

Estudio sectorial
Educación Infantil

Estudio sectorial

Educación Infantil

Dirección:
Teresa Castells

Coordinación Técnica:
Grupo de Estudios

Equipo de trabajo:
Alfons Romero
Francisco Miranda
Sheila Nadal
Sònia Cardona
Gemma Carbonell
Diana García
Silvia Funes
Juan Ramón Campos
Sonia Castellanos



BENEFICIARIO DEL ESTUDIO:
Qualitat i Formació, S. L.

Trabajo de Campo:
Invymark

Administración:
Maite Vega

Colección Sectores

 **1**

© Edita Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.
C/ Arturo Soria, 126-128.
28043 Madrid.
www.fundaciontripartita.org
Madrid, 2005.

Diseño y Producción Editorial: Gens, S. L.
www.gens.es
Depósito Legal:
Imprime: Gráficas Almudena.
Impreso en España-*Printed in Spain*.

La presente publicación está cofinanciada, con cargo a los presupuestos del INEM y el Fondo Social Europeo, por la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, en el marco del Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto.

PRESENTACIÓN	11
1. INTRODUCCIÓN	13
2. CONFIGURACIÓN DEL SECTOR	15
2.1. Situación económica del sector	15
2.1.1. Delimitación del ámbito y evolución	15
2.1.2. Producción bruta	21
2.1.3. Peso del sector o actividad en el PIB	24
2.1.4. Inversiones y facturación	24
2.1.5. Tendencias	27
2.2. Estructura empresarial	30
2.2.1. Zonas geográficas de influencia de la actividad	31
2.2.2. Tamaño y tipo de empresas	35
2.2.3. Organigramas tipo	35
2.2.4. Empresas más representativas	36
2.3. Innovaciones o cambios en la actividad	37
2.3.1. Innovaciones técnicas y organizativas	37
2.3.2. Incidencias de las NTIC	37
2.3.3. Normativas	44
2.4. Evolución del empleo	55
2.4.1. En expansión, se mantiene, en recesión	55
2.4.2. Población ocupada	55
2.4.3. Tipos de contratos	60
2.4.4. Ofertas y demandas	60
2.5. Relaciones laborales	62
2.5.1. Convenios tipos y coberturas	62
2.5.2. Organizaciones empresariales y sindicales más representativas	62

2.5.3. Condiciones de trabajo	63
2.5.4. Normativas de carácter sectorial	64
3. ANÁLISIS DE LAS OCUPACIONES DEL SECTOR	65
3.1. Introducción	65
3.2. Cambios y situación de las ocupaciones del sector	68
3.2.1. Cuestionario a responsables de empresas del sector	69
3.2.2. Encuesta a trabajadores/as de empresas del sector	73
3.3. Análisis de las ocupaciones	78
3.3.1. Metodología de elaboración de las fichas ocupacionales	78
3.3.2. Fichas ocupacionales	82
3.4. Evaluación global de la situación actual de las ocupaciones y tendencias de futuro	103
4. MAPA FORMATIVO DEL SECTOR	105
4.1. Formación Reglada	105
4.1.1. Formación universitaria	106
4.1.2. Formación Profesional	107
4.2. Formación Ocupacional	113
4.3. Formación Continua	118
4.3.1. La Formación Continua del sector de Educación Infantil	119
4.3.2. Encuesta a trabajadores y responsables de centros sobre Formación Continua	126
4.4. Tendencias de la formación en el sector	132
5. CONCLUSIONES	137
5.1. El sector de la Educación Infantil en la enseñanza privada	137
5.1.1. Configuración empresarial del sector	137

5.1.2. Configuración ocupacional del sector	138
5.1.3. Configuración formativa del sector	140
5.2. Tendencias de futuro	142

6. BIBLIOGRAFÍA

147

7. AGRADECIMIENTOS

151

ANEXO A

153

ANEXO B

159

PRESENTACIÓN

El subsistema de Formación Profesional Continua ha venido experimentando innovaciones en su desarrollo y gestión a lo largo de los últimos años, principalmente durante el periodo de vigencia de los III Acuerdos Nacionales de Formación Continua y, actualmente, a través de su nueva regulación por el Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto que entró en vigor en enero de 2004.

La Formación Continua es considerada como un valor estratégico para los procesos de cambio en los que están inmersos los sectores productivos. Tiene como finalidad proporcionar a los trabajadores ocupados las cualificaciones y competencias que precisen para el ejercicio de su actividad laboral, de acuerdo con las necesidades de las empresas para contribuir al progreso económico de los sectores productivos en el conjunto de nuestra economía.

Entre las iniciativas de formación que contempla la nueva regulación del sistema de Formación Continua se encuentran las Acciones Complementarias y de Acompañamiento a la Formación. Tienen por objeto la investigación y prospección del mercado de trabajo para anticiparse a los cambios en los sistemas productivos; el análisis de la repercusión de la formación continua en la competitividad empresarial y en la cualificación de los trabajadores, así como la elaboración de herramientas y productos innovadores relacionados con la formación.

En la última convocatoria, publicada en el marco de los III Acuerdos, se iniciaron unas líneas de actuación que ahora tienen su continuidad en la regulación actual de esta iniciativa, principalmente los Estudios Sectoriales, que reflejan la realidad del sistema productivo y sirven para determinar una formación acorde con los requerimientos que el mercado laboral demanda.

En el nuevo marco regulador, una de las acciones que contempla la resolución de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal de 17 de agosto de 2004 es la edición y difusión de estudios, con el fin de garantizar la mayor repercusión y efecto transferible de los análisis e investigaciones realizados sobre Formación Continua.

Por ello, la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo pone en marcha una nueva colección denominada “Sectores” que consta de 12 títulos, siendo el estudio del sector de la Educación Infantil en la Enseñanza Privada, que ahora presentamos, primer volumen de dicha colección.

Esta publicación, partiendo del análisis realizado del sector, señala las tendencias en materia de formación, poniendo el acento en la relación de los tres subsistemas de formación profesional que prevé la Ley Orgánica de las Cualificaciones y la Formación Profesional. De esta manera, el tipo de formación más valorado es la Formación Continua con un 90% de la evaluación positiva, seguida de la Formación Reglada, con un 66,7 % de evaluaciones positivas.

En cuanto a tendencias de futuro, el análisis refleja que se están produciendo cambios en el sector. Por un lado, comienzan a implantarse en España las guarderías infantiles de empresas, iniciativa que cuenta con un amplio apoyo de las Administraciones Públicas y de las organizaciones interesadas. Por otro, se refleja el excesivo número de horas que los niños permanecen en los centros, lo que hace que el sector necesite profesionales bien preparados en la atención, educación, alimentación y entretenimiento de los menores.

Además, es probable que emerjan otras ocupaciones asistenciales tras la aprobación de la LOCE, al considerar nuevamente la edad de 0 a 3 años como una etapa con carácter educativo-asistencial.

Los contenidos de la Formación Continua han de atender a las cuatro grandes necesidades que el sector plantea: dirección y gestión de centros, necesidades didácticas de los docentes, cuestiones de salud, higiene y dietética y estructura social y familiar de las sociedades actuales.

Estas y otras conclusiones se pueden ampliar con la extensa bibliografía a la que esta publicación hace referencia.

Agradezco a todos los que han hecho posible este trabajo su dedicación y esfuerzo, que ahora nos permite difundir ante la opinión pública en general y, en particular, ante los interesados del sector esta publicación.

JAVIER FERRER DUFOL
Vicepresidente de la Fundación

1. INTRODUCCIÓN

Las páginas que siguen constituyen el documento de síntesis, conclusiones y propuestas del *Estudio sectorial Educación Infantil*, subvencionado por la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo dentro de la Convocatoria 2002 de Acciones Complementarias y de Acompañamiento a la Formación.

El objetivo general de este estudio sectorial es conocer la realidad actual y la prospectiva del sector de Asistencia y Educación Infantil (Código Nacional de Actividades Económicas: 80: 80.101) y de las ocupaciones del mismo, con la intención de anticiparnos a los cambios que se produzcan en el sector, determinando las acciones e itinerarios formativos idóneos para responder a las necesidades de formación del sector.

El informe consta de cuatro grandes apartados. El primero sobre la configuración económico-empresarial del sector; el segundo está dedicado a la configuración ocupacional del sector; en el tercero se dibuja el mapa formativo del sector; y uno final en el que se elaboran las conclusiones.

Para ello se ha utilizado una metodología de análisis que ha tenido en cuenta los aspectos cuantitativo y cualitativo de manera combinada. En este sentido, hemos utilizado técnicas de recogida de información que nos han permitido tanto el tratamiento cuantitativo como cualitativo de la información aportada por los informantes. Más concretamente hemos utilizado las siguientes técnicas de recogida de información:

Análisis documental: mediante el análisis de la legislación, los programas formativos, las estadísticas existentes, convenio colectivo, marco teórico, etcétera. Entre los datos de tipo secundario utilizados en el estudio caben destacar los datos sobre Formación Continua proporcionados por la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, así como los proporcionados por el Instituto Nacional de Empleo para la Formación Ocupacional. También han sido de especial interés los datos del Ministerio de Educación y Ciencia y la información proporcionada por el Instituto Nacional de Estadística. Todos ellos han sido sometidos a análisis.

Entrevistas en profundidad: inicialmente se han realizado un total de 9 entrevistas, con gui3n semiestructurado a expertos del sector.

Cuestionarios a responsables de centros: se han realizado un total de 15 entrevistas con gui3n semiestructurado a responsables de centros.

Encuestas a trabajadores del sector: se han realizado un total de 618 encuestas a trabajadores del sector.

Dado que este informe va acompa3ado de otros cinco productos finales, las personas interesadas encontrar3n amplia informaci3n metodol3gica en el producto n3mero uno: «Metodolog3a utilizada en el estudio Sectorial».

2. CONFIGURACIÓN DEL SECTOR

2.1. Situación económica del sector

2.1.1. DELIMITACIÓN DEL ÁMBITO Y EVOLUCIÓN

Este apartado se centra en la evolución del sector de la Educación Infantil privada, tanto de la concertada (financiada con fondos públicos) como de la no concertada. El objetivo del apartado es describir de manera exhaustiva la evolución reciente del sector, en el periodo 1998-2003, a la vez que una prospectiva a tres años vista.

Se analiza la situación económica del sector, tratando de determinar su posición en la economía española y otros indicadores de contexto y de recursos, como pueden ser la población en edad escolarizable, la relación alumno/grupo y profesor y otros. Este análisis permitirá ahondar en la estructura empresarial española en general y su evolución en los últimos años, en las tendencias e innovaciones que ha experimentado el sector. Todo ello con la finalidad de determinar cuáles son los cambios en las tareas y funciones que dichas ocupaciones van a sufrir, es decir, la evolución del empleo. Podremos así conocer también las condiciones de trabajo y las relaciones laborales que tienen lugar en el sector.

El presente estudio es de ámbito nacional, tomando como referencia el periodo 1998-2003. En ocasiones, al no disponer de datos desagregados, tomamos como referencia el sector de Educación Infantil y primaria, que aunque es mucho más amplio que el de Educación Infantil, entendemos que existe una correspondencia entre las tendencias verificadas en el mismo y las que pueden observarse en el subsector de la Educación Infantil, además de que muchos de los centros de Educación Infantil lo son también de Primaria.

La Educación Infantil se encuentra regida por la Ley Orgánica 1/1990 de 3 de octubre, Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE) de 1990. Comprende hasta los 6 años de edad y es de carácter no obligatorio. A pesar de ello, la LOGSE da a esta etapa un tratamiento inequívocamente educativo, con finalidad propia y no prioritariamente de preparación para la enseñanza obligatoria, en contraposición con la función de guarda y custodia que venía

desempeñando la educación preescolar. También se reconoce el marcado carácter preventivo de este nivel, dada la importancia de la intervención temprana para evitar que los problemas en el desarrollo se intensifiquen, y el carácter compensador de posibles carencias relacionadas con el entorno social, cultural o económico. En ese sentido, la educación inicial debe contribuir al desarrollo afectivo, físico, intelectual, social y moral del niño.

El intervalo de edad que atiende va de 0 a 6 años, dividido en dos ciclos: el primero, para los *niños de hasta 3 años de edad*. En esta fase se acentúan el desarrollo del movimiento, el control corporal, las primeras manifestaciones de la comunicación y del lenguaje, el descubrimiento de la identidad personal y las pautas elementales de convivencia y relación. El segundo, para los *niños de 3 a 6 años de edad*; este ciclo atiende al desarrollo del lenguaje como instrumento de conocimiento e inserción en el mundo en el que el niño vive y de hábitos de convivencia encaminados a la consecución de la autonomía personal y a una progresiva ampliación de la relación con sus iguales.

Un cambio normativo reciente merece una mención especial, que es la LOCE (Ley Orgánica 10/2002, de 23 de diciembre, de Calidad de la Educación), que propone para el curso 2004/05 la implantación de la gratuidad de esta etapa educativa (ver apartado 2.3.3.C de este informe para un análisis más detallado de los cambios que la LOCE introduce en el sector).

Los centros de Educación Infantil pueden impartir el primer ciclo (de 0 a 3 años), el segundo (de 3 a 6 años) o ambos. El segundo ciclo puede estar integrado en centros de educación primaria. En cualquier caso, se asegurará la relación entre los equipos pedagógicos de los centros que imparten distintos ciclos y la estrecha coordinación de la Educación Infantil con la etapa de educación primaria para garantizar un tránsito adecuado a la misma.

Estos centros de Educación Infantil pueden ser:

Públicos: se denominan escuelas de Educación Infantil. El titular es una administración pública.

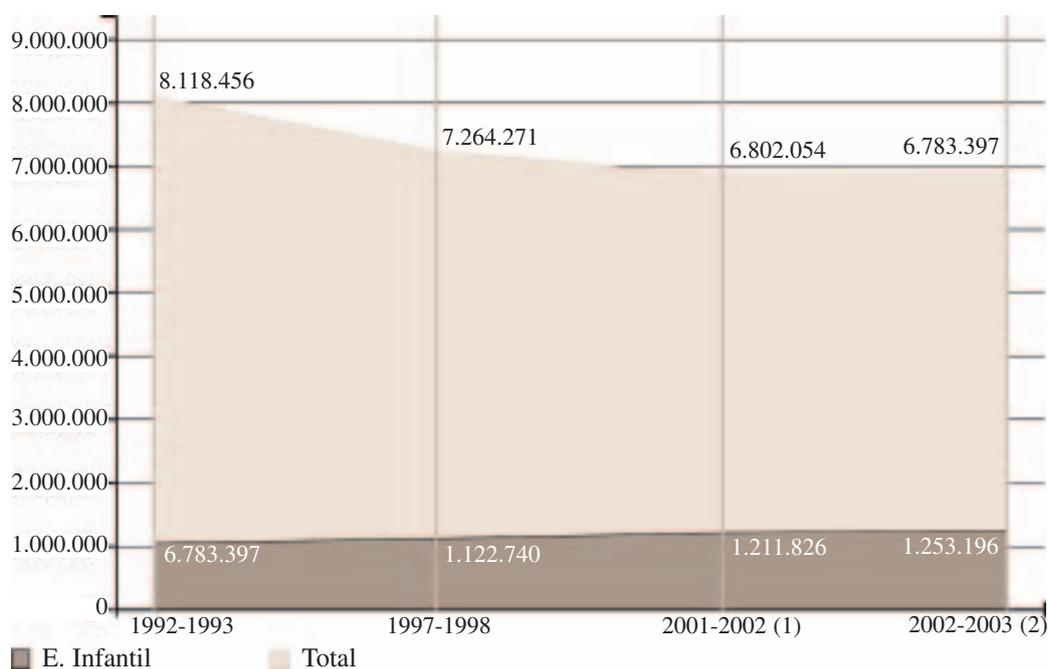
Privados: están autorizados por las administraciones competentes y se denominan Centros de Educación Infantil, y los que no están autorizados que reciben el nombre de centros educativos. Estos últimos son denominados habitualmente guarderías. De estos nos ocuparemos en este estudio.

La dependencia administrativa es de las Comunidades Autónomas.

Debemos aclarar que, aunque el periodo que tomamos es 1998-2003, no lo es por año natural sino por curso académico. Así que del año 1998 sólo tomamos en cuenta la parte que le corresponde al curso 1998-1999, es decir, el último trimestre. Por otra parte, las cifras más recientes son fruto de las previsiones para el curso 2002-2003, más que datos reales.

Como parte de la evolución del sector de la Educación Infantil privada, mencionaremos una serie de acontecimientos que afectaron al sector. Uno de ellos es el proceso de **transferencias de competencias educativas a algunas Comunidades Autónomas**, todavía dependientes del MECD, proceso que se consolida a lo largo del periodo estudiado. Otros también importantes son los **cambios demográfico-co-sociales** que se producen en los últimos años en España. El de tipo demográfico está relacionado con la baja tasa de natalidad que tiene España desde la pasada década y que produce una baja tasa de escolarización. Esta tendencia se ve afectada por el fuerte flujo inmigratorio de los últimos años que, entre reagrupamientos familiares y otras pautas de planificación familiar de la población inmigrante, contrarresta esa tendencia. En cuanto al cambio social nos referimos a la incorporación de la mujer al mercado laboral, que obliga a una incorporación más temprana al sistema educativo de los hijos y a delegar en este labores que antes se hacían en el ámbito doméstico. Como consecuencia de este proceso y de la demanda social, el Estado ha ampliado el servicio, facilitando el acceso a plazas, aumentando el número de estas, subvencionando centros privados. Así se puede corroborar en las previsiones que hace el INCE (2002). Para el curso 2002-2003, en la Educación Infantil, al igual que en el curso anterior, se estima un incremento, respecto al año precedente, superior a los 40.000 alumnos. Esto se debe a varios factores: el repunte de los nacimientos correspondientes al grupo de edad 3-5 años (17 267 niños más), el aumento de oferta de escolarización para los niños de 3 años (cuya tasa puede alcanzar el 94,7%) y para el primer ciclo (0-2 años), y la incorporación de alumnado extranjero, cuya cifra en el curso 2001-2002 se incrementó en 13.254 niños.

Gráfico 2.1.1. Evolución del alumnado matriculado



Fuente: INCE (2002) y elaboración propia.

NOTAS:

(1) Cifras avance.

(2) Cifras estimadas.

Tabla 2.1.1. Alumnado matriculado, por enseñanza

	1998-99	1999-2000	2000-01	2001-02
TODOS LOS CENTROS	7.128.251	6.972.500	6.871.380	6.834.464
E. infantil/preescolar	1.128.861	1.133.653	1.164.904	1.211.826
CENTROS PÚBLICOS	4.911.974	1.761.139	4.662.848	4.616.839
E. infantil/preescolar	764.079	759.861	772.173	798.565
CENTROS PRIVADOS	2.216.277	2.211.361	2.208.532	2.217.625
E. infantil/preescolar	364.782	373.792	392.731	413.261

Fuente: Estadística de las enseñanzas no universitarias (2003) y elaboración propia.

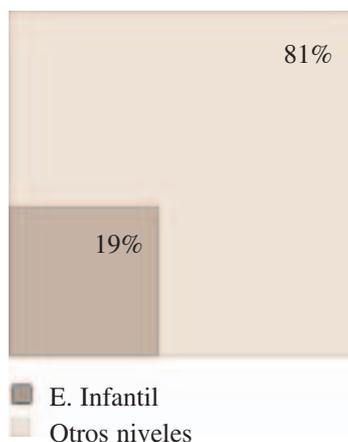
En el gráfico 2.1.1 se puede observar la marcada tendencia a la baja en la última década en los distintos niveles educativos, comparado con la leve tendencia al aumento, específicamente del sector de Educación Infantil, que tiene la mayor tasa de escolarización entre los niveles educativos optativos.

Además, siguiendo la misma fuente, en el curso 2002-2003 la escolarización en el sistema educativo presenta estos rasgos significativos: la plena escolarización desde los 4 a los 15 años de edad y las tasas de escolarización en 3 y en 16 años de edad superan el 90%.

En la tabla 2.1.1 podremos comparar específicamente los datos para el periodo 1998-2002, pero en este caso por tipo de enseñanza y lo específico de Educación Infantil. Los gráficos 2.1.2, 2.1.3 y 2.1.4 reflejan el sector de la Educación Infantil en la enseñanza privada durante el curso 2001-2002, comparado con otros sectores.

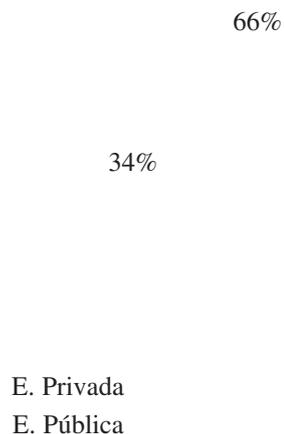
Como se puede apreciar en el gráfico 2.1.2, la Educación Infantil representa el 19% de la enseñanza privada, y en el 2.1.3 vemos que la Educación Infantil privada es el 34% de toda la Educación Infantil.

Gráfico 2.1.2. Alumnado matriculado en la empresa privada



Fuente: Estadísticas de las enseñanzas no universitarias (2003) y elaboración propia.

Gráfico 2.1.3. Alumnado matriculado en Educación Infantil



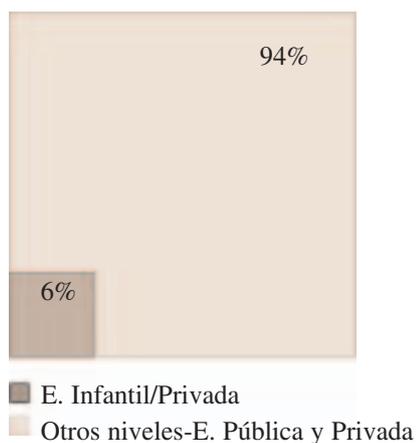
Fuente: Estadísticas de las enseñanzas no universitarias (2003) y elaboración propia.

Comparando el sector con el resto de niveles educativos, ya sean públicos o privados, representa el 6% de la población escolarizada (gráfico 2.1.4).

Veamos ahora las diferencias regionales al interior de España, tomando como referencia la Educación Infantil privada, para luego ver el lugar que ocupa este sector en España comparado con otros países. Haciendo comparaciones entre las distintas regiones de España, tomaremos como referencia la distribución del alumnado.

En el gráfico 2.1.5 podemos ver los valores reflejados en la tabla 2.1.2, pero, además, saltan

Gráfico 2.1.4. Alumnado matriculado en educación infantil comparado con el resto



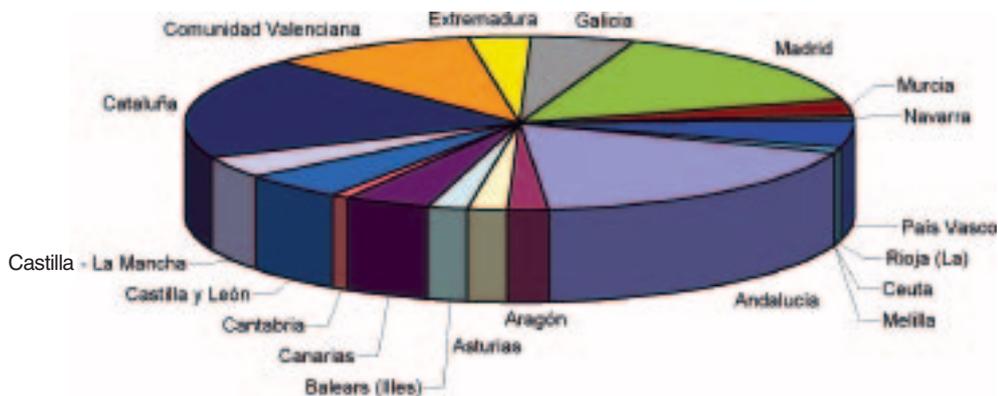
Fuente: Estadística de las enseñanzas no universitarias (2003) y elaboración propia.

Tabla 2.1.2. Distribución porcentual del alumnado por CC. AA. Previsión curso 2002-2003

	Total	E. Infantil
ESPAÑA	100,0	100,0
Andalucía	20,5	18,2
Aragón	2,6	2,4
Asturias (Principado de)	2,0	1,6
Baleares (Islas)	2,1	2,3
Canarias	4,9	4,4
Cantabria	1,2	1,0
Castilla y León	5,3	4,8
Castilla-La Mancha	4,5	4,2
Cataluña	14,8	18,6
Comunidad Valenciana	10,1	9,7
Extremadura	2,8	2,5
Galicia	5,8	5,0
Madrid (Comunidad de)	13,3	14,5
Murcia (Región de)	3,4	3,4
Navarra (C. Foral de)	1,2	1,2
País Vasco	4,5	5,0
Rioja (La)	0,6	0,6
Ceuta	0,2	0,2
Melilla	0,2	0,3

Fuente: INCE, 2003 y elaboración propia.

Gráfico 2.1.5. Distribución porcentual del alumnado por CC. AA. Previsión curso 2002-2003



Fuente: INCE, 2003 y elaboración propia.

a la vista las diferencias regionales donde Cataluña, Andalucía, Madrid y la Comunidad Valenciana son, por ese orden, las Comunidades con mayor desarrollo de este nivel educativo.

Para comparar la situación con otros países tomaremos variables puramente económicas más que de la población afectada al sector. Así, por ejemplo, España tiene un **gasto medio por alumno inferior** a la media de los países de la OCDE y de los más bajos entre los países de la Unión Europea. Ocupa el puesto número trece entre los países de la OCDE (once si contamos solo los de la UE), superando solamente a Portugal. España gasta 2.520 dólares, mientras que la media de los países de la OCDE es de 3.463 dólares, según consta en los datos del INCE (2002: pp. 50-51).

2.1.2. PRODUCCIÓN BRUTA

Dentro del sector existen dos subsectores: el de la enseñanza privada, donde la fuente de ingresos es la facturación propia de los alumnos escolarizados y el de los privados concertados, cuya principal fuente de ingresos son los conciertos y subvenciones, que se trata del montante destinado a los centros privados para las enseñanzas concertadas y como subvenciones a la Educación Infantil y que provienen de fondos públicos.

La información de la que disponemos para conocer los presupuestos educativos es oficial, ya que se trata de fondos públicos, cuya fuente es el INCE (2002: pp. 44-47). Así, en 1998, un 9,4% del gasto público se destinó a educación. Los grandes bloques en los que se distribuye el gasto público en educación son un 29% a Educación Infantil y primaria.

En 1998, el gasto corriente de las administraciones educativas destinado específicamente a subvenciones y conciertos a la enseñanza privada se elevó a 2.314,6 millones de euros, lo que representa el 9,6% del gasto público en educación; el 6,6% corresponde al gasto realizado por las administraciones autonómicas con todas las competencias asumidas, y el 3% al efectuado por el MECD con esta finalidad.

Entre 1992 y 1998, el gasto público en subvenciones y conciertos se mantuvo entre el 9 y el 10% del gasto público en educación. En 1998, en datos absolutos, se financió la enseñanza concertada con 697,1 millones de euros más que lo que se hizo en 1992. Fue a partir del curso 1995-1996 cuando el gasto público en educación aumentó notablemente, tanto en términos corrientes como en precios constantes, y ello a pesar de la disminución progresiva del alumnado. En total, desde 1992, mientras el número de alumnos de enseñanzas de régimen general ha disminuido en un 12%, el total del gasto público destinado a la educación se ha incrementado en un 24,6% en términos reales.

