciones o servicios
	3.3. Departamento de Relaciones con las Empresas	a) Objetivos generales
		b) Proyectos, acciones o servicios
	3.4. Otros departamentos	a) Objetivos generales
		b) Proyectos, acciones o servicios
4. Concreción de la oferta para el curso actual	a) Características de los destinatarios (alumnos tradicionales y personas adultas y trabajadores). b) Calendario de actuaciones. c) Horario de los diferentes proyectos, acciones o servicios. d) Profesionales adscritos a los diferentes proyectos. Etc.	
5. Acciones de mejora en el ámbito de la oferta de Información y Orientación Profesional	a) Acciones, servicio y proyectos (en función de los principios definidos y otros criterios). b) Liderazgo de los coordinadores (comunicación, participación, motivación, innovación, colaboración, trabajo en equipo, etc.). c) Actualización de los documentos y recursos para la información y la orientación profesional. d) Apertura de la orientación profesional a las personas adultas y trabajadores de la comunidad. e) Conexión con el mercado laboral. f) Impacto de la promoción de la cultura emprendedora. g) Impacto de la aplicación del sistema de calidad. i) Seguimiento de las acciones y proyectos. j) Innovación y calidad. Etc.	
6. Calendario y horario	a) Calendario de los proyectos y servicios.	
	b) Horario de cada uno de los proyectos y servicios. Etc.	

b) Los Proyectos de la Unidad de Orientación: sentido y contenido

Anteriormente hemos visto que la Unidad de Orientación no sólo tiene que elaborar su Programa General y vincularlo al Proyecto Funcional del centro; además los diferentes departamentos tienen que diseñar los proyectos, servicios o acciones que van a poner a disposición de los ciudadanos de la comunidad. Lo cual quiere decir que de cada uno de estos proyectos y servicios hemos de elaborar un documento propio donde, al igual que un proyecto curricular o una programación didáctica, se incluya un conjunto de elementos esenciales que lo justifiquen y ordenen: destinatarios, objetivos, concreción espacio-temporal, criterios de evaluación, etc.

No obstante, antes de entrar en la descripción de los contenidos del diseño de estos proyectos y servicios, creemos que tiene sentido ver algunos ejemplos de estos proyectos y servicios que podrían llevarse a cabo en el marco de la Unidad de Orientación, conducidos por el departamento que se decida en cada centro. Conviene señalar que se trata de ejemplos que, lógicamente, cada centro decidirá si procede o es viable su aplicación, dependiendo de las posibilidades, recursos y acuerdos. Sin adscribirlos a un departamento concreto de la Unidad de Orientación (lo que se podrá decidir en cada centro), agrupamos estos ejemplos en seis categorías, tal como consta en el cuadro 8.

En cualquier caso, sea cual sea la relación de servicios, acciones o proyectos que se decidan llevar a cabo desde los diferentes departamentos que componen la Unidad de Orientación, de cada uno de estos proyectos o acciones se debe elaborar un documento en el que se expliciten los elementos o componentes que van a definir el diseño, el modo de llevarlo a cabo y la forma de evaluarlo.

Cuadro 8. Posibles ejemplos de proyectos, servicios o acciones de la Unidad de Orientación

a) Servicios de carácter global e institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Despacho de orientación (consultas individuales, demandas de información, asesoramiento, orientación profesional, acompañamiento). - Servicio de inserción laboral (bolsa de empleo, vivero de empresas, empleo por cuenta ajena, emprendimiento, concurso de proyectos de emprendedores). - Foro de debate <i>on line</i> sobre orientación profesional. Gabinete laboral y empresarial (asesoramiento y orientación sobre contratación laboral y la creación de empresas). - Página web para la búsqueda de empleo. - Observatorio <i>on line</i> de títulos y certificados. Etc.
b) Planes de actuación	<ul style="list-style-type: none"> - Plan de prácticas en empresas. - Plan de gestión de empresas colaboradoras. - Plan de formación del profesorado (diseño de las enseñanzas, evaluación de competencias, estrategias de aprendizaje, sistema de cualificaciones, experiencias de aprendizaje situado, etc.). - Plan de formación de tutores. - Plan de acción tutorial. Etc.
c) Sesiones informativas	<ul style="list-style-type: none"> - Jornada de puertas abiertas (sobre la oferta formativa del centro). - Sesión informativa sobre salidas profesionales de las enseñanzas impartidas. - Visita a las empresas relacionadas con las enseñanzas impartidas. - Jornadas sobre el reconocimiento y acreditación de competencias (destinada a las empresas y a la población activa del territorio). - Jornadas sobre fiscalidad y contratación de trabajadores (destinada a las empresas de la localidad). Etc.
d) Talleres académico-profesionales	<ul style="list-style-type: none"> - Taller de autoconocimiento personal. - Taller para el desarrollo de competencias personales y socio-laborales (asertividad, autonomía, toma de decisiones <i>-empowerment-</i>, cooperación, flexibilidad, liderazgo, innovación). - Taller de aprendizaje para el desarrollo de las competencias que intervienen en la planificación y el desarrollo de la carrera. - Taller de motivación, iniciativa y calidad laboral. - Taller de itinerarios académicos y socio-laborales. - Taller de pensamiento crítico, ética y responsabilidad laboral. Etc.
e) Cursos de inserción y formación laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Curso de formación para la empleabilidad (búsqueda activa de empleo, currículum, entrevista laboral, autoestima, etc.). - Curso para la aplicación de la inteligencia emocional en el mundo del trabajo. - Módulo de formación y orientación laboral (módulo oficial ciclos formativos). - Curso para emprendedores sobre creación de empresas. - Curso para trabajadores y empresarios sobre la responsabilidad social de las empresas. - Módulo sobre empresa e iniciativa emprendedora (módulo oficial ciclos formativos). - Curso sobre igualdad laboral entre hombres y mujeres.

	<ul style="list-style-type: none"> - Curso sobre inserción laboral intercultural. - Curso sobre el uso de las tecnologías de la información y la comunicación en el trabajo. - Curso sobre el acoso laboral. - Curso sobre las relaciones entre trabajo, territorio y sostenibilidad. - Curso sobre trabajo, ética y ecología. Etc.
f) Proyectos de análisis e investigación	<ul style="list-style-type: none"> - Proyecto de estudio de la situación socio-económica (producción, mercado laboral, posibilidades de empleo, posibilidades de acreditación, etc.) de las familias profesionales presentes en el centro integrado. - Proyecto para el diseño, el desarrollo y la evaluación de experiencias de formación dual. - Proyecto de estudio y evaluación de las prácticas en empresas. - Proyecto experimental para la aplicación en el aula del aprendizaje situado (tareas esenciales). - Proyecto de evaluación y seguimiento de las ofertas de formación profesional <i>on line</i> del centro. - Proyecto para la formación de asesores y evaluadores del centro, que vayan a participar en los procesos de reconocimiento y acreditación de la competencia. - Proyecto para la aplicación en el centro de los sistemas de calidad. - Proyecto de desarrollo local (en colaboración con otras instituciones y empresas del territorio), para la inserción laboral de jóvenes. - Proyecto de análisis de las características de los participantes-usuarios del centro (alumnos y personas adultas de la comunidad). - Proyecto de evaluación y seguimiento de los egresados del centro integrado. Etc.

Reconociendo que existe una gran diversidad de modelos que proponen los diferentes autores e instituciones a la hora de diseñar un proyecto de carácter socio-formativo como el que nos ocupa, se presenta a continuación un modelo de diseño de los proyectos que, como también se ha dicho sobre el Programa General, tiene carácter orientativo, porque los propios profesionales tienen una total autonomía para decidir cuáles son los componentes de los proyectos que proponen y elaboran. En el cuadro 9 vemos el esquema de la propuesta de contenidos, que se estructura en apartados y subapartados.

Cuadro 9. Contenidos de los Proyectos y servicios de la Unidad de Orientación

1. Datos de identificación del proyecto o servicio	a) Título del proyecto o servicio. b) Departamento responsable y otros departamentos implicados. c) Otras instituciones implicadas. d) Institución desde la que se interviene y ámbito territorial de intervención. e) Profesionales adscritos. f) Participantes o destinatarios del proyecto. g) Calendario y horario.
2. Justificación	a) Breve descripción de la realidad. b) Concreción del problema (o problemas) que se quiere abordar.
3. Marco teórico (si procede)	a) Los autores, las teorías y los conceptos. b) Contribución de las teorías y los conceptos al proyecto.
4. Objetivos del proyecto	a) La finalidad del proyecto. b) Objetivos.
5. Metodología y actividades a desarrollar	a) La metodología general que vamos a emplear. b) La relación de actividades que vamos a realizar.
6. Sistema de evaluación y seguimiento	a) Tipo de evaluación que se va a realizar (evaluación de los resultados, evaluación del proceso seguido, autoevaluación, etc.). b) Indicadores de evaluación. c) Medios y recursos para la evaluación.
7. Agenda para el desarrollo de cada actividad	a) Nombre de la actividad a desarrollar. b) Producto final (si lo hubiere). c) Participantes o destinatarios. d) Responsable de su ejecución. e) Concreción espacio-temporal. f) Recursos y técnicas empleados. g) Resultados de la evaluación.
8. Presupuesto (si procede)	a) Ingresos (conceptos, cantidad, fuentes). b) Relación de gastos.

4. La Memoria de la Unidad de Orientación de los CIFP e indicadores de evaluación y seguimiento

Ya hemos dicho anteriormente que la Memoria de resultados es otro de los documentos importantes que tiene que realizar la Unidad de Orientación. Se trata del documento que se realiza al final de cada período (uno o más años) sobre los resultados más relevantes del programa general y de cada uno de los proyectos o iniciativas en particular.

Basándonos en otros documentos de esta naturaleza, se propone que la Memoria de la Unidad de Orientación contenga, como mínimo, los siguientes apartados:

- a) Una breve descripción de la Unidad de Orientación con las correspondientes instalaciones y recursos humanos y materiales.
- b) Datos sobre los usuarios o participantes que se han beneficiado de los servicios, proyectos y acciones de orientación.
- c) Resultados de la evaluación de los objetivos generales y de los proyectos, servicios o acciones en base a indicadores establecidos de antemano.
- d) Propuestas de mejora.

Con todo, lo más relevante de estos cuatro apartados y lo que nos interesa desarrollar en este informe es el apartado c, referido a los indicadores de seguimiento y evaluación.

Cuando hablamos de seguimiento y evaluación nos referimos a la valoración o juicio que hacemos sobre el desarrollo (proceso) y los resultados (producto) de un programa general o de determinados proyectos o acciones en particular. En el fondo, se trata de una especie de herramienta que, entre otras, tiene las siguientes ventajas respecto de los programas y proyectos: a) comprender sus fortalezas y debilidades, b) valorar el progreso y el impacto, c) optimizar la eficiencia y la calidad.

En el campo de las ciencias sociales se dice que tal seguimiento y evaluación debe hacerse en base a indicadores; lo que quiere decir que, cualquiera que sea la valoración, no debe hacerse en general o de forma improvisada, difusa, arbitraria o subjetiva, sino de forma sistemática y objetiva, en base a un rastreo continuado y una indagación precisa de hechos observables, expresiones o conductas, que operan como evidencias (informaciones) que nos permiten emitir un juicio, razonado y argumentado, sobre la idoneidad, la calidad y la eficiencia del programa o proyecto en cuestión. De ahí la expresión “indicadores”, del latín *indicare*, que significa indicar, señalar indicios, mostrar el significado de algo. En tal sentido, se entiende que los indicadores representan dimensiones sobre los objetivos y la calidad de las acciones o servicios, así como sobre las posibles líneas de mejora. Pueden ser de carácter cuantitativo (número de asistentes, participantes, etc.) o cualitativo (colaboración, liderazgo, aportaciones, etc.)

Por ello es necesario que los indicadores se definan de antemano en el momento de elaborar el diseño del programa o del proyecto. Esto es lo que hemos hecho y consta en el Proyecto Funcional, en el Programa General de la Unidad de Orientación y en el diseño de los Proyectos de la Unidad de Orientación.

a) Indicadores de seguimiento y evaluación que constan en el Proyecto Funcional

En el Proyecto Funcional ya constan algunos apartados que pueden operar como indicadores de seguimiento y evaluación:

- En el eje 1, apartado 6, sobre los perfiles profesionales vienen dos subapartados que pueden funcionar como indicadores: orientaciones para ajustar las enseñanzas a los perfiles; aportaciones de los departamentos relacionadas con la innovación y la calidad.
- En el eje 2, apartados 1 y 2, vemos los siguientes subapartados que pueden funcionar como indicadores: análisis del nivel de logro de los objetivos; análisis de indicadores; análisis de auditorías; análisis del grado de satisfacción de la comunidad educativa; análisis de los procesos del sistema de gestión a través de sus indicadores; análisis de los planes y acciones de mejora; análisis y propuestas de los departamentos de coordinación.
- En el eje 2, apartado 3, podemos ver que prácticamente todas las secciones que se refieren a las acciones de mejora podrían funcionar como indicadores de seguimiento y evaluación: acciones de mejora en el ámbito de la gestión del centro; acciones de mejora en el ámbito de las ofertas

del centro (Enseñanzas de Formación Profesional, Reconocimiento y Acreditación de Competencias e Información y Orientación Profesional); acciones de mejora en el ámbito del profesorado; acciones de mejora en el ámbito social.

b) Indicadores de seguimiento y evaluación que constan en el Programa General de la Unidad de Orientación

También en el Programa General de la Unidad de Orientación constan indicadores de seguimiento y evaluación coincide. Concretamente en el apartado 5 (Acciones de mejora en el ámbito de la oferta de Información y Orientación Profesional), que en este caso coincide con lo que también se propone en el Proyecto Funcional: a) Acciones, servicio y proyectos (en función de los principios definidos y otros criterios). b) Liderazgo de los coordinadores (comunicación, participación, motivación, innovación, colaboración, trabajo en equipo, etc.). c) Actualización de los documentos y recursos para la información y la orientación profesional. d) Apertura de la orientación profesional a las persona adultas y trabajadores de la comunidad. e) Conexión con el mercado laboral. f) Impacto de la promoción de la cultura emprendedora. g) Impacto de la aplicación del sistema de calidad. i) Seguimiento de las acciones y proyectos. j) Innovación y calidad. Etc.

c) Indicadores de seguimiento y evaluación de los Proyectos de la Unidad de Orientación

Finalmente, si vemos la propuesta que se hace de posibles contenidos de un proyecto (cuadro 8), en el apartado 6 sobre el sistema de evaluación y seguimiento se plantea la necesidad de incluir en el diseño una relación de indicadores de evaluación. ¿Cuáles podrían ser tales indicadores? Este asunto se trató con los participantes durante el curso y, entre otros, se comentaron algunos de los siguientes que, dependiendo de su naturaleza, podrían incluirse para la evaluación y seguimiento de los proyectos, acciones o servicios de la Unidad de Orientación:

- número de usuarios participantes,
- continuidad de los usuarios participantes,
- resultados de la autoevaluación,
- evaluación de los aprendizajes obtenidos o competencias adquiridas,
- grado de satisfacción de los participantes con el proyecto,
- juicio de los profesionales implicados sobre los objetivos conseguidos,
- valoración del producto final si lo hubiere,
- establecimiento de algún índice de impacto,
- metodología y actividades utilizadas,
- documentación y otros recursos utilizados,
- valoración del liderazgo y de la coordinación,
- conexión entre formación inicial y para el empleo,
- sistema de calidad,
- relación con las empresas,
- grado de inserción laboral,
- autoempleo y emprendimiento, etc.

Capítulo 5

APOYO AL PROCESO DE PREINSCRIPCIÓN Y MATRÍCULA

Ya hemos comentado en la introducción que, en el marco del proyecto de investigación e intervención para la *Creación y funcionamiento de las Unidades de Orientación en los Centros Integrados de Formación Profesional de Canarias*, se incluía también la actuación de un conjunto de becarios para facilitar la información durante el período de matriculación en los centros de Formación Profesional de Canarias, apoyando así el dispositivo o servicio de la Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos que se ocupa de atender al público y usuarios en aquellas cuestiones relacionadas, en general, con la información académica y profesional, y en particular, con el proceso de preinscripción y matrícula.

Lo cual quiere decir que a lo largo de las diferentes fases del proyecto ha tenido lugar la selección, preparación e intervención de tales becarios, cuya actuación se ha denominado *Puntos de información. Apoyo al proceso de preinscripción y matrícula a la Formación Profesional Inicial en Canarias*.

La selección de los becarios se ha realizado entre los alumnos de Psicopedagogía y Pedagogía de las Universidades de Las Palmas de Gran Canaria y de La Laguna, cuyos datos vemos en el cuadro 1. Como se ve en el cuadro, se trata de un conjunto de alumnas y egresadas que en su formación inicial han cursado materias relacionadas con la orientación académica, profesional y Sociolaboral, teniendo algunas de ellas experiencia en el desarrollo de proyectos y en procesos de orientación laboral. No obstante, teniendo en cuenta las características y el objeto de la información que tienen que aportar, ha sido necesario hacer una especie de puesta a punto sobre el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, sobre las pruebas de acceso y sobre las condiciones de admisión a ciclos de formación profesional y enseñanzas de régimen especial. Asimismo, para poder abordar la responsabilidad asignada, estas personas han participado en reuniones de coordinación con el equipo de investigación, con la finalidad de aclarar y precisar determinados extremos relacionados con la tarea y el tipo de consultas, los datos relevantes de las mismas y el tipo de análisis final o memoria que realizan del propio trabajo.

Cuadro 1. Personas seleccionadas para los puntos de información y apoyo en los dos cursos escolares

Apellidos, nombre y Universidad	Titulación y curso	Experiencia laboral	Cursos escolares
Eva R. González Almeida Univ. Las Palmas de G. C.	Educadora Social. Psicopedagoga	Proyectos	2013-2014 2014-2015
M. Victoria Hernández Machín Univ. Las Palmas de G. C.	Educadora Social. Psicopedagoga	Proyectos	1013-2014
Miriam Córdoba Mendoza Univ. La Laguna	Pedagoga. Máster intervención psicopedagógica en contextos formales y no formales en educación	Orientadora laboral Proyectos	2013-2014 2014-2015
Esther Romano Alcocer Univ. La Laguna	Pedagoga Máster intervención psicopedagógica en contextos formales y no formales en educación	Orientadora laboral Proyectos	2013-2014 2014-2015
Laura López Viera Univ. Las Palmas de G. C.	Educadora Social. Psicopedagoga. 1º Máster Mediación Familiar	Primer trabajo	2014-2015

Seguendo las indicaciones de la Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos y tal como se ve en la cuarta columna del cuadro núm. 1, los puntos de información y apoyo han funcionado durante dos cursos escolares (2013-2014 y 2014-2015) y en cada curso durante dos períodos clave del proceso de matriculación (desde el 1 de mayo hasta el 30 de junio y desde el 1 al 30 de septiembre), actuando en dos sedes (Gran Canaria y Tenerife) de la propia Dirección General para los usuarios de las dos provincias canarias.

Nos ocupamos en este capítulo de los resultados de estos puntos de información y apoyo, aportando la información y los datos presentados por las becarias en las correspondientes memorias de ambos cursos, que han elaborado una vez que ha finalizado su trabajo.

1. Finalidad y objetivos de la actuación de los puntos de información y apoyo

La finalidad de la Dirección General para contar con estos puntos de información y apoyo es reforzar la difusión del procedimiento de preinscripción y matrícula y apoyar a los centros, valorando al mismo tiempo los resultados de la experiencia en la matrícula, en el conocimiento de los usuarios sobre la oferta y en el propio procedimiento de matriculación. Desde el punto de vista institucional, se trataba de que las becarias contratadas apoyaran el dispositivo o servicio encargado de atender al público en general y a los posibles usuarios en todo lo relacionado con la información académica y profesional. Más concretamente, los objetivos de la actuación de tales puntos de información y apoyo se formularon del modo siguiente:

- a) Informar a los demandantes de Formación Profesional Inicial (FPI) en el periodo de preinscripción y matrícula.
- b) Apoyar a los centros respecto de los procedimientos de preinscripción y matrícula y acerca del funcionamiento de la aplicación informática *Gescentros*, que es el programa de gestión de matrícula que comenzaban a utilizar muchos centros.
- c) Identificar las disfunciones y/o errores de dicho proceso, estableciendo propuestas de mejora de cara a perfeccionar tanto el procedimiento de preinscripción y matrícula como el dispositivo de información.

En suma, podríamos decir que los puntos de información y apoyo cumplían una triple función: información académica, información profesional y apoyo técnico a la Dirección General y al propio equipo de investigación. Su tarea principal consistía en responder por teléfono o presencialmente a la información solicitada por los demandantes sobre la oferta de formación profesional, las condiciones de acceso, así como sobre el propio proceso de preinscripción y matrícula.

En lo que se refiere al curso 2013-2014, la información de referencia para informar adecuadamente a los potenciales demandantes queda regulada en la *Resolución del 5 de abril del 2013 de la Dirección General de Centros e Infraestructura* (BOC 69, jueves 11 de abril de 2013) referida al calendario, modelo de solicitud y procedimiento de admisión del alumnado de Educación Secundaria; y en la *Resolución del 2 de abril del 2013 de la Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos* (BOC 73. Miércoles 17 de abril 2013) sobre las pruebas de acceso a ciclos formativos.

Para el curso 2014-2015, sin embargo, la norma de referencia es la *Resolución de 25 de marzo de 2014, por la que se establece el calendario, el modelo de solicitud y las instrucciones complementarias del procedimiento de admisión del alumnado en Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato, Programas de Cualificación Profesional Inicial, Ciclos Formativos de Grado Medio y de Grado Superior de Formación Profesional, de Artes Plásticas y Diseño, Enseñanzas Deportivas, Enseñanzas Elementales y Profesionales de Música, Educación de Personas Adultas y Enseñanzas de Idiomas, en centros públicos y privados concertados para el curso escolar 2014/2015* (BOC 64. Martes 1 de abril de 2014).

2. Plazas ofertadas, usuarios atendidos y principales recursos utilizados

Como ya se ha dicho antes, los puntos de información y apoyo, formados por las becarias, han estado trabajando durante dos cursos escolares (el curso 2013-2014 y el curso 2014-2015). En estos dos cursos, las previsiones de la Consejería de Educación en lo que a Formación Profesional se refiere (ver tabla 1) se concretaban en ofertar un total de 43.930 plazas para el curso 2013-2014, que sube a 46.830 en el curso 2014-2015, de las cuales aproximadamente la mitad eran para el primer curso de las diferentes enseñanzas.

Tabla 1. Total de plazas ofertadas

Enseñanzas y nivel	Curso escolar 2013-2014		Curso escolar 2014-2015	
	Primer curso	Total plazas	Primer curso	Total plazas
Enseñanzas de Artes Plásticas y Diseño (nivel 2)	330	510	360	510
Enseñanzas de Artes Plásticas y Diseño (nivel 3)	810	1.590	570	1.650
Ciclos Formativos a Distancia (nivel 2)	2.400	5.830	2.170	6.030
Ciclos Formativos a Distancia (nivel 3)	2.520	5.710	2.130	6.660
Ciclos Formativos (nivel 2)	9.080	16.590	8.545	16.280
Ciclos Formativos (nivel 3)	7.410	13.400	7.290	15.040
Enseñanzas Deportivas (nivel 2)	210	270	428	660
Enseñanzas Deportivas (nivel 3)	30	30		
TOTAL PLAZAS OFERTADAS	22.790 (51,9%)	43.930	21.493 (45,9%)	46.830

También hemos comentado antes que las becarias, que se ocupaban de los puntos de información y apoyo en cada curso escolar, intervenían en los dos períodos clave del proceso de matriculación: el ordinario, desde el 1 de mayo hasta el 30 de junio y el extraordinario, desde el 1 al 30 de septiembre. En la tabla número 2 vemos que durante los dos períodos las becarias atienden a un total de 1.231 usuarios demandantes de información en el curso 2013-2014, y 1.742 en el curso 2014-2015, estando por encima del 70%, como es lógico, los atendidos durante el período ordinario.

Tabla 2. Total de usuarios atendidos en los dos cursos y ambos períodos

Período	Fechas	Usuarios 2013-2014	%	Usuarios 2014-2015	%
Ordinario	1 de mayo-30 de junio	886	71,9	1.304	74,8
Extraordinario	1-30 de septiembre	345	28,1	438	25,2
TOTAL		1.231		1.742	

Para realizar su trabajo, las becarias contaban inicialmente con varios instrumentos principales, que vemos en los anexos 9, 10 y 11 (el calendario de admisión y matrícula elaborado por la Consejería de Educación para cada curso, así como el de las pruebas de acceso); y en el anexo 12 (un cuestionario-ficha en la que volcaban la información de las personas que realizaban la consulta. Los principales datos del cuestionario-ficha son los siguientes:

- Datos de identificación: tipo de consulta (cara a cara o por teléfono), fecha en la que se realiza, sexo y la edad de quien realiza la consulta, así como la isla y el municipio de residencia.
- Tipo de usuario que realiza la consulta, distinguiendo entre: estudiante, familiar del estudiante, público en general y otros.
- Situación laboral de la persona que consulta, distinguiendo entre: estudiante y busca empleo, estudiante y no busca empleo, ni estudia ni busca empleo, trabajador por cuenta ajena, trabajador por cuenta propia y desempleado.
- Nivel de estudios. Se recoge en esta variable el nivel de estudios terminados hasta el momento de la consulta: Educación Primaria, Educación Secundaria Obligatoria, Enseñanzas de Grado Medio (CFGM de Formación Profesional, CFGM de Artes Plásticas y Diseño y CFGM de Enseñanzas Deportivas), Enseñanzas de Grado Superior (CFGS de Formación Profesional y CFGS de Arte y Diseño) y finalmente entre estudios universitarios.
- Motivo de la consulta. Todo tipo de información y dudas que plantean los demandantes de información en sus consultas.
- Procedimiento de acreditación. Se trata de reseñar si quien realiza la consulta ha participado en algún procedimiento de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o bien a través de vías no formales de educación.

A continuación, pasamos a describir los resultados obtenidos en estos puntos de información y apoyo, aportando datos sobre las características de los usuarios que solicitan información, sobre el contenido de la información solicitada y distinguiendo entre el período ordinario y el período extraordinario. Comenzaremos por los resultados del curso 2013-2014 y, posteriormente, del curso 2014-2015.

3. Resultados obtenidos durante el curso 2013-2014

Durante los dos períodos de los que venimos hablando, aportaremos datos sobre las siguientes cuestiones: sobre las características de los demandantes de información (edad, sexo, formación y situación laboral); sobre el contenido, tipo y frecuencia de la información solicitada en relación con los procedimientos de acceso, la solicitud de plazas y el proceso de matriculación; y sobre la información que ha sido demandada por los centros. Para las dos primeras cuestiones los datos se basan en el cuestionario-ficha del que ya se ha hablado anteriormente (anexo 12).

a) Los demandantes de información: características

En la tabla número 3 vemos que, durante estos dos períodos del curso 2013-2014, los puntos de información y apoyo atienden a un total de 1.231 usuarios, demandantes de información, de los que el 72% son del período ordinario y el 28% del extraordinario, siendo mayor el número de mujeres entrevistadas (55,5%) en ambos períodos.

Tabla 3. Usuarios atendidos en el curso 2013-2014

Períodos	Fechas	Usuarios	%	Hombres	Mujeres	% M
Ordinario	1 mayo – 30 junio	886	72,0	398	488	55,1
Extraordinario	1-30 septiembre	345	28,0	150	195	56,5
TOTAL		1.231	100	548	683	55,5

En las siguientes tablas se describen las características y el perfil de tales usuarios demandantes de información.

En primer lugar, las variables de edad y sexo, que vemos en la tabla 4. Respecto del sexo, en general, en los dos períodos son más las mujeres (55,1 y 56,5%) que solicitan información que los hombres; una situación que se observa en todos los tramos de edad, menos en el de 19 a 25 años del período extraordinario, donde el porcentaje de mujeres baja al 49,6%; por otra parte, también en este sentido cabe destacar que el número de mujeres se incrementa notablemente en los tramos más altos, superando el 60% y el 80% cuando los demandantes de información tienen más de 40 años.

Con relación a la edad, también en los dos momentos vemos que la mayoría de quienes preguntan tienen entre 19 y 39 años (el 70,2% y el 68,1% respectivamente), reduciéndose notablemente los porcentajes (menos del 10%) de quienes tienen entre 15 y 18 años y más de 51.

Tabla 4. Edad y sexo de los usuarios demandantes de información

Período ordinario: 1 mayo – 30 junio							Período extraordinario: 1-30 septiembre						
Edad	H	%	M	%	Total	%	Edad	H	%	M	%	Total	%
15-18	40	46,5	46	53,5	86	9,7	15-18	17	47,2	19	52,8	36	10,4
19-25	137	48,9	143	51,1	280	31,6	19-25	60	50,4	59	49,6	119	34,5
26-39	162	47,4	180	52,6	342	38,6	26-39	46	39,7	70	60,3	116	33,6
40-50	47	36,7	81	63,3	128	14,4	40-50	24	42,9	32	57,1	56	16,2
51 y más	12	24,0	38	76,0	50	5,6	51 y más	3	16,7	15	83,3	18	5,22
TOTAL	398	44,9	488	55,1	886	100	TOTAL	150	43,5	195	56,5	345	100

En la tabla número 5, referida al período ordinario de matriculación, se recogen los datos del nivel formativo de los demandantes de información, cruzados también con la edad y el sexo: de todos los usuarios, el 14,2% tiene un nivel de formación de Estudios Primarios, el 26,7% tiene el título de Educación Secundaria Obligatoria, hay un 21,3 % con el título de Bachiller, el 16,4 % tiene Formación Profesional de Grado Medio más un 7,9 % con Formación Profesional de Grado Superior, a lo que hay que añadir otro 13,4 % con la categoría de otros estudios.

Tabla 5. Formación de los usuarios demandantes de información según edad y sexo. Período ordinario

Edad	Período ordinario: 1 mayo – 30 junio																					
	Est. Primarios			ESO			Bachiller			FP-GM			FP-GS			Otros			TOTAL			
	H	M	Tot	H	M	Tot	H	M	Tot	H	M	Tot	H	M	Tot	H	M	Tot	H	M	Tot	
15-18	14	14	28	19	18	37	5	13	18	2	1	3							40	46	86	
%		50,0	32,6		48,6	43,0		72,2	20,9		33,3	3,5									53,5	100
19-25	14	12	26	46	44	90	38	31	69	32	35	67	4	16	20	3	5	8	137	143	280	
%		46,2	9,3		48,9	32,1		44,9	24,6		52,2	23,9		80,0	7,1			2,9			51,1	100
26-39	24	28	52	40	40	80	30	39	69	39	19	58	9	24	33	20	30	50	162	180	342	
%		53,8	15,2		50,0	23,4		56,5	20,2		32,8	17,0		72,7	9,6			60,0	14,6		52,6	100
40-50	3	9	12	13	15	28	7	10	17	3	9	12	6	8	14	15	30	45	47	81	128	
%		75,0	9,4		53,6	21,9		58,8	13,3		75,0	9,4		57,1	10,9			66,7	35,2		63,3	100
51 y más	2	6	8		2	2	4	12	16		5	5		3	3	6	10	16	12	38	50	
%		75,0	16,0			4,0		75,0	32,0			10,0			6,0			62,5	32,0		76,0	100
TOTAL	57	69	126	118	119	237	84	105	189	76	69	145	19	51	70	44	75	119	398	488	886	
%			54,8	14,2		50,2	26,7		55,6	21,3		47,6	16,4		72,9	7,9		63,0	13,4		55,1	100

Los datos del período extraordinario sobre el nivel formativo constan en la tabla 6, donde vemos que los porcentajes varían, en algunos casos, con diferencias importantes: los que poseen Estudios Primarios bajan notablemente al 4,3%, quienes tienen Educación Secundaria Obligatoria son algo menos (el

22,6%), los que tienen el Bachillerato suben al 33,0%, el grupo de los que tiene Formación Profesional también se modifica (con el Grado Medio bajan al 15,6% y con el Grado Superior suben al 10,1%), y hay otro 14,2% como otros estudios.

Tabla 6. Formación de los usuarios demandantes de información según edad y sexo. Período extraordinario

Edad	Período extraordinario: 1-30 septiembre																				
	Est. Primarios			ESO			Bachiller			FP-GM			FP-GS			Otros			TOTAL		
	H	M	Tot	H	M	Tot	H	M	Tot	H	M	Tot	H	M	Tot	H	M	Tot	H	M	Tot
15-18				7	7	14	9	11	20	1	1	2							17	19	36
%					50,0	38,9		55,0	55,6		50,0	5,6								52,8	100
19-25	5	1	6	16	13	29	27	22	49	9	13	22	3	7	10		3	3	60	59	119
%		16,7	5,0		44,8	24,4		44,9	41,2		59,1	18,5		70,0	8,4		100	2,5		49,6	100
26-39	2	3	5	7	14	21	15	11	26	8	12	20	6	10	16	8	20	28	46	70	116
%		60,0	4,3		66,7	18,1		42,3	22,4		60,0	17,2		62,5	13,8		71,4	24,1		60,3	100
40-50	1	3	4	7	5	12	5	6	11	5	4	9	4	3	7	2	11	13	24	32	56
%		75,0	7,1		41,7	21,4		54,5	19,6		44,4	16,0		42,9	12,5		84,6	23,2		57,1	100
51 y más					2	2	1	7	8		1	1		2	2	2	3	5	3	15	18
%					100	11,1		87,5	44,4		100	5,5		100,0	11,1		60,0	27,7		83,3	100
TOTAL	8	7	15	37	41	78	57	57	114	23	31	54	13	22	35	12	37	49	150	195	345
%		46,7	4,3		52,6	22,6		50,0	33,0		57,4	15,6		62,9	10,1		75,5	14,2		56,5	100

La situación laboral de las personas entrevistadas la tenemos en las tablas 7 y 8, también en función de la edad y el sexo. En la tabla 7 los datos del período ordinario de los que solicitan información: los desempleados son el grupo más numeroso, toda vez que representan el 36,8%; los que estudian y además buscan empleo son el 15,0%; quienes estudian y no buscan empleo son el 16%. Además en la tabla vemos otras dos columnas más referidas a los usuarios que solicitan información y están trabajando: trabajadores por cuenta ajena, el 28,1% y trabajadores por cuenta propia el 1,7%, que juntamente con los que ni estudian ni buscan empleo (1,8%) constituyen los grupos menos numerosos.

Tabla 7. Situación laboral de los demandantes de información según edad y sexo. Período ordinario

Edad	Período ordinario: 1 mayo – 30 junio																				
	Desempleado			Estudio y busco empleo			Estudio y no busco empleo			Ni estudio ni busco empleo			Trabajador cuenta ajena			Trabajador cuenta propia			TOTAL		
	H	M	Tot	H	M	Tot	H	M	Tot	H	M	Tot	H	M	Tot	H	M	Tot	H	M	Tot
15-18	4	2	6	9	4	13	24	39	63	3	1	4							40	46	86
%		33,3	7,0		30,8	15,1		61,9	73,3		25,0	4,7								53,5	100
19-25	41	52	93	46	28	74	31	39	70	1	6	7	18	18	36				137	143	280
%		55,9	33,2		37,8	26,4		55,7	25,0		85,7	2,5		50,0	12,9					51,1	100
26-39	74	84	158	29	13	42	4	9	13		3	3	52	65	117	3	6	9	162	180	342
%		53,2	46,2		31,0	12,3		69,2	3,8		100,0	0,9		55,6	34,2		66,7	2,6		52,6	100
40-50	18	28	46	1	3	4		1	1				26	48	74	2	1	3	47	81	128
%		60,9	35,9		75,0	3,1		100	0,8					64,9	57,8		33,3	2,3		63,3	100
51 y más	4	19	23							1	1	2	5	17	22	2	1	3	12	38	50
%		82,6	46,0								50,0	4,0		77,3	44,0		33,3	6,0		76,0	100
TOTAL	141	185	326	85	48	133	59	88	147	5	11	16	101	148	249	7	8	15	398	488	886
%		56,7	36,8		36,1	15,0		59,9	16,6		68,8	1,8		59,4	28,1		53,3	1,7		55,1	100

En la tabla 8 tenemos los mismos datos, pero para el período extraordinario: en este caso los desempleados también son el grupo más numeroso y además suben al 40,6%; sin embargo, los que estudian y buscan empleo son menos (el 10,4%). El resto de los datos no presenta diferencias importantes respecto del período ordinario.

Tabla 8. Situación laboral de los demandantes de información según edad y sexo. Período extraordinario

Edad	Período extraordinario: 1-30 septiembre																				
	Desempleado			Estudio y busco empleo			Estudio y no busco empleo			Ni estudio ni busco empleo			Trabajador cuenta ajena			Trabajador cuenta propia			TOTAL		
	H	M	Tot	H	M	Tot	H	M	Tot	H	M	Tot	H	M	Tot	H	M	Tot	H	M	Tot
15-18	2	3	5		3	3	15	12	27		1	1							17	19	36
%		60,0	13,9		100	8,3		44,4	75,0		100	2,8								52,8	100
19-25	19	27	46	16	9	25	14	12	26	4	2	6	7	9	16				60	59	119
%		58,7	38,7		36,0	21,0		46,2	21,8		33,3	5,0		56,3	13,4					49,6	100
26-39	28	37	65	3	3	6		1	1				14	29	43	1		1	46	70	116
%		56,9	56,0		50,0	5,2		100						67,4	37,1			0,9		60,3	100
40-50	8	14	22	1	1	2							13	17	30	2		2	24	32	56
%		63,6	39,3		50,0	3,6								56,7	53,6			3,6		57,1	100
51 y más		2	2					2	2	3		3		11	11				3	15	18
%		100	11,1					100	11,1		0,0	16,7		100	61,1					83,3	100
TOTAL	57	83	140	20	16	36	29	27	56	7	3	10	34	66	100	3		3	150	195	345
%		59,3	40,6		44,4	10,4		48,2	16,2		30,0	2,9		66,0	29,0			0,9		56,5	100

b) Contenido de la información solicitada

En la ficha o cuestionario de atención al público (anexo 12), las becarias también recogían información sobre el motivo y el contenido de la consulta, teniendo en cuenta que una misma persona podía hacer más de una consulta. Los datos se presentan por separado, según se trate del período ordinario o del período extraordinario. Respecto del período ordinario los datos globales los vemos en tabla 9.

Tabla 9. Datos globales sobre las consultas. Período ordinario

Tema general	Contenido de la consulta (1)	Frecuencia (2)	%
Sobre las pruebas de acceso	Inscripción	128	31,8
	Publicación de listas provisionales / definitivas	55	13,6
	Pruebas de acceso a CFGM y CFGS	91	22,6
	Prueba específica/parte general artes plásticas y diseño	47	11,7
	Prueba específica Enseñanzas deportivas	82	20,3
	TOTAL		403
Sobre la solicitud de plaza	Presentación de solicitudes	216	32,2
	Publicación de listas provisionales/definitivas por acceso directo	158	23,5
	Publicación listas provisionales/definitivas por pruebas de acceso	77	11,5
	Publicación listas definitivas CFGM/CFGS	220	32,8
	TOTAL		671
Sobre el procedimiento de matrícula	Presentación de matrícula	93	
Otros motivos o tipos de consulta		311	
(1) Una información más detallada sobre los contenidos de la consulta lo vemos en el anexo 13			
(2) Los totales no coinciden con el total de usuarios en este curso y período porque cada solicitante de información pregunta por varias cuestiones			

Como vemos en la tabla anterior, se han registrado muchas consultas, que se han agrupado en cuatro grandes temas: sobre las pruebas de acceso, sobre la solicitud de plaza, sobre el procedimiento de matrícula y otros; además de dos de estos temas también vemos en el cuadro los diferentes contenidos de la consulta, con la indicación de la frecuencia y el porcentaje, según se trate de las enseñanzas de Grado Medio y de Grado Superior de Formación Profesional, Enseñanzas de Artes Plásticas y Diseño y Enseñanzas Deportivas; asimismo, en el anexo 13 se amplía el contenido de la consulta con un amplio detalle del tipo de información solicitado en cada caso.

En relación con el período extraordinario los datos globales constan en la tabla 10. Esta vez las consultas se agrupan en tres temas: presentación/modificación de solicitudes, procedimiento de matrícula y otros motivos. Además, como en el caso anterior, toda esta información se amplía con todo detalle en el anexo 14.

Tabla 10. Datos globales sobre las consultas. Período extraordinario

Tema general	Contenido de la consulta (1)	Frecuencia (2)	%
Sobre la presentación/modificación de solicitudes	Publicación de vacantes	125	14,3
	Presentación de solicitudes o modificación de las presentadas	273	29,8
	Publicación de listas provisionales	188	21,5
	Publicación de listas definitivas	302	34,5
	TOTAL	888	100
Sobre el procedimiento de matrícula	Presentación de matrícula	31	
Otros motivos o tipos de consulta		231	
(1) Una información más detallada sobre los contenidos de la consulta lo vemos en el anexo 14			
(2) Los totales no coinciden con el total de usuarios en este curso y período porque cada solicitante de información pregunta por varias cuestiones			

c) Las demandas de información de los centros de Formación Profesional

Al mismo tiempo que respondían a los usuarios, demandantes de información, las becarias también respondían a las solicitudes de información de los propios centros educativos a través del teléfono.

Los centros que hacen este tipo de consultas, que son los que imparten las enseñanzas de Formación Profesional, ya sean públicos o concertados, son los siguientes: Instituto de Educación Secundaria (IES), Centro Integrado de Formación Profesional (CIFP), Centro de Educación de Adultos a Distancia (CEAD), Centro de Educación de Personas Adultas (CEPA), Escuela de Arte (EA), Escuela de Arte Superior y Diseño (EASD), Instituto de Formación Profesional Marítimo Pesquero (IFPMP), Escuela de Capacitación Agraria (ECA), Centro Privado de Educación Especial (CPEE), Centro Privado de Educación Infantil, Primaria y Secundaria (CPEIPS), Centro Privado de Educación Secundaria (CPES), Centro Privado de Formación Profesional (CPFP).

En total han sido 20 los centros educativos que han solicitado información a las becarias, fundamentalmente sobre el uso de la aplicación informática conocida como *Gescentros*. Esta es una herramienta para la gestión administrativa con la que cuentan los centros educativos en sus relaciones con la Consejería de Educación, para gestionar las solicitudes, admisiones y matrículas de los posibles alumnos del centro, además de otras muchas funciones. Específicamente en el caso de la Formación Profesional, *Gescentros* permite hacer constar y llevar al día todo lo relacionado con el procedimiento de acceso, preinscripción y matrícula del alumnado.

En el informe de las becarias se hace constar que las consultas más frecuentes de los centros en relación con dicha aplicación informática son las relacionadas con las altas de solicitudes y su modificación (nota media a guardar en la solicitud del alumnado y titulación a guardar) y el procedimiento para anular una matrícula, además de las lógicas incidencias inherentes a los problemas técnicos de la aplicación y su uso.

4. Resultados obtenidos durante el curso 2014-2015

Nos centramos ahora en el curso 2014-2015 y, como en el caso anterior, se aportan datos de los dos períodos (ordinario y extraordinario) sobre las mismas cuestiones: características de los demandantes de información; contenido, tipo y frecuencia de la información solicitada; e información que ha sido demandada por los centros.

a) Los demandantes de información: características

En lo que se refiere al curso 2014-2015, el primer dato que conviene destacar es el que se refiere a los usuarios atendidos: en total 1.742, de los cuales el 74,9% son del período ordinario y el 25,1% del período extraordinario, incrementándose en ambos períodos el porcentaje de mujeres, si comparamos estos datos con el curso anterior (tabla 11).

Tabla 11. Usuarios atendidos por las becarias en el curso 2014-2015

Períodos	Fechas	Usuarios	%	Hombres	Mujeres	% M
Ordinario	1 mayo – 30 junio	1.304	74,9	508	796	61,0%
Extraordinario	1-30 septiembre	438	25,1	160	278	63,5%
TOTAL		1.742	100	668	1.074	61,6%

En la tabla 12 vemos la edad y el sexo de los usuarios atendidos: en ambos períodos el grupo más numeroso es el de los que tienen entre 26 y 39 años (más del 45%), seguido por los que tienen entre 19 y 25 años (entre el 23,6% y el 28,8%).

Tabla 12. Edad y sexo de los usuarios demandantes de información. Período ordinario y extraordinario

Período ordinario: 1 mayo – 30 junio							Período extraordinario: 1-30 septiembre						
Edad	H	%	M	%	Total	%	Edad	H	%	M	%	Total	%
15-18	18	41,8	25	58,2	43	3,29	15-18	12	63,1	7	36,9	19	4,3
19-25	137	44,3	172	55,7	309	23,69	19-25	50	39,7	76	60,3	126	28,8
26-39	248	41,6	348	58,4	596	45,7	26-39	69	34,1	133	65,9	202	46,1
40-50	74	28,8	184	71,2	258	19,7	40-50	20	34,5	38	65,5	58	13,2
51 y más	31	31,6	67	68,4	98	7,51	51 y más	9	27,2	24	72,8	33	7,5
TOTAL	508	38,9	796	61,1	1304	100	TOTAL	160	36,5	278	63,5	438	100

Si nos referimos a la formación, tal como vemos en la tabla 13, esta vez el grupo más numeroso del período ordinario es el de los que tienen un nivel de formación de Educación Secundaria Obligatoria, que constituyen el 30,7% de los demandantes de información, seguido por los que tienen Bachillerato con el 28,6%.

Tabla 13. Formación de los usuarios demandantes de información según edad y sexo. Período ordinario

Edad	Período ordinario: 1 mayo – 30 junio																				
	Est. Primarios			ESO			Bachiller			FP-GM			FP-GS			Otros			TOTAL		
	H	M	Tot	H	M	Tot	H	M	Tot	H	M	Tot	H	M	Tot	H	M	Tot	H	M	Tot
15-18	1	3	4	11	11	22	1	8	9	5	3	8							18	25	43
%		75	9,3		50	51,1		88,9	20,9		37,5	18,6								58,1	100
19-25	9	12	21	47	61	108	42	58	100	29	25	54	8	14	22	2	2	4	137	172	309
%		57,1	6,8		56,5	34,9		58	32,4		46,3	17,5		63,6	7,1		50	1,3		55,6	100
26-39	26	30	56	79	127	206	68	91	159	34	41	75	25	25	50	16	34	50	248	348	596
%		53,6	9,4		61,6	34,5		57,2	26,7		6,9	12,6		50	8,4		68	8,4		58,4	100
40-50	6	15	21	19	34	53	19	49	68	6	13	19	10	17	27	14	56	70	74	184	258
%		71,4	8,13		64,1	20,5		72	26,3		68,4	7,4		62,9	10,5		80	27,1		71,3	100
51 y más	4	8	12	3	9	12	8	29	37	3	4	7	1	1	2	12	16	28	31	67	98
%		66,7	12,2		75	12,2		78,4	37,7		57,1	7,1		50	2,0		57,1	28,8		68,4	100
TOTAL	46	68	114	159	242	401	138	235	373	77	86	163	44	57	101	44	108	152	508	796	1304
%		59,6	8,7		60,3	30,7		63,0	28,6		52,7	12,5		56,4	7,7		71,0	11,6		61,0	100

En el caso del período extraordinario, sigue siendo más numeroso el grupo de los que tienen el nivel de formación de Educación Secundaria Obligatoria, esta vez con el 20% de los usuarios atendidos, seguido de lo que tienen Formación Profesional de Grado Medio, con el 19,6%.

Tabla 14. Formación de los usuarios demandantes de información según edad y sexo. Período extraordinario

Edad	Período extraordinario: 1-30 septiembre																				
	Est. Primarios			ESO			Bachiller			FP-GM			FP-GS			Otros			TOTAL		
	H	M	Tot	H	M	Tot	H	M	Tot	H	M	Tot	H	M	Tot	H	M	Tot	H	M	Tot
15-18	1	1	2	4		4	7	5	12		1	1							12	7	19
%		50	10,5			21		41,7	63,1		100	5,3								36,8	100
19-25	2		2	12	20	32	22	34	56	8	12	20	5	5	10	1	5	6	50	76	126
%			1,6		62,5	25,4		60,7	44,4		60,0	15,9		50,0	7,9		83,3	4,8		60,3	100
26-39	6	5	11	14	31	45	16	37	53	15	29	44	9	8	17	9	23	32	69	133	202
%		45,4	5,4		68,9	22,3		69,8	26,2		65,9	21,8		47	8,4		71,9	15,8		65,8	100
40-50		3	3	2	3	5	3	9	12	8	10	18	2	1	3	5	12	17	20	38	58
%		100	5,1		60,0	8,6		75,0	20,7		55,5	31,0		33,3	5,2		70,5	29,3		65,5	100
51 y más		1	1		6	6		7	7	2	1	3	1	1	2	6	8	14	9	24	33
%		100	3,0		100	18,1		100	21,2		33,3	9,0		50	6		57,1	42,4		72,7	100
TOTAL	9	10	19	32	60	88	48	92	140	33	53	86	17	15	32	21	48	69	160	278	438
%		52,6	4,3		6,8	20		65,7	31,9		61,6	19,6		46,9	7,3		69,6	15,7		63,5	100

La situación laboral de los demandantes de información en ambos períodos consta en las siguientes tablas 15 y 16. Si vemos los datos del período ordinario (tabla 15), comprobamos que, como en el curso anterior, esta vez también los desempleados son el grupo más numeroso con el 37,7%, aunque en porcentaje casi coincide con los trabajadores por cuenta ajena (el 37,6%), manteniendo este último grupo una diferencia de casi diez puntos por encima, si lo comparamos con los datos del curso 2013-2014. A continuación, en importancia están el grupo de los que estudian y no buscan empleo (11,2%) y de los que, además de estudiar, buscan empleo (10,1%).

Tabla 15. Situación laboral de los demandantes de información según edad y sexo. Período ordinario

Edad	Período ordinario: 1 mayo – 30 junio																					
	Desempleado			Estudio y busco empleo			Estudio y no busco empleo			Ni estudio ni busco empleo			Trabajador cuenta ajena			Trabajador cuenta propia			TOTAL			
	H	M	Tot	H	M	Tot	H	M	Tot	H	M	Tot	H	M	Tot	H	M	Tot	H	M	Tot	
15-18	1	2	3	3	7	10	10	13	23	3	-	3	1	2	3	-	1	1	18	25	43	
%		66,6	6,9		70	23,2		56,5	53,5		-	-		66,6	6,9		100	2,3		58,1	3,3	
19-25	47	53	100	30	32	62	45	57	102	1	3	4	14	26	40	-	1	1	137	172	309	
%		53	32,3		51,6	20,0		55,9	33,0		75	1,3		65	12,9		100	0,32		55,7	23,7	
26-39	103	146	249	22	30	52	9	8	17		-	-	107	154	261	7	10	17	248	348	596	
%		58,6	41,7		57,7	8,7		47,0	2,8		-	-	-	59,0	43,8		-	58,8	2,8		58,4	45,7
40-50	32	77	109	1	4	5	1	2	3		4	4	36	96	132	4	1	5	74	184	258	
%		70,6	42,2		80	1,93		66,7	1,2		100	1,5		72,8	51,2		20	1,9		71,3	19,8	
51 y más	10	21	31	1	2	3		1	1	4	3	7	15	40	55	1		1	31	67	98	
%		67,8	31,6		66,7	3,06		100	1,02		42,8	7,1		72,7	56,1			1,0		68,4	7,5	
TOTAL	193	299	492	57	75	132	65	81	146	8	10	18	173	318	491	12	13	25	508	796	1304	
%			60,7	37,7		56,8	10,1		55,5	11,2		55,5	1,38		64,8	37,6		52	1,9		61,0	100

Los datos del período extraordinario se comportan de forma diferente respecto del año anterior y con relación al período ordinario: esta vez los trabajadores por cuenta ajena son el grupo más numeroso, subiendo hasta el 43,1%; seguido por el de los desempleados que baja hasta el 31,7%.

Tabla 16. Situación laboral de los demandantes de información según edad y sexo. Período extraordinario

Edad	Período extraordinario: 1-30 septiembre																				
	Desempleado			Estudio y busco empleo			Estudio y no busco empleo			Ni estudio ni busco empleo			Trabajador cuenta ajena			Trabajador cuenta propia			TOTAL		
	H	M	Tot	H	M	Tot	H	M	Tot	H	M	Tot	H	M	Tot	H	M	Tot	H	M	Tot
15-18	1	-	1	-	-	-	11	7	18	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12	7	19
%		-	5,3		-	-		38,9	94,8		-	-	-	-	-	-	-	-		36,8	100
19-25	19	29	48	6	9	15	15	27	42	1	1	2	9	10	19	-	-	-	50	76	126
%		60,4	38,0		60,0	11,9		64,3	33,3		50,0	1,6		5,3	15,0		-	-		60,3	100
26-39	28	41	69	3	12	15	2	3	5	-	1	1	33	71	104	3	5	8	69	133	202
%		59,4	34,1		80,0	7,4		60,0	2,5		100	0,5		68,3	51,5		62,5	3,9		65,8	100
40-50	8	11	19	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11	25	36	1	2	3	20	38	58
%		57,9	32,7		-	-		-	-		-	-		69,4	62,0		66,7	5,2		65,5	100
51 y más	1	1	2	-	-	-	-	-	-	-	1	1	8	22	30	-	-	-	9	24	33
%		50,0	6,1		-	-		-	-		100	3,0		73,3	90,9		-	-		72,7	100
TOTAL	57	82	139	9	21	30	28	37	65	1	3	4	61	128	189	4	7	11	160	278	438
%		58,9	31,7		70,0	6,8		56,9	14,8		75,0	0,9		67,7	43,1		63,6	2,5		63,5	100

b) Contenido de la información solicitada

Las consultas han sido muy numerosas durante el curso 2014-2015. A diferencia del curso anterior, esta vez las becarias han precisado más y han conseguido agrupar las consultas en siete categorías o temas: admisión, pruebas de acceso, Formación Profesional Básica, títulos, convalidaciones, pruebas libres y, finalmente, otras consultas; con sus correspondientes sub-categorías. Como se ve en la tabla 17, la mayoría de las consultas del período ordinario se refieren a los temas de admisión y pruebas de acceso, siendo en ambos casos las sub-categorías más solicitadas las que se refieren al procedimiento y los requisitos. En el anexo 15 se pueden consultar las preguntas concretas que hacían los usuarios demandantes de información.

