

**Referencia para citar este artículo:** Hinojo-Lucena, F. J., Cáceres-Reche, M. P. & Raso-Sánchez, F. (2013). Análisis de los Componentes Organizativos de Centros de Formación Profesional en España. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 11 (2), pp. 783-801.

# Análisis de los Componentes Organizativos de Centros de Formación Profesional en España\*

**FRANCISCO JAVIER HINOJO-LUCENA\*\***

Universidad de Granada, Granada, España.

**MARÍA PILAR CÁCERES-RECHE\*\*\***

Universidad de Granada, Granada, España.

**FRANCISCO RASO-SÁNCHEZ\*\*\*\***

Universidad de Granada, Granada, España.

*Artículo recibido en febrero 18 de 2013; artículo aceptado en mayo 2 de 2013 (Eds.)*

• **Resumen (analítico):** *El artículo se centra en analizar las percepciones del equipo directivo de los centros educativos en función de la estructura abiótica de las instituciones (infraestructura, dotación presupuestaria, naturaleza jurídica, etc.) y su funcionamiento biótico (interrelaciones personales y dinámica organizativa), para determinar propuestas de mejora que repercutan en la calidad educativa de los servicios formativos ofrecidos.*

*El diseño utilizado es no experimental a través del Método de **Encuesta**, y más concretamente transversal, mediante cuestionario.*

*Las principales conclusiones fueron:*

*a) Configuración arquitectónica, naturaleza del centro, el entorno y la dotación presupuestaria: Tiene poca influencia la naturaleza del centro, se desarrolla en zonas urbanas de las ciudades. Se tiene muy poca relación con otros centros educativos de la zona, por tanto, son muy independientes, contando además con pocos proyectos de innovación educativa, teniendo otras prioridades de gasto.*

*b) Aspectos organizativos: Se tiene una relación fluida con empresas, teniendo un liderazgo muy marcado (equipo directivo). El clima escolar de los centros es muy bueno, siendo excelentes*

\* Este artículo de investigación científica y tecnológica del área de educación y subárea de planeamiento y evaluación educacional ha sido financiado por el Vicerrectorado de Investigación de la Universidad de Granada (período 2003-2006), a través del proyecto "Percepción de los Equipos Directivos de los Centros de Enseñanza Secundaria de Andalucía sobre la Formación Profesional Reglada", y en la actualidad se siguen realizando estudios más analíticos centrados en profundizar en diversos componentes que influyen en la calidad de los servicios educativos prestados por los Centros de Formación Profesional. La investigación fue financiada mediante las "Ayudas del Plan Propio" del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad de Granada. El único código que figura es el período de realización (2003/03/01-2006/06/30). Correo electrónico: fhinojo@ugr.es

\*\* Doctor en Ciencias de la Educación y Profesor Titular en el Departamento de Didáctica y Organización Escolar de la Universidad de Granada. Investigador principal del Proyecto. Correo electrónico: fhinojo@ugr.es

\*\*\* Doctora en Ciencias de la Educación y Profesora Titular en el Departamento de Didáctica y Organización Escolar de la Universidad de Granada. Investigador principal del Proyecto. Correo electrónico: caceres@ugr.es

\*\*\*\* Doctor en Ciencias de la Educación y Profesor en el Departamento de Didáctica y Organización Escolar de la Universidad de Granada. Investigador principal del Proyecto. Correo electrónico: fraso@ugr.es



las relaciones interpersonales entre el profesorado. El rendimiento del alumnado es muy favorable, utilizando cada vez los recursos tecnológicos para innovar en la educación, aunque pueden mejorarse. Se debe aumentar la financiación para aumentar la calidad de la formación.

**Palabras clave** (Tesouro de Ciencias Sociales de la Unesco): Enseñanza profesional, organización educativa.

### Analysis of Organizational Components in Schools for Vocational Training in Spain

• **Abstract (analytical):** The article focuses on analyzing the perceptions of the managing boards at educational institutions in terms of the abiotic structure of institutions (infrastructure, budget, legal nature, etc.) and its biotic functioning (personal interrelations and organizational dynamics), in order to determine improvement proposals that have an impact upon the educational quality of the educational services offered.

The design used is non experimental through the Method of **Surveys**, and more concretely the transverse one by means of questionnaires.

The main findings were:

I. Architectural configuration, nature of the center, the surroundings and the budget: the nature of the center does not have much influence; it takes place in the urban areas of the cities. There is very little relation with other educational institutions in the area; therefore, they are very independent, in addition relying on few projects of educational innovation, having other expense priorities.

II. Organizational aspects: there is a fluid relation with companies, having a marked leadership (the managing board). The school atmosphere in the centers is very good and the interpersonal relations among the faculty are excellent. The students' performance is highly favorable, all the time using the technological resources to innovate in education, although they may be improved. Financing must be increased in order to increase the quality of education.

**Key words** (Social Science Unesco Thesaurus): Vocational education, educational organizations.

### Análise dos Componentes Organizativos de Centros de Formação Profissional na Espanha

• **Resumo (analítico):** O artigo se centra em analisar as percepções da equipe de Direção dos centros educativos em função da estrutura abiótica das instituições (infraestrutura, dotação orçamentária, natureza jurídica, etc.) e seu funcionamento biótico (inter-relações pessoais e dinâmica organizativa), para determinar propostas de melhora que repercutam na qualidade educativa dos serviços formativos oferecidos.

O desenho utilizado é não experimental através do Método de **Pesquisa** (Encuesta) e mais transversal, por meio de questionário.

As principais conclusões foram:

a) Configuração arquitetônica, natureza do centro, o entorno e a dotação orçamentária: Tem pouca influência na natureza do centro, se desenvolve em zonas urbanas das cidades. Se tem muito pouca relação com outros centros educativos da zona, portanto, são muito independentes, contanto ademais com poucos projetos de inovação educativa, tendo outras prioridades de gasto.

b) Aspectos organizativos: Tem uma relação fluida com empresas, tendo uma liderança muito marcada (equipe diretiva). O clima escolar dos centros é muito bom, sendo excelentes as relações interpessoais entre o professorado. O rendimento dos alunos é muito favorável, utilizando cada vez os recursos tecnológicos para inovar a Educação, embora possam melhorar. Se deve aumentar o financiamento para aumentar a qualidade da formação.

**Palavras-chave** (Tesouro de Ciências Sociais da Unesco): formação profissional, instrucional organização.

**-1. Introducción. -2. Contexto de la dirección en España y su problemática. -3. Situación de la Formación Profesional en España. -4. Diseño de la investigación. -5. Análisis y Discusión de Resultados. -6. Conclusiones, limitaciones y futuras líneas de investigación. -Lista de referencias.**

## 1. Introducción

Tradicionalmente la sociedad española ha tenido una percepción negativa de la Formación Profesional, considerándola como un itinerario formativo para personas sin capacidad o motivación suficiente para seguir los estudios y posteriormente continuar con los estudios universitarios.