En 1998 el MECD dedicó 728,6 millones de euros a la enseñanza concertada; las comuni-

Tabla 2.1.3. Evolución del gasto público total en educación por actividad educativa. Cifras absolutas (miles de euros)

	1998	1999	2000
TOTAL	23.998.574	25.668.353	27.460.375
EDUCACIÓN NO UNIVERSITARIA	16.420.285	17.872.289	19.157.989
E. INFANTIL Y E. PRIMARIA/EGB	6.920.734	7.641.814	8.536.365

Fuente: Estadística de las enseñanzas no universitarias (2003) y elaboración propia.

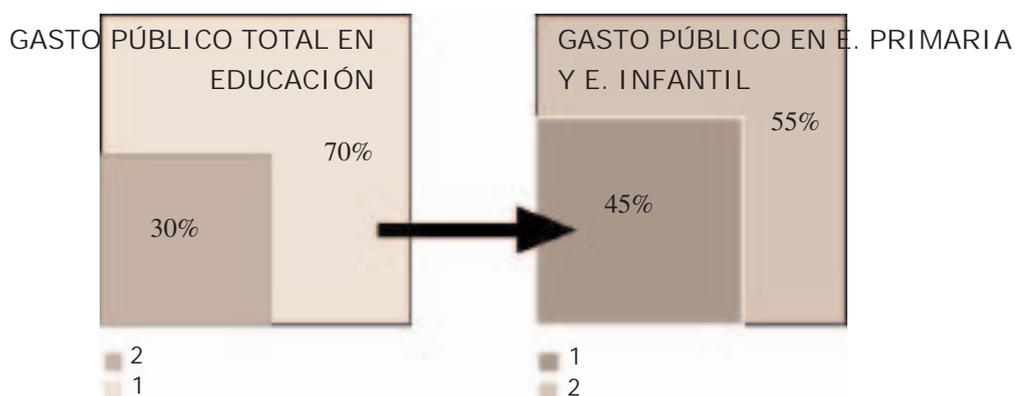
dades autónomas con competencias educativas dedicaron 1.586 millones. De estos 326,6 millones de euros fueron de Andalucía; 56,8 de Canarias; 494,1 de Cataluña; 218,8 de la Comunidad Valenciana; 105,9 de Galicia; 56,5 de Navarra y 327,2 del País Vasco.

En el gráfico 2.1.6 podemos observar que del gasto público en educación el 70% va a la enseñanza no universitaria, según los presupuestos del año 2000. De ese 70%, solo el 45% es asignado a la Educación Infantil y primaria, el resto, el 55% es para otras enseñanzas.

Los agentes de las Administraciones públicas que se han tenido en cuenta para evaluar el gasto liquidado en educación han sido:

- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte;
- Consejerías/Departamentos de Educación de las CC. AA. (con y sin competencias educativas);
- otras administraciones;
- otros.

Gráfico 2.1.6. Gasto público total en educación y gasto público en educación primaria e infantil



Fuente: Estadística de las enseñanzas no universitarias (2003) y elaboración propia.

Tabla 2.1.4. Distribución porcentual del alumnado matriculado en Educación Infantil/preescolar y por titularidad del centro

	1998-99	1999-2000	2000-01	2001-02
Centros públicos	67,7	67,0	66,3	65,9
Centros privados	32,3	33,0	33,7	34,1

Fuente: Estadística de las enseñanzas no universitarias (2003) y elaboración propia.

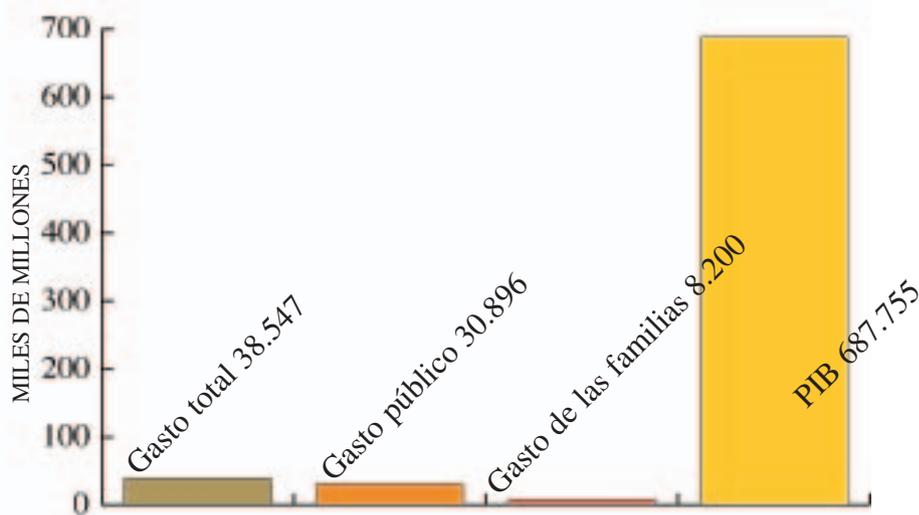
Hay que tener en cuenta que para los años que analizamos en este estudio no está acabado el proceso de transferencias de competencias educativas a algunas Comunidades Autónomas, todavía dependientes del MECD, proceso que se consolida a lo largo del periodo estudiado.

Para obtener el gasto total en educación de las administraciones públicas, y a fin de evitar la doble contabilización, como criterio general de tratamiento de las transferencias, se ha considerado el de la financiación final. Es decir, que las transferencias figuren en el montante de los agentes que las reciben, deduciéndolas por tanto del financiador inicial, y en la cuantía que este haya consignado.

El porcentaje del gasto público destinado a educación por tipo de administración para el año 1998, es el siguiente:

- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte: **2,4%**;

Gráfico 2.1.7. Gasto en educación y su relación con el PIB



Fuente: INCE (2002) y elaboración propia.

Tabla 2.1.5. El gasto en educación y su relación con el PIB

Años %PIB	GASTO TOTAL (1)		Gasto público (2)		Gasto de las familias (3)		PIB (4) Millones de euros
	Millones de euros	%PIB	Millones de euros	%PIB	Millones de euros	%PIB	
1998	30.252,9	5,7	23.998,6	4,5	6.792,0	1,3	527.957
1999	32.377,5	5,7	25.668,4	4,5	7.165,6	1,3	565.483
2000	34.447,4	5,7	27.460,4 (5)	4,5	7.495,2	1,2	608.787
2001	36.396,4	5,6	29.084,9 (6)	4,5	7.840,0	1,2	650.193
2002	38.547,4	5,6	30.896,4 (6)	4,5	8.200,6	1,2	687.755

Fuente: INCE-2002 y elaboración propia.

NOTAS:

- (1) Gasto total consolidado (eliminadas las transferencias entre el sector público y las familias).
- (2) Se refiere al gasto en educación (Presupuestos Liquidados) del conjunto de las administraciones públicas, incluyendo universidades.
- (3) Fuente INE hasta el año 1998. Cifras estimadas a partir de 1999.
- (4) Fuente INE hasta el año 2001. Cifra estimada para el 2002 en base a la última previsión de crecimiento del Ministerio de Economía.
- 5) Cifra provisional.
- 6) Cifra estimada en base a presupuestos iniciales.

- Consejerías/Departamentos de Educación de las CC. AA. (con competencias educativas): **5,0%**;
- Consejerías/Departamentos de Educación de las CC. AA. (sin competencias educativas): **0,8%**;
- otras administraciones: **0,9 %**.

2.1.3. PESO DEL SECTOR O ACTIVIDAD EN EL PIB

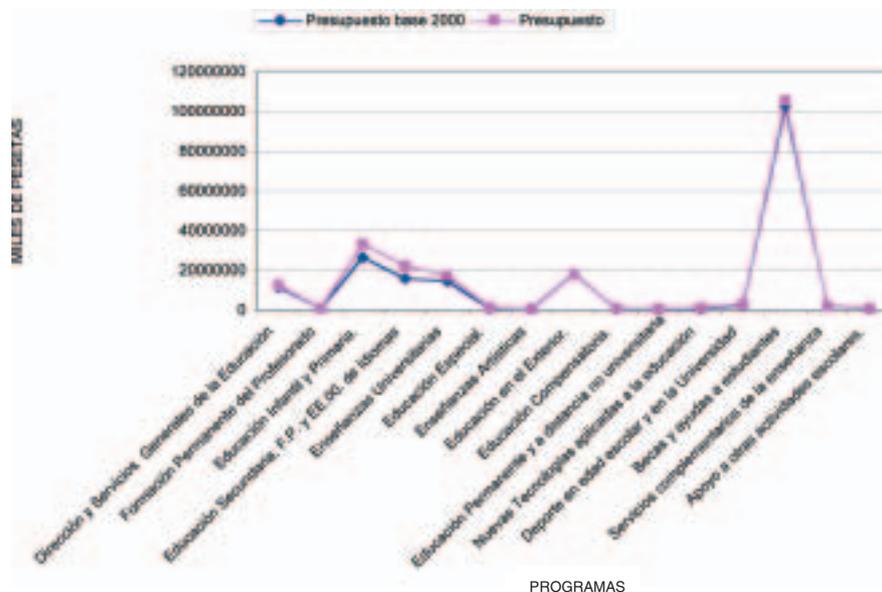
Siguiendo la misma fuente (INCE: 2002: p. 40), podemos saber que en España se dedica a educación en el año 1999 un 5,8% del PIB como gasto total, siendo un 4,6% del PIB el asignado a gasto público y un 1,3% el asignado al gasto de las familias. Dentro del gasto público podemos diferenciar el 0,83 % del MECD, el 0,5% de otras administraciones y el 3,02% de las Comunidades Autónomas con competencias educativas asumidas. Entre las 13 Comunidades que en 1999 tienen las competencias educativas asumidas, las que tienen asignado mayor porcentaje del PIB son: Andalucía, 0,65%; Cataluña, 0,55%; Comunidad Valenciana, 0,39% y Comunidad de Madrid, 0,32%.

El gasto medio por alumno en el conjunto de las etapas educativas, en 1998, se sitúa en 3.046 euros y supone un 22,8% del PIB por habitante. En Educación Infantil es de 2.030 euros (INCE: 2002: p. 48).

2.1.4. INVERSIONES Y FACTURACIÓN

Comenzaremos viendo los presupuestos del año 2000 y 2001 en educación en general para comparar cuánto se le asigna a la Educación Infantil y primaria comparado con los otros programas.

Gráfico 2.1.8. Programas de gasto de educación



Fuente: MECD, 2002 y elaboración propia.

En el gráfico 2.1.8 se podrá comparar la evolución entre ambos años y justamente en el programa de **Educación Infantil y primaria** es donde se registra la diferencia más significativa, acorde con el aumento en matriculaciones que se producen en el sector.

Las actuaciones educativas se planifican en función de planteamientos pedagógicos, pero las necesidades de las empresas privadas se rigen por criterios de rentabilidad. En los centros privados tienen unos criterios establecidos por las ratios, para que el sacar un mayor provecho del número de alumnos por grupo no sea en desmedro de la calidad educativa. Este es un índice que contribuye al análisis de la medida en que los recursos humanos llegan al alumno y de cuáles son las condiciones de calidad en que desarrolla el sistema educativo. Así, según los datos del INCE (2002: pp.56-60), la Educación Infantil alcanza una media nacional de 19,7 alumnos por grupo y por profesor, siendo Galicia la Comunidad que tiene una proporción más baja y Ceuta la más alta.

Desde el curso 1986-1987 hasta el curso 2000-2001 se ha pasado de 28 a 20 alumnos por aula y el **número medio de alumno por grupo** es menor en la enseñanza pública que en la privada. Así, mientras que en la pública es de 19,1, en la **privada es de 21**. En el curso 1998-1999 los centros de Educación Infantil en la enseñanza privada tuvieron unos 13 alumnos por profesor.

La media nacional del total de niveles no universitarios de alumnos por grupo y por profesor es de 13,9. Por término medio **hay cerca de cuatro alumnos más por profesor en la enseñanza privada que en la pública**. Los centros de Educación Infantil tienen algo más de 12 alumnos por profesor.

Tabla 2.1.6. Estado comparativo de los programas de gasto de la función educación del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte para el año 2001 y el presupuesto homogéneo de 2000 (consolidado del Estado y de sus Organismos Autónomos) – importe en miles de pesetas –

Programas	Presupuesto base 2000	Presupuesto base 2001
Dirección y servicios generales de la educación	11.756.328	12.560.364
Formación permanente del profesorado	960.781	986.937
Educación infantil y primaria	26.427.602	33.303.722
Educación secundaria, F. P. Y EE. OO. de idiomas	15.747.280	22.302.322
Enseñanzas universitarias	14.419.589	17.407.337
Educación especial	864.228	1.441.003
Enseñanzas artísticas	686.285	487.876
Educación en el exterior	18.134.502	17.869.124
Educación compensatoria	718.418	961.295
Educación permanente y a distancia no universitaria	441.257	680.047
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	578.756	1.183.403
Deporte en edad escolar y en la universidad	2.620.397	2.926.470
Becas y ayudas a estudiantes	102.859.773	105.429.221
Servicios complementarios de la enseñanza	2.192.260	2.004.884
Apoyo a otras actividades escolares	791.771	943.241
TOTAL	199.199.227	220.487.246

Fuente: MECD, 2002 y elaboración propia.

En la tabla 2.1.7 se puede observar la evolución del número medio para los centros de Educación Infantil, tanto privada como pública, para el periodo 1998-2002.

La tabla 2.1.8 servirá para diferenciar estos mismos valores entre la concertada y la no concertada, pero solo para el curso 2002-03.

En el gráfico 2.1.9 podemos comparar las tasas de escolarización por Comunidades Autónomas.

Siendo el porcentaje de la media nacional el 92%. Como se puede apreciar solo en 6 Comunidades Autónomas estaba escolarizada el 100% de la población infantil.

Tabla 2.1.7. Número medio de alumnos por unidad en Educación Infantil/preescolar

	1998-99	1999-2000	2000-01	2001-02
TODOS LOS CENTROS	20,1	19,7	19,6	19,7
CENTROS PÚBLICOS	19,6	19,1	19,0	19,1
CENTROS PRIVADOS	21,3	21,0	20,9	20,9

Fuente: Estadística de las enseñanzas no universitarias(2003) y elaboración propia.

Tabla 2.1.8. Número medio de alumnos por unidad en educación infantil, educación primaria y educación secundaria obligatoria para el curso 2002-2003

	Total	E. pública	E. concertada	E. privada no concertada
E. infantil	19,8	19,2	...	21,0 (1)
E. primaria	20,7	19,3	24,6	21,6
ESO	25,4	24,4	28,2	22,5

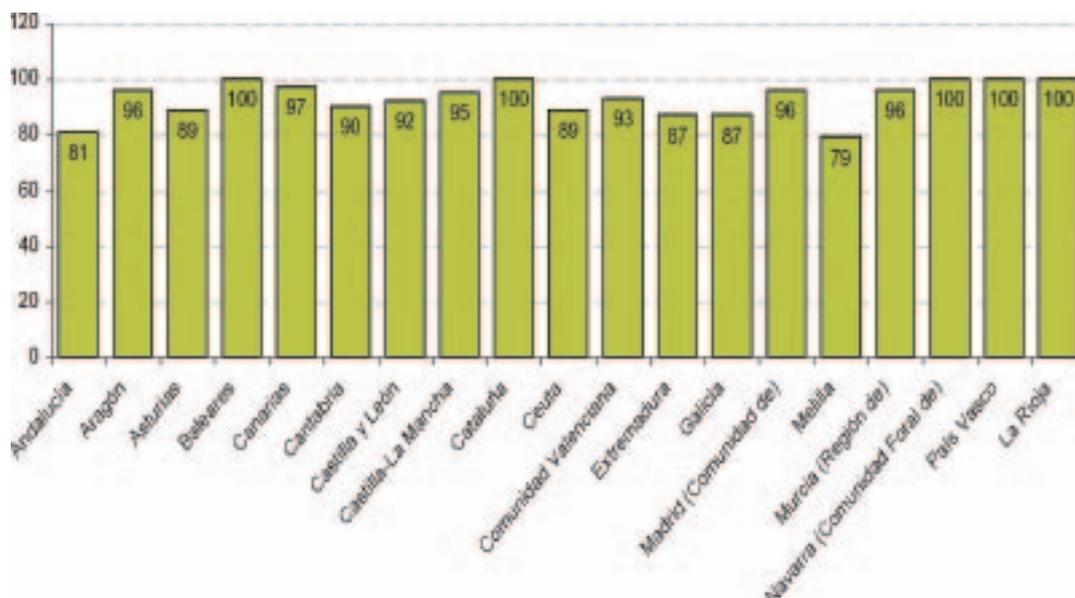
Fuente: Estadística de las enseñanzas no universitarias (2003) y elaboración propia.
 (1) Se refiere a la enseñanza concertada y a la enseñanza privada sin concertar.

2.1.5. TENDENCIAS

Son varios los factores que hay que tener en cuenta para prever una tendencias de aquí a 3 años. Empezaremos por los cambios que pueden surgir como consecuencia de la LOCE. A partir del año académico 2004-05 destacamos:

- La gratuidad de la Educación Infantil.
- La transformación de los conciertos:

Gráfico 2.1.9. Tasa neta de escolaridad en educación infantil por comunidad autónoma (3-5 años). Curso 2000-2001



Fuente: INCE 2002.

Tabla 2.1.9. Tasa de crecimiento promedio anual de la matrícula de Educación Infantil según dependencia

Dependencia/curso	1998-1999	1999-2000	2000-2001
TOTAL	1.004.481	1.164.156	1,35%
Pública	617.095	772.970	2,07%
Privada	387.386	391.186	0,08%

Fuente: Estadísticas de la educación, Ministerio de Educación, Cultura y Deportes de España.

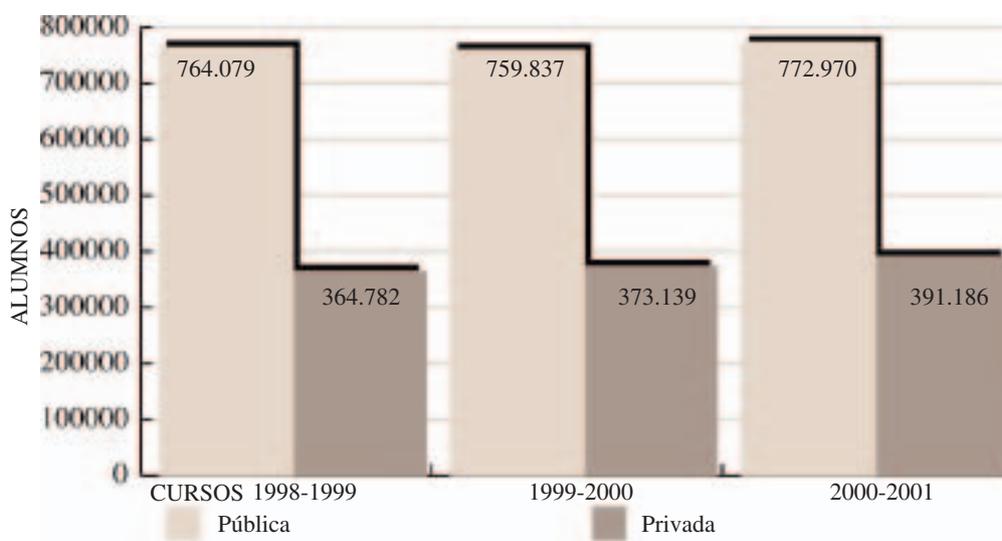
—Los aplicables a los centros de primer ciclo de Educación Infantil se referirán a las enseñanzas de educación preescolar (centros que atenderán niños de hasta 3 años).

—Los de los centros de segundo ciclo serán de enseñanza de Educación Infantil.

Estos dos cambios pueden suponer un fortalecimiento del sector, porque puede llegar a escolarizar a más cantidad de alumnado que asistiría gratuitamente a centros privados, ya que habría en oferta una mayor cantidad de centros y de plazas de Educación Infantil.

Otro factor, el demográfico, tiene que ver con el aumento de la tasa de natalidad y en relación con este mismo con las mujeres trabajadoras, que necesitarán del servicio para poder continuar con su trabajo, lo que conduce a un aumento de la tasa de escolarización. Como datos

Gráfico 2.1.10. Alumnos de Educación Infantil según dependencia



Fuente: INCE 2002.

Tabla 2.1.10. Evolución de las tasas de escolaridad por grupos de edad (1)

	1997-1998	2002-2003 (2)
Menos de 3 años	6,6	10,5
3 años	72,6	94,7
4 y 5 años	100,0	100,0

Fuente: INCE (2002) y elaboración propia.

NOTAS:

(1) Tasas calculadas con las proyecciones de población (cifras revisadas) del INE (base Censo de Población 1991).

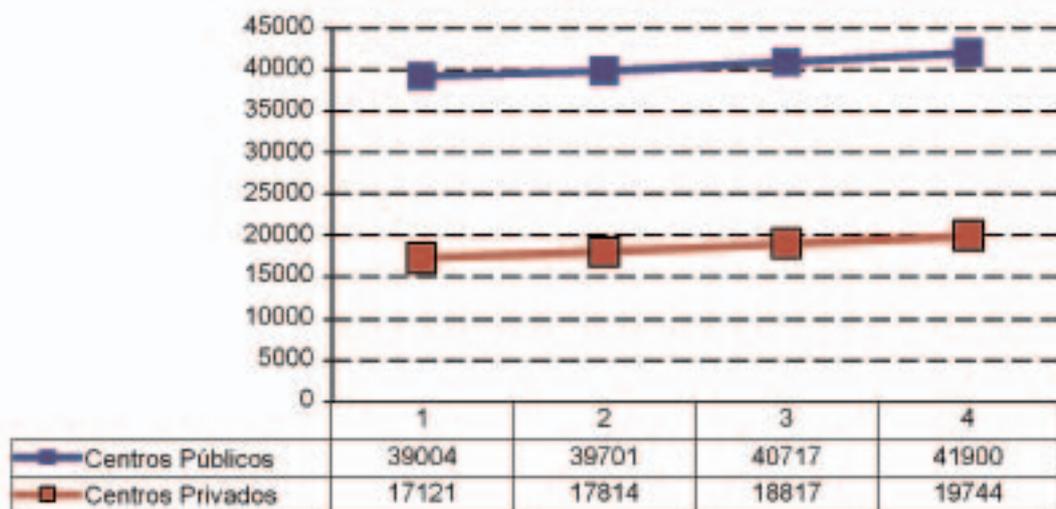
(2) Cifras estimadas.

de interés destacamos que, por ejemplo, en el año 1999 la tasa de natalidad creció un 4,4% (C. Salem: *En España nacen pocos niños*: p. 38), lo que quiere decir que los cambios sociales, sumados al impulso en facilitar el acceso a las plazas desde la Administración, hacen suponer un aumento en el sector de aquí a tres años. En la tabla 2.1.9 podemos ver reflejada esa tendencia, pero retrospectivamente, es decir, nos muestra su progresión durante el periodo 1998-2001. En el gráfico 2.1.10 vemos reflejado el curso 2000-2001.

Es importante llamar la atención sobre la tasa de crecimiento, que para la enseñanza privada en el nivel es mucho más baja que la de la pública, sector con una marcada tendencia a aumentar el servicio.

Las tasas brutas de escolarización para esos años se encuentran entre el 91 y el 92,4%. En la tabla 2.1.10 podemos ver esa evolución, pero ahora discriminada por grupo de edad. En

Gráfico 2.1.11. Unidades de Educación Infantil/preescolar



Fuente: Estadística de las enseñanzas no universitarias (2003) y elaboración propia.

este cuadro se puede observar la mayor tendencia a escolarizar en la etapa de educación pre-escolar, que aunque en el segundo ciclo ya se ha alcanzado el 100% desde 1997, se empieza a rozar este porcentaje para los 3 años para el curso 2002-2003.

En el gráfico 2.1.11 veremos el número de unidades de Educación Infantil y preescolar, donde podemos comprobar la progresión de la que estamos hablando desde otra variable.

2.2. Estructura empresarial

Empezamos por ver el número de empresas, o centros educativos que —a la fecha— hay en España. En los datos de la tabla 2.2.1 se puede comparar al sector objeto de estudio con el total nacional, es decir, el sector de la enseñanza privada en general y comparar en el mismo nivel la cantidad de centros públicos con los privados.

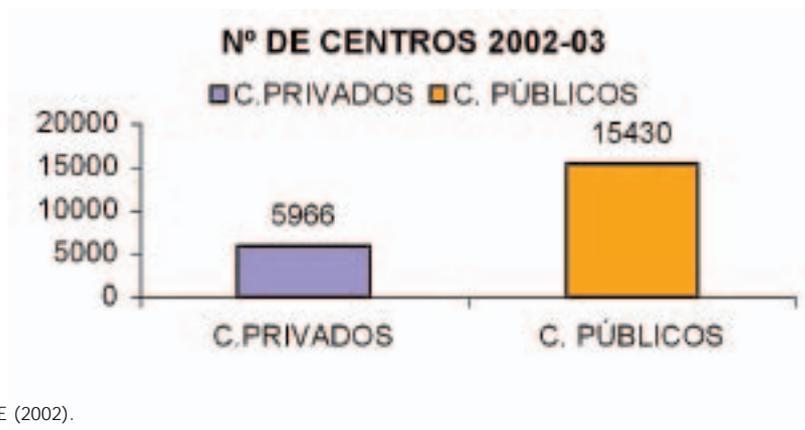
En porcentaje, estaría representado de la manera que se observa en el gráfico 2.2.1.

Mientras que en el gráfico 2.2.1, a la izquierda, podemos apreciar el número de centros que hay en España para el curso 2002-2003, y a la derecha podemos ver cómo se distribuyen esos centros por niveles. En él discriminamos solo los centros de Educación Infantil y primaria del resto, porque en muchos casos los centros de primaria son también de Educación Infantil.

En el gráfico 2.2.2 compararemos solo para el nivel que nos interesa los privados de los públicos.

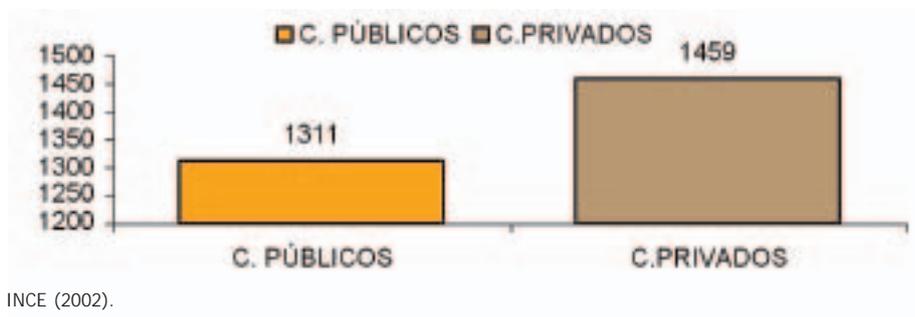
Debemos hacer hincapié en ver el porcentaje de centros privados y públicos de Educación Infantil y compararlos con los de otros niveles educativos, donde el porcentaje para todos los niveles educativos de centros privados es de 28%, en lugar de 53%. La tendencia, según la infor-

Gráficos 2.2.1. Número de centros y no de centros por niveles educativos (2002-2003)



Fuente: INCE (2002).

Gráfico 2.2.2. Centros de Educación Infantil



Fuente: INCE (2002).

mación disponible y con los cambios de normativas que se avecinan, es que se promoverá la escolarización temprana aumentando los conciertos para aumentar la escolarización en el nivel no obligatorio de la Educación Infantil.