Tabla 17. Datos globales sobre los motivos de las consultas. Período ordinario

Tema general	Contenido de la consulta (1)	Frecuencia (2)	%
Sobre la admisión	Oferta 2014/2015	729	19,9
	Procedimiento de admisión	908	24,9
	Requisitos de acceso	785	25,5
	Listas	635	17,4
	Simultaneidad de estudios	156	4,8
	Matrícula	438	11,9
	TOTAL	3.651	100
Sobre las pruebas de acceso	Procedimiento de inscripción a las pruebas	971	27,5
	Requisitos de inscripción	839	23,7
	Exenciones	806	22,8
	Vigencia de las pruebas	82	2,3
	Solicitud del certificado de las pruebas	43	1,2
	Consulta de listas/notas y reclamaciones	689	19,5
	Próximas convocatorias	105	2,9
TOTAL	3.535	100	
Sobre Formación Profesional Básica	Oferta 2014/2015	304	34,1
	Requisitos	291	32,6
	Procedimiento de admisión	296	33,2
	TOTAL	891	100
Sobre	Materias pendientes de FPI/FPII	296	43

los títulos	Materias pendientes de ciclos LOGSE	308	44,8
	Homologación de títulos extranjeros	68	9,9
	Validez de títulos expedidos por un centro privado	16	2,3
	TOTAL	688	100
Sobre las convalidaciones	Estudios universitarios	16	14,1
	Certificados de profesionalidad	53	46,9
	FOL LOGSE a LOE	44	38,9
	TOTAL	113	100
Sobre las pruebas libres	Pruebas libres obtención título FP	22	55
	Prueba libre obtención título en GESO	18	45
	TOTAL	40	100
Otros motivos o tipos de consultas		5	100
(1) Una información más detallada sobre las preguntas concretas que se han formulado lo vemos en el anexo 15			
(2) Los totales no coinciden con el total de usuarios en este curso y período porque cada solicitante de información pregunta por varias cuestiones.			

Durante el período extraordinario, como vemos en la tabla 18, los datos responden a los mismos temas que en el período ordinario (admisión pruebas de acceso, títulos, convalidaciones, pruebas libres), pero con algunas diferencias: por motivos de fechas y plazos desaparece la Formación Profesional Básica del período extraordinario; además en este período se plantean nuevas consultas, sobre los mismos temas, por ejemplo, sobre la relación de vacantes o sobre las solicitudes presentadas, etc. Como se ve en la tabla, las consultas sobre admisión son las que predominan en este período, dado que se trata, como es lógico, de la fecha (septiembre) en la que se supone que se habrán resuelto buena parte de las solicitudes de admisión, vacantes, matrículas, etc.

Por otra parte, como en el caso del período anterior, también en este caso podemos consultar el anexo 15 donde se incluye la relación de preguntas concretas que hacían los usuarios demandantes de información en este período ordinario

Tabla 18. Datos globales sobre los motivos de las consultas. Período extraordinario

Tema general	Contenido de la consulta (1)	Frecuencia (2)	%
Sobre admisión	Oferta 2014/2015	402	13,3
	Procedimiento de admisión	502	16,5
	Requisitos de acceso	304	10
	Listas	459	15,1
	Vacantes	396	13,1
	Simultaneidad de estudios	239	7,9
	Matrícula	354	11,7
	Modificación solicitud	372	12,2
	TOTAL	3.028	100
Sobre pruebas de acceso	Próximas convocatorias	101	35,4
	Procedimiento de inscripción a las pruebas	96	33,7
	Solicitud del certificado de las pruebas	12	4,2
	Requisitos de inscripción	76	26,7
	TOTAL	285	100
Sobre títulos	Materias pendientes de FPI/FPII	31	55,3
	Materias pendientes de ciclos LOGSE	5	8,9
	Homologación de títulos extranjeros	8	14,3
	Validez de títulos expedidos por un centro privado de formación	12	21,4
	TOTAL	56	100

Sobre convalidaciones	Estudios universitarios	3	4,61
	Certificados de profesionalidad	38	58,5
	FOL LOGSE a LOE	24	36,9
	TOTAL	65	100
Sobre pruebas libres	Pruebas libres obtención título FP	6	37,5
	Prueba libre obtención título en ESO	10	62,5
	TOTAL	16	100
Otros motivos o tipos de consultas		3	100
(1) Una información más detallada sobre las preguntas concretas que se han formulado lo vemos en el anexo 15			
(2) Los totales no coinciden con el total de usuarios en este curso y período porque cada solicitante de información pregunta por varias cuestiones.			

c) Las demandas de información de los centros de Formación Profesional

Durante el curso 2014-2015 la demanda de información de los centros ha sido muy escasa, si la comparamos con el curso anterior. Solo seis centros han contactado con las becarias para cuestiones relacionadas con el procedimiento de admisión y matrícula: consultas de alta de solicitudes, modificación de solicitudes, nota media a guardar en la solicitud del alumnado cuando hay varias titulaciones que dan acceso a los ciclos formativos, anulación de una matrícula, incidencias de la aplicación al no poder guardar una solicitud o por no funcionar adecuadamente la plataforma.

d) Otras tareas realizadas por las becarias en sus unidades de apoyo

Además de atender a los usuarios solicitantes de información, estos puntos de información y apoyo, formados por las becarias, también se ocupaban de apoyar a la Dirección General en otras cuestiones: asistencia a las pruebas de acceso, análisis y creación de bases de datos y recursos audiovisuales, tramitación de reclamaciones del futuro alumnado, seguimiento de vacantes en el período extraordinario, contactar con los centros educativos para resolver incidencias relacionadas con el procedimiento de admisión y creación de recursos audiovisuales para el procedimiento, etc.

Por su interés se explica a continuación una de estas otras tareas: la que se refiere a la creación de recursos audiovisuales. Estos recursos los desarrollan las becarias para hacer accesible a los usuarios toda la información relacionada con la admisión y la solicitud de plaza. Alojados en la página web de la Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos, estos recursos con el número de visitas y sus correspondientes enlaces son los siguientes, que podemos ver con más amplitud en los anexos 16, 17, 18, 19:

- Vídeo tutorial relacionado con la ayuda a la realización de la preinscripción (12.195 visitas).
<https://www.youtube.com/watch?v=RvYjyrceTk&list=UUZHONmgGwnlthEKyyyHzzBw>
- Vídeo tutorial relacionado con la ayuda al proceso de admisión a las EOI (5280 visitas).
https://www.youtube.com/watch?v=uiMRt2EOi_Q&list=UUZHONmgGwnlthEKyyyHzzBw
- Prezi con información generalizada del proceso de inscripción, pruebas, etc. de los ciclos medios y superiores (600 visitas).
http://prezi.com/2ldi5ckqiqp/?utm_campaign=share&utm_medium=copy&rc=ex0share
- Vídeo tutorial sobre el funcionamiento de la aplicación Píncel Ekade (3525 visitas).
<https://www.youtube.com/watch?v=NdLqTgi2iOE&list=UUZHONmgGwnlthEKyyyHzzBw>

5. Valoración general

Sin perjuicio de las conclusiones sobre los puntos de información y apoyo que abordaremos en el capítulo siguiente, en términos generales, conviene señalar algunas valoraciones de interés que realizan las becarias sobre su propio trabajo.

Por una parte, reconocen la función social que han desempeñado, sirviendo de apoyo al dispositivo que tiene la Dirección General para atender al público e informar a la población canaria en los procesos de preinscripción y matrícula.

Por otra parte, subrayan la importancia que tiene el hecho de que la Consejería de Educación cuente a partir de ahora con una información ordenada y clasificada acerca del volumen, contenido y motivo de las consultas de los usuarios sobre la preinscripción y el proceso de matrícula.

Finalmente, todas coinciden en afirmar que la experiencia laboral que han tenido no solo ha resultado muy grata y satisfactoria, sino que sobre todo se ha desarrollado en un ambiente de trabajo y un clima distendido, contando en todo momento con la ayuda de los técnicos de la Dirección General ante cualquier problema o duda sobre su quehacer.

Capítulo 6

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

Como su nombre indica, en esta memoria final damos cuenta del proyecto consistente en la *Creación y funcionamiento de las Unidades de Orientación en los Centros Integrados de Formación Profesional de Canarias*. Dicho proyecto trata de responder a una petición expresa de la Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos, que ha solicitado al grupo de investigación GIES, de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, la elaboración de una propuesta sobre las denominadas *Unidades de Orientación* en los Centros Integrados de Formación Profesional de Canarias, incluyendo la formación del personal docente para su desarrollo y funcionamiento y la creación de unos puntos de información, con un conjunto de becarios, para facilitar la necesaria información durante el período de preinscripción y matrícula. Hablamos, por tanto, de un trabajo fruto de la colaboración entre el Grupo de Investigación GIES de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria y la Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos del Gobierno de Canarias, que se ha desarrollado mediante acuerdo entre la Fundación Universidad de Las Palmas de Gran Canaria y la citada Dirección General.

Teniendo en cuenta la complejidad que supone este trabajo, el grupo de investigación GIES propone la realización de un *proyecto de investigación e intervención*, lo que significa llevar a cabo dos cosas al mismo tiempo: por una parte, la obtención de conocimiento (investigación) sobre la orientación, en general, y sobre la orientación profesional, en particular; y por otra parte, el desarrollo de acciones y cambios (intervención) en materia de orientación profesional en los Centros Integrados de Formación Profesional de Canarias.

Desde esta doble perspectiva, se propone que el proyecto se desarrolle a lo largo de cuatro fases principales: una primera fase, de *diseño*, en la que se elabora una propuesta inicial con las características y funciones de las Unidades de Orientación; una segunda fase, de *discusión*, en pequeños grupos de profesores y otros profesionales, sobre la propuesta inicial, incorporando los cambios que procedan; una tercera fase, de *formación*, en la se capacita a los profesionales que vayan a formar parte de las Unidades de Orientación; y una cuarta fase en la que se pone a *prueba* el diseño en los

diferentes centros integrados, mediante la puesta en marcha del proceso encaminado a la creación, de las Unidades de Orientación y la elaboración de un plan de seguimiento y evaluación. Por su parte, los puntos de información y apoyo, con los becarios, intervendrán a lo largo del desarrollo del proyecto, en un primer momento, durante el proceso de preinscripción y matrícula, y en un segundo momento, elaborando y aportando la memoria y los resultados de su intervención.

En los capítulos anteriores se describen las diferentes fases del proyecto y sus producciones, así como las actuaciones durante el proceso de preinscripción y matrícula. Dedicamos este último capítulo a formular y plantear para el debate las que nos parece que son las conclusiones más importantes de este trabajo, que se ha desarrollado desde marzo de 2013 hasta junio de 2015, así como algunas propuestas de cara al futuro de las Unidades de Orientación de los Centros Integrados de Formación Profesional.

1. El nuevo concepto de orientación y la Unidad de Orientación

Uno de los primeros objetivos que tratábamos de abordar en este trabajo lo podemos formular con estas dos preguntas: a) ¿cómo ha evolucionado la orientación en los últimos años y cómo se concibe actualmente esta oferta educativa?; b) ¿responde la Unidad de Orientación de los centros integrados al nuevo concepto y práctica de orientación de los últimos años? Dos cuestiones que se han tratado y analizado a lo largo de la primera y la segunda fase del proyecto, y que además se han convertido en los elementos clave de la formación en la tercera fase.

Específicamente, este asunto se aborda con detalle en el documento sobre el *Diseño de las Unidades de Orientación* (bloque 2 del anexo 1), donde se habla del *nuevo modelo de orientación* en las sociedades modernas, del modo en que la Información y la Orientación se plantean en la *Unión Europea*, y también a partir del análisis del *aprendizaje a lo largo de la vida* en la legislación española; cuestiones que se completan en el curso en general y más concretamente en el módulo 4. Se resume a continuación el nuevo concepto de orientación y su estrategia de intervención, basándonos en la literatura pedagógica actual.

En primer lugar, como elementos contextuales del nuevo concepto de orientación, hay que señalar los cambios actuales de orden social y económico, que están obligando también a modificar el rumbo de las respuestas educativas. Actualmente vivimos en la sociedad de la información y en un mundo económico y laboral caracterizado por el desarrollo tecnológico, la globalización y la extraordinaria competitividad de las empresas; y además, en algunos países, con tasas de paro que siembran el desconcierto y la incertidumbre. En este nuevo contexto social y económico, la orientación, como oferta educativa, se ha convertido en una pieza clave de la nueva sociedad en la que nos encontramos y en un colosal recurso destinado a ajustar los dos elementos que operan en el sistema: por un lado, el progreso económico de los pueblos, y por otro, el desarrollo personal de los ciudadanos. Pero hablamos de una orientación de nuevo cuño, centrada en la nueva cultura del aprendizaje a lo largo de la vida, que va más allá de los contextos institucionales y se abre a todos los ciudadanos de la comunidad.

Lo que se observa en la nueva literatura pedagógica es que los nuevos enfoques de la orientación lo que buscan es considerar al individuo en su globalidad y en su contexto, por lo que se evoluciona desde los diseños tradicionales, centrados en pautas exclusivamente psicológicas, hacia otros planteamientos de carácter esencialmente educativo, basados en el contexto y en pautas sistémico-ecológicas y sociológicas, que tratan de dotar de *competencias* al individuo y a los grupos para que actúen controlando su propia vida de forma consciente, autónoma y crítica (*empowerment*).

Este nuevo enfoque se conoce como la *orientación para el desarrollo de la carrera*, en virtud del cual lo que se pretende con la orientación va más allá del simple apoyo en la elección profesional para ser electricista, médico o cocinero; más bien orientar consiste en favorecer que los ciudadanos construyan su propio proyecto vital y que cada uno se convierta en el motor de sus transiciones vitales, de su movilidad, de la adaptabilidad y del cambio a lo largo de su vida.

En otro tiempo nos formábamos para toda la vida, ahora estamos toda la vida formándonos. Esta perspectiva también es extensible al ámbito de la orientación, ya que se debe capacitar a los ciudadanos de cualquier edad y en cualquier momento de sus vidas a gestionar su desarrollo profesional y vital. Por ello, uno de los objetivos centrales de la orientación es ayudar a las personas a que clarifiquen sus metas y definan sus proyectos profesionales y vitales a lo largo de la vida. La propia competencia de la planificación constituye uno de los indicadores que definen la madurez de la persona para el desarrollo de la carrera. De este modo, la proyección del yo sobre el entorno, con una intencionalidad de acomodación a la realidad, llena de contenido el sentido que tiene el proyecto profesional y vital en la vida de cada individuo. Se trata de una proyección activa en la que intervienen diferentes componentes personales y ambientales, que se sintetizan en torno al logro de unas metas y que toma forma a partir de la definición de un plan de acción fundamentado en diversos conocimientos, habilidades y competencias. Es un proceso de negociación personal, en el que cada uno clarifica su propia imagen, sus propios objetivos y traza un recorrido cuyas referencias quedan definidas por los logros a alcanzar a lo largo de la vida.

Todo parece indicar que estamos ante una nueva concepción más racional y crítica, que necesariamente lleva consigo el aprendizaje de las competencias para la gestión de la propia carrera, para afrontar las transiciones, para desarrollar el propio proyecto vital, en suma, para planificar, para anticiparse, para decidir y para actuar de forma crítica y autónoma a lo largo de la vida.

Hablamos, pues, de una orientación permanente, a lo largo de la vida (en coherencia con la nueva cultura de aprendizaje, también, a lo largo de la vida), una orientación que ayuda y promueve la toma de decisiones y la autodeterminación de la persona, y que trasciende el mundo académico y profesional para adentrarse en el desarrollo vital y socio-profesional de la persona y de la propia comunidad. El objetivo ahora no se reduce a ayudar a elegir una profesión, sino orientar para afrontar en mejores condiciones la movilidad, la adaptabilidad y el cambio, puesto que el concepto de elección vocacional, única e inamovible, ya no tiene cabida en el modelo de sociedad actual. Así, es necesario introducir en la práctica orientadora nuevas perspectivas, nuevas estrategias, que permitan adaptarse a los cambios que se suceden continuamente. Por eso, uno de los objetivos centrales de la orientación profesional es ayudar a las personas a que clarifiquen sus metas y definan sus proyectos profesionales y vitales a lo largo de la vida.

Por tanto, si analizamos lo que nos dice un número importante de expertos e instituciones sobre el nuevo concepto y enfoque de orientación basada en el *desarrollo de la carrera*, si además tenemos en cuenta los fines y funciones de los centros integrados en el marco del sistema nacional de las cualificaciones, podemos formular los siguientes rasgos como las principales características de la evolución que ha experimentado la orientación en la actualidad:

- Enfoque integral, que coincide con la educación, la dimensión profesional y el desarrollo vital de la persona.
- Carácter preventivo, orientada al desarrollo humano, social y profesional de la persona en su contexto.
- Proceso continuo (orientación a lo largo de la vida) de decisión sobre la formación, el empleo y el desarrollo socio-profesional, basado en el principio del aprendizaje a lo largo de la vida.
- Concepción de la orientación como la ayuda y la aportación de recursos a los ciudadanos para que construyan su propio proyecto vital y para que se conviertan en los propios gestores de sus transiciones vitales, de su movilidad, de la adaptabilidad y del cambio a lo largo de sus vidas.
- Acción sistemática, que lleva consigo: planificación, coordinación, diagnóstico, evaluación, desarrollo de programas y proyectos, mediación, etc.

- Promoción de los ciudadanos para que desarrollen sus habilidades para gestionar su propio aprendizaje y su desarrollo profesional y vital.
- Proceso que interviene a favor de la integración económica y social de los ciudadanos y para la mejora y efectividad de la educación
- Dimensión comunitaria de la orientación con una doble dimensión: horizontal (se dirige a todas las personas de la comunidad) y vertical (tiene lugar a lo largo de la vida de las personas).
- Colaboración interprofesional, en la medida en que intervienen profesionales y otros agentes educativos y sociales, como las empresas.
- Fortalecimiento de la profesionalización, de la coordinación, de la gestión de calidad y de la participación de los usuarios en los servicios y programas de orientación.
- Actividad que requiere de procesos de información, asesoramiento, consejo, tutela, evaluación de competencias socio-personal y profesional, de manera que las personas planifiquen, se anticipen y dispongan de condiciones aceptables para una toma de decisiones autónoma, crítica y responsable (*empowerment*).
- Estrategia educativa que necesariamente lleva consigo el aprendizaje de las competencias que intervienen en la gestión de la carrera: autoconocimiento y autoconcepto, información profesional, madurez vocacional, adaptabilidad a los cambios, toma de decisiones, aprender a anticiparse, diseño del proyecto vital, planificación, etc.
- Accesibilidad y proximidad de los servicios de orientación que, además, precisan de la cooperación y coordinación de todas las instituciones y agentes implicados.
- Actuación en el marco del Sistema Nacional de las Cualificaciones y la Formación Profesional (SNCFP) y uso del Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales (CNCP) como elemento clave de la formación, la orientación y la acreditación de competencias.

Si tenemos claro cuál es el nuevo concepto y enfoque de orientación, explicado anteriormente, la pregunta obligada es la siguiente: ¿responde la Unidad de Orientación a este nuevo concepto y enfoque?

La respuesta es que sí, toda vez que se trata de una cuestión de concepto, de cambio de enfoque, de una nueva cultura, de una forma diferente de concebir y aplicar la orientación; y la única forma de conseguirlo es a través de la formación de los profesionales implicados. Razón por la cual este asunto se abordó ampliamente en el curso de formación que se impartió a los profesionales y futuros profesionales de las Unidades de Orientación. Por tanto, creemos que la Unidad de Orientación representa en los CIFP un nuevo espacio y una nueva concepción sobre el objeto y contenido de la orientación profesional, porque cambian las demandas sociales a las instituciones educativas, porque se diversifican los destinatarios y, sobre todo, porque abarca a las personas a lo largo de su vida.

No obstante, conviene que hagamos algunas precisiones sobre lo dicho hasta ahora. La primera es que buena parte de las características anteriores sobre el nuevo concepto y enfoque de orientación son de aplicación tanto en los CIFP como en los IES. Por ejemplo, lo que se dice sobre la gestión del propio aprendizaje, el enfoque integral, el sistema nacional y el catálogo de las cualificaciones, el aprendizaje a lo largo de la vida, la colaboración interprofesional, la actuación sistemática, el aprendizaje de competencias, el concepto de *empowerment* o la tendencia hacia una mayor profesionalización, etc.

La segunda es que también existen elementos diferenciales entre la orientación que se realiza en los CIFP y la orientación que tiene lugar en los IES. Por ejemplo, la apertura a la comunidad o la ampliación de los destinatarios, o la idea de una orientación a lo largo de la vida, elementos característicos de los CIFP. Otra característica propia de los CIFP tiene que ver con las consecuencias que, en

materia de orientación profesional, se derivan de la acreditación de la experiencia (articulación de trayectorias de formación y trabajo, trabajo y formación e, incluso, de formación en el trabajo) de la coparticipación de centros y empresas y del hecho de que los centros integrados operen como referencia para otros centros.

La tercera es que la organización tradicional de los sistemas de orientación se encuentra obsoleta. Nos referimos, por una parte, a la orientación que se ha limitado a los contextos institucionales del sistema educativo y del sistema de empleo, funcionando ambos sistemas de forma independiente y sin coordinación alguna entre ellos. Y por otra parte, también nos referimos al tipo de orientación que se ofrecía hasta ahora en función de los destinatarios y el sistema proveedor: en el sistema educativo (adolescentes y jóvenes a los que se les aportaba una información fundamentalmente académica, basada en las salidas profesionales de las carreras y en los requisitos escolares de los estudios) y en el sistema de empleo (personas adultas desempleadas a las que se les orientaba sobre cursos de formación, posibilidades de recualificación y búsqueda de empleo). Parece claro que las necesidades actuales de la población adulta requieren de programas y servicios de orientación profesional que les apoyen a lo largo de su trayectoria vital y de forma permanente.

2. El componente profesional de la orientación de los CIFP y las Unidades de Orientación

Anteriormente hemos visto que el concepto y modelo de orientación ha cambiado y, desde el punto de vista de la práctica, esto afecta de modo diferente a los CIFP y a los IES. Ahora nos ocupamos de otra característica importante de la orientación que se lleva a cabo en los CIFP: el componente profesional de la orientación.

Esta cuestión se aborda en varios momentos y documentos a lo largo del desarrollo del proyecto: en la primera y la segunda fase, en el documento sobre el Diseño de las Unidades de Orientación (anexo 1, capítulo 3); durante la fase de formación, en los cinco módulos del curso de formación; y en la cuarta fase, en los documentos elaborados para la creación y el seguimiento de las Unidades de Orientación (anexos 7 y 8).

En el campo de las Ciencias de la Educación se suele distinguir entre orientación educativa o académica y orientación profesional. Ello no significa que no estén relacionadas, ni quiere decir que sean excluyentes, sino que la finalidad principal, núcleo o centro de gravedad es diferente según se trate de uno u otro tipo de orientación, aunque en ambos casos esté presente el enfoque de la orientación para el desarrollo de la carrera.

En tal sentido, desde nuestro punto de vista, podemos afirmar que el fin principal, núcleo o centro de gravedad de la *orientación académica* tiene que ver con el progreso académico, con las condiciones formativas para el ejercicio futuro de la profesión, con las estrategias de aprendizaje y con la atención a la diversidad, todo ello, fundamentalmente, en un contexto de formación inicial y escolar. Por su parte, la finalidad, núcleo o centro de gravedad de la *orientación profesional* es desarrollar la identidad profesional, incrementar la empleabilidad de las personas a lo largo de su vida, gestionar autónomamente las transiciones vitales y conseguir la inserción laboral de la población activa en su contexto y de acuerdo con sus características personales y su desarrollo socio-profesional; en suma, promover el desarrollo profesional de la población ocupada y ayudar a quienes no tienen trabajo o quieren cambiar de empleo a conseguir un puesto de trabajo.

Por tanto, cuando hablamos de la orientación profesional que se lleva a cabo en los CIFP, hablamos de una realidad que se expresa mediante un conjunto de expresiones que forman parte de ese núcleo central de la orientación profesional, definiendo su verdadera naturaleza: empleabilidad, incorporación al mercado laboral, inserción laboral, ayuda para conseguir un puesto de trabajo, apoyo para cambiar de trabajo, búsqueda activa de empleo, emprendimiento, creación de empresas, actitud proactiva ante el empleo, creatividad e iniciativa ante el futuro profesional, desarrollo profesional, competencias profesionales, políticas activas de empleo, etc.

Este enfoque, esencialmente profesional de la orientación, que se realiza en los Centros Integrados de Formación Profesional lo vemos en la propia normativa que regula su creación y desarrollo: la Ley de las Cualificaciones, el Real Decreto del Estado y el Decreto de Canarias.

Comenzamos por la *Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio de las Cualificaciones y de la Formación Profesional*. Esta es la ley que crea en España el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional (SNCFP), que se compone de tres subsistemas: sub-sistema Integrado de Formación Profesional, sub-sistema Integrado de Información y Orientación Profesional y sub-sistema de Reconocimiento y Acreditación de Competencias.

De los tres subsistemas anteriores, el segundo (Información y Orientación Profesional) es el que nos ocupa en la medida en que se supone que sus servicios, programas, proyectos o acciones se desarrollan a través de las Unidades de Orientación. ¿Cuál es el enfoque de la orientación que vemos en la Ley de las Cualificaciones?

- En primer lugar, debemos referirnos a la propia denominación del título III de la ley, que habla de información y orientación profesional, no académica, ni educativa. Asimismo, cuando se nombran los instrumentos y acciones del SNCFP, se señala en tercer lugar el siguiente: La información y orientación en materia de formación profesional y empleo (art. 4).
- En segundo lugar, al hablar de la finalidad de la Información y Orientación Profesional el texto legal usa expresiones como las siguientes: oportunidades de acceso al empleo, acreditación de competencias y cualificaciones, inserción y reinserción laboral, movilidad profesional en el mercado de trabajo (art. 14 y 15).
- En tercer lugar, en un artículo adicionado de la Ley de Economía Sostenible y titulado *Los servicios de Información y Orientación Profesional* se habla claramente de empleo, de la necesidad de coordinar los servicios de orientación y las políticas de empleo, de la prestación de servicios a empresas pequeñas y medianas y a trabajadores autónomos (art. 15bis).

Por otra parte, este rumbo claramente profesional de la orientación de los CIFP, basado en la empleabilidad y el trabajo, también lo vemos en el *Real Decreto 1558/2005, de 23 de diciembre, por el que se regulan los requisitos básicos de los Centros integrados de formación profesional*. Algunas referencias en este sentido son las siguientes:

- En la propia definición de centro integrado queda claro que entre sus acciones está servir al sector productivo (preámbulo), así como las acciones de inserción y reinserción laboral de los trabajadores (art. 2.3), aportando servicios de información y orientación profesional (art. 2.4).
- Entre los fines y funciones de los centros integrados, entre otros, se señalan los siguientes: la prestación de los servicios de información y orientación profesional (art. 5.c), desarrollar vínculos con el sistema productivo (art. 6.1b); informar y orientar a los usuarios facilitando el acceso, la movilidad y el progreso en los itinerarios formativos y profesionales, (art. 6.1c); impulsar y desarrollar acciones y proyectos de innovación y desarrollo en colaboración con las empresas del entorno (art. 6.2b); desarrollar acuerdos y convenios con empresas (art. 6.3).
- Cuando el texto legal se refiere a la necesaria autonomía de los centros integrados a través del Proyecto Funcional, establece que se implante un sistema de mejora continua, cuyos indicadores de calidad, entre otros, son la evaluación del grado de inserción laboral (art. 9.3).
- En relación con la planificación y gestión de estos centros, se ordena que se realice en colaboración de las organizaciones empresariales y sindicales (art. 10.1) y que se tengan en cuenta las características del mercado de trabajo (art. 10.2). También, con la finalidad de obtener recursos complementarios para el cumplimiento de sus fines y funciones, aunque con los límites que la normativa correspondiente establezca, se faculta a estos centros para la

contratación de expertos, la adquisición de bienes, contratación de obras, servicios y otros suministros (art. 10.5).

Si nos centramos en el Decreto de Canarias (*Decreto 112/2011, de 11 de mayo, por el que se regulan los Centros integrados de formación Profesional en la Comunidad Autónoma de Canarias*) observamos el mismo enfoque profesional y laboral de la orientación. Veamos algunas referencias legales en esta dirección:

- En el propio preámbulo de este decreto ya vemos expresiones relacionadas con el sector productivo: se afirma que los centros integrados se crean para la mejora de las políticas del ámbito laboral que mejor pueden contribuir a la consecución de los objetivos de empleo; se conciben estos centros como recursos flexibles que responden a las demandas de los trabajadores y del mercado laboral; se entiende que tales centros han de ser motores de competitividad abiertos también a los trabajadores y trabajadoras.
- En sintonía con el texto del Estado, la normativa de Canarias abunda en esta vinculación con el sector productivo, el empleo y, en general, con el mundo laboral. Esto lo vemos en los artículos que se refieren a los fines y funciones de los centros integrados: proporcionar los servicios de información y orientación profesional (art. 4.c); establecer un espacio de cooperación con el entorno productivo sectorial y local (art. 4.d); establecer vínculos con el sistema productivo (art. 5.1b); informar y orientar a los usuarios en los procedimientos de evaluación y acreditación, en itinerarios formativos acordes y en los procesos de inserción laboral en colaboración con el Servicio Canario de Empleo o entidades del Sistema Público de Empleo (art. 5.1c); promocionar la cultura emprendedora, asesorando a la población en la creación de empresas (art. 5.2d); colaborar con el sistema de prospección del mercado de trabajo (art. 5.2e); contribuir al conocimiento de realidades productivas (art. 5.2f); impulsar y desarrollar acciones y proyectos de innovación y desarrollo, en colaboración con las empresas del entorno (art. 5.2h); los centros integrados podrán desarrollar acuerdos y convenios con empresas (art. 5.3).
- Respecto de la planificación de estos centros, se regulan algunas cuestiones que insisten en la relación estrecha con el mundo de la producción y el trabajo: elaboración del plan plurianual para el conjunto de los centros integrados en colaboración con los agentes económicos y sociales (art. 10.1); el plan contemplará las características del mercado de trabajo territorial y sectorial, así como aquellas directrices anuales contempladas en los planes nacionales de acción para el empleo (art. 10.2); además se establece que son las consejerías con competencias en educación y empleo las que elaboran dicho plan plurianual (art. 10.3). Por otra parte, la norma también establece que el contenido del plan plurianual se haga constar en el Proyecto Funcional de los centros integrados, entre cuyos indicadores de calidad se debe incluir el grado de inserción laboral además de la conexión entre formación inicial y formación para el empleo (art. 11.3).
- La norma también prevé que la gestión de estos centros se adapte a sus características para poder responder a sus fines y funciones. Se ha previsto, por tanto, que se puedan llevar a cabo las siguientes gestiones: suscribir convenios y acuerdos con empresas o mediante la oferta de productos y la prestación de servicios derivados de la actividad propia del centro, de los cuales se puedan derivar la percepción de cantidades económica (art. 12.2); decidir sobre la adquisición de bienes y contratación de obras, servicios y suministros (art. 12.3).
- En el marco de la necesaria coordinación que se precisa en estos centros, se crean departamentos que van a tener una estrecha relación con las empresas y el mundo laboral: el Departamento de información y orientación profesional, el Departamento de Innovación y Calidad y el Departamento de Relación con las Empresas (art. 21.2).

Finalmente, si analizamos el contenido del nuevo Decreto de Canarias sobre organización y funcionamiento de los centros integrados (de momento se trata de un proyecto de decreto, aún pendiente

de su publicación en el BOC, aunque parece que ya acordado con los agentes sociales y otras instituciones), vemos nuevas referencias a la necesaria vinculación de estos centros con el mundo laboral, así como su implicación en los procesos de inserción y reinserción laboral.

- Entre las competencias del Departamento de Información y Orientación Profesional, entre otras, se incluyen las siguientes: proporcionar orientación profesional, promover la cultura emprendedora, apoyar el autoempleo, asesorar a las personas emprendedoras, promover la inserción en el mercado laboral, planificar la actividad de los viveros de empresa, gestionar la bolsa de empleo del centro integrado, colaborar con el Servicio Canario de Empleo en la gestión de las ofertas de empleo, realizar estudios de inserción laboral, etc. (art. 24.3).
- Este nuevo decreto prevé que en general la actividad del centro y los procesos de inserción y reinserción laboral se lleven a cabo mediante la implantación de un modelo de gestión de calidad, cuyo responsable es el Departamento de Innovación y Calidad que, entre otras, tendrá las siguientes competencias: diseñar el plan de calidad y de mejora continua del centro y sus servicios, dirigir y coordinar auditorías internas y externas, promover el desarrollo de actividades de innovación educativa y tecnológica, participar en proyectos de investigación y su transferencia en los procesos empresariales, realizar el seguimiento del plan de actividades de formación del profesorado, promover la participación del centro en programas internacionales, etc. (art. 25.3).
- Se considera que es tan importante la relación con las empresas que se crea un departamento específico para ello en coordinación con otros departamentos. Se trata del Departamento de Relaciones con las Empresas, cuyas competencias, entre otras, son las siguientes: promover acuerdos con empresas para la inserción laboral, potenciar y coordinar las estancias del profesorado en las empresas, estudiar los perfiles que demandan las empresas, gestionar la bolsa de empleo del centro integrado, colaborar con el departamento de Información y Orientación Profesional, coordinarse con el organismo competente en materia de empleo, dar a conocer a las empresas las posibilidades de formación y de acreditación de su personal, etc. (art. 26.3).

Nuevamente, llegados a este punto, la nueva pregunta obligada es la siguiente: ¿responde la Unidad de Orientación a este rumbo manifiestamente profesional y laboral de la orientación de los CIFP?

Creemos que sí. La Unidad de Orientación, representa un recurso organizativo básico, de carácter funcional, que articula de manera clara un espacio intencional de interconexión entre programas y profesionales implicados, para el desarrollo de la orientación profesional de los CIFP. No sólo representa un recurso para desarrollar el nuevo concepto de orientación que hemos visto en la nueva literatura, en los documentos de la Unión Europea y en la legislación sobre aprendizaje a lo largo de la vida; también constituye un medio adecuado para desarrollar lo que hemos denominado el eje central o núcleo duro de la orientación en los centros integrados: la empleabilidad, la incorporación al mercado laboral y en definitiva, la inserción y reinserción laboral de los alumnos y de las personas adultas de la comunidad. En tal sentido, creemos que de este modo se cumplen de forma más efectiva las funciones del CIFP, haciendo más viable el desarrollo del subsistema de Información y Orientación Profesional; una cuestión que no resulta fácil abordar en solitario por parte de los departamentos de Información y Orientación Profesional.

Los argumentos tienen que ver con la propia legislación comentada anteriormente (la Ley de las Cualificaciones, el Real Decreto del Estado, el Decreto de Canarias y el nuevo decreto de Canarias aún pendiente de su publicación), que en todo momento deja claro que los CIFP tienen que promover la empleabilidad de las personas a lo largo de su vida y procurar la inserción y reinserción laboral de las personas de la comunidad en su contexto. De ahí las expresiones que vienen en la normativa señalada (y comentada anteriormente) que nos habla de este componente profesional y laboral o núcleo duro de la orientación. En tal sentido, agrupamos las expresiones anteriores que se usan en la normativa en las siguientes seis categorías, que nos remiten reiteradamente a este componente profesional y de inserción laboral de la orientación de los CIFP:

(1) *Servicios de información y orientación profesional.* En general el carácter claramente profesional de estos servicios lo vemos en las siguientes expresiones que vienen en la normativa. Vemos que las expresiones no sólo se refieren a que los CIFP aportan información y orientación profesional, sino servicios concretos que tienen que ver con la creación de empleo: información y orientación en materia de formación profesional y empleo; prestación de servicios de información y orientación profesional; orientación en los procesos de inserción laboral; coordinación de los servicios de orientación; coordinación entre departamentos para la información y orientación profesional; conexión entre formación inicial y formación para el empleo; planificación de la actividad de los viveros de empresa; gestión de la bolsa de empleo del centro integrado.

(2) *Empleo, inserción y reinserción laboral.* En este caso las expresiones de la normativa hablan por sí mismas, reflejando ese núcleo duro de la orientación del que venimos hablando: inserción y reinserción laboral y movilidad profesional en el mercado de trabajo; inclusión del grado de inserción laboral entre los indicadores del Proyecto Funcional; promoción de la cultura emprendedora; apoyo al autoempleo y asesoramiento a las personas emprendedoras; sistema de calidad que evalúe el grado de inserción laboral; coordinación en materia de empleo, inserción y reinserción laboral; promoción de acuerdos con empresas para la inserción laboral.

(3) *Relación con las empresas.* Tenemos aquí un conjunto de expresiones de la normativa sobre los centros integrados que abundan en el enfoque profesional, productivo y empresarial, apartándose rotundamente de los planteamientos tradicionales sobre orientación: espacio de cooperación y vínculos con el entorno productivo sectorial y local; vinculación con el sector productivo y prestación de servicios; prestación de servicios a empresas pequeñas y medianas y a trabajadores autónomos; acuerdos y convenios con empresas; colaboración con las organizaciones empresariales y sindicales; planificación en colaboración con los agentes económicos y sociales; desarrollo de proyectos de innovación en colaboración con las empresas del entorno; asesoramiento en la creación de empresas; impulso de proyectos de innovación y desarrollo, en colaboración con las empresas; desarrollo de acuerdos y convenios con empresas; potenciación y coordinar de estancias del profesorado en las empresas.

(4) *Estudios del mercado laboral.* Es evidente que, si queremos que la orientación responda a ese carácter de empleabilidad y contribuya realmente a la inserción laboral, tiene que basarse en estudios nacionales, regionales y territoriales del mercado de trabajo. Las expresiones de las normas son claras al respecto: análisis del mercado de trabajo territorial y sectorial; planificación que tenga en cuenta las características del mercado de trabajo; realización de estudios de inserción laboral; contribución al conocimiento de realidades productivas; estudio de los perfiles que demandan las empresas; contratación de expertos, adquisición de bienes, contratación de obras y servicios; mejora de las políticas del ámbito laboral y respuesta las demandas del mercado laboral.

(5) *Colaboración institucional para el empleo.* Para que los CIFP puedan optimizar la empleabilidad y promover la creación de empleo de los usuarios, la normativa establece que estos centros apoyen las políticas de empleo y, sobre todo, colaboren con las instituciones dedicadas a la creación de empleo y la inserción laboral. Las expresiones de las normas son claras al respecto: colaboración con el Servicio Canario de Empleo; colaboración con el Sistema Público de Empleo; colaboración con el sistema de prospección del mercado de trabajo; contemplación de los planes nacionales y regionales de acción para el empleo; coordinación de los departamentos que tienen relación con las empresas y el mundo laboral; colaboración con el Servicio Canario de Empleo en la gestión de las ofertas de empleo; coordinación con las políticas de empleo.

(6) *Sistema de gestión de calidad.* Desde el punto de vista del tema que nos ocupa, está claro que la gestión de calidad no constituye solo un recurso para mejorar la actividad del centro,

cumplir los objetivos, responder a las demandas, optimizar recursos, etc.; también constituye una herramienta para vincular el empleo y la inserción laboral con el mundo de la producción y las empresas; una cuestión esta última, que relaciona el sistema de calidad con esta perspectiva eminentemente profesional de la orientación de los CIFP. Las expresiones de la normativa sobre el sistema de gestión de calidad son claras: implantación de un modelo de gestión de calidad; coordinación de auditorías internas y externas; promover el desarrollo de actividades de innovación educativa y tecnológica; participar en proyectos de investigación y su transferencia en los procesos empresariales; seguimiento del plan de actividades de formación del profesorado; promoción de la participación del centro en programas internacionales.

3. La Unidad de Orientación como área o dispositivo funcional

Hasta ahora hemos hablado de las cuestiones teóricas, conceptuales y normativas de la orientación, sus características, modelo de actuación en las sociedades modernas y del modo en que se vehicula a través de las Unidades de Orientación. Ahora nos ocupamos de la Unidad de Orientación desde el punto de vista funcional, valorando el modo en que encaja esta unidad en la estructura y organización de los CIFP.

Durante el desarrollo del proyecto, este asunto se abordó ampliamente en las fases uno y dos, dedicadas respectivamente al diseño y discusión de las Unidades de Orientación; un largo proceso que ha pasado por los siguientes momentos: (1) se elabora una propuesta inicial (primer borrador) por parte del equipo de investigación en la que se recogen los presupuestos básicos de referencia y las líneas maestras para la creación de las Unidades de Orientación de los Centros Integrados de Formación Profesional de Canarias; (2) mediante un proceso de revisión con distintos miembros de la Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos, se modifica el texto del primer borrador y se elabora un segundo borrador, en el que se precisan y se concretan algunos aspectos básicos del modelo elaborado; (3) el segundo borrador de diseño de las Unidades de Orientación se hace llegar a los centros integrados y se somete la discusión y debate entre los profesionales de estos centros; (4) en base a los resultados de la discusión y el debate, el equipo de investigación elabora un informe con propuestas de cambios en el documento, que entrega a la Dirección General; (5) finalmente, teniendo en cuenta las propuestas de cambio del equipo de investigación y las nuevas aportaciones del Director General, se elabora el documento, ya definitivo, que se utiliza para el desarrollo de la tercera fase (formación).

Los resultados de todo el proceso, fruto del debate entre los propios profesionales de los CIFP y de los acuerdos con la Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos, constan en el capítulo 2 de este informe, que resumimos a continuación:

(1) *Las Unidades de Orientación y la normativa sobre los CIFP.* La primera consideración que debemos hacer es que la existencia de las Unidades de Orientación no contradice la normativa existente actualmente sobre la creación, funcionamiento y organización de los CIFP.

(2) *Las Unidades de Orientación como áreas funcionales.* El nuevo decreto sobre organización y funcionamiento de los CIFP (aún pendiente de su publicación en el BOC) establece en el artículo 38 que el Proyecto Funcional podrá estructurar la actividad del centro en torno a áreas funcionales. Estas áreas, también denominadas unidades funcionales, se han concebido como el mejor modo de optimizar la coordinación de las actuaciones, servicios y proyectos de diferentes departamentos y profesionales que operan sobre un mismo colectivo, destinatario o programa. De hecho, en el modelo de Proyecto Funcional (anexo7) se propone la creación de cuatro áreas funcionales, una de ellas la Unidad de Orientación.

(3) *Creación de las Unidades de Orientación.* De acuerdo con la normativa actual (*Real Decreto 1558/2005* del Estado y *Decreto 112/2011* de Canarias), la Unidad de Orientación no

puede formar parte de la estructura orgánica de los centros integrados; pero sí puede formar parte del Proyecto Funcional del centro que, según la norma correspondiente, lo elabora el equipo directivo. Como tal dispositivo funcional, la Unidad de Orientación coordinará todas las actuaciones de los departamentos y equipos implicados en los procesos de orientación profesional, desarrollando proyectos, servicios y acciones relacionados con las siguientes cuatro dimensiones de la intervención en materia de orientación: Información y Asesoramiento, Formación Académico-profesional, Inserción Sociolaboral y Desarrollo e Innovación Curricular.

(4) *Departamentos que forman parte de las Unidades de Orientación.* Siguiendo con la normativa anterior, se puede establecer en el Proyecto Funcional que la Unidad de Orientación esté integrada por los departamentos implicados en los procesos de orientación profesional, que son los siguientes: el de Información y Orientación Profesional, el de Relaciones con las Empresas, el de Innovación y Calidad y otros como los departamentos de las Familias Profesionales existentes en el centro, el de Formación y Orientación Laboral, etc. El tipo de dedicación de los profesionales a la Unidad de Orientación se establecerá en el Proyecto Funcional del centro, dependiendo de las características de los proyectos que realicen, y teniendo en cuenta las propias prioridades establecidas por el centro integrado. Dicha dedicación será diferente, según se trate de los profesionales de los departamentos que componen la Unidad de Orientación o de los profesionales colaboradores.

(5) *Coordinación de la Unidad de Orientación.* Del mismo modo, también se puede establecer en el Proyecto Funcional que la coordinación de la Unidad de Orientación, por su propia naturaleza y funciones, corresponda al Departamento de Información y Orientación Profesional.

(6) *Perfil profesional de los miembros de la Unidad de Orientación.* Utilizando como referencia la información aportada por la *International Association for Educational and Vocational Guidance (IAEVG)*, proponemos que, en conjunto, el perfil de los profesionales que componen la Unidad de Orientación reúna determinadas competencias relacionadas con el diagnóstico, la orientación, el desarrollo de la carrera, el asesoramiento, la información, la consulta, la investigación, la gestión de programas y servicios, el desarrollo comunitario y el empleo. En el documento de la IAEVG se puede consultar con más detalle la concreción y el desarrollo de tales competencias.

(7) *Perfil profesional del coordinador de la Unidad de Orientación.* Basándonos en el propio documento de la IAEVG, el coordinador de la unidad, entre otras competencias, debe poseer específicamente la que se refiere a *la gestión de programas y servicios*, que lleva consigo: identificar las poblaciones objeto del estudio; conducir el análisis de necesidades; inventariar los recursos relevantes para la planificación e implementación de programas; conocimiento de bibliografía relevante y actualizada; promover el interés comunitario sobre el programa o el servicio; diseño, desarrollo, supervisión y valoración de programas e intervenciones; evaluar la efectividad de las intervenciones; usar los resultados para promover la mejora de la oferta de acuerdo con la dirección del centro, los servicios de calidad y las políticas de formación y empleo; habilidad para organizar y gestionar servicios de orientación educativa, personal, vocacional y de empleo; gestionar y supervisar el personal de los servicios; promover el desarrollo del personal.

(8) *Programa General de la Unidad de Orientación y Proyectos de Intervención.* Una vez que se ha creado la Unidad de Orientación, el Proyecto Funcional constituye también el marco para decidir la elaboración del Programa General de la Unidad de Orientación (cuyo modelo vemos en el anexo 8), incluyendo la elaboración de los Proyectos de Intervención de los respectivos departamentos que van a formar parte de dicha unidad.

(9) *Formación de los profesionales de las Unidades de Orientación.* Teniendo en cuenta la concepción amplia y compleja de la orientación, que se define en este proyecto, cabe

preguntarse ¿qué competencias deben tener sus profesionales? Basándonos en algunos estudios e investigaciones, señalamos los siguientes conocimientos y competencias que deben tener los profesionales de la orientación. a) Conocimientos generales: sistema nacional de cualificaciones, sistema educativo y sus ofertas, mercado laboral, observatorios profesionales, servicios de inserción, servicios de apoyo al empleo, políticas de empleo, etc. b) Competencias generales: saber escuchar, comunicarse de forma efectiva, motivar, ayudar en la toma de decisiones, ponerse en el punto de vista del usuario, etc. c) Competencias específicas: usar las tecnologías de la información y la comunicación sobre formación y orientación profesional, promover la innovación y la calidad, relacionarse y colaborar con las empresas del entorno, realizar estudios de diagnóstico y asesoramiento, diseñar y desarrollar programas y proyectos de orientación, trabajar de manera individual y en grupo en materia de orientación, promover el desarrollo comunitario y el empleo, respeto y confidencialidad de la información obtenida, etc.

(8) *Período experimental*. Respecto de la creación de las Unidades de Orientación, consideramos que puede ser beneficioso para el proyecto definir un período inicial de experimentación, que permita valorar y poner a prueba los resultados de tales unidades, así como el proceso seguido para su creación y los cambios funcionales que se han tenido que realizar en los centros integrados. En tal sentido, convendría que la Dirección General de Formación Profesional, atendiendo a los objetivos de los Centros Integrados de Formación Profesional, establezca con carácter general las prioridades de los CIFP y, en consecuencia, de las Unidades de Orientación para el período experimental.

4. Las Unidades de Orientación y la formación de sus profesionales

Lo dicho anteriormente en los apartados 1 (El nuevo concepto de orientación y la Unidad de Orientación) y 2 (El componente profesional de la orientación de los CIFP y las Unidades de Orientación) constituyen el relato y la referencia fundamental que han orientado la formación durante la tercera fase del proyecto. Y es lógico que así fuera, teniendo en cuenta que los destinatarios de la formación (actuales y/o futuros profesionales de las Unidades de Orientación) se enfrentaban a varios cambios importantes: unos, derivados de la nueva naturaleza de los CIFP y otros, directamente relacionados con la evolución de la orientación profesional. Algunos de estos cambios son los siguientes:

- a) la existencia del Sistema Nacional de las Cualificaciones y del Catálogo Nacional como el nuevo marco que configura en España la formación relacionada con el trabajo y el desarrollo socio-profesional;
- b) la intervención de los CIFP en los tres subsistemas del SNCFP: formación profesional, información y orientación y reconocimiento y acreditación de competencias;
- c) la integración en los CIFP de todas las ofertas de formación, independientemente de que sean gestionadas por la administración educativa o laboral;
- d) la atención de los CIFP a todas las personas adultas de la comunidad y no solo a los alumnos tradicionales, en el marco de la nueva cultura del aprendizaje a lo largo de la vida;
- e) los estrechos vínculos que los CIFP desarrollan con el mundo del trabajo y las empresas;
- f) la promoción por parte de los CIFP de experiencias innovadoras e investigaciones llamadas a redundar en una mayor calidad de la formación relacionada con el trabajo;
- g) la posibilidad de que los CIFP definan en su Proyecto Funcional la creación del área o Unidad de Orientación y de los departamentos que la conforman, para desarrollar servicios del subsistema del SNCFP que se ocupa de la Información y Orientación Profesional;

- h) el nuevo enfoque y modelo de intervención en todo lo referente a la orientación profesional y los servicios educativos de asesoramiento, en general;
- i) la traza o perspectiva esencialmente profesional de la orientación, claramente centrada en la inserción laboral, que la normativa atribuye a la orientación de los CIFP.

Ello explica que los objetivos del curso de formación, tal como vemos en el cuadro núm. 1, se refieren, entre otras cosas, a la nueva cultura del aprendizaje a lo largo de la vida, al Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, a las tendencias actuales que se siguen en el campo de la orientación profesional y al diseño y desarrollo de proyectos destinados a mejorar la empleabilidad de los alumnos del centro y de las personas adultas de la comunidad. Todo esto desde la necesidad de innovar para consolidar una respuesta factible y viable en el contexto actual.

Cuadro 1. Objetivos del curso de formación

- a) Conocer las tendencias actuales que se siguen en el campo de la Orientación Profesional y valorar su importancia como referentes para planificar la intervención orientadora en las Unidades de Orientación.
- b) Comprender el significado y las consecuencias prácticas que tiene la nueva cultura del aprendizaje a lo largo de la vida en el contexto de la sociedad de la información en la que vivimos.
- c) Analizar e interpretar la organización, las características y los componentes del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, deduciendo las consecuencias que tiene para el desarrollo de las Unidades de Orientación.
- d) Valorar la importancia y la contribución de las Unidades de Orientación para el desarrollo y aplicación de las funciones y fines de los Centros Integrados de Formación Profesional de Canarias.
- e) Situar las Unidades de Orientación y más específicamente el diseño y desarrollo del Programa General de la Unidad de Orientación en el marco del Proyecto Funcional de los Centros Integrados de Formación Profesional.
- f) Profundizar en el modelo de orientación que figura en el diseño de las Unidades de Orientación, reconociendo las áreas, proyectos y servicios que se pueden desarrollar en los Centros Integrados de Formación Profesional de Canarias.
- g) Aprender a detectar e interpretar las necesidades y demandas socioeducativas de la comunidad y de los ciudadanos, diseñando las correspondientes ofertas socio-educativas.
- h) Promover el diseño y desarrollo de proyectos destinados a mejorar la empleabilidad de los alumnos del centro y de las personas adultas de la comunidad.
- i) Crear entre los participantes un clima de análisis y debate que permita profundizar en las señas de identidad de las Unidades de Orientación y las funciones de los Centros Integrados de Formación Profesional.
- j) Mejorar la comunicación y la relación entre los profesionales de los centros que van formar parte de las Unidades de Orientación optimizando la cohesión grupal de los mismos.

Los cambios anteriores también se han tenido en cuenta a la hora de definir los módulos del curso. En el cuadro núm. 2 vemos dos clases de contenidos: unos, con un enfoque más teórico-conceptual (el aprendizaje a lo largo de la vida y su aplicación en los centros integrados, el significado y alcance del nuevo sistema nacional de las cualificaciones, tendencias actuales y nuevo concepto de orientación) y otros con un planteamiento más práctico abordando el contenido de los tres departamentos principales de las Unidades de Orientación (la orientación profesional, las relaciones con las empresas, y la innovación y calidad).

Cuadro 2. Contenidos del curso de formación

- Módulo 1. El aprendizaje a lo largo de la vida y su aplicación práctica en los Centros Integrados de Formación Profesional.
- Módulo 2. El Centro Integrado de Formación Profesional y las relaciones con las empresas.
- Módulo 3. El Centro Integrado de Formación Profesional y la inserción laboral de los alumnos y otros usuarios de la comunidad.
- Módulo 4. El Centro Integrado de Formación Profesional y la orientación académico-profesional. Tendencias actuales: desarrollo profesional y transiciones vitales.
- Módulo 5. Las Unidades de Orientación en los Centros Integrados de Formación Profesional: el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, la innovación y la calidad.

Otro de los ejes principales del curso de formación se refiere al lugar que ocupa en los CIFP la Unidad de Orientación y los departamentos que la componen, así como el uso de los documentos para el diseño y seguimiento de las actividades del CIFP y de las propias Unidades de Orientación, lo que se ha podido articular a través de uno de sus recursos del curso: las actividades para el estudio autónomo. En el cuadro 3 vemos las actividades que se han propuesto para cada uno de los módulos. Son actividades prácticas que tienen que ver con el desarrollo de los CIFP y de las propias Unidades de Orientación: requieren la consulta y uso de los documentos para el diseño y seguimiento; se refieren a los tres departamentos (orientación profesional, relaciones con las empresas e innovación y calidad) que componen la Unidad de Orientación; abarcan cuestiones relevantes, como la elaboración de la estrategia de los departamentos, o el análisis del impacto en la inserción laboral, o el diseño de talleres para la formación académico-profesional, etc.

Cuadro 3. Actividades para el estudio autónomo del curso de formación

Módulo 1. Se trata de analizar el Proyecto Funcional y elegir uno de los tres apartados referidos a la Unidad de Orientación y los departamentos que la componen. Primer apartado: Eje 1. Área funcional Unidad de Orientación (objetivos generales y oferta). Segundo apartado: Eje 2. Acciones y actividades de mejora en el ámbito de las ofertas del centro: Información y b Orientación Profesional. Tercer apartado: Eje 2. Concreciones de la oferta para el presente curso: Oferta de Información y Orientación Profesional. Para su desarrollo es necesario utilizar el documento sobre *El Proyecto Funcional de los Centros Integrados de Formación Profesional*.

Módulo 2. Desarrollar la *estrategia* del *Departamento de Relaciones con las Empresas* incluyendo: objetivos para 2015, recursos para la consecución de los objetivos, análisis de las necesidades de las empresas de mi área de influencia, definición de mi *target* empresas, portafolio de servicios para empresa, temporalización mediante diagrama tipo Gant o cuadro mensual.

Módulo 3. La actividad tiene dos partes. 1º) Analizar el *impacto* de los siguientes factores de los CIFP en la *inserción laboral*: atención a las necesidades del alumnado, buena preparación académica y profesional, centro valorado por empresa e instituciones, oferta diferenciada y atractiva perspectiva interna perspectiva de aprendizaje y crecimiento, comunicación y buen clima de convivencia, bs prácticas en proceso enseñanza aprendizaje, gestión eficaz y eficiente de los recursos e infraestructura, buena imagen y excelencia en el servicio (o actividad profesional relacionada), orientación profesional, formación en centros de trabajo, bolsa de trabajo y emprendedores, alianzas con empresas e instituciones, promoción de los elementos diferenciales de la oferta. 2º) Una vez seleccionados aquellos factores con mayor impacto en la inserción laboral, situados en la realidad del centro y departamento, se procede del modo siguiente: a) identificar y describir una necesidad o situación de mejora que se corresponda con los factores seleccionados; b) especificar su finalidad y proponer objetivos e indicadores de progreso; d) analizar, a partir de lo propuesto, qué departamento o departamentos podrían estar implicados en su desarrollo; e) reconocer al menos cuatro aspectos que pudieran limitar o hacer posible su desarrollo.