Sin embargo, la Formación Profesional se ha convertido en los últimos años, al igual que en otros países europeos (Alemania, Reino Unido, Bélgica, Holanda), en una opción paralela a la Universidad que atiende a la demanda de la sociedad y ofrece una formación cualificada con unos elevados niveles de inserción laboral. Así, según los datos recopilados por el Servicio de Orientación Profesional de las Cámaras de Comercio españolas, las titulaciones con mayor facilidad de inserción laboral son las de Formación Profesional (FP), frente a los titulados universitarios. Tal como afirma Pérez (2001) y Rahona (2006), algunas fortalezas donde reside su reconsideración actual se deben a la posibilidad de prolongar la formación, “recuperar” a personas que abandonaron el sistema educativo, así como facilitar las necesidades concretas de formación en las empresas españolas y equilibrar la formación académica y profesional de la población.

En este sentido, los continuos cambios que se están produciendo en estos niveles educativos debido a la transformación del mercado laboral y el presumible auge de este tipo de formación, tanto a nivel nacional como europeo, exigen una respuesta rápida y de calidad a esos cambios profesionales, que permita la conexión entre el mundo productivo y el sistema educativo, el ajuste entre las cualificaciones profesionales y los requerimientos del mercado laboral. El proceso adaptativo se realiza en la propia Institución Educativa y depende, en gran medida, del ejercicio de una adecuada función directiva que oriente, organice y armonice este tipo de enseñanzas profesionalizantes con el resto.

Sin embargo, el desconocimiento de la Formación Profesional Reglada y más concretamente la Formación Profesional Específica, tanto a nivel nacional como en el contexto andaluz, y las pocas investigaciones que existen al respecto suponen un gran agravante para el avance científico en este campo de estudio.

La organización y funcionamiento de este tipo de centros desde las percepciones, valoraciones, reflexiones y actitudes de los órganos colegiados, concedores de la realidad educativa de su centro, artífices en primera persona del liderazgo educativo (Lorenzo-Delgado, 1994, 2003, 2004a y 2005b, Teixidó I Saballs, 1995 y 1996, Aznar-Díaz, 2003, Hinojo-Lucena, 2006, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte & Ocde, 2009, etc.) son piezas clave en la gestión eficaz de sus centros como lo son otras iniciativas de cooperación internacional que están siendo una alternativa propuesta por otros países, como México, para la formación de sus jóvenes y con ello favorecer su inserción laboral (Girardo & Siles, 2012).

## 2. Contexto de la dirección en España y su problemática

El panorama de la dirección escolar en nuestro país es desolador, denominándolo “crisis”. A modo de ejemplo, cabe resaltar los siguientes datos (Martín-Bris, 1999, p. 203): “... dimisiones de los Directores, elecciones en las que existe falta de candidatos, designaciones directas por parte de la Administración educativa, dificultad para completar los equipos directivos, opiniones negativas de los compañeros, bajas perspectivas de continuidad, etc.”

Anteriormente, ya se había pronunciado en este sentido el profesor Lorenzo-Delgado (1994, p. 50) al afirmar que: “... muchas son también las causas aducidas para justificar la crisis: complejidad de la tarea, burocratización, falta de estímulos económicos, ausencia de una carrera profesional, etc.”

La ausencia de candidatos es un síntoma de los problemas a los que se enfrenta la dirección de centros en España. A tal efecto se pueden considerar el acceso al cargo, la formación y preparación, las funciones y tareas a realizar y la naturaleza en sí misma del cargo. En este sentido, Arias y Cantón (2006) han resumido la problemática de la dirección en España, denominada igualmente crisis, analizada por diferentes autores (Álvarez, 1992, Hanson

& Ulrich, 1992, Lorenzo-Delgado, 1994, 1995, 1996a, 1996b, 1997a, 1997b, 1998a, 1998b, 2000, 2001, 2002, 2004a, 2005a, Immegart, Pascual & Immegart, 1995, Sáenz & Debón-Lamarque, 1995, Gairín, 2000, Villa & Villardón, 1998, Murillo & Pérez, 1998, Aramendi, Buján, Oyarzabal & Sola, 2008, Montero-Alcaide, 2011, entre otros), y cuyos factores son los que aparecen en la tabla 1:

**TABLA 1:** Factores ausencia de candidatos en la dirección. Murillo y Pérez (1998).

FACTORES	FACTORES EXÓGENOS Y CONTEXTUALES
<ul style="list-style-type: none"> <li>- El propio funcionamiento de la dirección</li> <li>- Existencia de radicales y descontentos</li> <li>- Deficiente preparación</li> <li>- Inestabilidad en el cargo</li> <li>- La endogamia</li> <li>- Falta de incentivos profesionales</li> <li>- Desinterés colectivo</li> <li>- Celularismo de los profesores</li> <li>- Ambigüedad de funciones y representación</li> <li>- Conflictividad entre compañeros</li> <li>- Tensión y estrés</li> <li>- Excesivas y complicadas tareas</li> <li>- Falta de autonomía para tomar decisiones importantes</li> </ul>	<p><b>Factores exógenos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Poco apoyo de la Administración</li> <li>- Conflicto de padres con el Consejo Escolar</li> <li>- Colisión de intereses de la administración y el centro</li> <li>- Poco apoyo de profesores</li> <li>- Escasa colaboración de padres</li> <li>- Problemas familiares</li> <li>- Especificidad por el género de la dirección</li> <li>- La vuelta al mismo claustro</li> </ul> <p><b>Factores contextuales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Específicos de cada centro</li> <li>- Padres entrometidos, pasotas, dirigentes</li> <li>- Alumnado y promociones problemáticas</li> <li>- Falta de colaboración de la comunidad</li> <li>- Falta de hábitos y compromiso con el centro</li> <li>- Otros (dependiendo de cada caso)</li> </ul>

En un estudio realizado por Lorenzo-Delgado (2011) se detectaron algunos de los problemas vivenciados por los directivos de la Comunidad Autónoma de Andalucía y del País Vasco. Estos problemas, en relación a la Enseñanza Secundaria, fueron los siguientes:

- Celularismo-Individualismo.
- Problemas de poder (grupo, camarillas, enfrentamientos...)

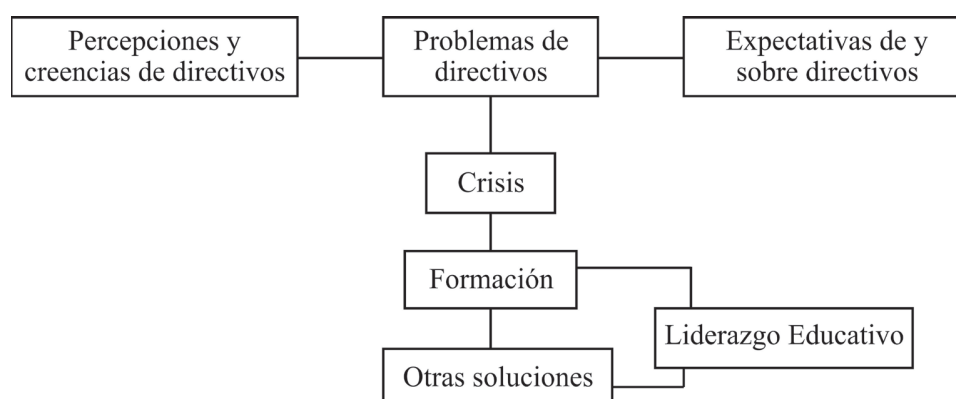
- Desinterés por el trabajo de profesores.
- Falta de prestigio y consideración social.
- Falta de preparación para el cargo.