De cada 100 alumnos escolarizados en Educación Infantil, 10 lo están en un centro privado concertado, 22 en privados no concertados y el resto, 68, asisten a centros públicos, según los datos de la media nacional para el curso 98-99 (INCE, 2002). Esta relación cambia bastante para otros niveles educativos obligatorios, fundamentalmente para la privada concertada, donde cuentan con 29 alumnos aproximadamente.

2.2.1. ZONAS GEOGRÁFICAS DE INFLUENCIA DE LA ACTIVIDAD

Para analizar las zonas geográficas de influencia hemos tomado en cuenta distintos aspectos, como alumnos matriculados y número de centros. En el gráfico número 2.2.5 se puede apreciar la distribución porcentual por Comunidades Autónomas del alumnado matriculado en Educación Infantil. Se supone que el mayor desarrollo del sector está en buena parte condicionado por la

Tabla 2.2.1. Número de centros clasificados por las enseñanzas que imparten en el curso 2002-2003

	Total	E. pública	E. concertada y privada
Centros E. infantil	2.770	1.311	1.459
Centros E. primaria (1)	9.021	8.558	463
Centros E. primaria y ESO (1)	3.344	1.668	1.676
Centros ESO/bachillerato/FP	4.475	3.691	784
Centros E. primaria, ESO y bachillerato/FP (1)	1.293	3	1.290
Centros específicos de E. especial	493	199	294
Total	21.396	15.430	5.966

Fuente: INCE (2002).

NOTAS:

(1) Además pueden impartir E. infantil. Hasta el curso 1996-97 incluye la EGB.

Tabla 2.2.2. Alumnado matriculado en educación infantil/preescolar

	1998-99	1999-2000	2000-01 (p)	2001-02 (a)
TOTAL	1.128.861	1.133.653	1.164.90	41.211.826
Andalucía	209.06	204.121	210.357	219.893
Aragón	28.369	28.624	29.051	29.743
Asturias (Principado de)	19.821	19.825	19.845	19.692
Baleares (Islas)	24.449	25.306	26.589	27.656
Canarias	52.022	52.36	53.339	54.014
Cantabria	11.564	11.493	11.696	12.120
Castilla y León	56.523	55.399	55.591	58.108
Castilla-La Mancha	53.687	53.045	53.255	53.206
Cataluña	205.991	208.82	216.393	224.383
Comunidad Valenciana	106.873	108.877	112.698	116.687
Extremadura	32.992	32.113	31.556	31.001
Galicia (1)	58.201	55.617	54.837	62.015
Madrid (Comunidad de)	148.94	155.158	162.424	174.334
Murcia (Región de)	39.261	40.068	41.449	39.788
Navarra (Comunidad Foral de)	13.958	14.161	14.658	15.379
País Vasco	55.338	56.716	58.657	60.841
Rioja (La)	6.617	6.653	6.872	7.212
Ceuta	2.743	2.699	2.754	2.782
Melilla	2.452	2.598	2.883	2.972

Fuente: Estadística de las enseñanzas no universitarias (2003) y elaboración propia.

matriculación del mismo; cuantos más alumnos, más unidades, más personal empleado en el sector y más centros educativos o centros educativos más grandes.

También podemos tomar como referencia el número de centros que describirá más directamente la estructura empresarial (tabla 2.2.3).

En el gráfico 2.2.3 se pueden ver los valores de esta tabla por regiones, representados en porcentajes:

Se puede constatar entre el gráfico 2.2.3 y el 2.2.4 que la diferencia más significativa es la de Cataluña, con -8 % de diferencia entre el total de centros, comparado con los privados para el nivel educativo.

Comparando el gráfico 2.2.4 con el número 2.2.5, en el que se ve la distribución del alumnado por Comunidades Autónomas, las diferencias más significativas se producen en Andalucía, con 5% de diferencia entre el número de alumnos por región y el número de centros privados por región, y Cataluña, con 8% de diferencia.

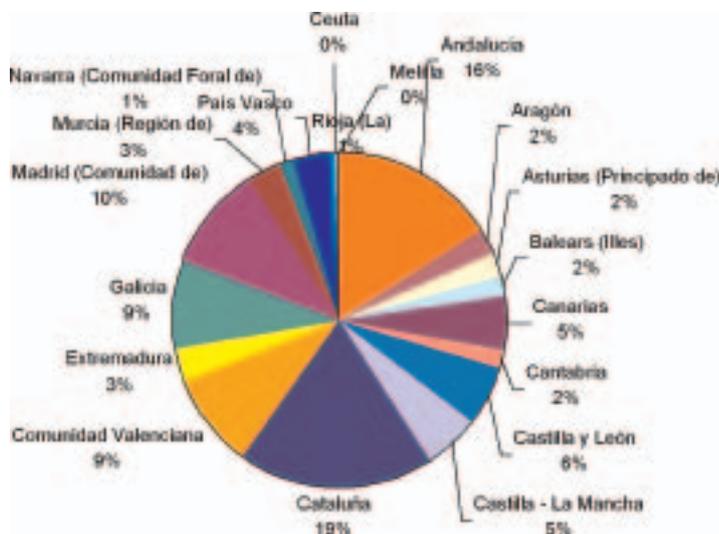
En el gráfico 2.2.5 se puede contrastar la diferencia de centros que imparten primer ciclo con los de segundo ciclo, que son el 73% de los centros.

Tabla 2.2.3. Número de centros que imparten Educación Infantil. Curso 2000-2001

	TOTAL CENTROS		IMPARTEN 1º CICLO (0-3 AÑOS)		IMPARTEN 2º CICLO (3-5 AÑOS)	
	TOTAL	C. PRIVADOS	TOTAL	C. PRIVADOS	TOTAL	C. PRIVADOS
TOTAL	15.786	4.439	2.413	1.416	14.735	3.818
Andalucía	2.563	583	74	69	2.556	577
Aragón	383	110	26	26	376	103
Asturias (Principado de)	336	70	10	10	334	68
Baleares (Islas)	313	112	31	25	301	103
Canarias	842	128	42	34	834	126
Cantabria	247	65	6	6	244	62
Castilla y León	930	234	46	36	905	218
Castilla-La Mancha	815	128	23	15	807	123
Cataluña	2.997	1.190	1.082	729	2.220	721
Comunidad Valenciana	1.468	417	142	102	1.447	406
Extremadura	504	77	13	12	499	72
Galicia	1.368	234	0	0	1.368	234
Madrid (Comunidad de)	1.562	639	447	210	1.419	569
Murcia (Región de)	537	121	61	29	516	113
Navarra (C. Foral de)	222	49	0	0	222	49
Pais Vasco	576	240	400	103	569	237
Rioja (La)	79	26	3	3	78	25
Ceuta	25	9	2	2	24	8
Melilla	19	7	5	5	16	4

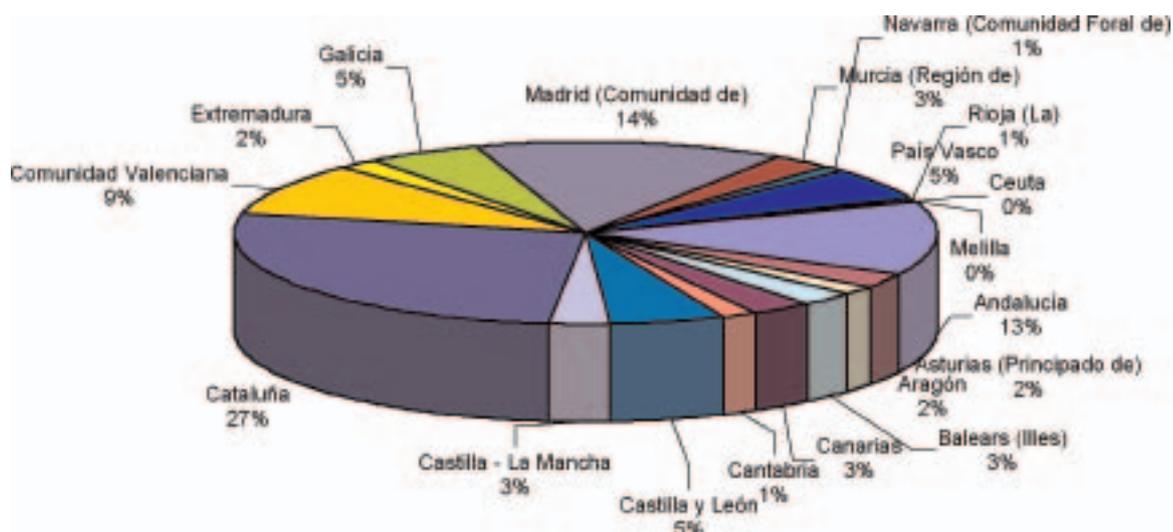
Fuente: Estadísticas de la educación en España y elaboración propia.

Gráfico 2.2.3. Total centros de Educación Infantil



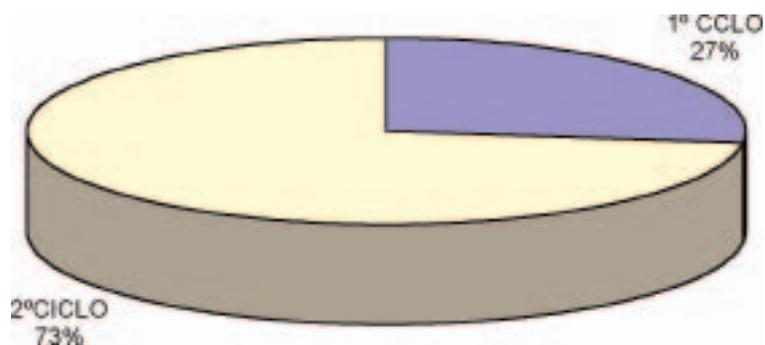
Fuente: Estadísticas de la educación en España y elaboración propia.

Gráfico 2.2.4. Número de centros privados que imparten Educación Infantil



Fuente: Estadística de la educación en España y elaboración propia.

Gráfico 2.2.5. Educación infantil privada



Fuente: Estadísticas de la educación en España y elaboración propia.

2.2.2. TAMAÑO Y TIPO DE EMPRESAS

Se ha considerado para este estudio empresa «pequeña» a aquella que dispone de hasta los 5 trabajadores; de 6 a 25 «mediana», y «grande» a aquella que tenga 26 o más trabajadores. En cuanto a los tipos de empresa, pueden ser familiar o sociedad limitada.

Los expertos entrevistados consideran que en el sector podemos encontrar desde centros uni-personales a centros con 30 trabajadores (lo que sería una empresa grande), pero establecen la media en torno a seis trabajadores.

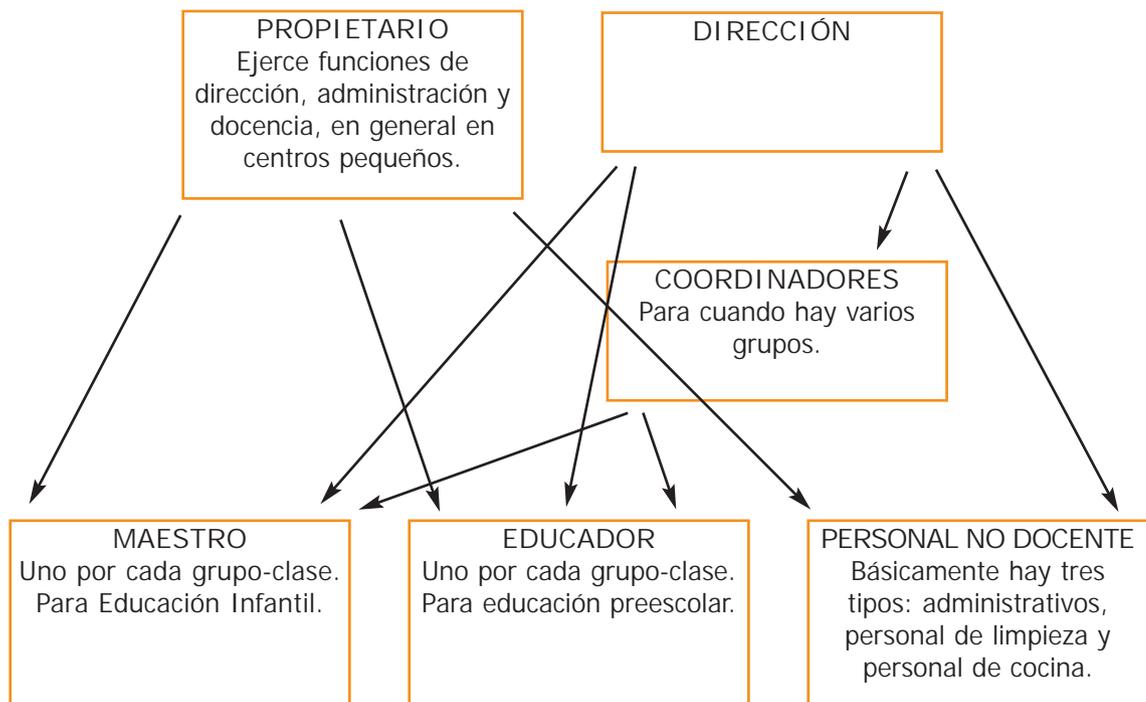
2.2.3. ORGANIGRAMAS TIPO

A partir de lo hablado con los expertos entrevistados, proponemos el siguiente organigrama:

El que estén todos ellos o el que haya más de uno en cualquiera de ellos dependerá del tamaño del centro y de los alumnos matriculados.

Los logopedas, psicólogos, pedagogos, médicos, monitores especiales (música, plástica, idioma...) rara vez están contratados por el centro. Son para dar prestigio al centro. Normalmente su presencia es de «x» horas a la semana.

2.2.3. Organigramas tipo



Las cuestiones de cocina y limpieza a veces se subcontratan o incluso a veces la propia cocinera limpia o la propia educadora limpia el aula.

2.2.4. EMPRESAS MÁS REPRESENTATIVAS

En la elección de centro para escolarizar a los hijos no solo cuenta la proximidad geográfica, ni siquiera el hecho de que un centro sea más caro es garantía para los padres de que se educará mejor a sus hijos. En esta decisión convergen diversos criterios que los padres toman en cuenta para la elección del centro y el «estilo de la empresa» —si es que así se puede expresar para referirnos a un centro de Educación Infantil—. Mencionaremos algunos de ellos:

- el estilo o ideario pedagógico del centro, que los padres encuentren que está en sintonía con sus propios valores (unos padres agnósticos difícilmente querrán escolarizar a sus hijos en un centro confesional);
- las referencias del centro, de sus educadores y su experiencia educativa;
- el tamaño no es un criterio muy valorado, más bien al contrario; la no masificación supone una educación y un trato más personalizado;
- las actividades extraescolares, los recursos pedagógicos, la calidad en servicios no solamente educativos como puede ser el comedor, la flexibilidad o amplitud de horarios y otros, son aspectos que valoran al centro;
- para los centros educativos que no tienen educación primaria es importante la coordinación con ellos, porque se considera un aspecto facilitador de la escolarización posterior;
- aspectos puramente educativos que hacen también que se valoren como rasgos de calidad son la incorporación de innovaciones pedagógicas (para el aprendizaje de lecto-escritura, para la estimulación temprana para el desarrollo artístico), el aprendizaje de idiomas, la incorporación de nuevas tecnologías son también aspectos muy valorados.

Por todos estos motivos y por la gran cantidad de empresas que ofrecen condiciones muy similares en todo el territorio nacional, este criterio es difícil de concretar en este ámbito. Si acaso solo podría realizarse utilizando estos criterios para cada ciudad en cada caso.

Exponemos aquí, como empresas representativas, los centros que han recibido del MECD premios o menciones honoríficas a la calidad en educación (curso 2001-2002).

Premio a las actuaciones de calidad en educación, categoría Premio a la calidad en educación: en **la modalidad correspondiente a centros privados**, al colegio «San Francisco Javier La Salle-Virlecha» de Antequera (Málaga).

Menciones honoríficas a la calidad en educación: en la modalidad centros privados, al centro

«Lauaxeta, Sociedad Cooperativa» de Amorebieta (Vizcaya), colegio público «Anejas» de León, colegio público «Claudia Ciancas» de Sasamón (Burgos).

Premio a las actuaciones de calidad en educación, categoría Premios a las mejores prácticas educativas, en la modalidad correspondiente a centros privados: al centro colegio «Menesiano» de Madrid.

2.3. Innovaciones o cambios en la actividad

2.3.1. INNOVACIONES TÉCNICAS Y ORGANIZATIVAS

Están en proyecto los reales decretos posteriores a la LOCE (y consecuencia de estas) en los que se concretarán el calendario de aplicación, los aspectos educativos básicos de la educación preescolar y las enseñanzas comunes de la Educación Infantil (3-6 años).

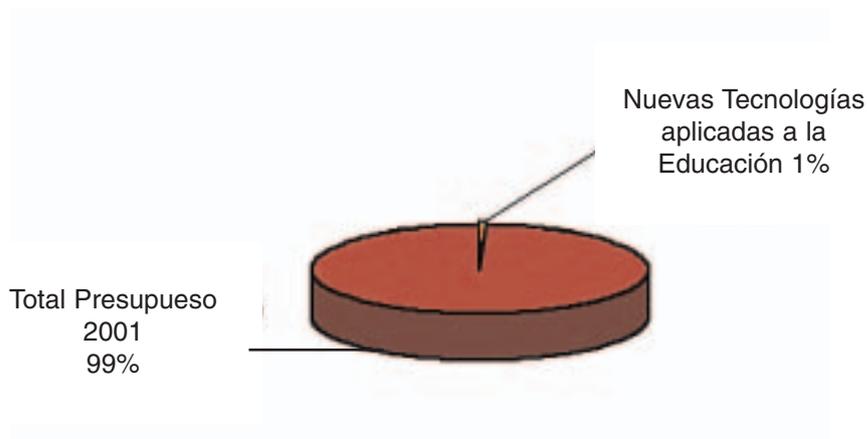
Con respecto a los cambios a partir del año académico 2004-2005, destacamos:

- la gratuidad de la Educación Infantil;
- la voluntariedad del nivel educativo;
- el carácter educativo y asistencial a la educación preescolar;
- la incorporación de una lengua extranjera, la **introducción de las NTIC** como herramienta de aprendizaje y el inicio del aprendizaje de la lectoescritura y del razonamiento numérico en la Educación Infantil;
- la transformación de los conciertos:
 - Los aplicables a los centros de primer ciclo de Educación Infantil se referirán a las enseñanzas de educación preescolar (centros que atenderán niños de hasta 3 años).
 - Los de los centros de segundo ciclo serán de enseñanza de educación Infantil.

2.3.2. INCIDENCIAS DE LAS NTIC

Según un artículo reciente titulado «Reticencias del profesorado ante el uso de Internet» (Federación de Enseñanza de CC. OO., mayo 2003), en España hay 7,2 ordenadores por cada 100 alumnos, mientras que en la UE la relación es de 8,6. Según el grupo de trabajo que dirige D. Gallego (autor de la investigación), lo peor no es la inferioridad en las dotaciones, sino el déficit de formación y capacitación de los profesores en esta materia.

Gráfico 2.3.2. Comparación presupuesto 2001



Fuente: MECD, 2002 y elaboración propia.

Los datos del gráfico 2.3.2 están tomados de la tabla 2.3.6 para visualizar el lugar que ocupan en el presupuesto los gastos en NTIC.

En este campo también contamos con la información que proporciona una encuesta piloto, en la que se propuso la obtención y tratamiento de datos estadísticos referidos a la situación de los centros educativos respecto a la Sociedad de la Información y la Comunicación. Esta encuesta se realizó en el curso 2000-2001 y fue llevada a cabo en todas las Comunidades Autónomas, excepto el País Vasco.

Tabla 2.3.2. Indicadores de equipamiento en los centros educativos

	Nº de ordenadores por cada 100 alumnos (1)	Nº de ordenadores por unidad/grupo (1)	Nº medio de profesores por ordenador (2)	Nº medio de profesores con conocimiento en N.T. por ordenador (2)
TODOS LOS CENTROS	4,9	1,1	9,1	5,9
CENTROS PÚBLICOS	4,8	1,1	9,3	5,8
CENTROS PRIVADOS	5,3	1,4	8,5	6,3

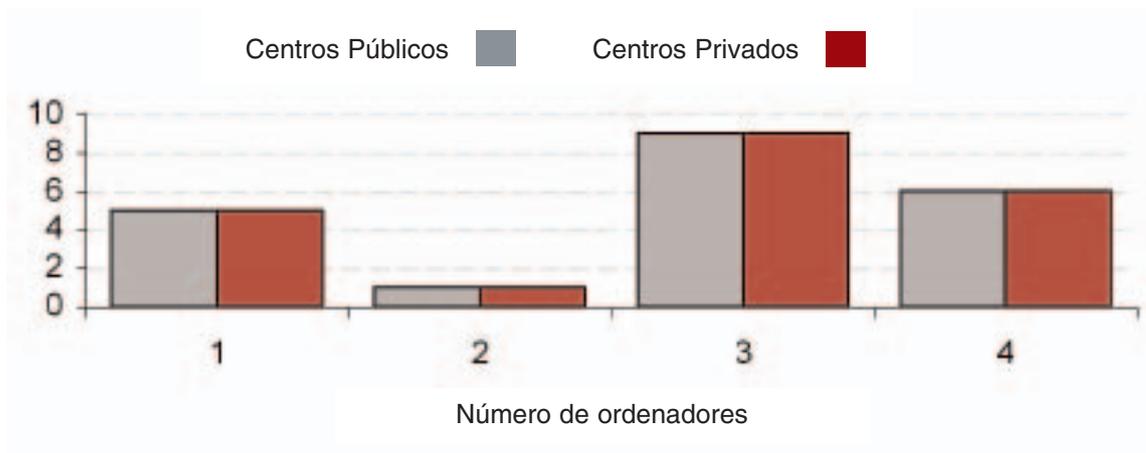
Fuentes: Encuesta piloto-2002 y elaboración propia.

Notas:

(1) Se han considerado los ordenadores de utilización preferente por el alumnado.

(2) Se han considerado los ordenadores destinados preferentemente al uso del profesorado.

Gráfico 2.3.3. Indicadores de equipamiento



Fuentes: Encuesta piloto-2002 y elaboración propia.

Notas:

Siendo:

1= N.º de ordenadores por cada 100 alumnos

2= N.º de ordenadores por unidad/grupo

3= N.º medio de profesores por ordenador

4= N.º medio de profesores con conocimiento en N.T. por ordenador.

Se incluyen en el ámbito de esta estadística todos los centros docentes que imparten varios niveles educativos, pero en el caso de la enseñanza privada no diferencia entre niveles. La cobertura de la información sobre el total de centros en el caso de la privada es la siguiente: en los centros con datos de Equipamiento informático e Internet, 68,3 %; en los centros con datos de Profesorado, 57,6 %.

Entre las variables que se tuvieron en cuenta para este estudio, figuran el equipamiento informático del centro y el número de ordenadores operativos en cada centro.

A su vez, los ordenadores se clasifican por:

- Tareas para las que se utiliza preferentemente el ordenador:
 - administrativas;

Tabla 2.3.3. Distribución porcentual de los ordenadores en centros docentes, por utilización preferente

	Total	Administración	Profesorado (2)	Alumnado (1)
TODOS LOS CENTROS	100,0	11,5	14,9	73,6
CENTROS PÚBLICOS	100,0	12,0	16,0	72,0
CENTROS PRIVADOS	100,0	10,5	12,4	77,1

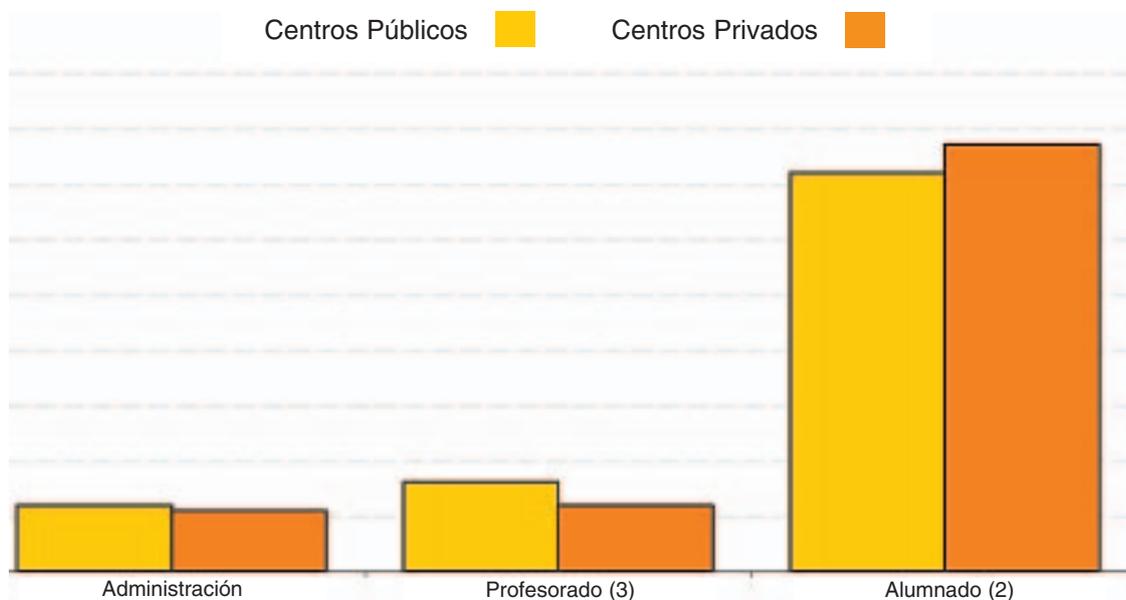
Fuentes: Encuesta piloto-2002 y elaboración propia.

Notas:

(1) Se han considerado los ordenadores de utilización preferente por el alumnado.

(2) Se han considerado los ordenadores destinados preferentemente al uso del profesorado.

Gráfico 2.3.4. Distribución porcentual por utilización preferente



Fuentes: Encuesta piloto-2002 y elaboración propia.

- apoyo a la docencia (para uso exclusivo de profesores o alojados en departamentos, bibliotecas, etc.);
- uso de los alumnos (en aulas de informática o en aulas de clase habituales).

- Internet:

- conexión a Internet. Se considera que el centro tiene conexión si existe algún ordenador u otro dispositivo con acceso a Internet, independientemente de la modalidad de conexión;
- tipo de conexión/conexiones a Internet;
- página web publicada en Internet: se refiere a la existencia de página web del centro publicada en Internet.

- Otro equipamiento: se recoge si el centro tiene alguna red de área local.