Módulo 4. En relación con la *formación académico-profesional*, se proponen tres actividades a elegir una: 1) Para el desarrollo de *competencias de gestión de la carrera profesional*, diseñar un taller práctico para el desarrollo del *autoconocimiento* y la *toma de decisiones vocacionales*, planificando y concretando objetivos, actividades, metodología, recursos, evaluación, etc. 2) Partiendo de un caso práctico, plantear los apartados y los contenidos de un *portafolio para la elaboración del proyecto profesional y vital*. 3) Plantear un caso práctico y, a partir de su situación, elaborar las *fases y contenidos de un balance de competencias*.

Módulo 5. A partir del análisis de un conjunto de objetivos generales para la Unidad de Orientación que se definen en el Proyecto Funcional de un CIFP, se plantean las siguientes tareas: 1º) asociar y justificar los objetivos a los departamentos; 2º) seleccionar los objetivos que formarían parte del Programa General de la Unidad de Orientación; 3º) definir los proyectos que se podrían realizar a partir de los objetivos seleccionados; 4º) formular los objetivos y actividades de dichos proyectos; 5º) identificar los departamentos que estarían implicados en el desarrollo de los proyectos. Para su desarrollo es necesario utilizar el documento sobre el *Programa General de la Unidad de Orientación y los Proyectos*.

5. La creación de las Unidades de Orientación en los CIFP

En el capítulo 4 hemos descrito el proceso seguido por la Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos y los propios CIFP para la creación de las Unidades de Orientación: en primer lugar, se dan instrucciones a los centros para el nombramiento del responsable del departamento de Información y Orientación Profesional; a continuación, cada centro elabora la correspondiente programación de este departamento; finalmente se ha previsto, por parte de la Dirección General, dar instrucciones a los CIFP para que, una vez que finalice el curso, puedan crear las Unidades de Orientación y elaboren el documento *Programa General de la Unidad de Orientación*, cuyo modelo obra en poder de todos los centros y además se ha trabajado en el curso de formación.

Por tanto, teniendo en cuenta el proceso seguido para su creación y utilizando como fuente la información aportada por los CIFP sobre la programación de los departamentos y especialmente del departamento de Información y Orientación Profesional (cuadro 6 del capítulo 4), podemos establecer algunas consideraciones sobre lo realizado hasta ahora y de cara a las instrucciones de la Dirección General para la creación de las Unidades de Orientación, una vez que finalice el curso de formación:

- (1) Todos los CIFP ya han designado al profesional que se ocupa del Departamento de Información y Orientación Profesional con un horario de dedicación completa. De acuerdo con lo que venimos diciendo, cabe esperar que sea este profesional el que se ocupe de la coordinación de la Unidad de Orientación.
- (2) Uno de los centros, en el marco de su autonomía, ha optado por crear ya la Unidad de Orientación, formada por los departamentos de Información y Orientación Profesional, Innovación y Calidad y Relaciones con las Empresas. Además, vemos que en este centro la programación de la Unidad de Orientación sustituye a la programación de los departamentos que la integran, con lo que se percibe con más claridad la estrecha relación entre los departamentos que la componen. Sin duda, creemos que es una fortaleza la creación de la Unidad de Orientación que, dentro de la red de CIFP, podrá actuar como referente para el resto de los centros; aunque no vemos que la existencia de la Unidad de Orientación lleve consigo sustituir a la programación de los departamentos.
- (3) Todos los CIFP cuentan con la correspondiente programación del departamento de Información y Orientación Profesional, donde se incluyen, a nivel estratégico, los objetivos del departamento (o unidad en su caso), las líneas de actuación y las acciones por cada línea, en algunos casos, incorporando la justificación, temporalización e indicadores de logro. No obstante, en no pocos casos se observa que tales programaciones se limitan a reescribir las mismas competencias o funciones que la normativa atribuye a este departamento, sin ni siquiera establecer prioridades entre los objetivos o actuaciones preferentes en función de las necesidades de cada centro. Esta ausencia de prioridades creemos que constituye una debilidad, toda vez que pone de manifiesto que se neutraliza la función estratégica, social y profesional del Proyecto Funcional y con ello del propio centro.
- (4) A la vista de lo anteriormente dicho y según los datos que rezan en los informes de progreso solicitados desde la Dirección General, todo parece indicar que los CIFP han tomado conciencia del interés y necesidad de sistematizar y consolidar la oferta de orientación profesional en estos centros. Dicha oferta la hemos analizado con detalle y vemos que se podría agrupar en tres grandes contenidos: difusión, información e inserción laboral.
- (5) *Difusión*. Uno de los contenidos de la orientación se refiere a la difusión, consistente en dar a conocer o divulgar determinadas características y ofertas del centro. El carácter motivador está en la base de la difusión que se realiza desde los diferentes CIFP. Uno de ellos es dar a conocer el centro a los potenciales estudiantes y a los agentes sociales y económicos del área de influencia, ya sea esta geográfica o por conexión con la familia profesional (empresas, AEDL, otros centros de la zona, EOEP, etc.). El otro consiste en difundir iniciativas propias o del territorio que pueden contribuir a movilizar el interés del alumnado y de la población activa en general para mejorar su potencial desarrollo como trabajador (concursos, jornadas, visitas inter-centros, etc.). En relación a este último aspecto, se observa que la gran mayoría de estas iniciativas tienen como propósito avanzar en la cultura del emprendimiento.
- (6) *Información*. Los centros suelen distinguir entre información académica e información profesional, y sobre ambas cuestiones cuentan con documentos especializados y acciones o proyectos de intervención. La *información académica* se refiere a información del sistema de formación que se concreta en la oferta educativa del centro (formación, reconocimiento de competencias y orientación) y las conexiones con otros estudios y otros centros e instituciones, así como los procesos de tránsito en la perspectiva de la formación permanente. En tal sentido hay que tener en cuenta que los cambios habidos en el SNCFP han obligado a estos centros a contar con información relativa a competencias clave, pruebas de acceso a la Universidad y sobre el reconocimiento de competencias y convalidaciones. No hemos visto, sin embargo, que algún centro incorpore en su programación información sobre recursos para la igualdad de oportunidades (becas, ayudas, sistemas de financiación o el coste de la formación) o información relacionada con la participación y el compromiso social (sistemas

de participación, asociaciones de estudiantes, asociaciones de promoción cultural o de desarrollo laboral, etc.). En lo que se refiere a la *información profesional*, en muchos casos se reduce a la relacionada con la inserción laboral por cuenta propia, mediante acciones que indagaran en la ocupación desde la perspectiva del emprendimiento. No hemos visto, sin embargo, información sobre formación profesional inicial y para el empleo que puedan servir a las personas para insertarse laboralmente. Tampoco los centros se detienen en el mercado de trabajo o sector productivo, como objeto de conocimiento, lo que ayudaría al alumnado y a la población activa en general a identificar posibilidades y, lo que es más importante, a reconocerse, identificando competencias y opciones laborales de todo tipo. Sí hemos visto en este sentido que algunos centros incluyen dentro de la información profesional determinadas cuestiones de carácter socio-personal, por ejemplo, el conocimiento de sí mismo, las relaciones con los demás, las competencias laborales, las relaciones de género en trabajo, la salud laboral, etc.

- (7) *Inserción laboral*. Del análisis de las programaciones de los centros comprobamos que las acciones en materia de inserción laboral suelen distinguir entre inserción por cuenta propia e inserción laboral por cuenta ajena. En el primer caso, se programa en dos niveles de desarrollo: uno general, centrado en *el conocer*, que se sustenta en talleres, por ejemplo, sobre emprendimiento o sobre el modelo de negocio Canvas, etc.; y otro específico basado en procesos de *asesoramiento*, cuya finalidad es apoyar y acompañar a estas personas en el vivero de empresas, en el afrontamiento de entrevistas, en la idea de negocio o en el proyecto empresarial. Respecto de la inserción laboral por cuenta ajena, los centros se refieren a la necesidad de que los destinatarios de estos programas ajusten su perfil profesional a las exigencias de la cualificación y a las demandas del mercado. Para ello cuentan con procesos de asesoramiento y acompañamiento, técnicas BAE y acompañamiento BAE y bolsas de empleo, a lo que algunos centros añaden la colaboración con universidades y cámaras de comercio.
- (8) También vemos que todos los centros, excepto uno, disponen de Plan de Acción Tutorial (PAT), cuyas iniciativas fundamentalmente se dirigen a apoyar al estudiante (y a sus familias, cuando proceda) en su adaptación al centro y en su proceso de aprendizaje y rendimiento, facilitándole, además, información académica (estudios, salidas profesionales, etc.) y profesional, mediante su incorporación a la bolsa de empleo. En algunos centros se establecen determinadas condiciones para su desarrollo, por ejemplo, se dispone de una hora al mes, se elabora un banco de recursos que les permita afrontar los diferentes contenidos (técnicas de estudio, dinámicas de grupo, técnicas de búsqueda de empleo, CV, entrevista de trabajo, video-curriculum), etc.
- (9) Por último, comentar que tan sólo es un centro el que ha optado por crear ya la Unidad de Orientación, se alude explícitamente a aspectos relacionados con la innovación y la mejora en diferentes aspectos: gestión de proyectos, aprendizaje en situaciones reales de trabajo, talleres pedagógicos que ofertan servicios o productos a la comunidad o a las empresas, etc.

Queda pendiente, de acuerdo con la reunión celebrada el 24 de abril de 2015 con los técnicos de la Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos que, por parte de la citada Dirección General, se den las correspondientes instrucciones a los CIFP para la creación de las Unidades de Orientación. Hay que tener en cuenta que todos los centros ya cuentan con un profesor, con dedicación exclusiva, para coordinar el departamento de Información y Orientación Profesional. En tal sentido, cabe pensar que en el *Proyecto Funcional* de cada CIFP se pueda establecer:

- a) La creación de la Unidad de Orientación, como área funcional, integrada, entre otros, por los departamentos de Información y Orientación Profesional, Innovación y Calidad, Relaciones con las Empresas, etc.
- b) Que el coordinador del departamento de Información y Orientación Profesional pueda actuar también como coordinador de la Unidad de Orientación.

c) Que cada centro elabore el documento *Programa General de la Unidad de Orientación*, cuyo contenido puede basarse en el modelo que se ha utilizado en este proyecto y se ha explicado durante el curso (anexo 8 y cuadro 6 del capítulo 4) o puede responder a otra relación de contenidos que se decida en cada centro. En cualquier caso, entendemos que es importante que este Programa General de la Unidad de Orientación, como mínimo, elabore los siguientes apartados:

- Los *objetivos generales de la Unidad de Orientación*. Se trata de formular por escrito los objetivos generales de orientación profesional del centro, que se van a desarrollar desde Unidad de Orientación. Se supone que tales objetivos ya se han formulado en el Proyecto Funcional (anexo 7, eje 1, apartado 5.3), de acuerdo con las directrices del Consejo Social, emanadas del Plan Plurianual, y en función de los principios y objetivos estratégicos del centro. Se trata por tanto de que los diferentes departamentos que componen la Unidad de Orientación, teniendo en cuenta los fines y la naturaleza de cada departamento, acuerden estos objetivos generales, que se concretarán posteriormente en cada departamento.

- El *plan de trabajo de cada uno de los departamentos* que componen la Unidad de Orientación. Es importante que en la redacción de este plan se precise, entre otras cosas, lo siguiente: 1) el vínculo o la relación del plan con uno o varios objetivos generales de la Unidad de Orientación; 2) el conjunto de servicios o proyectos que se van a desarrollar en cada departamento; 3) el calendario y horario de los servicios y proyectos; 4) los profesionales que van a coordinar cada servicio o proyecto.

- La *programación de cada uno de los servicios o proyectos* del plan de trabajo. En tal caso, es necesario hacer constar lo siguiente: 1) la justificación; 2) los objetivos específicos; 3) la metodología y las acciones o actividades a desarrollar; 4) los indicadores de evaluación y seguimiento; y 5) la agenda para el desarrollo de cada una de las acciones o actividades.

6. Los puntos de información y apoyo al proceso de preinscripción y matrícula

Sobre los resultados de estos puntos de información y apoyo, formados por un conjunto de becarias, lo primero que conviene señalar es el volumen de los usuarios atendidos durante los dos cursos (2013-2014 y 2014-2015): en total se ha respondido a 2.973 demandantes de información, de los cuales el 73,7% tiene lugar en el período ordinario (1 de mayo-30 de junio) y el 26,3 en el período extraordinario (1-30 de septiembre). Esta cifra da una medida sobre algo que reconocen las propias becarias en sus informes, destacando la función social que han desempeñado, sirviendo de apoyo al dispositivo que tiene la Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos para atender al público e informar a la población canaria en los procesos de preinscripción y matrícula.

Basándonos en las memorias elaboradas por las becarias que han formado parte de estos puntos de información y apoyo en los dos cursos académicos, destacamos algunas cuestiones que nos parecen relevantes, como el perfil de los demandantes de información, el contenido de las consultas, así como la relación de preguntas más frecuentes.

a) Perfil de los demandantes de información

Si fuéramos a definir el perfil de los 2.973 usuarios atendidos en los dos cursos y en ambos períodos (tabla 1), tendríamos que señalar que la mayoría son mujeres (59,1%), con una edad entre 26 y 39 años (42,2%), que estudian Bachillerato (27,4%) o ESO (27,0%) casi en la misma proporción y que su situación laboral es mayoritariamente la de desempleado (36,9%), seguida a continuación por la de trabajador por cuenta ajena (34,6%).

Tabla 1. Variables principales del perfil de los demandantes de información

Variabes	Selección variables (mayor frecuencia)	Curso 13-14	Curso 14-15	Total	%
Usuarios atendidos		1.231	1.742	2.973	100
Sexo	Hombres	548	668	1.216	40,9
	Mujeres	683	1.074	1.757	59,1
Edad	De 19 a 25 años	399	435	834	28,1
	De 26 a 39 años	458	798	1.256	42,2
Estudios	ESO	315	489	804	27,0
	Bachillerato	303	513	816	27,4
Situación laboral	Trabajador cuenta ajena	349	680	1.029	34,6
	Desempleado	466	631	1.097	36,9

b) Contenido de la información solicitada

Respecto del contenido de la información solicitada por los usuarios, en el cuadro 4 vemos un resumen de los motivos de consulta más demandados en los dos cursos académicos, ordenadas de mayor a menor frecuencia. Está claro que las consultas y dudas más frecuentes por parte de los usuarios se han centrado mayoritariamente en el procedimiento de admisión y en las pruebas de acceso y esto tanto en los dos cursos como en ambos períodos. Llama la atención en el cuadro comprobar que en el curso 2014-2015 aparece un nuevo motivo de consulta, sobre Formación Profesional Básica, motivado por el comienzo de esta oferta a partir de la aprobación de la nueva ley orgánica de educación. Por otra parte, conviene señalar que la decisión sobre qué ciclo cursar se suele ver condicionada por la oferta que tenga el centro más próximo al domicilio del demandante de información.

Cuadro 4. Información solicitada, ordenada de mayor a menor frecuencia

Curso 13-14	Curso 14-15
1) Sobre la presentación/modificación de solicitudes	1) Sobre admisión
2) Sobre las pruebas de acceso	2) Sobre las pruebas de acceso
3) Sobre solicitud de plazas	3) Sobre Formación Profesional Básica

c) Preguntas más frecuentes

Destacamos también, del informe elaborado por las becarias, la importancia que tiene el hecho de que la Consejería de Educación cuente a partir de ahora con una información ordenada y clasificada acerca del volumen, contenido y motivo de las consultas de los usuarios sobre la preinscripción y el proceso de matrícula. Es más, se han podido clasificar un total de 76 preguntas, agrupadas por categorías en 9 temas generales y 27 contenidos diferentes, tal como vemos en el anexo 15, donde se formulan las 76 preguntas y se resume en la tabla siguiente número 2.

Entendemos, finalmente, que el conocimiento obtenido, así como la experiencia adquirida, de estos puntos de información y apoyo al proceso de preinscripción y matrícula (que se explican en este y en el capítulo 5), bien pueden servir para que, a partir de ahora, puedan ser las propias Unidades de Orientación de los CIFP, a través del departamento de Información y Orientación Profesional, las que gestionen todo lo relacionado con la información y el apoyo que requiere el proceso de preinscripción y matrícula. Vemos aquí otra de las funciones de la Unidad de Orientación, que, en caso de que así se decida en cada CIFP, tendrá que constar en los dos documentos clave que hemos abordado a lo largo de este trabajo: el Proyecto Funcional y el Programa General de la Unidad de Orientación.

Lo que decimos coincide, además, con lo que se establece en el borrador de nuevo decreto sobre organización y funcionamiento de los centros integrados (aun pendiente de su publicación en el Boletín Oficial de Canarias), que en su artículo 24, entre otras competencias del departamento de Información y Orientación Profesional, establece las siguientes: b) Informar a la sociedad y al sistema productivo de las actividades y servicios que presta el centro integrado, así como, a los diferentes centros educativos y de formación. e) Informar y orientar al alumnado y en general, a la ciudadanía, sobre las ofertas de formación profesional, los itinerarios académicos, las oportunidades de acceso al empleo, oferta de cursos de perfeccionamiento, reciclaje o especialización, así como de las posibilidades de adquisición, evaluación y acreditación de competencias y cualificaciones profesionales y del progreso en las mismas a lo largo de la vida.

Tabla 2. Número de preguntas de los usuarios, agrupadas por temas y contenidos

Tema general	Contenido de la consulta	Núm. preguntas (1)
ADMISIÓN	Oferta 2014/2015	4
	Procedimiento de admisión	5
	Requisitos de acceso	3
	Listas	3
	Simultaneidad de estudios	3
	Matrícula	3
	Vacantes	3
	Modificación de solicitudes	2
PRUEBAS DE ACCESO	Procedimiento de inscripción a las pruebas	3
	Requisitos de inscripción	3
	Exenciones	4
	Vigencia de las pruebas	1
	Solicitud del certificado pruebas de acceso	1
	Consulta de listas/notas y reclamaciones	4
	Próximas convocatorias	4
FORMACIÓN PROFESIONAL BÁSICA	Oferta 2014/2015	1
	Requisitos	2
	Procedimiento de admisión	3
TÍTULOS	Materias pendientes de FPI/FPII	2
	Materias pendientes de ciclos LOGSE	1
	Homologación de títulos extranjeros	3
	Validez títulos expedidos por centro privado	2
CONVALIDACIONES	Estudios universitarios	2
	Certificados de profesionalidad	3
	FOL LOGSE a LOE	2
PRUEBAS LIBRES	Pruebas libres de obtención títulos de FP	1
	Prueba libre obtención título en GESO	3
OTRAS CONSULTAS		5
TOTAL PREGUNTAS FORMULADAS POR LOS USUARIOS		76
(1) En el anexo 15 podemos ver la formulación de las 76 preguntas.		

7. Propuestas de mejora y retos futuros

La finalidad de este proyecto ha sido la creación de las Unidades de Orientación en los Centros Integrados de Formación Profesional de Canarias, con el objeto de dar un nuevo impulso e institucionalizar los servicios y ofertas de los centros integrados que tienen que ver con la información y orientación profesional, en el nuevo marco del Sistema Nacional de las Cualificaciones y la Forma-

ción Profesional (SNCFP). Lógicamente, para su creación ha sido necesario elaborar un diseño de las Unidades de Orientación, formar a sus profesionales, así como establecer un conjunto de indicadores para su desarrollo y seguimiento.

Las razones principales que aconsejaban la creación de estas unidades en los centros integrados son de tres tipos: por una parte, porque, de los tres subsistemas u ofertas (enseñanzas, orientación y acreditación), que componen el SNCFP y que se desarrollan de forma integrada en los CIFP, la orientación es la menos desarrollada y articulada, como si de la asignatura pendiente del SNCFP se tratara; en segundo lugar, porque, a partir de la legislación que ordena y regula los CIFP, queda claro que el tipo de orientación, así como sus destinatarios, recursos y finalidad, se apartan de lo que tradicionalmente han llevado a cabo los IES; y también, debido a la situación frágil y precaria en la que se encuentra actualmente el mercado laboral en España y, especialmente, en Canarias, que obligan a promover espacios e instituciones que directamente promuevan la creación de empleo y la mejora de la empleabilidad de la población activa. Consiste, en definitiva, en un cambio de cultura acerca de qué se hace en orientación y cuál es su finalidad.

Fruto de este proyecto creemos que la Unidad de Orientación, como concepto y como espacio, y también oferta específica e innovadora de los CIFP, no solo representa una oferta suficientemente definida y argumentada, sino que, además, respeta la normativa preexistente, cuenta con un apoyo importante de las autoridades con competencias en formación profesional y goza también del reconocimiento y valoración de los profesionales de tales CIFP. Desde nuestro punto de vista, se trata de un dispositivo funcional desde el que se puede articular un modelo de orientación profesional moderno, integrado, pensado para vivir en la sociedad de la información, abierto a la comunidad, basado en el aprendizaje a lo largo de la vida y centrado en la autonomía y el desarrollo socio-profesional de la persona, sin perder de vista la empleabilidad y la inserción laboral como objetivos ineludibles, de acuerdo, en última instancia, con las políticas de la Unión Europea en esta materia.

Hasta ahora, en este capítulo final, hemos hablado de las conclusiones que nos han parecido más relevantes. Está claro que la tarea realizada, como tal proyecto desplegado durante cuatro fases, ha finalizado, pero el trabajo de los centros integrados y de sus profesionales continúa, toda vez que creemos que es mucho lo que todavía se puede hacer en el campo de la orientación profesional de los centros integrados. Señalamos a continuación las propuestas de mejora o los retos más importantes a los que, desde nuestro punto de vista, se enfrenten los CIFP de cara al futuro.

a) Nueva cultura de Formación Profesional en el marco del SNCFP

La primera consideración, de carácter general, se refiere a lo que se conoce como el nuevo Sistema Nacional de las Cualificaciones y Formación Profesional (SNCFP). No todos los profesores de Formación Profesional (sean de un IES o de un CIFP) tienen claro la nueva cultura y el alcance que esto significa respecto de varias cuestiones relevantes: la nueva arquitectura de la Formación Profesional, que se deriva del SNCFP, formada por tres subsistemas (subsistema de Formación Profesional, subsistema de Información y Orientación, subsistema de Reconocimiento y Acreditación); la función del Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales (CNCP), como el instrumento principal del SNCFP, que articula y asegura la integración de las tres ofertas o subsistemas (formación, orientación y acreditación); el eje del nuevo sistema centrado en el concepto de competencia profesional; la ampliación del concepto de educación reglada o formal (oficial) en función de su inclusión en el catálogo de las cualificaciones; la relación y la integración de las ofertas que dependen, tanto de las autoridades educativas, como de las autoridades de empleo; las consecuencias curriculares y docentes, así como las que tienen que ver con las ofertas, que se derivan del nuevo SNCFP; y la nueva concepción de la Formación Profesional basada en el principio de aprendizaje a lo largo de la vida, toda vez que el SNCFP nace con dicha finalidad.

En relación con este asunto hay que tener en cuenta que, cuando los grupos profesionales se ven obligados a cambiar de cultura profesional, se suele promover, por parte de las instituciones, la

creación de grupos de formación o comunidades de prácticas, como los medios más adecuados para avanzar en dicha dirección.

b) Fines y funciones de los centros integrados

La segunda consideración, también de carácter general, tiene que ver con lo que realmente son los Centros Integrados de Formación Profesional y establece la normativa española en el marco del SNCFP. Hay que tener en cuenta que lo que ha sucedido, y en muy poco tiempo, es que algunos IES se han convertido en CIFP y no siempre sus profesionales han analizado la diferencia y en el valor añadido que representan estos nuevos centros integrados; también vemos que no siempre se ha tomado conciencia de las consecuencias que esto tiene en las ofertas del centro, en la práctica docente, en el enfoque de la orientación, en los sistemas de acreditación y en las demandas de los ciudadanos.

En tal sentido creemos que se hace necesario ahondar en las señas de identidad de los centros integrados, mediante seminarios, cursos y debates entre los profesionales de estos centros.

c) Organización y funcionamiento de los CIFP

En el momento de presentar este informe aún no se ha publicado el nuevo Decreto del Gobierno de Canarias sobre organización y funcionamiento de los CIFP. No cabe duda de que con la publicación de este nuevo decreto se habrá avanzado mucho en todo lo relativo a la organización y funcionamiento de los centros integrados, pero a lo largo de este proyecto, y especialmente en los debates con los profesores, se han puesto de manifiesto nuevas necesidades y demandas, que entendemos que las nuevas normas sobre los CIFP podrían abordar.

Nos referimos, entre otras, a las siguientes cuestiones: las tres ofertas que desarrollan los centros integrados y los profesionales que las han de articular; el desarrollo de una normativa específica sobre el subsistema de Información y Orientación Profesional y las Unidades de Orientación de los CIFP; avanzar en la profesionalización de la orientación profesional mediante el incremento de la dedicación de los profesionales de los propios departamentos que componen la Unidad de Orientación; profundizar en la integración de las ofertas de los CIFP, tanto las que dependen de las autoridades de educación y de empleo, como las que se refieren a la formación inicial y para el empleo; apertura de los centros a la comunidad y atención de los CIFP también a las personas adultas en el marco del aprendizaje a lo largo de la vida; los estrechos vínculos que los CIFP desarrollan con el mundo del trabajo y las empresas; la promoción por parte de los CIFP de experiencias innovadoras e investigaciones llamadas a redundar en una mayor calidad de la formación relacionada con el trabajo; las consecuencias curriculares y docentes que se derivan del nuevo concepto de orientación basado en el aprendizaje de competencias para el desarrollo de la carrera; etc.

d) El Plan Plurianual

Es sabido que la normativa regula lo que se conoce como el Plan Plurianual de los Centros Integrados de Formación Profesional, entendiéndolo por ello las orientaciones y prioridades que las autoridades establecen para los CIFP, cuya duración es de varios años, revisable anualmente. También los decretos sobre los CIFP nos dicen otras cuestiones importantes sobre este Plan Plurianual: que lo elaboran las autoridades con competencias en educación y empleo; que se confecciona en colaboración con los agentes económicos y sociales y con los órganos de gobierno de los centros integrados; que en su redacción hay que tener en cuenta las características del mercado de trabajo y las directrices contempladas en los planes nacionales de acción para el empleo; y que lo establecido en el Plan Plurianual debe recogerse en el Proyecto Funcional de los centros integrados. Es evidente que el Plan Plurianual constituye un primordial recurso, previsto por la normativa, para el cumplimiento y desarrollo de la necesaria autonomía, calidad e innovación que las leyes les atribuyen a los CIFP.

En función de ello, teniendo en cuenta buena parte de los temas y elementos críticos que se han podido debatir a lo largo de este proyecto, consideramos que este plan, entre otras muchas cuestiones, podría contener orientaciones y prioridades, incluso, indicadores de evaluación y seguimiento, sobre dos temas claves referidos al subsistema de información y orientación profesional de los CIFP: el nuevo concepto de orientación asentado en el desarrollo de la carrera y basado en el proyecto vital que requiere del aprendizaje de determinadas competencias; y el enfoque práctico de la orientación profesional centrado en la empleabilidad y dirigido hacia la inserción y reinserción laboral de la población activa.

e) El Proyecto Funcional

El Proyecto Funcional es el otro recurso (juntamente con el Plan Plurianual), establecido por la normativa, para que los centros integrados desarrollen su actividad, funciones y tarea con la necesaria autonomía, calidad e innovación. Se trata de un documento esencial, de carácter pedagógico y estratégico, en el que se definen los objetivos del CIFP en relación con las necesidades y demandas, así como los recursos, la estructura organizativa, el plan de actuaciones, los niveles de calidad y la propia identidad institucional.

En el fondo, si tenemos en cuenta la naturaleza que tienen estos documentos que definen y planifican la actividad educativa de los centros, casi podríamos decir que el centro integrado será lo que sea su Proyecto Funcional. O dicho de otra manera, si se elabora un buen Proyecto Funcional, sin duda, se incrementarán las probabilidades de que el centro que lo redacte cumpla mucho mejor con sus objetivos y funciones.

Para el desarrollo de este proyecto se ha elaborado un documento, titulado *El Proyecto Funcional de los Centros Integrados de Formación Profesional* (anexo 7), en el que se propone un modelo de desarrollo, que se justifica, y una relación de posibles contenidos a cumplimentar por los centros. Como tal documento esencial para vehicular los fines y funciones de los CIFP, ha sido ampliamente debatido por parte de los profesores en la *Jornada sobre el Proyecto Funcional* que se celebró el 3 de diciembre de 2014, y además se ha utilizado ampliamente durante el curso de formación.

No obstante, conviene señalar que hablamos de un documento nuevo para los centros integrados, pero que es necesario contrastar y poner a prueba, porque, como ya se ha dicho, el centro será lo que sea su Proyecto Funcional.

Por tanto, consideramos que se hace necesario comprobar si este documento, en la medida en que sirve para articular las funciones y actividades del centro integrado, responde, entre otras cosas, a las siguientes preguntas:

- a) ¿el modelo y contenido de Proyecto Funcional (que vemos en el anexo 7) es realista (dado que los centros cuentan con información suficiente para su cumplimentación), se adapta a las características y complejidad de los centros integrados y si responde a sus necesidades, o se hace necesario cambiar el modelo?
- b) ¿facilita el desarrollo de la autonomía, calidad e innovación, que las leyes atribuyen a los centros integrados en el marco del SNCFP?;
- c) ¿opera como un recurso que optimiza e integra las tres ofertas de estos centros (enseñanzas, orientación y acreditación), independientemente de que sean gestionadas por la administración educativa o laboral?;
- d) ¿permite la apertura de los CIFP a todas las personas adultas de la comunidad y no solo a los alumnos tradicionales, de acuerdo con la nueva cultura de aprendizaje a lo largo de la vida?;
- e) ¿da lugar a que estos centros puedan establecer estrechos vínculos con el mundo del trabajo y las empresas, desarrollando experiencias y proyectos innovadores?;

- f) ¿funciona como un documento pedagógico, que permite diseñar, desarrollar y evaluar toda la actividad y ofertas de estos centros y de los correspondientes departamentos y equipos?;
- g) ¿a lo largo del documento se señalan prioridades y se definen indicadores de evaluación y seguimiento?;
- h) ¿admite que se puedan promover y desarrollar experiencias curriculares (Formación Dual, Teoría del aprendizaje situado, etc.) para optimizar las ofertas de formación?;
- i) ¿permite avanzar en la concepción del centro integrado como organización educativa, innovadora y de calidad (Teoría de las organizaciones), que crea conocimiento?;
- j) ¿propone acciones específicas, de carácter general o por áreas, para la formación de los profesionales de los centros integrados?;
- k) ¿sitúa la Unidad de Orientación, sus departamentos, servicios y proyectos, en el lugar que les corresponde del Proyecto Funcional?; etc.

f) El Programa General de la Unidad de Orientación

Este programa general se ha concebido como un recurso imprescindible de los CIFP para el diseño, desarrollo y evaluación de uno de los subsistemas del SNCFP: el que tiene que ver con la Información y Orientación Profesional. A lo largo de este capítulo hemos abundado en el nuevo concepto y tipo de orientación que se desarrolla en los centros integrados y también hemos analizado de qué modo se han ido dando pasos hacia la creación de las Unidades de Orientación, con sus departamentos y profesionales; una cuestión de la que también se habla en el apartado anterior dedicado al Proyecto Funcional de los CIFP.

Es evidente que, del mismo modo que del Proyecto Funcional se espera que sirva para articular las necesidades, funciones y características de los CIFP, lo mismo cabe esperar del Programa General de la Unidad de Orientación: que responda a las necesidades, funciones y características de la Unidad de Orientación. Por la misma razón, decimos que se trata también de un documento esencial, de carácter pedagógico, en el que se definen las demandas, los objetivos, los recursos, las ofertas y los servicios de la Unidad de Orientación, de acuerdo con los niveles de calidad establecidos en el Proyecto Funcional.

Siguiendo con la alusión al Proyecto Funcional, también procede afirmar que, de alguna manera, la Unidad de Orientación será lo que sea su Programa General. Igualmente en este caso estamos convencidos de que un buen Programa General de la Unidad de Orientación incrementará las probabilidades de que el centro integrado cuente con una orientación profesional más eficiente y de calidad, de acuerdo con los objetivos y funciones de los centros integrados.

En el anexo 8 se propone un modelo de desarrollo de este programa, que se justifica por su relación con el Proyecto Funcional, y que ofrece un conjunto de posibles contenidos a cumplimentar por parte de los profesionales de la Unidad de Orientación de los centros integrados.

No obstante, en la medida en que hablamos de un documento también nuevo para los centros integrados, que además se supone que tiene que vehicular una nueva concepción teórica y práctica de la orientación profesional en el marco de los que se conoce como el aprendizaje a lo largo de la vida, se hace necesario igualmente contrastarlo y ponerlo a prueba, si queremos que la Unidad de Orientación cumpla con sus funciones y objetivos.

Por ello, consideramos que sería conveniente analizar en el futuro si este documento responde, entre otras, a las siguientes preguntas:

- a) ¿el modelo y contenido de Programa General de la Unidad de Orientación (que vemos en el anexo 8) es realista, se adapta a los centros integrados y si responde a sus necesidades, o se hace necesario cambiar el modelo?;

- b) ¿funciona como un documento pedagógico, que permite diseñar, desarrollar y evaluar toda la actividad de los centros integrados en materia de información y orientación profesional?;
- c) ¿permite la atención a todas las personas adultas de la comunidad de acuerdo con la nueva cultura de aprendizaje a lo largo de la vida?;
- d) ¿facilita el desarrollo de la nueva concepción de la orientación profesional para el desarrollo de la carrera?;
- e) ¿incluye ofertas curriculares sobre el aprendizaje de las competencias para el desarrollo de la carrera?;
- f) ¿da lugar a que se diseñen y se lleven a cabo programas, proyectos o servicios directamente relacionados con la empleabilidad y la inserción laboral de los usuarios?;
- g) ¿permite que se establezcan experiencias y proyectos de orientación profesional en colaboración con las empresas?;
- h) ¿se incluyen servicios de información y apoyo al proceso de preinscripción y matrícula?;
- i) ¿a lo largo del documento se señalan prioridades y se definen indicadores de evaluación y seguimiento?;
- j) ¿propone acciones de formación específica, sobre diseño, desarrollo y evaluación de proyectos, para los propios profesionales de las Unidades de Orientación?;
- k) ¿facilita la cooperación y la coordinación de los diferentes departamentos de la Unidad de Orientación?; etc.

8. Consideraciones finales

Creemos que el trabajo realizado hasta el momento en los Centros Integrados de Formación Profesional constituye un avance importante para la mejora de la Formación Profesional en Canarias. Sin duda, la creación de los CIFP supone un progreso considerable en la respuesta a las necesidades de los usuarios, que demandan formación y asesoramiento para la inserción y reinserción en el mercado laboral. También constituye un logro importante que durante mucho tiempo se ha venido reivindicando: la necesaria integración entre la formación profesional y la formación para el empleo, así como la colaboración y coordinación de diversos servicios y programas que inciden en la mejora de las condiciones para el acceso al mercado de trabajo. Y no solo eso: además el proyecto que hemos realizado para la creación de servicios y proyectos de orientación profesional en los CIFP, a través de las Unidades de Orientación, completa las ofertas y cierra el círculo del nuevo Sistema Nacional de las Cualificaciones, porque se adapta mucho mejor a la sociedad actual y porque responde de forma más específica a las nuevas demandas del mercado laboral.

Sin embargo, queda mucho camino aún por recorrer. La pregunta que surge inevitablemente, después de que se hayan puesto los cimientos para el desarrollo de las actuaciones de los centros integrados, es la siguiente: ¿y a partir de este momento, qué hoja de ruta se debe recorrer?

Aunque en estos dos años de trabajo se han abordado los principales elementos organizativos y funcionales de los centros integrados y se ha definido la diversidad de sus ofertas, así como las funciones básicas de sus profesionales y órganos implicados, no cabe duda de que se inicia ahora una fase clave: la de trasladar a la práctica y poner en marcha las distintas actuaciones y proyectos funcionales. Para ello, no solo va a ser necesario que los centros integrados sigan recibiendo el reconocimiento y el apoyo de las instituciones políticas y educativas, sino que se contemplen las medidas y estrategias que permitan seguir avanzando, de modo que se consiga institucionalizar proyectos adaptados a las necesidades de cada realidad.

Entre otros requisitos, consideramos necesario que los centros cuenten con la *autonomía* suficiente para adaptar su oferta a las condiciones de cada centro y contexto; que se les dote de los *recursos*

(humanos y materiales) necesarios para poder desarrollar los proyectos funcionales de acuerdo con las directrices contempladas para los CIFP; que se lleve a cabo el necesario *asesoramiento y seguimiento* continuo para el diseño, desarrollo y evaluación del Proyecto Funcional y del Programa General de la Unidad de Orientación; que se potencien convenios de colaboración con otras instituciones que reviertan en una mejor oferta formativa y orientadora; que se promueva el avance y la mejora en la redacción de los *documentos* principales que van a vehicular el desarrollo de estos centros (el Proyecto Funcional y el Programa General de la Unidad de Orientación); y que se atienda a la *formación permanente* de los profesionales que actúan en los CIFP.

Memoria final del proyecto

Convenio de colaboración entre la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria y
la Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos

ANEXOS

Creación y funcionamiento de las Unidades de Orientación
en los Centros Integrados de Formación Profesional de Canarias.
Proyecto de investigación e intervención

ANEXO 1

Diseño de las Unidades de Orientación (fases 1 y 2)

LAS UNIDADES DE ORIENTACIÓN DE LOS CENTROS INTEGRADOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE CANARIAS

FASE 1 Y 2

DISEÑO DE LAS UNIDADES DE ORIENTACIÓN Y DISCUSIÓN EN GRUPOS

Segundo borrador de trabajo

Grupo de Investigación GIES

Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos

Gobierno de Canarias

Julio de 2013

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	4
Bloque 1. EL SISTEMA NACIONAL DE LAS CUALIFICACIONES COMO MARCO CONTEXTUAL NORMATIVO	6
1. Algunas características de los sistemas nacionales de las cualificaciones en Europa	
2. El Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional (SNCFP)	
3. El Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales (CNCP)	
4. El Sistema Integrado de Formación Profesional	
5. El Sistema Integrado de Información y Orientación Profesional	
6. El Sistema de Reconocimiento y Acreditación de la Experiencia	
7. Los centros para la integración de los tres subsistemas	
8. Los Centros Integrados de Formación Profesional	
Bloque 2. LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL EN LA SOCIEDAD ACTUAL	14
1. Nuevo modelo de orientación en las sociedades modernas	
2. La Información y la Orientación en la Unión Europea	
3. El aprendizaje a lo largo de la vida en la normativa española	
4. Las políticas activas de empleo en la normativa española	
5. La Información y la Orientación Profesional en la Ley de las Cualificaciones	
Bloque 3. LAS UNIDADES DE ORIENTACIÓN DE LOS CENTROS INTEGRADOS	23
1. Justificación y criterios para la creación de las Unidades de Orientación	
2. Las Unidades de Orientación y sus funciones	
3. Áreas de las Unidades de Orientación	
a. Área de Información y Asesoramiento	
b. Área de Formación Académico-profesional	
c. Área de Inserción Sociolaboral	
d. Área Desarrollo Curricular e Innovación	
4. Profesionales de las Unidades de Orientación	
5. Documentos, tareas y responsabilidades de las Unidades de Orientación	

Bloque 4	
LA DISCUSIÓN SOBRE LAS UNIDADES DE ORIENTACIÓN	34
1. Método a seguir durante la fase de discusión	
2. Grupos de discusión	
3. Reelaboración del diseño sobre las Unidades de Orientación	
4. Cuestionarios para la reflexión y el debate	
Cuestionario 1. El Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional y el sub-sistema de Información y Orientación Profesional	
Cuestionario 2. Diseño de las Unidades de Orientación	
REFERENCIAS	41

INTRODUCCIÓN

El 21 de marzo de 2013 la Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos solicita al grupo de investigación GIES, de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, la elaboración de un diseño sobre las denominadas *Unidades de Orientación* en los Centros Integrados de Formación Profesional de Canarias, incluyendo la formación del personal docente para su desarrollo y funcionamiento y la intervención de un conjunto de becarios para facilitar la información durante el período de matriculación.

Teniendo en cuenta la complejidad que supone este trabajo, el grupo de investigación GIES propone la realización de un *proyecto de investigación e intervención*, lo que significa llevar a cabo dos cosas al mismo tiempo: por una parte, la obtención de conocimiento (investigación); y por otra parte, el desarrollo de acciones y cambios (intervención). Se le asigna el título siguiente: *Proyecto de investigación e intervención para la creación y funcionamiento de las Unidades de Orientación en los Centros Integrados de Formación Profesional de Canarias*.

Dicho proyecto se desarrolla a través de cuatro fases principales: una primera fase, de *diseño*, en la que se elabora una propuesta inicial con las características y funciones de las Unidades de Orientación; segunda fase, de *discusión*, en pequeños grupos, entre profesores y otros profesionales, sobre la propuesta inicial, incorporando los cambios que procedan; la tercera fase, de *formación*, en la se capacita a los profesionales que vayan a formar parte de las Unidades de Orientación; y una cuarta fase en la que se pone a *prueba* el diseño en los diferentes centros integrados, mediante la creación de las Unidades de Orientación y la elaboración y aplicación de un plan de seguimiento y evaluación.

El equipo de investigación está formado por Cristina Miranda Santana, profesora de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria y directora del Grupo de Investigación GIES de la ULPGC, que se

ocupa de la coordinación de este proyecto; Pedro Álvarez Pérez, profesor de la Universidad de La Laguna y director del Grupo de Investigación GUFOI; contando con la colaboración de Oscar Medina Fernández, que coopera con el Grupo de Investigación GIES y con las aportaciones de los becarios. En función de los acuerdos establecidos con la Dirección General, el grupo de investigación se reserva la posibilidad de publicar el contenido de esta investigación o parte de la misma en alguna de las revistas científicas dedicadas a la educación.

Se presenta a continuación el documento de la primera y segunda fase de este proyecto, consistente en el diseño previo o provisional que, una vez consensuado con los técnicos de la Dirección General, será el texto que se debatirá en los diferentes grupos de discusión.

De acuerdo con las indicaciones de la Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos, la duración de la primera fase (diseño) es desde el 22 de marzo hasta el 31 de julio de 2013, y durante este tiempo el diseño resultante, elaborado por el equipo de investigación, será fruto de las pautas previas aportadas por la Dirección General y de los acuerdos establecidos con los técnicos de la misma. La segunda fase (discusión) se desarrolla desde el 1 de septiembre hasta el 20 de diciembre del mismo año, y en este caso las conclusiones finales también serán acordadas con la Dirección General.

De acuerdo con las fases del proyecto, el contenido de este documento se estructura en los siguientes cuatro bloques:

- En primer lugar, se describe el Sistema Nacional de las Cualificaciones de España que, en el caso que nos ocupa, constituye el marco contextual y normativo de las Unidades de Orientación.
- Posteriormente se analiza el nuevo enfoque que se le da a la Orientación Profesional en la literatura pedagógica y especialmente en el marco de la Unión Europea, y que se concreta también en la normativa española.
- En tercer lugar, se aborda las Unidades de Orientación, justificando su creación, definiendo sus objetivos, áreas y ofertas, así como las características de los profesionales y los documentos que han de cumplimentar.
- Finalmente, el bloque 4 trata el modo en que se va a desarrollar la discusión en grupo sobre el diseño, aportando algunos recursos que puedan facilitar la reflexión y el debate.

A partir del primer borrador de trabajo, elaborado por el equipo de investigación, en el que se recogen los presupuestos básicos de referencia y las líneas maestras para la creación de las Unidades de Orientación de los Centros Integrados de Formación Profesional de Canarias, se ha llevado a cabo un proceso de revisión con distintos miembros de la Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos, lo que ha permitido precisar y concretar algunos aspectos básicos del modelo elaborado. Fruto de este trabajo de reflexión y revisión, se ha reelaborado este segundo borrador, más claro y preciso, que es el texto que se entregará a los diferentes grupos para su discusión. El análisis del documento debe constituir el punto de partida para un debate profundo en torno a la propuesta presentada, del que surgirán, sin duda, nuevas ideas para seguir clarificando y definiendo el modelo de actuación de las Unidades de Orientación.

Bloque 1

EL SISTEMA NACIONAL DE LAS CUALIFICACIONES COMO MARCO CONTEXTUAL NORMATIVO

En la mayoría de los países desarrollados, a partir de los años 80 se lleva a cabo una amplia y profunda reforma de la formación relacionada con el trabajo y el empleo, que culmina con lo que en los diferentes países se ha denominado *Sistema Nacional de Cualificaciones*. Esta necesaria y extraordinaria reforma se lleva a cabo con varias finalidades: para ajustar la formación al mercado laboral, para vincular la formación al ciclo vital de la persona, para facilitar los procedimientos de acreditación de la experiencia laboral, para crear una nueva cultura de aprendizaje a lo largo de la vida y, en determinados países, para unificar toda la formación relacionada con el trabajo.

En el caso de España, la creación del sistema nacional de cualificaciones constituye el contexto más general en el que tienen cabida los Centros Integrados de Formación Profesional, y en cuyo seno se supone que cobrarán sentido las Unidades de Orientación. Por ello, lo primero que hemos de analizar es el significado que tiene dicho sistema nacional, que en nuestro caso representa el marco teórico y normativo del diseño que tratamos de elaborar sobre las Unidades de Orientación. Más específicamente lo que buscamos en este primer apartado es describir los nuevos enfoques teóricos que operan a nivel europeo sobre la formación relacionada con el trabajo y la orientación profesional, así como el cambio normativo que ha tenido lugar en España respecto de la formación y el desarrollo profesional.

1. Algunas características de los sistemas nacionales de las cualificaciones en Europa

La primera aproximación contextual que nos interesa destacar se refiere a los cambios conceptuales y teóricos que subyacen en las iniciativas de los diferentes gobiernos europeos a la hora de crear los sistemas nacionales de las cualificaciones. Nos basamos en los documentos de carácter más general

elaborados por la Unión Europea y en los propios documentos de los diferentes países que, de forma más o menos explícita, tratan de justificar el nuevo sistema.

Situados en el caso concreto de España, si analizamos con detalle los documentos de la Unión Europea y la legislación de nuestro país, sobre todo, la Ley de las Cualificaciones, a título de resumen general, podemos atribuir a todo el Sistema Nacional de las Cualificaciones y Formación Profesional (SNCFP) y sus elementos o subsistemas (formación, orientación y acreditación) algunas características o señas de identidad:

- a) *Ciclo vital de la persona*. Tradicionalmente se ha entendido que el sistema educativo y en su seno las ofertas de formación profesional operan solo para la formación inicial y para las jóvenes generaciones; una concepción educativa que se basaba en determinadas teorías psicológicas restrictivas, que limitaban el desarrollo, y con ello, las posibilidades de cambio educativo, a los períodos iniciales de la vida (infancia, adolescencia y juventud). Frente a esta concepción limitada, las nuevas teorías psicológicas amplían el desarrollo y las posibilidades educativas a todo el ciclo vital de la persona (infancia, adolescencia, juventud, madurez, vejez); una nueva concepción según la cual, a partir de ahora tenemos un nuevo sujeto educativo, la persona a lo largo de su ciclo vital, lo que significa que las ofertas y los servicios pedagógicos tendrán que responder a las demandas que tienen lugar a lo largo de dicho ciclo vital, sean demandas iniciales (adolescentes y jóvenes) o para el empleo (personas adultas); o sean demandas de formación, de orientación, o de reconocimiento y acreditación.
- b) *Aprendizaje a lo largo de la vida*. La idea de nuevo sujeto (la persona a lo largo de su ciclo vital) va de la mano de su correlato, el aprendizaje a lo largo de la vida, que no representa otra cosa que la consecuencia pedagógica de las teorías psicológicas del ciclo vital. De acuerdo con esta nueva perspectiva, el sistema nacional de las cualificaciones se crea para promover la nueva cultura del aprendizaje a lo largo de la vida; lo que significa que, a diferencia de las concepciones tradicionales, ya no hay una edad para formarse y otra para trabajar, sino que una persona se educa y se forma a lo largo de su vida. Se trata de un elemento nuevo en el sistema que va a representar no solo la clave de la supervivencia de las empresas, sino también el único modo de trabajar en la sociedad de la información y mantener el puesto de trabajo.
- c) *Reconocimiento y acreditación a lo largo de la vida laboral*. Si admitimos que el aprendizaje tiene lugar a lo largo de la vida, lo lógico y racional es reconocerlo y acreditarlo, lo cual significa admitir que tales aprendizajes se podrán obtener mediante la formación o a través de la experiencia. Por ello el nuevo sistema de las cualificaciones crea esta nueva oferta o servicio educativo consistente en que un tribunal podrá reconocer y acreditar las competencias que las personas a lo largo de su vida han podido adquirir tanto en los sistemas no formales de educación como en la experiencia laboral.
- d) *Orientación a lo largo de la vida*. Obviamente, si hablamos de aprendizaje a lo largo de la vida, lo mismo cabe decir de la orientación: tiene que producirse también a lo largo de la vida y no como se ha entendido tradicionalmente: limitada a la formación inicial y restringida a los jóvenes del sistema educativo (oferta inicial del sistema educativo) o centrada en la recualificación y en la búsqueda de empleo (oferta del sistema de empleo). Para el nuevo sistema de las cualificaciones la orientación se concibe de forma más amplia como un servicio de apoyo en la toma de decisiones que afectan al desarrollo socio-profesional del individuo a lo largo de todo su ciclo vital.
- e) *Apertura a la comunidad y desarrollo socio-profesional*. El nuevo sistema de las cualificaciones profesionales, en la medida en que abarca el ciclo vital de la persona y en tanto que

admite y reconoce el aprendizaje permanente, da un paso más: supera la mera actuación en el interior de los centros educativos y se abre a las demandas de la comunidad local. Dicho de otro modo, las ofertas y servicios (de formación, orientación y acreditación profesional) dejan de ser exclusivamente escolares y se convierten en ofertas y servicios socio-laborales; de no ser así, difícilmente se puede responder con realismo a los principios y fines del sistema nacional de las cualificaciones.

- f) *Catálogo de las cualificaciones*. La existencia del catálogo es el elemento clave, que funciona como el arco de bóveda que sostiene, asegura y protege toda la estructura y la conexión de los elementos dentro del sistema nacional de las cualificaciones. Tanto es así, que no es posible el desarrollo de los tres subsistemas (de formación profesional, de información y orientación y de reconocimiento y acreditación) sin tener en cuenta lo establecido en el catálogo para cada una de las cualificaciones, unidades de competencia y módulos formativos.
- g) *Competencias (formación y experiencia)*. El eje sobre el que gira todo el sistema y el catálogo de las cualificaciones son las competencias profesionales, entendiéndose por ello el conjunto de recursos que moviliza una persona para realizar las tareas o actividades propias de una profesión (cualificación) o puesto de trabajo de acuerdo con las exigencias de la producción y el empleo. Además se supone (esta es otra novedad importante del nuevo sistema) que el uso de tales recursos han podido ser aprendidos a través de la formación o a lo largo de la experiencia laboral.
- h) *Mercado laboral y producción*. Además el nuevo sistema en su diseño y en su configuración, precisamente por contar con un catálogo centrado en las cualificaciones y en las competencias, se adapta mucho mejor a los cambios que tienen lugar en el mercado laboral y a las transformaciones que se operen en el mundo productivo. En tal sentido hablamos de un sistema nacional de las cualificaciones más flexible, más abierto y cambiante que las anteriores ofertas de formación profesional; un sistema, por tanto, más coherente con la sociedad actual, caracterizada por la información y la globalización.
- i) *Homologación con Europa*. Esta es otra de las características del sistema nacional de las cualificaciones en España: su equiparación con el resto de los países de la Unión Europea, ofreciendo unos estándares de competencias profesionales reconocibles por todos los países. A ello se alude en el preámbulo de la Ley de las Cualificaciones cuando se habla de las estrategias coordinadas para el empleo que postula la Unión Europea. Se trata, según el preámbulo, de crear un sistema que opere como “mecanismo favorecedor de la homogeneización, a nivel europeo, de los niveles de formación y acreditación profesional de cara al libre movimiento de los trabajadores y de los profesionales en el ámbito del mercado que supone la Comunidad Europea”.

2. El Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional (SNCFP)

Hemos visto antes que la creación en los diferentes países de los sistemas nacionales de las cualificaciones se realiza para ampliar el sujeto educativo al ciclo vital de la persona, para conseguir un mayor ajuste de la formación al mercado laboral, para introducir en el sistema los procedimientos de acreditación y, sobre todo, para crear una nueva cultura de aprendizaje a lo largo de la vida. Además, en el caso de España, esta reforma se hace también para unificar toda la formación relacionada con el trabajo y el desarrollo profesional, integrando en un mismo sistema los servicios iniciales (formación y orientación profesional inicial) y los servicios para el empleo (formación y orientación profesional para el empleo).

La ley que crea en España el Sistema Nacional de Cualificaciones se publica en el año 2002. Se trata de la *Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio de las Cualificaciones y de la Formación Profesional*, conocida también como *Ley de las Cualificaciones*.

Una vez definidos los fines de esta ley, lo primero que se hace en el texto legal es crear el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional (SNCFP), cuyo eje central son las cualificaciones, que se definen en términos de competencias profesionales. Además, para garantizar la integración y la formación a lo largo de la vida, el SNCFP, de acuerdo con lo establecido en el artículo 4, cuenta con un elemento esencial que es el catálogo de las cualificaciones profesionales y sendos procedimientos para la formación, la orientación y la acreditación profesional; todo ello sometido a un sistema de calidad que garantiza su evaluación y mejora.

Por otra parte, las principales instituciones responsables del desarrollo y la coordinación del SNCFP, además de las propias autoridades educativas y laborales, son, a nivel central, el Consejo General de la Formación Profesional (CGFP) y su órgano técnico, el Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL), que cuentan con sus correspondientes instituciones a nivel de las Comunidades Autónomas.

Por tanto, a partir de la Ley de las Cualificaciones, ya se habla en España de todo un sistema nacional de cualificaciones que, a través de diferentes elementos (catálogo, procedimientos, instituciones, acciones, etc.), está consiguiendo integrar los tres sistemas (subsistemas) que componen el SNCFP:

- Sub-sistema Integrado de Formación Profesional (SIFP)
- Sub-sistema Integrado de Información y Orientación Profesional (SIIOP)
- Sub-sistema de Reconocimiento y Acreditación de Competencias (SRAC)

Una información más amplia y detallada sobre el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional la podemos obtener en la siguiente página web del Ministerio de Educación Cultura y Deporte: http://www.educacion.gob.es/educa/incual/ice_ncfp.html

3. El Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales (CNCP)

Ya hemos comentado antes que el principal componente del SNCFP es el Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales (CNCP), toda vez que facilita y asegura la integración de los tres subsistemas (Formación Profesional, Información y Orientación y Reconocimiento de Competencias), así como la unificación de las ofertas (Formación Profesional Inicial y Formación Profesional para el Empleo).