El mismo autor propone mejorar el ambiente en que se da la función y no la función directiva en sí misma. Para ello, propone tres campos en los que se detectan las deficiencias:

- Demostrar interés por la actividad, por los procesos de enseñanza-aprendizaje.
- Mejorar el clima relacional de los Centros.
- Ser capaces de construir un mínimo de visión compartida de la misión educativa del grupo o comunidad escolar.

En este sentido, se puede seguir el siguiente esquema (tabla 2):

**TABLA 2:** Esquema sobre investigación personal directivos. Tomado de Lorenzo-Delgado (1997b, p. 127).



Es esta misma línea, Aramendi, Buján y Sola (2008, p. 460), consideran como uno de los retos más importantes en la educación española generar un contexto o ambiente caracterizado por “convertir la dirección escolar en una tarea motivante, adecuadamente remunerada y con verdaderas posibilidades de promoción”.

Desde una perspectiva internacional, recientes estudios aluden a la necesidad de mejorar la dirección mediante el desarrollo de un liderazgo más centrado en el grupo y en la mejora continua (Legutko, 2012). Además, se destaca la consideración del “manager as designer”, donde el director tiene que crear su propio estilo de liderazgo, en función de los objetivos y características propios de su grupo y contexto (Bouchard & Del Forno, 2012).

### 3. Situación de la Formación Profesional en España

A través de la Formación Profesional se contribuye a la creación de empleo, a la buena marcha del mercado laboral y al desarrollo personal y profesional de las personas. Debe ir

adaptándose a los cambios productivos que se efectúan en la sociedad.

“El mercado laboral español demanda un mayor número de titulados de Formación Profesional”, ésta fue una de las principales conclusiones del estudio Formación y Empleo, coordinado por Sáez (2000). Este dato se ha visto confirmado posteriormente, cuando en 2011 el estudio de Inserción Laboral de las Enseñanzas Profesionales elaborado por el Departamento de Enseñanza de la Generalitat de Catalunya y el Consejo de Cámaras de Comercio, concluye que los graduados en enseñanzas profesionales continúan estables con respecto a la inserción laboral, y tienen una tasa de paro inferior a la media a pesar de la coyuntura actual, especialmente cuando España ha incrementado su tasa de desempleo juvenil, pasando del 37.8% en 2009 al 46.4% en 2011 (Eurostat, 2012).

En este sentido, otros estudios realizados en Francia con el fin de conocer los resultados de las reformas incorporadas en la Formación Profesional (2004), confirman la importancia de este tipo de formación para el mundo laboral, a través del desarrollo de las capacidades en

los diferentes trabajadores (Lambert, Vero & Zimmermann, 2012).

Es cierto que en España no han sido muchos los alumnos que han cursado los estudios de Formación Profesional, dato bastante significativo dentro del sistema educativo español si se compara con el número de alumnos que cursan otros estudios en dicho sistema. En la Unión Europea existen grandes contrastes entre unos países y otros. En España, como en Irlanda y Portugal, hay menos alumnos que estudian Formación Profesional. En cambio en Alemania o Austria, como ya hemos indicado anteriormente, la mayoría de los alumnos de la educación secundaria siguen la rama profesional y son una minoría los que cursan estudios de Bachillerato.

En la actualidad, siguen proliferando los

estudios e investigaciones sobre la Formación Profesional en Europa desde un enfoque interdisciplinar (Sociología, Economía, etc.) (Winch, 2012), promoviendo a su vez la profundización de un modelo formativo basado en el desarrollo de habilidades, como uno de los más adecuados y competitivos internacionalmente (Powell, Bernhard & Graf, 2012).

Los alumnos de Formación Profesional en España han aumentado en 25.959, desde 2011 que contaba con 613.928 estudiantes a los 639.887 en 2012 (MECyD, 2012).

Por tanto, el porcentaje de alumnos en la Formación Profesional Española se ha incrementado notablemente, teniendo en su conjunto los siguientes datos ilustrativos (tabla 3):

**TABLA 3:** Distribución y % del alumnado en diferentes enseñanzas en España. Elaboración propia a partir de los datos ofrecidos por el MECyD (2012), Cursos 2011/12 y 2012/13.

ENSEÑANZAS		Curso 2011/12		Curso 2012-13
		Alumnos	Incremento	Alumnos
<b>Bachillerato</b>		<b>685.100</b>	<b>+ 12.505</b>	<b>697.605</b>
<b>Formación Profesional y P.C.P.I. (Programas de Cualificación Profesional Inicial)</b>	FP Grado Superior	<b>278.584</b>	<b>+ 10.277</b>	<b>288.861</b>
	FP Grado Medio	<b>301.992</b>	<b>+ 10.449</b>	<b>312.441</b>
	PCPI	<b>82.939</b>	<b>+ 1.527</b>	<b>84.526</b>
	Total FP y PCPI	<b>663.515</b>	<b>+ 22.253</b>	<b>685.828</b>
Total.....		<b>1348.615</b>	<b>+ 34758</b>	<b>1383433</b>

Con respecto a Andalucía, se puede decir que es una de las Comunidades Autónomas con mayor aumento de alumnos matriculados en

este tipo de enseñanzas, respecto a toda España, seguida por Cataluña, Comunidad Valenciana y Madrid:

**TABLA 4:** Distribución del alumnado en diferentes Comunidades Españolas. Elaboración propia a partir de los datos ofrecidos por el MECyD (Curso 2010-11).

COMUNIDADES	GRADO MEDIO	GRADO SUPERIOR
ANDALUCÍA	<b>59.321</b>	<b>44.651</b>
ARAGÓN	8.216	7.488
ASTURIAS	5.928	5.884

ISLAS BALEARES	6.142	3.574
CANARIAS	13.479	10.428
CANTABRIA	4.064	3.309
CASTILLA Y LEÓN	15.983	14.223
CASTILLA-LA MANCHA	12.919	9.536
<b>CATALUÑA</b>	<b>48.344</b>	<b>46.167</b>
<b>COMUNIDAD VALENCIANA</b>	<b>35.314</b>	<b>33.445</b>
EXTREMADURA	6.925	5.247
GALICIA	18.079	17.838
<b>MADRID</b>	<b>28.261</b>	<b>33.084</b>
MURCIA	8.438	7.307
NAVARRA	3.310	3.188
PAÍS VASCO	11.468	17.401
LA RIOJA	2.142	1.943
CEUTA	609	714
MELILLA	626	585
<b>TOTAL</b>	<b>289.568</b>	<b>266.012</b>

Analizando más pormenorizadamente la distribución de los alumnos de Formación Profesional (ejemplo en Ciclo Formativo de Grado Medio) dentro de la Comunidad

Andaluza, se observa un porcentaje mayor en las provincias orientales, encabezadas por Sevilla y Cádiz, como se refleja en la siguiente tabla:

**TABLA 5:** Distribución del alumnado en diferentes provincias de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Elaboración propia a partir de los datos ofrecidos por el MECyD (Curso 2010-11).