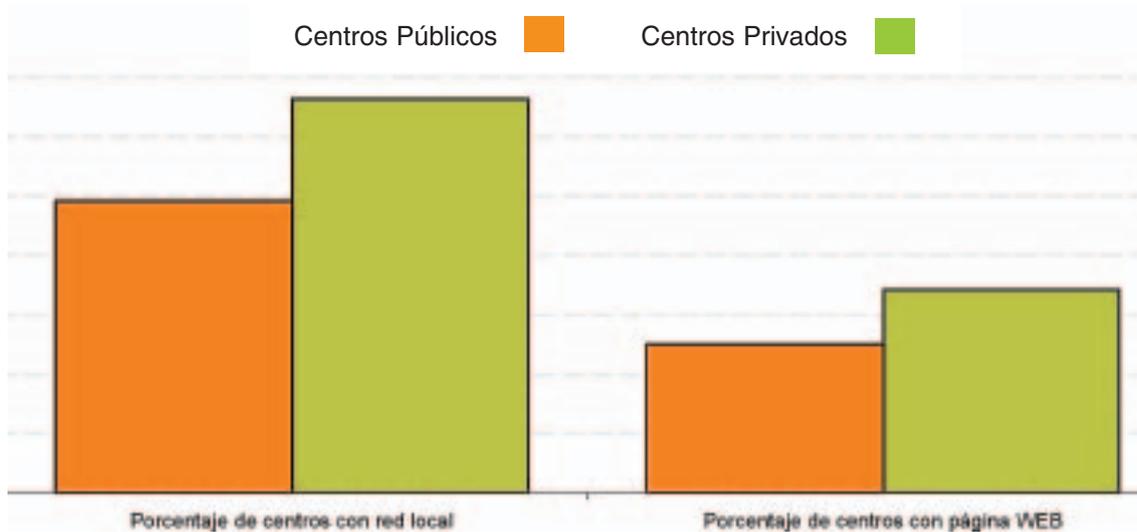
Otra variable que se tuvo en cuenta fue el profesorado, el nivel de conocimientos y utilización que hacen de las Nuevas Tecnologías y su nivel de conocimientos, clasificándolo por nivel de

Tabla 2.3.4. Centros con red local y centros con página web

	Porcentaje de centros con red local	Porcentaje de centros con página web
TODOS LOS CENTROS	52,5	27,0
CENTROS PÚBLICOS	48,8	25,0
CENTROS PRIVADOS	65,9	34,2

Fuentes: Encuesta piloto – 2002 y elaboración propia.

Gráfico 2.3.5. Centros con red local y con página web



Fuentes: Encuesta piloto-2002 y elaboración propia.

conocimientos en tecnologías de la información y la comunicación de acuerdo a los siguientes niveles:

- nivel de experto: conocimiento y manipulación del *hardware* de su equipo; gestión de red y/o programación y administración de sistemas informáticos;
- nivel avanzado: conocimiento profundo de las herramientas informáticas y ofimáticas habituales. Capacidad de establecer la conexión de su equipo con Internet y redes locales;
- nivel usuario: tiene manejo de las herramientas habituales de usuario final (paquetes ofimáticos), sabe navegar por Internet y usa correo electrónico;
- no alcanza el nivel de usuario: no alcanza las características de nivel de usuario.

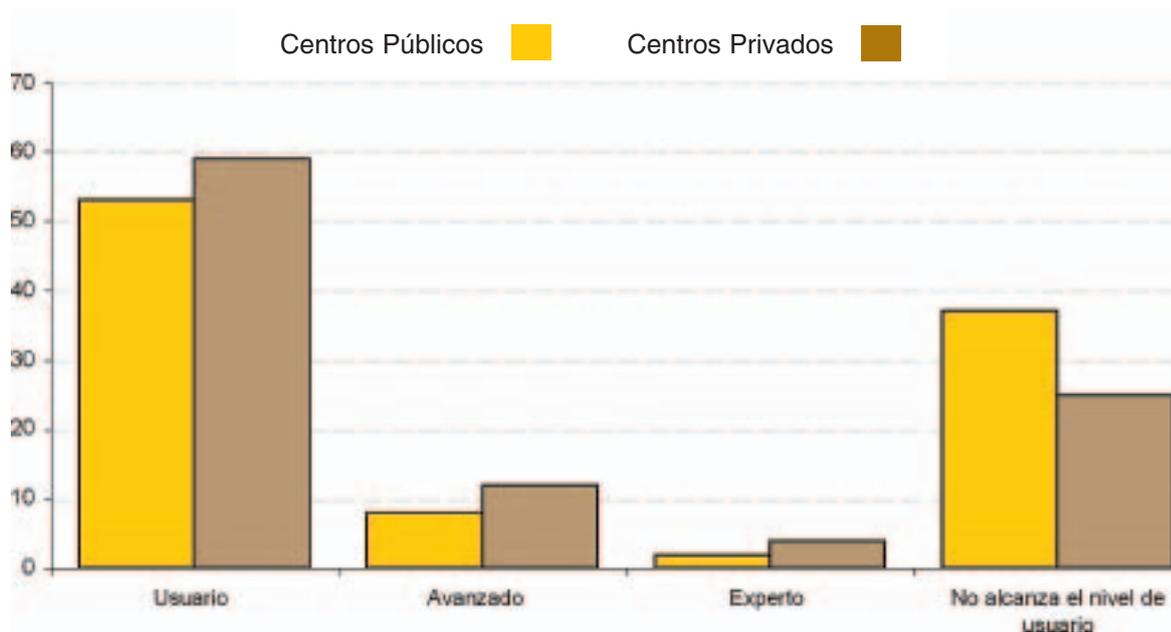
También se tuvo en cuenta la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación con alumnos, en donde se valora al profesorado que realiza actividades con alumnos haciendo uso de ellas, bien en materias de informática como en otras materias.

Tabla 2.3.5. Distribución porcentual del profesorado según el conocimiento en nuevas tecnologías

	Usuario	Avanzado	Experto	No alcanza el nivel de usuario
TODOS LOS CENTROS	54,2	8,7	2,6	34,4
CENTROS PÚBLICOS	52,8	7,7	2,2	37,3
CENTROS PRIVADOS	58,6	12,0	4,0	25,4

Fuente: Encuesta piloto – 2002 y elaboración propia.

Gráfico 2.3.6. Distribución porcentual del profesorado según conocimientos en NTIC



Fuentes: Encuesta piloto-2002 y elaboración propia.

La utilización de las tecnologías de la información y la comunicación en actividades propias del profesorado es otro aspecto que se recoge para ver si el profesorado hace uso de las tecnologías de la información en actividades propias, como la preparación de clases, presentación de contenidos y otros.

Se expondrán algunos de los datos obtenidos en esta encuesta y se acompañarán con gráficos en los que podremos contrastar más fácilmente las diferencias en las innovaciones tecnológicas entre los centros públicos y los privados.

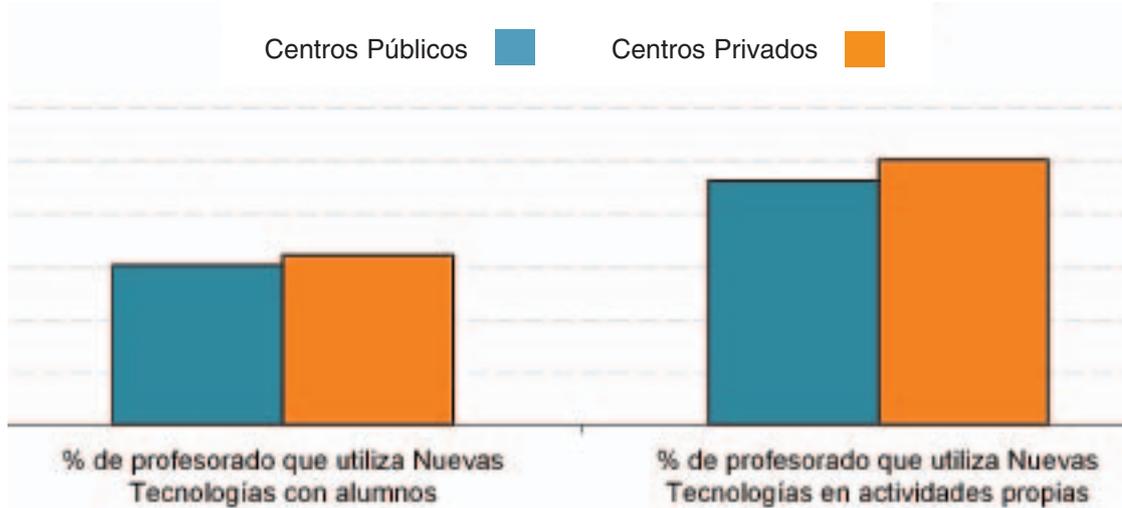
En el gráfico 2.3.3 podemos apreciar la paridad que hay entre la pública y la privada en lo que se refiere a equipamientos. En la tabla 2.3.3 y en el gráfico 2.3.4 se representa ese equipamiento para los fines que se utilizan.

Tabla 2.3.6. El profesorado del centro y la utilización de las nuevas tecnologías

	% de profesorado que utiliza Nuevas Tecnologías con alumnos	% de profesorado que utiliza Nuevas Tecnologías en actividades propias
TODOS LOS CENTROS	30,0	46,7
CENTROS PÚBLICOS	29,5	45,8
CENTROS PRIVADOS	31,8	49,7

Fuente: Encuesta piloto-2002 y elaboración propia.

Gráfico 2.3.7. Profesorado y utilización de NTIC



Fuentes: Encuesta piloto-2002 y elaboración propia.

Observando los porcentajes de los tipos de conexión a Internet que tienen los centros privados, un 89,1% de ellos la tienen y los públicos tienen un 90,5%. Los tipos de conexión en los privados son 47,4% con línea telefónica normal, 51,7% RDSI, 11,9 % ADSL y 1,8 % es de otro tipo.

Es evidente que las páginas web son un importante medio de difusión y por lo tanto es comprensible que a los fines del marketing empresarial haya una mayor presencia de los centros privados que de los públicos que, se supone, no tienen que disputarse su «clientela».

Evidentemente, la selección de personal está mucho más ajustada a las necesidades del centro en la privada que en la pública y los conocimientos informáticos no son —de momento— un criterio para la selección del mismo, aunque haya permanentes esfuerzos de actualización en este sentido. El gráfico 2.3.6 revela esa diferencia entre la preparación de ambos profesorados y el lugar asignado a los conocimientos en NTIC en la enseñanza privada como una herramienta de la profesión importante, ya que el porcentaje es mayor de conocimientos en todos los niveles de la enseñanza privada. En la tabla 2.3.6 y en el gráfico 2.3.7 se vuelve a poner en evidencia esto mismo, pero ahora en lugar de hacerlo evaluando el nivel de conocimientos en la materia se hace comparando la utilización de las NTIC con los alumnos o para la preparación de sus trabajos. También aquí se comprueba la misma diferencia de mayor aplicación en los profesores de la privada que de la pública.

Tras revisar todos los datos disponibles se comprueba el mayor esfuerzo en la enseñanza privada estar actualizados con las NTIC; esa tendencia está menos marcada por su nivel de equipamiento que en la preparación de sus recursos humanos para que estos conocimientos e índices de innovación lleguen a sus destinatarios: los alumnos.

2.3.3. NORMATIVAS

A) Prevención

Veremos, en primer lugar, los datos de que disponemos y luego expondremos más en detalle algunos de los resultados obtenidos en un estudio llevado a cabo por CC. OO.

Tras ver una relación de bajas de docentes del curso 1997-1998, comparemos esas incidencias por género, siendo 1 los hombres y 2 las mujeres.

Podemos advertir que las bajas de las mujeres muestran una incidencia mucho mayor, del 78% con respecto a los hombres. En el gráfico 2.3.8 podemos observar la mayor incidencia por tipo de enfermedad. Las tres primeras, por orden de importancia, son: las «otras enfermedades», la gripe y el permiso por maternidad.

En lo referido a prevención, el VII Convenio Colectivo del sector de Centros de Asistencia y Educación Infantil remite, en primer lugar, al Estatuto de los Trabajadores (art.19) y a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

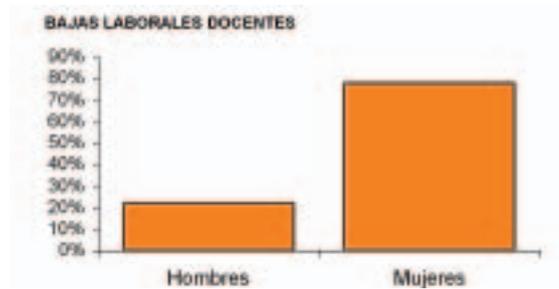
Existe también un informe realizador por la Federación de Enseñanza de CC. OO. (2000) que analiza estos temas y comenta que cualquier actividad laboral tiene implícito un desgaste para

Tabla 2.3.3. Mayo y junio, meses fuentes de las bajas laborales docentes (Primaria)- 1997-1998

Enfermedades	Total	Hombres	Mujeres
TOTAL	17.663	3.898	13.765
Gripe	1.865	399	1.466
Descanso maternal	1.245	1	1.244
Depresión	1.047	217	830
Lumbalgia	705	189	516
Bronquitis	556	128	428
Esguince de Tobillo	538	123	415
Faringitis	475	89	386
Infecciones Tracto Respiratorio	393	88	305
Amenaza de Aborto	379	-	379
Laringitis Agudas y Crónicas	370	62	308
Ciática	359	83	276
Histerectomía	323	-	323
Síndrome vertiginoso	263	44	219
Neurosis de ansiedad	232	60	172
Amigdalitis	207	47	160
Cirugía gastrointestinal	189	79	110
Gastroenteritis, Diarreas	156	34	122
Hernia discal	200	66	134
Diagnóstico ilegible	157	31	126
Otras enfermedades	8.004	2.158	5.846

Fuente: Magisterio, 2000 y elaboración propia.

Gráfico 2.3.7. Bajas laborales docentes

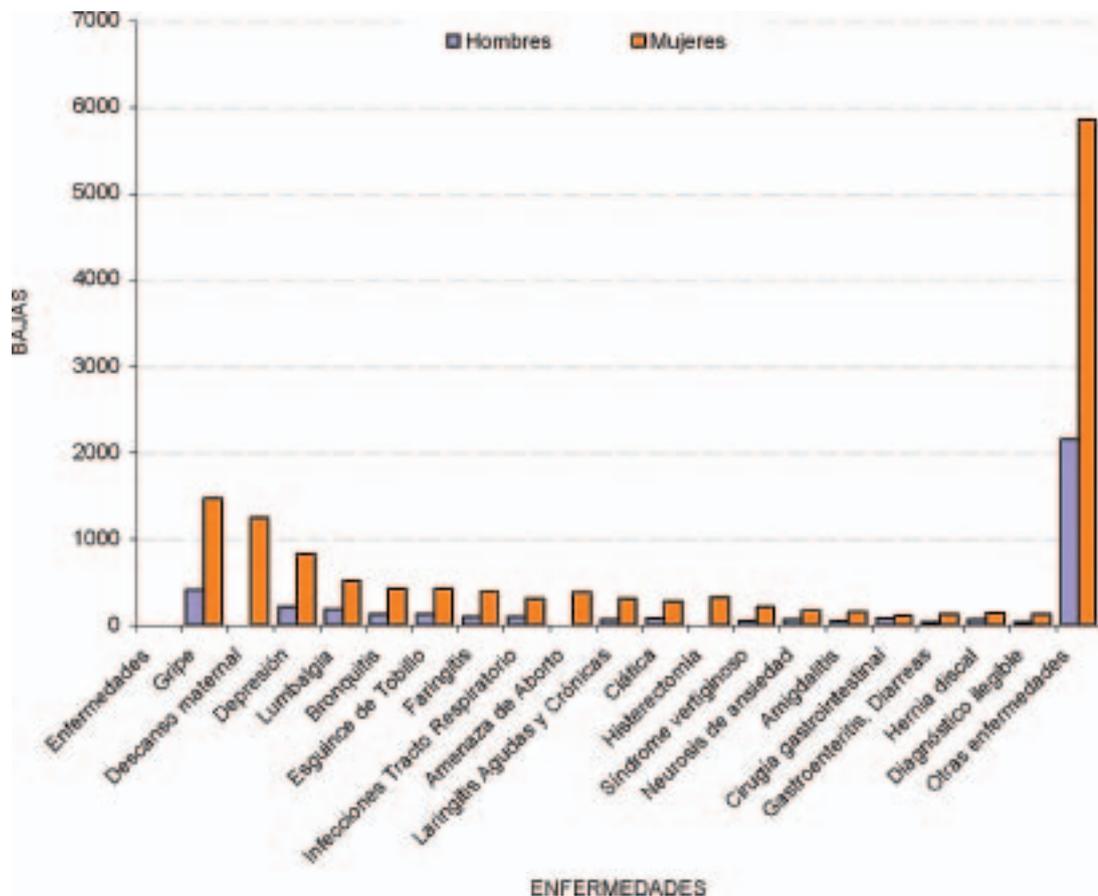


Fuente: Magisterio, 2000 y elaboración propia.

quien que la realiza. Desgaste que se hace más fuerte en la medida en que las condiciones en que se realiza la actividad laboral no tienen unas medidas preventivas.

A medida que se han ido realizando diferentes investigaciones, se ha ido poniendo de mani-

Gráfico 2.3.8. Bajas laborales docentes



Fuentes: Magisterio 2000, y elaboración propia.

fiesto que cualquier actividad laboral tiene riesgos para la salud de los trabajadores y las trabajadoras.

Hablar de que los trabajadores de los centros escolares, sean o no docentes, tienen unos riesgos concretos, es una verdad y una realidad que aún no es asumida plenamente ni por el conjunto de la sociedad ni por los empresarios. Tampoco es asumida por la Administración ni por los propios actores de la actividad laboral de los centros escolares.

En alguna medida, la cultura existente está relacionada más con la idea de accidente laboral que con la idea de la prevención laboral.

Esta dinámica se ha roto jurídicamente con la publicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (8 noviembre 1995), donde se establece un marco de obligaciones y derechos que hagan posible una cultura preventiva, al mismo tiempo que se arbitran las medidas para que se garanticen los derechos individuales y colectivos de los trabajadores y trabajadoras en lo que se refiere a la salud laboral, organizando el trabajo y modificando las condiciones del mismo cuando sea necesario para prevenir la salud desde un punto de vista integral.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece unas figuras claves para defender los derechos de los trabajadores y para hacer posible la evaluación de los riesgos inevitables y de los evitables:

- los delegados y delegadas de prevención;
- los comités de seguridad y salud;
- los servicios de prevención (propios o ajenos a la empresa), entendiendo a estos como el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas.

Como parte de este informe, Comisiones Obreras ha realizado un mapa de riesgos laborales para utilizar como instrumento de evaluación de la salud laboral en los centros de enseñanza.

- Se ha construido desde una cultura preventiva en materia de salud laboral y una concepción positiva e integral de salud como bienestar, físico y psíquico de las personas en sus diferentes puestos de trabajo, no solo la ausencia de daños.
- Articula tres conceptos analíticos clarificadores como:
 - Condiciones Laborales;
 - Riesgos Laborales (factores del ambiente de trabajo capaces de producir daños);
 - Daños Laborales (enfermedades o accidentes causadas por factores de riesgos del ambiente de trabajo).
- Ofrece un panorama multidimensional de análisis.

El modelo derivado del mapa de riesgos laborales contempla cinco grupos de factores:

1. Factores relacionados con el **microclima** de trabajo en la enseñanza. Son aquellos que tienen relación con el diseño y la configuración de los espacios y hacen referencia a los factores climáticos del ambiente: iluminación, temperatura, ventilación, humedad.
2. Factores **contaminantes del ambiente** (físicos, químicos o biológicos). Entre estos factores se incluyen el ruido, el polvo, la convivencia de grandes grupos humanos, los riesgos derivados de la manipulación de productos tóxicos en los laboratorios y otros.
3. Factores que ocasionan **sobrecarga muscular**. Son los relacionados con esfuerzos físicos prolongados, levantamiento de pesos, las posturas o posiciones inadecuadas.
4. Factores que ocasionan **sobrecarga psíquica**. Son aquellos factores que tienen que ver con la organización, la planificación y la realización del trabajo vinculados con la tensión psicosocial.
5. Factores **tecnológicos y de seguridad**. Son aquellos que derivan de las instalaciones y los medios materiales con los que se trabaja (mobiliario, material didáctico, condiciones del edificio y de los espacios...

La evolución de la sociedad, en continuo proceso de cambio, presenta unos nuevos marcos que inciden en la vida de los centros escolares, generando nuevas situaciones y problemáticas que inciden en los trabajadores; de ahí que sea necesario evaluar los factores de riesgo que están presentes. Las nuevas situaciones que inciden en la actividad escolar tienen que ver con:

Un **marco sociológico distinto** donde se desenvuelven los aprendizajes de los alumnos:

- transformación de la institución familiar y de la atención a los niños;
- condiciones distintas en las que se desenvuelven los niños;
- la influencia de los medios de comunicación;
- los valores y las pautas de comportamiento desde la no asunción de obligaciones;
- las perspectivas laborales que no ayudan a la motivación del estudio;
- el no reconocimiento social de la figura de los docentes;
- las dificultades reales y objetivas la convivencia;
- la presencia de niños procedentes de otras etnias.

Un **nuevo marco de intenciones educativas**:

- los objetivos educativos de las diferentes etapas;
- la atención a la diversidad;
- la comprensividad;
- la práctica educativa desde los temas transversales;
- la participación de la comunidad educativa;
- el consenso y la evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Diferentes situaciones:

- provisionalidad en los puestos de trabajo;
- mala gestión de las suplencias cuando se producen bajas;
- las ratios excesivas en las aulas;
- aumento de la carga de responsabilidad al profesorado por parte de la dirección, alumnado y familias;
- ausencia tácita de la libertad de cátedra;
- miedo a la baja laboral y al despido.

La insatisfacción profesional y las enfermedades psicológicas que afectan a los profesores se plantean, por lo tanto, como un espacio especialmente preocupante en lo que se refiere a la salud y al bienestar del profesorado. A estos asuntos se dedican gran número de estudios desde planteamientos muy diversos, pero que parecen coincidir en la identificación de los factores que las originan:

- el cuestionamiento continuo de su profesión y las reformas educativas;
- la pérdida de estatus, prestigio y consideración social;
- las exigencias crecientes y contradictorias junto con la falta de apoyos e información;
- los salarios bajos, la escasa promoción y movilidad social;
- la inestabilidad en el puesto de trabajo por ajustes de plantillas ante los cambios en la natalidad y las reformas curriculares;
- la vulnerabilidad y soledad ante los alumnos, padres, compañeros e inspección;
- los problemas de conducta y disciplina en las aulas;
- un currículo que atosiga de programaciones, materiales curriculares, evaluaciones, consejos escolares y reuniones múltiples, sin tiempo para sí mismos, para las relaciones personales con los alumnos y los compañeros.

Causas a las que se suman el hecho de que todo el mundo opina sobre la educación, la disposición a la inmolación que caracteriza a los profesores y la percepción de demandas crecientes, conflictivas y cambiantes de la sociedad hacia la escuela.

El estudio acerca de la salud laboral en el ámbito de la enseñanza privada no universitaria pone de manifiesto **la preeminencia de los factores laborales de riesgo psicosocial** sobre la salud de los trabajadores de este sector. No obstante, el conocimiento sobre la exposición a los factores de riesgo laboral es muy insuficiente.

Según los resultados de este estudio, los **aspectos sobre los que habría que actuar** de forma prioritaria para evitar el daño a la salud serían:

- incrementar los recursos materiales y humanos (plantillas) y mejorar la organización de los mismos;

-
- aumentar el control de los trabajadores sobre las tareas educativas;
 - prestar atención al «factor humano»: mejorar la actitud de la dirección, proporcionar formación y posibilitar la promoción;
 - dar al profesorado una mayor participación en los centros de trabajo, tanto en los objetivos que se establecen como en la toma de decisiones;
 - mantener una política informativa hacia los padres y hacia la sociedad que permita recuperar el prestigio social del profesorado;
 - mejorar la percepción social sobre el profesorado destacando las «competencias profesionales específicas» de este colectivo, competencias no generalizables al resto de la sociedad tan solo por el hecho de «ser padres»;
 - adoptar medidas que ayuden al profesorado a mejorar su identidad y su autopercepción en un momento de crisis y de cuestionamiento social de la labor del profesorado. En el estudio aparece una actitud de los profesores frente a sí mismos, crítica y «en espejo»: el «yo ideal», que da lugar a un discurso vocacional y con un fuerte compromiso social y el «yo deslegitimado» con un discurso de la impotencia frente a la falta de suelo legitimador y de respeto necesario para ejercer una tarea «ideal», que por un lado se les exige, pero por otro se desconfía demasiado a menudo en que la puedan llevar a cabo;
 - reivindicar un salario acorde con el trabajo realizado. El bajo salario abunda en la falta de reconocimiento social. No se corresponde la acumulación de «responsabilidades» sobre la tarea docente y la importancia que «teóricamente» la sociedad asigna a esta profesión con la remuneración que estos profesionales reciben;
 - buscar «puentes» que acerquen el discurso existente sobre preocupaciones, malestar, problemas y condiciones de trabajo con el discurso en torno a su salud y los riesgos laborales.

Así se desprende de las manifestaciones de los propios trabajadores, que manifiestan como **causas de la tensión psíquica:**

- la inestabilidad laboral e inseguridad en el puesto de trabajo;
- la responsabilidad;
- la atención y la relación con el alumnado;
- la relación con la dirección y los padres y las madres;
- la relación con los compañeros y compañeras.

Estas y otras realidades aumentan cada vez las situaciones de riesgo psíquico, y como consecuencia, se manifiestan en:

- enfermedades psicológicas;
- enfermedades otorrinolaringológicas;
- enfermedades cardiovasculares;
- enfermedades musculoesqueléticas.

En el mismo informe se comenta que para el profesorado hay distintos escenarios de actuación que tienen diferentes pesos a la hora de valorar su actuación como enseñante, en donde se puede apreciar el lugar que le otorgan a los riesgos laborales.

El escenario más importante y el de mayor peso es el de **profesor-alumno**. Es el escenario central, es el espacio de trabajo por excelencia y el de desarrollo profesional. El segundo escenario es el que marca las relaciones **profesor-centro**. El tercero es el de **profesor-sociedad**. El cuarto es el referido a las **condiciones de trabajo**, que veremos más adelante y, por último, el quinto escenario es el que se identifica con los **riesgos laborales**. En este escenario se definen situaciones de riesgo, como el uso prolongado de la voz; las posiciones incorrectas (Educación Infantil fundamentalmente); el estar continuamente de pie; el uso de la tiza; la exposición al contagio de enfermedades; la falta de profesorado para sustituir en caso de enfermedad produce la sensación de que «no te puedes poner enfermo» y si lo haces aparecen sentimientos de culpabilidad; malas condiciones del edificio: luz, ventilación, espacios pequeños, falta de escaleras de incendio...

Los **principales derechos** de los trabajadores de los centros educativos en torno a esta materia son:

1. Estar y ser informado de los riesgos específicos de su actividad y de las medidas de protección y prevención.
2. Proponer al empresario acciones preventivas.
3. Derecho de una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
4. Interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo en caso de riesgo.
5. Vigilancia periódica de la salud.
6. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.
7. Protección de la maternidad.
8. Derecho de participación y representación.
9. Existencia de seguridad estructural adecuada, así como de condiciones higiénicas, iluminación, mobiliario y espacios adecuados.
10. Plan de emergencia, señalización de seguridad...

Situación actual de la prevención de riesgos

El informe *Metodología para el análisis de los riesgos laborales asociados a las competencias transversales del personal docente en la enseñanza*, destaca las siguientes **debilidades**:

- existe una carencia de instrumentos adecuados para la evaluación de riesgos psicosociales;
- existe una desconexión importante entre el conocimiento disponible y la práctica preventiva. Se desconocen los costes que, en términos de absentismo y pérdidas de productividad, suponen para las empresas los efectos de los riesgos psicosociales;
- existe una gran desproporción entre las necesidades de formación e intervención y el escaso número de técnicos con preparación suficiente para abordar ambas necesidades. Esta desproporción afecta fundamentalmente a las Mutuas.

El informe comenta también los siguientes **puntos fuertes** en esta materia:

- se valora que los prevencionistas y los delegados de prevención tienen un nivel de conocimientos y una sensibilidad apreciables hacia esta problemática;
- se valora que la formación tendría un efecto muy positivo en el cambio de actitudes y en la capacidad de actuación, en especial de los trabajadores y los delegados de prevención.