Tanto en la *Ley de las Cualificaciones* (2002) como en la correspondiente norma que lo regula, el *Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales*, el catálogo se concibe como una relación o inventario de Cualificaciones Profesionales, definidas por unidades de competencia y ordenadas por niveles y familias profesionales, que existen en el sistema productivo y son susceptibles de reconocimiento y acreditación a través de la formación (que se precisa en el propio catálogo mediante los módulos formativos) o a través de la experiencia (a través de procedimientos de acreditación).

El Catálogo de Cualificaciones es de consulta pública, cuya base de datos (BDC) está alojada en la página web del INCUAL (<https://www.educacion.gob.es/iceextranet/bdqAction.do>). Si accedemos a esta base de datos, podemos obtener información, por familias, tanto de las cualificaciones, como de las unidades de competencia y de los módulos formativos.

4. El Sistema Integrado de Formación Profesional

Acabamos de ver que el SNCFP, a través del catálogo, se articula en tres subsistemas integrados: el de Formación Profesional, el de Orientación e Información y el de Reconocimiento y Acreditación. Nos ocupamos ahora del primero, el Sistema Integrado de Formación Profesional, que, a partir de la Ley de las Cualificaciones, cambia sustancialmente.

En la Ley 5/2002 se regula el Sistema Integrado de Formación Profesional, estableciendo las bases de una formación profesional moderna, es decir, flexible, abierta, más conectada con la realidad del trabajo y contando con la participación de los trabajadores y empresarios.

No obstante, reconociendo la importancia que tiene una formación profesional más abierta y flexible, hay otras dos novedades que conviene señalar. Una de ellas es que a partir de ahora la formación relacionada con el trabajo, además de capacitar a los jóvenes para el desempeño de una profesión (que era el planteamiento tradicional), amplía su horizonte de actuación a todo el ciclo vital del individuo, promoviendo la formación y/o actualización de las personas adultas que ya trabajan o desean trabajar.

Otra de las novedades señaladas tiene que ver con la integración y coordinación de las diferentes ofertas, que ahora se hace posible y viable, precisamente, a través del catálogo de las cualificaciones. Por ello es por lo que se habla de *sistema integrado* de Formación Profesional, constituido a su vez por otros dos *subsistemas*:

- a) El subsistema de Formación Profesional Inicial (con su Catálogo de Títulos de Formación Profesional), cuyas enseñanzas se agrupan en Ciclos Formativos, tanto de Grado Medio como de Grado Superior. También se ofertan en este subsistema los Cursos de Especialización y, de forma supletoria, los Programas de Cualificación Profesional Inicial, formando parte estos últimos de la oferta de Educación Secundaria Obligatoria.
- b) El subsistema de Formación Profesional para el Empleo (con su Repertorio de Certificados de Profesionalidad), cuyas iniciativas de formación se dividen en Formación de Demanda (acciones formativas y permisos individuales de formación), Formación de Oferta, Formación en Alternancia y Acciones de Apoyo a la Formación.

Toda la normativa sobre este Sistema Integrado de Formación Profesional consta en la ya citada *Ley de las Cualificaciones* (2002) y en dos reales decretos: para el subsistema de Formación Profesional Inicial, el *Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo*; y para el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo, el *Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, que regula el subsistema de formación profesional para el empleo*.

5. El Sistema Integrado de Información y Orientación Profesional

De los tres subsistemas que componen el SNCFP, ya hemos visto el primero y ahora nos ocupamos del segundo: el Sistema Integrado de Información y Orientación Profesional, cuya transformación también es notable, debido a que, a partir de la Ley de las Cualificaciones, opera también en base al catálogo y en el marco del SNCFP.

Hay que tener en cuenta que tradicionalmente la orientación profesional ha estado restringida a los jóvenes del sistema educativo (aportándoles información sobre la carrera, sobre salidas profesionales, sobre recorridos y requisitos académicos, etc.) y a los trabajadores desempleados (mediante

procesos de formación, de recualificación, de búsqueda de empleo, etc.), a través de dos sistemas (educación y empleo) que han venido funcionando de forma desintegrada e independiente.

Pero todo esto ha cambiado con la creación del Sistema Integrado de Información y Orientación Profesional. El cambio se produce en varias direcciones: (1) se extiende la orientación más allá de la formación inicial, abarcando el ciclo vital de la persona, independientemente de que se encuentre estudiando, trabajando o en paro; (2) precisamente por el papel que juega el catálogo de las cualificaciones dentro del SNCFP, se crean mecanismos de integración y coordinación entre los servicios que ofrecen los dos sistemas (educación y empleo); (3) queda claro en todos los documentos de la Unión Europea sobre este asunto que, si lo que se pretende con la creación del SNCFP es crear una cultura de aprendizaje a lo largo de la vida, ello no será posible si no va acompañado de una orientación que abarque también toda la vida de la persona; (4) si queremos que los servicios de orientación respondan a las necesidades de los ciudadanos, tales servicios no pueden limitarse a un contexto institucional, sino que tienen que convertirse en servicios locales, continuos y abiertos a las necesidades de la comunidad.

Conviene señalar finalmente que a nivel del Estado y en lo que concierne al desarrollo del SNCFP, como ya hemos visto antes, se ha publicado el correspondiente real decreto sobre el desarrollo del Sistema Integrado de Formación Profesional; y como veremos más adelante, también se ha publicado el real decreto correspondiente para el desarrollo del Sistema de Reconocimiento y Acreditación de Competencias. Pero aún no tenemos el real decreto para el desarrollo del Sistema Integrado de Información y Orientación Profesional. Es importante esto que decimos, porque significa que con el proyecto sobre las Unidades de Orientación, que aquí presentamos, tratamos de desarrollar parte de un sistema que, no siendo aún regulado por el Estado, se convierte en un reto para las CCAA.

6. El Sistema de Reconocimiento y Acreditación de la Experiencia

Vistos ya los dos subsistemas anteriores (el de Formación Profesional y el de Información y Orientación), que operan dentro del SNCFP, nos ocupamos ahora del tercero: el de Reconocimiento y Acreditación de Competencias. Antes de entrar en su descripción y normativa, conviene saber que este es un nuevo servicio que se crea por primera vez a partir de la *Ley 5/2002 de las Cualificaciones* con la creación del SNCFP; sin embargo, los dos subsistemas anteriores ya existían y lo que hace la ley es modificarlos, ampliando su campo de actuación y optimizando sus recursos y efectivos.

¿En qué consiste el Sistema de Reconocimiento y Acreditación de la Experiencia? O dicho de otro modo, ¿qué significa reconocer y acreditar las competencias de un trabajador que tiene experiencia, pero no posee titulación alguna? Significa que las competencias profesionales, que una persona haya podido adquirir a través de su experiencia laboral o por medio de sistemas no formales de enseñanza, podrán ser evaluadas por un tribunal para comprobar si, en efecto, las ha adquirido, en cuyo caso tales competencias les son reconocidas y certificadas mediante una acreditación oficial.

Para que esto sea posible la *Ley 5/2002 de las Cualificaciones* establece el carácter oficial de los títulos y certificados, que constan en el catálogo nacional, y admite explícitamente la posibilidad de que las competencias profesionales se puedan adquirir a través de la formación profesional inicial (formal), mediante vías no formales de formación y también a través de la experiencia laboral. El resultado de todo el proceso de acreditación es la obtención de una acreditación parcial acumulable, que permitirá completar la formación conducente a la obtención del correspondiente título o certificado.

Finalmente el decreto que regula todo este sistema en las diferentes CCAA se publica siete años más tarde, en el año 2009. Se trata del *Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral*, donde, entre otras cosas, se regula el procedimiento que pasa por tres etapas: a) información y orientación previa; b) convocatoria e inscripción; y c) instrucción y resolución del procedimiento, que se llevará a cabo a lo largo de tres fases: asesoramiento, evaluación y acreditación.

7. Los centros para la integración de los tres subsistemas

Con la finalidad de crear un SNCFP integrado y flexible, que responda a los requerimientos de la sociedad de la información y a los cambios constantes del mercado laboral, la Ley de las Cualificaciones crea dos nuevos centros de Formación Profesional: los Centros Integrados de Formación Profesional, que dependen de las autoridades con competencias en educación, y los Centros de Referencia Nacional, que dependen de las autoridades con competencias en empleo.

Una de las señas de identidad de estos centros es su carácter integrador y de referencia de otros centros, lo que quiere decir varias cosas al mismo tiempo:

- una, que independientemente de que cada uno de ellos dependa orgánicamente de departamentos diferentes de la administración (educación y empleo), realizarán acciones que precisen de la colaboración y la integración de tales departamentos;
- dos, son centros que ofrecen servicios de los tres subsistemas del SNCFP: realizan actuaciones de formación profesional, participan en los procesos de información y orientación, y se ocupan del reconocimiento y acreditación de competencias;
- tres, además son centros que están autorizados para realizar experiencias innovadoras e investigaciones, que redunden en una mayor calidad de la formación profesional;
- cuatro, en todas estas funciones y tareas de tales centros, el elemento clave que asegura la integración, en el marco del SNCFP, es el Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales.

8. Los Centros Integrados de Formación Profesional

Nos ocupamos ahora de los Centros Integrados de Formación Profesional, dado que en su seno se van a crear las denominadas Unidades de Orientación. A partir de lo que se plantea en la *Ley de las Cualificaciones*, la regulación de tales centros, que podrán ser públicos o privados y cuyas actuaciones van más allá de lo que habitualmente realiza el resto de los centros de formación profesional, se establece en el *Real Decreto 1558/2005, de 23 de diciembre, por el que se regulan los requisitos básicos de los Centros integrados de formación profesional*.

En los artículos 2, 5 y 6 de este real decreto se puntualizan varios extremos que definen la naturaleza de estos centros y su carácter integrador, estableciendo que ofrecen servicios educativos de los tres subsistemas (formación profesional, información y orientación, y reconocimiento y acreditación), de tal forma que abarquen el ciclo vital de la persona, ya se refieran a la formación inicial o a la formación para el empleo.

Para realizar tales servicios, el Real Decreto 1558/2005, permite que los Centros Integrados puedan establecer acuerdos y convenios con empresas, instituciones y otros organismos y entidades para el aprovechamiento de las infraestructuras y recursos disponibles, que contribuyan a la calidad de la formación y al desarrollo de las demás acciones que se contemplan en el real decreto.

Teniendo en cuenta que son las autoridades educativas de cada CCAA las que tienen competencias para la creación y desarrollo de los Centros Integrados de Formación Profesional, es por lo que en la Comunidad Autónoma de Canarias, y dependiendo de la Consejería de Educación del Gobierno de Canarias, se ha publicado el correspondiente *Decreto 112/2011, de 11 de mayo, por el que se regulan los Centros integrados de formación Profesional en la Comunidad Autónoma de Canarias*.

El citado Decreto 112/2011 de Canarias abunda en la línea estratégica de contar en el Archipiélago con un sistema de cualificaciones y formación profesional eficiente, flexible y con calidad, que responda a las exigencias de la sociedad actual de la información, que tenga en cuenta los cambios que se están produciendo en el mercado laboral, y que optimice los recursos humanos y materiales disponibles del territorio; todo ello para favorecer que la población encuentre el contexto idóneo para cualificarse. Si analizamos los fines y funciones (artículos 4 y 5) que se formulan en el texto legal, podemos destacar, entre muchas otras, las siguientes líneas de actuación de estos centros integrados de Canarias:

- contribuir a crear una cultura de aprendizaje permanente;
- proporcionar servicios de información y orientación profesional;
- participar en los procesos de reconocimiento y acreditación de la experiencia, colaborando con el Instituto Canario de las Cualificaciones Profesionales;
- ofertar enseñanzas que den respuesta a quienes han participado en los procedimientos de acreditación de la experiencia;
- cooperar con el sistema productivo y las empresas de Canarias;
- impulsar y desarrollar acciones y proyectos de innovación y desarrollo en colaboración con las empresas y los interlocutores sociales;
- participar en programas europeos de innovación e investigación.

Actualmente, a partir de la reunión del Consejo Canario de la Formación Profesional, celebrada el 27 de mayo de 2013, funcionan en Canarias 6 Centros Integrados de Formación Profesional: el CIFP Los Gladiolos, el CIFP Villa de Agüimes, el CIFP Cruz de Piedra y el CIFP Majada Marcial, el CIFP César Manrique y el CIFP San Cristóbal.

Hasta aquí, lo que hemos visto son los cambios que se han generado en España en todo lo relacionado con la formación vinculada al trabajo, a partir de la creación del SNCFP. Este nuevo sistema es el contexto normativo y funcional de los Centros Integrados en cuyo seno van a funcionar las Unidades de Orientación. A continuación, daremos un paso más, describiendo los fundamentos, en este caso, teóricos y también normativos, de la nueva concepción de la Orientación Profesional.

Bloque 2

LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL EN LA SOCIEDAD ACTUAL

Establecido el contexto más general, el SNCFP, en el que van a funcionar las Unidades de Orientación, ahora nos interesa analizar el nuevo enfoque y los fundamentos que, en dicho contexto, tiene la Orientación Profesional. Abrimos en este caso nuevas líneas argumentales y normativas que tienen que ver con el cambio de modelo que ha experimentado la orientación profesional en la sociedad actual, así como su desarrollo en la Unión Europea. También nos ocupamos en este apartado de la normativa española acerca del aprendizaje a lo largo de la vida y las políticas activas de empleo, cuestiones de las que no podemos prescindir en los diseños y servicios de orientación. Finalmente tratamos lo que se dice sobre la orientación en la *Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones*.

1. Nuevo modelo de orientación en las sociedades modernas

En la literatura pedagógica actual podemos constatar que la orientación profesional ha cambiado su enfoque teórico y, con ello, su estrategia de intervención. Tradicionalmente la orientación se ha limitado a los contextos institucionales del sistema educativo y del sistema de empleo, funcionando ambos sistemas de forma independiente y sin coordinación alguna entre ellos. En el sistema educativo los destinatarios eran los adolescentes y jóvenes a los que se les aportaba una información fundamentalmente académica, basada en las salidas profesionales de las carreras y en los requisitos escolares de los estudios. En el segundo caso, el sistema de empleo, los usuarios eran principalmente las personas adultas desempleadas a las que se les orientaba sobre cursos de formación, posibilidades de recualificación y búsqueda de empleo.

Pero la realidad social y económica ha cambiado, obligando también a modificar el rumbo de las respuestas educativas. Actualmente vivimos en la sociedad de la información y en un mundo eco-

nómico y laboral caracterizado por el desarrollo tecnológico, la globalización y la extraordinaria competitividad de las empresas; y además, en algunos países, con tasas de paro que siembran el desconcierto y la incertidumbre.

En este nuevo contexto social y económico, la orientación, como servicio educativo, se ha convertido en una pieza clave de la nueva sociedad en la que nos encontramos y en un colosal recurso destinado a ajustar los dos elementos que operan en el sistema: por un lado, el progreso económico de los pueblos, y por otro, el desarrollo personal de los ciudadanos. Pero hablamos de una orientación de nuevo cuño, centrada en la nueva cultura del aprendizaje a lo largo de la vida, que va más allá de los contextos institucionales y se abre a todos los ciudadanos de la comunidad.

En un informe elaborado por el Ministerio de Educación, titulado *Orientación educativa: fundamentos teóricos, modelos institucionales y nuevas perspectivas*, que recoge las aportaciones de un número importante de expertos en el tema, se señalan algunas características o las tendencias actuales del nuevo modelo de orientación. Señalamos a continuación las que nos parecen más relevantes del cambio de enfoque:

- La orientación no tiene únicamente un carácter asistencial o terapéutico, ni debe concebirse como un servicio exclusivo para personas con problemas, ni como un mero servicio de información profesional actualizada. La finalidad de la orientación es la prevención, la promoción y la ayuda en todo lo que tiene que ver con el desarrollo humano, social y profesional de la persona en su contexto.
- Podríamos hablar de una doble dimensión de la orientación: una dimensión horizontal, entendiendo la orientación como un proceso de ayuda vital que debe llegar a todas las personas de la comunidad, y no solo a los escolares o a quienes se encuentran en situación de desempleo; y una dimensión vertical, en la medida en que la orientación se desarrolla a lo largo de la vida de las personas, y no solo en momentos puntuales de su desarrollo.
- La orientación no debe entenderse como una intervención aislada, sino como un proceso integral que se desarrolla al mismo tiempo que el propio proceso educativo, profesional y vital de la persona.
- La colaboración interprofesional se considera un elemento clave, es decir, la orientación no es sólo una responsabilidad del profesional de la orientación, sino que se trata también de una tarea en la que colaboran otros agentes educativos y sociales.
- Los servicios de orientación se llevan a cabo usando una metodología sistémica de intervención, mediante proyectos integrales que pueden estar vinculados al currículo o al programa de desarrollo comunitario de la localidad.
- Algunas funciones básicas que debe cumplir la orientación son las siguientes: planificación general y organización, coordinación y gestión, diagnóstico y evaluación, desarrollo de programas y proyectos, información y consulta, prevención y ayuda, educación y mediación, investigación y estudios.
- El nuevo modelo de orientación se basa en tres principios fundamentales: el principio de prevención (se trata de preparar a las personas y fortalecerlas para superar las crisis de desarrollo, reduciendo los factores de riesgo e incrementando los factores de protección); el principio de desarrollo (la orientación abarca todas las etapas del desarrollo de la persona, es decir, hablamos de un proceso continuo, a lo largo de toda la vida); el principio de intervención social (para que la orientación sea efectiva y ayude en la toma de decisiones, toda intervención orientadora debe tener en cuenta las condiciones ambientales y contextuales).

Se observa que los nuevos enfoques en orientación profesional lo que buscan es considerar al individuo en su globalidad y en su contexto, por lo que se evoluciona desde los diseños tradicionales, centrados en pautas exclusivamente psicológicas, hacia otros planteamientos de carácter esencialmente educativo, basados en el contexto y en pautas sistémico-ecológicas y sociológicas, que tratan de dotar de competencias al individuo y a los grupos para que actúen controlando su propia vida de forma consciente, autónoma y crítica (*empowerment*).

En suma, hablamos de una orientación permanente, a lo largo de la vida (en coherencia con la nueva cultura de aprendizaje de la que venimos hablando), una orientación que ayuda y promueve la toma de decisiones y la autodeterminación de la persona, y que trasciende el mundo académico y profesional para adentrarse en el desarrollo vital y socio-profesional de la persona y de la propia comunidad.

El objetivo ahora no es ayudar a elegir una profesión, sino orientar para la movilidad, la adaptabilidad y el cambio, puesto que el concepto de elección vocacional, única e inamovible, ya no tiene cabida en el modelo de sociedad actual. Así, es necesario introducir en la práctica orientadora nuevas perspectivas, nuevas estrategias, que permitan adaptarse a los cambios que se suceden a lo largo de la vida. Por eso, uno de los objetivos centrales de la orientación profesional es ayudar a las personas a que clarifiquen sus metas y definan sus proyectos profesionales y vitales a lo largo de la vida. La propia competencia de la *planificación* constituye uno de los indicadores que definen la madurez de la persona para el desarrollo de la carrera y que se enmarca en la perspectiva del ciclo vital. De este modo, la proyección del *yo* sobre el entorno, con una intencionalidad de acomodación a la realidad, llena de contenido el sentido que tiene el proyecto profesional y vital en la vida de cada individuo. Se trata de una proyección activa en la que intervienen diferentes componentes personales y ambientales, que se sintetizan en torno al logro de unas metas y que toma forma a partir de la definición de un plan de acción fundamentado en diversos conocimientos, habilidades y competencias. Es un proceso de negociación personal, en el que cada uno clarifica su propia imagen, sus propios objetivos y traza un recorrido cuyas referencias quedan definidas por los logros personales y profesionales a alcanzar a lo largo de la vida.

2. La Información y la Orientación en la Unión Europea

No pocos son los documentos de la Unión Europea en los que se expresan las ideas básicas y las líneas estratégicas de las políticas sobre la información y la orientación profesional que deben desarrollarse en los estados miembros. Las primeras aportaciones son del año 1996 que vienen en el libro blanco *Enseñar y aprender. Hacia la sociedad del conocimiento*, y se completan posteriormente en el documento titulado *Memorandum sobre el aprendizaje permanente*. A principios del siglo XXI se publican varios documentos que, entre otras cosas, abundan en el nuevo enfoque de la orientación: en el 2001, *Hacer realidad un espacio europeo del aprendizaje permanente*; en el 2002, la *Declaración de Compenhague* sobre el desarrollo de la formación profesional; en el 2005 el documento sobre *Educación y Formación 2010* en el que se resumen las principales iniciativas y resultados del trabajo de la Comisión Europea; en el 2010, el *Comunicado de Brujas* sobre las previsiones para período 2011-2020; en 2011, *Lifelong guidance across Europe: reviewing policy progress and future prospects*, donde se revisa el progreso de las políticas europeas en materia de orientación y las perspectivas de futuro.

Otros documentos de la Unión Europea, centrados más específicamente en la orientación, son varias resoluciones de la Comisión Europea publicadas en el 2004 y en el 2008, en las que, de acuerdo con la cultura de aprendizaje a lo largo de la vida, el sistema de orientación profesional se concibe como mecanismo de acompañamiento en el desarrollo sociolaboral de las personas durante todo su ciclo

vital. Todo parece indicar que la orientación no debe limitarse al contexto institucional de los centros de enseñanza o de las oficinas de empleo, sino que tienen que convertirse en servicios comunitarios locales, abiertos y disponibles para los ciudadanos, con estructuras y horarios que respondan a sus necesidades.

Conviene reseñar en este sentido la definición de orientación profesional que se propone en la *Resolución sobre la orientación profesional en el marco de la educación permanente*: “la definición de la orientación como un proceso continuo que permite a los ciudadanos, a cualquier edad y a lo largo de su vida, determinar sus capacidades, sus competencias y sus intereses, tomar decisiones en materia de educación, formación y empleo y gestionar el recorrido de su vida personal en lo que respecta a la educación y la formación, en el trabajo y en otros marcos en los que es posible adquirir o utilizar estas capacidades y competencias” (DOUE, 2008).

Se trata, en suma, de un conjunto de actividades que, según la *Resolución para el fortalecimiento de las políticas, sistemas y prácticas en materia de orientación permanente en Europa*, se concretan del siguiente modo: “Entre dichas actividades se incluyen la información y el asesoramiento, los consejos, la evaluación de competencia, la tutoría, la recomendación, la enseñanza de la toma de decisiones y las capacidades de gestión de carrera. Para evitar ambigüedades, ya que en los Estados miembros se usa un gran número de expresiones para describir servicios que participan en dichas actividades, entre las que se incluyen los servicios educativos, de formación profesional u orientación profesional, de orientación y consejo, de orientación y consejo ocupacional, etc., el término "orientación" se utiliza en el presente documento para designar estas formas de prestación y los Estados miembros deberán interpretar la expresión como la realizada en su propio país” (Comisión Europea, 2004).

Tanto en los dos textos anteriores, como en otros documentos, vemos una concepción amplia de la orientación profesional, de acuerdo con el nuevo enfoque que se defiende actualmente. Se trata de un nuevo enfoque que funciona como un proceso vinculado a las demandas de la comunidad, como un servicio de ayuda a los ciudadanos en la toma de decisiones y como un medio para que las personas desarrollen sus habilidades para gestionar su propio aprendizaje y su desarrollo profesional y vital. Pero si profundizamos en su análisis, encontramos también en estos documentos algunas prioridades y principios que deben tenerse en cuenta a la hora de crear y desarrollar los servicios de orientación:

- a) Orientación para todos los ciudadanos de la comunidad y a lo largo del ciclo vital.
- b) Dirección de los servicios de orientación hacia el aprendizaje a lo largo de la vida.
- c) Orientación basada en la autodeterminación del individuo, agente de su propio proceso.
- d) Importancia de la orientación para la integración económica y social de los ciudadanos.
- e) Relevancia de la orientación para la mejora y efectividad de la educación.
- f) Desarrollo de habilidades para la gestión de la carrera y el desarrollo profesional.
- g) Función preventiva de los servicios de orientación.
- h) Accesibilidad y proximidad de los servicios de orientación.
- i) Cooperación y coordinación de todas las instituciones implicadas.
- j) Control y calidad de los servicios de orientación.
- k) Papel de los beneficiarios de la orientación en el diseño y desarrollo de proyectos.
- l) Profesionalización de los servicios de orientación.

En todos estos textos de la Unión Europea también identificamos un conjunto de funciones principales que realizan los servicios de orientación, entre otras: gestión de la información, inserción laboral, seguimiento de los procesos de inserción, coordinación con otros profesionales e instituciones, gestión de programas y servicios, control de calidad, etc.

Vemos por tanto que en la Unión Europea se ha desarrollado una concepción amplia y compleja, al mismo tiempo, de la orientación, definiendo actividades, funciones, prioridades y principios de actuación. Pero, ¿qué competencias deben tener los profesionales? Basándonos en algunos estudios e investigaciones, señalamos los siguientes conocimientos y competencias que deben tener los profesionales de la orientación:

- Conocimientos generales: sistema nacional de cualificaciones, sistema educativo y sus ofertas, el mercado laboral, observatorios profesionales, servicios de inserción, servicios de apoyo, políticas de empleo, etc.
- Competencias generales: saber escuchar, comunicarse de forma efectiva, motivar, ayudar en la toma de decisiones, ponerse en el punto de vista del usuario, etc.
- Competencias específicas: usar las tecnologías de la información y la comunicación sobre formación y orientación profesional, diseñar y desarrollar programas y proyectos de orientación, trabajar de manera individual y en grupo en materia de orientación, respeto y confidencialidad de la información obtenida, etc.

Otra de las líneas de desarrollo que tiene la orientación profesional a nivel europeo es lo que se conoce como *Redes Europeas de Orientación Profesional*, en las que participan tanto el Ministerio de Educación como las Comunidades Autónomas; una información que se puede localizar en la página web del Ministerio de Educación: [todoFP.es](http://www.todofp.es), y más concretamente en la siguiente dirección web: <http://www.todofp.es/todofp/profesores/Europa/orientaci-n-europa.html>. Hasta el momento, las redes que funcionan son las siguientes:

- Euroguidance. Una red de colaboración entre más de 30 países, cuyo objetivo es apoyar a los orientadores en la promoción de la movilidad europea y en la difusión de la dimensión europea en la educación y la formación.
- ELGPN (European Lifelong Guidance Policy Network). Una red para promover en los Estados Miembros de la UE las políticas de orientación a lo largo de la vida, de acuerdo con las siguientes cuatro finalidades prioritarias: favorecer la adquisición permanente de las habilidades de gestión de la propia carrera personal, formativa y profesional; facilitar el acceso de todos los ciudadanos a los servicios de orientación; desarrollar los sistemas de garantía de calidad en los servicios de orientación; fomentar la coordinación y la cooperación entre los diversos proveedores de la orientación, a nivel nacional, regional y local (Comisión Europea, 2011).

3. El aprendizaje a lo largo de la vida en la normativa española

A la hora de hablar de la orientación profesional, ya hemos tenido ocasión de comentar que la primera referencia obligada es la que vincula tales servicios de orientación con la nueva cultura del aprendizaje a lo largo de la vida. Hemos dicho antes que esta es una de las razones por las que se crean los sistemas nacionales de las cualificaciones en los países europeos; por una parte, porque no existe otra forma de responder a los cambios sociales que se derivan del hecho de vivir actualmente en lo que los sociólogos denominan la sociedad de la información; y por otra parte, por el cambio que se ha producido en la comunidad científica sobre la idea de sujeto de la educación, que ahora es

la persona a lo largo de su ciclo vital, y no solo las jóvenes generaciones (edades iniciales), como se planteaba tradicionalmente.

Por ello, la normativa española en materia de educación, como viene sucediendo en otros países, ya refleja las recomendaciones de la Unión Europea en lo que se refiere al aprendizaje a lo largo de la vida. En este sentido, la *Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de educación* (LOE), establece que uno de los principios de la educación es “La concepción de la educación como un aprendizaje permanente, que se desarrolla a lo largo de toda la vida” (art. 1.d).

Pero más explícita resulta todavía la misma ley al dedicar el artículo 5, específicamente, al aprendizaje a lo largo de la vida:

- “1. Todas las personas deben tener la posibilidad de formarse a lo largo de la vida, dentro y fuera del sistema educativo, con el fin de adquirir, actualizar, completar y ampliar sus capacidades, conocimientos, habilidades, aptitudes y competencias para su desarrollo personal y profesional.
2. El sistema educativo tiene como principio básico propiciar la educación permanente. A tal efecto, preparará a los alumnos para aprender por sí mismos y facilitará a las personas adultas su incorporación a las distintas enseñanzas, favoreciendo la conciliación del aprendizaje con otras responsabilidades y actividades.
3. Para garantizar el acceso universal y permanente al aprendizaje, las diferentes Administraciones públicas identificarán nuevas competencias y facilitarán la formación requerida para su adquisición.
4. Asimismo, corresponde a las Administraciones públicas promover, ofertas de aprendizaje flexibles que permitan la adquisición de competencias básicas y, en su caso, las correspondientes titulaciones, a aquellos jóvenes y adultos que abandonaron el sistema educativo sin ninguna titulación.
5. El sistema educativo debe facilitar y las Administraciones públicas deben promover que toda la población llegue a alcanzar una formación de educación secundaria postobligatoria o equivalente.
6. Corresponde a las Administraciones públicas facilitar el acceso a la información y a la orientación sobre las ofertas de aprendizaje permanente y las posibilidades de acceso a las mismas”.

Las expresiones anteriores dejan claro que cuando se usa la expresión aprendizaje a lo largo de la vida, se incluye a todas las personas, no sólo los alumnos del sistema educativo; se explicita la incorporación de las personas adultas al sistema educativo; se obliga a las Administraciones educativas a asegurar este principio básico de la educación, flexibilizando las ofertas educativas; y además se establece que el sistema educativo promueva la educación obligatoria y la orientación de toda la población.

Por ello, cuando en la misma LOE se habla de la oferta de Formación Profesional (capítulo V), se hace desde esta misma perspectiva global, que abarca todo el ciclo vital de la persona. Así lo vemos en los dos primeros principios generales de la Formación Profesional (art. 39):

- “1. La formación profesional comprende 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. Incluye las enseñanzas propias de la formación profesional inicial, las acciones de inserción y reinserción laboral de los trabaja-

dores, así como las orientadas a la formación continua en las empresas, que permitan la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales. La regulación contenida en la presente Ley se refiere a la formación profesional inicial que forma parte del sistema educativo.

2. La formación profesional, en el sistema educativo, tiene por finalidad preparar a los alumnos y las alumnas para la actividad en un campo profesional y facilitar su adaptación a las modificaciones laborales que pueden producirse a lo largo de su vida, así como contribuir a su desarrollo personal y al ejercicio de una ciudadanía democrática”.

Este enfoque global y flexible del sistema educativo, basado en el principio del aprendizaje a lo largo de la vida, lo vemos también en el capítulo IX de la citada *Ley Orgánica 2/2006 de Educación*, dedicado a la educación de personas adultas:

- Se señala como principio de la educación de personas adultas que los mayores de dieciocho años tengan la “posibilidad de adquirir, actualizar, completar o ampliar sus conocimientos y aptitudes para su desarrollo personal y profesional” (art. 66. 1).
- Entre los objetivos de la educación de personas adultas, se formulan dos que abundan en la idea de mejorar la cualificación de modo permanente: “a) Adquirir una formación básica, ampliar y renovar sus conocimientos, habilidades y destrezas de modo permanente y facilitar el acceso a las distintas enseñanzas del sistema educativo. b) Mejorar su cualificación profesional o adquirir una preparación para el ejercicio de otras profesiones” (art. 66.3)
- Se reconoce el valor que tiene la experiencia de las personas adultas y se plantea la necesidad de establecer medidas para su reconocimiento en el sistema educativo: “Las personas adultas pueden realizar sus aprendizajes tanto por medio de actividades de enseñanza, reglada o no reglada, como a través de la experiencia, laboral o en actividades sociales, por lo que se tenderá a establecer conexiones entre ambas vías y se adoptarán medidas para la validación de los aprendizajes así adquiridos” (art. 66.4).
- Se incluye a las personas adultas entre los destinatarios de las ofertas de las enseñanzas postobligatorias: “1. Las Administraciones educativas promoverán medidas tendentes a ofrecer a todas las personas la oportunidad de acceder a las enseñanzas de bachillerato o formación profesional. 2. Corresponde a las Administraciones educativas adoptar las medidas oportunas para que las personas adultas dispongan de una oferta específica de estos estudios organizada de acuerdo con sus características” (art. 69.1 y 2).

4. Las políticas activas de empleo en la normativa española

La otra referencia previa e inexcusable, a la hora de hablar de la orientación profesional, son las políticas activas de empleo. Así en la *Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo*, en el capítulo II, se abordan las siguientes cuestiones sobre las políticas de empleo:

- Se define el concepto de políticas activas de empleo: “Se entiende por políticas activas de empleo el conjunto de programas y medidas de orientación, empleo y formación que tienen por objeto mejorar las posibilidades de acceso al empleo de los desempleados en el mercado de trabajo, por cuenta propia o ajena, y la adaptación de la formación y recalificación para el empleo de los trabajadores, así como aquellas otras destinadas a fomentar el espíritu empresarial y la economía social” (art. 23.1).

- Se establece un enfoque preventivo de las políticas activas de empleo: “1. De acuerdo con las directrices derivadas de la Estrategia Europea de Empleo, en las que se establece el tratamiento preventivo de las situaciones de paro de larga duración y a tenor de la normativa reguladora de los fondos estructurales de la Unión Europea, los servicios públicos de empleo orientarán su gestión para facilitar nuevas oportunidades de incorporación al empleo a los desempleados antes de que éstos pasen a una situación de paro de larga duración. 2. La articulación de los servicios y políticas activas en favor de los desempleados se ordenará por los servicios públicos de empleo en un itinerario de inserción laboral individualizado, en colaboración con el demandante de empleo de acuerdo con las circunstancias profesionales y personales de éste. 3. Los demandantes de empleo deberán de participar, de acuerdo con lo establecido en sus itinerarios de inserción laboral individualizados, en las políticas activas de empleo, con la finalidad de mejorar sus oportunidades de ocupación” (art. 24).
- Se definen los objetivos de los programas y medidas destinadas a las políticas activas de empleo: “a) Informar y orientar hacia la búsqueda activa de empleo. b) Desarrollar programas de formación profesional ocupacional y continua y cualificar para el trabajo. c) Facilitar la práctica profesional. d) Crear y fomentar el empleo, especialmente el estable y de calidad. e) Fomentar el autoempleo, la economía social y el desarrollo de las pequeñas y medianas empresas. f) Promover la creación de actividad que genere empleo. g) Facilitar la movilidad geográfica. h) Promover políticas destinadas a inserción laboral de personas en situación o riesgo de exclusión social” (art. 25).
- También la *Ley 56/2003 de empleo* señala cuáles son los colectivos prioritarios de las políticas activas de empleo: “El Gobierno y las comunidades autónomas adoptarán, de acuerdo con los preceptos constitucionales y estatutarios, así como con los compromisos asumidos en el ámbito de la Unión Europea, programas específicos destinados a fomentar el empleo de las personas con especiales dificultades de integración en el mercado de trabajo, especialmente jóvenes, mujeres, parados de larga duración mayores de 45 años, discapacitados e inmigrantes, con respeto a la legislación de extranjería” (art. 26.1).

En el caso concreto de Canarias, las políticas activas de empleo se articulan a través del Servicio Canario de Empleo (SCE), de acuerdo con la *Ley 12/2003, de 4 de abril, del Servicio Canario de Empleo*, que posteriormente se modifica mediante la *Ley 3/2011, de 18 de febrero, de modificación de la Ley 12/2003, de 4 de abril, del Servicio Canario de Empleo y de Regulación del Sistema de Empleo de la Comunidad Autónoma de Canarias*.

Según esta normativa canaria y en función de lo establecido a nivel del Estado en la *Ley 56/2003, de Empleo*, las funciones que se le asignan al SCE son las relacionadas con la intermediación laboral, las políticas de empleo y la formación profesional y continua; funciones que, como es lógico, tienen que ver de forma directa o indirecta con el desarrollo de la información y la orientación profesional.

En resumen, todo parece indicar que no podemos hablar con propiedad de los servicios de orientación profesional si no tenemos en cuenta las políticas activas de empleo; o dicho de otra manera, carece de sentido la orientación profesional que no tengan en cuenta las propias normas que el Estado y las Comunidades Autónomas han establecido para el fomento y el desarrollo del empleo.

5. La Información y la Orientación Profesional en la Ley de las Cualificaciones

Finalmente, antes de entrar en el siguiente apartado, consistente en diseñar las Unidades de Orientación, hemos de detenernos en el contenido concreto que se da a la orientación profesional en la *Ley*

Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. Concretamente, en el título III de esta ley se establece la finalidad y la organización de la Información y la Orientación Profesional.

En el artículo 14 se formula la *finalidad* en los siguientes términos: “En el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, la información y orientación profesional tendrá la finalidad de:

1. Informar sobre las oportunidades de acceso al empleo; las posibilidades de adquisición, evaluación y acreditación de competencias y cualificaciones profesionales, y de cómo progresar en ellas a lo largo de toda la vida.
2. Informar y asesorar sobre las diversas ofertas de formación y los posibles itinerarios formativos para facilitar la inserción y reinserción laborales, así como la movilidad profesional en el mercado de trabajo”.

A continuación, en el artículo 15 se precisan determinadas cuestiones sobre la *organización* de la Información y Orientación Profesional:

- “1. En la Información y Orientación Profesional podrán participar, entre otros, los servicios de las Administraciones educativas y laborales, de la Administración local y de los agentes sociales, correspondiéndole a la Administración General del Estado desarrollar fórmulas de cooperación y coordinación entre todos los entes implicados.
2. A los servicios de Información y Orientación Profesional de las Administraciones públicas les corresponde proporcionar información al alumnado del sistema educativo, las familias, los trabajadores desempleados y ocupados y a la sociedad en general. Asimismo, corresponde a las Administraciones públicas poner a disposición de los interlocutores sociales información sobre el sistema que pueda servir de referente orientativo en la negociación colectiva, sin perjuicio de la autonomía de las partes”.

En los textos anteriores sobre finalidad y organización de la información y orientación profesional, nuevamente vemos los planteamientos más generales que, a partir de la creación del SNCFP, deben presidir el desarrollo de este subsistema, ahora más centrado en el ciclo vital de la persona, estableciendo que la orientación tiene que darse a lo largo de la vida, y apostando por la implicación de todos los agentes de la comunidad.

Bloque 3

LAS UNIDADES DE ORIENTACIÓN DE LOS CENTROS INTEGRADOS

Hasta ahora lo que hemos visto nos ha servido para contextualizar las Unidades de Orientación y para interpretar la visión y el rumbo que se da a la Orientación Profesional en la Pedagogía moderna, que globalmente coincide con el enfoque de estos servicios educativos en la Unión Europea y en la normativa española.

A continuación, entramos en el propio diseño de las Unidades de Orientación, en el bien entendido de que el enfoque y la perspectiva que tienen los servicios de información y orientación en el sistema de cualificaciones es el que debe imprimir también todas las acciones y tareas de las Unidades de Orientación.

En cualquier caso, a partir de este momento, el concepto de orientación que se utiliza es aquel que integra un conjunto de servicios, ofertas y proyectos que se desarrollan desde las Unidades de Orientación y donde se combina información, asesoramiento y educación. A este planteamiento responderán las expresiones *orientación* y *Unidades de Orientación* utilizados en este capítulo.

1. Justificación y criterios para la creación de las Unidades de Orientación

A partir de lo dicho en los capítulos anteriores y sobre todo, teniendo en cuenta lo que se plantea en el marco europeo y en la Ley de las Cualificaciones, entendemos que las razones que justifican la

creación de las Unidades de Orientación en los Centros Integrados de Formación Profesional son de dos tipos:

- Por un lado, están las razones que tienen que ver con la creación y desarrollo del Sistema Nacional de las Cualificaciones y la Formación Profesional (SNCFP) en su conjunto: porque responde a la sociedad de la información en la que nos encontramos, porque se adapta mejor a los cambios del mercado laboral, porque permite reconocer las competencias que se han podido adquirir a través de la experiencia, porque funciona de forma homogénea en la Unión Europea, porque unifica la formación inicial y para el empleo y, sobre todo, porque promueve la nueva cultura de aprendizaje a lo largo de la vida.
- Por otro lado, se trata específicamente de la creación y desarrollo del segundo componente o subsistema: el Sub-sistema Integrado de Información y Orientación Profesional, que representa en la actualidad una asignatura pendiente del sistema nacional de las cualificaciones. Ya hemos dicho antes que, de los tres componentes del SNCFP (el de formación profesional, el de información y orientación y el de reconocimiento y acreditación), el segundo es el que menos desarrollado está, no existiendo siquiera el correspondiente real decreto que lo regula, como de hecho existe para los otros dos.

No obstante, teniendo en cuenta que se trata de crear y desarrollar un elemento de un sistema más general, no podemos perder de vista que las Unidades de Orientación que se van a crear en los Centros Integrados de Formación Profesional tienen que funcionar y desarrollarse de acuerdo con los siguientes criterios generales:

- Las Unidades de Orientación, en tanto que subsistema de Información y Orientación Profesional, tienen que operar en estrecha relación e interdependencia con los otros dos subsistemas (el de Formación Profesional y el de Reconocimiento y Acreditación).
- Los servicios que realicen las Unidades de Orientación en los Centros Integrados cubrirán de forma coordinada e integrada las necesidades y demandas que hasta ahora realizaban por separado las autoridades educativas y las autoridades de empleo.
- Las ofertas y proyectos de las Unidades de Orientación tiene que abarcar toda la comunidad y todos sus colectivos: los alumnos del centro, las personas adultas, las familias, los jóvenes, los trabajadores, los parados, etc., de acuerdo con lo dicho sobre el ciclo vital de la persona y el aprendizaje a lo largo de la vida.

2. Las Unidades de Orientación y sus funciones

Según el *Decreto 112/2011, de 11 de mayo, por el que se regulan los Centros integrados de formación profesional en la Comunidad Autónoma de Canarias*, los Centros Integrados de Formación Profesional tendrán un Departamento de Información y Orientación Profesional (art. 21.2).

En Canarias las *Unidades de Orientación* coinciden con los citados departamentos y operan como estructuras específicas de los Centros Integrados de Formación Profesional para el desarrollo Sistema Nacional de Cualificaciones y de Formación Profesional, que dan respuesta a las necesidades y demandas de información, asesoramiento y orientación profesional, y a las de innovación y desarrollo de la organización, de sus profesionales y de la comunidad.

El personal de estas Unidades de Orientación tendrá que reunir los requisitos establecidos por la Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos del Gobierno de Canarias. Las funciones que con carácter general tienen las Unidades de Orientación son las siguientes:

- Desarrollar de manera integrada los servicios, ofertas y proyectos de orientación profesional y de promoción del empleo en el marco general del Sistema Nacional de las Cualificaciones y Formación Profesional (SNCFP).
- Diseñar, desarrollar y evaluar los correspondientes servicios y proyectos de orientación en los Centros Integrados de Formación Profesional.
- Ofrecer servicios de orientación que abarquen el ciclo vital de las personas, sean alumnos del centro o adultos que forman parte de la población activa.
- Analizar y diagnosticar las demandas y necesidades del centro y de la comunidad en lo que se refiere a las condiciones en las que la población se inserta en el mercado laboral y el desarrollo socioeconómico y humano de la comunidad.
- Responder a las necesidades y demandas de orientación de la comunidad, que se generen en el propio centro educativo o en el entorno socio-comunitario del mismo.
- Cooperar con otras instituciones y centros (Cámaras de Comercio, Universidad, SCE, ICCP, IES, CEPAS, etc.) para la creación de grupos de influencia y colaborar en el desarrollo de programas y proyectos de orientación de los ciudadanos.
- Valorar las necesidades y demandas académico-profesionales que se generan en los alumnos del centro y en las personas adultas vinculadas al mismo, aportando la ayuda y el seguimiento correspondiente.
- Promover la creación y el mantenimiento del empleo, especialmente el estable y de calidad, fomentando el autoempleo y la economía social.
- Formar en todo lo referente al emprendimiento y la creación y desarrollo de pequeñas y medianas empresas.
- Desarrollar programas específicos de formación-empleo destinados a fomentar la inserción de las personas con especiales dificultades de integración en el mercado de trabajo, especialmente jóvenes, mujeres, parados de larga duración, mayores de 45 años, discapacitados e inmigrantes, etc.
- Colaborar con el resto de profesionales del centro con la finalidad de difundir y mejorar las ofertas de formación y acreditación profesional y los servicios de información y orientación.
- Funcionar como centro de referencia para otros centros en los que se oferte Formación Profesional, coordinando actuaciones, planes de mejora y comunidades de prácticas en todo lo referente a la orientación profesional.
- Tener la iniciativa o participar en trabajos de investigación sobre las diferentes áreas en las que se organizan las Unidades de Orientación, colaborando en el desarrollo y difusión de los mismos.
- Aplicar procedimientos para la evaluación de la calidad de las actuaciones que llevan a cabo las Unidades de Orientación y que estén en consonancia con los sistemas de calidad de los Centros Integrados y de acuerdo con el Marco Europeo de calidad de los sistemas de formación profesional.

3. Áreas de las Unidades de Orientación

Los servicios de las Unidades de Orientación se desarrollarán a través de diferentes proyectos de actuación que se articulan en cuatro grandes áreas: Información y Asesoramiento, Formación Académico-profesional, Inserción Sociolaboral y Desarrollo e Innovación Curricular. A continuación, de cada una de las áreas se describe el objeto, contenidos y posibles proyectos a desarrollar.

a. Área de Información y Asesoramiento

Es el área que se encarga de proporcionar toda la información relacionada con el mundo de trabajo y sus condicionantes, que puede ser útil para el desarrollo profesional y la inserción laboral de los ciudadanos. La información sobre este asunto siempre debe sustentarse en datos actualizados, fiables y válidos y, sobre todo, comprensibles para la diversidad de destinatarios, sean estudiantes o personas adultas de la comunidad, estén desempleados u ocupados. Normalmente se distingue entre tres tipos de información:

- Información educativa, cuya finalidad es dar a conocer las posibilidades de formación, valorando su idoneidad respecto a la situación socio-personal del usuario y atendiendo a los objetivos previstos.
- Información profesional, que aporta datos sobre actividades profesionales y ocupacionales, puestos de trabajo, desarrollo profesional y condiciones laborales.
- Información socio-personal, referida al conocimiento de sí mismo y del propio entorno con el propósito de mejorar las competencias personales, laborales y sociales.

Pero, además de información, en esta área también se aporta asesoramiento. En este caso, tanto la información como el asesoramiento operan de forma complementaria: la información, en un primer momento, aporta conocimientos, datos, noticias, testimonios, documentación, normas, explicaciones, etc.; y el asesoramiento da un paso más, proporcionando consejos, sugerencias, propuestas, etc.

Por tanto, hablamos del asesoramiento como un proceso estructurado de acompañamiento y cercanía, que supone una ayuda técnica, por parte de un profesional cualificado, que trata de responder a las demandas de cualquier usuario que vive momentos críticos o tiene incertidumbres y dificultades para tomar decisiones ajustadas a su realidad. Es evidente que, cualquiera que sea la decisión que se tome, debe basarse en una información suficiente, comprensible y contrastada.

En cualquier caso, conviene dejar claro que el asesoramiento debe entenderse, no tanto como la pauta necesaria que tiene que seguir el asesorado, sino más bien, de acuerdo con el enfoque del *empowerment*, como una propuesta abierta (camino o senderos que se ofrecen) que puede decidir el usuario de forma autónoma y responsable, ya que sólo él es el agente de su propio proceso sociolaboral.

Desde esta área de Información y Asesoramiento se pueden desarrollar muchos proyectos de intervención; a modo de ejemplos, se señalan algunos:

- Información a personas y a empresas sobre la oferta educativa del centro: formación, reconocimiento de competencias profesionales y procesos de acompañamiento a la inserción laboral.
- Información acerca de las condiciones de acceso a la formación y al reconocimiento, así como sobre el acompañamiento en los procesos de preinscripción y de matrícula.

- Análisis y difusión de la situación socioeconómica y productiva de la familia profesional (cualificaciones, especialidades, mercado de trabajo, perfiles profesionales, redes de empresas, posibilidades de inserción, etc.).
- Información a las empresas acerca de las condiciones fiscales de contratación de trabajadores y de formación a través de planes de empresa, contratos de formación, contratos de prácticas, etc.
- Acompañamiento a los usuarios en el proceso de la inserción laboral o en el desarrollo de la carrera.

b. Área de Formación Académico-profesional

La madurez vocacional es el objeto de esta área de intervención. En este caso, la madurez vocacional se concibe integrando dos componentes relacionados entre sí: en primer lugar, hablamos del *conocimiento* de la carrera que se centra en la comprensión del mundo laboral y en el proceso de toma de decisiones; y en segundo lugar, nos referimos a las *actitudes* hacia la carrera, que se concretan en el conocimiento de sí mismo y en la información académica, profesional y ocupacional. Estos dos componentes nos permiten hablar de varias dimensiones que dan contenido al trabajo de los profesionales de la orientación en esta área:

- Conocimiento de sí mismo. Se trata de que la persona reconozca sus informaciones, intereses, valores, preferencias, capacidades, hábitos, etc. y el ajuste de todo ello al contexto socioeconómico de referencia.
- Conocimiento e interpretación del entorno. Hablamos del entorno académico y laboral que debe ser conocido por los usuarios de la orientación. En el primer caso, se trata de conocer en profundidad la oferta educativa existente, los centros en los que se imparte e, incluso, los apoyos de orientación o económicos disponibles. En el segundo caso se debe conocer las cualificaciones, sus posibles desarrollos profesionales y las posibilidades de inserción en el tejido productivo.
- Toma de decisiones. Aquí hablamos de la competencia para decidir, que los profesionales pueden promover y desarrollar en los destinatarios de los servicios de orientación. Aunque se trate de una competencia que de alguna forma se adquiere en los contextos habituales de socialización primaria y/o secundaria, puede ser necesario el desarrollo de esta competencia mediante formación o procesos de acompañamiento, cuando se detecte algún tipo de dificultad en relación con dicha competencia.
- Proyecto formativo y profesional. Definir el proyecto formativo y profesional, ajustado al autoconcepto de la persona, de modo que consiga una vida plena, no es una tarea sencilla. Se trata de la construcción del proyecto personal y profesional de cada uno; un proceso en el que los agentes de la orientación actúan de guía (asesoran, ayudan a clarificar metas, tutelan los tránsitos a lo largo del ciclo vital, promueven la adquisición de competencias básicas para el desarrollo de la carrera, etc.) mediante la interacción educativa que se establece con el usuario, con la finalidad de apoyarle en la identificación de su proyecto personal y profesional, neutralizando al mismo tiempo los posibles déficits que puedan dificultar su definición.

Las acciones formativas o proyectos que se desarrollan en esta área normalmente se vehiculan a través de talleres, entre los cuales se señalan a continuación algunos ejemplos:

- Talleres de autoconocimiento. Estas propuestas formativas tienen como objetivo que las personas se identifiquen con una imagen ajustada de sí mismas, identificando las propias competencias personales, sociales y laborales, así como los valores relacionados con el mundo del trabajo y el desarrollo socio-profesional.
- Talleres para el desarrollo de competencias personales y socio-laborales. En este caso el contenido es muy diverso: autonomía, colaboración y cooperación, flexibilidad, liderazgo, creatividad e innovación, pensamiento crítico, negociación, compromiso con la calidad y la mejora continua, ética y responsabilidad social, motivación, fortaleza y tenacidad, proactividad e iniciativa, etc.
- Talleres de conocimiento de las cualificaciones. Su finalidad es que los usuarios conozcan las familias profesionales, los perfiles y los posibles desarrollos profesionales, identificando finalmente el propio desarrollo socio-profesional.
- Talleres sobre itinerarios académicos y formativos. Son ofertas que consisten en la identificación de itinerarios que hagan posible la acreditación de perfiles que, al mismo tiempo, contribuyan al desarrollo profesional, incrementando la empleabilidad de los usuarios.
- Talleres sobre el proyecto sociolaboral. Estas iniciativas se centran en que los usuarios aprendan a elaborar su propio proyecto sociolaboral, tomando conciencia del valor que tiene pensar en el futuro de cada uno, así como en las exigencias, posibilidades y limitaciones de todo tipo (personales, sociales, académicas, económicas, etc.) que lleva consigo.

Conviene señalar que en muchas ocasiones la formación anterior no termina en el propio taller, sino que, en muchos casos, se completa con un proceso de acompañamiento o tutela individual y personalizada.

c. Área de Inserción Sociolaboral

La finalidad de esta área es el apoyo y la orientación en todo lo relacionado con la incorporación al mercado laboral. Se trata de promover la búsqueda activa de empleo y el emprendimiento entre los estudiantes y personas adultas de la comunidad. Por ello se distingue entre la inserción laboral por cuenta ajena y la inserción laboral por cuenta propia.

Cuando hablamos de inserción laboral por cuenta ajena nos referimos a un tipo de incorporación al mundo laboral que se concreta en una actividad laboral asalariada. Las acciones que en orientación se realicen para favorecer este tipo de inserción consisten tanto en identificar las posibilidades y limitaciones del demandante de empleo respecto a las exigencias del mercado de trabajo, como en establecer un plan de búsqueda activa de empleo.

Para conseguirlo no sólo es necesario poseer determinados conocimientos y competencias, sino sobre todo asumir una actitud proactiva, que implica tomar la iniciativa a lo largo de una serie de pasos a seguir. En estos casos, es habitual llevar a cabo una formación específica para adquirir una serie de habilidades y destrezas que les permite identificar las exigencias del mercado laboral, evaluar las propias posibilidades y limitaciones para integrarse en el mercado de trabajo

Por otra parte, las acciones encaminadas a favorecer la inserción laboral por cuenta propia promueven la cultura empresarial, o lo que se conoce como espíritu emprendedor o emprendeduría o también emprendimiento. No sólo se trata de enseñar a definir una idea de negocio o empresa, sino de promover la creatividad empresarial y las iniciativas y estrategias innovadoras. La formación en este caso aborda las competencias de la persona emprendedora, las habilidades para la gestión y la

dirección y el aprendizaje de la creatividad, con metodologías prácticas y participativas, que favorezcan la colaboración y la comunicación entre los asistentes y la cohesión grupal.

Además, hay que tener en cuenta que esta área se ocupa también de la ayuda a colectivos de difícil inserción laboral (parados de larga duración, jóvenes, mayores de cuarenta y cinco años, personas con alguna discapacidad o en situación de desventaja social, etc.). Asimismo, cuando se trata de personas en situación de vulnerabilidad social o en riesgo de padecerla, que tienen dificultades en su estructura socio-personal, se desarrolla una iniciativa específica, denominada *Itinerarios Integrados de Inserción Laboral*, cuya finalidad es mejorar el nivel de dominio de la competencia laboral y de la empleabilidad.