COMUNIDAD AUTÓNOMA ANDALUZA	
PROVINCIAS	Nº ALUMNOS
ALMERÍA	4.499
<b>CÁDIZ</b>	<b>10.240</b>
CÓRDOBA	5.970
GRANADA	6.651
HUELVA	3.971
JAÉN	4.909
MÁLAGA	8.923
<b>SEVILLA</b>	<b>14.158</b>
<b>TOTAL</b>	<b>59.321</b>

## 4. Diseño de la investigación

### 4.1. Justificación

La Formación Profesional Reglada se ha incorporado a la vida organizativa de los Institutos de Educación Secundaria, hecho hasta ahora inédito: nuevos problemas y percepciones derivadas, de la carencia cultural, por parte de los directivos referida a los conocimientos básicos que han constituido el patrimonio y esencia más idiosincrásica de los centros específicos de Formación Profesional.

Por otra parte, la carestía de candidatos para ocupar cargos directivos en los Centros Educativos, descrita anteriormente, es sin duda, síntoma inequívoco de que existe una problemática en el funcionamiento de los Centros, que descompensa la balanza entre los incentivos que, por una parte, pueden tener, y las responsabilidades y obligaciones que, por otra, son inherentes a los cargos. Además de la escasa aportación indagadora en relación con la ESO y Bachillerato, -lo más importante para este estudio-, prácticamente nula en el ámbito de la Formación Profesional.

En este sentido, se plantea como problema de investigación el estudio de las percepciones de los Equipos Directivos de los actuales Institutos de Educación Secundaria y Centros de Formación Profesional de la Comunidad Autónoma de Andalucía, que tienen incorporados Ciclos Formativos de Formación Profesional Reglada, así como su valoración y posibilidades de mejora desde una perspectiva organizacional. Así pues, el objetivo general o propósito de esta investigación se centra en analizar las percepciones del equipo directivo de los mencionados centros educativos, en función de la estructura abiótica de las instituciones (infraestructura, dotación presupuestaria, naturaleza jurídica, etc.) y funcionamiento biótico (interrelaciones personales y dinámica organizativa), para determinar propuestas de mejora que repercutan en la calidad educativa de los servicios formativos ofrecidos.

### 4.2. Metodología, instrumento y muestra

El diseño utilizado se encuentra enmarcado en una Investigación no experimental a través del Método de *Encuesta*, y más concretamente

*Encuesta transversal*, mediante un cuestionario, pues ha supuesto la recogida de información en una muestra una sola vez y durante un período de tiempo de corta duración, con el objetivo de captar ciertos fenómenos presentes en el momento de la realización de la encuesta (Anguera et al., 1995).

En cuanto al diseño del cuestionario se han formulado ítems de elección múltiple, incluyendo escalas tipo Likert, contabilizándose 180 variables en 3 grandes bloques, aunque debido a la amplitud de la información recabada y la limitación espacial del artículo, nos centraremos únicamente en el ámbito organizativo.

- **Datos personales y profesionales.**

- **Estructura abiótica:**

- Configuración arquitectónica.

- Naturaleza del centro.

- Enclave geográfico-contextual.

- Dotación presupuestaria y financiera.

- **Estructura biótica:**

- Organización escolar.

- Didáctico-Curricular.

- Formación.

- Orientación.

Cumpliendo las características psicométricas de validez de contenido mediante validación por juicio de expertos y una fiabilidad aceptable de 0,899 (alfa de Cronbach).

La población corresponde a los Equipos Directivos (Director, Jefe de Estudios y Secretario) de todos aquellos centros de Educación Secundaria de Andalucía que tienen incorporados e imparten algún Ciclo Formativo de Formación Profesional Específica. En total se ha contado con la participación de 186 centros de toda Andalucía, lo que representa casi un 35% de la población:



TABLA 6: Muestra de la investigación.

Población (centros)	Muestra Invitada	Muestra Aceptante	% de la Población
537	537	186	34.64

Los miembros de los Equipos Directivos que componen la muestra son 421, cuyas edades oscilan entre los 27 y 63 años, con una media de 45,75 años y una desviación típica de 6,74 años. Del total del grupo, 132 miembros de los Equipos Directivos tienen edades comprendidas entre los 41 y 45 años, siendo los 45 años la edad más frecuente (29 personas). Su distribución por género corresponde a 307 hombres (73,1%) y 113 mujeres (26,9%).

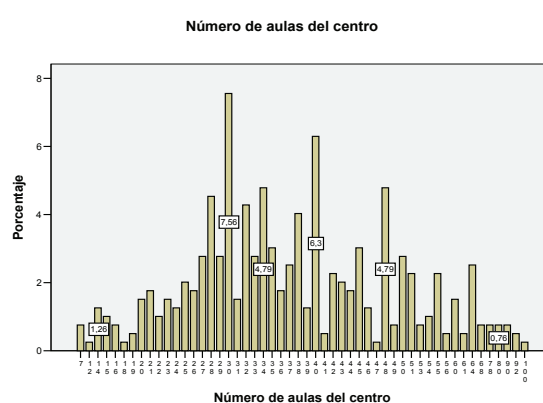
Tienen una antigüedad media en el cargo de 13,28 años (desviación típica de 7,90 años), oscilando entre 1 (mínimo) y 36 (máximo) el número de años que llevan vinculados con la institución. La distribución de la muestra por cargos directivos viene definida de la siguiente forma: 160 personas ostentan el cargo de Director (38%), 127 el de Jefe (30,2%), 93 el de Secretario (22,1%) y 41 el de Vicedirector (9,7%). El 64% de la muestra ha ocupado otros cargos directivos frente al 36% que solo ha ocupado ese cargo directivo. El 71% de la muestra (299 personas) tiene una titulación de Licenciatura, el 15,8% (66 personas) de Diplomatura y el 6% (25 personas) de Doctorado. Hay que señalar igualmente que 25 personas (6%) poseen una titulación de Maestro de Taller.