Por otro lado advierte de posibles **amenazas**:

- la relativa falta de sensibilidad social por los riesgos psicosociales;
- la falta de interés de las empresas por estos problemas;
- persistencia en las empresas de riesgos relacionados con la seguridad, la higiene y la ergonomía, considerados en general más importantes y prioritarios que los psicosociales;
- la existencia, muy extendida, especialmente entre los propios trabajadores de la enseñanza, de ideas que no favorecen la intervención preventiva.

También considera que pueden surgir las siguiente **oportunidades**:

- la ampliación de la concepción de la salud laboral que incorpora la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, considerando el conjunto de las condiciones de trabajo, como factores de riesgo potenciales para la salud de los trabajadores de la enseñanza, y el reconocimiento teórico de la importancia que tienen los recursos humanos para la buena marcha de los centros.

Para terminar, propone las siguientes **recomendaciones**:

- potenciar la investigación sobre la exposición y el efecto que los factores de riesgo psico-social están teniendo en los enseñantes. Es especialmente importante identificar los colectivos de riesgo más expuestos a estos factores y conocer su perfil de riesgo;

- producir instrumentos específicos de evaluación de los factores de riesgo psicosocial adaptados a las características del colectivo;
- promover investigaciones sobre los costes que para la sociedad y para las empresas tienen estos riesgos;
- promover campañas de sensibilización dirigidas especialmente a empresarios y trabajadores;
- y, finalmente, incrementar el número de horas de formación en factores psicosociales en los programas de todos los niveles de la formación preventiva.

B) Medioambiente

El Real Decreto (en proyecto) por el que se establecen los aspectos educativos básicos de la educación preescolar delega a las Comunidades Autónomas el establecimiento de las condiciones que habrán de reunir los centros en los que se imparta la educación preescolar.

ESPECÍFICA DEL SECTOR

A diferencia de otros sectores, en los que la regulación laboral viene básicamente establecida en los convenios colectivos, el sector de la Educación Infantil en la enseñanza privada se ve profundamente afectado por las reformas educativas que se han ido sucediendo en las últimas décadas.

La educación preescolar no se establece como un nivel del sistema educativo hasta la Ley General de Educación (LGE), en 1970, si bien es cierto que ya se encuentran referencias legales a esta etapa inicial a finales del siglo XIX.

El actual marco legislativo que rige y orienta el sistema educativo español está formado por la Constitución Española (1978) y cinco Leyes orgánicas que desarrollan los principios y derechos establecidos en ella:

- Ley Orgánica 11/1983 de Reforma Universitaria (LRU);
- Ley Orgánica 8/1985) reguladora del Derecho de Educación (LODE);
- Ley Orgánica 1/1990 de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE);
- Ley Orgánica 9/1995 de la Participación, la Evaluación y el Gobierno de los Centros Docentes (LOPEG);
- Ley Orgánica 10/2003 de Calidad de la Educación (LOCE).

En la tabla 2.3.4 observamos las principales aportaciones de estas leyes que afectan a todo el

Tabla 2.3.4. Cronología de legislaciones

Año	Legislación	Relación con LGE
1970		
1978	Constitución	Modifica
1983	LRU - Autonomía Universitaria - Reforma y democratización de la organización y funcionamiento de la Universidad	Modifica
1985	LODE - Derecho a la educación - Participación de la sociedad en el sistema educativo - Financiación de centros públicos y privados	Modifica
1990	LOGSE - Organización académica y estructura del sistema - Ampliación de la enseñanza obligatoria hasta los 16 años - Nueva concepción curricular - Establecimiento de la FP superior	Deroga ²
1995	LOPEG - Autonomía de los centros docentes - Participación de la comunidad educativa - Gobierno de los centros docentes - Evaluación del sistema Educativo - Inspección	Modifica
2003	LOCE - Gratuidad de la Educación Infantil (3-6 años) - Prueba General de Bachillerato - Refuerzo competencias directores y autonomía de los centros - Refuerzo de materias instrumentales	Modifica

² Excepto los artículos 10, 11.3, 137 y 144 (Disposición Final Cuarta de la LOGSE).

sistema educativo. Por lo que respecta más concretamente al sector de la Educación Infantil, la situación actual se ve especialmente afectada por la LOGSE y durante los últimos meses por la LOCE. Nos detenemos, a continuación, en las principales aportaciones de estas leyes.

La LOGSE establece la Educación Infantil como el primer nivel del sistema educativo. Aunque es una etapa voluntaria, se destaca su carácter educativo. La etapa se divide en dos ciclos. Un primer ciclo hasta los 3 años, y un segundo hasta los 6. En el primer ciclo se acentúan el desarrollo del movimiento, el control corporal, las primeras manifestaciones de la comunicación y del lenguaje, el descubrimiento de la identidad personal y las pautas elementales de convivencia y relación. En el segundo se atiende al desarrollo del lenguaje, se pretende que se adquieran hábitos de convivencia y autonomía personal, y una progresiva ampliación de la relación con sus iguales.

De acuerdo con la LOGSE, los centros de Educación Infantil pueden impartir el primer ciclo, el segundo, o ambos. Todos los centros, ya sean públicos o privados, deben cumplir los requisitos mínimos establecidos referidos a instalaciones y condiciones materiales. Contarán con un mínimo de tres unidades para cada uno de los ciclos. La proporción máxima de alumnos por unidad escolar es la siguiente:

- unidades para niños menores de un año: 1/8;
- unidades para niños de uno a dos años: 1/13;
- unidades para niños de tres años: 1/20;
- unidades para niños de cuatro a seis años: 1/25.

Sin embargo, si el centro atiende a poblaciones con características socio-demográficas o escolares especiales, queda liberado de estas condiciones.

Por lo que respecta a la titulación de los docentes, tal como comentaremos en el apartado sobre el mapa formativo, la LOGSE establece la exigencia del nuevo título de maestro en la especialidad de Educación Infantil para todo el ciclo. En el primer ciclo de Educación Infantil pueden participar en actividades educativas otros profesionales: los formados en la antigua especialidad de jardín de infancia —rama de hogar de Formación Profesional de primer grado, o rama de servicios a la comunidad de Formación Profesional de segundo grado—; o la nueva titulación de ciclo formativo de grado superior de técnico especialista en Educación Infantil.

De especial importancia para los profesionales de la Educación Infantil es el Real Decreto 1.004/1991 por el que se establecen los requisitos mínimos de los centros que impartan enseñanzas del régimen general no universitarias. En este decreto se desarrolla la legislación referida a la titulación necesaria para ejercer profesionalmente la Educación Infantil, dejando abierta la vía para la habilitación.

La reciente Ley Orgánica de Calidad de la Educación (diciembre de 2002) modifica en algunos aspectos la regulación de la etapa. De acuerdo con los borradores de los proyectos de ley que desarrollan la LOCE, se establecerían para la antigua «Educación Infantil» los siguientes cambios:

- una etapa llamada de educación preescolar (hasta los 3 años), de carácter voluntario para las familias y con una finalidad educativo-asistencial. Las Comunidades Autónomas serán las encargadas de supervisar y controlar las condiciones de los centros, además de coordinar la oferta de plazas. Señala que estas enseñanzas serán impartidas por profesionales con la debida cualificación, además de los maestros con la especialidad de Educación Infantil y los técnicos superiores en Educación Infantil;
- una etapa de Educación Infantil (3-6 años) con carácter voluntario. Una de las novedades es que se establece por ley el carácter gratuito de esta etapa, de manera que

se insta a las administraciones educativas a garantizar la existencia de puestos escolares gratuitos en centros públicos y privados concertados para atender la demanda de las familias. También se cambia el currículo, con la introducción de una lengua extranjera y de las nuevas tecnologías. Por lo que respecta a los profesionales de esta etapa, se continúa con el requisito anterior de poseer la titulación de magisterio con la especialidad correspondiente.

2.4. Evolución del empleo

2.4.1. EN EXPANSIÓN, SE MANTIENE, EN RECESIÓN

Si como hemos apuntado más arriba está aumentando la tasa de natalidad, que produce también un aumento de la escolarización, y que como consecuencia se está aumentando el número de plazas disponibles en este nivel educativo, todo hace prever que habrá un aumento del personal demandado para el desempeño de las distintas funciones en los centros escolares.

2.4.2. POBLACIÓN OCUPADA

Según el INCE (1999), se puede afirmar que el porcentaje de la fuerza de trabajo de un país empleada en el sector de la enseñanza es un indicador de la proporción del total de los recursos económicos que dicho país emplea en educación y, por tanto, del esfuerzo económico que está dispuesto a hacer en este campo. Esto es así debido a que el personal es uno de los capítulos que exige un gasto más fuerte en el campo de la educación.

Los datos que se ofrecen en este indicador están tomados de las estadísticas de la OCDE sobre población activa, incluyendo en población activa a todos los trabajadores, tanto civiles como militares. En este contexto se considera trabajador a cualquier persona de 15 o más años que esté contratada, por sí misma o por otro, un mínimo de una hora a la semana. Este indicador pretende poner de manifiesto aspectos referentes al personal empleado en la enseñanza. Muestra si dicho personal resulta escaso, o por el contrario excesivo, si existe un adecuado equilibrio entre personal docente y no docente, si la cualificación del personal educativo es equivalente a la del de otros sectores laborales y cuál es el porcentaje de la población total empleado en el sector educativo.

En el personal docente se incluye a todo el profesorado de educación primaria, secundaria y universitaria, tanto de centros públicos como privados. Entre el personal no docente se incluyen dos grandes categorías:

- otro personal pedagógico como directores, supervisores, orientadores, psicólogos, bibliotecarios...
- personal de apoyo, tal como sacerdotes, personal de mantenimiento de edificios.

Tabla 2.4.2. Total de profesorado

	1998-1999	1999-2000	2000-2001 (p)	2001-2002 (a)
TODOS LOS CENTROS	509.282	521.890	535.259	541.174
CENTROS PÚBLICOS	376.052	385.525	394.751	399.045
CENTROS PRIVADOS	133.230	136.365	140.508	142.129

Fuente: MECD-2002 y elaboración propia.

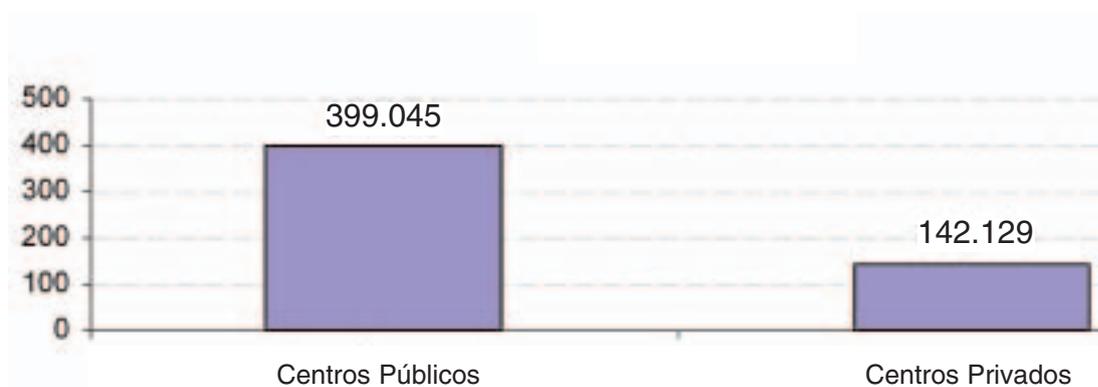
En concreto, el sector de la educación constituye una importante proporción del mercado de trabajo en los países de la OCDE. Alrededor de un 5,4% de la población activa en 1995 está empleado en él, si se incluyen profesores, otro personal educativo, administrativos y personal de apoyo. De todos, el grupo más numeroso es el de los profesores. De hecho, como media general, un 3,9% de la población activa de los países son profesores (si se incluyen los de educación preescolar).

España es el cuarto país con mayor porcentaje de profesores entre su población activa, junto con Hungría, Bélgica e Italia. Corea, Turquía y Japón, con poco más del 2%, se encuentran en el extremo inferior del *ranking* a este respecto.

Con respecto al personal no docente empleado en la enseñanza, las diferencias que se observan en la distribución del personal empleado en educación entre profesores y las otras categorías entre los distintos países son importantes. Reflejan las diferencias en la organización y la gestión de los centros entre unos países y otros. En casi la mitad de ellos, el personal administrativo y de apoyo representa entre el 20% y el 35% del total de personas empleadas en educación.

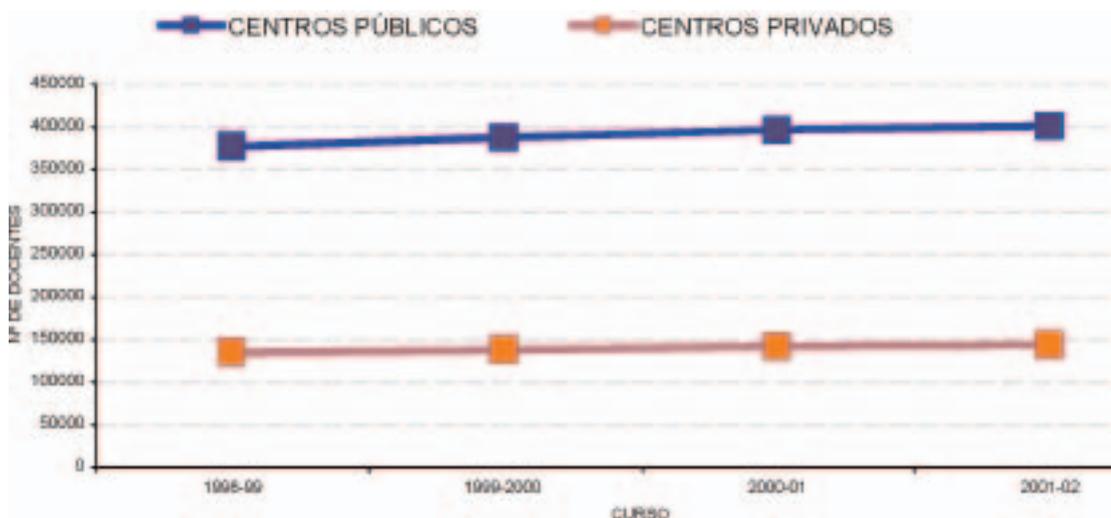
España ha sido uno de los países los que este incremento ha sido mayor: el 1,5% sobre el total de la población activa. Si a esto se añade el factor del descenso generalizado de la población en edad escolar en España, donde la tasa de natalidad es de las más bajas del mundo, se puede decir

Gráfico 2.4.2. Total del profesorado. Curso 2001-2002



Fuente: MECD-2002 y elaboración propia.

Gráfico 2.4.3. Evolución del profesorado de Educación Infantil



Fuente: MECD-2002 y elaboración propia.

que el esfuerzo económico que, en términos globales, se viene realizando en educación es bastante importante.

Las diferencias entre los países en cuanto al tamaño relativo de la fuerza de trabajo empleada en la enseñanza no se explica solo por las diferencias en el tamaño de la población en edad escolar, sino también por el tamaño medio de las clases, el tiempo total de enseñanza impartido, el número de horas de trabajo de los profesores y la distribución del tiempo de trabajo de los profesores entre horario dedicado a la docencia y a otras actividades.

El mismo informe agrega que, por ejemplo, en el curso escolar 1998-1999, la población española empleada en el profesorado suponía un 4,5% de la población activa ocupada. De los que un 1,6% eran profesores de Educación Infantil y primaria.

En el gráfico 2.4.2 se puede observar el porcentaje de profesorado en la privada, comparado con el de la enseñanza pública. En el 2.4.3 podemos comparar la evolución para ambas variables.

POR SEXO

Según el INCE (1999), en el total de profesorado un 58% son mujeres, pero en el de Educación Infantil es un 77%. Y el 81% en ese nivel en los centros privados. Son cerca de 6 puntos porcentuales más.

POR NIVEL DE ESTUDIOS

De acuerdo con la LOGSE, para impartir la docencia en el nivel de la Educación Infantil es necesario estar en posesión del título de maestro, con especialidad en Educación Infantil. En el

primer ciclo pueden intervenir otros profesionales con la titulación de técnico especialista en jardín de infancia o de técnico superior en Educación Infantil.

En los centros que escolaricen alumnado con necesidades educativas especiales participarán, además, otros profesionales cualificados. Además está el personal no docente (limpieza, comedor, administrativos), cuya formación será valorada según el caso por el empleador.

Profesionales del sector

Basándonos en el VII Convenio Colectivo de ámbito Estatal de Centros de Asistencia y Educación Infantil, el informe de UGT sobre los centros infantiles privados y el documento del FORCEM, estos son los profesionales que intervienen en el sector.

Primer ciclo de infantil (0-3 años)

Además de los profesionales que pueden intervenir en segundo ciclo de Educación Infantil, en este ciclo, los profesionales que pueden trabajar provienen de:

- Titulados de FP derivados de la Ley de Educación del 70, como técnico auxiliar de jardín de infancia y técnico especialista en jardín de infancia.
- Titulados de FP-1 derivados de la reforma de 1983, catalogados como módulos experimentales: técnico infantil (título de técnico especialista).
- Títulos de ciclos formativos los derivados de la LOGSE (1990).
- Técnico superior en Educación Infantil (grado superior).

Segundo ciclo de infantil (3-6 años)

Los profesionales que intervienen exclusivamente en este ámbito son:

- Licenciados: en Medicina, Pedagogía, Psicología o Psicopedagogía.
- Diplomados: maestros en Educación Infantil, en educación primaria, en educación física, en educación musical y en lengua extranjera.
- Diplomados: en trabajo social y educación social.
- Otros: logopedas, fisioterapeutas, que suelen ser un conjunto de profesionales agrupados por sectores de población de los equipos de atención temprana.

Además de estos profesionales, existe otro tipo de profesionales no cualificados especialmente que intervienen en este sector como los cuidadores, los cocineros o el personal administrativo...

El convenio, los agrupa en torno a cuatro grupos:

GRUPO 1:

- Director gerente: encargado por el titular de dirigir las actividades del centro.
- Subdirector: es el encargado que ayuda al director y en caso necesario le sustituye en sus funciones.

-
- Pedagogo.
 - Psicólogo.
 - Médico.
 - Asistente social.

GRUPO 2:

- Maestro: es la persona que, reuniendo la titulación requerida y con la especialización o acreditación correspondiente, elabora y ejecuta la programación del aula; ejerce la actividad educativa integral en su unidad, desarrollando las programaciones curriculares e incluyendo las actividades relacionadas con la salud, higiene y alimentación.
- Educador infantil: es quien, poseyendo la titulación académica mínima requerida por la titulación vigente, diseña y desempeña su función educativa en la formación integral de los niños y cuida del orden, seguridad, entretenimiento, alimentación y aseo personal de los mismos.
- Técnico superior en Educación Infantil: es el personal que, con la titulación mínima de técnico superior de Educación Infantil, elabora y ejecuta la programación de su aula; ejerce la actividad educativa integral en su unidad, desarrollando las programaciones curriculares, incluyendo las actividades relacionadas con la salud, higiene y alimentación

GRUPO 3:

- Técnico especialista: es el trabajador que reuniendo la titulación mínima de técnico especialista en jardín de infancia, está al cuidado del orden, desarrollo, seguridad, entretenimiento, alimentación y aseo personal de los niños.
- Asistente infantil: es quien está al cuidado del orden, seguridad, entretenimiento, alimentación aseo y atención personal de los niños.

GRUPO 4:

- Personal de cocina: es la persona encargada de la confección de menús, compra, preparación de los alimentos, responsabilizándose de su buen estado y preparación, así como de la limpieza del local y utensilios de cocina.
- Personal de limpieza: es quien atiende la función de la limpieza de las dependencias encomendadas, bajo la dirección de empresas o personas designadas por la misma.
- Personal de mantenimiento: es quien, teniendo la suficiente práctica, se dedica al cuidado, preparación y conservación integral de los edificios y jardines.
- Personal de servicios generales: son las personas a las que se les encomiendan funciones u oficios especiales o mixtos entre las anteriores categorías de este grupo.
- Personal auxiliar: es aquella persona que, sin una cualificación específica, ejerce las labores que se le encomiendan.

- Administrativo: son las personas que realizan funciones de administración, burocráticas, atienden los teléfonos, recepción y demás servicios de la misma índole.
- Contratado para la formación.

Tanto el personal de cocina, de limpieza, de mantenimiento, de servicios generales y auxiliar, pueden acordar la realización de labores propias de dos o más categorías dentro de mismo grupo profesional (polivalencia funcional).

2.4.3. TIPOS DE CONTRATOS

Entre los distintos tipos de contratos que establece el actual convenio del sector (BOE del 27-11-2002), figuran:

- contrato en prácticas;
- contrato para la formación;
- contrato de relevo;
- contrato de fomento a la contratación indefinida.

Con respecto al tipo de contrato, los entrevistados comentan que es sobre todo temporal pero también hay parcial. Es temporal, porque muchas veces se contrata a gente con un contrato de formación —que se utiliza mucho— y también en prácticas. Que se tenga un tipo de contrato u otro depende de la formación.

2.4.4. OFERTAS Y DEMANDAS

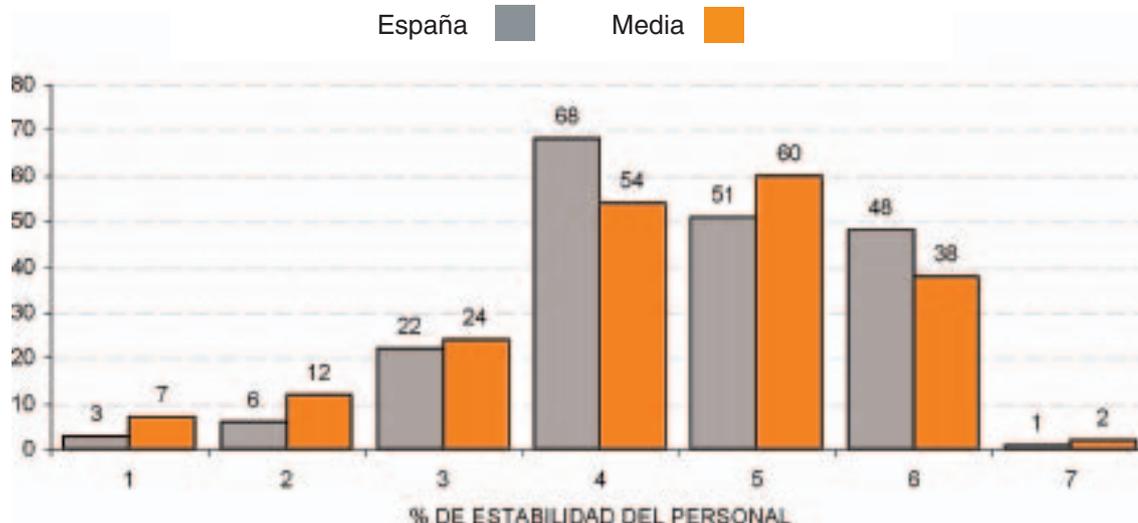
Según el INCE (1999), la estabilidad del profesorado y demás personal docente se considera un aspecto de importancia en el campo de la educación, por haberse mostrado como un factor fundamental para dar consistencia a la labor educativa de un centro. Aunque el proyecto educativo del centro debiera estar por encima de las ideas concretas de cada uno de los

Tabla 2.4.4. Tasas de estabilidad del personal docente en los últimos cinco años

	Porcentaje de profesores que llevan en el centro al menos cinco años				Porcentaje de directores en el cargo al menos cinco años			Porcentaje de centros con cambios institucionales en los últimos cinco años	
	0-25	26-50	51-75	76-100	Sí	No	Centros no existente hace 5 años	Para centros existentes hace 5 años	Para centros creados en los últimos 5 años
España	3	6	22	68	51	48	1	17	1
Media	7	12	24	54	60	38	2	22	3

Datos ponderados por el número de alumnos de enseñanza primaria afectados.
Fuente: OCDE, INCE (1999) y elaboración propia.

Gráfico 2.4.4. Tasas de estabilidad del personal docente



Fuente: INCE (1999) y elaboración propia.

Notas: Siendo: 1= entre 0-25 % de profesores que llevan en el centro al menos cinco años; 2= entre 26-50 % de profesores que llevan en el centro al menos cinco años; 3= entre 51-75 % de profesores que llevan en el centro al menos cinco años; 4= entre 76-100% de profesores que llevan en el centro al menos cinco años; 5= directores en el cargo al menos cinco años; 6= directores que no llevan en el cargo al menos cinco años y 7= Centros no existentes hace 5 años.

profesionales, la educación no deja de ser un trabajo en el que, no solo la experiencia, sino también el talante personal de los individuos, desempeñan un papel importante.

Se considera que la estabilidad del personal es un factor que contribuye a la calidad de la enseñanza, aunque hay que tener en cuenta que el excesivo inmovilismo del personal de la enseñanza puede ser también, en ocasiones, un signo de rigidez y de falta de dinamismo del sistema y, en este sentido, habría que considerarlo un factor negativo.

Las causas de la falta de estabilidad del profesorado y de los directores de los centros pueden ser muy diversas, y tanto intrínsecas como extrínsecas al propio centro. La localización geográfica, el clima general escolar, la situación laboral, o bien la política de personal, la reestructuración de los mapas escolares debida a reformas educativas o al descenso de la natalidad, los procesos de descentralización y otros, pueden ser ejemplos de ambos tipos de causas.

La forma operativa en que la OCDE ha definido la estabilidad del personal docente de los centros educativos se basa en el porcentaje de profesores y de directores que han estado trabajando en el centro al menos 5 años. Para considerar que el personal docente de un centro es estable se ha establecido como punto de corte el que al menos el 75% lleve un mínimo de 5 años seguidos trabajando en dicho centro.

España, con cerca del 70% de alumnos escolarizados en centros con profesorado estable y el

50% de los directores con 5 o más años sucesivos en el cargo, se sitúa en el tercer lugar del *ranking* de países de los que se poseen datos en cuanto a la estabilidad del personal educativo.

En la tabla 2.4.4 se pueden ver los datos sobre dicha estabilidad.

2.5. Relaciones laborales

2.5.1. CONVENIOS TIPOS Y COBERTURAS

El VII Convenio Colectivo del sector de Centros de Asistencia y Educación Infantil está en vigor en todo el territorio del Estado español desde su publicación en el BOE del 27-11-2002, resolución número 23.131 de 11-11-2002 de la Dirección General de Trabajo.

Fue suscrito por ACADE, CECEI, E y G, CECE y FCIC en representación de las empresas del sector y de otra parte por las organizaciones sindicales CC. OO., USO y FSIE en representación de los trabajadores.

Los distintos aspectos que contempla el convenio son los de organización del trabajo, las categorías profesionales, la Formación Profesional y las distintas formas de contratación. Aborda también la clasificación y grupos profesionales, algunas condiciones sociales como pueden ser el régimen retributivo y de licencias, excedencia, vacaciones, seguros, salud laboral, faltas y sanciones y también los derechos sindicales (los trabajadores de los centros integrados se rigen por el IV Convenio de Empresas de Enseñanza Privada).

2.5.2. ORGANIZACIONES EMPRESARIALES Y SINDICALES MÁS REPRESENTATIVAS

Como organizaciones empresariales contamos con ACADE, Asociación de Centros Autónomos de Enseñanza; la CECEI, Confederación Española de Centros de Educación Infantil; la CECE, Confederación Española de Centros de Enseñanza y EYG, Educación y Gestión.