A título de ejemplos, se señalan a continuación algunas iniciativas o proyectos que se desarrollan en esta área:

- Iniciativas o proyectos para la inserción laboral por cuenta ajena. La iniciativa más representativa en este caso es la formación para la empleabilidad. Esto supone la adquisición de destrezas en la búsqueda activa de empleo (BAE), que lleva consigo una formación sobre la elaboración del *currículum vitae*, el afrontamiento de la entrevista de selección, la elaboración de cartas de presentación o solicitud de trabajo, la mejora de la autoestima, el desarrollo de competencias sociales y laborales, la promoción de la inteligencia emocional en el mundo del trabajo, etc. También, entre estas iniciativas, se pueden señalar otras acciones formativas de carácter oficial: formación para la adquisición de competencias específicas, formación vinculada al catálogo de las cualificaciones, formación para mejorar la cualificación profesional de los demandantes de empleo, prácticas en empresas, etc. Existe además, el módulo oficial que se imparte en Formación Profesional Inicial, denominado “Formación y orientación laboral” cuya finalidad es conocer el mundo laboral y las estrategias de inserción. Otra iniciativa específica, en este sentido, es la que hace referencia a los “itinerarios de inserción” sean integrados o personalizados, con el propósito mejorar el nivel de dominio de la competencia laboral y de la empleabilidad.
- Iniciativas y proyectos que favorecen la inserción laboral por cuenta propia. Aquí, dependiendo de los objetivos y los destinatarios, podemos señalar diferentes actividades formativas: unas ofertas de formación destinadas a la población en su conjunto, que consisten en difundir el valor e interés de la cultura empresarial (cultura empresarial, prevención de riesgos laborales, ética empresarial, responsabilidad social de las empresas, etc.); otras ofertas dirigidas a quienes tienen interés en insertarse socio-laboralmente por cuenta propia, apoyándoles en la creación y consolidación de la empresas (cursos para emprendedores, estrategias para la creación de empresas, asesoramiento técnico dirigido a la creación o consolidación empresarial, etc.); y por último, las ofertas de formación destinadas a formadores y personas con interés en los modelos de empresa asociados a la economía social (formación sobre economía social, formación para la creación de cooperativas, etc.). Entre estas iniciativas, no podemos pasar por alto una de las enseñanzas oficiales (módulo) que se imparte en la Formación Profesional Inicial, denominada “Empresa e iniciativa emprendedora”.

Junto a estas iniciativas, se encuentran otras, de carácter más general, que pueden aportar valor y optimizar la inserción laboral. Nos referimos a un conjunto de acciones formativas que, aunque indirectamente se relacionen con la inserción laboral, pueden mejorarla debido a la importancia que están teniendo en el contexto socioeconómico actual. Algunas de estas acciones formativas abordan la igualdad entre hombres y mujeres, la inserción laboral intercultural, el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, las relaciones entre trabajo, territorio y sostenibilidad, ética y ecología, etc.

d. Área Desarrollo Curricular e Innovación

Globalmente, la finalidad de esta área es el estudio y análisis de aquellos aspectos relacionados con el diseño y desarrollo de propuestas formativas (currículos), así como la intervención en las condiciones organizativas del centro y en desarrollo de la comunidad, que mejoren la respuesta formativa y la orientación de los ciudadanos. Teniendo en cuenta que los currículos de los centros tienen carácter oficial y se definen mediante normas específicas, lo que se busca desde esta área es ajustar los currículos de las diferentes ofertas formativas a las exigencias de la cualificación profesional, a los cambios que se produzcan en el mercado de trabajo y a las demandas y necesidades de la comunidad.

Más concretamente, una de las finalidades de esta área es ensayar y proponer métodos de enseñanza innovadores, estrategias de aprendizaje, recursos y proyectos de intervención, que se adapten y/o respondan a diversas situaciones: diversidad de perfiles de estudiantes (jóvenes, personas adultas, trabajadores, etc.), a las modalidades de enseñanza (presencial, distancia); diferentes sistemas de acreditación o titulación (formación recibida, evaluación de la experiencia profesional y de la enseñanza no formal, etc.); características de los estudios (niveles y ámbito ocupacional); tipos de formación (en centros, en alternancia, en la empresa, etc.); contextos en los que se desarrolla la formación (organizaciones educativas, contextos reales de trabajo como las empresas, etc.); demandas o necesidades de la comunidad; etc.

Desde esta área hay otra finalidad concreta que conviene destacar y tiene que ver con la colaboración con la familia profesional para compartir recursos, propuestas didácticas y buenas prácticas y para promover el desarrollo profesional de los formadores y expertos que actúen en los procesos de formación, en los procesos de reconocimiento y acreditación de las competencias o en la tutela de los estudiantes en las empresas.

Veamos a continuación algunos ejemplos de proyectos o iniciativas que se pueden desarrollar desde esta área:

- Proyectos de desarrollo curricular, entre los que podemos destacar los referidos a la formación de formadores, los métodos y estrategias de aprendizaje, a las modalidades de enseñanza, a los tipos de formación, la guía para el desarrollo curricular, los sistemas de evaluación y seguimiento, etc.
- Proyectos para el reconocimiento y la acreditación de competencias, desde los que se pueden tratar diversas cuestiones, como los sistemas de evaluación de la competencia, el papel de los asesores y evaluadores, la contribución de las empresas, la función de los centros educativos, etc.
- Proyectos de formación de tutores. Consisten en capacitar a los tutores de los centros y de las empresas en el diseño, desarrollo, seguimiento y evaluación de la formación recibida y tanto de los títulos de formación profesional como de los certificados de profesionalidad.
- Gestión de la red de empresas colaboradoras. Esta iniciativa consiste en establecer una red de empresas que de manera estable colaboren con el centro en proyectos destinados a mejorar la oferta de formación de los centros (formación en centros de trabajo, impartición de módulos asociados a unidades de competencia, experiencias de formación dual, etc.).

- Observatorio de títulos y certificados. Se trata de un recurso centrado en estudiar y difundir varias informaciones y datos de interés para la inserción laboral. Algunos contenidos de este observatorio pueden ser los siguientes: evolución de puestos y ocupaciones asociados a la red de empresas del Centro Integrado; contribución de los títulos de formación profesional y de los certificados de profesionalidad al desarrollo de las correspondientes competencias profesionales; definición de perfiles profesionales con indicación de las tareas básicas que se desarrollan en los puestos de trabajo; relación de itinerarios de inserción laboral en relación con los perfiles profesionales; inventario de unidades de competencia de los títulos y certificados, susceptibles de ser reconocidas, dependiendo de los itinerarios de formación y/o de trabajo; evolución de la inserción laboral de los egresados; etc.
- Proyectos de investigación. En este caso caben varias iniciativas centradas en el ámbito territorial del centro: sobre las ofertas de formación, sobre el mercado laboral, sobre la inserción laboral, sobre la colaboración con las empresas, sobre las características de determinados colectivos, etc.
- Proyectos de desarrollo comunitario. Con estas iniciativas lo que se busca es proyectar la acción del Centro Integrado a la comunidad, mediante el contacto y la colaboración con otros centros e instituciones del territorio (Ayuntamiento, Cámara de Comercio, Universidad, otros IES, Centros de Educación de Personas Adultas, etc.), tratando de promover el desarrollo local y la participación ciudadana y responder así a las necesidades y demandas socio-laborales de los ciudadanos y de la comunidad.

4. Profesionales de las Unidades de Orientación

De acuerdo con lo establecido por la Dirección General, las Unidades de Orientación estarán constituidas por orientadores profesionales y por otros profesionales. Los orientadores profesionales (profesores de enseñanza secundaria de la especialidad de Psicología, Pedagogía y Psicopedagogía) desarrollarán sus funciones de manera estable y se encargarán de la coordinación de las Unidades de Orientación. Los otros profesionales serán designados de manera temporal y su pertenencia a las Unidades de Orientación dependerá de la demanda y de las necesidades que se detecten, así como del tipo de acciones y proyectos que se presenten, relacionados con las distintas áreas, y de los resultados que se obtengan. Con carácter general, los profesionales que podrán formar parte de las Unidades de Orientación en los Centros Integrados de Formación Profesional son los siguientes:

- a) Profesores de Enseñanza Secundaria en la especialidad de Psicología y Pedagogía de la Comunidad Autónoma Canaria.
- b) Profesores de Enseñanza Secundaria de la especialidad de Formación y Orientación Laboral.
- c) Profesores de Enseñanza Secundaria de las especialidades de las familias profesionales que se impartan en el centro.
- d) Profesores de Enseñanza Secundaria de las especialidades de las familias profesionales que se impartan en el centro y con responsabilidad en el desarrollo del Módulo de Formación en Centros de Trabajo o en la coordinación de programas de formación dual.
- e) Técnicos en Orientación Laboral del Servicio Canario de Empleo con dedicación y experiencia en servicios de orientación laboral y ayuda a la población activa.
- f) Profesores Técnicos de Formación Profesional.

- g) Otros profesionales que de manera puntual o continuada colaboren en el desarrollo de estudios e innovaciones educativas asociadas a la oferta existente.

Los requisitos que deben tener estos profesionales para formar parte de las Unidades de Orientación son los siguientes:

- a) Pertenecer a alguno de los colectivos anteriores.
- b) Además han de contar con alguna de las siguientes condiciones: 1) disponer de una especialización universitaria en Orientación y/o Formación Profesional; 2) contar con la credencial establecida por la Dirección General de Formación Profesional y de Adultos del Gobierno Autónomo de Canarias, que habilita para el desempeño profesional en programas y proyectos desarrollados desde las Unidades de Orientación de los Centros Integrados de Formación Profesional; 3) tener experiencia profesional previa en las áreas en las que se desarrollan las Unidades de Orientación de los Centros Integrados de Formación Profesional.

5. Documentos, tareas y responsabilidades de las Unidades de Orientación

Se detallan a continuación los diferentes documentos que tienen que elaborar las Unidades de Orientación que, al mismo tiempo, canalizan y articulan las diferentes tareas y responsabilidades que se llevan a cabo en su seno. Como veremos, unos documentos son de carácter general y otros más específicos de cada área.

Conviene dejar claro que las propuestas siguientes no son en absoluto obligatorias, sino que se plantean con carácter orientativo, teniendo en cuenta que los profesionales de las Unidades de Orientación pueden cambiar el contenido de los documentos que se señalan a continuación en función de sus propias necesidades y demandas.

- a) *Programa de la Unidad de Orientación.* Este es el primer documento que tiene que elaborar la Unidad de Orientación. Se propone que en dicho programa, como mínimo, se concreten los objetivos de la Unidad de Orientación, las áreas de desarrollo (en este documento se proponen 4 áreas, que pueden definirse paulatinamente en función de las necesidades y posibilidades del centro) y la oferta o proyectos que se va a llevar a cabo en cada área. También en este documento convine precisar el plan de seguimiento y de calidad (indicadores de evaluación de los objetivos) y el correspondiente presupuesto de ingresos y gastos. El Programa puede tener una duración que va de uno a cuatro años; cuestión que decidirán los propios profesionales, de acuerdo con la dirección del Centro Integrado y atendiendo a los objetivos previstos.
- b) *Memoria de Resultados de la Unidad de Orientación.* Al final de cada período (uno o más años) es necesario elaborar una memoria con los resultados más relevantes de cada área y proyectos o iniciativas. En tal sentido se propone que la memoria incluya como mínimo los siguientes apartados: breve descripción de la Unidad de Orientación con las correspondientes instalaciones y recursos humanos y materiales; datos sobre los usuarios o participantes que se han beneficiado de los servicios de orientación; resultados de la evaluación de los objetivos en base a los indicadores establecidos; y las propuestas de mejora. También se puede realizar, si se desea, un informe de progreso a mitad del período establecido.
- c) *Documentos de cada una de las áreas.* Si las áreas son las que hemos señalado anteriormente (Información y Asesoramiento, Formación Académico-profesional, Inserción Sociolaboral y Desarrollo e Innovación Curricular), conviene que los responsables de las Unidades de Orientación describan en los correspondientes documentos el contenido de los proyectos,

ofertas o servicios (anteriormente hemos visto algunos ejemplos) que se van a desarrollar en cada una de las áreas. A continuación, aunque los profesionales pueden diseñar los documentos de cada proyecto de acuerdo con sus propios criterios, se propone que, como mínimo, el documento en el que se diseñe el proyecto contenga los siguientes elementos:

- *Identificación del proyecto*: título del proyecto, área de actuación, componentes del grupo de intervención, participantes-destinatarios, ubicación o ámbito territorial de intervención, duración, la plataforma (o institución) desde la que se interviene, etc.
- *Justificación del proyecto*: descripción de la realidad sobre la que se quiere intervenir y técnicas e instrumentos utilizados para su estudio, concreción de los problemas que se quiere abordar, evaluación diagnóstica de los problemas (hipótesis) si procede, etc.
- *Profesionales adscritos al proyecto*: relación de profesionales que van a ocuparse del proyecto y la justificación de los mismos.
- *Marco teórico*: revisión bibliográfica sobre el contenido del proyecto, autores, teorías, conceptos, formulación de una teoría práctica, etc.
- *Objetivos del proyecto*: ámbitos de intervención, metas o finalidades últimas (objetivos generales), objetivos más concretos y próximos (objetivos específicos).
- *Metodología y actividades*: metodología general, técnicas e instrumentos utilizados para el seguimiento de las actividades, relación de las actividades a realizar, productos finales de las actividades si los hubiera.
- *Sistema de evaluación*: tipo o tipos de evaluación, criterios y/o indicadores de evaluación, recursos y medios, etc.
- *Agenda para el desarrollo de las actividades*: nombre de la actividad a desarrollar, producto final si lo hubiere, participantes/destinatarios, responsable de su ejecución, concreción espacio-temporal, tareas que exige el desarrollo de la actividad, técnicas y/o recursos empleados, resultados de la evaluación.
- *Presupuesto del proyecto*: gastos de producción y adquisición de materiales, amortización de equipos, remuneraciones de los profesionales, pagos a colaboradores, material fungible, gastos de transporte y manutención, otros gastos, etc.

Bloque 4

DISCUSIÓN SOBRE LAS UNIDADES DE ORIENTACIÓN

Una vez contrastado el texto inicial con los técnicos de la Dirección General, el diseño resultante sobre las Unidades de Orientación, objeto de la primera fase y que se explica en los tres capítulos anteriores, será debatido en grupos pequeños a lo largo de la segunda fase del proyecto, que es lo que vamos a ver en este capítulo.

Lo que se pretende en esta segunda fase es triple: por una parte, enriquecer el diseño de las Unidades de Orientación con las aportaciones de los profesionales de los Centros Integrados; por otra parte, a través de la participación, ir generando entre los profesionales de los centros actitudes de aceptación y colaboración con las Unidades de Orientación; y también, contribuir a definir las necesidades de formación de los profesionales que vayan a trabajar vinculados a las Unidades de Orientación.

Como ha se ha dicho en la introducción general, se ha previsto que esta segunda fase de discusión y debate se desarrolle desde el 1 de septiembre hasta el 20 de diciembre de 2013. En cualquier caso, debe quedar claro que las aportaciones de los profesionales a lo largo de esta fase han de ser consensuadas con la Dirección General y tendrán que incorporarse al diseño resultante.

1. Método a seguir durante la fase de discusión

Ya se ha dicho que lo que se pretende en esta segunda fase es enriquecer el diseño y desarrollo de las Unidades de Orientación, generando, entre los profesionales, actitudes de aceptación y colaboración con las mismas, así como aportaciones sobre las necesidades de formación. Para conseguirlo,

el método de trabajo será la participación y el debate en grupos, de acuerdo con las siguientes pautas:

- a) Los grupos tienen que ser *pequeños* (no más de 13 miembros) para facilitar la participación de todos sus componentes y la riqueza del debate. Si el grupo es grande, se divide en los subgrupos que sean necesarios.
- b) Previamente a cada reunión de grupo, sus participantes contarán con el *presente documento* donde tienen el diseño de las Unidades de Orientación y las pautas para la discusión.
- c) Además, se aportan unos *cuestionarios*, que vienen al final de este capítulo, cuya finalidad es facilitar la reflexión personal a partir de la lectura y promover la discusión y el debate en los grupos.
- d) En general, la *tarea* de estos grupos consiste en estudiar la propuesta inicial de diseño de las Unidades de Orientación y elaborar conclusiones acerca de su viabilidad en los Centros Integrados de Formación Profesional.
- e) Cada grupo contará con un *coordinador*, que se ocupará de que todos participen y de crear un clima cálido e informal que facilite el diálogo y el debate.
- f) También cada grupo contará con un *secretario*, que en unas *hojas de respuesta* irá tomando nota de los acuerdos del grupo a las cuestiones que se formulen en el cuestionario, así como de otras observaciones y sugerencias.
- g) Después de la reunión en los grupos pequeños, se realizará una *puesta en común* en la que participan varios grupos. En estos encuentros los secretarios informan de los acuerdos de sus respectivos grupos y se abre un debate más amplio sobre el diseño de las Unidades de Orientación y los puntos más críticos del debate. Finalizada la puesta en común, los secretarios entregarán al equipo de investigación las hojas de respuesta.

2. Grupos de discusión

De acuerdo con las indicaciones de la Dirección General, se ha previsto que la discusión y el debate sobre el diseño de las Unidades de Orientación se lleven a cabo en las islas donde estén ubicados los Centros Integrados de Formación Profesional. Los diferentes grupos estarán formados por los siguientes profesionales de los Centros Integrados: orientadores, directores, jefes de estudio, coordinadores y tutores de la FCT, coordinadores de familias profesionales, profesores de FOL y responsables de proyectos (movilidad, formación profesional dual, emprendimiento e innovación).

También se ha previsto presentar el diseño a otras instituciones (Servicio Canario de Empleo, Instituto Canario de las Cualificaciones Profesionales, Cámaras de Comercio, Confederación de Empresarios, etc.), cuyas aportaciones al debate sobre las Unidades de Orientación serían bien recibidas por la Dirección General.

3. Reelaboración del diseño sobre las Unidades de Orientación

A partir de las conclusiones de los diferentes grupos de debate, el equipo de investigación reelaborará el diseño final de las Unidades de Orientación, que entregará a la Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos y a los participantes en el debate.

4. Cuestionarios para la reflexión y el debate

Se aportan a continuación dos cuestionarios, cuya finalidad es facilitar la reflexión a partir de la lectura y el debate en los grupos de discusión. Estos cuestionarios versan sobre dos cuestiones principales: sobre el Sistema Nacional de las Cualificaciones Profesionales y el Subsistema de Información y Orientación en la actualidad y sobre el diseño de las Unidades de Orientación.

Cuestionario 1

El Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional y el subsistema de Información y Orientación Profesional

1. ¿Qué novedades principales representa el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional (SNCFP) respecto de lo que había antes en España?

2. En el diseño de las Unidades de Orientación se señalan algunas características que tienen los sistemas nacionales de las cualificaciones en Europa. ¿De qué modo estas características van a afectar al funcionamiento de los Centros Integrados de Formación Profesional?

3. En el marco del funcionamiento del SNCFP, ¿qué novedades representan la creación de los Centros Integrados de Formación Profesional?

4. ¿Qué ventajas e inconvenientes tienen los Centros Integrados de Formación Profesional, desde el punto de vista de los ciudadanos como usuarios y desde el punto de vista de los profesionales de estos centros?

5. El Sistema Nacional de las Cualificaciones y Formación Profesional (SNCFP) se articula en tres subsistemas: el de Formación Profesional, el de Información y Orientación y el de Reconocimiento y Acreditación. ¿Por qué crees que no se ha desarrollado en España el subsistema de Información y Orientación Profesional?

6. ¿Qué cambios principales ha experimentado la orientación en la actualidad, comparado con lo que hasta ahora se viene haciendo en España?

7. En la práctica, el principio de aprendizaje a lo largo de la vida, ¿cómo afecta a la orientación que tienen que realizar los Centros Integrados de Formación Profesional?

8. ¿Por qué es necesario que los sistemas de orientación profesional tengan en cuenta las políticas activas de empleo?

9. Otras cuestiones u observaciones del grupo.

Cuestionario 2

Diseño de las Unidades de Orientación

1. ¿Está justificada la creación de las Unidades de Orientación en los Centros Integrados de Formación Profesional? ¿Qué argumentos lo justifican?

2. ¿Está de acuerdo el grupo con las funciones de las Unidades de Orientación que se definen en el texto? ¿Sobran o faltan algunas funciones? ¿En general estas funciones las pueden desarrollar los Centros Integrados? ¿Qué condiciones se precisan para que los Centros Integrados puedan cumplir con tales funciones?

3. En el diseño de las Unidades de Orientación se proponen cuatro áreas de intervención: Información y Asesoramiento, Formación Académico-profesional, Inserción Socio-laboral y Desarrollo Curricular e Innovación. ¿Está de acuerdo el grupo con estas áreas? ¿Las áreas de intervención reflejan el nuevo enfoque de la orientación en las sociedades modernas? ¿Tales áreas permiten desarrollar la orientación de acuerdo con los planteamientos de la Unión Europea?

4. ¿Se pueden desarrollar las cuatro áreas en los Centros Integrados? ¿Qué condiciones hacen falta para el desarrollo de las áreas de intervención en los Centros Integrados? ¿Cuál de las cuatro áreas tiene más dificultades para desarrollarse y por qué?

5. De cada una de las áreas de intervención, se proponen algunos ejemplos de proyectos o iniciativas que se pueden desarrollar en las Unidades de Orientación. ¿Qué valoración hace el grupo de tales ejemplos? ¿Son viables estos proyectos? ¿Qué proyecto o iniciativa puede tener más dificultad para llevarlo a cabo y por qué?

6. ¿Qué valoración hace el grupo sobre la composición de los profesionales que van a formar parte de las Unidades de Orientación?

7. Para el desarrollo de las diferentes tareas de las Unidades de Orientación se propone en el texto que los responsables deben cumplimentar una serie de documentos, unos de carácter general y otros más específicos sobre cada uno de los proyectos o iniciativas de intervención. ¿Qué valoración hace el grupo sobre estas tareas y documentos?

8. Otras cuestiones u observaciones del grupo.

REFERENCIAS

- ALONSO TAPIA, J. (1995). *Orientación educativa. Teoría, evaluación e intervención*. Madrid: Síntesis.
- ÁLVAREZ GONZÁLEZ, M. (1995). *Orientación Profesional*. Barcelona: CEDECS.
- ALVAREZ GONZÁLEZ, M.; BISQUERRA, R.; CAÑAS, A.; PRADA, C.; HERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, J.; MIRANDA, C. (1998). Los enfoques del counseling. En Bisquerra Alzina, R. (Coord.) *Modelos de orientación e intervención psicopedagógica* (471-536). Barcelona: Praxis.
- ÁLVAREZ, P. (1996). Origen y evolución del movimiento de educación para el desarrollo de la carrera profesional. *Cuestiones Pedagógicas-Revista de Ciencias de la Educación*, 12, 267-276.
- ÁLVAREZ, P. (1997). Educación de adultos y Orientación Vocacional: una perspectiva globalizada desde el currículum (análisis de una experiencia). *Revista de Orientación y Psicopedagogía*, 8, 14, 299-305.
- ÁLVAREZ, P. (2000). La reorientación de la Orientación Vocacional; una visión desde la Didáctica. *Qurriculum*, 14, 153-16.
- ÁLVAREZ, P. (2002). Tutoría y enseñanza: las dos caras de la misma moneda. *Revista de la Universidad de La Laguna*, 20, 12-13.
- ÁLVAREZ, P. (2012). La orientación del proyecto vital y profesional en la edad adulta: análisis de necesidades, valoración de servicios para el empleo e identificación de buenas prácticas. *III Seminario de la Red Interuniversitaria de Profesorado de Orientación*. Sevilla.

- ÁLVAREZ, P.; GONZÁLEZ, M. y LÓPEZ, D. (2009). La enseñanza universitaria y la formación para el trabajo. Un análisis desde la opinión de los estudiantes. *Revista Paradigma*, 30, 2, 7-20.
- ÁLVAREZ, P. y LÓPEZ, D. (2012). Centralidad del trabajo y estabilidad del proyecto profesional y vital. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 23, 1, 13-25.
- ÁLVAREZ ROJO, V. (1994). *Orientación Educativa y Acción Orientadora*. Madrid: EOS.
- ANAYA, D., PÉREZ-GONZÁLEZ, J. C. y SUÁREZ, J. M. (2011). Los contenidos de formación de los profesionales de la orientación educativa desde la perspectiva de los propios orientadores. En *Revista de Educación*, 356, pp. 607-629.
- BENAVENT, J. A. (1996). *La Orientación Psicopedagógica en España. Desde sus orígenes hasta 1939*. Valencia: Promolibro.
- BENAVENT, J. A. (2000). *La Orientación Psicopedagógica en España. Desde 1939 hasta la Ley General de Educación de 1970*. Valencia: Promolibro.
- BISQUERRA, R. (1996). *Orígenes y desarrollo de la Orientación psicopedagógica*. Madrid: Narcea.
- BISQUERRA, R. (1998). *Modelos de orientación e intervención psicopedagógica*. Barcelona: Praxis.
- BOC (1995). *Decreto 23/1995, de 24 de febrero, por el que se regula la orientación educativa en la Comunidad Autónoma Canaria*. Santa Cruz de Tenerife: Boletín Oficial de Canarias de 20 de marzo de 1995.
- BOC (2003). *Ley 12/2003, de 4 de abril, del Servicio Canario de Empleo*. Santa Cruz de Tenerife: Boletín Oficial de Canarias de 28 de abril de 2003.
- BOC (2010). *Orden de 1 de septiembre de 2010, por la que se desarrolla la organización y funcionamiento de los equipos de orientación educativa y psicopedagógicos de zona y específicos de la Comunidad Autónoma de Canarias*. Santa Cruz de Tenerife: Boletín Oficial de Canarias de 14 de septiembre de 2010.
- BOC (2011). *Decreto 112/2011, de 11 de mayo, por el que se regulan los Centros integrados de formación profesional en la Comunidad Autónoma de Canarias*. Santa Cruz de Tenerife: Boletín Oficial de Canarias de 26 de mayo de 2011.
- BOC (2011). *Ley 3/2011, de 18 de febrero, de modificación de la Ley 12/2003, de 4 de abril, del Servicio Canario de Empleo y de Regulación del Sistema de Empleo de la Comunidad Autónoma de Canarias*. Santa Cruz de Tenerife: Boletín Oficial de Canarias de 2 de marzo de 2011.
- BOE (1986). *Ley 1/1986, de 7 de enero, por la que se crea el Consejo General de la Formación Profesional*. Madrid: Boletín Oficial del Estado de 10 de enero de 1986.
- BOE (1997). *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*. Madrid: Boletín Oficial del Estado de 10 de mayo de 1987.
- BOE (1999). *Real Decreto 375/1999, de 5 de marzo, por el que se crea el Instituto Nacional de las Cualificaciones*. Madrid: Boletín Oficial del Estado de 16 de marzo de 1999.
- BOE (2002). *Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional*. Madrid: Boletín Oficial del Estado de 20 de junio 2002.

BOE (2003). *Ley 56/2003 de 16 de diciembre, de Empleo*. Madrid: Boletín Oficial del Estado de 17 de diciembre de 2003.

BOE (2003). *Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales*. Madrid: Boletín Oficial del Estado de 17 de septiembre de 2003.

BOE (2005). *Real Decreto 1558/2005, de 23 de diciembre, por el que se regulan los requisitos básicos de los Centros integrados de formación profesional*. Madrid: Boletín Oficial del Estado de 30 de diciembre 2005.

BOE (2006). *Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de educación*. Madrid: Boletín Oficial del Estado de 4 de mayo de 2006.

BOE (2006). *Real Decreto 1538/2006, de 15 de diciembre, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo*. Madrid: Boletín Oficial del Estado del 3 de enero de 2007.

BOE (2007). *Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo*. Madrid: Boletín Oficial del Estado de 11 de abril de 2007.

BOE (2008). *Real Decreto 229/2008, de 15 de febrero, por el que se regulan los Centros de Referencia Nacional en el ámbito de la formación laboral*. Madrid: Boletín Oficial del Estado de 25 de febrero de 2008.

BOE (2008). *Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad*. Madrid: Boletín Oficial del Estado de 31 enero de 2008.

BOE (2008). *Real Decreto 1538/2006 de 15 de diciembre de Ordenación general de la Formación Profesional del Sistema Educativo*. Madrid: Boletín Oficial del Estado de 3 enero de 2007.

BOE (2009). *Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral*. Madrid: Boletín Oficial del Estado de 25 de agosto de 2009.

BOE (2010). *Real Decreto 1675/2010, de 10 de diciembre, 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*. Madrid: Boletín Oficial del Estado de 31 de diciembre de 2010.

BOE (2010). *Real Decreto 564/2010, de 7 de mayo, por el que se modifica el Real Decreto 1558/2005, de 23 de diciembre, por el que se regulan los requisitos básicos de los Centros integrados de formación profesional*. Madrid: Boletín Oficial del Estado de 25 de mayo de 2010.

BOE (2011). *Ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo*. Madrid: Boletín Oficial del Estado de 19 de febrero de 2011.

BOE (2011). *Ley Orgánica 4/2011, de 12 de marzo de 2011, complementaria de la Ley de Economía Sostenible, por la que se modifican las Leyes Orgánicas 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, y 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial*. Madrid: Boletín Oficial del Estado de 12 de marzo de 2011.

BOE (2011). *Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo*. Madrid: Boletín Oficial del Estado BOE 30 de julio de 2011

BOE (2011). *Real Decreto-Ley 3/2011 de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo*. Madrid: Boletín Oficial del Estado de 19 de febrero de 2011.

CAMPBELL, C.P. (1996) (Coord.). *Education and training for work*. Lancaster: Technomic.

CEDEFOP (2009). *Continuity, consolidation and change: towards a European era of vocational education and training*. Luxembourg: Publications Office. (CEDEFOP Reference series; 73). Página web: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3055_en.pdf

CEDEFOP (2009). Información general sobre el CEDEFOP. Apoyo a las políticas europeas de Formación Profesional. Tesalónica: Oficina de Publicaciones de CEDEFOP. Página web: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4082_es.pdf

CEDEFOP (2011). *Lifelong guidance across Europe: reviewing policy progress and future prospects*. Página web: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/6111_en.pdf

CLUTTERBUC, D. y LANE, G. (2004). *The situational mentor. An international review of competences and capabilities in mentoring*. Hampshire: GOWER.

COMISIÓN EUROPEA (1996). *Enseñar y aprender. Hacia la sociedad del conocimiento. Libro Blanco*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.

COMISIÓN EUROPEA (2000). *Memorandum sobre el aprendizaje permanente*. Bruselas: Comisión de las Comunidades Europeas.

COMISIÓN EUROPEA (2001). *Hacer realidad un espacio europeo del aprendizaje permanente*. Bruselas: Comunicación de la comisión.

COMISIÓN EUROPEA (2001). *Iniciativas nacionales para promover el aprendizaje a lo largo de la vida en Europa*. Documento elaborado por EURIDICE-CEDEFOP. Madrid: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Página web: http://www.oei.es/etp/iniciativas_nacionales_promover_aprendizaje_permanente_europa.pdf

COMISIÓN EUROPEA (2004). *Educación y Formación 1010*. Bruselas: Comisión de Educación y Cultura. Página web: <http://www.forem.es/arabe/VERDE/pdf/informacion/6.1.PDF>

COMISIÓN EUROPEA (2004). *Principios para la identificación y validación de los aprendizajes no formales e informales*. Brussels: Council of the European Union.

COMISIÓN EUROPEA (2004). *Resolución del Consejo y de los Representantes de los Estados miembros reunidos en el seno del Consejo, sobre el fortalecimiento de las políticas, sistemas y prácticas en materia de orientación permanente en Europa*. Bruselas: Secretaría General del Consejo de la Unión Europea.

COMISIÓN EUROPEA (2008). *Council Resolution on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies*. Bruselas: Secretaría General del Consejo de la Unión Europea.

COMISIÓN EUROPEA (2009). *El marco europeo de las cualificaciones para el aprendizaje permanente*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas. Página web: http://ec.europa.eu/education/pub/pdf/general/eqf/broch_es.pdf

COMISIÓN EUROPEA (2011). *Políticas de orientación a lo largo de la vida: "Una tarea en marcha" Informe sobre el trabajo de la "red europea sobre políticas de orientación a lo largo de la vida" (ELGPN), 2009 – 2010*. Madrid: Ministerio de Educación Secretaría de Estado de Educación y Formación Profesional.

- DELORS, J. y OTROS (1996). *La educación encierra un tesoro*. Madrid: Santillana-UNESCO.
- DOUE (2008). *Proyecto de Resolución del Consejo y de los Representantes de los Gobiernos de los Estados miembros, reunidos en Consejo, de 21 de noviembre de 2008, titulada «Incluir mejor la orientación permanente en las estrategias permanentes de educación y formación permanente*. Diario Oficial de la Unión Europea, C 319/02. Página web: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:319:0004:0007:ES:PDF>
- FERNANDEZ, A.; TEJADA, J.; JURADO DE LOS SANTOS, P.; NAVÍO GÁMEZ, A.; RUIZ BUENO, C. (2000). *El formador de formación profesional y Ocupacional*. Barcelona: Octaedro.
- FUNDACION TRIPARTITA (2011). *La financiación 2011 de la Formación para el Empleo paso a paso*. Madrid: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo. Página web de la Fundación: <http://www.fundaciontripartita.org/>
- GRAÑERAS, M. y PARRAS, A. (Coords.) (2008). *Orientación educativa: fundamentos teóricos, modelos institucionales y nuevas perspectivas*. Madrid: Ministerio de Educación, Política Social y Deporte.
- HERVÁS AVILÉS, R. M. (2006). *Orientación e intervención psicopedagógica*. Barcelona: PPU.
- HOYT, K. B. (2001). Knowledge-information-service era changes in work and education and the changing role of the school counselor in career education. *The Career Development Quarterly*. 49, 238-249.
- IAEVG (2003). Competencias internacionales para los profesionales de la Orientación. International Association for Educational and Vocational Guidance. Página web de la Asociación: <http://www.iaevg.org/iaevg/nav.cfm?lang=4&menu=1&submenu=5>
- INCUAL (1999). *El sistema nacional de cualificaciones profesionales: funciones, requisitos, estructura, metodología y gestión. (Apuntes para una norma básica)*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- INCUAL (2003). *Sistemas Nacionales de Cualificaciones y Formación Profesional*. Madrid: Instituto Nacional de Empleo.
- INCUAL (2008). *Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. National Catalogue of Professional Qualifications*. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia. Instituto Nacional de las Cualificaciones. Página web: http://www.extremaduratrabajo.es/webfm_send/1176
- INCUAL (2008). *Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional*. Madrid: Ministerio de Educación, Política Social y Deporte. Página web: http://www.educacion.gob.es/educa/incual/pdf/2/Web_Folleto_castellano.pdf
- INCUAL (2009). *El Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional*. Madrid: Ministerio de Educación, Política Social y Deporte.
- INCUAL (2012). *Catálogo Nacional de las Cualificaciones. Instituto Nacional de las Cualificaciones Profesionales*. Página web: http://www.educacion.gob.es/educa/incual/ice_catalogoWeb.html
- KEI-IVAC (2010). *Guía Metodológica. Proceso y método para la programación y diseño de unidades didácticas y entornos de aprendizaje de un módulo profesional*. Bilbao: Instituto Vasco de Cualificaciones y Formación Profesional. Página web: <http://www.imh.es/fitxategiak/KEIIVACgidametodologikoaes.pdf>
- LOPEZ LACALLE, I y OTROS (2008). *El reconocimiento de la competencia profesional en el País Vasco. La experiencia de la evaluación, reconocimiento y certificación de los aprendizajes*

informales y no formales en el País Vasco. Departamento de Educación, Universidades e investigación. Gobierno Vasco.

MARHUENDA, F. y BERNAD I GARCIA, J. C. (2007). El sistema de cualificación profesional en España y los/as trabajadores/as escasamente cualificados/as. En *Revista Europea de Formación Profesional*, CEDEFOP, 42,43; 91-120.

MARÍN, M. A. y RODRÍGUEZ ESPINAR, S. (2001). “Prospectiva del diagnóstico y de la orientación”. *Revista de Investigación Educativa*, 19 (2), 315-362.

MARTÍNEZ CLARES, P. (2002). *La orientación psicopedagógica: modelos y estrategias de intervención*. Madrid: EOS.

MECD (2003). *Proyecto experimental para la evaluación, reconocimiento y acreditación de las competencias profesionales (Proyecto ERA)*. Madrid: Ministerio de Educación Cultura y Deportes.

MEDINA, O. y MIRANDA, C. (2011). *Reconocimiento y acreditación de competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia y de la enseñanza no formal. Las tres ediciones del dispositivo experimental de Canarias*. Las Palmas de Gran Canaria: Instituto Canario de las Cualificaciones Profesionales.

MEDINA, O y SANZ FERNÁNDEZ, F. (2009). Los sistemas de reconocimiento y acreditación de los aprendizajes no formales e informales: referencias históricas, funciones socioeducativas y perspectiva teórica. En la *Revista de Educación* (Ministerio de Educación), número 348, Madrid, páginas 253-281.

MEDINA, O y SANZ FERNÁNDEZ, F (2009) El reconocimiento y la acreditación de la experiencia. En *Teoría de la Educación*. Revista Interuniversitaria (Universidad de Salamanca), número 21-2, Salamanca, páginas 165-193.

MIRANDA, C. (2002). *Una intervención orientadora a través de medios tecnológicos*. En *Cultura y Educación en la sociedad de la información* (Coord.) Aguiar, MV. y Farray, J.I. (265-274). Madrid: Netbiblo.

MIRANDA, C. (2002). *La información ocupacional en la red, una nueva dimensión en la formación inicial de los técnicos superiores en formación profesional*. En *Cultura y Educación en la sociedad de la información* (Coord.) Aguiar, MV. y Farray, J.I. (257-264). Madrid: Netbiblo.

MIRANDA, C. (2003). Análisis de la orientación y educación sociolaboral desde una perspectiva de género, algunas consideraciones para la intervención. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 14, 2, 97-104.

MIRANDA, C. (2003). *Género y orientación sociolaboral: una aproximación desde la interdisciplinariedad y la integración en el currículum*. Madrid: Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.

MIRANDA, C. (2004). La orientación de los aprendizajes hacia la profesionalización desde la personalización de la enseñanza. En *Pedagogía universitaria, hacia un espacio de aprendizaje compartido*, 1. Universidad de Deusto. (485-494). Bilbao: Instituto de Ciencias de la Educación.

MIRANDA, C. (2004). Un instrumento para el análisis de los libros de texto desde una orientación sociolaboral no sesgada. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 15, 1, 143-153.

MIRANDA, C. (2007). La orientación y la tutoría: un análisis de su contribución al marco de la convergencia europea. *En el espacio europeo de educación superior: algunas cuestiones clave*.

(Coord.) Reyes García, C.I. (67-102). Las Palmas de Gran Canaria: Universidad de Las Palmas de Gran Canaria Servicio de Publicaciones.

MIRANDA, C.; MARTÍN, A. y AGUIAR, M.V. (2001). *Una reflexión acerca de las competencias profesionales desarrolladas en los centros de trabajo: su contribución al practicum de la titulación de educación social*. Zabalza Beraza, A. (Coord.) El Practicum y las prácticas en empresas en la formación universitaria: desarrollo de competencias personales y profesionales en el practicum. Universidad de Vigo.

MONTANÉ CAPDEVILA, J. (1993). *Orientación Ocupacional*. Barcelona: CEAC.

MORRILL, W. H., OETTING, E. R. y HURST, J. C. (1974). *Dimensions of intervention for student development*. New York: John Wiley.

OBSERVATORIO DE OCUPACIONES (2011). Características socio-demográficas y perfiles competenciales de los trabajadores del sector turismo. Madrid: Servicio Público de Empleo Estatal. Página web: http://www.sepe.es/contenido/observatorio/mercado_trabajo/1855-1.pdf

OBSERVATORIO DE OCUPACIONES (2012). Los perfiles de la oferta de empleo. Madrid: Servicio Público de Empleo Estatal. Página web: http://www.sepe.es/contenido/observatorio/pdf/Perfiles_oferta_empleo.pdf

OCDE (2004). *Orientación Profesional y las políticas públicas*. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia. Página web: <http://www.oecd.org/education/country-studies/34529291.pdf>

PADILLA, M.T. (2001). *Estrategias para el diagnóstico y la orientación profesional de personas adultas*. Barcelona: LAERTES.

PARLAMENTO EUROPEO (2005). Directiva 2005/36/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de septiembre de 2005 relativa al reconocimiento de cualificaciones profesionales. Bruselas: Diario Oficial de la Unión Europea.

PARLAMENTO EUROPEO (2008). *Recomendación 2008/C 111/01/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de abril de 2008, relativa a la creación del Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.

PÉREZ BOULLOSA, A. y BLASCO CALVO, P. (2001). *Orientación e inserción profesional: fundamentos y tendencias*. Valencia: Nau-libres.

PRIETO LACACI, R. (1994). La juventud participa. ¿Cómo? ¿Dónde? *Documentación social*, 4, 22-45.

RODRÍGUEZ ESPINAR, S. (1998). *La función orientadora: claves para la acción*. *Revista de Investigación Educativa*, 16 (2), 5-24.

RODRÍGUEZ ESPINAR, S. (Coord.) (1993). *Teoría y práctica de la orientación educativa*. Barcelona: PPU.

RODRÍGUEZ MORENO, M^a L. (1998). *La Orientación Profesional. I Teoría*. Barcelona: Ariel Educación.

SCE (2008). *La Estrategia Canaria de Empleo 2008-2013*. Las Palmas de Gran Canaria: Servicio Canario de Empleo. Página web: www.gobiernodecanarias.es/

SEPECAM (2007). *Guía para la aplicación del itinerario integrado y personalizado de inserción Sociolaboral*. Toledo: Servicio Público de Empleo de Castilla- La Mancha.

SOBRADO, L. y CORTÉS, A. (2009). *Orientación Profesional*. Nuevos escenarios y perspectivas. Madrid: Biblioteca Nueva.

VÉLAZ DE MEDRANO URETA, C. (1998). *Orientación e intervención psicopedagógica. Concepto, modelos, programas y evaluación*. Málaga: Aljibe.

ANEXO 2

Carta a los directores/as de los CIFP: fase de discusión



UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS
DE GRAN CANARIA

Las Palmas de Gran Canaria, 7 de octubre de 2013

Sr./Sra. Director/a
Centro Integrado de Formación Profesional

Estimado Sr/Sra. Director/a:

Como seguramente ya sabe, fruto de la colaboración entre la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria y la Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos, estamos desarrollando el *Proyecto para la creación y funcionamiento de las Unidades de Orientación en los Centros Integrados de Formación Profesional de Canarias*. Superada ya la primera fase del proyecto, con la elaboración del diseño inicial de las Unidades de Orientación, comienza a partir de ahora la segunda fase, consistente en someter el diseño inicial a la discusión y debate entre los profesionales de los Centros Integrados de Formación Profesional de Canarias.

De acuerdo con la Dirección General, se ha previsto que los profesionales de los centros integrados que van a participar en la discusión son los siguientes: directores, jefes de estudio, coordinadores de FCT, coordinadores de los diferentes proyectos (innovación, movilidad, emprendimiento, etc.) que estén funcionando en el centro, coordinadores de calidad, jefes del departamento de FOL y coordinadores de familias profesionales ubicadas en el centro. También propone la DGFPEA que usted, como director, invite al inspector asignado a su centro a participar en dicha discusión.

Las reuniones para la discusión sobre el diseño de las Unidades de Orientación se realizarán en horario de 9 a 14 horas, de acuerdo con el siguiente calendario:

- Grupo 1, formado por los profesionales del CIFP Los Gladiolos y el CIFP César Manrique. Lugar de reunión: CEP de Santa Cruz de Tenerife (frente al IES Las Indias). Fecha 31 de octubre de 2013.
- Grupo 2, formado por los profesionales del CIFP San Cristóbal y el CIFP Cruz de Piedra. Lugar de reunión: CEP Las Palmas de Gran Canaria (Lomo Apolinario). Fecha: 25 de octubre de 2013.
- Grupo 3, formado por los profesionales del CIFP Villa de Agüimes y el CIFP Majada Marcial. Lugar de reunión: CEP GC-Sur (antiguo edificio CIATEC, cerca del CIFP Villa de Agüimes). Fecha: 7 de noviembre de 2013.

Adjuntamos a esta carta el documento que servirá de base para la discusión, que es el diseño provisional, elaborado por el grupo de investigación, que se titula *Las Unidades de Orientación de los Centros de los Centros Integrados de Formación Profesional de Canarias. Fase 1 y 2. Segundo borrador*. Al final de este documento se plantea la metodología que vamos a seguir para la discusión, así como los cuestionarios que servirán de base para la lectura y posterior debate. Le agradeceremos que imprima y fotocopie este texto y se lo entregue a cada uno de los profesores que van a participar en el debate, indicándoles que, antes de la fecha de la reunión, hagan la correspondiente lectura, teniendo en cuenta las preguntas del cuestionario.

Para que esta fase de discusión se desarrolle correctamente y podamos recoger fielmente las aportaciones de todos, la discusión se realizará en grupos pequeños de discusión, contando cada grupo con un coordinador y un secretario. La función del coordinador es tener informado a todos los miembros de su grupo, asegurándose inicialmente de que han leído el documento y, durante la reunión, procurando que todos participen y que lleguen a acuerdos sobre las respuestas a las preguntas del cuestionario, siempre por supuesto en un clima cálido e informal que facilite el diálogo y el debate. Por su parte el secretario tendrá que asistir a la reunión con un ordenador portátil, donde irá tomando nota de los acuerdos del grupo a las cuestiones que se formulen en el cuestionario, así como de otras observaciones y sugerencias; para ello los secretarios contarán con un documento de Word, donde volcar las aportaciones de cada grupo, documento que enviarán a este correo (cmiranda@dedu.ulpgc.es), una vez finalizada la reunión. En tal sentido, le agradecemos que nos indique los nombres y datos (correo y teléfonos) de las dos personas de su centro que van a actuar como coordinador y secretario.

Agradeciéndole de antemano su colaboración, le saluda atentamente.

Cristina Miranda Santana
Coordinadora del Proyecto
Grupo de Investigación GIES de la ULPGC

ANEXO 3

Diseño del curso de formación

CURSO PARA LA CUALIFICACIÓN DEL PERSONAL DE LAS UNIDADES DE ORIENTACIÓN DE LOS CENTROS INTEGRADOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE CANARIAS

Las Palmas de Gran Canaria, 21 de enero de 2015

Introducción

El curso que se presenta en este documento forma parte del *Proyecto para la creación de las Unidades de Orientación en los Centros Integrados de Formación Profesional de Canarias*. De acuerdo con la información que ya tienen los profesores en su poder, el proyecto se desarrolla a lo largo de cuatro fases: 1) fase de *diseño* inicial sobre las Unidades de Orientación; 2) fase de *discusión* y reelaboración del texto definitivo sobre el diseño; 3) fase de *formación* de los profesionales; 4) fase de creación y plan de *seguimiento*.

Por tanto, contando ya con el diseño reelaborado de las Unidades de Orientación, nos encontramos en la tercera fase del proyecto, consistente en la formación de los profesionales que van a formar parte de (y colaborar con) las Unidades de Orientación.

Conviene señalar que buena parte de los objetivos y contenidos de la formación que aquí se presentan, se han definido a partir de los resultados de la discusión en los diferentes grupos a lo largo de la segunda fase del proyecto.

De acuerdo con las indicaciones de la Dirección General, se ha previsto que la formación del personal se inicie en febrero de 2015 y finalice en abril del mismo año.

1. Objetivos de la formación

Globalmente se pretende iniciar un proceso continuado de formación de los profesionales que van a formar parte de las Unidades de Orientación con una doble finalidad: por una parte, que estos profesionales profundicen en las tendencias actuales de la Orientación Profesional y en la nueva cultura que significa el aprendizaje a lo largo de la vida y la apliquen en los Centros Integrados de Formación Profesional; y por otra parte, que conozcan las funciones de las Unidades de Orientación y los servicios que pueden prestar a las personas de la comunidad. Más concretamente, los objetivos del curso son los siguientes:

- a) Conocer las tendencias actuales que se siguen en el campo de la Orientación Profesional y valorar su importancia como referentes para planificar la intervención orientadora en las Unidades de Orientación.
- b) Comprender el significado y las consecuencias prácticas que tiene la nueva cultura del aprendizaje a lo largo de la vida en el contexto de la sociedad de la información en la que vivimos.
- c) Analizar e interpretar la organización, las características y los componentes del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, deduciendo las consecuencias que tiene para el desarrollo de las Unidades de Orientación.

- d) Valorar la importancia y la contribución de las Unidades de Orientación para el desarrollo y aplicación de las funciones y fines de los Centros Integrados de Formación Profesional de Canarias.
- e) Situar las Unidades de Orientación y más específicamente el diseño y desarrollo del Programa General de la Unidad de Orientación en el marco del Proyecto Funcional de los Centros Integrados de Formación Profesional.
- f) Profundizar en el modelo de orientación que figura en el diseño de las Unidades de Orientación, reconociendo las áreas, proyectos y servicios que se pueden desarrollar en los Centros Integrados de Formación Profesional de Canarias.
- g) Aprender a detectar e interpretar las necesidades y demandas socioeducativas de la comunidad y de los ciudadanos, diseñando las correspondientes ofertas socio-educativas.
- h) Promover el diseño y desarrollo de proyectos destinados a mejorar la empleabilidad de los alumnos del centro y de las personas adultas de la comunidad.
- i) Crear entre los participantes un clima de análisis y debate que permita profundizar en las señas de identidad de las Unidades de Orientación y las funciones de los Centros Integrados de Formación Profesional.
- j) Mejorar la comunicación y la relación entre los profesionales de los centros que van formar parte de las Unidades de Orientación optimizando la cohesión grupal de los mismos.

2. Contenidos de la formación

El programa de formación se agrupa en cinco módulos: el primero es de carácter más general y los siguientes se refieren al diseño y desarrollo de las tareas, proyectos y acciones que los diferentes departamentos llevan a cabo en el seno de la Unidad de Orientación. Asimismo, durante el desarrollo de los siguientes módulos los participantes podrán conocer el Proyecto Funcional de los Centros Integrados de Formación Profesional y diseñar el Programa General de la Unidad de Orientación y los proyectos correspondientes.

Módulo 1. El aprendizaje a lo largo de la vida y su aplicación práctica en los Centros Integrados de Formación Profesional. Ponente: Oscar Medina.

Módulo 2. El Centro Integrado de Formación Profesional y las relaciones con las empresas. Ponente: Fernando Cano.

Módulo 3. El Centro Integrado de Formación Profesional y la inserción laboral de los alumnos y otros usuarios de la comunidad. Ponente: Néstor Báez.

Módulo 4. El Centro Integrado de Formación Profesional y la orientación académico-profesional. Tendencias actuales: desarrollo profesional y transiciones vitales. Ponente: Pedro Álvarez.

Módulo 5. Las Unidades de Orientación en los Centros Integrados de Formación Profesional: el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, la innovación y la calidad. Ponente: Cristina Miranda.

3. Metodología y organización de la formación

Con carácter general y en coherencia con la fase anterior de discusión, la metodología de la formación también será el grupo de discusión a partir de las exposiciones de los profesores. Estas son algunas características de la organización y la metodología:

- a) Los destinatarios del curso son los profesionales que van a formar parte de (y colaborar con) las Unidades de Orientación de los Centros Integrados de Formación Profesional de Canarias.
- b) De acuerdo con los criterios de Bolonia (un crédito equivale a 10 horas presenciales y 15 de trabajo autónomo), el curso constará de 2,5 créditos europeos, lo que significa que el total de horas del curso es de 63, de las cuales 25 son presenciales y 38 de estudio autónomo por parte de los participantes.
- c) Para la gestión del curso se contará con la aplicación informática Plataforma de Formación del Profesorado de la Consejería de Educación, donde los participantes podrán inscribirse y encontrar la documentación general del curso y de cada módulo.
- d) En general se ha previsto que los profesores del curso elaboren y suban a la Plataforma de Formación del Profesorado con antelación los siguientes documentos por cada módulo: (1) Contenido del módulo: presentación en PowerPoint. (2) Cuestionario de autoevaluación. (3) Cuestionario para el debate en grupo. (4) Documento de respuesta para el trabajo en grupo. (5) Actividad para el estudio autónomo. (6) Cualquier otra documentación considerada de interés por el/la ponente.
- e) El curso se impartirá en las islas de Tenerife y Gran Canaria, impartiendo un módulo cada 15 días durante la tarde de los jueves en horario de 15 a 20 horas. El calendario concreto de las sesiones presenciales (descartando las semanas de carnaval y Semana Santa) para el desarrollo de los cinco módulos es el siguiente: en Tenerife comenzar el jueves 5 de febrero y finalizar el jueves 16 de abril de 2015; en Gran Canaria comenzar el jueves 12 de febrero y finalizar el jueves 23 de abril de 2015.
- f) Por tanto, las sesiones presenciales en Tenerife se celebrarán los siguientes días:
 - Primera sesión presencial el 5 de febrero: módulo 1.
 - Segunda sesión presencial el 26 de febrero: módulo 2.
 - Tercera sesión presencial el 12 de marzo: módulo 3.
 - Cuarta sesión presencial el 26 de marzo: módulo 4.
 - Quinta sesión presencial el 16 de abril: módulo 5.
- g) En lo que se refiere a Gran Canaria las sesiones presenciales serán las siguientes:
 - Primera sesión presencial el 12 de febrero: módulo 1.
 - Segunda sesión presencial el 5 de marzo: módulo 2.
 - Tercera sesión presencial el 19 de marzo: módulo 3.
 - Cuarta sesión presencial el 9 de abril: módulo 4
 - Quinta sesión presencial el 23 de abril: módulo 5.
- h) Para el desarrollo de cada módulo y sesión de trabajo (cada 15 días) es imprescindible que, con la antelación suficiente, los participantes se bajen de la Plataforma de Formación del Profesorado la documentación necesaria (que tendrán que imprimir) para seguir las explicaciones en la sesión presencial y debatir en los grupos de trabajo. También a través de esta plataforma se podrá realizar la correspondiente actividad (estudio autónomo), que será corregida y valorada por los profesores.
- i) La parte presencial del curso se desarrolla a lo largo de cinco sesiones de cinco horas, dedicando un módulo por sesión. Durante estas sesiones presenciales se usará una metodología basada en exposiciones en PowerPoint por parte de los profesores, trabajo en pequeños grupos y debates en gran grupo (que, según los casos, podrá contar con un coordinador, que se ocupa de que todos participen, y un secretario, que va tomando nota de los acuerdos del gru-

po a las cuestiones que se formulen). En determinados módulos los debates se podrán desarrollar en base a un cuestionario de preguntas, cuyas respuestas y acuerdos del grupo se van anotando en el correspondiente documento de respuesta, que finalmente se le entrega a los profesores. Aproximadamente la distribución del tiempo por cada sesión presencial y módulo puede ser la siguiente: de 15,00 a 16,30: exposición en PowerPoint por parte del profesor; de 16,30 a 18,30: debate en pequeños grupos en base al cuestionario de preguntas para el debate y otras actividades; de 18,30 a 19,00: descanso; de 19,00 a 20,00: puesta en común en gran grupo y elaboración de conclusiones.