## 5. Análisis y Discusión de Resultados

### • Configuración arquitectónica

El 70,7% de los encuestados manifiestan que la Formación Profesional se desarrolla en las mismas instalaciones que el resto, y el 64,1% opinan que los talleres, laboratorios y aulas específicas donde se desarrollan los módulos correspondientes a FP son *suficientes* (58,1%) o *bastantes* (6%), siendo el 28,6% los que opinan que son *pocos* y el 7,4% *muy pocos*. No obstante, en cuanto al *número de aulas del centro*, comentar que es muy variado, oscilando

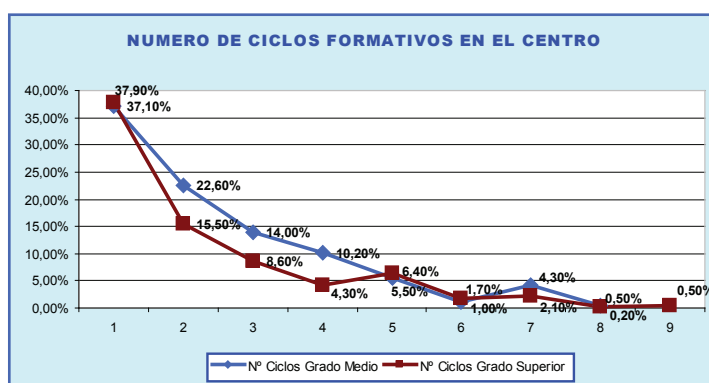
entre las 23 y las 100, correspondiendo la media a 28,28 aulas con una elevada desviación típica (14,362) y la moda de 30 aulas por centro. La distribución global quedaría como sigue:



### • Naturaleza del Centro

En lo que a la naturaleza del centro se refiere, debemos señalar que el 87,9% son *centros públicos*, el 10,2% son *centros concertados* y el 1,9% corresponden con *centros privados u otros*.

En referencia al número medio de Ciclos Formativos que se imparten en cada centro, es necesario señalar que es menor en *CFGs* con un 1,75 (desv. tip. 1,787) frente a los *CFGM* con un 2,32 (desv. tip. 1,70). La distribución queda reflejada gráficamente de la siguiente forma:



- **Enclave geográfico-contextual**

Como estadísticos descriptivos de este apartado tendríamos los siguientes:

ITEMS: ESTRUCTURA ABIÓTICA ENCLAVE SOCIO-GEOGRÁFICO	N	MEDIA	DESV. TÍPICA
Ubicación del centro	414	1,87	,598
Nivel socioeconómico y cultural de la zona	417	2,88	,566
Relación mantenida con otros centros	417	2,92	,522
Relación mantenida con empresas	416	3,28	,524

Mayoritariamente este tipo de centros se encuentran ubicados en *núcleo urbano* (62,8%), siendo menor el número de centros que se encuentran en la *periferia* de las ciudades (12,3%) y en *zonas rurales* (24,9%). Asimismo, el nivel socioeconómico y cultural de esas zonas, es considerado, en mayor medida, como *Medio-bajo*.

La relación mantenida con otros centros educativos de la zona es considerada como adecuada en un 72,9% de los casos, siendo *amplia* en un 9,7% y *escasa* en un 16,9%. Del mismo modo, se puede indicar que la relación que se mantiene con las diferentes empresas relacionadas con los Ciclos Formativos que se imparten en el centro es *amplia* en un 31,7% de los casos, *adecuada* en un 64,7%, y *escasa*

en un 3,6%, siendo este último resultado un tanto preocupante, porque, aún siendo bajo, existen módulos compartidos con las empresas, y en pro de una mejor formación y mayor salida laboral del alumnado esa colaboración y relación permanente debiera ser mayor.

- **Dotación presupuestaria**

No existe un acuerdo unánime en cuanto al equilibrio del balance general de ingresos y gastos, existiendo una dicotomía entre el poco acuerdo (34%) y el de acuerdo (34%), pero decantándose en el valor totalmente de acuerdo (20,9%). Es de especial relevancia indicar que algunos centros tienen un presupuesto más ajustado a la realidad y necesidades del propio centro, y el resto, en este caso con

Ciclos Formativos que denominan “pesados” en los que el balance sale negativo en ciertas ocasiones.

Son rotundos en sus afirmaciones referidas a

la distribución del presupuesto para proyectos de innovación, experiencias piloto, etc., como se refleja en esta tabla:

Financiación proyectos de innovación, experiencias... con presupuesto		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente Desacuerdo	181	43,0	45,3
	Poco Acuerdo	135	32,1	79,0
	De Acuerdo	68	16,2	96,0
	Totalmente de Acuerdo	16	3,8	100,0
Total		400	95,0	
Perdidos	Sistema	21	5,0	
Total		421	100,0	

#### Clima organizacional

un liderazgo, como factor de calidad, caracterizado principalmente por:

- **Relaciones interpersonales**

Los Equipos Directivos llevan a cabo

Desde el Equipo Directivo se ejerce un liderazgo caracterizado por:	Totalmente Desacuerdo		Poco Acuerdo		De Acuerdo		Totalmente de Acuerdo	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Promover soluciones	0	0	13	3,1	225	54,1	178	42,8
Dinamizar esfuerzos materiales y personales	0	0	9	2,1	207	49,8	200	48,1
Motivar relaciones personales	2	0,5	45	11	226	55,7	136	33,3
Optimizar recursos disponibles	0	0	19	4,5	214	51,3	184	44,1
Promover proyectos de innovación	16	3,9	99	23,9	202	48,7	98	23,6
Construir proyecto compartido centro	4	1	43	10,4	231	55,8	136	32,9

En estos resultados se muestran las diferentes tipologías y manifestaciones sobre el liderazgo, rondando el 50% el valor de acuerdo en la mayoría de los casos. No obstante existen diferencias, siendo las características de *promover soluciones ante determinados problemas, dinamizar los esfuerzos personales y materiales para la mejora de la convivencia*

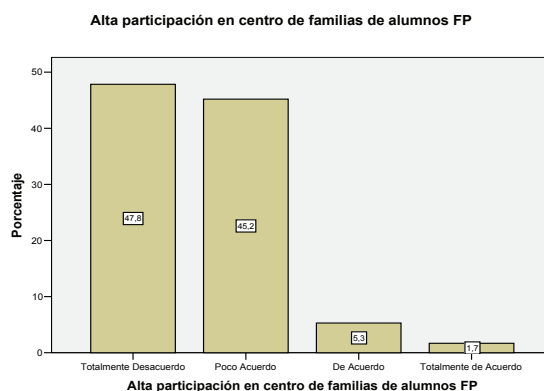
en el propio centro y optimizar los recursos disponibles, las que mejores resultados se obtienen como *totalmente de acuerdo*, con un 42.8%, 48,2% y 44,1%, respectivamente.