En cuanto a las organizaciones sindicales más representativas están la Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras (FE-CC. OO.), la Federación Estatal de Trabajadores de la Enseñanza (FETE-UGT), el Sindicato de Trabajadores de la Enseñanza (STE) y (ANPE). También podemos mencionar la Federación de Sindicatos Independientes de la Enseñanza (FSIE), la Confederación Intersindical Galega (CIG) y la Federación de Enseñanza de la Unión Sindical Obrera (FE-USO), Federación de Enseñanza de la Confederación General del Trabajo (FE-CGT), Confederación Nacional del Trabajo (CNT), entre otras más pequeñas o regionales.

En España no existen agrupaciones nacionales específicas de docentes de Educación Infantil, de todos los especialistas que imparten el nivel de la Educación Infantil. Por ejemplo, en centros públicos forman parte del cuerpo de maestros.

2.5.3. CONDICIONES DE TRABAJO

Como vimos en el punto de prevención, en el informe de la Federación de Enseñanza de CC. OO. (2000) comenta que para el profesorado hay cinco escenarios de actuación, y que tienen diferentes pesos a la hora de valorar su actuación como enseñante (en qué consiste ser profesor, qué hacen, cómo se sienten, cuáles son sus condiciones de trabajo...) que son:

- La relación profesor-alumno.
- La relación del profesor con los otros sujetos que conforman la realidad educativa del centro: empresa, dirección, compañeros y profesores.
- La relación del profesor con la sociedad.
- Las condiciones laborales del docente: sueldo, jornada, horas de trabajo semanales...
- Las características prácticas e instrumentales de su trabajo: la edad y las características de los alumnos por el tipo de enseñanza y el entorno del centro, el número de alumnos, las características del aula, los instrumentos que utiliza en el desarrollo de su trabajo, las características físicas del centro...

Para referirse a las condiciones de trabajo, aparecen riesgos claros asociados a situaciones de: exceso de trabajo, relaciones conflictivas (padres, centro educativo), ratios elevadas, cambios constantes y con fuertes requerimientos al profesorado (cambios de valores, legislación cambiante...).

En la aproximación actual a las condiciones de trabajo de los centros escolares, el mismo Informe comenta que todos los profesores participantes en el estudio (con independencia de que ocupen algún cargo en el centro, desarrollen alguna función específica o estén o no vinculados con algún sindicato) consideran que desarrollan un trabajo:

- Duro.
- Con un salario bajo.
- A lo largo de una jornada laboral cargada en exceso de horas lectivas, en comparación con la de sus compañeros de la red pública.

Los profesores afirman que trabajan mucho a pesar de lo que todos parecen ver: un trabajo estable, una jornada corta y muchas vacaciones. Además, en los últimos años, han visto aumentar la carga y la complejidad de su trabajo:

- La puesta en marcha de la LOGSE les ha supuesto un incremento de trabajo y esfuerzo, a lo que ahora se les añade un nuevo cambio, el de la LOCE.
- La incorporación de esos cambios les supone trabajar más y hacerlo en un medio mucho más complejo. Todo esto supone, por un lado, que el profesor deba especializarse en todo tipo de tareas dentro del aula y, por otro, que debe extender su acción a todos los ámbitos en los que viven sus alumnos, convirtiéndose en asesor familiar, trabajador social, etcétera.

- A esto se suma el que las transformaciones que está viviendo la sociedad española han provocado cambios en las actitudes y demandas de los padres con respecto a la educación de sus hijos, a los centros y los propios docentes. También se han producido cambios en el perfil del alumnado que afectan a la relación educativa entre ellos y sus profesores. En este sentido, están viendo con perplejidad cómo los padres han pasado de confiar en los profesores en las parcelas de responsabilidad que les correspondían a mostrarse, por un lado, muy críticos y, por otro, confusos en cuanto a las parcelas de responsabilidad que atribuyen a cada agente educativo.

En este contexto se plantean las tres primeras condiciones del trabajo de los enseñantes que afectan a su bienestar y a su salud:

- Exceso de trabajo: todos los profesores se sienten cargados, saturados, de trabajo, («no puedo más»), lo que les provoca sensación de cansancio físico, nerviosismo, irascibilidad y mal humor, síntomas depresivos, estrés...
- Relaciones cada vez más conflictivas con los padres de sus alumnos: todos los participantes en el estudio manifiestan su preocupación por tener que relacionarse con las familias de sus alumnos y enfrentar sus demandas y críticas, lo que les provoca mucha tensión.
- Los cambios que demanda el nuevo sistema educativo: Los profesores con más edad, con menor formación pedagógica o aquellos que se ven muy distantes del nuevo modelo de enseñanza encuentran dificultades para adaptarse. Temen sentirse desvalidos ante los alumnos o los padres y no ser capaces de incorporarse a los nuevos métodos y a las nuevas tecnologías. Se sienten frustrados, impotentes y manifiestan síntomas depresivos y de estrés.

Estas condiciones laborales podemos verlas reflejadas en el siguiente resumen:

Población de riesgo	Riesgos	Daños
Profesores de más edad	Exceso de trabajo	Cansancio físico
Profesores con menor formación pedagógica	Síntomas depresivos	Nerviosismo
Profesores más distantes del modelo de la LOGSE	Relaciones conflictivas	Irascibilidad
	Cambios en el sistema educativo	Mal humor
		Tensión
		Frustración
		Impotencia
		Síntomas depresivos

2.5.4. NORMATIVAS DE CARÁCTER SECTORIAL

El sistema de acceso a un puesto docente en un centro educativo privado es mediante contrato laboral entre el candidato y el titular del centro.

3. ANÁLISIS DE LAS OCUPACIONES DEL SECTOR

3.1. Introducción

El análisis de las ocupaciones del sector y las competencias asociadas a las mismas se ha realizado a partir de la clasificación profesional que se recoge en el VII Convenio Colectivo del sector de Centros de Asistencia y Educación Infantil. Dicho Convenio está en vigor desde su publicación en el BOE del 27-11-2002, resolución número 23.131 de 11-11-2002 de la Dirección General de Trabajo.

Los sistemas de clasificación profesional, tras la reforma de 1994, se construyen sobre la base de grupos profesionales que pueden agrupar distintas ocupaciones. Adicionalmente, la descripción de los sistemas de clasificación profesional proporciona información sobre los contenidos (en términos de competencias) que corresponden a cada uno de los grupos profesionales.

El convenio clasifica cuatro grupos de personal:

Grupo 1:

- Director gerente.
- Subdirector.
- Director pedagógico.
- Pedagogo.
- Psicólogo.
- Médico.
- Asistente social.
- Otros.

Grupo 2:

- Maestro.
- Educador infantil.
- Técnico superior en Educación Infantil.

Grupo 3:

- Técnico especialista.
- Asistente infantil.

Grupo 4 (En este grupo se puede acordar la polivalencia funcional en las cuatro primeras categorías, es decir, la realización de labores propias de dos o más categorías dentro del mismo grupo profesional):

- Personal de cocina.
- Personal de limpieza.
- Personal de mantenimiento.
- Personal de servicios generales.
- Personal auxiliar.
- Administrativos.

El grupo 1 está formado por los cargos directivos del centro —director gerente, subdirector y director pedagógico— y una serie de profesionales licenciados como pedagogo, psicólogo y médico, o bien diplomados, como el trabajador social, que atienden a los alumnos de Educación Infantil en el marco de las funciones propias de su profesión. También se prevé la existencia de «otros» trabajadores en este grupo.

El grupo 2 está integrado por los docentes de esta etapa educativa: maestro, educador infantil y técnico superior en Educación Infantil. Hay que destacar que la *procedencia de sus titulaciones es diversa*, siendo el maestro un profesional formado en una escuela universitaria de profesorado, mientras que los restantes docentes proceden de Formación Profesional.

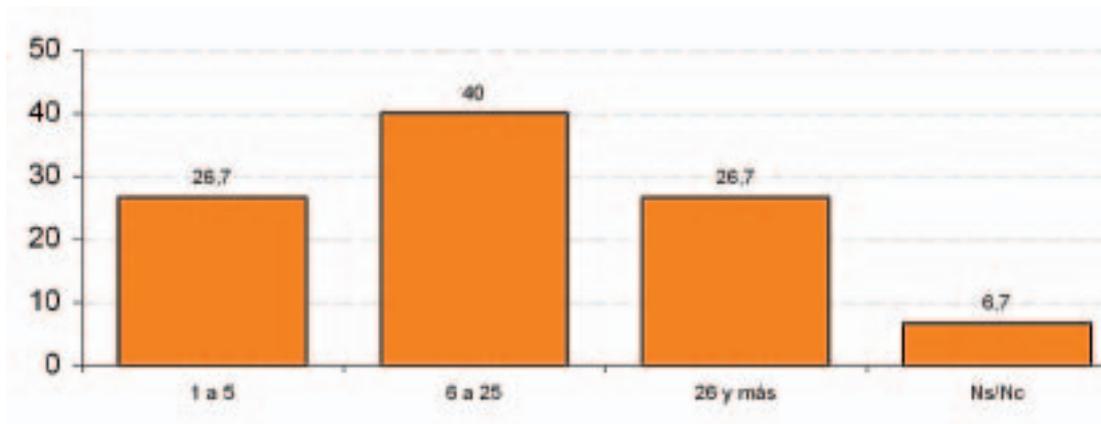
En el grupo 3 están enmarcadas dos categorías profesionales con un marcado carácter asistencial: el técnico especialista y el asistente infantil. Sus funciones están orientadas al cuidado de los niños en lo referente al orden, la higiene, la alimentación, etcétera. El técnico especialista corresponde a una titulación de la antigua Formación Profesional de segundo grado en la especialidad de jardines de infancia de la rama de hogar.

La categoría de asistente infantil *no responde a una formación inicial específica, sino que aglutina a personas con experiencia en este sector*. En la Ley General de Educación de 1970 se contemplaba la existencia de profesionales cualificados para la docencia en educación preescolar, pero en la práctica era frecuente encontrar personal sin titulación. La categoría de asistente infantil es resultado de esta circunstancia y en el propio convenio colectivo de sector se considera esta como una categoría a extinguir. Las personas que ocupan estos puestos necesitan una formación tendente a la homologación con la figura de técnico especialista, al igual que en otros sectores de actividad se ha venido haciendo con las personas que no poseían titulación, pero habían desempeñado las funciones propias de una profesión durante largos periodos.

Tabla 3.1.1. Descripción de las ocupaciones por grupos profesionales según Convenio Colectivo del Sector

	Ocupaciones	Descripción
Grupo Profesional	1 Director Gerente	Es el encargado por el titular de dirigir las actividades del Centro.
	1 Subdirecto	Es el encargado que auxilia al Director y, en caso necesario, sustituye al Director en sus funciones.
	1 Director Pedagógico	Es la persona que, en posesión de la titulación requerida, es encargada por el titular de dirigir las actividades pedagógicas del Centro y supervisar las actividades desarrolladas.
	1 Otros profesionales del grupo	Son las personas que en posesión de los títulos oportunos realizan en el Centro las funciones profesionales derivadas de su titulación.
	2 Maestro	Es la persona que, reuniendo la titulación requerida y con la especialización –o acreditación- correspondiente, elabora y ejecuta la programación de aula; ejerce la actividad educativa integral en su unidad, desarrollando las programaciones curriculares, incluyendo las actividades relacionadas con la salud, higiene y alimentación.
	2 Educador Infantil	Es quien, poseyendo la titulación académica mínima requerida por la legislación vigente, diseña y desempeña su función educativa en la formación integral de los niños, y cuida del orden, seguridad, entretenimiento, alimentación y aseo personal de los mismos.
	2 Técnico Superior en Educación Infantil	Es la persona que, con la titulación mínima de Técnico Superior en Educación Infantil, elabora y ejecuta la programación de su aula; ejerce la actividad educativa integral en su unidad, desarrollando las programaciones curriculares, incluyendo las actividades relacionadas con la salud, higiene y alimentación.
	3 Técnico Especialista	Es el trabajador que, reuniendo la titulación mínima de Técnico Especialista en Jardín de Infancia, está al cuidado del orden, desarrollo, seguridad, entretenimiento, alimentación y aseo personal de los niños.
	3 Técnico Especialista	Es quien está al cuidado del orden, seguridad, entretenimiento, alimentación, aseo y atención personal de los niños.
	4 Personal de cocina	Es la persona encargada de la confección de menús, compra, preparación de los alimentos, responsabilizándose de su buen estado y preparación, así como de la limpieza del local y utensilios de cocina. La persona que ocupe esta categoría deberá estar en posesión del carnet de manipulador de alimentos.
	4 Personal de limpieza	Es quien atiende la función de la limpieza de las dependencias encomendadas bajo la dirección de empresas o persona designada por la misma.
	4 Personal de mantenimiento	Es quien, teniendo la suficiente práctica, se dedica al cuidado, preparación y conservación integral de los edificios y jardines.
	4 Personal de servicios generales	Son las personas a las que se les encomiendan funciones u oficios especiales o mixtos entre las anteriores categorías de este grupo.
	4 Auxiliar	Es aquella persona que, sin una cualificación específica, ejerce las labores que se le encomiendan.
	4 Auxiliar	Son las personas que realizan funciones de administración, burocráticas, atienden los teléfonos, recepción y demás servicios de la misma índole.

Gráfico 3.2.1. Número de trabajadores del centro



Fuente: Cuestionario a Responsables. Elaboración propia.

El grupo 4 contiene las categorías profesionales orientadas a prestar servicios de carácter general en los centros de Educación Infantil: personal de cocina, personal de limpieza, personal de mantenimiento, personal de servicios generales, personal auxiliar y administrativos.

La descripción de tareas a realizar por cada una de las ocupaciones, según el convenio, queda reflejado en la tabla 3.1.1.

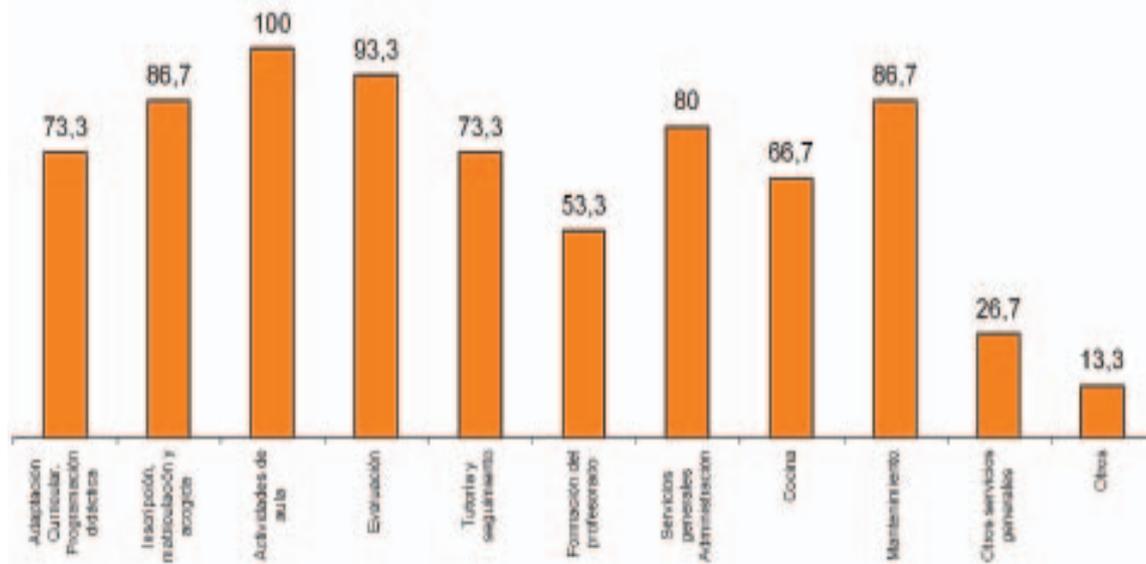
3.2. Cambios y situación de las ocupaciones del sector

A continuación se analizan los resultados de los cuestionarios realizados para esta investigación. En ambos cuestionarios se pretendía conocer el estado actual de las ocupaciones del sector y los cambios que se han producido en las mismas a raíz de la introducción de las nuevas tecnologías, nuevos sistemas de producción, organización del trabajo y los cambios sociales que afectan especialmente a este sector.

Otra característica común a ambos cuestionarios ha sido su estructura: una primera parte dedicada a los cambios producidos en las ocupaciones y una segunda parte centrada en los cambios producidos en el ámbito formativo. En este apartado se analiza la primera parte de los dos cuestionarios, mientras que los aspectos formativos se analizan en el apartado 4.

El primer cuestionario está dirigido a responsables de empresas del sector. Se han realizado un total de 15 cuestionarios en todo el territorio español. El cuestionario tiene carácter cualitativo y cuantitativo (con preguntas cerradas y abiertas), y se ha tenido en cuenta, para la elaboración de la muestra, tanto el tamaño de las empresas como el cargo de los responsables.

Gráfico 3.2.2. Porcentaje de empresas que tienen un proceso determinado



Fuente: Cuestionario a Responsables. Elaboración propia.

El segundo cuestionario tiene un carácter básicamente cuantitativo. Se trata, consecuentemente, de una encuesta realizada a 618 trabajadores del sector de la Educación Infantil en la enseñanza privada, según criterios que se especifican en el informe metodológico.

3.2.1. CUESTIONARIO A RESPONSABLES DE EMPRESAS DEL SECTOR

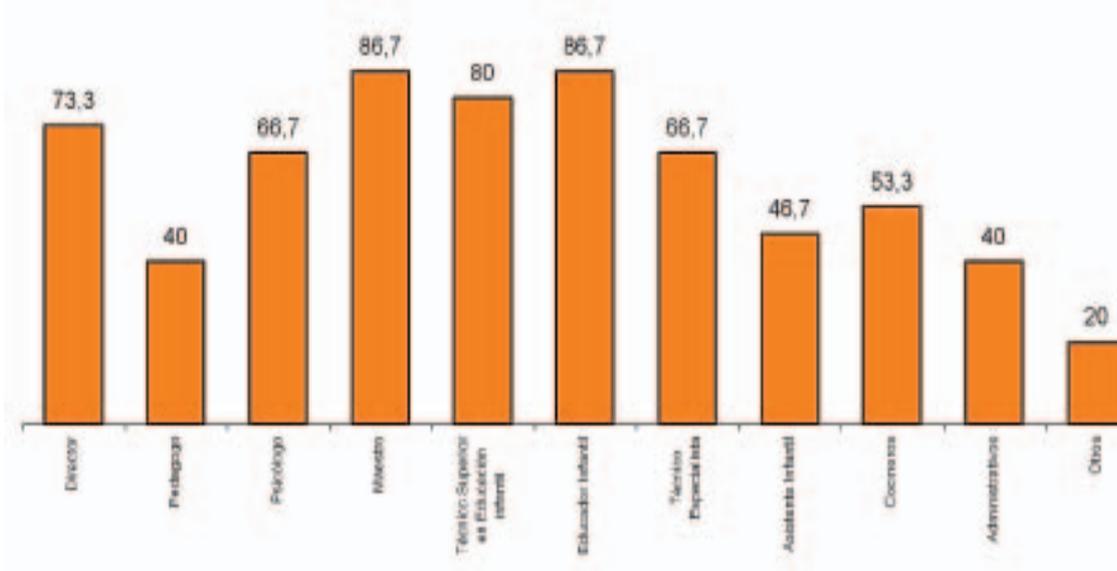
Se han realizado un total de 15 cuestionarios a responsables de centros representativos de todo el territorio español. La mayoría de los responsables entrevistados han sido directores de centros (60%), aunque también se ha entrevistado a propietarios, coordinadores, jefes de estudios y psicólogos. La titularidad de las empresas de estos responsables es básicamente privada (75%), mientras que el resto pertenece a cooperativas (25%). En el gráfico 3.2.1 observamos la distribución de las empresas a las que pertenecen los responsables según número de trabajadores contratados.

Hay que destacar la presencia de un 26,7% de empresas de 26 y más trabajadores, que responde a nuestro intento de obtener información de ocupaciones (como el psicólogo, pedagogo o cocinero) que generalmente no están presentes en empresas pequeñas.

En el gráfico 3.2.2 podemos observar el porcentaje de empresas de la muestra que tienen los procesos señalados.

La existencia o no de un proceso viene marcada por el tamaño de empresa, o el ciclo al que

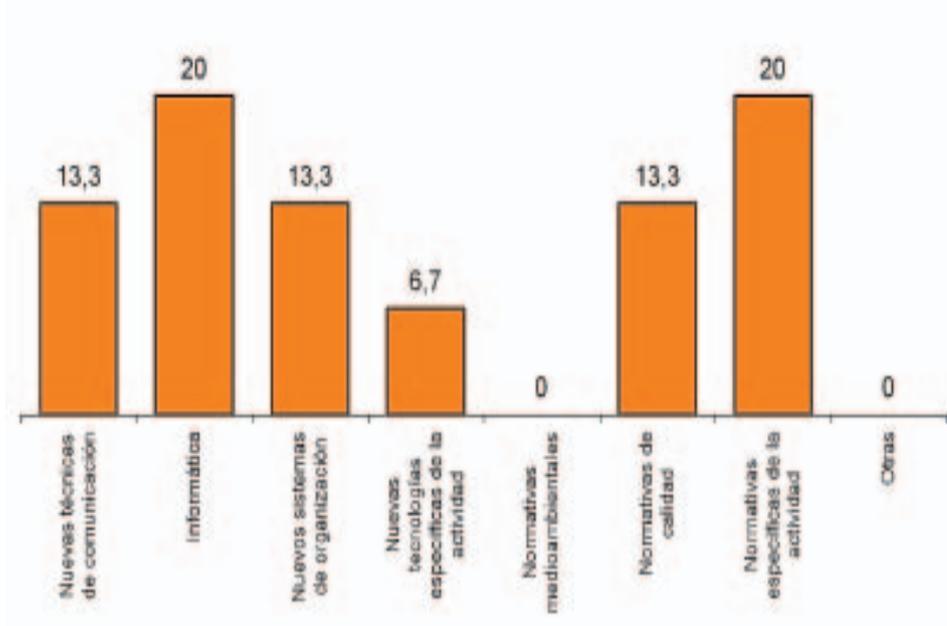
Gráfico 3.2.3. Porcentaje de centros que tienen una ocupación determinada



Fuente: Cuestionario a Responsables. Elaboración propia.

se atiende. La falta de adaptación curricular o de evaluación o tutoría se da en las empresas que solo atienden a niños de 0 a 3 años. Mientras que procesos como el de cocina, otros servicios generales y formación del profesorado se da especialmente en las empresas de más de 26 trabajadores.

Gráfico 3.2.4. Variables que han causado los cambios



Fuente: Cuestionario a Responsables. Elaboración propia.

Tabla 3.2.1. Funciones, medios y capacidades según ocupación

	Director pedagógico	Pedagogo	Psicólogo	Maestro	Técnico superior en Educación Infantil	Educador infantil	Asistente infantil	Personal cocina/limpieza	Mantenimiento	Servicios generales	Administrativo
FUNCIONES											
Operativas	6,7	6,7	6,7	13,3	6,7	13,3	6,7	0	6,7	6,7	6,7
De innovación	13,3	6,7	13,3	13,3	6,7	13,3	0	0	0	6,7	13,3
Organizativas	20	0	6,7	13,3	0	6,7	0	6,7	6,7	6,7	6,7
De interpretación	0	0	0	0	0	0	0	6,7	6,7	6,7	6,7
De iniciativa y toma de decisiones	6,7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6,7
MEDIOS DE TRABAJO											
Equipos	20	6,7	13,3	13,3	6,7	0	0	0	0	0	0
Maquinaria	0	0	0	0	0	13,3	0	0	0	0	13,3
Herramientas	0	0	0	6,7	0	0	0	6,7	6,7	6,7	0
Nuevos Materiales	40	33,3	33,3	33,3	40	6,7	0	0	0	0	6,7
CAPACIDADES											
Técnicas	20	0	13,3	13,3	0	40	40	40	40	40	40
De método	0	6,7	6,7	13,3	13,3	6,7	0	6,7	6,7	6,7	0
Sociales	0	0	0	0	0	13,3	0	6,7	6,7	6,7	13,3
Preventivas	0	0	0	0	0	0	0	0	6,7	0	6,7
Organizativas	26,7	0	6,7	13,3	0	0	0	0	0	0	6,7

Fuente: Cuestionario a Responsables. Elaboración propia.

Esta misma lógica es aplicable al gráfico 3.2.3, que recoge las ocupaciones que están presentes en el centro del entrevistado. La presencia del pedagogo y del psicólogo se da especialmente en los grandes centros. Todavía es más fuerte la vinculación entre la existencia de cocineros en el propio centro y el tamaño del centro. Hay que constatar también que el 60% de las empresas entrevistadas tienen los servicios administrativos externalizados.

Por lo que respecta a los profesionales docentes, los maestros y los educadores infantiles son las ocupaciones con mayor presencia en los centros. La presencia de los asistentes también es reducida (un 46,7% de los centros entrevistados disponen de ocupados en esta categoría).

Solo un 40% de los responsables entrevistados considera que ha habido cambios que hayan afectado a los procesos de prestación de servicios de la actividad o actividades de su empresa. Este dato es congruente con el que veremos al analizar los datos del cuestionario a trabajadores del siguiente apartado.

A los responsables que respondían que se habían producido cambios, se les preguntaba por los factores que podían haber ocasionado tales cambios. En el gráfico 3.2.4 podemos observar los factores o motivos aducidos para explicar el cambio.

Como podemos observar, las principales causas del cambio se centran en factores de tipo tecnológico (suma de las nuevas técnicas de comunicación, informática y nuevas tecnologías específicas de la actividad). El otro gran bloque corresponde a los cambios en las normativas, especialmente a las específicas de la actividad.

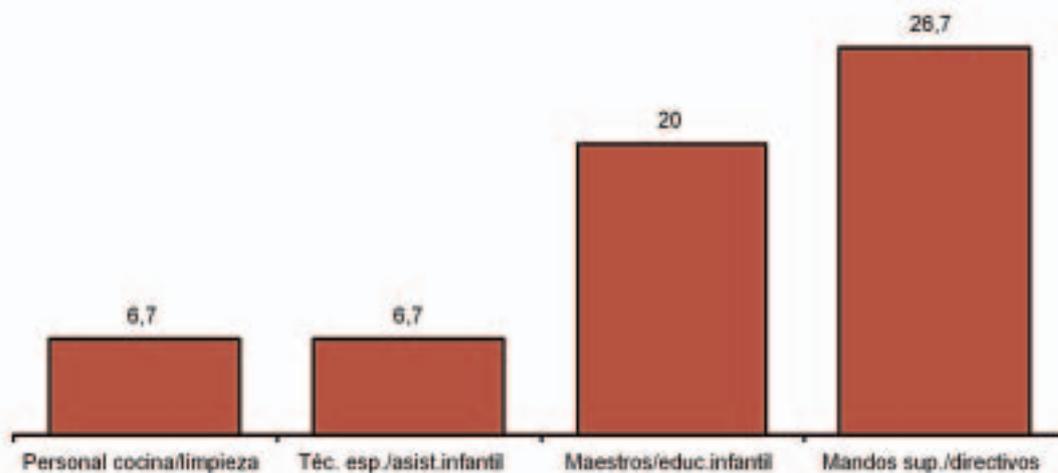
Cabe destacar que el efecto principal de estos cambios ha sido, según los responsables entrevistados, el incremento de personal de las empresas y la mejora en la calidad del servicio.

La tabla 3.2.1 da cuenta del efecto que estos cambios han podido tener sobre el trabajo realizado por cada una de las ocupaciones. Se han considerado los cambios sobre las funciones, los medios de trabajo y las capacidades.