- j) Para la parte de estudio autónomo se proponen varias tareas que se realizan *on line* una vez que ha finalizado la sesión presencial: en primer lugar, se podrá contestar el cuestionario de autoevaluación; en segundo lugar, responder a una propuesta de actividad (respuesta a un cuestionario, resolución de un caso, ejercicio, proyecto, etc.) que se realiza teniendo en cuenta las explicaciones de los profesores y haciendo uso de la documentación entregada y, una vez terminada, se envía por la misma plataforma para ser valorada por los profesores del módulo durante los diez días siguientes a la fecha de la sesión presencial; finalmente, también existe la posibilidad de participar en un foro de debate sobre los contenidos del módulo.
- k) El sistema de evaluación del curso es doble: por una parte se llevará a cabo una evaluación de los aprendizajes obtenidos, mediante la valoración de las actividades, la participación de los profesores y las respuestas de los grupos al cuestionario de preguntas para el debate; y por otra parte, se realizará también una evaluación del propio curso y sus ponentes, a través de un cuestionario sobre el contenido de la formación y su desarrollo que contestan los participantes una vez finalizado el curso.
- l) Para la impartición del curso es necesario contar con un local dotado con una sala para el gran grupo y varias aulas más para el trabajo en grupos pequeños; además se precisa ordenador, cañón para proyección y conexión a Internet.
- m) Al finalizar la formación, los participantes recibirán la correspondiente certificación de la autoridad competente de la Consejería de Educación en materia de Formación del Profesorado, siempre que hayan asistido a todas las sesiones presenciales y realizado las actividades de cada módulo.

4. Profesorado del curso de formación

Cristina Miranda Santana, licenciada en Pedagogía por la Universidad de La Laguna y doctora en Ciencias de la Educación por la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria. Es profesora titular de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria desde 2003 hasta la actualidad. Coordinadora del Grupo de Investigación en Educación Social (GIES) de la ULPGC. Ha participado en varios proyectos de investigación y ha publicado libros y artículos sobre Orientación Profesional y Acreditación de Competencias Profesionales.

Oscar Medina Fernández, licenciado en Psicología por la Universidad Complutense de Madrid y doctor en Ciencias de la Educación por la Universidad de Barcelona. Ha sido Profesor titular de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria desde 1994 hasta 2011. Miembro del Grupo de Investigación en Educación Social (GIES) de la ULPGC. Ha participado en varios proyectos de investigación y ha publicado libros y artículos sobre Educación Permanente y Pedagogía Social.

Pedro Álvarez Pérez, licenciado en Pedagogía y doctor en Ciencias de la Educación por la Universidad de La Laguna. Es profesor titular de la Universidad de La Laguna desde 1988 hasta la actualidad. Coordinador del Grupo de Investigación Universitario en Formación y Orientación Integrada

(GUFOI) de la ULL. Ha participado en varios proyectos de investigación y ha publicado libros y artículos sobre Orientación Profesional y Desarrollo de la Carrera.

Fernando Cano González, máster en Dirección Comercial y Marketing, Escuela de Negocios Caixanova, curso Administración y Dirección de Empresas (ADE) por la UNED y diplomado en Formación del Profesorado por la Universidad de Oviedo. Actualmente desarrolla su acción profesional como Director Comercial, Marketing y Comunicación en la Fundación Universitaria de Las Palmas. Ha desarrollado su carrera profesional y promovido proyectos e iniciativas en diversas áreas del tejido empresarial, entre otras: Comercio y Marketing, Dirección Estratégica y Comercial, Dirección de Equipos, Estudios de Mercado, Comunicación 2.0, Diseño y Desarrollo Web 2.0, Community Manager, Brand Content, Imagen de Marca e Imagen Personal.

Néstor Báez López, licenciado en Psicología y en Psicopedagogía, Máster en Psicología Clínica y de la Salud por la Universidad Complutense de Madrid. Actualmente es Técnico de Empleo de la Fundación Universitaria de Las Palmas. Anteriormente había trabajado para algunas empresas en tareas de captación, diseño e impartición. Tiene experiencia docente y en el desarrollo de programas de empleabilidad, principalmente con jóvenes. También ha colaborado en la coordinación del Plan Estratégico Institucional de la ULPGC.

5. Criterios de calificación del curso

Dado que se utiliza una metodología semi-presencial, el curso tiene una parte presencial y una parte a distancia y ambas deben ser superadas por los participantes. Se explican a continuación los criterios y recursos utilizados para la calificación de los participantes en cada uno de los cinco módulos.

Evaluación de la parte presencial. La parte presencial representa el 40% y se evalúa con un *apto* o *no apto*, siendo necesario que los participantes obtengan la condición de *apto* en cada uno de los siguientes recursos:

- a) Sesiones presenciales. Los participantes tienen que asistir a las cinco sesiones presenciales (de 5 horas de duración cada una), lo que representa el 15% de la calificación final; una cuestión que se controlará mediante la firma de los propios asistentes en una lista de inscritos.
- b) Trabajo en grupos pequeños. Divididos en grupos pequeños, los participantes tienen que contestar determinadas preguntas del cuestionario para el debate en grupo, entregándole al profesor el correspondiente documento de respuesta, que lo valorará en base a los objetivos y contenidos del módulo con el 15% de la calificación final.
- c) Debate en gran grupo. Después del trabajo de los grupos pequeños se realizará un debate en el gran grupo sobre las respuestas y su ajuste a los objetivos y contenidos de cada módulo, en cuyo caso el profesor valorará la adecuación de las respuestas y la participación en el debate, lo que representa el 10% de la calificación final.

Evaluación de la parte a distancia. La parte a distancia representa el 60% y se evalúa con un *apto* o *no apto*, siendo necesario que los participantes obtengan la condición de *apto* en cada uno de los siguientes recursos:

- d) Cuestionario de autoevaluación. Es necesario cumplimentar el cuestionario de autoevaluación, que aporta el 10% de la calificación final, siempre que se haya superado como mínimo el 50% de los ítems. Este recurso no tiene límite de tiempo y se pueden realizar hasta tres intentos.
- e) Actividad para el estudio autónomo. Los participantes tienen que elaborar una actividad por cada módulo, cuyos criterios de evaluación (que son diferentes dependiendo de la natu-

raleza de la actividad) constan en la documentación de cada módulo. Este recurso representa el 40% de la calificación final.

f) Foro de debate. Por cada módulo se abrirá un foro de debate donde las contribuciones de los participantes serán valoradas por parte de los profesores con el 10% de la calificación final.

Encuesta final. Una vez cumplimentados todos los recursos, cuestionarios, actividades, debates, foros, etc. de todos los módulos, estará disponible una encuesta para la valoración general del curso que será de obligada realización.

ANEXO 4

Ficha técnica del curso



Consejería de Educación,
Universidades y Sostenibilidad
Dirección General de Ordenación,
Innovación y Promoción Educativa

PERF 01
FICHA TÉCNICA DE
ACTIVIDAD DE FORMACIÓN

Objetivo: remitir propuestas de formación

DISEÑO DE ACTIVIDADES DE FORMACIÓN			
NOMBRE DE LA ACCIÓN ¹ :	LAS UNIDADES DE ORIENTACIÓN DE LOS CENTROS INTEGRADOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL		
LÍNEA DE FORMACIÓN:	La formación profesional, la educación de personas adultas y las enseñanzas artísticas		
DESTINATARIOS ² :	Funcionarios de carrera del cuerpo de catedráticos, de secundaria, profesorado técnico de FP		
CRITERIOS DE SELECCIÓN ³	50% para funcionarios de los Centros Integrados de FP. 40% para Orientadores educativos de IES 10% para profesorado que imparte Formación Profesional		
NÚMERO TOTAL DE HORAS ⁴ :	63	HORAS PRESENCIALES	25
		HORAS NO PRESENCIALES	38
NÚMERO DE PLAZAS:	35 en cada provincia. Total 70 plazas		
POSIBLE CALENDARIO Y HORARIO:	<p>Las sesiones presenciales en Gran Canaria se celebrarán los siguientes días:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Primera sesión presencial el 12 de febrero: módulo 1. - Segunda sesión presencial el 5 de marzo: módulo 2. - Tercera sesión presencial el 19 de marzo: módulo 3. - Cuarta sesión presencial el 9 de abril: módulo 4. - Quinta sesión presencial el 23 de abril: módulo 5. <p>En lo que se refiere a Tenerife las sesiones presenciales serán las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Primera sesión presencial el 5 de febrero: módulo 1. - Segunda sesión presencial el 26 de febrero: módulo 2. - Tercera sesión presencial el 12 de marzo: módulo 3. - Cuarta sesión presencial el 26 de marzo: módulo 4. - Quinta sesión presencial el 16 de abril: módulo 5. <p>Cada sesión tendrá 5 horas de duración. De de 15 a 20 horas.</p>		
OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD DE FORMACIÓN:	a) Conocer las tendencias actuales que se siguen en el campo de la		

¹ Indicar el **título de la acción formativa**.

² Indicar **Familia Profesional** o Familias Profesionales.

³ Para priorizar **destinatarios** dentro de cada familia profesional o extenderla a más colectivos, según orden de prioridad.

⁴ Debe indicar el **número total de horas** a realizar, indicando las horas presenciales y las horas no presenciales en modalidad teleformación.

	<p>Orientación Profesional y valorar su importancia como referentes para planificar la intervención orientadora en las Unidades de Orientación.</p> <ul style="list-style-type: none"> b) Comprender el significado y las consecuencias prácticas que tiene la nueva cultura del aprendizaje a lo largo de la vida en el contexto de la sociedad de la información en la que vivimos. c) Analizar e interpretar la organización, las características y los componentes del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, deduciendo las consecuencias que tiene para el desarrollo de las Unidades de Orientación. d) Valorar la importancia y la contribución de las Unidades de Orientación para el desarrollo y aplicación de las funciones y fines de los Centros Integrados de Formación Profesional de Canarias. e) Situar las Unidades de Orientación y más específicamente el diseño y desarrollo del Programa General de la Unidad de Orientación en el marco del Proyecto Funcional de los Centros Integrados de Formación Profesional. f) Profundizar en el modelo de orientación que figura en el diseño de las Unidades de Orientación, reconociendo las áreas, proyectos y servicios que se pueden desarrollar en los Centros Integrados de Formación Profesional de Canarias. g) Aprender a detectar e interpretar las necesidades y demandas socioeducativas de la comunidad y de los ciudadanos, diseñando las correspondientes ofertas socio-educativas. h) Promover el diseño y desarrollo de proyectos destinados a mejorar la empleabilidad de los alumnos del centro y de las personas adultas de la comunidad. i) Crear entre los participantes un clima de análisis y debate que permita profundizar en las señas de identidad de las Unidades de Orientación y las funciones de los Centros Integrados de Formación Profesional. j) Mejorar la comunicación y la relación entre los profesionales de los centros que van formar parte de las Unidades de Orientación optimizando la cohesión grupal de los mismos.
<p>CONTENIDOS DE LA ACTIVIDAD DE FORMACIÓN:</p>	<p>Módulo 1. El aprendizaje a lo largo de la vida y su aplicación práctica en los Centros Integrados de Formación Profesional.</p> <p>Módulo 2. El Centro Integrado de Formación Profesional y las relaciones con las empresas.</p> <p>Módulo 3. El Centro Integrado de Formación Profesional y la inserción laboral de los alumnos y otros usuarios de la comunidad.</p>

	<p>Módulo 4. El Centro Integrado de Formación Profesional y la orientación académico-profesional. Tendencias actuales: desarrollo profesional y transiciones vitales.</p> <p>Módulo 5. Las Unidades de Orientación en los Centros Integrados de Formación Profesional: el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, la innovación y la calidad.</p>
<p>LUGARES DE CELEBRACIÓN PROPUESTOS</p>	<p>En Las Palmas: CEP de Las Palmas En Tenerife: CEP de La Laguna</p>
<p>METODOLOGÍA:</p>	<p>Por cada módulo, los profesores del curso elaboran y han de subir al espacio virtual del curso con antelación los siguientes documentos: (1) PDF sobre la presentación del módulo en PowerPoint, (2) cuestionario de autoevaluación sobre el contenido del módulo, (3) cuestionario de preguntas para el debate en grupo, (4) hojas de respuesta para el trabajo en grupo, (5) propuesta de actividad para el estudio autónomo y (6) cualquier otra documentación considerada de interés por el/la ponente.</p> <p>Para el desarrollo de cada módulo y sesión de trabajo (cada 15 días) es imprescindible que los participantes se bajen del espacio virtual la documentación necesaria para seguir el curso en la sesión presencial y realizar la actividad correspondiente de estudio autónomo.</p> <p>La parte presencial del curso se desarrolla a lo largo de cinco sesiones de cinco horas, dedicando un módulo por sesión. Durante estas sesiones presenciales se usará una metodología basada en exposiciones en PowerPoint por parte de los profesores, trabajo en pequeños grupos y debates en gran grupo (que contará con un coordinador, que se ocupa de que todos participen, y un secretario, que va tomando nota de los acuerdos del grupo a las cuestiones que se formulen). Los debates se desarrollan en base a un cuestionario de preguntas, cuyas respuestas y acuerdos del grupo se van anotando en la correspondiente hoja de respuesta, que finalmente se le entrega a los profesores. Aproximadamente la distribución del tiempo por cada sesión presencial y módulo puede ser la siguiente: exposición en PowerPoint por parte de los profesores; debate en pequeños grupos en base al cuestionario de preguntas para el debate y otras actividades; descanso; puesta en común en gran grupo y elaboración de conclusiones.</p> <p>Para la parte de estudio autónomo se proponen varias tareas por cada módulo, que se realizan <i>on line</i> una vez que ha finalizado la sesión presencial: en primer lugar, contestar el cuestionario de autoevaluación que encuentran los participantes en el espacio virtual; en segundo lugar, responder a una propuesta de actividad (respuesta a un cuestionario, resolución de un caso, ejercicio, proyecto, etc.) que se realiza teniendo en cuenta las explicaciones de los profesores y haciendo uso de la documentación entregada y, una vez terminada, se envía por la misma</p>

	plataforma para ser valorada por los profesores del módulo durante los diez días siguientes a la fecha de la sesión presencial; finalmente, también existe la posibilidad de participar en un foro de debate sobre los contenidos del módulo
DATOS POSIBLE PONENTE/S⁵	Cristina Miranda Santana. Profesora de la ULPGC Oscar Medina Fernández. Miembro del grupo de investigación GIES-ULPGC Pedro Álvarez Pérez. Profesor de la ULL Fernando Cano González. Director comercial Marketing y comunicación de la FULP. Néstor Báez López. Técnico de empleo de la FULP
PRESUPUESTO⁶	El Coste este curso corre a cargo de la DGFPEA
OBSERVACIONES⁷:	Hay que respetar las fechas de la fase presencial, pues es la acordada con los ponentes del curso.
DATOS DEL RESPONSABLE⁸	Javier Santana Yáñez. Técnico de la DGFP: jsanyan@gobiernodecanarias.org Pedro Miguel Lemes Castellano. Responsable del servicio de FP.

⁵ Indicar una **propuesta de tutor o ponente**, indicando nombre, NIF, apellidos y sus datos de contacto (teléfono, móvil y correo electrónico).

⁶ Estimación del coste económico de la actividad formativa (73€/hora ponencia; 19€/alumno u hora telefor).

⁷ Indicar aquellas observaciones que puedan facilitar la organización de la actividad formativa.

⁸ Indicar los datos de la **persona coordinadora de la actividad** (NIF, teléfono, móvil y correo electrónico).

ANEXO 5

Carta a los directores de los CIFP: fase de formación



UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS
DE GRAN CANARIA

Las Palmas de Gran Canaria, 23 de enero de 2015

Sr./Sra. Director/a

Centro Integrado de Formación Profesional

Estimado Sr/Sra. Director/a:

Superada la primera y la segunda fase del *Proyecto para la creación y funcionamiento de las Unidades de Orientación en los Centros Integrados de Formación Profesional de Canarias* y contando ya con el texto definitivo de las Unidades de Orientación, nos ponemos de nuevo en contacto con Vd. para informarle de la tercera fase, consistente en la formación de los futuros profesionales de las Unidades de Orientación.

El curso, titulado *Las Unidades de Orientación de los Centros Integrados de Formación Profesional*, consta de 2,5 créditos europeos y está estructurado en cinco módulos, impartiendo uno cada quince días a lo largo de una tarde. Quienes vayan a seguir el curso deben saber que hay una parte presencial (una tarde cada quince días; en total cinco tardes) y una parte de estudio autónomo, que consiste en una actividad a desarrollar por cada módulo. Al finalizar la formación, los participantes recibirán la correspondiente certificación de la autoridad competente de la Consejería de Educación, Universidades y Sostenibilidad en materia de Formación del Profesorado, siempre que hayan asistido a todas las sesiones presenciales y hayan realizado los debates y actividades de cada módulo.

De acuerdo con la Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos, se ha previsto comenzar en febrero de 2015, impartiendo un módulo cada 15 días durante la tarde de los jueves en horario de 15,00 a 20,00 horas. El calendario concreto de las sesiones presenciales es el siguiente:

- En **Tenerife**: primera sesión presencial (módulo 1) el 5 de febrero; segunda sesión presencial (módulo 2) el 26 de febrero; tercera sesión presencial (módulo 3) el 12 de marzo; cuarta sesión presencial (módulo 4) el 26 de marzo; quinta sesión presencial (módulo 5) el 16 de abril. Lugar de celebración: CEP de La Laguna (Avda. Ángel Guimerá, s/n - La Laguna; teléfono 922 265 209).
- En **Gran Canaria**: primera sesión presencial (módulo 1) el 12 de febrero; segunda sesión presencial (módulo 2) el 5 de marzo; tercera sesión presencial (módulo 3) el 19 de marzo; cuarta sesión presencial (módulo 4) el 9 de abril; quinta sesión presencial (módulo 5) el 23 de abril. Lugar de celebración: CEP de Las Palmas (calle Padre Pedro Sanz Sainz, 60; Lomo Apolinario; teléfono 928 253300).

Le adjuntamos un documento en el que se describe con detalle el diseño de la formación (objetivos, metodología, temporalización, seguimiento, profesorado, etc.), rogándole que se lo entregue a los profesores de su centro que vayan a asistir al curso.

Especialmente le pedimos que informe a los profesores de la necesidad de acceder a la web de Formación del Profesorado de la Consejería de Educación, Universidades y Sostenibilidad en el siguiente enlace:

<http://www3.gobiernodecanarias.org/medusa/perfeccionamiento/areapersonal/aulatic.php?id=79>

donde los profesores podrán realizar la inscripción en línea.

Agradeciéndole de antemano su colaboración, le saluda atentamente.

Cristina Miranda Santana
Coordinadora del Proyecto
Grupo de Investigación GIES de la ULPGC

ANEXO 6

Relación de inscritos en el curso

Curso. Las Unidades de Orientación de los Centros Integrados de Formación Profesional

Provincia de Santa Cruz de Tenerife		Provincia de Las Palmas	
Apellidos y nombre	Centro	Apellidos y nombre	Centro
Arnay Puerta, Cristina	CIFP Los Gladiolos	Afonso Ferrera, María Carolina	DGOI. Prom. Educativa
Arrocha Hernández, Carmen Nieves	IES San Juan Rambla	Arroyo Sánchez, Antonia Esther	IES P. Tomás Morales
Artime Cuervo, Rafael	CIFP César Manrique	Ascanio Jiménez, Inmaculada	EOEP Ingenio-Agüimes
Barrios Barrera, Héctor	CIFP César Manrique	Cabrera Sánchez, Marcos	IES P. Antonio Cabrera
Cabrera Rodríguez, Angélica	CIFP Los Gladiolos	Camiruaga Ortega, María Mercedes	CIFP Cruz de Piedra
Cámara Barroso, Marcos Luis	DGOIP. Educativa	Cruz Medina, Francisca Úrsula	CIFP Majada Marcial
Contreras García, María Luisa	CIFP Los Gladiolos	Domínguez Hernández, María Merc	EOEP Vega de San José
Darias Gutiérrez, Celia María	CIFP Los Gladiolos	Fernández Fernández, José Adolto	CIFP Cruz de Piedra
Díaz González, María del Pilar	IES Granadilla Abona	García Salas, Patricia	IES Santa María de Guía
Díaz Martín, Ana María	IES San Miguel	González Marrero, Gloria del Pilar	EOEP Valle de Jinámar
Fariñas García-Ramos, Isabel	IES El Sobradillo	González Santana, Josefa	IES P. Juan Pulido Cast
Fontán Murcia, Margarita	EOEP E. Disc. Audit.	Henríquez García, Miguel Ángel	CIFP San Cristóbal
Fraga Fumero, Josefa Gloria	IES Canarias Cab. Pinto	Hernández Calvento, Soledad	CIFP Cruz de Piedra
Funes Lorenzo, María Nieves	IES La Laguna	Hernández Castillo, Rosa Delia	CIFP San Cristóbal
García García, Francisco José	CIFP Los Gladiolos	Jiménez Rivero, Cristina	CIFP San Cristóbal
Garrido Santana, Ana M ^a	IES El Sobradillo	Martín Cáceres, Juan Francisco	Vic. E. y Universidades
Granja Pérez, Rosa María	EOEP Isora	Más Carrillo, Eduardo	CIFP Villa de Agüimes
Hassanias Barroso, Carlos Damián	CIFP Los Gladiolos	Moreno Ramírez, Alicia	IES Valsequillo
Hernández Capote, María del Pilar	IES El Sobradillo	Navarro Guerra, Francisco	IES Joaquín Artiles
Herrera Pérez, Rosa María	CIFP Las Indias	Novoa Viñuela, María Teresa	IES Tamaraceite
León Gutiérrez, María Paz	CIFP César Manrique	Pérez del Toro, Inmaculada	IES Amurga
Marrero Castro, José	CIFP Las Indias	Pérez Expósito, Cristina	IES José Arencibia Gil
Martín Capote, Felicísima	CIFP Los Gladiolos	Ramos Moreno, Jacinto Ramón	CIFP Villa de Agüimes
Mesa Castilla, Ángela María	IES Padre Anchieta	Reyes Pérez, Gustavo	CIFP San Cristóbal
Oliva Marrero, María Candelaria	IES María Rosa Alonso	Rodríguez Delgado, José Luis	CIFP San Cristóbal
Olivera González, Luisa Fernanda	EOEP E. Disc. Audit.	Rodríguez Otero, María Concep.	EOEP E. Disc. Motoras
Pérez Coello, Sara María	IES Valle Guerra	Rosales Chirino, Pedro Ángel	CIFP Cruz de Piedra
Rodríguez Álvarez, María Cristina	EOEP Arona	Saavedra Quesada, Ana María	EOEP Valle de Jinámar
Rodríguez Barrios, Daida	IES La Orotava	Sánchez Luján, José Luis	CIFP Cruz de Piedra
Rodríguez Barroso, María Rosario	IES Magallanes	Sánchez Martínez, Eliecer Ángel	CIFP San Cristóbal
Rodríguez Pestano, José Juan	CIFP César Manrique	Santana Cruz, Rafaela Nieves	IES Polit. Las Palmas
Ruiz Fuentes, Miguel Ángel	CIFP César Manrique	Santana Villén, Úrsula	CIFP Villa de Agüimes
Sánchez Clavero, María Dolores	CIFP Los Gladiolos	Suárez Díaz, Vicente	CIFP Villa de Agüimes
Sánchez Martín, Rosa María	CIFP Los Gladiolos	Suárez Hernández, Fernando	CIFP Cruz de Piedra
Suárez Zamorano, Ana Elisa	EOEP E. Def. Visuales	Suárez Sebastián, Arnaudis	CIFP Villa de Agüimes

ANEXO 7

Modelo de Proyecto Funcional

EL PROYECTO FUNCIONAL DE LOS CENTROS INTEGRADOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL (Cuarta edición)

INTRODUCCIÓN

En su intento por crear en España un sistema nacional de cualificaciones integrado y versátil, que responda a diferentes colectivos y demandas sociales, la *Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio de las Cualificaciones y de la Formación Profesional*, conocida como *Ley de las Cualificaciones*, crea dos nuevos tipos de centros de Formación Profesional: los Centros Integrados de Formación Profesional (art. 11.4) y los Centros de Referencia Nacional (art. 11.7).

Precisamente por su carácter integrador, ambos centros intervienen en los tres subsistemas del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional (SNCFP): (1) realizan actuaciones de formación profesional, (2) participan en los procesos de información y orientación, y (3) se ocupan del reconocimiento y acreditación de competencias; todo ello utilizando siempre como referencia el Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales (CNCP).

Desde el punto de vista educativo, laboral y social, la creación de estos centros en nuestro país representa un importante paso adelante en el proceso de modernización y actualización de la Formación Profesional por varias razones: porque, a partir de su creación, la sociedad cuenta con una red de centros, cuyas actuaciones van más allá de lo que habitualmente realizan los centros tradicionales; porque se integra en una misma red todas las ofertas de formación, independientemente de que sean gestionadas por la administración educativa o laboral; porque van a desarrollar su tarea docente y sus ofertas formativas estableciendo vínculos con el mundo del trabajo y las empresas; porque son centros que amplían su campo de actuación atendiendo, en lo que a formación y orientación laboral se refiere, a todas las personas adultas de la comunidad y no solo a los alumnos tradicionales; y también porque son centros que están autorizados para realizar experiencias innovadoras e investigaciones, llamadas a redundar en una mayor calidad de la Formación Profesional.

Nos ocupamos en este escrito de los Centros Integrados de Formación Profesional y, más concretamente, de la elaboración del Proyecto Funcional, que es el documento clave de estos centros en el que se describen las señas de identidad, los recursos, el tipo de organización y las ofertas para el cumplimiento de sus funciones y objetivos. Se trata de un documento elaborado con las aportaciones de algún centro y de acuerdo con los técnicos de la Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos. El texto que ahora se presenta como cuarta edición contiene las aportaciones de los profesores durante la jornada del 3 de diciembre del 2014, dedicada a la valoración y análisis de este documento sobre el Proyecto Funcional y se ha elaborado para el *Curso de formación de los profesionales de las Unidades de Orientación de los Centros Integrados de Formación Profesional*.

1. CREACIÓN Y FUNCIONES DE LOS CENTROS INTEGRADOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL

En el caso concreto de los centros integrados y en base a la Ley de las Cualificaciones, la norma que regula su creación y desarrollo es el *Real Decreto 1558/2005, de 23 de diciembre, por el que se regulan los requisitos básicos de los Centros Integrados de Formación Profesional*. En el artículo 2.1 de este real decreto se define lo que son los centros integrados: “aquellos que impartan todas las ofertas formativas referidas al catálogo nacional de cualificaciones profesionales, que conduzcan a títulos de formación profesional y certificados de profesionalidad”.

Con la idea de que estos centros estén abiertos a todos los colectivos y necesidades, la norma amplía su campo de actuación: “incluirán en sus acciones formativas las enseñanzas propias de la formación profesional inicial, las acciones de inserción y reinserción laboral de los trabajadores y las de formación permanente dirigidas a la población trabajadora ocupada” (art. 2.3).

Además de las actividades de formación profesional, una de las tareas importantes que realizarán estos centros son las actividades que tienen que ver con la orientación profesional y la acreditación de la experiencia. En tal sentido dice así el real decreto de su creación: “incorporarán los servicios de información y orientación profesional, así como, en su caso, de evaluación de las competencias adquiridas a través de otros aprendizajes no formales y de la experiencia laboral, en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional” (art. 2.4).

Asimismo, en el Real Decreto 1558/2005, al definir las funciones de estos centros integrados, se distingue entre:

- a) funciones básicas: impartir enseñanzas conducentes a títulos y certificados; desarrollar vínculos con el sistema productivo para la formación y orientación de su personal; informar y orientar a los usuarios, etc. (art. 6.1);
- b) y otras funciones: evaluación y acreditación de las enseñanzas no formales y de la experiencia; promover acciones y experiencias de innovación en colaboración con las empresas; colaborar en la formación de los docentes y formadores; colaborar con los centros de referencia nacional, con los observatorios de las profesiones y ocupaciones y con los institutos de las cualificaciones en el análisis y evolución de las profesiones en el mercado laboral; informar y asesorar a otros centros de formación profesional, etc. (art. 6.2).

Para realizar tales funciones la norma permite que los centros integrados puedan establecer acuerdos y convenios con empresas, instituciones y otros organismos y entidades, con la finalidad de contribuir a la calidad de la formación y de las demás acciones que se contemplan en esta norma.

Dado que las Comunidades Autónomas son las que gestionan y desarrollan los centros integrados, en el caso de Canarias se ha publicado el correspondiente *Decreto 112/2011, de 11 de mayo, por el que se regulan los Centros Integrados de Formación Profesional en la Comunidad Autónoma de Canarias*.

El citado decreto 112/2011 abunda en la línea estratégica de contar en el Archipiélago con un sistema de formación profesional eficiente, flexible y con calidad, que optimice los recursos humanos y materiales disponibles para favorecer que la población encuentre el contexto idóneo para cualificarse. Si analizamos los fines y funciones que se formulan en el texto legal, podemos destacar, entre muchas otras, las siguientes líneas de actuación de estos centros integrados de Canarias:

- contribuir a crear una cultura de aprendizaje permanente;
- proporcionar servicios de información y orientación profesional;
- participar en los procesos de reconocimiento y acreditación de la experiencia, colaborando con el Instituto Canario de las Cualificaciones Profesionales;
- ofertar enseñanzas que den respuesta a quienes han participado en los procedimientos de acreditación de la experiencia;
- cooperar con el sistema productivo y las empresas de Canarias;
- impulsar y desarrollar acciones y proyectos de innovación y desarrollo en colaboración con las empresas y los interlocutores sociales;
- participar en programas europeos de innovación e investigación.

Hasta el momento presente, con carácter experimental, funcionan en Canarias 7 Centros Integrados de Formación Profesional: el CIFP Los Gladiolos, el CIFP César Manrique, el CIFP Las Indias, el CIFP Villa de Agüimes, el CIFP Cruz de Piedra, el CIFP San Cristóbal y el CIFP Majada Marcial.

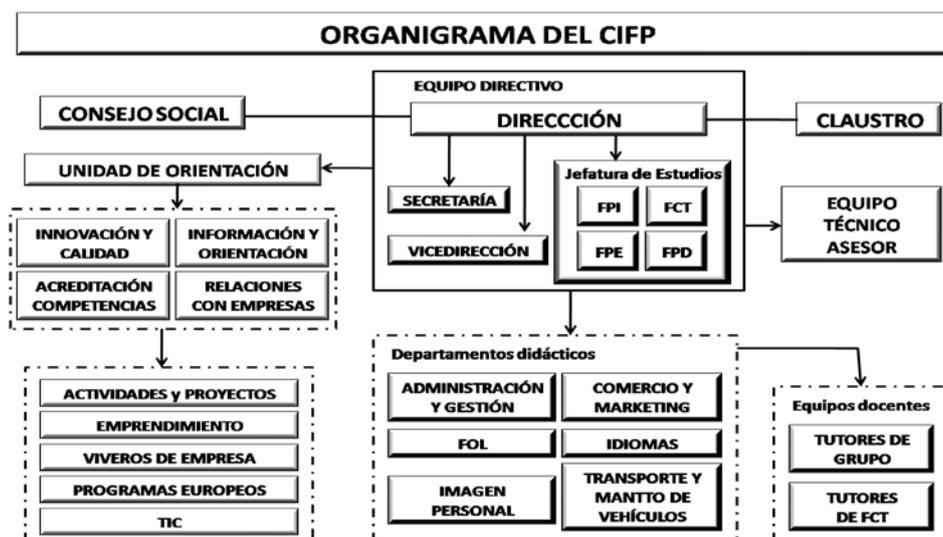
2. ORGANIZACIÓN DE LOS CENTROS INTEGRADOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Respecto de la organización de los centros integrados, el Real Decreto del Estado (art. 12.2) y el Decreto de Canarias (art. 14) establecen que los órganos de gobierno y participación de estos centros son: a) unipersonales de gobierno (Director, Jefe de estudios, Secretario) y b) colegiados de participación (Consejo social, Claustro de profesores).

Además, en el texto del Estado (art. 12.3) se dice que los centros integrados contarán con los órganos de coordinación necesarios para garantizar las siguientes funciones: la formación integrada y de calidad, la información y la orientación profesional, el reconocimiento y evaluación de competencias profesionales y las relaciones con las empresas. Por su parte, el texto legal de Canarias (art. 21.1 y 21.2) nombra los órganos de coordinación: los Departamentos, el Equipo de Reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral y el Equipo Técnico Asesor, además de los Departamentos de coordinación didáctica (uno por cada familia profesional, más los Departamentos de Formación y Orientación Laboral y el de Idiomas), un Departamento de Información y Orientación Profesional, un Departamento de Innovación y Calidad y un Departamento de Relación con las Empresas.

Siguiendo con el Real Decreto del Estado, uno de los elementos clave de la organización y funcionamiento de los centros integrados es el Proyecto Funcional, toda vez que se trata de un documento, elaborado por el centro, en el que, además de los objetivos y prioridades, se establece el sistema organizativo propio de cada centro y los procedimientos de gestión (arts. 9 y 10). En la misma dirección, el Decreto de Canarias se refiere al Proyecto Funcional como uno de los recursos para que los centros integrados puedan contar un sistema organizativo y unos procedimientos de gestión propios y ajustados a sus características y demandas (art. 11).

De hecho, se ha previsto que, en el marco de dicho Proyecto Funcional, se plantee la creación de áreas o unidades funcionales con la finalidad de facilitar la coordinación de diferentes departamentos que operan sobre un mismo colectivo o destinatario, y asegurar así el cumplimiento de las funciones de estos centros y la mejor forma de responder a las demandas en los diferentes territorios. Una de estas áreas es la Unidad de Orientación, cuya creación y departamentos que la componen, en todo caso, tendría que quedar reflejada en el Proyecto Funcional del centro integrado.



Fuente: Organigrama del Centro Integrado de Formación Profesional Cruz de Piedra

Todo esto nos da una imagen, ciertamente compleja, de los Centros Integrados de Formación Profesional, cuya organización se aparta de lo que habitualmente venían haciendo los centros tradicionales. En el cuadro anterior vemos el organigrama de uno de estos centros, donde ya se ha previsto la creación de las Unidades de Orientación.

3. AUTONOMÍA, CALIDAD E INNOVACIÓN DE LOS CENTROS INTEGRADOS: EL PLAN PLURIANUAL Y EL PROYECTO FUNCIONAL

Tanto el *Real Decreto 1558/2005* del Estado como el *Decreto 112/2011* de Canarias plantean la necesidad de que los Centros Integrados de Formación Profesional desarrollen su tarea con la suficiente autonomía, con niveles de calidad contrastables y con una cultura compartida de innovación.

Respecto de la autonomía, las citadas normas legales establecen que los centros integrados dispondrán de autonomía organizativa, pedagógica, de gestión económica y de personal, de acuerdo con lo que establezca la Administración competente (art. 9).

Con relación a la calidad, también ambas normas prescriben que los centros integrados implanten un sistema de gestión de calidad, que asegure la mejora continua y cuyos indicadores, entre otros, contemplen tanto la inserción laboral como la satisfacción de los alumnos y usuarios, así como la conexión entre la formación inicial y la formación para el empleo (arts. 8, 9 y 11).

Sobre la cultura de innovación, estos textos legales insisten en que los cambios sociales y económicos a los que estamos asistiendo requieren una nueva formación profesional más competitiva y que dé respuesta a la sociedad de la formación, pero sobre todo más dinámica, que asuma la cultura de innovación e investigación; se trata en definitiva de que los centros integrados se conviertan en un contexto que potencie la innovación en contacto con la sociedad y las empresas. No en vano, entre las funciones de los centros integrados se señala la siguiente “h) Impulsar y desarrollar acciones y proyectos de innovación y desarrollo, en colaboración con las empresas del entorno y los interlocutores sociales, y transferir el contenido y valoración de las experiencias desarrolladas al resto de los centros” (arts. 5 y 6).

Para el cumplimiento y desarrollo de la necesaria autonomía, calidad e innovación, estas normas establecen dos importantes recursos: por una parte, se obliga a la administración competente a elaborar un *Plan Plurianual* de actuaciones para el conjunto de los centros integrados; y por otra parte, se prescribe que los centros integrados elaboren lo que se denomina *Proyecto Funcional*.

Respecto del Plan Plurianual, se establecen varias cuestiones importantes en dichas normas (art. 10): que lo elaboran las consejerías con competencias en materia educativa y laboral, en colaboración con los agentes económicos y sociales y con los órganos de gobierno de los centros integrados; que se trata de un plan para el desarrollo de los centros integrados, cuya duración es de varios años y que se revisará anualmente; que en su elaboración hay que tener en cuenta las características del mercado de trabajo y las directrices contempladas en los planes nacionales de acción para el empleo; que el Proyecto Funcional desarrollará en cada centro lo recogido en el Plan Plurianual.

Por tanto, está claro que el Real Decreto del Estado y el Decreto de Canarias contemplan ambos recursos (el Plan Plurianual y el Proyecto Funcional) como medios necesarios e imprescindibles, a la vez que complementarios, para optimizar la autonomía y la calidad de los Centros Integrados de Formación Profesional. Por otra parte, también en estas normas queda clara la relación que debe existir entre el Plan Plurianual (responsabilidad de las administraciones educativa y laboral) y el Proyecto Funcional (responsabilidad del centro). Lo cual quiere decir que, a la hora de elaborar el Proyecto Funcional, los centros integrados tienen que partir de lo establecido en el Plan Plurianual. De hecho, se ha previsto que el Consejo Social de los Centros Integrados de Formación Profesional

sea el órgano colegiado correspondiente que establezca las directrices para elaborar el Proyecto Funcional a partir del Plan Plurianual.

¿Qué más nos dicen las citadas normas legales sobre el sentido y contenidos del Proyecto Funcional? En el *Real Decreto 1558/2005* se describe la función que va a cumplir el Proyecto Funcional en la autonomía y la calidad de los centros integrados, teniendo en cuenta algunos contenidos que debe contener dicho Proyecto Funcional: el sistema organizativo, los procedimientos de gestión, los proyectos curriculares de ciclo formativo, las programaciones didácticas, el plan de acción tutorial, el sistema de calidad, el grado de inserción laboral de los alumnos y usuarios, etc. (art. 9.2 y 9.3).

Por otra parte, en el *Decreto 112/2011* de Canarias y también en el marco de la autonomía y calidad de los centros, se ordena que los órganos de participación y gobierno de los centros integrados elaboren el Proyecto Funcional, en el que deben figurar al menos los siguientes elementos: los objetivos y actuaciones prioritarias, el sistema organizativo, los procedimientos de gestión, los procedimientos de evaluación y acreditación, los proyectos curriculares de ciclo formativo, las programaciones didácticas, el plan de acción tutorial, los mecanismos de evaluación de las acciones, así como lo recogido por la Consejería competente en el Plan Plurianual (art. 11.3, 11.2); también el Proyecto Funcional debe responder a los objetivos establecidos en el sistema de gestión de calidad y mejora continua precisando la evaluación del grado de inserción del alumnado, los índices de éxito en la formación, el grado de satisfacción del alumnado y otros usuarios y el de las empresas y otras instituciones colaboradoras, así como la valoración sobre la conexión entre la formación inicial y la formación para el empleo, los procedimientos de evaluación y acreditación de la competencia profesional y la respuesta a las necesidades formativas de los candidatos evaluados (art. 11.3).

Finalmente, el decreto de Canarias concluye el artículo 11 (dedicado al Proyecto Funcional del centro) con dos precisiones importantes: primera, que los centros integrados de formación profesional establecerán sus necesidades de personal en base a su Proyecto Funcional y a la duración del mismo (art. 11.4); segunda, que las consejerías competentes en materia educativa y laboral autorizarán el desarrollo del Proyecto Funcional y velarán para que las actuaciones contempladas en dichos proyectos que dependan de las mismas, se adecúen a los fines y funciones de los centros integrados (art. 11.5).

Hasta aquí hemos visto lo establecido por las normas legales sobre la relación entre los Proyectos Funcionales de los Centros Integrados de Formación Profesional y la autonomía y calidad de dichos centros. A continuación, abordaremos con más detalle el sentido y contenido de los Proyectos Funcionales.

4. EL PROYECTO FUNCIONAL DE LOS CENTROS INTEGRADOS Y SUS CARACTERÍSTICAS

¿Qué es un Proyecto Funcional y qué función tiene en los centros integrados? En primer lugar, conviene señalar que el Proyecto Funcional es a los Centros Integrados de Formación Profesional lo que el Proyecto Educativo de Centro es a los Institutos de Enseñanza Secundaria, o también lo que el Plan de Formación Laboral es a las organizaciones empresariales.

En tales casos, se trata de un documento de carácter pedagógico, en el que se definen los objetivos de la institución formativa en relación con las necesidades y demandas de la organización o el centro, así como los recursos, la estructura organizativa, el plan de actuaciones, los niveles de calidad y la propia identidad. ¿Qué características tiene este documento en su aplicación a los Centros Integrados de Formación Profesional? Sin perjuicio de lo que decida la propia Administración competente sobre la organización y funcionamiento de los Centros Integrados de Formación Profesional, señalamos a continuación algunos rasgos propios del Proyecto Funcional como tal documento esencialmente pedagógico:

- Como todo proyecto, significa un adelanto, un avance, un esquema, de lo que queremos que sea el Centro Integrado de Formación Profesional, sus servicios y ofertas de formación, así como la actuación de los profesionales.
- Elaborar un proyecto de esta naturaleza constituye la primera condición para que la actuación de los centros educativos responda a criterios científicos y se desarrolle con la suficiente calidad, coherencia y eficacia, respondiendo a las demandas y necesidades de la comunidad.
- Como tal proyecto formativo del ámbito laboral, se trata de un documento esencialmente pedagógico y también social, es decir, hablamos de un proyecto socio-formativo, o formativo-comunitario, cuya finalidad es promover aprendizajes optimizantes tanto del desarrollo personal de los ciudadanos como del tejido social y comunitario.
- Hablamos de un documento en el que, en función de las necesidades y demandas de los ciudadanos, tienen que estar claras las prioridades del centro, así como los medios y recursos para su desarrollo, innovación, seguimiento y evaluación.
- Tiene carácter propio, en la medida en que se describen los objetivos estratégicos que contribuyen a definir las señas de identidad del centro, de acuerdo con los principios educativos que inspiran todas las actuaciones y servicios.
- No se trata de un documento acabado, definitivo o sumamente pormenorizado, sino un texto vivo, de carácter global, breve y abierto a una reelaboración y actualización permanente, que permite que cada año se mejore.
- Dado que es un documento de referencia temporal, lo habitual es que el Proyecto Funcional tenga un período de vigencia de cuatro o cinco años o cursos; tiempo suficiente para valorar el esfuerzo del equipo directivo y del conjunto del profesorado del centro. No obstante, algunos apartados del mismo, por su propia naturaleza, deben tener una vigencia anual.
- Su elaboración debe ser fruto de la participación de toda la comunidad educativa, cuyos principios, prioridades y objetivos serán fruto del consenso de todos los profesionales implicados.

En resumen, el documento trata de responder a cinco preguntas clave en toda actuación pedagógico-institucional sistemáticamente conducida, de acuerdo con criterios racionales y científicos: ¿quiénes somos?, ¿qué queremos?, ¿cómo nos organizamos?, ¿qué vamos a hacer?, ¿cómo vamos a evaluar nuestros resultados?

5. CONTENIDO DEL PROYECTO FUNCIONAL DE LOS CENTROS INTEGRADOS

En la literatura al uso suele haber más acuerdo sobre el concepto y las características de este tipo de proyectos que sobre su contenido o elementos que lo conforman. Así, vemos que hay Proyectos Funcionales muy básicos, que limitan sus componentes a los objetivos y líneas estratégicas, o los que se quedan en la contextualización y la definición de la estructura. Otros, sin embargo, son más ambiciosos, añadiendo a lo anterior un conjunto de principios de actuación, el plan anual, la memoria económica, etc.

A continuación proponemos un conjunto de elementos que pueden servir de índice o contenido del Proyecto Funcional; una propuesta que se ha elaborado tratando de conciliar, por un lado, la normativa existente sobre los centros integrados y su organización y las prescripciones de la Inspección Educativa en materia de Formación Profesional, y por otra parte, las propias orientaciones de la Dirección General de Formación Profesional y la previsión de crear en los centros integrados las Unidades de Orientación Profesional.

Lo hacemos por dos razones: porque los centros integrados son de reciente creación y conviene compartir un marco para su elaboración; y porque se hace necesario dejar claro el lugar que ocupa y el papel que desempeña la Unidad de Orientación en el Proyecto Funcional.

No obstante, conviene que hagamos algunas precisiones importantes sobre el significado y el modo de abordar el índice o contenido que se propone: (1) los centros no están obligados a seguir este índice o estas pautas, dado que, de acuerdo con su autonomía, tienen completa libertad para elaborar su Proyecto Funcional conforme a sus propios criterios y contenidos; (2) en caso de valerse de tales pautas, hay que tener en cuenta, como ya se ha dicho, que el Proyecto Funcional es un documento vivo, que puede irse completando con los años, a medida que el centro y sus profesionales avancen en los acuerdos y vayan haciéndose con la información y los datos que se precisan para su redacción; (3) en todo caso, el Proyecto Funcional es un documento público y, como tal, debe ser accesible a toda la comunidad educativa en la propia página web del centro integrado.

Proponemos, por tanto, que el Proyecto Funcional se estructure en tres grandes ejes, que tienen su propio documento:

- 1) El Centro Integrado y sus Áreas Funcionales.
- 2) La Programación General Anual.
- 3) Los Anexos del Proyecto Funcional.

La estructura de tales ejes nos indica que los documentos que tienen que elaborar los centros educativos son de diferente naturaleza, según el nivel de desarrollo de los mismos y la responsabilidad de quién o quiénes lo elaboran. Es evidente que el Proyecto Funcional lo es de primer nivel, toda vez que constituye el documento clave, punto de partida que marca las pautas generales y da origen al resto de documentos, siendo una responsabilidad del equipo directivo, teniendo en cuenta las directrices del Consejo Social y las propuestas del Claustro y del Equipo Técnico Asesor. Otros documentos, cuya relación se incluye en los anexos (tercer eje), en la medida en que se basan en el Proyecto Funcional, lo son de segundo nivel, cuya responsabilidad corresponde a los diferentes departamentos, áreas o equipos. Incluso podríamos hablar de un tercer nivel de documentos, que son los que realizan los propios profesionales para conducir sus enseñanzas, los proyectos o las actividades.

A continuación, se explica el sentido de cada uno de estos ejes con sus correspondientes apartados y sub-apartados, cómo redactarlos y, en algunos casos, con ejemplos propios de los centros integrados.

5.1. El Centro Integrado y sus Áreas Funcionales

En este primer eje se identifican y describen propiamente las señas de identidad del Centro Integrado, así como las directrices y propuestas que tratan de responder al entorno social y productivo, a las demandas del mercado laboral y a las necesidades de los destinatarios, y todo ello, de acuerdo con las áreas funcionales que el propio centro haya definido.

En la figura 1 vemos el esquema de la propuesta de contenidos de este eje, que se estructura en los siguientes apartados y subapartados:

(1) EL CENTRO Y SU ENTORNO. En este primer apartado se exponen los elementos contextuales del centro educativo, que, como tal contexto, van a condicionar (condiciones extrínsecas e intrínsecas) la oferta formativa y los servicios a los ciudadanos. Entre estos elementos contextuales se proponen para su descripción tres importantes:

(1.1) El entorno. Aquí se trata de describir aquellos elementos relevantes del territorio (que constan en diferentes bases de datos) que operan como marco general en el que se va a desarrollar la actuación del centro. A título de ejemplo y en la medida en que podamos obtener la información, entre

otras cosas, se podrían describir las siguientes características del entorno: a) Identificación del territorio. b) Datos demográficos. c) Recursos económicos. d) Recursos socioculturales. e) Mercado de trabajo. f) Niveles de instrucción de la población. g) Indicadores de participación cultural y social. h) Indicadores de calidad de vida. i) Colectivos especialmente vulnerables. j) Características de los sectores productivos que pueden absorber futuros egresados. Etc.

(1.2) El centro y sus recursos. Es evidente que la acción educativa dependerá del propio centro y sus recursos. Por ello es importante hacer una breve descripción de la propia institución formativa, el centro integrado, que aporte una primera visión de su dimensión y alcance: a) Ubicación. b) Historia. c) Instalaciones. d) Profesorado y su cualificación. e) Características de los alumnos y otros participantes o usuarios. Etc.

(1.3) Estructura y organización del centro. Aunque se trata de ampliar la descripción del centro, le dedicamos un subapartado a este asunto por su importancia y también por su extensión, que, en todo caso, dependerá del desarrollo que se haga en cada centro. La estructura se refiere a la distribución y el orden que tienen los profesionales, servicios y dependencias del centro y la organización nos remite a la relación y jerarquía existente entre tales profesionales, servicios y dependencias. Entre otras cuestiones, son elementos relacionados con la estructura y organización los siguientes: a) Departamentos. b) Familias profesionales y sectores productivos. c) Organigrama. d) Organización pedagógica. e) Fines y funciones del centro. f) Relación de los documentos institucionales del centro. g) Funciones del equipo directivo. h) Funciones del claustro. i) Órganos de coordinación. j) El consejo social. k) Los sistemas de participación (asociaciones de padres, asociaciones de alumnos o participantes). Etc.

(2) DIRECTRICES DEL CONSEJO SOCIAL A PARTIR DEL PLAN PLURIANUAL. De acuerdo con las normas que regulan los Centros Integrados de Formación Profesional, se ha previsto que el Consejo Social de estos centros, teniendo en cuenta lo establecido en el Plan Plurianual (un plan para los centros integrados, elaborado por las administraciones con competencias en educación y empleo), establezcan las directrices para elaborar el Proyecto Funcional. Por ello tiene sentido que en este segundo apartado de este eje del Proyecto Funcional consten tales directrices del Consejo Social.

Por ejemplo, suponemos que en el Plan Plurianual, entre otras cosas, se prescribe (o se recomienda) que los centros integrados promuevan la creación de las Unidades de Orientación. En función de ello, entre las directrices del Consejo Social para la elaboración del Proyecto Funcional, podrían constar las siguientes: a) Crear el área o la Unidad de Orientación entre las áreas funcionales del centro. b) Integrar en dicha área los departamentos de Información y Orientación Profesional, de Innovación y Calidad y de Relaciones con la Empresa. c) Dejar abierta la posibilidad de que otros departamentos se integren en la Unidad de Orientación, en función de las acciones o proyectos que se presenten. d) Solicitarle al departamento de Información y Orientación Profesional que elabore, de acuerdo con el resto de los departamentos implicados, una relación de objetivos generales de la Unidad de Orientación, así como una propuesta, a medio y largo plazo, de acciones y proyectos en materia de orientación profesional. Etc.

(3) PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN. Una vez definidas las características del centro y su entorno (que constituyen el marco general o el contexto de todas las actuaciones) y formuladas las directrices del Consejo Social (que responden a lo establecido en el Plan Plurianual), el siguiente elemento de este eje son los principios que deben presidir las actuaciones de los profesionales. En efecto, los principios operan como valores, representando la razón, la base argumental o la cultura compartida, que informa el trabajo de los profesionales, así como el diseño y el desarrollo de las ofertas, servicios y programas del centro integrado. Las fuentes de los principios son diversas: algunos dependen de determinadas teorías psicológicas y pedagógicas, otros se asocian a determinados cambios sociales o a las necesidades y demandas de los participantes, también están los principios que se derivan

de las directrices del Consejo Social, y no faltan los que vienen dados de antemano por alguna legislación o normativa. En el fondo, los principios se encuentran estrechamente vinculados a los fines de la formación, convirtiéndose en el horizonte utópico del centro, pilares de pensamiento y actuación, normas fundamentales, en suma, que rigen y tutelan todos los documentos y actuaciones del centro. Se pueden formular con una simple frase, por ejemplo, el principio de igualdad de oportunidades, o el principio de calidad; o también con un titular y su explicación, tal como hemos preferido formularlos a continuación. A título de ejemplo (cada centro integral decidirá si los acepta o no, si los cambia o los amplía), se proponen los siguientes principios que tienen que ver con la nueva cultura que representan actualmente los centros integrados, algunos tomados del diseño de las Unidades de Orientación:

(a) Igualdad de oportunidades para todos. Este es un principio medular de justicia, aceptado por las sociedades que se estructuran como estados de derecho, directamente relacionado con el derecho a la educación, que se refiere a dos aspectos fundamentales: la igualdad de trato entre las personas y la igualdad entre mujeres y hombres.

(b) Aprendizaje, reconocimiento y orientación a lo largo de la vida. Toma de conciencia de que el sujeto de la educación (los destinatarios o usuarios) de los centros integrados, no solo son los alumnos tradicionales, sino también las personas adultas de la comunidad, lo que significa que las ofertas y los servicios pedagógicos tendrán que diseñarse y responder al hecho de que el aprendizaje tiene lugar a lo largo del ciclo vital de la persona. De lo cual se deriva, lógicamente, que el reconocimiento y la orientación profesional deben concebirse como un proceso que también se extiende a lo largo de la vida laboral de las personas.

(c) Apertura a la comunidad y desarrollo socio-profesional. Si hablamos del aprendizaje y de la orientación a lo largo de la vida, la coherencia nos enfrenta a las demandas de la propia comunidad, entendiéndolo por ello que el centro integrado tiene como destinatarios, no solo a los alumnos, sino a toda la comunidad en su territorio de actuación.

(d) Aprendizaje situado y Formación Profesional. El propio concepto de competencia, que se adquiere a través de la formación o por medio de la experiencia, está fomentando el uso de metodologías innovadoras, como aquellas que basan las propuestas formativas en lo que se conoce como *aprendizaje situado*. En la práctica, esto supone una nueva forma de programación didáctica por parte de los profesores de los centros de Formación Profesional, consistente en partir de las tareas esenciales que realiza el trabajador en su puesto de trabajo (aprendizaje situado) a la hora de diseñar y llevar a cabo la programación didáctica de las diferentes enseñanzas y ciclos formativos.

(e) Innovación y calidad. Teniendo en cuenta que el centro participa del sistema de gestión de calidad, se trata de promover la cultura de innovación y la calidad en los profesionales, impulsando la renovación pedagógica y la mejora de los procesos de enseñanza-aprendizaje.

(f) Cultura emprendedora y Formación Profesional. Teniendo en cuenta los cambios que se han producido en el trabajo y en el mercado laboral, las actividades del centro, así como los servicios y las enseñanzas se orientarán a la promoción y el aprendizaje de las competencias que intervienen en la innovación y creación de empresas.