En referencia a las relaciones interpersonales de los miembros de los Equipos Directivos con los diferentes colectivos, destacamos los siguientes resultados:

Las relaciones interpersonales con los diferentes miembros de la Comunidad Educativa son satisfactorias:	Totalmente Desacuerdo		Poco Acuerdo		De Acuerdo		Totalmente de Acuerdo	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Padres y Madres	13	3,1	70	16,7	268	<b>63,8</b>	69	16,4
Profesores y Profesoras	0	0	20	4,8	267	<b>63,6</b>	133	31,7
Alumnos y alumnas	0	0	28	6,7	329	<b>78,7</b>	61	14,5
Asociación de Padres y Madres de Alumnos (Ampas)	20	4,8	37	9	234	<b>56,7</b>	122	29,5

Si nos atenemos a los datos anteriores, la relación con los padres y madres es percibida como satisfactoria por un 80,2%, entre *de acuerdo* y *totalmente de acuerdo*. Sin embargo, hay que destacar cómo la relación que se mantiene con los padres y madres de forma

directa o bien mediante la Ampas es la única que tiene valores encontrados (*totalmente desacuerdo* un 3,1% y 4,8% respectivamente) y que manifiestan igualmente que esta relación, aunque positiva, es en cierto modo escasa (93%):



- **Factores funcionales**

Al hablar de infraestructura y organización de tiempos y horarios en función de los espacios disponibles, los resultados aportan

datos relevantes, siendo la infraestructura, por norma general, buena. El principal problema lo plantea la distribución horaria en función de los espacios disponibles.

La distribución de horarios es tarea de gran complejidad		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente Desacuerdo	37	8,9	8,9
	Poco Acuerdo	88	21,1	29,9
	De Acuerdo	151	<b>36,1</b>	66,0
	Totalmente de Acuerdo	142	<b>34,0</b>	100,0
	Total	418	100,0	
Perdidos	Sistema	3		
Total		421		

Normalmente los Ciclos Formativos disponen de un mayor espacio en clases prácticas, utilizando estas mismas aulas en algunos de los casos para poder impartir las teóricas. Dependiendo del Ciclo Formativo, el

espacio será mayor o menor, entendiendo que no es lo mismo cualquier Ciclo Formativo de la Familia Profesional de Administración que otro de la Familia Profesional de Fabricación Mecánica.

Ciclos Formativos disponen mayor espacio clases teóricas y prácticas		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente Desacuerdo	32	7,7	7,7
	Poco Acuerdo	133	32,0	39,7
	De Acuerdo	169	<b>40,6</b>	80,3
	Totalmente de Acuerdo	82	<b>19,7</b>	100,0
	Total	416	100,0	
Perdidos	Sistema	5		
Total		421		

En relación con el material audiovisual y tecnológico atendiendo a la ratio profesorado y alumnado, así como a los módulos que se imparten en el centro, es suficiente (54,7%), que el estado de conservación de los equipos y material de prácticas, así como las instalaciones para los mismos, son adecuados (59,5% de acuerdo y totalmente de acuerdo, siendo un

40,5% aquellos directivos que están *poco de acuerdo* y *totalmente en desacuerdo*). Esto es debido a que existen Ciclos Formativos que están pendientes de que se les renueve ese material y siendo este obsoleto con respecto al que se utiliza en el mercado laboral. Sin embargo, los datos son ligeramente mejores (68,2%) cuando hablamos de los materiales didácticos en las

clases teóricas (diapositivas, transparencias, videos, láminas, multimedia,...) Presentamos,

de forma resumida, algunos de estos datos en tablas de frecuencias y porcentajes:

Atendiendo a ratio docente/alumno, material tecnológico FP es suficiente		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente Desacuerdo	50	11,9	11,9
	Poco Acuerdo	140	33,4	45,3
	De Acuerdo	191	45,6	90,9
	Totalmente de Acuerdo	38	9,1	100,0
	Total	419	100,0	
Perdidos	Sistema	2		
Total		421		

Equipos y material de prácticas FP son buenos		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente Desacuerdo	29	6,9	6,9
	Poco Acuerdo	140	33,5	40,4
	De Acuerdo	220	52,6	93,1
	Totalmente de Acuerdo	29	6,9	100,0
	Total	418	100,0	
Perdidos	Sistema	3		
Total		421		

A grandes rasgos, se destaca la valoración global que los Equipos Directivos dan de su centro es muy buena, siendo la participación de la familia el aspecto que hay que mejorar; consideran que tienen experiencia suficiente para afrontar las tareas de la función directiva, un grado alto de compromiso con el centro y sus agentes y creen tener una formación buena para desempeñar el cargo directivo.

Deben mejorar las relaciones que mantienen con los diferentes centros de la zona y potenciar

las buenas relaciones existentes con las empresas de los sectores relacionados con los Ciclos Formativos que tienen incorporados en el centro.

Por último, la incorporación de Ciclos Formativos en aquellos centros de Secundaria que no disponían de los mismos, condiciona de forma notable la gestión y el presupuesto de los mismos, siendo la organización de los espacios y la distribución horaria los principales problemas organizativos que plantean este tipo de instituciones educativas.

## 6. Conclusiones, limitaciones y futuras líneas de investigación

a) En cuanto a la configuración arquitectónica, naturaleza del centro, el entorno y la dotación presupuestaria:

- Los Ciclos Formativos se desarrollan, por lo general, en las mismas instalaciones que el resto de enseñanzas, a exce

- pcción de los talleres, resultando, en algunos casos, compleja la distribución de espacios y horarios, influyendo considerablemente en los Ciclos Formativos.

- La gran mayoría de los Ciclos Formativos que se desarrollan en Andalucía lo hacen en centros públicos, siendo minoritario el número de Ciclos desarrollados en centros concertados y privados. Además, en la actualidad, se imparten más Ciclos Formativos de Grado Medio que de Grado Superior. Por tanto, tiene poca influencia en el desarrollo de Ciclos Formativos la naturaleza del centro.

- Se desarrollan fundamentalmente en los núcleos urbanos y periferias de las ciudades, siendo considerablemente menor el número de Ciclos que se imparten en zonas rurales. Sí influye en los Ciclos Formativos la ubicación del mismo, pues por norma general los talleres y demás instalaciones que se utilizan en algunos Ciclos Formativos ocupan mucho espacio y es por ello que estén situados en el extrarradio de las ciudades, o bien en zonas periféricas.

- El entorno en donde se desenvuelve es medio-bajo, condicionando en cierta medida, el alumnado que recibe en función de la zona o barrio donde se localice el centro.

- La relación que mantienen con otros centros de la zona y de la localidad es adecuada, al igual que con las empresas del sector, aunque se reconoce que se deben potenciar en pro de una mejora de la calidad en la formación que imparten, influyendo de forma negativa la poca relación en la puesta en marcha de proyectos compartidos y de puesta en común de experiencias.

- La dotación económica condiciona, en cierta medida, la marcha de los Ciclos Formativos, no pudiendo impartir las

prácticas todo lo ajustadas a la realidad laboral que se deseara. La formación es complementada básicamente con charlas y visitas a empresas punteras del sector.

- Sólo una minoría de los centros destina parte del presupuesto a la puesta en marcha de proyectos de innovación educativa y experiencias piloto, dado el ajustado presupuesto del que disponen y teniendo otras prioridades de gasto.

b) En cuanto a los aspectos organizativos:

- Se da por hecho que la incorporación de Ciclos Formativos incrementan las relaciones con el mundo empresarial, así lo manifiestan un alto porcentaje de cargos directivos y se corrobora en los distintos instrumentos.