Los responsables entrevistados consideran que los principales cambios sobre los docentes han provocado la irrupción de nuevos materiales. Para el resto de personal han implicado especialmente cambios en las capacidades técnicas. También se señalan cambios sobre las capacidades organizativas de los directores pedagógicos.

En todo caso, la mayoría de los entrevistados que consideran que se han producido cambios en los procesos de prestación de servicios de los centros, señalan que éstos han afectado especialmente a los niveles de cualificación superiores, es decir, a los equipos docentes y los equipos directivos del centro. El gráfico 3.2.5 da cuenta de los niveles de cualificación afectados por los cambios.

Gráfico 3.2.5. ¿A qué niveles de cualificación les han afectado más los cambios?



Fuente: Cuestionario a Responsables. Elaboración propia.

3.2.2. ENCUESTA A TRABAJADORES/AS DE EMPRESAS DEL SECTOR

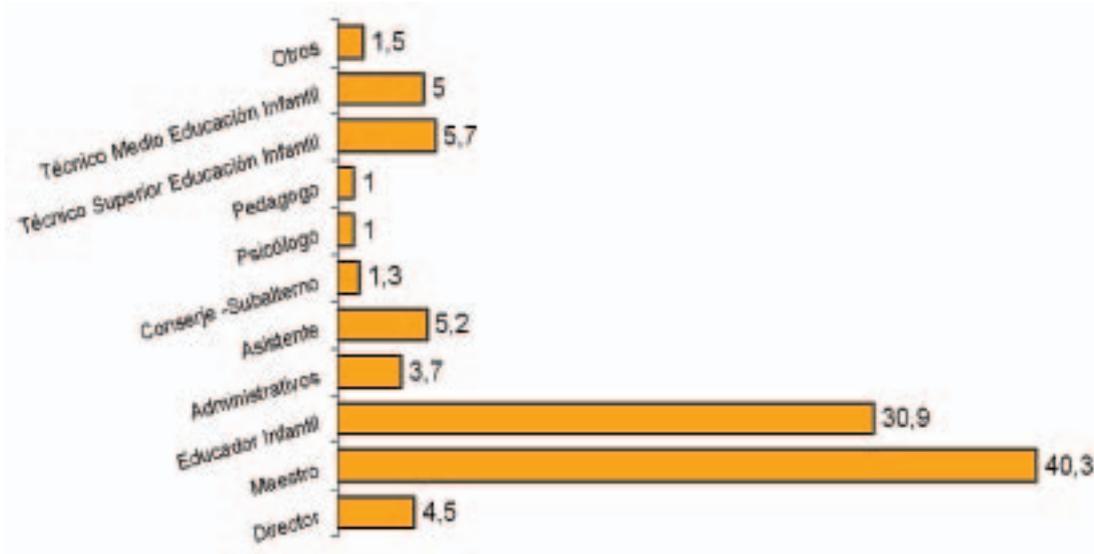
A continuación analizamos los resultados de la encuesta a trabajadores realizada para este estudio. Se han realizado un total de 618 encuestas (ver apartado metodológico), en todo el territorio español y con la distribución de categorías profesionales que aparece en el gráfico 3.2.6.

Se trata de una distribución que respeta, a juicio de los expertos entrevistados, la distribución normal de las ocupaciones en el sector de la Educación Infantil en la enseñanza privada. Como podemos ver, predominan los/as maestros/as con un 40,3%, seguidos de los educadores infantiles (30,9%) y a distancia de los técnicos superiores en Educación Infantil (5,7%).

Es interesante analizar el nivel de estudios que tienen las personas que ocupan estas categorías. Así, los directores de los centros son mayoritariamente licenciados (39,3%) o diplomados (35,7%). Entre los maestros hay un 39,3% de licenciados. El educador infantil es la figura con más variación interna en lo que respecta al nivel de estudios alcanzado (certificado de escolaridad, graduado escolar, bachillerato, módulos de Formación Profesional, diplomatura y diversas licenciaturas). Hay que destacar también que entre los administrativos, si bien la gran mayoría proviene de la Formación Profesional, observamos un 21,7% con diplomatura y un 8,7% con licenciatura.

Una sorpresa parecida, en el sentido de sobretitulación, la encontramos en el caso de los asistentes. Si bien se trata de una categoría que no requiere formación inicial, no es de extrañar, por el tipo de trabajo que realizan, que un 43,8% de los mismos haya alcanzado niveles de Formación Profesional de primer grado. Extraña más que entre los asistentes haya un 22% de

Gráfico 3.2.6. Distribución de categorías profesionales



Fuente: Encuesta a trabajadores. Elaboración propia.

Tabla 3.2.2. Categoría profesional según sexo

Categoría profesional	Hombre (%)	Mujer (%)	Total (%)
Director	10,7	89,3	100
Maestro	19,3	80,7	100
Educador infantil	6,8	93,2	100
Administrativo	17,4	82,6	100
Asistente	0	100	100
Conserje-subalterno	12,5	87,5	100
Psicólogo	16,7	83,3	100
Tec. Sup. Educación Infantil	37,1	62,9	100
Tec. Med. Educación Infantil	19,4	80,6	100

Fuente: Encuesta a trabajadores. Elaboración propia.

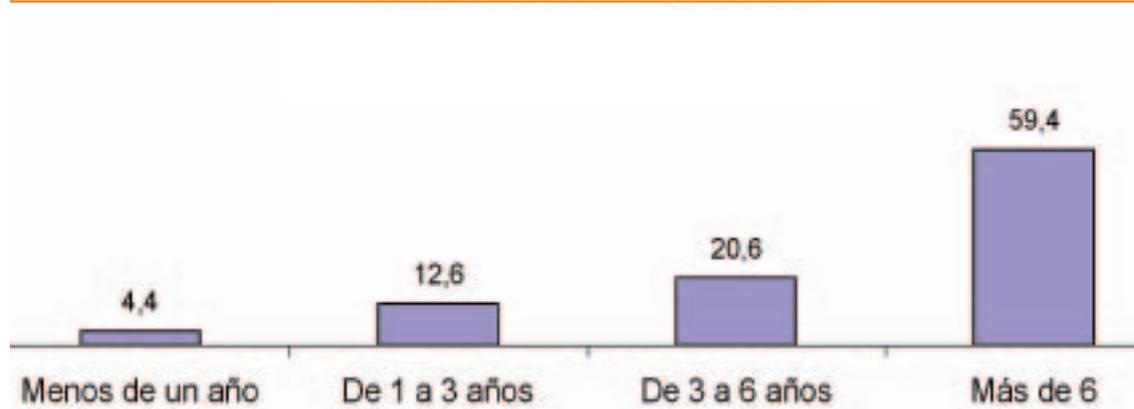
diplomados (como algunos expertos señalan, se trata seguramente de diplomados en magisterio). Entre los técnicos en Educación Infantil y los técnicos superiores también encontramos un elevado porcentaje de diplomados y licenciados, lo que nos lleva a concluir que se trata de un sector en el que abunda la sobretitulación. Estos últimos datos también inciden en la existencia de contratación como técnicos superiores en Educación Infantil de diplomados.

La distribución de la categoría profesional por sexo que observamos en la tabla 3.2.2 ratifica la información sobre la feminización del sector.

En todas las categorías ocupacionales encontramos presencia mayoritariamente femenina. Las categorías menos feminizadas son las de maestro/a y técnico/a superior en Educación Infantil.

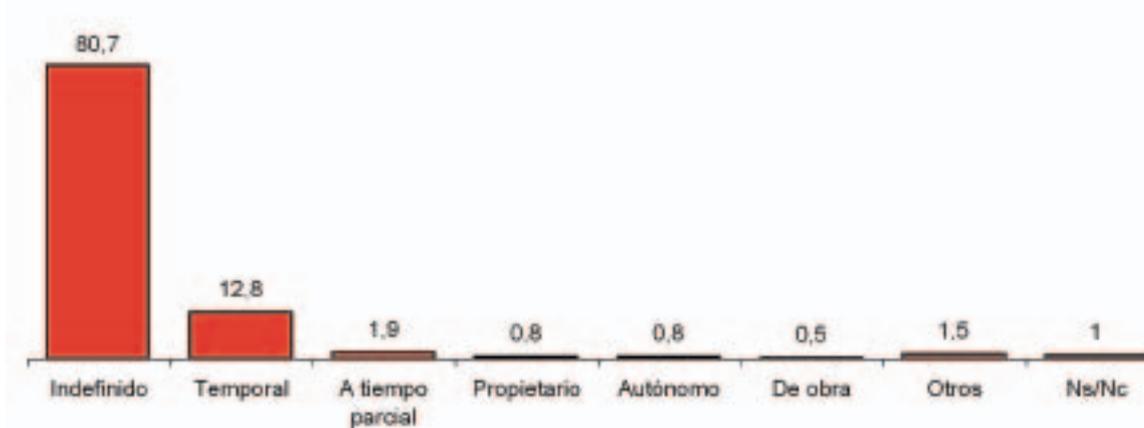
El cruce de la edad por la categoría profesional nos proporciona también un cuadro avanzado anteriormente por los expertos en el sector. Así, la gran mayoría de asistentes son jóvenes (37,5% menores de 25 años y un 53,1% están en edades comprendidas entre los 25 y 34 años).

Gráfico 3.2.7. Antigüedad en la ocupación



Fuente: Encuesta a trabajadores. Elaboración propia

Gráfico 3.2.8. Distribución por tipo de contrato



Fuente: Encuesta a trabajadores. Elaboración Propia

Los educadores infantiles también destacan en la franja de edad de los 25 a los 34, mientras que los/as maestros/as lo hacen en la franja de edad de 35 a 44 años. Entre los directores predominan los mayores de 45 años.

La gran mayoría de los 618 encuestados lleva más de 3 años en su ocupación actual. Solo el 17% de la muestra lleva menos de tres años ejerciendo su ocupación, en contraposición con el 59,4% que la ejerce desde hace más de seis años. Estos datos son muy similares para las preguntas sobre la antigüedad en el sector y la antigüedad en la empresa.

Tabla 3.2.3. Categoría profesional/tipo de contrato

	Indefinido (1)	Temporal (2)	A tiempo parcial (3)	Propietario (5)	Autónomo (6)	De obra (7)	Otros (4)	Ns/Nc (0)
Director	82,1	0,0	0,0	7,1	0,0	0,0	3,6	7,1
Maestro	87,6	10,0	0,4	0,4	0,0	0,0	1,2	0,4
Educador infantil	72,8	17,8	2,1	0,5	2,1	1,6	1,6	1,6
Administrativo	100	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Asistente	43,8	40,6	12,5	0,0	0,0	0,0	3,1	0,0
Conserje-subalterno	75	0,0	25	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Psicólogo	100	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Pedagogo	83,3	0,0	16,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Téc. Sup. Edu. infantil	91,4	5,7	0,0	0,0	2,9	0,0	0,0	0,0
Tec. Med. Edu infantil	83,9	16,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
NC	77,8	0,0	0,0	11,1	0,0	0,0	11,1	0,0

Fuente: Encuesta a trabajadores. Elaboración propia.

Tabla 3.2.4. Presencia de funciones en la ocupación

	Muy poco	Poco	Normal	Bastante	Mucho	Ns/Nc
Funciones operativas	2,8	6,1	27,8	30,9	27,2	5,2
Funciones organizativas	2,6	5,5	26,1	35,1	29	1,8
Funciones creativas	1,5	4,0	20,6	37,4	35,1	1,5
Funciones de responsabilidad	1	1	13,1	34,6	49,2	1,1
Funciones de autonomía	1,6	2,9	31,2	37,9	23,9	2,4
Trabajo en equipo	2,3	2,6	24,8	35,1	33,3	1,9

Fuente: Encuesta a trabajadores. Elaboración propia.

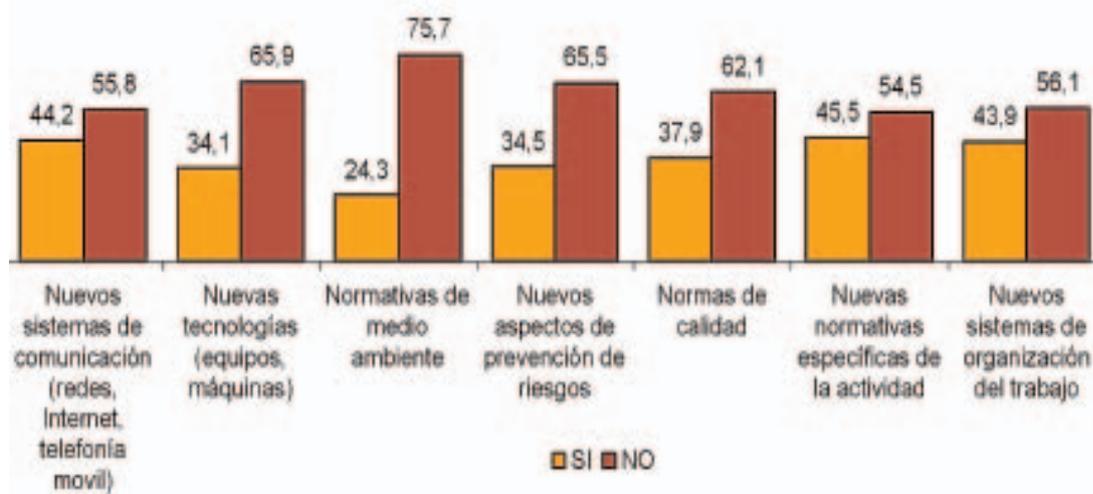
Esta antigüedad también se ve reflejada en el tipo de contrato de los trabajadores de la muestra. Como podemos ver en el gráfico 3.2.8, casi un 81% de los trabajadores del sector tienen contrato indefinido, mientras que un 12,8% están contratados temporalmente.

Ahora bien, como podemos ver en la tabla 3.2.3, no todas las categorías profesionales siguen de la misma manera esta pauta de contratación.

Los asistentes infantiles son los que mayor porcentaje de contratación temporal tienen, alcanzando el nivel del 40,6% de personas con contratos temporales. Por encima de la media también se encuentran los técnicos en Educación Infantil y los educadores infantiles (con un 16,1% y un 17,8% respectivamente).

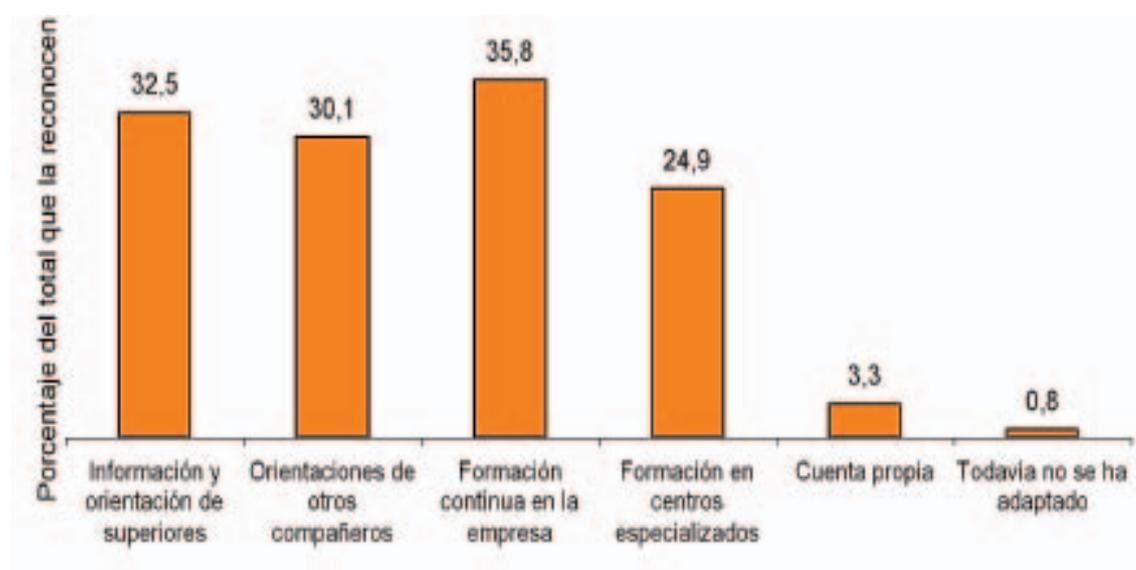
La presencia de diferentes funciones para cada una de las ocupaciones también sigue las pautas señaladas con anterioridad por las entrevistas a expertos. Se trata de un sector en el que predomina la opción «bastante» para las funciones operativas, organizativas, creativas, de autonomía y de trabajo en equipo. Destaca la respuesta en funciones de responsabilidad con un 49,2% de los encuestados que consideran que está muy presente en su ocupación.

Gráfico 3.2.9. Fuentes de cambio del puesto de trabajo



Fuente: Encuesta a trabajadores. Elaboración propia.

Gráfico 3.2.10. Forma de afrontar el cambio



Fuente: Encuesta a trabajadores. Elaboración Propia

Por categoría profesional, los administrativos y conserjes son los que más señalan realizar funciones de tipo operativo, con menor responsabilidad y autonomía. Mientras que el trabajo en equipo y la responsabilidad son especialmente señaladas por todos los docentes.

También preguntábamos si los trabajadores creían que «su puesto» había sido afectado por una serie de cambios. Como podemos ver en el gráfico 3.2.9, ninguno de los cambios propuestos obtiene una respuesta afirmativa que supere la respuesta negativa.

Entre los cambios considerados de mayor relevancia para los puestos de trabajo de los encuestados, destacan los provocados por las nuevas normativas específicas de la actividad, los nuevos sistemas de comunicación y los nuevos sistemas de organización de trabajo, todos ellos con respuestas próximas al 45%.

Las respuestas no varían considerablemente en función de la categoría profesional, si bien todas las categorías docentes tienden a señalar especialmente (con más del 50% de respuestas afirmativas) los nuevos sistemas de comunicación y las nuevas normativas específicas de la actividad. Los directores señalan especialmente los nuevos sistemas de organización en el trabajo, así como las normas de calidad (que también preocupan a los psicólogos y pedagogos).

Tampoco varía el tipo de respuesta proporcionado ante la pregunta sobre cómo se han afrontado estos cambios. En el gráfico 3.2.10 podemos observar las repuestas ofrecidas por las personas que habían respondido afirmativamente a la pregunta anterior.

La mayoría ha optado por la formación como vía para afrontar los cambios que ha sufrido su puesto de trabajo (ya sea a través de la Formación Continua o de la formación en centros especializados). Así, un 35,8% ha realizado Formación Continua en su empresa, y un 24,9% lo ha hecho en centros especializados. El segundo gran bloque de respuestas corresponde a los que han optado por buscar orientación e información, ya sea a través de sus superiores (32,5%) o de compañeros de trabajo (30,1%). Solo un 3,3% ha afrontado estos cambios por cuenta propia.

3.3. Análisis de las ocupaciones

Al realizar el análisis ocupacional del sector de Educación Infantil nos encontramos con ocupaciones cuyo desempeño está reservado a trabajadores con titulación universitaria (diplomatura o licenciatura).

Dado que el planteamiento general del estudio pretende analizar las ocupaciones hasta el nivel de unidad de competencia, nos encontramos con la dificultad que los títulos universitarios no se determinan de acuerdo a la metodología de análisis ocupacional utilizada para las ocupaciones de niveles 2 y 3.

De acuerdo con lo anterior proponemos que en los estudios señalados la descripción de las ocupaciones con niveles 4 y 5 se realizará indicando la competencia general de la ocupación, analizándose los cambios y las necesidades de formación de las mismas en relación a la competencia general de la ocupación, es decir, a un nivel de análisis más reducido.

En la tabla 3.3.1 detallamos la correspondencia entre los niveles de cualificación, la clasificación nacional de ocupaciones 1994, el nivel educativo y las ocupaciones del sector.

3.3.1. METODOLOGÍA DE ELABORACIÓN DE LAS FICHAS OCUPACIONALES

a) Introducción

La presentación de cualificaciones profesionales que hemos elaborado presenta a estas en un cuadro donde se analizan la cualificación profesional, la competencia general y la unidad de competencia.

Para poder categorizar cada cualificación se han usado toda una serie de tipologías, como la de las familias profesionales y la de los niveles de cualificación; estas están extraídas de las utilizadas en las bases para la elaboración del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (Madrid, febrero 2003).

b) Tipologías

Para poder identificar una cualificación profesional, estas se adscriben en diversas tipologías.

Tabla 3.3.1. Niveles de cualificación y correspondencia con las ocupaciones del sector

Nivel de Cualificación	CNO 94	Grupo de cotización S.S.	Isced 97	Nivel educativo cned-2000		Ocupaciones sector
				Sistema educativo	Otros sistemas de formación	
1	9	6. Subalternos 10. Trabajadores >18 años no cualificados 11. Trabajadores <18 años	1	B) Educación primaria (11, 12, 13)		<ul style="list-style-type: none"> • Personal de Mantenimiento • Personal de Servicios Generales • Personal Auxiliar • Personal de Limpieza • Personal de Cocina
				D) Primera etapa de educación secundaria (22,23)	C) Programa para la formación e inserción laboral que no precisan de titulación académica de la primera etapa de secundaria	
2	8 7 6 5 4	4. Ayudantes no titulados 5. Oficiales administrativos 7. Auxiliares administrativos 8. Auxiliares 1ª, 2ª 9. Oficiales de 3ª y especialistas	3	F) Segunda etapa de educación secundaria	E) Programa para la formación e inserción laboral que precisan de titulación de estudios secundarios de primera etapa	<ul style="list-style-type: none"> • Técnico Especialista • Asistente Infantil • Administrativos
					G) Programa para la formación e inserción laboral que precisan de una titulación de estudios secundarios de segunda etapa	
3	3	3. Jefes administrativos y de taller	4			<ul style="list-style-type: none"> • Técnico Superior en Educación Infantil • Educador Infantil
				5	H) Enseñanzas de grado superior de formación profesional específica y equivalentes	
4	2; 1.B	2. Ingenieros técnicos, peritos, ayudantes titulados	5	I) Otros programas de dos y más años que precisan del título de bachiller	Programas para la formación e inserción laboral que precisan de una titulación de formación profesional de grado superior para su realización	<ul style="list-style-type: none"> • Maestro • Director Pedagógico • Asistente Social • Logopeda
5	1.A	1. Ingenieros y licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los trabajadores	5	J) Enseñanza universitaria de primer y segundo ciclo K) Programas que precisan de una titulación universitaria para su realización	K) Programas de formación e inserción laboral que precisan de una titulación universitaria para su realización	<ul style="list-style-type: none"> • Director gerente • Director pedagógico • Subdirector • Pedagogo • Psicólogo • Médico
				6	L) Enseñanza universitaria de tercer ciclo	

Tipología de familias profesionales

Dentro de una ordenación de carácter sectorial y funcional, se configuran ámbitos profesionales atendiendo a criterios de afinidad de las competencias. Acorde con la organización actual de la Formación Profesional Inicial y Ocupacional se adopta una estructura en familias profesionales. Las familias profesionales son: agraria, marítimo-pesquera, industrias alimentarias, química, imagen personal, sanidad, seguridad y medio ambiente, fabricación mecánica, instalación y mantenimiento, transporte y mantenimiento de vehículos, edificación y obra civil, vidrio y cerámica, madera, mueble y corcho, textil, confección y piel, artes gráficas, imagen y sonido, informática y comunicaciones, administración y gestión, comercio y marketing, servicios socioculturales y a la comunidad, hostelería y turismo, actividades físicas y deportivas.

Tipología de niveles de cualificación:

Cada ocupación se adscribe dentro de un nivel de cualificación, siguiendo la siguiente tipología de 5 niveles:

- Nivel 1. Competencia en un conjunto reducido de actividades de trabajo relativamente simples y rutinarias. La cantidad de conocimientos teóricos y de capacidades prácticas es muy limitada. Corresponde a una formación de iniciación profesional, ya sea esta adquirida en un centro de formación, en el marco de estructuras de formación extraescolares, o por la experiencia laboral.
- Nivel 2. Competencia en una actividad profesional bien determinada con la capacidad de utilizar los instrumentos y técnicas propias, que concierne principalmente a un trabajo de ejecución que puede ser autónomo en los límites de dichas técnicas. Requiere conocimientos de los fundamentos técnicos y científicos de su actividad y capacidades de comprensión y aplicación del proceso. La formación asociada a este nivel corresponde a un conjunto de módulos formativos, que requieren un nivel de preparación inicial correspondiente a graduado en educación secundaria
- Nivel 3. Competencia en un conjunto de actividades profesionales, trabajos que requieren el dominio de diversas técnicas y pueden ser ejecutados de forma autónoma, comporta responsabilidad de coordinación y supervisión de trabajo técnico y especializado. Exige la comprensión de los fundamentos técnicos y científicos de las actividades y la evaluación de los factores del proceso y de sus repercusiones económicas. La formación asociada a este nivel corresponde a un conjunto de módulos formativos, que requieren un nivel de preparación inicial correspondiente al bachiller.
- Nivel 4. Competencia en un amplio conjunto de actividades profesionales complejas realizadas en una gran variedad de contextos que requieren conjugar variables de tipo técnico, científico, económico u organizativo para planificar acciones, definir o desarrollar proyectos, procesos, productos o servicios. La formación asociada a este nivel corresponde a estudios universitarios de ciclo corto.
- Nivel 5. Competencia en un amplio conjunto de actividades profesionales de gran complejidad realizadas en diversos contextos, a menudo impredecibles, que implican

Tabla 3.3.2. Ocupaciones propias del sector y transversales

Ocupaciones	Tipo de ocupación
Director gerente	Propia del sector
Subdirector	Propia del sector
Director pedagógico	Propia del sector
Pedagogo	Transversal
Psicólogo	Transversal
Médico	Transversal
Asistente social	Transversal
Logopeda	Transversal
Maestro	Propia del sector
Educador infantil	Propia del sector
Técnico superior en Educación Infantil	Propia del sector
Técnico especialista	Propia del sector
Asistente infantil	Propia del sector
Personal de cocina	Transversal
Personal de limpieza	Transversal
Personal de mantenimiento	Transversal
Personal de servicios generales	Transversal
Personal auxiliar	Propia del sector
Administrativos	Transversal

planificar acciones o idear productos, procesos o servicios. Gran autonomía personal. Responsabilidad frecuente en la asignación de recursos, en el análisis, diagnóstico, diseño, planificación, ejecución y evaluación. La formación asociada a este nivel corresponde a estudios universitarios de ciclo largo.

c) Las cualificaciones profesionales

Las cualificaciones profesionales contienen la siguiente información:

- *Datos de identificación.* De la cualificación profesional atendida, se expone la denominación, la familia profesional, el nivel y el código asignado.
- *Competencia general.* Se describe de forma global el cometido y actuaciones esenciales del profesional correspondiente. Es el conjunto de conocimientos y capacidades que permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo.
- *Unidades de competencia.* Enumeración y exposición breve del agregado mínimo de competencias profesionales, con valor y significado en el empleo, susceptibles de reconocimiento y acreditación, a los efectos previstos en el art. 8 de la Ley Org. 5/2002
- *Entorno profesional.* Se indica el ámbito profesional, los sectores productivos y ocupaciones o puestos de trabajo relacionados.
- *Formación asociada.* Módulos formativos a los que se asocia la adquisición de las competencias profesionales pertinentes.

Por otro lado, existen una serie de ocupaciones incluidas en el Convenio Colectivo que tienen un carácter transversal, en este sentido se ha considerado que al no ser propias del sector no era adecuado la realización de un análisis tan detallado de las mismas. En la tabla 3.3.2 se clasifican las ocupaciones según sean propias del sector o transversales.