(4) OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL CENTRO. Contando con los principios de actuación que señalan los valores que se van a compartir en el centro por parte de los profesionales, el siguiente paso es definir los objetivos o propósitos generales del centro, teniendo en cuenta siempre las tres ofertas (enseñanzas, acreditación y orientación). Estos objetivos no son otra cosa que los compromisos públicos que adquieren los profesionales para el desarrollo de los fines y funciones de la organización. Algunos centros, que forman parte de la red de calidad, ya han abordado este asunto y han conseguido consensuar un mapa de 17 objetivos estratégicos, que se estructuran jerárquicamente y abarcan todas las áreas y ámbitos de actuación del centro. Se trata de un documento en el

que se formulan dos principales objetivos: uno, de carácter interno, sobre la mejora del nivel competencial de los usuarios (1. Alcanzar el éxito académico y un alto nivel de competencias), y el otro, sobre la proyección exterior del centro y de los usuarios (2. Maximizar las tasas de inserción laboral, emprendimiento y mejora profesional). Asimismo, el primero se concreta en dos más (3. Garantizar una buena preparación académica y profesional; 4. Ofrecer atención personalizada y orientación e información profesional) y el segundo en otros dos (5. Desarrollar programas atractivos y adecuados a las necesidades del entorno; 6. Ser un centro reconocido como excelente y comprometido). Y así hasta completar el total de los 17 objetivos. En cualquier caso, para cumplimentar este apartado sobre los objetivos, cada centro verá si esta relación de 17 objetivos se confirma, se modifica o simplemente se elabora una nueva definición de objetivos.

(5) ÁREAS FUNCIONALES. La normativa sobre los centros integrados prevé que el Proyecto Funcional se estructure a través de áreas funcionales (también las podríamos denominar unidades funcionales), concebidas éstas como el mejor modo de optimizar la coordinación de las actuaciones, servicios y proyectos de diferentes departamentos y profesionales que operan sobre un mismo colectivo o destinatario. Desde las áreas funcionales se vehiculan, tanto las ofertas formativas, como todo lo relacionado con la gestión y administración del centro. Específicamente, respecto de las ofertas educativas, dado el carácter integrador que aporta la legislación a estos centros, conviene señalar que hablamos de ofertas que intervienen en los tres subsistemas del Sistema Nacional de Cualificaciones: enseñan, orientan y acreditan. Esto quiere decir que la oferta de estos centros se clasifica en tres grandes categorías: Enseñanzas de Formación Profesional, Información y Orientación Profesional y Reconocimiento y Acreditación de Competencias. Lo que hacemos en este apartado y sub-apartados es reseñar las ofertas en general de las diferentes áreas, teniendo en cuenta que, más adelante, en el apartado correspondiente de la Programación General Anual, en función de los datos y características de cada año, será necesario precisar más tales ofertas. Por tanto, en función de lo dicho e independientemente de que el centro pueda definir otras opciones, se proponen a continuación cuatro áreas o unidades funcionales con su propio nivel de concreción de las ofertas:

(5.1) Área de Formación Profesional. Se incluye en esta área el primero de los tres subsistemas del Sistema Nacional de Cualificaciones: el subsistema de Enseñanzas de Formación Profesional. En este apartado, por tanto, habrá que dar una primera información sobre estas ofertas: a) Objetivos generales. b) Oferta.

(5.2) Área de Reconocimiento y Acreditación de Competencias. Aunque estrechamente relacionada con el área anterior, en este caso se trata del subsistema de Reconocimiento y Acreditación de Competencias, incluyendo también una primera información sobre: a) Objetivos generales. b) Oferta.

(5.3) Unidad de Orientación Profesional. Entre todas las áreas funcionales, en este documento ampliamos especialmente esta, sobre la orientación profesional, por la novedad que representa en los centros integrados. Se describe aquí la oferta correspondiente al tercer subsistema del Sistema Nacional de las Cualificaciones: todo lo relacionado con la orientación profesional de los alumnos del centro y de los trabajadores y personas adultas de la comunidad. En tal sentido, se ha previsto que los departamentos que componen esta unidad sean los siguientes: el departamento de Información y Orientación Profesional (que se ocupa de la coordinación), el departamento de Innovación y Calidad, el departamento de Relaciones con la Empresa y otros departamentos (como el de Formación y Orientación Laboral, los de las Familias Profesionales existentes en el centro o/y otros) que se decidan en el Proyecto Funcional. Aunque la propia Unidad de Orientación contará con una información y documentos más elaborados y detallados, como tal área funcional también tendrá que incluir en este apartado una primera información sobre lo que se pretende y sobre los proyectos y servicios que ponen a disposición de los ciudadanos: a) Objetivos generales de la Unidad de Orientación. b) Ofertas de la Unidad de Orientación.

(5.4) Área de Administración y Gestión. Se incluye en esta área todo lo que tiene que ver con la responsabilidad en la gestión económica, administrativa, de personal y de material de los centros integrados. En tal sentido, algunos sub-apartados que habría que cumplimentar en el Proyecto Funcional sobre esta área son los siguientes: a) Normas de organización y funcionamiento. b) Gestión económica y criterios. c) Gestión de personal. d) Gestión de equipos e instalaciones. Etc.

(6) PERFILES PROFESIONALES. El primer eje del Proyecto Funcional podría completarse con este último apartado en el que los diferentes departamentos hacen sus aportaciones y propuestas para el desarrollo de los perfiles profesionales de las enseñanzas que imparten. En el fondo, se trata de la contribución de los departamentos al Proyecto Funcional, proponiendo hacia dónde va la Familia Profesional y los ciclos y módulos que la integran. En esta dirección se propone que se definan las siguientes cuestiones: a) Descripción de los perfiles profesionales que demandan las empresas del entorno. b) Orientaciones para ajustar las enseñanzas a los perfiles. c) Aportaciones del departamento relacionadas con la innovación y la calidad. d) Proyectos curriculares de ciclos.

Figura 1. Contenidos del eje 1. El Centro Integrado y sus Áreas Funcionales Proyecto Funcional de los Centros Integrados de Formación Profesional de Canarias		
1. El centro y su entorno	1.1. El entorno	a) Identificación del territorio. b) Datos demográficos. c) Recursos económicos. d) Recursos socioculturales. e) Mercado de trabajo. f) Niveles de instrucción de la población. g) Indicadores de participación cultural y social. h) Indicadores de calidad de vida. i) Colectivos especialmente vulnerables. j) Características de los sectores productivos que pueden absorber futuros egresados. Etc.
	1.2. El centro y sus recursos	a) Ubicación. b) Historia. c) Instalaciones. d) Profesorado y su cualificación. e) Características de los alumnos y otros participantes o usuarios. Etc.
	1.3. Estructura y organización del centro	a) Departamentos. b) Familias profesionales y sectores productivos. c) Organigrama. d) Organización pedagógica. e) Fines y funciones del centro. f) Relación de los documentos institucionales del centro. g) Funciones del equipo directivo. h) Funciones del claustro. i) Órganos de coordinación. j) El consejo social. k) Los sistemas de participación (asociaciones de padres, asociaciones de alumnos o participantes). Etc.
2. Directrices del Consejo Social a partir del Plan Plurianual	Ejemplo de directrices, suponiendo que en el Plan Plurianual se prescriba (recomiende?) que los centros integrados promuevan la creación de las Unidades de Orientación: a) Crear el área o la Unidad de Orientación entre las áreas funcionales del centro. b) Integrar en dicha área los departamentos de Información y Orientación Profesional, de Innovación y Calidad y de Relaciones con la Empresa. c) Dejar abierta la posibilidad de que otros departamentos se integren en la Unidad de Orientación, en función de las acciones o proyectos que se presenten. d) Solicitarle al departamento de Información y Orientación Profesional que elabore, de acuerdo con el resto de los departamentos implicados, una relación de objetivos generales de la Unidad de Orientación, así como una propuesta, a medio y largo plazo, de acciones y proyectos en materia de orientación profesional.	
3. Principios de actuación	A título de ejemplo, se proponen los siguientes por su relación con los centros integrados: a) Igualdad de oportunidades para todos. b) Aprendizaje, reconocimiento y orientación a lo largo de la vida. c) Apertura a la comunidad y desarrollo socio-profesional. d) Aprendizaje situado y Formación Profesional. e) Innovación y calidad. f) Cultura emprendedora y Formación Profesional.	
4. Objetivos estratégicos del centro	Se proponen los 6 primeros objetivos de una lista de 17 ya consensuados por algunos centros: 1. Alcanzar el éxito académico y un alto nivel de competencias. 2. Maximizar las tasas de inserción laboral, emprendimiento y mejora profesional. 3. Garantizar una buena preparación académica y profesional. 4. Ofrecer atención personalizada y orientación e información profesional. 5. Desarrollar programas atractivos y adecuados a las necesidades del entorno. 6. Ser un centro reconocido como excelente y comprometido. Etc.	
5. Áreas funcionales	5.1. Área de Formación Profesional	a) Objetivos generales. b) Oferta.
	5.2. Área de Reconocimiento y Acreditación de Competencias	a) Objetivos generales. b) Oferta.
	5.3. Unidad de Orientación Profesional	a) Objetivos generales de la Unidad de Orientación. b) Ofertas de la Unidad de Orientación.

	5.4. Área de Administración y Gestión	a) Normas de organización y funcionamiento. b) Gestión económica y criterios. c) Gestión de personal. d) Gestión de equipos e instalaciones. Etc.
6. Perfiles profesionales	Aportaciones de los departamentos: a) Descripción de los perfiles profesionales que demandan las empresas del entorno. b) Orientaciones para ajustar las enseñanzas a los perfiles. c) Aportaciones del departamento relacionadas con la innovación y la calidad. d) Proyectos curriculares de ciclos.	

5.2. La Programación General Anual

En este segundo eje se incluyen todas aquellas cuestiones de los centros integrados que necesariamente cambian cada año dependiendo de la actividad académica, de las características de los destinatarios, de los recursos humanos y materiales, o de los acuerdos y convenios que el centro establezca con las empresas. De alguna manera, en la Programación General Anual (PGA) se concreta, de forma más específica y para cada año y curso, buena parte de todo lo que se describe en los apartados anteriores del Proyecto Funcional, teniendo en cuenta los indicadores y acciones de mejora del Sistema de Gestión de la Calidad y los requerimientos de la Inspección Educativa en materia de Formación Profesional. Por ello, de alguna manera podríamos decir que el PGA se elabora con la mirada puesta en el Sistema de Calidad y funciona también como documento de comunicación entre el centro y la Inspección Educativa. Algunos elementos principales que se concretan en la Programación General Anual se explican a continuación.

En la figura 2 vemos el esquema de la propuesta de contenidos de este eje, que se estructura en los siguientes apartados y sub-apartados:

(1) NIVEL DE LOGRO DE LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS. Si en el eje anterior ya se han definido los objetivos estratégicos del centro, ahora se trata de analizar si tales objetivos se han conseguido o no en el curso anterior y, de haberlos conseguido, en qué medida. De acuerdo con el Sistema de Calidad y teniendo en cuenta que los objetivos ya definidos abarcan todas las áreas del centro, dicho análisis se refiere a dos cuestiones clave:

(1.1) Análisis del nivel de logro de los objetivos. Desde un punto de vista más general, en este apartado se analiza la situación de logro de los objetivos del curso pasado, mediante acciones, iniciativas y proyectos que hayan contribuido a su desarrollo.

(1.2) Análisis de indicadores. Más concretamente, el nivel de logro de los objetivos se puede analizar mediante un conjunto de indicadores que ya se formulan en los protocolos del Sistema de Calidad para cada uno de los objetivos propuestos. Algunos ejemplos de indicadores son: promoción, titulación, abandono, inserción laboral, etc. Y sobre cada uno de estos indicadores se aporta una medida que se compara con unos valores medios.

(2) RESULTADOS DEL AÑO ANTERIOR SOBRE EL SISTEMA DE CALIDAD. Ya hemos dicho que algunos centros públicos de Formación Profesional cuentan con un Sistema de Calidad, que opera como una herramienta para la gestión del centro en general y cada uno de sus departamentos, servicios y actuaciones. En el fondo, con el Sistema de Calidad se trata de satisfacer las necesidades, responder a las demandas, cumplir los objetivos, optimizar los recursos, en suma, hacer bien las cosas. En este apartado de la PGA se describe de forma resumida la situación actual del Sistema de Calidad en base también a los resultados del año anterior, cumplimentando los siguientes apartados:

(2.1) Análisis de las auditorías. Se trata de aportar un resumen de las auditorías internas y externas a las que se someten los centros que forman parte de la red del Sistema de Calidad.

(2.2) Análisis del grado de satisfacción de la comunidad educativa. En este apartado se vuelcan los datos principales de las encuestas de satisfacción del alumnado, del profesorado, de padres y/o madres y del personal no docente del centro.

(2.3) Análisis de los procesos del sistema de gestión a través de sus indicadores. Se analiza el Sistema de Calidad teniendo en cuenta la mejora de los resultados del centro en los diferentes objetivos.

(2.4) Análisis de las acciones correctoras y preventivas. Aquí se trata de dar cuenta de la situación en la que se encuentran las acciones correctoras y preventivas que los centros han decidido en base a la gestión del Sistema de Calidad.

(2.5) Análisis de los planes y acciones de mejora. Con los planes y acciones de mejora se hace lo mismo: describir la situación en la que se encuentran y su nivel de aplicación y desarrollo.

(2.6) Análisis y propuestas de los departamentos de coordinación. También se ha previsto en el Sistema de Calidad que los departamentos elaboren propuestas a partir de los resultados, que son las que se incluyen en este apartado.

(3) ACCIONES Y ACTIVIDADES DE MEJORA. Una vez que en los apartados anteriores se ha elaborado un breve resumen de los resultados del Sistema de Calidad del año anterior, en este apartado hemos de describir, para el curso actual, las acciones y actividades programadas por el centro, para mejorar la calidad. Los contenidos que articulan tales actividades de mejora son los siguientes:

(3.1) Acciones de mejora en el ámbito de la gestión del centro. Teniendo en cuenta que la estructura y organización del centro ya se describe en el primer eje (1.2 y 1.3), aquí se trata de concretar las medidas adoptadas por el equipo directivo para mejorar la gestión general del centro, que se puede concretar, entre otros, en los siguientes apartados: a) La organización (departamentos, instalaciones, calendario, horarios, etc.). b) La coordinación interna del centro (equipo directivo, coordinaciones, comisiones, departamentos, programas o proyectos, etc.). c) El liderazgo y la gestión de grupos (generación de visión compartida, mejora de la comunicación, dirección participativa, gestión de conflictos, motivación del profesorado, gestión de reuniones eficientes y eficaces, delegación de responsabilidades y tareas, gestión de la información y el conocimiento que se genera en el centro, promoción del aprendizaje del profesorado, gestión de recursos, gestión de los documentos institucionales, gestión del cambio, actitud innovadora, fomento del trabajo colaborativo y en equipo, etc.). Etc.

(3.2) Acciones de mejora en el ámbito de las ofertas del centro. La programación de acciones y actividades de mejora también se programan para cada una de las tres ofertas de los Centros Integrados de Formación Profesional.

(3.2.1) Enseñanzas de Formación Profesional. En este caso las acciones de mejora de la calidad se pueden asociar a los siguientes apartados: a) La oferta de enseñanzas (Formación Profesional Inicial y Formación Profesional para el Empleo), en función de los principios y objetivos. b) Liderazgo de los profesores con coordinaciones y/o jefaturas (comunicación, participación, motivación, innovación, colaboración, trabajo en equipo, etc.). c) Metodología y actualización de las programaciones didácticas. d) Aplicación de experiencias de aprendizaje situado (tareas esenciales). e) Evaluación de los aprendizajes (sistemas de evaluación, adquisición de competencias, impacto de los proyectos de innovación, etc.). f) Materiales curriculares. g) Agrupamientos. h) Coordinación entre cursos, ciclos y etapas. i) Plan de acción tutorial. j) Innovación y calidad. Etc.

(3.2.2) Reconocimiento y Acreditación de Competencias. De acuerdo con el Instituto Canario de las Cualificaciones Profesionales, algunos apartados de mejora de esta oferta pueden ser los siguientes: a) Oferta de acreditación (en función de los principios definidos y otros criterios). b) Liderazgo de los coordinadores (comunicación, participación, motivación, innovación, colaboración, trabajo

en equipo, etc.). c) Actualización de los documentos y recursos para la acreditación. d) Evaluación de los resultados. e) Seguimiento y planes de formación de los candidatos acreditados. f) Innovación y calidad. Etc.

(3.2.3) Información y Orientación Profesional. En el marco de la Unidad de Orientación, se proponen los siguientes apartados de mejora para esta oferta: a) Acciones, servicio y proyectos (en función de los principios definidos y otros criterios). b) Liderazgo de los coordinadores (comunicación, participación, motivación, innovación, colaboración, trabajo en equipo, etc.). c) Actualización de los documentos y recursos para la información y la orientación profesional. d) Apertura de la orientación profesional a las personas adultas y trabajadores de la comunidad. e) Conexión con el mercado laboral. f) Impacto de la promoción de la cultura emprendedora. g) Impacto de la aplicación del sistema de calidad. i) Seguimiento de las acciones y proyectos. j) Innovación y calidad. Etc.

(3.3) Acciones de mejora en el ámbito del profesorado. En este ámbito se proponen, entre otros, los siguientes apartados de las acciones y actividades de mejora: a) Plan de formación del profesorado (teniendo en cuenta las tres ofertas, la necesidad de contar con asesores y evaluadores de la competencia, la participación, el impacto en los resultados, etc.). b) Evaluación del proceso de enseñanza (autoevaluación del profesorado, coevaluación, innovación metodológica, etc.). Etc.

(3.4) Acciones de mejora en el ámbito social. Aunque el ámbito social y los objetivos comunitarios puedan estar presentes en cada una de las tres ofertas, específicamente se les dedica este apartado, con la finalidad de valorar la proyección social del centro integrado y la integración del ámbito educativo y laboral. Algunos apartados de mejora en este sentido son los siguientes: a) Desarrollo del plan de convivencia (equipo de gestión de la convivencia, servicio de mediación escolar, etc.). b) Desarrollo del plan para la igualdad de oportunidades (coordinación con los servicios comunitarios). c) Prevención del absentismo y abandono escolar. d) Participación, colaboración y formación entre todos los sectores de la comunidad educativa (familias, consejos escolares, instituciones de la comunidad, comisiones de trabajo, etc.). e) Apertura del centro al entorno social y cultural (colaboración con otras instituciones, áreas municipales, direcciones generales, etc.). f) Integración de las ofertas del sector educativo y del sector laboral. Etc.

(4) CONCRECIONES DE LA OFERTA PARA EL PRESENTE CURSO. Ya hemos visto que en el eje anterior consta un breve resumen de las tres ofertas (enseñanzas, acreditación y orientación) que se imparten en los Centros Integrados de Formación Profesional. En este apartado se trata de concretar para el curso actual cada una de esas ofertas, incluyendo las novedades, las cuestiones funcionales y organizativas, así como los posibles destinatarios, etc.

(4.1) Enseñanzas de Formación Profesional. Independientemente de que sobre cada una de estas enseñanzas se confeccione un documento más elaborado (Proyecto curricular) por parte del equipo o departamento correspondiente, en este apartado se podría incluir lo siguiente: a) Características de los destinatarios (alumnos tradicionales y personas adultas y trabajadores). b) Calendario de actuaciones. c) Turnos y horarios. d) Instalaciones. Etc.

(4.2) Reconocimiento y Acreditación de Competencias. La concreción en este caso queda más abierta, porque depende del Instituto Canario de las Cualificaciones Profesionales, pero podría ser conveniente precisar las siguientes cuestiones: a) Características de los candidatos destinatarios. b) Cualificaciones que se van a acreditar en el centro. c) Calendario de actuaciones. f) Profesionales adscritos (asesores y evaluadores). Etc.

(4.3) Información y Orientación Profesional. Ya hemos visto en el eje anterior que, sobre esta oferta, cada uno de los departamentos que integran la Unidad de Orientación elabora una primera información general (objetivos y oferta). También en su momento cada uno de estos departamentos tendrá que elaborar un documento por cada proyecto, servicio o acción donde se concrete la justificación, la metodología y actividades, el sistema de evaluación, etc. Ahora, en este apartado de la

PGA, se podrían precisar los siguientes extremos: a) Características de los destinatarios (alumnos tradicionales y personas adultas y trabajadores). b) Calendario de actuaciones. c) Horario de los diferentes proyectos o acciones. e) Profesionales adscritos a los diferentes proyectos o acciones. Etc.

(5) RECURSOS DEL CENTRO. En el eje anterior (apartado 1.2) ya se habla de los recursos del centro. En este apartado de la PGA y para el curso actual, se hace necesario concretar dos aspectos fundamentales sobre este asunto:

(5.1) Miembros de la comunidad educativa. Aunque ya se haya descrito el profesorado, en este apartado, teniendo en cuenta que puede haber cambios cada año, se precisa más, incorporando los nombres y apellidos, teléfonos, correos electrónicos, cargos y horario de atención a los alumnos de todos los profesionales del centro; además dicha relación se puede hacer distinguiendo entre: a) Equipo directivo. b) Consejo Social. c) Departamentos. d) Tutores FCT. Etc.

(5.2) Instalaciones del centro y servicios prestados. Se trata de indicar las instalaciones con los servicios que se prestan y los horarios: a) Aulas. b) Biblioteca. c) Espacios para el deporte. d) Salas de reuniones. e) Cafetería. Etc.

(6) CALENDARIO Y HORARIO. Cada curso se elabora el calendario de actuaciones y servicios del centro, así como el horario, ambas cuestiones siempre referidas a las tres ofertas de los centros integrados: a) Calendario y horario de las enseñanzas de Formación Profesional. b) Calendario y horario de las acciones de Reconocimiento y Acreditación. c) Calendario y horario de los servicios y proyectos de Información y Orientación Profesional.

Figura 2. Contenidos del eje 2. La Programación General Anual Proyecto Funcional de los Centros Integrados de Formación Profesional de Canarias		
1. Nivel de logro de los objetivos estratégicos	1.1 Análisis del nivel de logro de los objetivos	
	1.2 Análisis de indicadores	
2. Resultados del año anterior sobre el Sistema de Calidad	2.1 Análisis de las auditorías	
	2.2 Análisis del grado de satisfacción de la comunidad educativa	
	2.3 Análisis de los procesos del sistema de gestión a través de sus indicadores	
	2.4 Análisis de las acciones correctoras y preventivas	
	2.5 Análisis de los planes y acciones de mejora	
	2.6 Análisis y propuestas de los departamentos de coordinación	
3. Acciones y actividades de mejora	3.1 Acciones de mejora en el ámbito de la gestión del centro	a) La organización (departamentos, instalaciones, calendario, horarios, etc.). b) La coordinación interna del centro (equipo directivo, coordinaciones, comisiones, departamentos, programas o proyectos, etc.). c) El liderazgo y la gestión de grupos (generación de visión compartida, mejora de la comunicación, dirección participativa, gestión de conflictos, motivación del profesorado, gestión de reuniones eficientes y eficaces, delegación de responsabilidades y tareas, gestión de la información y el conocimiento que se genera en el centro, promoción del aprendizaje del profesorado, gestión de recursos, gestión de los documentos institucionales, gestión del cambio, actitud innovadora, fomento del trabajo colaborativo y en equipo, etc.). Etc.
	3.2 Acciones de mejora en el ámbito de las ofertas del centro	3.2.1 Enseñanzas de Formación Profesional a) La oferta de enseñanzas (Formación Profesional Inicial y Formación Profesional para el Empleo), en función de los principios y objetivos. b) Liderazgo de los profesores con coordinaciones y/o jefaturas (comunicación, participación, motivación, innovación, colaboración, trabajo en equipo, etc.). c) Metodología y actualización de las programaciones didácticas. d) Aplicación de experiencias de aprendizaje situado (tareas esenciales). e) Evaluación de los aprendizajes (sistemas de evaluación, adquisición de competencias, impacto de los proyectos de innovación, etc.). f) Materiales curriculares. g) Agrupamientos. h) Coordinación entre cursos, ciclos y

		<p>etapas. i) Plan de acción tutorial. j) Innovación y calidad. Etc.</p> <p>3.2.2 Reconocimiento y Acreditación de Competencias a) Oferta de acreditación (en función de los principios definidos y otros criterios). b) Liderazgo de los coordinadores (comunicación, participación, motivación, innovación, colaboración, trabajo en equipo, etc.). c) Actualización de los documentos y recursos para la acreditación. d) Evaluación de los resultados. e) Seguimiento y planes de formación de los candidatos acreditados. j) Innovación y calidad. Etc.</p> <p>3.2.3 Información y Orientación Profesional a) Acciones, servicio y proyectos (en función de los principios definidos y otros criterios). b) Liderazgo de los coordinadores (comunicación, participación, motivación, innovación, colaboración, trabajo en equipo, etc.). c) Actualización de los documentos y recursos para la información y la orientación profesional. d) Apertura de la orientación profesional a las personas adultas y trabajadores de la comunidad. e) Conexión con el mercado laboral. f) Impacto de la promoción de la cultura emprendedora. g) Impacto de la aplicación del sistema de calidad. i) Seguimiento de las acciones y proyectos. j) Innovación y calidad. Etc.</p>
	3.3 Acciones de mejora en el ámbito del profesorado	a) Plan de formación del profesorado (teniendo en cuenta las tres ofertas, la necesidad de contar con asesores y evaluadores de la competencia, la participación, el impacto en los resultados, etc.). b) Evaluación del proceso de enseñanza (autoevaluación del profesorado, coevaluación, innovación metodológica, etc.). Etc.
	3.4 Acciones de mejora en el ámbito social	a) Desarrollo del plan de convivencia (equipo de gestión de la convivencia, servicio de mediación escolar, etc.). b) Desarrollo del plan para la igualdad de oportunidades (coordinación con los servicios comunitarios). c) Prevención del absentismo y abandono escolar. d) Participación, colaboración y formación entre todos los sectores de la comunidad educativa (familias, consejos escolares, instituciones de la comunidad, comisiones de trabajo, etc.). e) Apertura del centro al entorno social y cultural (colaboración con otras instituciones, áreas municipales, direcciones generales, etc.). f) Integración de las ofertas del sector educativo y del sector laboral. Etc.
4. Concreciones de la oferta para el presente curso	4.1 Enseñanzas de Formación Profesional	a) Características de los destinatarios (alumnos tradicionales y personas adultas y trabajadores). b) Calendario de actuaciones. c) Turnos y horarios. d) Instalaciones. Etc.
	4.2 Reconocimiento y Acreditación de Competencias	a) Características de los candidatos destinatarios. b) Cualificaciones que se van a acreditar en el centro. c) Calendario de actuaciones. f) Profesionales adscritos (asesores y evaluadores). Etc.
	4.3 Información y Orientación Profesional	a) Características de los destinatarios (alumnos tradicionales y personas adultas y trabajadores). b) Calendario de actuaciones. c) Horario de los diferentes proyectos o acciones. e) Profesionales adscritos a los diferentes proyectos o acciones. Etc.
5. Recursos del centro	5.1 Miembros de la comunidad educativa	Nombres y apellidos, teléfonos, correos electrónicos, cargos y horario de atención a los alumnos, distinguiendo entre: a) Equipo directivo. b) Consejo Social. c) Departamentos. d) Tutores FCT. Etc.
	5.2 Instalaciones del centro y servicios prestados	Instalaciones con los servicios que se prestan y los horarios: a) Aulas. b) Biblioteca. c) Espacios para el deporte. d) Salas de reuniones. e) Cafetería. Etc.
7. Calendario y horario	a) Calendario y horario de las enseñanzas de Formación Profesional	
	b) Calendario y horario de las acciones de Reconocimiento y Acreditación	
	c) Calendario y horario de los servicios y proyectos de Información y Orientación Profesional	

5.3. Los anexos del Proyecto Funcional

Se supone que el centro integrado posee otros documentos que, por su relevancia, requieren un tratamiento propio. Algunos de estos documentos son obligatorios y otros se refieren a determinados proyectos que el centro desarrolla o en los que participa. Es más, algunos de estos documentos, incluso, han podido servir para elaborar el propio Proyecto Funcional. Se trata de incluir en este eje la denominación de tales documentos con la intención de tener una visión de conjunto de la trayectoria y alcance de los centros integrados.

En la figura 3 vemos el esquema de la propuesta de posibles contenidos de este eje, que se estructura en los siguientes apartados y sub-apartados:

(1) Presupuesto anual. Se trata del documento, elaborado por la secretaría del centro y de acuerdo con el director, que describe el régimen económico del centro integrado. Se elabora cada año, partiendo de los datos de la memoria económica del año anterior, incluyendo el inventario y la indicación contable de los ingresos y los gastos previstos en el año actual.

(2) Normas de Organización y Funcionamiento. Aprobado por el Consejo Social, es el documento en el que se especifican las pautas a seguir en el desarrollo de la vida diaria del centro, como el plan de convivencia, la coordinación de órganos colegiados, los sistemas de participación, las relaciones institucionales con el exterior, etc. (art. 41 del Decreto 81/2010).

(3) Sistema de Gestión de Calidad (SGC). En Canarias y desde hace ya varios años, la Consejería con competencias en educación ha promovido que los centros educativos implanten sistemas de calidad. Lo cual significa que los centros que participan tienen que elaborar un documento específico en el que ordenan los indicadores de calidad y los pasos a seguir.

(4) Plan de autoprotección y evacuación. Algunos centros cuentan con un plan de esta naturaleza, cuya finalidad es la prevención de riesgos y la autoprotección en caso de emergencia.

(5) Programa general de la Unidad de Orientación. Es el documento principal de la Unidad de Orientación, para el desarrollo de la tercera de las ofertas (Información y Orientación Profesional) de los Centros Integrados de Formación Profesional. Consta de un conjunto de objetivos generales de la Unidad de Orientación, además de los planes de los departamentos que la integran (plan del departamento de Información y Orientación Profesional, plan del departamento de Innovación y Calidad, plan del departamento de Relaciones con las Empresas, etc.).

(6) Plan de medio ambiente. No son pocos los centros que cuentan con un plan como este, cuya finalidad es la educación medioambiental, especialmente relacionada con las condiciones físicas y económicas del entorno, el conocimiento reflexivo de la propia realidad biofísica y el uso responsable del agua, la energía, los residuos, etc.

(7) Plan de movilidad. Se trata del plan que desarrolla en el centro el Proyecto Europeo de Movilidad Erasmus, proyecto que hace posible que el alumnado pueda realizar la FCT en una empresa de un país europeo y el profesorado pueda asistir a acciones formativas desarrolladas en un país de nuestro entorno.

(8) Plan de formación del profesorado. Se trata de un plan en el que se plantean diferentes actuaciones con la finalidad de optimizar la competencia de los profesionales, teniendo en cuenta las tres ofertas de los centros integrados.

(9) Aportaciones de los departamentos a la PGA y programaciones didácticas. Son los documentos de los diferentes departamentos en los que se describe cuál va a ser su aportación al desarrollo del PGA, incluyendo la propia programación de las enseñanzas de Formación Profesional. Un posible índice de este documento puede ser el siguiente: a) Objetivos e indicadores de seguimiento. b) Acciones y actividades de mejora. c) Directrices generales de la programación. d) Proyecto curricular del ciclo y programación didáctica de cada módulo profesional.

Figura 3. Contenidos del eje 3. Anexos del Proyecto Funcional	
Proyecto Funcional de los Centros Integrados de Formación Profesional de Canarias	
1. Presupuesto anual	
2. Normas de organización y funcionamiento	
3. Sistema de Gestión de Calidad (SGC)	
4. Plan de autoprotección y evacuación	
5. Programa General de la Unidad de Orientación	Plan del departamento de Información y Orientación Profesional

	Plan del departamento de Innovación y Calidad
	Plan del departamento de Relaciones con las Empresas
	Planes de otros departamentos
6. Plan de medio ambiente	
7. Plan de movilidad	
8. Plan de formación del profesorado	
9. Aportaciones de los departamentos a la PGA y programaciones didácticas	
10. Otros documentos	

5. FUENTES CONSULTADAS

BOC (2010). *Decreto 81/2010, de 8 de julio, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los centros docentes públicos no universitarios de la Comunidad Autónoma de Canarias*. Santa Cruz de Tenerife: Boletín Oficial de Canarias del 22 de julio de 2010.

BOC (2011). *Decreto 112/2011, de 11 de mayo, por el que se regulan los Centros integrados de formación profesional en la Comunidad Autónoma de Canarias*. Santa Cruz de Tenerife: Boletín Oficial de Canarias de 26 de mayo de 2011.

BOE (2002). *Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional*. Madrid: Boletín Oficial del Estado de 20 de junio 2002.

BOE (2005). *Real Decreto 1558/2005, de 23 de diciembre, por el que se regulan los requisitos básicos de los centros integrados de formación profesional*. Madrid: Boletín Oficial del Estado de 30 de diciembre 2005.

CIFPBA (2013). Proyecto Funcional del Centro Integrado de Formación Profesional del Bajo Aragón. Gobierno de Aragón. Consulta 2-06-2014 en http://www.cpipbajaron.com/index.php?option=com_jdownloads&Itemid=276&task=viewcategory&catid=17

CIFPCA (2010). Proyecto Funcional del Centro Integrado de Formación Profesional Corona de Aragón. Gobierno de Aragón. Consulta 4-08-2014 en <http://www.google.es/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=6&ved=0CFIQFjAF&url=http%3A%2F%2Fwww.magma->

CIFPCM (2013). Proyecto Funcional del Centro Integrado de Formación Profesional Camino de la Miranda. Junta de Castilla León. Consulta 4-08-2014 en http://cifppalencia.centros.educa.jcyl.es/sitio/index.cgi?wid_seccion=1&wid_item=9

CIFPJC (2007). Proyecto Funcional del Centro Integrado de Formación Profesional Juan de Colonia. Junta de Castilla León. Consulta 4-08-2014 en http://cifpjuandecolonia.centros.educa.jcyl.es/sitio/upload/ProyFuncional07_08.pdf

CIFPJH (2013). Proyecto Funcional del Centro Integrado de Formación Profesional Juan Herrera. Junta de Castilla León. Consulta 4-07-2014 en <http://www.cifpjuanherrera.es/contenido/pdf-centro/proyecto-funcional.pdf>

CIFPL (2013). Proyecto Funcional del Centro Integrado de Formación Profesional de Langreo. Asturias. Consulta 1-06-2014 en <http://www.todofp.es/dctm/todofp/premios-a-la-calidad/te-guiamos-en-el-laberinto-informacion-empleo.pdf?documentId=0901e72b8122a6a4>

CIFP CRUZ DE PIEDRA (2013). Programación General Anual. Documento elaborado por el Centro de Formación Profesional Cruz de Piedra. Las Palmas de Gran Canaria

CIFP MEDINA DEL CAMPO (2011). Proyecto FPempresa: nuevas formas de relación de los Centros de FP con su entorno empresaria. Valladolid: CIFP Medina del Campo. Consulta: 4-10-2014 en http://www.iesvillaverde.es/wpcontent/uploads/2013/01/FP_EMPRESA_Proyecto.pdf

CIFPS (2013). Proyecto Funcional del Centro Integrado de Formación Profesional Segovia. Junta de Castilla León. Consulta 9-07-2014 en http://cifpsegovia.centros.educa.jcyl.es/sitio/upload/PFCI_SEGOVIA.pdf

Consejería de Educación, Universidad y Sostenibilidad (2012). Alianza de centros educativos para la mejora continua. Constitución y funcionamiento. Santa Cruz de Tenerife: Consejería de Educación, Universidad y Sostenibilidad.

Consejería de Educación, Universidad y Sostenibilidad (2014). Alianza de centros educativos para la mejora continua. Informe de revisión por la dirección de la alianza. Santa Cruz de Tenerife: Consejería de Educación, Universidad y Sostenibilidad.

DGFPEA (2014). Las unidades de orientación de los centros integrados de formación profesional de canarias. Fase 1 y 2: Diseño de las unidades de orientación y discusión en grupos. Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos y Grupo GIES de investigación de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (Documento no editado).

FOMBONA CADAVIECO, J. (2012). Propuestas para la gestión educativa. El caso de un centro integrado de Formación Profesional. *Revista de curriculum y formación del profesorado*, vol. 16, núm.2, pág. 1-13. Consulta 1-06-2014 en <http://www.ugr.es/~recfpro/rev162COL9.pdf>

INCUAL (1999). *El sistema nacional de cualificaciones profesionales: funciones, requisitos, estructura, metodología y gestión. (Apuntes para una norma básica)*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

INCUAL (2003). *Sistemas Nacionales de Cualificaciones y Formación Profesional*. Madrid: Instituto Nacional de Empleo.

ANEXO 8

Modelo de Programa General y Proyectos de la Unidad de Orientación

EL PROGRAMA GENERAL Y LOS PROYECTOS DE LA UNIDAD DE ORIENTACIÓN DE LOS CENTROS INTEGRADOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL

(Segunda edición, 03-12-2014)

INTRODUCCIÓN

La creación en España de los Centros Integrados de Formación Profesional se establece en la *Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio de las Cualificaciones y de la Formación Profesional*, conocida como *Ley de las Cualificaciones*. A partir de lo establecido en esta ley con carácter general, a nivel del Estado se ha publicado el correspondiente *Real Decreto 1558/2005* sobre los centros integrados, definiendo las condiciones de su creación, las funciones y fines, así como las dotaciones de personal y recursos. En la misma dirección, se han ido publicando los correspondientes decretos territoriales, dado que la creación y gestión de estos centros depende de las Comunidades Autónomas. En el caso de Canarias, se ha publicado el *Decreto 112/2011* por el que se crean los centros integrados y se establecen las normas y condiciones para su desarrollo.

Los motivos para su creación son varios y están directamente relacionados con la creación del Sistema Nacional de las Cualificaciones y la Formación Profesional (SNCFP) y el correspondiente Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales (CNCP): por una parte, se pretende que el SNCFP sea moderno, flexible, estrechamente vinculado al mundo del trabajo y a las empresas, basado en el aprendizaje a lo largo de la vida, abierto a diferentes colectivos y demandas sociales y homologado con los países de la Unión Europea; en segundo lugar, se hace para hacer viable un sistema de cualificaciones integrado que intervenga en los tres subsistemas del SNCFP (el de Formación Profesional, el de Reconocimiento y Acreditación de Competencias y el de Información y Orientación Profesional); también se trata de unificar toda la formación relacionada con el trabajo, ya sea la que depende de las autoridades educativas, como también la que es responsabilidad de las autoridades laborales; y finalmente, todo ello utilizando el Catálogo Nacional de las Cualificaciones como referencia obligada que hará posible que las tres ofertas (enseñanzas, acreditación y orientación) contribuyan al desarrollo socio-profesional de los ciudadanos y al progreso económico y social de los pueblos.

La novedad más importante que representa estos centros tiene que ver con algunas razones señaladas anteriormente para su creación. A partir de ahora existe una red de centros que garantiza a los ciudadanos las tres ofertas de formación profesional (realizan actuaciones de enseñanza, reconocen y acreditan las competencias y se ocupan de la orientación) y todo ello ampliando su campo de actuación a todos los trabajadores y las personas adultas de la comunidad y no solo a los alumnos tradicionales.

Nos ocupamos en este texto de una de esas tres ofertas: la que se refiere a la información y orientación profesional de los alumnos y de todos los trabajadores y personas adultas de la comunidad. Teniendo en cuenta la novedad y el carácter global e integrador que representa esta oferta para los centros integrados, es por lo que se ha desarrollado en Canarias el *Proyecto para la creación y funcionamiento de las Unidades de Orientación en los Centros Integrados de Formación Profesional de Canarias*, fruto de un convenio entre la Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos y la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria. Una vez finalizadas la primera y la segunda fase de este proyecto, para el desarrollo de la tercera, dedicada a la formación de los profesionales, se hace necesario contar con unas orientaciones generales para que los integrantes de las

Unidades de Orientación elaboren los documentos clave de dicha unidad: el Programa General de la Unidad de Orientación y los Proyectos correspondientes que la desarrollen.

Con todo, antes de entrar en el contenido de tales documentos clave, conviene que nos detengamos brevemente en lo que se dice en uno de los textos del proyecto (*Diseño de las Unidades de Orientación*) sobre la justificación de tales unidades, su creación y funciones, su organización y su relación con lo establecido en el Proyecto Funcional que tienen que elaborar los Centros Integrados de Formación Profesional.

1. JUSTIFICACIÓN Y CRITERIOS DE FUNCIONAMIENTO DE LAS UNIDADES DE ORIENTACIÓN

En el contexto del proyecto citado anteriormente, la creación de las Unidades de Orientación responde a un intento de ordenar, sistematizar y combinar de forma coherente todas las ofertas, actividades y servicios de los centros integrados que tienen que ver con la orientación profesional. Se justifica su creación por dos motivos principales:

- En primer lugar, hay razones más generales que tienen que ver con la creación y desarrollo del Sistema Nacional de las Cualificaciones y la Formación Profesional (SNCFP) en su conjunto: porque responde a la sociedad de la información en la que nos encontramos, porque se adapta mejor a los cambios del mercado laboral, porque permite reconocer las competencias que se han podido adquirir a través de la experiencia, porque funciona de forma homogénea en la Unión Europea, porque unifica la formación inicial y para el empleo y, sobre todo, porque promueve la nueva cultura de aprendizaje a lo largo de la vida.
- En segundo lugar, se trata específicamente de la creación y desarrollo del segundo componente o subsistema: el Sub-sistema Integrado de Información y Orientación Profesional, que representa en la actualidad una asignatura pendiente del sistema nacional de las cualificaciones. En tal sentido, se dice en el texto del diseño que, de los tres componentes del SNCFP (el de formación profesional, el de información y orientación y el de reconocimiento y acreditación), el segundo es el que menos desarrollado está, no existiendo siquiera el correspondiente real decreto que lo regula, como de hecho existe para los otros dos.

No obstante, teniendo en cuenta que se trata de crear y desarrollar un elemento de un sistema más general, se plantea que las Unidades de Orientación tienen que funcionar y desarrollarse de conformidad con los siguientes criterios generales:

- Las Unidades de Orientación, en tanto que subsistema de Información y Orientación Profesional, tienen que operar en estrecha relación e interdependencia con los otros dos subsistemas (el de Formación Profesional y el de Reconocimiento y Acreditación).
- Los servicios que realicen las Unidades de Orientación en los Centros Integrados cubrirán de forma coordinada e integrada las necesidades y demandas que hasta ahora realizaban por separado las autoridades educativas y las autoridades de empleo.
- Las ofertas y proyectos de las Unidades de Orientación tiene que abarcar toda la comunidad y todos sus colectivos: los alumnos del centro, las personas adultas, los jóvenes, los trabajadores, los parados, etc., en coherencia con lo que se dice sobre el ciclo vital de la persona y el aprendizaje a lo largo de la vida.

2. CREACIÓN Y FUNCIONES DE LAS UNIDADES DE ORIENTACIÓN

Acerca del diseño de las Unidades de Orientación, conviene señalar que su contenido se ha modificado varias veces (primero y segundo borrador), fruto de los avances obtenidos en fase 1 (diseño) y en la fase 2 (discusión y reelaboración) del proyecto. El resultado final de todo este

proceso es el documento definitivo sobre las Unidades de Orientación, que se ha elaborado teniendo en cuenta el debate realizado entre los profesionales, las propuestas de cambio del documento elaboradas por el equipo de investigación a partir de dicho debate, así como las aportaciones de los técnicos de la Dirección General y, sobre todo, la normativa existente sobre la estructura de los Centros Integrados de Formación Profesional.

Es precisamente esa normativa, concretamente el artículo 11 del *Decreto 112/2011, de 11 de mayo, por el que se regula los Centros Integrados de Formación Profesional en la Comunidad Autónoma de Canarias*, la que establece que los centros integrados podrán elaborar un Proyecto Funcional en el que se definan, entre otras cosas, sus objetivos y actuaciones prioritarias, el sistema organizativo y los procedimientos de gestión. Por tanto, de acuerdo con lo señalado en la citada norma y en función de lo que se establezca en el nuevo decreto sobre organización y funcionamiento, los centros integrados podrán crear las Unidades Orientación en el marco del Proyecto Funcional del centro. De hecho, si vemos el documento sobre las pautas para elaborar el Proyecto Funcional (eje 1, apartado 5), constatamos que, de acuerdo con la normativa, se ha previsto que a la hora de elaborar dicho proyecto se puedan crear áreas o unidades funcionales en los centros integrados, con la finalidad de facilitar la coordinación de diferentes departamentos que operan sobre un mismo colectivo o destinatario.

Como tal dispositivo funcional, la Unidad de Orientación coordinará todas las actuaciones de los departamentos y equipos implicados en los procesos de orientación profesional, desarrollando proyectos, servicios y acciones relacionados con las siguientes cuatro áreas de intervención: Información y Asesoramiento, Formación Académico-profesional, Inserción Socio-laboral y Desarrollo e Innovación Curricular.

Asimismo, teniendo en cuenta la estructura orgánica de los centros integrados, la Unidad de Orientación estará formada, como mínimo, por los siguientes departamentos: el Departamento de Información y Orientación Profesional (que se ocupa de la coordinación de la Unidad de Orientación), el Departamento de Relaciones con las Empresas, el Departamento de Innovación y Calidad, así como cualquier otro departamento o equipo que se establezca en el Proyecto Funcional (el Departamento de Formación y Orientación Laboral, los Departamentos de las Familias Profesionales existentes en el centro, etc.).

Por otra parte, en el diseño de las Unidades de Orientación se formula un conjunto de 14 funciones para estas unidades. Son funciones relacionadas con la integración de servicios y ofertas, el diseño de proyectos, la atención a lo largo de la vida, el diagnóstico de demandas, las necesidades de la comunidad, la creación de grupos y equipos de trabajo, la colaboración con otras instituciones y centros, las necesidades académico-profesionales, la creación y el mantenimiento del empleo, el emprendimiento y la creación de empresas, la inserción socio-laboral de colectivos con especiales dificultades, la información sobre la acreditación de competencias, la referencia para otros centros de Formación Profesional, la participación y la iniciativa para participar en proyectos de investigación, el desarrollo de sistemas de calidad, etc.

A continuación, una vez que ya se han abordado las cuestiones relativas a la justificación, creación y organización de las Unidades de Orientación, nos centramos en la finalidad de este escrito: aportar algunas orientaciones sobre los documentos que ordenan, sistematizan y coordinan las acciones, servicios y proyectos de esta unidad funcional. Conviene aclarar, no obstante, que los centros no están obligados a seguir este índice o estas pautas, dado que, de acuerdo con su autonomía, tienen completa libertad para elaborar sus propios documentos, en el marco del Proyecto Funcional, conforme a sus propios criterios y contenidos.

3. EL PROGRAMA GENERAL DE LA UNIDAD DE ORIENTACIÓN Y SUS CARACTERÍSTICAS

Los documentos principales de la Unidad de Orientación son dos: el Programa General de la Unidad de Orientación y la Memoria de resultados de la Unidad de Orientación, aunque para poder elaborarlos hace falta que cada uno de los departamentos que forman parte de la Unidad de Orientación elabore su correspondiente plan de trabajo. Nos ocupamos a continuación del Programa General y, más adelante, de los Proyectos de cada departamento

El *Programa General de la Unidad de Orientación*, que no es otra cosa que la programación de la segunda de las ofertas de los centros integrados (Información y Orientación Profesional), sobre la que en el Proyecto Funcional solo consta un resumen de un texto más amplio, cuyo sentido y contenido se explica en este documento.

En tal sentido, conviene aclarar que este programa general comparte algunas características con el Proyecto Funcional: (1) se trata de un documento de carácter pedagógico, en el que se definen los objetivos de la unidad, los proyectos, ofertas o actividades que se van a desarrollar, así como el correspondiente plan de seguimiento y evaluación de los resultados; (2) documentos como este, no solo representan una oportunidad para reflexionar y debatir sobre lo que queremos que sea la orientación profesional, sino que constituye también la primera condición para que la actuación de la Unidad de Orientación y la de sus profesionales obedezca a criterios científicos y se desarrolle con la suficiente calidad, coherencia y eficacia, respondiendo a las demandas y necesidades de los ciudadanos; (3) como todo documento en el que se proyecta lo que queremos hacer, no se trata de un documento acabado, definitivo o sumamente pormenorizado, sino más bien un texto vivo, global, breve y abierto a una continua reelaboración y actualización, que permite que cada año se pueda mejorar; (4) por su propia naturaleza, hablamos de un documento, cuya vigencia va más allá de un año o curso, sin perjuicio de que cada año se aporten los cambios que procedan y se incluyan en el Proyecto Funcional y, más concretamente, en la Programación General Anual del centro.

4. CONTENIDO DEL PROGRAMA GENERAL DE LA UNIDAD DE ORIENTACIÓN

De acuerdo con lo dicho hasta ahora y teniendo en cuenta lo establecido en el Proyecto Funcional, se presenta a continuación una propuesta de contenidos del *Programa General de la Unidad de Orientación*, que sólo tiene carácter orientativo, ya que los propios profesionales de la unidad, lógicamente, tienen una total autonomía para elaborar dicho programa de acuerdo con sus propios criterios y contenidos. Lo que se presenta es una propuesta de contenidos muy dependiente del Proyecto Funcional, que se articula en seis apartados, incluyendo algunos ejemplos, que cada centro verá si les vale, los descarta o cambia su denominación. En la figura 1 vemos el esquema de la propuesta de contenidos, que se estructura en los siguientes apartados y subapartados:

(1) LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL, EL CENTRO Y SU ENTORNO. La finalidad de este primer punto es describir los elementos del contexto que van a condicionar los trabajos y actividades relacionadas con la Orientación Profesional. Cabe pensar que la mayoría de estos elementos del contexto, si no todos, ya constan en el Proyecto Funcional (eje 1, apartado 1) del centro integrado. De lo que se trata a continuación es de resumir en este punto lo más relevante de lo dicho Proyecto Funcional, por su relación con la Unidad de Orientación, añadiendo, en todo caso, lo que proceda. Una forma de cumplimentar este apartado es aportar información sobre las siguientes cuestiones:

(1.1) Recursos económicos del territorio. Se trata de describir el medio físico, social y económico (recursos naturales, sectores económicos, empresas, etc.) en el que habita la comunidad destinataria de las actuaciones y servicios de Orientación Profesional.

(1.2) La situación del mercado laboral. La información sobre el mercado laboral se refiere a la población que tiene 16 y más años (porque esta es la edad para trabajar) y, dentro de esta población, a los económicamente activos (que pueden estar ocupados -asalariados y autónomos- o parados) y los económicamente inactivos. Aunque sobre este asunto la información que aportan las diferentes instituciones y bases de datos es muy amplia y diversa, en nuestro caso, se pueden aportar datos (cifras y porcentajes) sobre las siguientes variables: población activa, población ocupada, población parada, población inactiva, parados por sexo, parados de larga duración, parados por edad, parados jóvenes, etc.; dejando claro, en todo caso, la referencia a la región, la isla o la comarca.

(1.3) La Unidad de Orientación y sus recursos. Otro de los elementos del contexto se refiere a la propia Unidad de Orientación con sus recursos, instalaciones y personal, en cuyo caso, se podrían precisar, entre otras, las siguientes cuestiones: instalaciones y dependencias para la orientación profesional, departamentos que componen la Unidad de Orientación, organigrama, profesores que trabajan y colaboran en la orientación profesional, etc.

(2) OBJETIVOS GENERALES DE LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL. Este es otro componente importante del Programa General de la Unidad de Orientación, consistente en definir los objetivos generales del centro integrado en lo que a orientación profesional se refiere. Tales objetivos son los mismos que vienen en el Proyecto Funcional (eje 1, apartado 5.3) y, lógicamente, se han definido teniendo en cuenta las directrices del Consejo Social, así como los principios y objetivos estratégicos del centro. Se trata por tanto de que los diferentes departamentos que componen la Unidad de Orientación, teniendo en cuenta los fines y la naturaleza de cada departamento, acuerden estos objetivos generales, que se concretarán posteriormente en cada departamento. De acuerdo con el sentido propio que tiene la orientación profesional, algunos ejemplos de estos objetivos podrían ser los siguientes:

- a) Promover la orientación a lo largo de la vida, teniendo en cuenta las diferentes etapas del ciclo vital de la persona.
- b) Extender los servicios y proyectos de orientación profesional a los alumnos y a las personas adultas de la comunidad.
- c) Desarrollar procesos de orientación profesional centrados en las características y las actitudes de la cultura emprendedora.
- d) Motivar a las personas adultas y a la población activa de la comunidad para el reconocimiento y la acreditación de competencias profesionales.
- e) Informar y asesorar sobre el desarrollo profesional y la inserción laboral a los alumnos y a las personas adultas.
- f) Fomentar el desarrollo de la madurez vocacional, la autonomía y la responsabilidad en toma de decisiones (*empowerment*) sobre el propio itinerario socio-profesional.
- g) Animar a los participantes de los programas de orientación profesional en la búsqueda activa de empleo y en la creación de empresas.
- h) Dinamizar la relación y la cooperación con las empresas.
- i) Promover la innovación, el desarrollo curricular y la aplicación de sistemas de calidad en materia de orientación personal y socio-profesional. Etc.

(3) PLANES DE LOS DEPARTAMENTOS DE LA UNIDAD DE ORIENTACIÓN. Una vez acordados y definidos los objetivos generales de la Unidad de Orientación, en este tercer apartado se propone que se describa la planificación que, en materia de información y orientación profesional, hayan elaborado cada uno de los departamentos que la integran.

(2.1) Plan del departamento de Información y Orientación Profesional. Es el departamento responsable de todo lo relacionado con la información y orientación profesional de los alumnos del centro y de las personas adultas de la comunidad, ocupándose también de la coordinación de la Unidad de orientación. En este primer momento se propone que el plan se limite a lo siguiente: a) Objetivos generales. b) Proyectos, acciones o servicios.

(2.2) Plan del departamento de Innovación y Calidad. Es el departamento responsable de la implantación de un modelo de gestión de calidad e innovación educativa y tecnológica. Como en el caso anterior, se trata en este apartado de definir lo siguiente: a) Objetivos generales. b) Proyectos, acciones o servicios.

(2.3) Plan del departamento de Relaciones con la Empresa. Es el departamento responsable de dinamizar las relaciones y la cooperación con el sistema productivo (empresas, organizaciones, instituciones etc.). Se propone igualmente que se describa lo siguiente: a) Objetivos generales. b) Proyectos, acciones o servicios.

(2.4) Planes de otros departamentos. Además, en el Proyecto Funcional se puede establecer que otros departamentos (el de Formación y Orientación Laboral, los de las Familias Profesionales existentes en el centro o/y otros) se añadan a los anteriores para formar parte de la Unidad de Orientación, dependiendo de los proyectos y servicios que realicen en materia de orientación profesional. En cualquier caso, en este apartado bastaría con precisar las mismas cuestiones: a) Objetivos generales. b) Proyectos, acciones o servicios.

(4) CONCRECIÓN DE LA OFERTA DE ORIENTACIÓN. Contando con los objetivos generales de la Unidad de Orientación y con los planes de cada departamento, en este apartado se concreta para el curso actual la oferta del centro integrado en materia de información y orientación profesional; una cuestión que también consta en el Proyecto Funcional (eje 2, apartado 4.3). Se trata de precisar sobre todo las cuestiones organizativas y funcionales de la oferta, entre otras cosas: a) Características de los destinatarios (alumnos tradicionales y personas adultas y trabajadores). b) Calendario de actuaciones. c) Horario de los diferentes proyectos, acciones o servicios. d) Profesionales adscritos a los diferentes proyectos. Etc.