- Los miembros de los Equipos Directivos llevan a cabo un liderazgo caracterizado principalmente por: Promover soluciones ante determinados problemas, dinamizar los esfuerzos personales y materiales para la mejora de la convivencia en el propio centro, y optimizar los recursos disponibles. En algunos casos, existe la figura del líder encarnado en el Director.

- El clima escolar es considerado bueno por casi la totalidad de los encuestados. Además es caracterizado por tener relaciones amistosas, cordiales y comunicativas con respecto al Equipo Directivo.

- Las relaciones interpersonales con los docentes son consideradas como las más satisfactorias. En el otro extremo, los cargos directivos opinan que son menos satisfactorias con los padres y madres de los alumnos. En este sentido, el alumnado presenta mayor respeto y distancia a estos cargos que al resto de profesores del centro.

- No existe acuerdo en la percepción sobre el rendimiento del alumnado de Ciclos Formativos con respecto al de Bachillerato, pero si se constata que en los Ciclos Formativos de Grado Medio este rendimiento es menor que en los Ciclos Formativos de Grado Superior, siendo el grado madurativo y el nivel académico del alumnado los principales aspectos diferenciadores y definitorios.

- Los alumnos de Formación Profesional encuentran trabajo antes que los de Bachillerato, y añaden que las finalidades en cada una de las enseñanzas son bien distintas, aunque el esfuerzo realizado desde el centro para la puesta en marcha del módulo de Formación en Centros de Trabajo es muy grande, siendo este recompensado por los buenos resultados obtenidos en la inserción laboral del alumnado.

- El material tecnológico y audiovisual del centro es suficiente, pero en algunos casos está desfasado y es obsoleto. Demandan mayor potenciación por parte de la Administración, de contar con los recursos punteros que se utilizan en las empresas para adaptar su formación a las demandas laborales (tecnologías avanzadas).

- El número de actividades extraescolares y complementarias de la formación es adecuado, aunque creen que debiera de ser superior, pero faltan medios económicos en la mayoría de los casos.

Una de las limitaciones de este estudio se caracteriza por la dificultad de acceder a toda la población integrante de los diferentes centros de secundaria, en las distintas provincias de la Comunidad Autónoma Andaluza, por tanto, una de las principales futuras líneas de investigación se centraría en conocer en mayor profundidad cada una de estas instituciones. Para ello, es fundamental contar con las valoraciones, opiniones y nivel de satisfacción de los variados agentes integrantes en la comunidad educativa de cada centro, como el alumnado, el profesorado implicado en estos ciclos formativos, la familia, etc. También, sería un modo de conocer holísticamente la realidad de estas instituciones que incorporan una formación profesional específica y basada en una mayor conexión con el mundo empresarial, y por ende, con la tan deseada inserción laboral, teniendo en cuenta que España cuenta con uno de los porcentajes de desempleo más elevado de toda la Unión Europea.

Por otra parte, sería de gran interés hacer extensible este estudio a otras comunidades españolas con el fin de aproximarnos a una realidad nacional en cuanto a este tipo de formación, presentando un análisis y/o

detección de necesidades vinculadas a delimitar las fortalezas o puntos fuertes y debilidades o limitaciones en cuanto al funcionamiento y oferta formativa de estos centros, como conocer, desde una perspectiva internacional, el diseño, planteamiento y desarrollo de la formación profesional orientada a la búsqueda de empleo e inserción social, podría ser un gran referente para las medidas futuras a adoptar en nuestro sistema educativo.

### Lista de referencias

- Álvarez, M. (1992). *El perfil del Director en el sistema educativo español. Influencia del modo de acceso y modelo organizativo en el estilo de dirección*. Tesis doctoral inédita. Uned. Madrid. España.
- Anguera, M. T., Arnau, J., Ato, M., Martínez, R., Pascual, J. & Vallejo, G. (1995). *Métodos de investigación en psicología*. Madrid: Síntesis.
- Aramendi, P., Bujan, K. & Sola, J. C. (2008). El acceso a la dirección escolar en las comunidades autónomas: un estudio comparado entre Galicia y Euskadi. *Bordón. Revista de pedagogía*, 60 (3), pp. 7-20.
- Aramendi, P., Buján, K., Oyarzabal, J. R. & Sola, J. C. (2008). El acceso a la dirección escolar en las comunidades autónomas: un estudio comparado. *Revista de Investigación Educativa*, 26 (2), pp. 445-461.
- Arias, A. R. & Cantón, I. (2006). *El liderazgo y la dirección de centros escolares*. Barcelona: Davinci Continental.
- Aznar-Díaz, I. (2003). *Los centros de Formación Profesional Ocupacional de Andalucía: Análisis de las variables didácticas y organizativas de su oferta formativa*. Tesis Doctoral Inédita. Universidad de Granada. Granada. España.
- Bouchard, V. & Del Forno, L. (2012). The Future of Management as Design: A Thought Experiment. *Learning Organization*, 19 (4), pp. 326-336.
- Eurostat (2012). *Estadística de la Unión Europea*. Recuperado el 5 de febrero de 2013, de:



- [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Unemploymentstatistics](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Unemploymentstatistics)
- Gairín, J. (2000). Cambio de cultura y organizaciones que aprenden. *Educación*, 27, pp. 31-85.
- Girardo, C. & Siles, O. M. (2012). La Cooperación Internacional para la formación e inserción sociolaboral de jóvenes mexicanos. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 10 (1), pp. 131-146.
- Hanson, M. & Ulrich, C. (1992). *El sistema español de dirección de centros docentes: un punto de vista crítico en La dirección como factor clave de la calidad de la enseñanza. Actas del I Congreso Internacional sobre Dirección de Centros Docentes*. Bilbao: Mensajero.
- Hinojo-Lucena, F. J. (2006). *Percepción de los Equipos Directivos de los Centros de Enseñanza Secundaria de Andalucía sobre la Formación Profesional Reglada*. Tesis doctoral inédita. Universidad de Granada. Granada. España.
- Immegart, G., Pascual, R. & Immegart, M. L. (1995). *Formación de Directores en Centros Educativos. Un enfoque práctico*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- Lambert, M., Vero, J. & Zimmermann, B. (2012). Vocational Training and Professional Development: A Capability Perspective. *International Journal of Training and Development*, 16 (3), pp. 164-182.
- Legutko, L. V. (2012). Now's the Time: Implementing Performance Management. *School Business Affairs*, 78 (5), pp. 34-36.
- Lorenzo-Delgado, M. (1994). *El liderazgo educativo en los centros docentes*. Madrid: La Muralla.
- Lorenzo-Delgado, M. (1995). *Organización escolar. La construcción de la escuela como ecosistema*. Madrid: Ediciones Pedagógicas.
- Lorenzo-Delgado, M. (1996a). El Director escolar en la estructura organizativa del centro. En M. Pérez & M. Torres (coords.) *Desarrollo curricular, organizativo y profesional*. Jaén: Dieia-Universidad de Jaén.
- Lorenzo-Delgado, M. (1996b). Reconstruyendo la dirección escolar: El Director como función clave de la eco-organización educativa. *Actas de las IV Jornadas sobre la Logse: Construir otra escuela: reflexión sobre la práctica de los centros educativos*, (pp. 33-69). Granada: ICE, Universidad de Granada.
- Lorenzo-Delgado, M. (1997a). La función directiva en la década de los noventa: qué se ha hecho y hacia dónde nos lleva el siglo XXI. En A. Medina (coord.) *El liderazgo en educación*, (pp. 111-138). Madrid: Uned.
- Lorenzo-Delgado, M. (1997b). *La organización y gestión del centro educativo: Análisis de casos prácticos*. Madrid: Universitas.
- Lorenzo-Delgado, M. (1998a). Las visiones actuales del liderazgo en las instituciones educativas. En M. Lorenzo et al. (coords.) *Enfoques en la organización y dirección de instituciones educativas formales y no formales*. Granada: GEU.
- Lorenzo-Delgado, M. (1998b). Liderazgo y participación en los centros educativos. *Actas V Congreso Interuniversitario de Organización de Instituciones Educativas*. Universidad Complutense de Madrid. Madrid. España.
- Lorenzo-Delgado, M. (2000). La investigación en torno a la dirección de centros y liderazgo. *Actas del VI Congreso Interuniversitario de Organización de Instituciones Educativas*, Universidad de Granada. Granada. España.
- Lorenzo-Delgado, M. (2001). Tendencias actuales en el estudio de las organizaciones educativas. En G. Rojas et al. (coords.) *Aspectos didácticos y Organizativos de la Educación. Tendencias actuales*, (pp. 25-40). Granada: GEU.
- Lorenzo-Delgado, M. (2002). El liderazgo ético en las instituciones de formación de ámbito rural. En M. Lorenzo et al. (coords.) *Liderazgo educativo y escuela rural*, (pp. 35-56) Granada: GEU.
- Lorenzo-Delgado, M. (2003). Cómo organizan el espacio del aula los maestros y maestras de educación infantil. *Organización y gestión educativa: Revista del Fórum Europeo de Administradores de la Educación*, 11 (4), pp. 20-25.

- Lorenzo-Delgado, M. (2004a). El Director escolar: su formación en el contexto de la elección para el cargo. *Comunicación y Pedagogía*, 195, pp. 65-69.
- Lorenzo-Delgado, M. (2005a). ¿Es difícil desarrollar el liderazgo pedagógico? Un cuestionario de autoevaluación. *Temáticos Escuela*, V (14), pp. 23-25.
- Lorenzo-Delgado, M. (2005b). El liderazgo en las instituciones educativas: revisión y perspectivas actuales. *Revista Española de Educación*, sepdic (232), pp. 367-388.
- Lorenzo-Delgado, M. (2011). *Organización de Centros Educativos. Modelos Emergentes*. Madrid: La Muralla.
- Martín-Bris, M. (1999). Perspectivas de la dirección escolar para el tercer milenio. En M. Lorenzo et al. (coords.) *Organización y dirección de instituciones educativas en contextos interculturales*, (pp. 202-208). Granada: GEU.
- MECyD (2012). *Estadísticas de la Educación en España 2011-2012. Estadísticas de las enseñanzas no universitarias*. Madrid: MECyD. Recuperado el 4 de enero de 2013, de: <http://www.mecd.gob.es/dctm/ministerio/horizontales/estadisticas/indicadores-publicaciones/cifras/2013/fl.pdf?documentId=0901e72b8151225c>
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte & Ocede (2009). *Informe Talis: Estudio Internacional sobre la Enseñanza y el Aprendizaje (Informe Español)*. Madrid: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, Ocede.
- Montero-Alcaide, A. (2011). Dirección Pedagógica y selección de directores en el sistema educativo español. *Revista Iberoamericana de Educación*, 1, p. 56.
- Murillo, F. J. & Pérez-Albo, M. J. (1998). *La dirección escolar. Análisis e Investigación*. Madrid: Cide-MEC.
- Pérez, C. (2001). La integración de los subsistemas de formación profesional: una clave de futuro. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 31, pp. 91-114.
- Powell, J. W., Bernhard, N. & Graf, L. (2012). The Emergent European Model in Skill Formation: Comparing Higher Education and Vocational Training in the Bologna and Copenhagen Processes. *Sociology of Education*, 85 (3), pp. 240-258.
- Rahona, M. (2006). La influencia del entorno socioeconómico en la realización de estudios universitarios. Una aproximación al caso español en la década de los noventa. *Hacienda Pública Española*, 3 (178), pp. 55-80.
- Sáez, F. (2000). *Estudio, formación y empleo*. Madrid: Fundación Argentaria.
- Sáenz, O. & Debón-Lamarque, S. (1995). Teorías sobre el deterioro de la dirección escolar. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 24, pp. 193-206.
- Teixidó I Saballs, J. (1995). *Percepciones y expectativas respecto a la dirección escolar*. Tesis Doctoral inédita. Universidad Autónoma de Barcelona. Barcelona. España.c
- Teixidó I Saballs, J. (1996). *Los factores internos de la dirección de centros escolares*. Girona: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Girona.
- Villa, A. & Villardón, L. (1998). *Principales dificultades de la dirección de centros educativos en los primeros años de ejercicio*. Bilbao: ICE de la Universidad de Deusto.
- Winch, Ch. (2012). Research in Vocational Education and Training. *British Journal of Educational Studies*, 60 (1), pp. 53-63.

#### Webgrafía:

- <http://www.rieoei.org/deloslectores/4151Montero.pdf> (Consultado el 8 de febrero de 2013).
- [http://168.255.201.80/TALIS2009/Sintesis\\_TALIS\\_Internacional.pdf](http://168.255.201.80/TALIS2009/Sintesis_TALIS_Internacional.pdf) (Consultado el 11 de noviembre de 2012).
- <http://www.educaweb.com/actualidad/> (Consultado el 21 de enero de 2013).
- <http://www.mecd.gob.es/horizontales/estadisticas/no-universitaria/alumnado/matriculado/2011-2012--Datos-Avances.html> (Consultado el 3 de noviembre de 2012).

- <http://www.mecd.gob.es/dctm/ministerio/horizontales/estadisticas/indicadores-publicaciones/datos-cifras/datos-y-cifras-2012-2013-web.pdf?documentId=0901e72b81416daf> (Consultado el 12 de septiembre de 2012).
- <http://www.mecd.gob.es/dctm/ministerio/horizontales/estadisticas/indicadores-publicaciones/cifras/2013/d6.pdf?documentId=0901e72b814ee81a> (Consultado el 1 de enero de 2013).