(5) ACCIONES DE MEJORA EN EL ÁMBITO DE LA OFERTA DE INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN PROFESIONAL. Teniendo en cuenta que los centros integrados cuentan con un Sistema de Calidad, en este apartado se incluye la misma información sobre este asunto que ya consta en el Proyecto Funcional (eje 2, apartado 3.2.3). Se trata, en suma, de señalar las acciones y actividades programadas por el centro para mejorar la calidad de la información y la orientación profesional, que se concretan en los siguientes apartados de mejora: a) Acciones, servicio y proyectos (en función de los principios definidos y otros criterios). b) Liderazgo de los coordinadores (comunicación, participación, motivación, innovación, colaboración, trabajo en equipo, etc.). c) Actualización de los documentos y recursos para la información y la orientación profesional. d) Apertura de la orientación profesional a las personas adultas y trabajadores de la comunidad. e) Conexión con el mercado laboral. f) Impacto de la promoción de la cultura emprendedora. g) Impacto de la aplicación del sistema de calidad. i) Seguimiento de las acciones y proyectos. j) Innovación y calidad. Etc. Teniendo en cuenta que este apartado podría funcionar como un plan de seguimiento para la Unidad de Orientación, tiene sentido que se amplíen los apartados anteriores para abarcar otras cuestiones de interés para los profesionales implicados.

(6) CALENDARIO Y HORARIO. La información de este apartado es la misma que se ha incluido en el Proyecto Funcional (eje 2, apartado 7): la concreción espacio-temporal de los servicios y proyectos de Información y Orientación Profesional. Entre otras cosas: a) Calendario de los proyectos y servicios. b) Horario de cada uno de los proyectos y servicios. Etc.

Figura 1. Contenidos del Programa General de la Unidad de Orientación Centros Integrados de Formación Profesional de Canarias		
1. La Orientación Profesional, el centro y su entorno	1.1. Recursos económicos del territorio	
	1.2. La situación del mercado laboral	
	1.3. La Unidad de Orientación y sus recursos	
2. Objetivos generales de la Orientación Profesional	A título de ejemplo se proponen los siguientes: a) Promover la orientación a lo largo de la vida, teniendo en cuenta las diferentes etapas del ciclo vital de la persona. b) Extender los servicios y proyectos de orientación profesional a los alumnos y a las personas adultas de la comunidad. c) Desarrollar procesos de orientación profesional centrados en las características y las actitudes de la cultura emprendedora. d) Motivar a las personas adultas y a la población activa de la comunidad para el reconocimiento y la acreditación de competencias profesionales. e) Informar y asesorar sobre el desarrollo profesional y la inserción laboral a los alumnos y a las personas adultas. f) Fomentar el desarrollo de la madurez vocacional, la autonomía y la responsabilidad en toma de decisiones (<i>empowerment</i>) sobre el propio itinerario socio-profesional. g) Animar a los participantes de los programas de orientación profesional en la búsqueda activa de empleo y en la creación de empresas. h) Dinamizar la relación y la cooperación con las empresas. i) Promover la innovación, el desarrollo curricular y la aplicación de sistemas de calidad en materia de orientación personal y socio-profesional. Etc.	
3. Planes de los departamentos de la Unidad de Orientación	3.1. Departamento de Información y Orientación	a) Objetivos generales
		b) Proyectos, acciones o servicios
	3.2. Departamento de Innovación y Calidad	a) Objetivos generales
		b) Proyectos, acciones o servicios
	3.3. Departamento de Relaciones con las Empresas	a) Objetivos generales
		b) Proyectos, acciones o servicios
	3.4. Otros departamentos	a) Objetivos generales
		b) Proyectos, acciones o servicios
4. Concreción de la oferta para el curso actual	a) Características de los destinatarios (alumnos tradicionales y personas adultas y trabajadores). b) Calendario de actuaciones. c) Horario de los diferentes proyectos, acciones o servicios. d) Profesionales adscritos a los diferentes proyectos. Etc.	
5. Acciones de mejora en el ámbito de la oferta de Información y Orientación Profesional	a) Acciones, servicio y proyectos (en función de los principios definidos y otros criterios). b) Liderazgo de los coordinadores (comunicación, participación, motivación, innovación, colaboración, trabajo en equipo, etc.). c) Actualización de los documentos y recursos para la información y la orientación profesional. d) Apertura de la orientación profesional a las persona adultas y trabajadores de la comunidad. e) Conexión con el mercado laboral. f) Impacto de la promoción de la cultura emprendedora. g) Impacto de la aplicación del sistema de calidad. i) Seguimiento de las acciones y proyectos. j) Innovación y calidad. Etc.	
6. Calendario y horario	a) Calendario de los proyectos y servicios.	
	b) Horario de cada uno de los proyectos y servicios. Etc.	

5. LOS PROYECTOS Y SERVICIOS DE LA UNIDAD DE ORIENTACIÓN

Como acabamos de ver, la Unidad de Orientación no sólo tiene que elaborar su Programa General y vincularlo al Proyecto Funcional del centro; además los diferentes departamentos tienen que diseñar los proyectos, servicios o acciones que van a poner a disposición de los ciudadanos de la comunidad. Lo cual quiere decir que de cada uno de estos proyectos y servicios hemos de elaborar un documento propio donde, al igual que un proyecto curricular o una programación didáctica, se incluya un conjunto de elementos esenciales que lo justifiquen y ordenen: destinatarios, objetivos, concreción espacio-temporal, criterios de evaluación, etc.

No obstante, antes de entrar en la descripción de los contenidos del diseño de estos proyectos y servicios, creemos que tiene sentido ver algunos ejemplos de estos proyectos y servicios que podrían llevarse a cabo en el marco de la Unidad de Orientación, conducidos por el departamento que se decida en cada centro. Conviene señalar que se trata de ejemplos que, lógicamente, cada centro decidirá si procede o es viable su aplicación, dependiendo de las posibilidades, recursos y acuerdos. Sin adscribirlos a un departamento concreto de la Unidad de Orientación (lo que se podrá decidir en cada centro), agrupamos estos ejemplos en seis categorías:

a) Servicios de carácter global e institucional: Despacho de orientación (consultas individuales, demandas de información, asesoramiento, orientación profesional, acompañamiento). Foro de debate *on line* sobre orientación profesional. Gabinete laboral y empresarial (asesoramiento y orientación sobre contratación laboral y la creación de empresas). Página web para la búsqueda de empleo. Observatorio *on line* de títulos y certificados. Etc.

b) Planes de actuación: Plan de acción tutorial. Plan de prácticas en empresas. Plan de gestión de empresas colaboradoras. Plan de formación del profesorado (diseño de las enseñanzas, evaluación de competencias, estrategias de aprendizaje, sistema de cualificaciones). Plan de formación de tutores. Etc.

c) Sesiones informativas: Jornada de puertas abiertas (sobre la oferta formativa del centro). Sesión informativa sobre salidas profesionales de las enseñanzas impartidas. Visita a las empresas relacionadas con las enseñanzas impartidas. Jornadas sobre el reconocimiento y acreditación de competencias (destinada a las empresas y a la población activa del territorio). Jornadas sobre fiscalidad y contratación de trabajadores (destinada a las empresas de la localidad). Etc.

d) Talleres académico-profesionales: Taller de autoconocimiento personal. Taller para el desarrollo de competencias personales y socio-laborales (asertividad, autonomía, toma de decisiones *-empowerment-*, cooperación, flexibilidad, liderazgo, innovación). Taller de motivación, iniciativa y calidad laboral. Taller de itinerarios académicos y socio-laborales. Taller de pensamiento crítico, ética y responsabilidad laboral. Etc.

e) Cursos de inserción y formación laboral: Curso de formación para la empleabilidad (búsqueda activa de empleo, currículo, entrevista laboral, autoestima, etc.). Curso para la aplicación de la inteligencia emocional en el mundo del trabajo. Módulo de formación y orientación laboral (módulo oficial ciclos formativos). Curso para emprendedores sobre creación de empresas. Curso para trabajadores y empresarios sobre la responsabilidad social de las empresas. Módulo sobre empresa e iniciativa emprendedora (módulo oficial ciclos formativos). Curso sobre igualdad laboral entre hombres y mujeres. Curso sobre inserción laboral intercultural. Curso sobre el uso de las tecnologías de la información y la comunicación en el trabajo. Curso sobre el acoso laboral. Curso sobre las relaciones entre trabajo, territorio y sostenibilidad. Curso sobre trabajo, ética y ecología. Etc.

f) Proyectos de análisis e investigación: Proyecto de estudio de la situación socio-económica (producción, mercado laboral, posibilidades de empleo, posibilidades de acreditación, etc.) de las familias profesionales presentes en el centro integrado. Proyecto para el diseño, el desarrollo y la evaluación de experiencias de formación dual. Proyecto de estudio y evaluación de las prácticas en empresas. Proyecto experimental para la aplicación en el aula del aprendizaje situado (tareas esenciales). Proyecto de evaluación y seguimiento de las ofertas de formación profesional *on line* del centro. Proyecto para la formación de asesores y evaluadores del centro, que vayan a participar en los procesos de reconocimiento y acreditación de la competencia. Proyecto para la aplicación en el centro de los sistemas de calidad. Proyecto de desarrollo local (en colaboración con otras instituciones y empresas del territorio), para la inserción laboral de jóvenes. Proyecto de análisis de las características de los participantes-usuarios del centro (alumnos y personas adultas de la comunidad). Proyecto de evaluación y seguimiento de los egresados del centro integrado. Etc.

6. CONTENIDO DE LOS PROYECTOS O SERVICIOS DE LA UNIDAD DE ORIENTACIÓN

Ya se ha dicho que de cada uno de los proyectos o acciones de los diferentes departamentos que componen la Unidad de Orientación se debe elaborar un documento en el que se expliciten los elementos o componentes que van a definir el diseño, el modo de llevarlo a cabo y la forma de evaluarlo. La literatura sobre este asunto es abundante, y además podemos comprobar la diversidad de modelos que proponen los diferentes autores e instituciones a la hora de diseñar un proyecto de carácter socio-formativo como el que nos ocupa.

Se presenta a continuación un modelo de diseño de los proyectos que, como también se ha dicho sobre el Programa General, tiene carácter orientativo, porque los propios profesionales tienen una total autonomía para decidir cuáles son los componentes de los proyectos que proponen y elaboran. En la bibliografía que consta al final de este documento se pueden encontrar pautas de carácter general acerca de cómo diseñar un proyecto y ejemplos concretos de proyectos que nos permiten comprobar el modo de redactar cada uno de sus componentes.

En la figura 2 vemos el esquema de la propuesta de contenidos, que se estructura en los siguientes apartados y sub-apartados:

(1) Datos de identificación del proyecto o servicio. En todo diseño o proyecto lo primero que tenemos que poner por escrito son algunas decisiones previas, aportando los datos generales del proyecto. Aunque en algunos casos no proceda, dependiendo de las características de cada proyecto, se proponen los siguientes contenidos: a) Título del proyecto o servicio. b) Departamento responsable y otros departamentos implicados. c) Otras instituciones implicadas. d) Institución desde la que se interviene y ámbito territorial de intervención. e) Profesionales adscritos. f) Participantes o destinatarios del proyecto. g) Calendario y horario.

(2) Justificación. En este segundo apartado se trata de fundamentar la actuación, precisar por qué queremos desarrollar el proyecto o servicio. Se supone que con el desarrollo del proyecto queremos abordar o resolver un problema que hemos identificado en una determinada realidad o colectivo. Lo cual quiere decir que la justificación lleva consigo describir, entre otras cosas, lo siguiente: a) Breve descripción de la realidad. b) Concreción del problema (o problemas) que se quiere abordar.

(3) Marco teórico (si procede). Dependiendo de las características del proyecto o de su nivel de desarrollo, puede ser conveniente incluir en el diseño este apartado sobre el marco teórico. Su finalidad es aportar elementos teóricos de referencia que nos sirvan para abordar la práctica o resolver los problemas definidos en el apartado anterior. Por tanto, es necesario hacer una revisión bibliográfica sobre el problema que queremos abordar, que nos permita precisar: a) Los autores, las teorías y los conceptos. b) Contribución de las teorías y los conceptos al proyecto.

(4) Objetivos del proyecto. Una vez definido el problema o los problemas, con la definición de objetivos concretamos para qué queremos intervenir. En tal caso, se trata de precisar: a) La finalidad del proyecto. b) Los objetivos.

(5) Metodología y actividades a desarrollar. Este es momento de describir cómo vamos a actuar, o dicho de otra manera, qué metodología vamos a emplear y qué actividades vamos a llevar a cabo para abordar el problema, objeto de nuestra intervención. Para ello, en este apartado es necesario describir lo siguiente: a) La metodología general que vamos a emplear. b) La relación de actividades que vamos a realizar.

(6) Sistema de evaluación y seguimiento. Todo proyecto, servicio o actividad es necesario evaluarlo para comprobar si se han cumplido los objetivos y hasta qué punto o en qué medida se ha abordado y/o resuelto el problema objeto de nuestra intervención. Aunque, como más adelante veremos, será necesario evaluar cada una de las actividades realizadas, en este apartado se describen algunas cuestiones generales sobre la evaluación y el seguimiento del proyecto, entre otras, las siguientes: a) Tipo de evalua-

ción que se va a realizar (evaluación de los resultados, evaluación del proceso seguido, autoevaluación, etc.). b) Indicadores de evaluación. c) Medios y recursos para la evaluación.

(7) Agenda para el desarrollo de cada actividad. En el anterior apartado 5 hemos visto que, además de la metodología general, es necesario reseñar la lista de las actividades que se van a desarrollar. Teniendo en cuenta que cada una de las actividades es responsabilidad de una persona, se lleva a cabo en un tiempo y espacio concreto y se desarrolla con determinados controles, es por lo que se hace necesario cumplimentar este apartado del proyecto, que hemos denominado agenda, para que sirva como guía de la acción y como recurso para volcar los resultados. En tal sentido, entre otros, el contenido de esta agenda puede ser el siguiente por cada actividad: a) Nombre de la actividad a desarrollar. b) Producto final (si lo hubiere). c) Participantes o destinatarios. d) Responsable de su ejecución. e) Concreción espacio-temporal. f) Recursos y técnicas empleados. g) Resultados de la evaluación.

(8) Presupuesto (si procede). En algunos casos, dependiendo de la naturaleza del proyecto, puede ser necesario incluir en el diseño una breve referencia al presupuesto, en cuyo caso, si no existen otras pautas, podría bastar una relación de ingresos y gastos: a) Ingresos (conceptos, cantidad y fuentes). b) Relación de gastos.

**Figura 2. Contenidos de los Proyectos y servicios de la Unidad de Orientación
Centros Integrados de Formación Profesional de Canarias**

1. Datos de identificación del proyecto o servicio	a) Título del proyecto o servicio. b) Departamento responsable y otros departamentos implicados. c) Otras instituciones implicadas. d) Institución desde la que se interviene y ámbito territorial de intervención. e) Profesionales adscritos. f) Participantes o destinatarios del proyecto. g) Calendario y horario.
2. Justificación	a) Breve descripción de la realidad. b) Concreción del problema (o problemas) que se quiere abordar.
3. Marco teórico (si procede)	a) Los autores, las teorías y los conceptos. b) Contribución de las teorías y los conceptos al proyecto.
4. Objetivos del proyecto	a) La finalidad del proyecto. b) Objetivos.
5. Metodología y actividades a desarrollar	a) La metodología general que vamos a emplear. b) La relación de actividades que vamos a realizar.
6. Sistema de evaluación y seguimiento	a) Tipo de evaluación que se va a realizar (evaluación de los resultados, evaluación del proceso seguido, autoevaluación, etc.). b) Indicadores de evaluación. c) Medios y recursos para la evaluación.
7. Agenda para el desarrollo de cada actividad	a) Nombre de la actividad a desarrollar. b) Producto final (si lo hubiere). c) Participantes o destinatarios. d) Responsable de su ejecución. e) Concreción espacio-temporal. f) Recursos y técnicas empleados. g) Resultados de la evaluación.
8. Presupuesto (si procede)	a) Ingresos (conceptos, cantidad, fuentes). b) Relación de gastos.

FUENTES CONSULTADAS

ANDER EGG, E. (1981). *Metodología y práctica de la Animación Sociocultural*. Madrid: Marsiega.

ANDER EGG, E. y AGUILAR, M^a J. (1995). *Cómo elaborar un proyecto: guía para diseñar proyectos sociales y culturales*. Buenos Aires: Lumen.

ANDER-EGG, E. y AGUILAR, M.J. (1989). *Cómo elaborar un proyecto: guía para diseñar proyectos sociales y culturales*. San Isidro (Argentina): Instituto de Ciencias Sociales Aplicadas. Consulta 4-10-2014 en: <http://www.inau.gub.uy/biblioteca/elaboracion%20de%20proyecto.pdf>

BOLUNTA (2008). *Cómo hacer proyectos*. Agencia para el voluntariado y la participación Social.

- Bilbao: Bolunta. Consulta 1-10-2014 en http://www.bolunta.org/pdf/manual_proyectos.pdf
- CIFP MEDINA DEL CAMPO (2011). Proyecto FPempresa: nuevas formas de relación de los Centros de FP con su entorno empresaria. Valladolid: CIFP Medina del Campo. Consulta 4-10-2014 en: http://www.iesvillaverde.es/wpcontent/uploads/2013/01/FP_EMPRESA_Proyecto.pdf
- COLOM, A. J. (1987). *Modelos de intervención socioeducativa*. Madrid: Narcea.
- COTORRUELO MENTA, R. (1996). Desarrollo local. Una estrategia para el desarrollo sin exclusión social. En *Actas de las Jornadas de Actuaciones contra la Exclusión Social*. Madrid.
- DE MIGUEL, M. (1989). La investigación-acción como paradigma de trabajo social. En *I Congreso de Investigación en ASC*. Madrid: UNED.
- DEFOURNY, J.; FAVREAU, L. Y LAVILLE, J.L. (1998): *Inserción y Nueva Economía Social. Un Balance Internacional*. Valencia: CIRIEC- España.
- ELLIOT, J. (1990). *La investigación-acción en educación*. Madrid: Morata.
- FERNÁNDEZ, M.; GÓMEZ, F.; MORELLO, J. (2005). *El ciclo del proyecto: diseño, gestión y evaluación de proyectos de inserción social de inmigrantes*. Madrid: Universidad de Comillas.
- FUNDACIÓN LUIS VIVES (2005). *Manual de ayuda para la formulación de proyectos sociales*. Madrid: Fundación Luis Vives. Consulta 1-10-2014 en: http://www.solucionesong.org/ficheros/4c7faaf96d2f7/Manual_proyectos_Sociales.pdf
- GARCÍA HERRERO, G.; RAMÍREZ NAVARRO, J.M. (2006). *Manual práctico para elaborar proyectos sociales*. Madrid: Siglo XXI.
- GARCÍA ROCA (1998). *Exclusión social y contracultura de la solidaridad. Prácticas, discursos y narraciones*. Madrid: Ediciones HOAC.
- HIRSCHLER, S. (2009). Proyectos de integración social y laboral en España y en Alemania: perspectiva de las participantes. En *Revista de Educación*, 351; 163-183. Consulta 11-10-2014 en: http://www.revistaeducacion.educacion.es/re351/re351_07.pdf
- JACOB, A. (1985). *Metodología de la investigación-acción*. Buenos Aires: Humanitas.
- LÓPEZ-ARANGUREN MARCOS, G. (Coord.) (1999) *¿Cómo desarrollar la empleabilidad?* Madrid: Caritas Española.
- MIER, I. (2007). *Diseño y evaluación de proyectos sociales*, Servicio de Estudios Sociales. Bilbao: Fundación EDE.
- MUÑOZ GUERRERO, J. (Coord.) (2006). Proyecto de inserción laboral para los alumnos y alumnas de Formación Profesional. Sevilla: IES Los Viveros. Consulta 4-10-2014 en: http://www.juntadeandalucia.es/averroes/averroes/html/adjuntos/proyectos/IN/MI_078-06.pdf
- OIT (2012). Manual de elaboración de proyectos. Centro Internacional de Formación (CIF). Ginebra: Oficina Internacional de Trabajo. Consulta 11-10-2014 en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---coop/documents/instructionalmaterial/wcms_173149.pdf
- OTEO ANTUÑANO, E.; CENICEROS ESTÉVEZ, J. C. (2003). *Orientación Sociolaboral basada en Itinerarios. Una propuesta metodológica para la intervención con personas en riesgo de exclusión social*. Madrid: Fundación Tomillo.
- PARK, P. (1992). Qué es la investigación-acción participativa. Perspectivas teóricas y metodológicas. En Varios. *La investigación-acción participativa. Inicios y desarrollos*. Madrid: Popular.
- PÉREZ SERRANO, G. (1993). *Elaboración de Proyectos Sociales. Casos prácticos*. Madrid: Nar-

cea.

PÉREZ SERRANO, M. G. (1990). *Investigación-acción. Aplicaciones al campo social y educativo*. Madrid: Dykinson.

PRODETUR (2011). *Plan de inserción laboral a través de empresas simuladas (PILES 5.0)*. Sevilla: Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo. Junta de Andalucía. Consulta 4-10-2014 en:

<http://www.prodetur.es/prodetur/AlfrescoFileTransferServlet?action=download&ref=74d9efdb-5e2f-4094-834e-ff6a3bde3845>

RAYA DÍEZ, E. (Coord.) (2011). *Herramientas para el diseño de proyectos sociales*. Logroño: Universidad de la Rioja. Consulta 11-10-2014 en:

<file:///C:/Users/Equipo/AppData/Local/Temp/Dialnet-HerramientasParaElDisenoDeProyectosSociales-456194.pdf>

SCE (2007). *Guía para la Elaboración de Proyectos de Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo*. Las Palmas de Gran Canaria: Servicio Canario de Empleo. Gobierno de Canarias. Consulta 5-10-2014 en:

http://www3.gobiernodecanarias.org/empleo/escuelastaller/documentos/guia_elaboracion_proyectos_nuevos.pdf

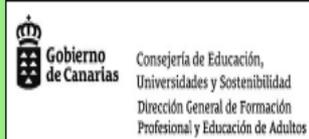
SEXPE (2012). *Herramienta de apoyo para la Inserción Laboral en los proyectos de Escuela Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo*. Cáceres: Consejería de Empleo, Empresa e Innovación. Junta de Extremadura. Consulta 4-10-2014 en:

file:///C:/Users/Equipo/AppData/Local/Temp/guia_insercion_laboral.pdf

ANEXO 9

Calendario de admisión y matrícula 2013-2014

Curso
2013/14
Calendario de
ADMISIÓN Y MATRÍCULA



	Formación profesional presencial y a distancia		Enseñanzas deportivas	Artes plásticas y diseño Grado medio y superior	Enseñanzas elementales y profesionales de música	
	Grado medio	Grado superior				
PLAZO ORDINARIO	Publicación de plazas vacantes	17 de abril		17 de abril	17 de abril	30 de abril
	Presentación de solicitudes	17 de abril al 6 de mayo		17 de abril al 6 de mayo	17 de abril al 15 de mayo	2 al 27 de mayo
	Publicación de listas provisionales admitidos acceso directo	23 de mayo		23 de mayo		
	Publicación de listas provisionales de solicitantes de plazas				23 de mayo	3 de junio
	Reclamación a las listas provisionales y renunciaciones	23 al 27 de mayo		23 al 27 de mayo	23 al 27 de mayo	4 al 6 de junio
	Publicación de listas definitivas de solicitantes e inscritos en pruebas de acceso			5 de junio	29 de mayo	10 de junio
	Admisión de solicitudes fuera de plazo	23 al 31 de mayo				
	Publicación de listas provisionales admitidos acceso mediante pruebas	5 de junio		5 de junio		28 de junio
	Reclamación a las listas provisionales acceso mediante pruebas	5 al 7 de junio		5 al 7 de junio		Hasta el 2 de julio
	Publicación de listas provisionales de adjudicación de plazas				25 de junio	
	Publicación de listas definitivas	26 de junio	12 de junio	26 de junio	1 de julio	5 de julio
	Primer plazo ordinario de matrícula con requisitos de acceso		13 al 18 de junio			
	Plazo ordinario de matrícula	26 de junio al 5 de julio		26 al 28 de junio	1 al 8 de julio	8 al 12 de julio
	Matrícula para completar grupos (reservas)	8 al 12 de julio		1 de julio		
	PLAZO EXTRAORDINARIO	Publicación de vacantes	25 de julio			
Presentación de solicitudes o modificación de las presentadas		2 al 4 de septiembre		2 al 4 de septiembre	2 al 6 de septiembre	
Publicación de listas provisionales		6 de septiembre		6 de septiembre	23 de septiembre	
Publicación de listas definitivas		11 de septiembre		12 de septiembre	26 de septiembre	
Plazo extraordinario de matrícula		11 al 13 de septiembre			26 al 30 de septiembre	9 al 12 de septiembre

ANEXO 10

Calendario de admisión y matrícula 2014-2015

Formación profesional grado medio y superior		Enseñanzas deportivas	Artes plásticas y diseño Grado medio y superior	Enseñanzas elementales y profesionales de música
PLAZO ORDINARIO				
Publicación de plazas vacantes	10 de abril	10 de abril		30 de abril
Presentación de solicitudes	Del 10 de abril al 9 de mayo, ambos inclusive	Del 10 de abril al 9 de mayo	Del 10 de abril al 16 de mayo ambos inclusive	Del 2 al 29 de mayo
Publicación de listas provisionales de solicitantes de plazas	28 de mayo	26 de mayo	23 de mayo	4 de junio
Publicación de listas provisionales admitidos acceso directo		28 de mayo		
Reclamación a las listas provisionales y renuncias	Del 28 de mayo al 2 de junio	Del 28 de mayo al 2 de junio	Hasta el 27 de mayo	Del 5 al 9 de junio
Publicación de listas definitivas de solicitantes e inscritos en pruebas de acceso	4 de junio	3 de junio	29 de mayo	13 de junio
Publicación de listas provisionales admitidos acceso mediante pruebas		4 de junio		30 de junio
Reclamación a las listas provisionales acceso mediante pruebas	Del 4 al 6 de junio	Del 4 al 6 de junio		Hasta el 2 de de julio
Publicación de listas provisionales de adjudicación de plazas		17 de junio	18 de junio	
Publicación de listas definitivas	30 de junio	30 de junio	23 de junio	7 de julio
Primer plazo ordinario de matrícula con requisitos de acceso	Del 11 al 17 de junio			
Plazo ordinario de matrícula	Del 30 de junio al 4 de julio	Del 30 de junio al 4 de julio	Del 24 de junio al 4 de julio	Del 7 al 11 de julio
Matrícula para completar grupos (reservas)	Del 8 al 17 de julio	Del 8 al 17 de julio		
PLAZO EXTRAORDINARIO				
Publicación de vacantes	25 de julio			
Presentación de solicitudes o modificación de las presentadas	Del 1 al 3 de septiembre		Del 1 al 5 de septiembre	
Publicación de listas provisionales	5 de septiembre		22 de septiembre	
Publicación de listas definitivas	12 de septiembre		25 de septiembre	
Plazo extraordinario de matrícula	Del 12 al 15 de septiembre		Del 26 al 30 de septiembre	Del 9 al 12 de septiembre

Curso 2014/15
Calendario de ADMISIÓN Y MATRÍCULA

Gobierno de Canarias
 Consejería de Educación,
 Universidades y Sostenibilidad
 Dirección General de Formación
 Profesional y Educación de Adultos

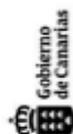
ANEXO 11

Calendario pruebas de acceso 2014-2015

Curso 2014/15

Calendario de

PRUEBAS DE ACCESO



Consejería de Educación,
Universidades y Sostenibilidad
Dirección General de Formación
Profesional y Educación de Adultos

	Formación profesional grado medio y superior y enseñanzas deportivas		Artes plásticas y diseño Grado medio y superior	Enseñanzas elementales y profesionales de música
	Grado medio	Grado superior		
Plazo de inscripción	10 de abril al 7 de mayo		10 de abril al 16 de mayo	2 al 29 de mayo
Publicación de listas provisionales admitidos	8 de mayo		23 de mayo	4 de junio
Publicación de listas definitivas admitidos	14 de mayo		29 de mayo	13 de junio
Pruebas de acceso	17 de mayo			16 al 27 de junio
Prueba parte general artes plásticas y diseño			3 de junio / 9 de septiembre	
Parte/prueba específica artes plásticas y diseño			10 de junio / 16 de septiembre	
Publicación de notas	26 de mayo		4 y 11 de junio / 10 y 17 de septiembre 18 de junio y 18 de septiembre)	30 de junio
Prueba específica enseñanzas deportivas	6 de junio (12 de septiembre, si hay vacantes)			

La presentación de los aspirantes las pruebas será a las 8.30 horas, excepto enseñanzas musicales (ver calendario en los centros) y enseñanzas deportivas (ver *).

ISLA	CICLOS FORMATIVOS DE GRADO MEDIO	CICLOS FORMATIVOS DE GRADO SUPERIOR	Centros docentes donde se celebrarán las pruebas
Gran Canaria	IES Pérez Galdós	IES Isabel de España (Opción A) IES Politécnico Las Palmas (Opción B) IES P. Tomás Morales Castellano (Op. C)	Gran Canaria
Lanzarote	IES César Manrique	IES César Manrique	Lanzarote Tenerife
Fuenteventura	IES Puerto del Rosario	IES Puerto del Rosario	La Palma
Tenerife	CIFP César Manrique IES Virgen de la Candelaria	IES Viera y Clavijo (Opción A) IES La Laboral de La Laguna (Op. B y C)	Gran Canaria Tenerife
La Palma	IES Luis Cobiella Cuevas	IES Luis Cobiella Cuevas	Gran Canaria
La Gomera	IES San Sebastián de la Gomera	IES San Sebastián de la Gomera	Tenerife
El Hierro	IES Garoé	IES Garoé	Fuenteventura

ISLA	ENSEÑANZAS PROFESIONALES DE ARTES PLÁSTICAS Y DISEÑO	ENSEÑANZAS ELEMENTALES Y PROFESIONALES DE MÚSICA
Gran Canaria	EASD Gran Canaria	Conservatorio Profesional de Música Las Palmas de Gran Canaria
Lanzarote	EA Pancho Lasso	Conservatorio Profesional de Música Sta. Cruz de Tenerife
Tenerife	EASD Fernando Estévez	PRUEBA ESPECÍFICA DE ENSEÑANZAS DEPORTIVAS*
La Palma	EA Manolo Blahnik	Baloncesto / Fútbol / Fútbol-sala Atletismo / Balonmano / Vela Salvamento y Socorrismo
Gran Canaria		IES Felo Monzón Grau Baassas
Tenerife		IES Virgen de la Candelaria
Fuenteventura		IES Geneto
		IES La Guancha
		IES Gran Tarajal

* En cada centro se publicará la convocatoria de cada especialidad deportiva con la información de las instalaciones y horarios específicos de las pruebas.

** Judo: no requiere prueba específica, pero sí requisitos de acceso específicos.

ANEXO 12

Cuestionario-ficha de atención al público

Tipo de Consulta: Presencial <input type="checkbox"/> Telefónica <input type="checkbox"/>			
Fecha: ____/____/____	Sexo: Mujer <input type="checkbox"/> Varón <input type="checkbox"/>	Edad: _____	Isla de Residencia _____
			Municipio de Residencia _____
A. ¿Es Usted...?			
1.- Estudiante - Alumno/a <input type="checkbox"/>	2.- Familiar de estudiante o alumno/a <input type="checkbox"/>	3.- Particular o público en general <input type="checkbox"/>	4.- Otros <input type="checkbox"/> _____
B. ¿Cuál es su situación laboral?			
1.- Estoy estudiando y no busco empleo <input type="checkbox"/>		2.- Estoy estudiando y busco empleo <input type="checkbox"/>	
3.- Soy trabajador/a por cuenta propia (autónomos y empresarios) <input type="checkbox"/>		4.- Soy trabajador/a por cuenta ajena (empleado/a, asalariado/a) <input type="checkbox"/>	
5.- Estoy desempleado/a <input type="checkbox"/>		6.- No estudio ni busco empleo <input type="checkbox"/>	
C. ¿Cuál es el motivo de su consulta?			

D. ¿Ha realizado algún proceso de reconocimiento de la experiencia profesional?			
1.- No <input type="checkbox"/>		2.- Sí y obtuve el certificado de profesionalidad <input type="checkbox"/>	
3.- Sí pero no obtuve el certificado de profesionalidad <input type="checkbox"/>			

ANEXO 13

Información solicitada en el período ordinario (2013-2014)

INFORMACIÓN SOLICITADA SOBRE LAS PRUEBAS DE ACCESO			
Contenido	Tipo de información solicitada	Frecuencia	%
Inscripción	Periodo de solicitud de inscripción	27	21,1
	Documentación requerida	20	15,6
	- Pago de tasas	5	3,9
	Lugar de entrega de documentación (Canarias y Península)	20	15,6
	Cumplimentación del formulario de inscripción	18	14,1
	Exenciones (partes general/específica) de la prueba	17	13,3
	Plazo extraordinario de presentación de solicitudes para realización prueba	21	16,4
	TOTAL		128
Publicación de listas provisionales / definitivas	Fecha y lugar de publicación de las listas	49	89,1
	Periodo, lugar y procedimiento de reclamación	6	10,9
	TOTAL	55	100,0
Pruebas de acceso a CFGM y CFGS	Fechas y horario de realización de pruebas	13	14,3
	Sede realización de las pruebas	26	28,6
	Contenidos de las pruebas	12	13,2
	Próximas convocatorias	12	13,2
	Periodo, lugar y procedimiento de reclamación	18	19,8
	Recogida certificación pruebas	10	11,0
	TOTAL		91
Prueba específica/parte general artes plásticas y diseño	Fechas y horario de realización de pruebas	16	34,0
	Sede realización de las pruebas	16	34,0
	Contenidos de las pruebas	15	31,9
	TOTAL		47
Prueba específica Enseñanzas deportivas	Documentación requerida	7	8,5
	Fechas y horarios de realización de pruebas	26	31,7
	Sede realización de las pruebas	6	7,3
	Contenidos de las prueba:	20	24,4
	Fecha y lugar de publicación de listas	23	28,0
	TOTAL		82
TOTAL GENERAL		403	
INFORMACIÓN SOLICITADA SOBRE LA SOLICITUD DE PLAZA			
Contenido	Tipo de información solicitada	Frecuencia	%
Presentación de solicitudes	Periodo de presentación de solicitudes	54	25,0
	Periodo para presentar solicitudes fuera de plazo	47	21,8
	- Limitaciones para conseguir plaza en este periodo	24	11,1
	Documentación requerida	22	10,2
	Lugar de entrega de la documentación (Canarias y Península)	23	10,6
	Cumplimentación de la solicitud - Nota a presentar con la solicitud	23	10,6
	Modificación de solicitudes (Periodo extraordinario)	23	10,6
	TOTAL		216
Publicación de listas provisionales/definitivas por acceso directo	Fecha y lugar de publicación de listas	92	58,2
	Periodo, lugar y procedimiento de reclamación.	36	22,8
	- Nota guardada en la solicitud	14	8,9
	- Criterios de prioridad para la adjudicación de plazas	16	10,1

Anexo 13. Información solicitada período ordinario 2013-2014

	TOTAL	158	100,0
Publicación listas provisionales/definitivas por pruebas de acceso	Fecha y lugar de publicación de listas	38	49,4
	Periodo, lugar y procedimiento de reclamación	39	50,6
	TOTAL	77	100,0
Publicación listas definitivas CFGM/CFGS	Fecha y lugar de publicación de listas	62	28,2
	Periodo, lugar y procedimiento de reclamación.	39	17,7
	Alternativas para quienes hayan quedado en situación de reserva	79	35,9
	Alternativas para los excluidos del proceso de adjudicación de plazas	40	18,2
	TOTAL	220	100,0
TOTAL GENERAL		671	
INFORMACIÓN SOLICITADA SOBRE EL PROCEDIMIENTO DE MATRÍCULA			
Contenido	Tipo de información solicitada	Frecuencia	%
Presentación de matrícula	Periodo y procedimiento para hacer efectiva la matrícula.	22	23,7
	Documentación requerida	44	47,3
	Procedimiento de renuncia de matrícula caso ser llamado de la lista de reserva	27	29,0
	TOTAL	93	100,0
OTROS MOTIVOS DE CONSULTA EN EL PERÍODO ORDINARIO			
Contenido	Tipo de información solicitada	Frecuencia	%
Otros	Características de la oferta de enseñanza - IES que imparten determinados ciclos - Currículo de los ciclos - Modalidades de los ciclos /Presencial/a distancia) - Turnos de clase (diurno/nocturno) - Número de plazas ofertadas - Continuación de la formación sin los requisitos académicos	113	36,3
	Homologaciones	25	8,0
	Convalidaciones	46	14,8
	Acceso actividad docente en Formación Profesional	7	2,3
	Becas y convocatorias de premios	27	8,7
	Simultaneidad de estudios	38	12,2
	Pruebas libres obtención título Graduado Educación Secundaria Obligatoria	55	17,7
	TOTAL	311	100,0

ANEXO 14

Información solicitada en el período extraordinario (13-14)

INFORMACIÓN SOLICITADA SOBRE LA PRESENTACIÓN / MODIFICACIÓN DE SOLICITUDES			
Contenido	Tipo de información solicitada	Frecuencia	%
Publicación de vacantes	Fecha y publicación de vacantes	61	48,8
	- Existencia de más vacantes después del periodo extraordinario	64	51,2
	TOTAL	125	100
Presentación de solicitudes o modificación de las presentadas	Periodo de presentación de solicitudes	55	20,1
	- Presentación de nuevas solicitudes	26	9,5
	- Modificación de solicitudes presentadas en el plazo ordinario	35	12,8
	- Incidencias en el generador de solicitudes	9	3,3
	- Presentar solicitudes después de este periodo	61	22,3
	Documentación requerida	31	11,4
	- Posibilidad de obtener plaza en este periodo presentando la prueba de > 25	12	4,4
	Lugar de entrega de la documentación	18	6,6
	Probabilidades de obtener plazas en este periodo	14	5,1
	Procedimiento para la renuncia de plaza	12	4,4
	TOTAL	273	100,0
Publicación de listas provisionales	Fecha y lugar de publicación de listas	48	25,5
	- Listado Enseñanzas de Artes Plásticas y Diseño	2	1,1
	- Listado Enseñanzas Deportivas	15	8,0
	Periodo, lugar y procedimiento de reclamación	39	20,7
	- Motivos de no aparecer en la lista como matriculado/a	45	23,9
	- Criterios de prioridad para la adjudicación de plazas	39	20,7
	TOTAL	188	100,0
Publicación de listas definitivas	Fecha, lugar de publicación de listas	53	17,5
	Periodo, lugar y procedimiento de reclamación	56	18,5
	Alternativas para quienes haya quedado en reserva	105	34,8
	Alternativas para los que han sido excluidos	56	18,5
	Motivos por los que no se aparece en las listas	32	10,6
	TOTAL	302	100,0
TOTAL	GENERAL	888	
INFORMACIÓN SOLICITADA SOBRE EL PROCEDIMIENTO DE MATRÍCULA			
Contenido	Tipo de información solicitada	Frecuencia	%
Presentación de matrícula	Periodo y procedimiento para hacer efectiva la matriculación en la plaza asignada.	16	51,6
	Fecha inicio curso escolar	15	48,4
	TOTAL	31	100,0
OTROS MOTIVOS DE CONSULTA EN EL PERÍODO EXTRAORDINARIO			
Contenido	Tipo de información solicitada	Frecuencia	%
Otros	Características de la oferta de enseñanza		
	- IES que imparten determinados ciclo		
	- Currículo de los ciclos		
	- Modalidades de los ciclos /Presencial/a distancia)		
	- Turnos de clase (diurno/nocturno)		
	- Número de plazas ofertadas		
- Cursar FCT en Canarias	55	23,8	
Academias privadas para cursar determinados ciclos	44	19,0	
Publicación de otras vacantes tras el periodo extraordinario	42	18,2	

Anexo 14. Información solicitada en el período extraordinario (13-14)

	Próxima convocatoria de pruebas de acceso	39	16,9
	- CEPA que ayudan a preparar la prueba	29	12,6
	Becas	22	9,5
	TOTAL	231	100,0

ANEXO 15

Motivos de las consultas. Curso 2014-2015

A continuación, en este anexo vienen los motivos más frecuentes de consultas durante el curso 2014-2015, agrupados según se trate del período ordinario o extraordinario y en función de los temas que vienen en las tablas 17 y 18 del capítulo 5.

PERÍODO ORDINARIO

ADMISIÓN

Oferta 2014/2015:

- ¿Cuál es la oferta de ciclos de Formación Profesional de Grado Medio y Grado Superior?
- ¿Cuál es la oferta de centros que imparten dichas enseñanzas?
- ¿Qué enseñanzas a distancia se ofertan a distancia para el curso 2014/2015?
- ¿Cuál es la oferta de ciclos de Formación Profesional en otras comunidades?

Procedimiento de admisión:

- ¿Cuáles son las fechas de plazo para la solicitud de plaza y la matrícula?
- ¿Qué documentación es necesaria y dónde se debe entregar?
- ¿Cuál es la modalidad de bachillerato preferente para cursar un determinado ciclo de Formación Profesional?
- ¿Cuál es la nota de corte para entrar a cursar una enseñanza en concreto?
- ¿Cómo cumplimentar la solicitud de admisión?

Requisitos de acceso

- Si no se posee la titulación de acceso directo a las enseñanzas de Formación Profesional, ¿qué alternativas hay para cursar un CFGM o un CFGS?
- ¿Hay establecida una edad máxima para poder cursar una enseñanza de Formación Profesional?
- ¿Cómo se bareman las listas para la asignación de plazas tanto en CFGM como en CFGS?

Listas

- ¿Dónde se publican las listas provisionales/definitivas?
- ¿Cuál es el procedimiento para reclamar y las fechas asignadas para tal procedimiento?
- ¿Qué ocurre cuando se ha quedado en lista de reserva?

Simultaneidad de estudios

- ¿Se pueden cursar dos enseñanzas de Formación Profesional a la vez?
- ¿Se puede simultanear enseñanzas universitarias con un ciclo de Formación Profesional?
- ¿Es posible cursar a la vez enseñanzas de Régimen especial (Idiomas, Enseñanzas Deportivas, Enseñanzas de Artes Plásticas y Diseño o Enseñanzas de Música) con enseñanzas de Grado Medio o Grado Superior?

Matrícula:

- ¿Qué documentación es necesaria para tramitar la matrícula?
- ¿Cómo es el procedimiento de renuncia de plaza por haber obtenido plaza en una petición preferente?
- ¿Puede otra persona entregar la matrícula en nombre del alumno/a?

PRUEBAS DE ACCESO

Procedimiento de inscripción a las pruebas

- ¿Qué documentación es necesaria para la inscripción en las pruebas?
- ¿Por qué opción (A – B ó C) debo presentarme en la prueba para poder cursar un ciclo formativo en concreto?
- ¿Cómo cumplimentar el impreso de inscripción?

Requisitos de inscripción

- ¿Hay una edad determinada para poder presentarse a las pruebas de acceso?
- Si ya se posee la condición de acceso directo, ¿es posible poder presentarse a la prueba?
- ¿Es posible presentarse a la prueba más de una vez para subir nota?

Exenciones

- ¿Cómo cuenta la experiencia laboral para quedar exento de la parte específica?

- ¿Cómo van a quedar puntuadas las partes de las que se está exento?
- ¿Qué da derecho a la exención de la parte general/específica?
- Si la exención de la prueba es total, ¿qué nota se va a adjudicar?

Vigencia de las pruebas

- ¿Tiene caducidad la prueba de acceso?

Solicitud del certificado de las pruebas de acceso

- Si se ha extraviado el certificado de la prueba de acceso ¿dónde puedo volver a solicitarlo?

Consulta de listas/notas y reclamaciones

- ¿Dónde se publican las listas de inscritos a las pruebas?
- ¿Dónde se publican las notas?
- ¿Cuál es el procedimiento para reclamar a las listas de inscritos o las notas de la prueba de acceso?
- ¿Dónde se debe presentar la reclamación?

Próximas convocatorias

- ¿Hay convocatoria de pruebas de acceso en septiembre?
- ¿Cuántas convocatorias ofrece la Consejería de pruebas de acceso para acceder a enseñanzas de Formación Profesional?
- ¿Cuáles son las fechas previstas para la próxima convocatoria?
- ¿Dónde pueden ayudarme a preparar este tipo de pruebas?

FORMACIÓN PROFESIONAL BÁSICA

Oferta 2014/2015

- ¿Cuál es la oferta existente para el próximo curso 2014/2015 y en qué centros se imparten?

Requisitos

- ¿Qué requisitos hay que poseer para poder cursar enseñanzas de FPB?
- ¿Hay una edad mínima/ máxima para entrar en un ciclo de FPB?

Procedimiento de admisión

- ¿Qué documentación es necesaria para la solicitud de plaza en la FPB?
- ¿Dónde se puede obtener la documentación a entregar?
- ¿Dónde se presenta la documentación si es en un centro diferente al que se encuentra el alumno actualmente matriculado?

TÍTULOS

Materias pendientes de FPI/FPII

- Si se tiene materias pendientes de FPI/FPII, ¿Se pueden cursar en el nuevo plan de estudios?
- ¿Dónde se pueden cursar dichas materias pendientes?

Materias pendientes de ciclos LOGSE

- Si aún se posee materias pendientes de ciclos LOGSE, ¿cuántas convocatorias de exámenes para superarlas quedan para poder aprobar dichas materias?

Homologación de títulos extranjeros

- ¿Cuál es el procedimiento para homologar un título extranjero?
- ¿Qué nota media va a aparecer en el título homologado con respecto al sistema educativo español?
- ¿Dónde se tramita la homologación del título?

Validez de títulos expedidos por un centro privado de formación

- ¿Qué validez posee un título obtenido a través de una enseñanza ofertada por una academia/centro privado?
- ¿Una asignatura cursada en un centro privado se puede convalidar en un centro público?

CONVALIDACIONES

Estudios universitarios

- ¿Qué asignaturas se convalidan en un ciclo de Formación Profesional poseyendo ya una titulación universitaria

de la misma rama profesional?

- ¿Convalidan asignaturas en un grado universitario por poseer un CFGS?

Certificados de profesionalidad

- ¿En qué consiste el procedimiento de reconocimiento y acreditación de la experiencia profesional?
- ¿Convalida un certificado de profesionalidad a varios módulos de un ciclo de formación profesional?
- ¿Qué convocatorias publica el SCE para el reconocimiento de la experiencia laboral y de qué familias profesionales?

FOL LOGSE a LOE

- ¿Sigue siendo posible la convalidación del módulo FOL por el plan LOGSE-LOE?
- ¿Quién estima si la convalidación se lleva a cabo?

PRUEBAS LIBRES

Pruebas libres de obtención título Técnico/Técnico superior de FP

- ¿Qué convocatoria pública la Consejería para la prueba libre de obtención del título de técnico o técnico superior?

Prueba libre obtención título en GESO (Graduado en Educación Secundaria Obligatoria)

- ¿Qué requisitos son necesarios para poder presentarse a este tipo de prueba?
- ¿Dónde ayudan a prepararla?
- ¿Cuáles son las fechas previstas para el examen?

OTRAS CONSULTAS

- ¿Cuáles son los requisitos para poder ser docente en Formación Profesional?
- ¿Existen becas destinadas a la Formación Profesional?
- ¿Cuáles son los precios o tasas a pagar para cursar un ciclo formativo?
- ¿Tiene la prueba de acceso validez a efectos laborales?
- ¿Cuáles son las diferencias entre un ciclo LOGSE y un ciclo LOE?

PERÍODO EXTRAORDINARIO

ADMISIÓN

Vacantes

- ¿Cuándo se publican las vacantes y en qué lugar?
- Si quedan vacantes, ¿cuál es el procedimiento para obtener una plaza?
- ¿En qué ciclos de formación profesional quedan vacantes?

Modificación de solicitudes

- Si en el período ordinario se ha presentado una solicitud ¿es posible presentar una nueva solicitud en el período extraordinario?
- Si se ha obtenido plaza en el período ordinario, ¿es posible presentar una nueva solicitud para optar a otro ciclo?

PRUEBAS DE ACCESO

Procedimiento de inscripción a las pruebas

- ¿Qué documentación es necesaria para la inscripción a las pruebas?
- ¿Por qué opción (A, B ó C) debo presentarme en la prueba para poder cursar un ciclo formativo en concreto?
- ¿Cómo cumplimentar el impreso de inscripción?

Requisitos de inscripción

- ¿Hay una edad determinada para poder presentarse a las pruebas de acceso?
- Si ya se posee la condición de acceso directo, ¿es posible poder presentarse a la prueba?
- ¿Es posible presentarse a la prueba más de una vez para subir nota?

Exenciones

- ¿Cómo cuenta la experiencia laboral para quedar exento de la parte específica?
- ¿Cómo van a quedar puntuadas las partes de las que se está exento?
- ¿Qué da derecho a la exención de la parte general/específica?
- Si la exención de la prueba es total, ¿qué nota se va a adjudicar?

Vigencia de las pruebas

- ¿Tiene caducidad la prueba de acceso?

Solicitud del certificado de las pruebas de acceso

- Si se ha extraviado el certificado de la prueba de acceso ¿dónde puedo volver a solicitarlo?

Consulta de listas/notas y reclamaciones

- ¿Dónde se publican las listas de inscritos a las pruebas?
- ¿Dónde se publican las notas?
- ¿Cuál es el procedimiento para reclamar a las listas de inscritos o las notas de la prueba de acceso?
- ¿Dónde se debe presentar la reclamación?

Próximas convocatorias

- ¿Hay convocatoria de pruebas de acceso en septiembre?
- ¿Cuántas convocatorias ofrece la Consejería de pruebas de acceso para acceder a enseñanzas de Formación Profesional?
- ¿Cuáles son las fechas previstas para la próxima convocatoria?
- ¿Dónde pueden ayudarme a preparar este tipo de pruebas?

ANEXO 16

Recursos audiovisuales. Video tutorial para el procedimiento de admisión y matrícula a ciclos de Formación Profesional

Temas

- › Enseñanzas
- › Calendario escolar
- › **Admisión del alumnado**
- › Pruebas
- › Equivalencias y títulos
- › Becas, ayudas y subvenciones
- › Oficina de Programas Europeos de Educación en Canarias
- › Universidad
- › Asociaciones del alumnado
- › Premios educativos
- › Concursos educativos
- › Actividades Educativas

Admisión de alumnado

- › Infantil y Primaria
- › Secundaria, Bachillerato y PCPI
- › **Formación Profesional**

Ciclos Formativos de Grado Medio y de Grado Superior.

- › **Convocatoria curso 2014-2015**

• Para más información sobre la Admisión de Alumnado contactar con el Servicio de Formación Profesional.

TELÉFONOS:
Provincia Santa Cruz de Tenerife: 922.592.669 – 922.59.26.84
Provincia Las Palmas: 928.213.419

CORREO ELECTRÓNICO: fp.ceus@gobiernodecanarias.org

 **Generador de solicitudes**

 **Videotutorial de ayuda a la solicitud del procedimiento de admisión del alumnado de Enseñanza no universitaria para el curso escolar 2014/2015.**

Videotutorial de ayuda para hacer la preinscrip...



0:00 / 4:32

Destacados

-  Sede electrónica
-  Ayudas y subvenciones
-  Información y atención ciudadana

[→ Ver más](#)

Servicios

- › Ayudas y subvenciones
- › Inspección de Educación
- › Pincel Ekade: Información académica del alumnado
- › Comprobación de historiales académicos
- › Prevención y ayuda contra el acoso escolar

ANEXO 17

Recursos audiovisuales. Vídeo tutorial para ayuda al proceso de admisión a la Escuela Oficial de Idiomas (EOI)

Admisión de alumnado

- › Infantil y Primaria
- › Secundaria, Bachillerato y PCPI
- › Formación Profesional
- › Enseñanzas Artísticas Profesionales
- › Música
- › Enseñanzas Artísticas Superiores
- › Deportivas
- › Idiomas
- › Adultos
- › Adscripción entre centros

Webs relacionadas

 **Resolución de la Dirección General de Centros e Infraestructura Educativa por la que se establece el calendario, el modelo de solicitud y las instrucciones complementarias del procedimiento de admisión del alumnado en Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato, Programas de Cualificación Profesional Inicial, Ciclos Formativos de grado medio y de grado superior de Formación Profesional, de Artes Plásticas y Diseño, Enseñanzas Deportivas, Enseñanzas Elementales y Profesionales de Música, Educación de Personas Adultas y Enseñanzas de Idiomas, en centros públicos y privados concertados para el curso escolar 2014/2015.**

- › Píncel Ekade: Información académica del alumnado
- › Comprobación de historiales académicos
- › Prevención y ayuda contra el acoso escolar
- › Bibliotecas
- › Residencias
- › Recursos educativos
- › Defensor del estudiante universitario

[→ Ver más](#)

ANEXO 18

Recursos audiovisuales. Prezi con información generalizada sobre el proceso de inscripción, pruebas de acceso, etc.

The screenshot shows the website of the Government of Canarias, specifically the page for the admission process for the 2014-2015 academic year. The page features a navigation menu with options like 'INICIO', 'ESTUDIANTES', 'FAMILIAS', 'PERSONAL', 'CENTROS', and 'EMPRESAS'. A search bar is located on the right. The main content area is titled 'admisión de alumnado 2014-2015' and includes a 'Proceso de admisión. Acceder >>' button. Below this, there is a breadcrumb trail: 'Está en: Educación > Estudiantes > Pruebas > Pruebas de acceso > Presentación de ayuda a las pruebas de acceso'. On the left side, there is a 'Temas' (Topics) menu with various categories, including 'Pruebas'. The main content area displays a Prezi presentation titled 'pruebas de acceso a ciclos formativos by Laura López'. The Prezi presentation features a tree graphic with a 'Start Prezi' button in the center. The presentation content includes text about admission tests and a 'Prezi' logo at the bottom.

Gobierno de Canarias
un solo pueblo

Consejería de Educación, Universidades y Sostenibilidad

INICIO ESTUDIANTES FAMILIAS PERSONAL CENTROS EMPRESAS texto de búsqueda BUSCAR

admisión de alumnado
2014 **2015**

Proceso de admisión.
Acceder >>

Educación

Está en: Educación > Estudiantes > Pruebas > Pruebas de acceso > Presentación de ayuda a las pruebas de acceso

Temas

- › Enseñanzas
- › Calendario escolar
- › Admisión del alumnado
- › **Pruebas**
- › Equivalencias y títulos
- › Becas, ayudas y subvenciones
- › Oficina de Programas Europeos de Educación en Canarias
- › Universidad
- › Asociaciones del alumnado
- › Premios educativos
- › Concursos educativos
- › Actividades Educativas

Pruebas

pruebas de acceso a ciclos formativos
by Laura López

Start Prezi

Prezi