3.3.2. FICHAS OCUPACIONALES

A) Ocupaciones Propias del Sector

Director gerente

Cualificación profesional

Código 1110.015.1 / 1409.001.7.

Denominación: director gerente.

Nivel: 5.

Familia profesional: no aplicable.

Competencia general: cumplir y hace cumplir las normas legales. Velar por el correcto funcionamiento de los órganos colegiados de gobierno, especialmente en cuanto se refiere al ámbito de sus competencias, clarificando cualquier duda sobre las mismas y coordinando las actuaciones propias de dichos órganos. Asimismo es el dinamizador y coordinador pedagógico del centro. El director garantiza que la matriculación de los alumnos/as se realice conforme a los criterios legalmente establecidos, en el curso pertinente, que en ningún caso podrá ser superior al que por edad les corresponda, salvo autorización expresa de la autoridad educativa competente. Es igualmente responsable de dar publicidad a la información general que llegue al Centro. Se encarga además de elaborar el presupuesto, los costes, las cuotas, gastos de funcionamiento.

Unidades de competencia:

UC1: dirigir y coordinar la actividad del centro, en especial, en lo relativo a la planificación de la actividad del centro, elaboración de la programación general y de la memoria anual del centro, gestión de los recursos humanos, materiales y económicos. Seguimiento, control y evaluación de la actividad del centro.

UC2: dinamizar la participación, en especial, en lo relativo al cumplimiento de las obligaciones derivadas de la presidencia de los órganos colegiados. Información e impulso del mecanismo de participación a los distintos sectores de la comunidad escolar.

UC3: impulsar el clima de convivencia en el centro, en especial en lo relativo a la atención a los miembros de la comunidad escolar. Aplicación de la normativa reguladora de los derechos y deberes del alumnado, desarrollo de normas y procesos que enmarcan las relaciones entre los miembros de la comunidad escolar y el tratamiento de conflictos.

UC4: impulsar proyectos de mejora, en especial en lo relativo al desarrollo de programas de innovación. Fomento de la participación del profesorado en planes y actividades de formación.

UC5: ejercer las competencias en materia administrativa y de personal, en especial en lo relativo a la atención a los trámites y requerimientos administrativos. Información puntual de las alteraciones en la prestación del servicio, control de asistencia del personal del centro y otras.

Entorno profesional

Ámbito profesional: ejercerá su actividad profesional en los centros de enseñanza, ya sea de tipo público, privado o concertado. Mantiene una relación superior de jerarquía tanto sobre todos los tipos de docentes como con el resto de personal que trabaja en el centro.

Ocupaciones y puestos de trabajo relacionados:

- Director pedagógico.
- Subdirector.

Formación asociada: no requiere formación inicial. Los datos de las encuestas realizadas para este estudio y las entrevistas a expertos confirman que en muchos casos posee la titulación de diplomado/a en magisterio o de técnico/a superior en Educación Infantil.

Es recomendable formación específica de administración y gestión de empresas, recursos humanos, trabajo en equipo, atención a la diversidad e interculturalidad. Temas transversales como calidad, medio ambiente y prevención de riesgos laborales también ayudarían al desempeño de esta ocupación.

Cambios y características de la ocupación. Se trata de una categoría ocupacional que permite una gran variedad de posibilidades. Algún experto señala que una sola persona puede estar presente como director gerente en varias guarderías al mismo tiempo en el caso de que una sola empresa posea varios centros educativos. También se señala que suele coincidir con el titular del centro. En otros casos, lo normal es que la figura del director pedagógico, el propio director gerente y el maestro coincidan. Estaríamos ante un caso de gran polivalencia, ya que dirigiría el proyecto curricular, trataría con los padres, estaría en el aula, etcétera.

La tendencia es al aumento de esta figura, en detrimento del director pedagógico.

En todos los casos, los expertos apuntan a la necesidad de formación asociada a la dirección y gestión de empresas.

Director pedagógico

Cualificación profesional

Código: 2231/2812

Denominación: director pedagógico.

Nivel: 5/4.

Familia profesional: no aplicable

Competencia general: dirigir, dinamizar y coordinar las actividades pedagógicas del centro y supervisar las actividades desarrolladas coordinando el trabajo de los docentes del centro.

Unidades de competencia:

UC1: dirigir y coordinar todas las actividades educativas del centro, de acuerdo con las disposiciones vigentes, sin perjuicio de las funciones del consejo escolar de centro, ejerciendo el mando del personal docente del mismo.

UC2: convocar y presidir los actos académicos y las reuniones de todos los órganos colegiados del centro, visando las certificaciones y los documentos académicos del centro de acuerdo a la normativa vigente y ejecutando los acuerdos de los órganos colegiados dentro del ámbito de sus facultades.

UC3: asignar al personal en los diferentes grupos de edad. Asignación del proyecto educativo y curricular y distribuir los horarios.

UC4: establecer los sistemas de relación con los padres para facilitar la participación de los mismos en proyecto escolar.

Entorno profesional

Ámbito profesional: Ejercerá su actividad profesional en el área de la educación. Realizará su desarrollo profesional en empresas públicas, privadas y/o concertadas.

Mantiene una relación de subordinación organizativa respecto al director gerente del centro. Mantiene relación de superioridad jerárquica sobre los docentes.

Ocupaciones y puestos de trabajo relacionados:

- Subdirector.
- Director gerente.
- Maestro/a.

Formación asociada:

Licenciado en Pedagogía o Diplomado en Magisterio.

Formación específica en trabajo en equipo, atención a la diversidad, actualización en metodologías docentes, interculturalidad, atención temprana, nuevas tecnologías aplicadas a la docencia.

Cambios y características de la ocupación:

Ocupación que se da preferentemente en el ciclo de 3 a 6 años. Algunos expertos señalan que apenas existe en el primer ciclo de la Educación Infantil. También se señala que acostumbra a ser el/la propietario/a que en posesión de la diplomatura de magisterio o la licenciatura en pedagogía (obligatorias para el desarrollo de esta ocupación) hace la doble función de propiedad y dirección pedagógica.

Se trata de una figura consolidada por la LOGSE, de manera que el futuro de esta ocupación dependerá en gran medida del desarrollo de la LOCE.

Subdirector

Cualificación profesional

Código: 1139/1409

Denominación: subdirector.

Nivel: 5.

Familia profesional: no aplicable.

Competencia general: auxiliar al director y en caso necesario sustituirle en sus funciones.

Unidades de competencia

UC1: proponer al director de la escuela las medidas técnicas y administrativas, que considere convenientes, de acuerdo con las disposiciones oficiales vigentes y como resultado de sus observaciones.

UC2: colaborar en la fijación del plan anual de trabajo y para la cualificación del personal de la escuela sometiendo sus iniciativas a consideración del director.

UC3: supervisar la labor técnico-docente y suscribir instrucciones generales para el personal de acuerdo con el director.

UC4: ejercer por delegación las funciones que con relación a la asociación cooperadora, al comedor escolar y la comisión encargada de este corresponden al director.

Entorno profesional

Ámbito profesional: ejercerá su actividad profesional en el área de la educación. Realizará su desarrollo profesional en empresas públicas, privadas y/o concertadas. Mantiene relación de sub-

ordinación respecto al director y de superioridad organizativa respecto al resto de trabajadores del centro.

Ocupaciones y puestos de trabajo relacionados:

- Director gerente.
- Director pedagógico.

Formación asociada: como en el caso del director gerente no precisa de formación inicial. La formación inicial recomendable y la formación específica son las mismas que las del director gerente.

Cambios y características de la ocupación: no suele haber subdirectores porque no se dan centros grandes en esta etapa. Se trata de una categoría que recoge el convenio pero que apenas existe.

Maestro en Educación Infantil

Cualificación profesional

Código: 2812.001.6.

Denominación: maestro en Educación Infantil

Nivel: 4

Familia profesional: no aplicable

Competencia general: elaborar y ejecutar la programación de aula, ejercer la actividad educativa integral en su unidad, desarrollando las programaciones curriculares, incluyendo las actividades relacionadas con la salud, higiene y alimentación. Evaluar a los alumnos, interaccionar con ellos y con los padres y coordinarse con el resto del equipo.

Unidades de competencia:

UC1: intervenir en el desarrollo integral del niño/a, creando situaciones y experiencias que favorezcan su progreso individual y colectivo.

UC2: atender directamente al grupo de niños/as:

- Organizando el ambiente en el que van a desenvolverse los niños/as;
- Estableciendo las rutinas diarias;
- Atendiendo las necesidades básicas de los niños/as;
- Promoviendo la autonomía y la confianza en sí mismos/as;
- Iniciando determinados aprendizajes relacionados con el currículo;
- Enseñando juegos, cuentos y canciones infantiles. Nuevos, tradicionales y del folclore;
- Incorporando nuevas actividades, experiencias e intereses.
- Creando situaciones de comunicación e intercambio.
- Facilitando, ayudando y orientando al niño/a en todas las situaciones que le permitan crecer y desarrollarse.

UC3: establecer la relación y la comunicación con los padres y madres, y con otros profesionales, tanto dentro como fuera del centro.

- Conociendo la situación personal del niño/a en la familia y su entorno.
- Estableciendo marcos de colaboración con los padres/madres, para que intervengan en la educación de su hijo/a.
- Informando acerca del progreso de los niños/as, así como de sus conductas más relevantes.

Entorno profesional

Ámbito profesional: Ejercerá su actividad profesional en el área de la educación. Realizará su desarrollo profesional en empresas públicas, privadas y/o concertadas. Mantiene una relación de subordinación respecto al equipo de dirección del centro. Mantiene relación de colaboración estrecha con el equipo educativo del centro. Mantiene relación de superioridad jerárquica con los asistentes infantiles y auxiliares.

Ocupaciones y puestos de trabajo relacionados:

- Educador infantil.
- Técnico superior en Educación Infantil.

Formación asociada:

Diplomado en magisterio en Educación Infantil. Formación específica en actualización de metodologías docentes, atención a la diversidad, Interculturalidad, atención temprana, primeros auxilios, prevención de riesgos laborales, nuevas tecnologías aplicadas a la docencia, idiomas (introducido por la LOCE).

Cambios y características de la ocupación:

La aplicación de la LOGSE favoreció el crecimiento de esta ocupación, ya que imponía la presencia de un maestro/a como mínimo en los centros de Educación Infantil. Son los únicos profesionales que pueden atender al alumnado de los dos ciclos (0-6 años). Las principales diferencias entre las unidades de competencias de los maestros y los técnicos superiores en Educación Infantil y los educadores infantiles residen en esta capacidad docente en el segundo ciclo. Todos los expertos coinciden en señalar que no existen diferencias entre estos profesionales en el primer ciclo de Educación Infantil (o educación preescolar según la LOCE). Otra diferencia entre el maestro y los técnicos superiores en Educación Infantil y los educadores infantiles es que los maestros pueden ser directores pedagógicos.

Tendencia de la ocupación: podría aumentar en el segundo ciclo (3-6 años) debido al carácter gratuito y universal que le otorga la LOCE (recordamos que es el único profesional docente de este ciclo).

Técnico superiores en Educación Infantil

Cualificación profesional

Código: 3211.001.4.

Denominación: técnico superior en Educación Infantil.

Nivel: 3.

Familia profesional: servicios socioculturales y a la comunidad.

Competencia general: programar, intervenir educativamente y evaluar programas de atención a la infancia, aplicando los métodos de enseñanza-aprendizaje que favorezcan el desarrollo autónomo de los niños y las niñas de cero a tres años, organizando los recursos adecuados.

Unidades de competencia:

UC1: programar y evaluar los procesos educativos y de atención a la infancia.

UC2: preparar, desarrollar y evaluar las actividades destinadas al desarrollo de hábitos de autonomía y a la atención de las necesidades básicas.

UC3: preparar, desarrollar y evaluar proyectos educativos formales y no formales.

Entorno profesional

Ámbito profesional: Podrá ejercer su profesión dentro del sector de la asistencia social: en instituciones y/o programas específicos de trabajo. Dentro del sector de la educación no formal: actividades recreativas, de tiempo libre, lúdicas, o desarrollo de programas específicos. Dentro del sector de la docencia, en la etapa de Educación Infantil. Mantiene una relación de subordinación respecto al equipo de dirección del centro. Mantiene relación de colaboración estrecha con el equipo educativo del centro. Mantiene relación de superioridad jerárquica con los asistentes infantiles y auxiliares.

Ocupaciones y puestos de trabajo relacionados:

—Educador infantil.

—Maestro.

Formación asociada: módulos formativos en didáctica de la Educación Infantil, asociado a la UC1; autonomía personal y salud, asociado a la UC2; metodología del juego, asociado a la UC3; expresión y comunicación, asociado a la UC3; desarrollo cognitivo y motor, asociado a las unidades UC1, 2 y 3; desarrollo socioafectivo en la intervención con familias, asociado a las unidades UC1, 2 y 3; animación y dinámica de grupos, asociado a las unidades UC1, 2 y 3; formación y orientación laboral, asociado a las unidades UC1, 2 y 3; formación en centros de trabajo, asociada a las unidades UC1, 2 y 3.

Formación específica en actualización de metodologías docentes, atención a la diversidad, interculturalidad, atención temprana, primeros auxilios, prevención de riesgos laborales, nuevas tecnologías aplicadas a la docencia e idioma (introducido por la LOCE).

Cambios y características de la ocupación:

Como hemos señalado, no existen apenas diferencias entre el maestro, el educador infantil y el técnico superior en Educación Infantil en el desempeño de la ocupación. (Tanto el educador infantil como el técnico superior en Educación Infantil solo pueden ejercer en el primer ciclo de Educación Infantil).

Tendencia de la ocupación: en aumento, ya que se refiere a un sector de edad (0-3) que necesita ser atendido, dado que su educación y asistencia no está cubierto enteramente por el ámbito público.

Educador Infantil

Cualificación profesional

Código: 3211.

Denominación: educador infantil.

Nivel: 3.

Familia profesional: servicios socioculturales y a la comunidad.

Competencia general: diseñar y desempeñar la función educativa en la formación integral de los niños, cuidando del orden, seguridad, entretenimiento, alimentación y aseo personal de los mismos.

Unidades de Competencia:

UC1: programar y evaluar los procesos educativos y de atención a la infancia.

UC2: preparar, desarrollar y evaluar las actividades destinadas al desarrollo de hábitos de autonomía y a la atención de las necesidades básicas.

UC3: preparar, desarrollar y evaluar proyectos educativos formales y no formales.

Entorno profesional

Ámbito profesional: ejercerá su actividad profesional en el área de la educación. Realizará su desarrollo profesional en centros dedicados a la Educación Infantil. Mantiene una relación de subordinación respecto al equipo de dirección del centro. Mantiene relación de colaboración estrecha con el equipo educativo del centro. Mantiene relación de superioridad jerárquica con los asistentes infantiles y auxiliares.

Ocupaciones y puestos de trabajo relacionados:

- Técnico superior en Educación Infantil.
- Maestro.

Formación asociada:

Titulación homologada para el desempeño de la ocupación. Formación específica en actualización de metodologías docentes, atención a la diversidad, interculturalidad, atención temprana, primeros auxilios, prevención de riesgos laborales, nuevas tecnologías de la información.

Cambios y características de la ocupación:

En esta categoría se agrupan personas con procedencias formativas muy diversas (licenciados y antiguos titulados en FPPII) que han realizado un proceso de habilitación para poder continuar ejerciendo su ocupación. Desarrolla las mismas competencias que el técnico superior en Educación Infantil.

Tendencia al estancamiento y disminución progresiva del colectivo ocupado en esta categoría.

Técnico especialista

Cualificación profesional

Código: 3211.002.3.

Denominación: técnico especialista.

Nivel: 2

Familia profesional: servicios socioculturales y a la comunidad.

Competencia general:

Trabajador que reuniendo la titulación mínima de técnico especialista en jardín de infancia, está al cuidado del orden, desarrollo, seguridad, entretenimiento, alimentación y aseo personal de los niños. Auxiliar al grupo de niños

Unidades de competencia:

UC1: auxiliar al profesorado en las tareas que le encomiende de atención a los niños/as.

UC2: cuidar del orden y seguridad de los niños.

UC3: entretener, alimentar, asear y atender las necesidades no lectivas de los niños/as.

Entorno profesional

Ámbito profesional: ejercerá su actividad profesional en el área de la educación. Realizará su

desarrollo profesional en centros educativos infantiles públicos, privados y/o concertados, ludotecas, centros cívicos, parques temáticos de ocio y recreo infantil.

Ocupaciones y puestos de trabajo relacionados:

—Asistente infantil.

Formación asociada:

Corresponde a la antigua Formación Profesional en la especialidad de jardines de infancia de la rama de hogar. Formación específica en atención temprana, interculturalidad, nuevas tecnologías, primeros auxilios, alimentación infantil.

Cambios y características de la ocupación:

Esta categoría ocupacional tiene como objetivo auxiliar a los niños en sus necesidades no lectivas. Engloba a las personas con titulación en jardín de infancia (antigua FPI).

Algunos expertos señalan la necesidad de ofrecer Formación Profesional a través de algún ciclo formativo que cubra la necesidad de este tipo de profesional, especialmente tras la aprobación de la LOCE.

Tendencia de la ocupación: la LOCE puede hacer crecer este colectivo al desregular el tipo de titulación necesaria para los profesionales del primer ciclo de educación preescolar (0-3 años).

Asistente Infantil

Cualificación profesional

Código: 5121.

Denominación: asistente infantil.

Nivel: 2

Familia profesional: no aplicable.

Competencia general: es la persona que auxilia en el aula. Da apoyo a los profesores y técnicos.

Unidades de competencia:

UC1: cuidar del orden y seguridad de los niños.

UC2: entretener, alimentar, asear y atender las necesidades no lectivas de los niños/as.

Entorno profesional

Ámbito profesional: Ejercerá su actividad profesional en el área de la educación. Realizará su desarrollo profesional en centros educativos infantiles privados, públicos y/o concertados.

Depende jerárquicamente en primera instancia del equipo docente del centro. Dependencia jerárquica en última instancia del equipo directivo del centro.

Ocupaciones y puestos de trabajo relacionados:

—Técnico especialista.

Formación asociada:

No requiere formación inicial. Se tiende a la homologación con la figura del técnico especialista. Formación específica en atención temprana, interculturalidad, nuevas tecnologías, primeros auxilios, alimentación infantil.

Cambios y características de la ocupación:

A diferencia del técnico especialista, los asistentes infantiles no requieren formación inicial de ningún tipo. El convenio colectivo contempla la figura del asistente como una ocupación a extinguir. Esto parece contradictorio con las directrices que marca la Ley de Calidad de la Enseñanza, que vuelve a definir la etapa 0-3 como asistencial, reforzando las categorías profesionales asistenciales. Esto se debe a que el convenio se basa en la LOGSE, de manera que los expertos señalan que se está a la espera del desarrollo legislativo de las Comunidades Autónomas para ver cómo queda el panorama de las ocupaciones y la titulación requerida, y poder plasmarlo en el convenio. Este proceso puede llevar todavía unos dos o tres años.

Personal auxiliar

Cualificación profesional

Código: 5199.

Denominación: personal auxiliar.

Nivel: 1.

Familia profesional: no aplicable.

Competencia general: ejercer las labores que se le encomiendan en el centro sin poseer una cualificación específica. El auxiliar realiza tareas de cocina y de limpieza.

Unidades de competencia:

UC1: auxiliar en las tareas de cocina y alimentación de los niños/as del centro.

UC2: auxiliar en las tareas de limpieza e higiene de los niños/as del centro.

Entorno profesional

Ámbito profesional: En el sector ejercerá su actividad profesional en el área de la educación, tanto en empresas públicas, privadas y/o concertadas. Dependencia jerárquica del equipo direc-

tivo del centro. Asistencia a las necesidades de cocina y limpieza dirigidas por el profesorado en la atención a los niños/as del centro.

Formación asociada:

No requiere formación inicial. Se trata de una ocupación que no requiere dedicación lectiva a los niños/as, pero que trata y asiste a los mismos en algunas de sus necesidades de higiene y alimentación, de manera que requeriría formación específica en primeros auxilios, alimentación infantil y formación en entretenimiento y ocio.

Cambios y características de la ocupación:

A diferencia de los asistentes infantiles, los auxiliares no están todo el día en el centro. Suelen tener contratos a tiempo parcial, ya que ayudan o auxilian especialmente durante las horas de comedor.

Tendencia ocupacional: podría estar en aumento, dada la tendencia de muchos centros a ampliar la franja horaria de atención a los niños/as.

B) Ocupaciones transversales

Pedagogo

Cualificación profesional

Código: 2231.001.3.

Denominación: Pedagogo.

Nivel: 5.

Familia profesional: no aplicable.

Competencia general: realizar en el centro las funciones derivadas de su titulación. Asesorar pedagógicamente al equipo docente y seguir la evolución educativa de los niños/as del centro.

Unidades de competencia:

UC1: asesorar, orientar e informar al equipo educativo en materia técnico pedagógica:

- Elaboración del proyecto educativo individual según la evaluación pedagógica inicial.
- Elección de centros escolares y apoyos extraescolares.
- Elaboración, seguimiento y evaluación de documentos que tengan un contenido educativo.

UC2: evaluar, diagnosticar y realizar las intervenciones pedagógicas necesarias con los/as menores.

-
- Realizando el seguimiento de la evolución educativa y escolar de los niños/as a través de los equipos educativos.
 - Coordinando las intervenciones de los profesores de apoyo y/o logopedas si los hubiera.

Entorno profesional

Ámbito profesional: ejercerá su actividad profesional en el área de la educación. En general, realizará su desarrollo profesional en empresas públicas, privadas y/o concertadas. Mantiene una relación de subordinación respecto al equipo de dirección del centro. Mantiene relación de colaboración estrecha con el equipo educativo del centro.

Ocupaciones y puestos de trabajo relacionados:

- Psicólogo.
- Psicopedagogo.
- Logopeda.
- Asistente social.

Formación asociada:

Licenciado en Pedagogía. Por lo que respecta a la formación específica: atención a la diversidad tanto familiar como intercultural, resolución de conflictos.

Cambios y características de la ocupación:

En el sector que nos ocupa, la mayoría de expertos señala que su presencia en los centros de Educación Infantil en la enseñanza privada es minoritaria. Como el psicólogo es una figura utilizada por los centros para darles prestigio. Su vinculación puede ser a través de contratación por horas o subcontratación a través de un gabinete.

Psicólogo

Cualificación profesional

Código: 2434.001.8.

Denominación: psicólogo.

Nivel: 5.

Familia profesional: no aplicable.

Competencia general: evaluar, intervenir y asesorar para la resolución de los problemas de índole psicológica que afecten a los niños/as del centro, trabajando con los profesionales y las familias de forma cooperativa.

Unidades de competencia:

UC1: evaluar, intervenir, investigar y asesorar en los problemas psicológicos y contextos que afecten a los niños/as del centro a su cargo.

UC2: Trabajar en grupo y de forma cooperativa, especialmente con el resto de profesionales del centro para la solución de los problemas de los usuarios.

Entorno profesional

Ámbito profesional: Ejercerá su actividad profesional tanto en la Administración pública, como en la empresa privada o mediante el libre ejercicio profesional.

Servicios sanitarios y centros de salud, instituciones educativas formales y no formales, servicios sociales, empresas y consultorías de todo tipo centros de investigación y docencia, entidades deportivas, culturales, turísticas y de ocio, entidades en las que se desarrolla la psicología jurídica, entidades en las que se desarrolla la psicología del tráfico y la seguridad, medios de comunicación, asociaciones y fundaciones.

En el sector ejercerá su actividad profesional en el área de la educación, tanto en empresas públicas, privadas y/o concertadas. Mantiene una relación de subordinación respecto al equipo de dirección del centro. Mantiene relación de colaboración estrecha con el equipo educativo del centro.

Ocupaciones y puestos de trabajo relacionados:

- Pedagogo.
- Psicopedagogo.
- Logopeda.
- Asistente social
- Médico.

Formación asociada:

Licenciado en Psicología. Formación específica en Psicología infantil, atención a la diversidad tanto familiar como intercultural, resolución de conflictos.

Cambios y características de la ocupación:

Difícilmente forman parte de la plantilla. Su vinculación con el centro suele ser, si se da, de algunas horas a la semana o visitas quincenales.

Médico

Cualificación profesional

Código: 2121.001.1.

Denominación: médico.

Nivel: 5.

Familia profesional: no aplicable.

Competencia general: realizar en el centro las funciones profesionales derivadas de su titulación.

Unidades de competencia:

UC1: elaborar, colaborar y aplicar programas preventivos y asistenciales.

UC2: elaborar, colaborar y aplicar programas especiales sobre medicina escolar.

UC3: realizar estudios diagnósticos individuales.

UC4: prescribir y seguir tratamientos médicos.

UC5: elaborar informes, certificados y documentos análogos de carácter médico.

Entorno profesional

Ámbito profesional: ejercerá su actividad profesional en el área sanitaria y de educación pública, privada y/o concertada. Realizará su desarrollo profesional en grandes, pequeñas y medianas empresas, tanto por cuenta ajena como de forma autónoma. En el sector ejercerá su actividad profesional en el área de la educación, tanto en empresas públicas, privadas y/o concertadas. Mantiene una relación de subordinación respecto al equipo de dirección del centro.

Ocupaciones y puestos de trabajo relacionados:

—Psicólogo.

—Logopeda.

Formación asociada: licenciado en Medicina. Formación específica en todo lo relacionado con la Pediatría y atención temprana.

Cambios y características de la ocupación: difícilmente forman parte de la plantilla. Solo existente en grandes centros y con vinculación a través de acuerdos con gabinetes o clínicas.

Asistente social

Cualificación profesional

Código: 2931.001.4.

Denominación: asistente social.

Nivel: 4.

Familia profesional: no aplicable

Competencia general: evaluar, intervenir y asesorar para la resolución de los problemas de índole social que afecten a los niños/as del centro, interviniendo sobre los niños/as, sus padres y el entorno más próximo en colaboración con los profesionales y las familias para la prevención del absentismo y la exclusión.

Unidades de competencia:

UC1: Observar y detectar las necesidades de los niños/as estableciendo las actuaciones pertinentes para minimizar sus efectos en el desarrollo integral del niño/a.

UC2: Establecer programas para la prevención y atención del absentismo y para su plena integración social.

Entorno profesional

Ámbito profesional: ejercerá su actividad profesional en centros educativos ya sean públicos, privados y/o concertados, en las organizaciones públicas, en empresas productivas o de servicios y en organizaciones colaboradoras de las políticas de Estado. Mantiene una relación de subordinación respecto al equipo de dirección del centro. Mantiene relación de colaboración estrecha con el equipo educativo del centro.

Ocupaciones y puestos de trabajo relacionados:

- Psicólogo.
- Psicopedagogo.
- Pedagogo.

Formación asociada:

Diplomado en trabajo social. Formación específica en actualización de contenidos relacionados con el desempeño de su ocupación, con especial atención a los cambios en la estructura social y familiar, así como a la atención a la diversidad.

Cambios y características de la ocupación: si bien su presencia en los centros es casi inexistente, algunos expertos consideran que una de las ocupaciones del futuro en el ámbito de la educación es el *mediador cultural*. Se considera que la formación adecuada para esta nueva ocupación es la que proporciona la diplomatura en trabajo social.

Logopeda

Cualificación profesional

Código: 3135.001.1.

Denominación: logopeda.

Nivel: 4.

Familia profesional: no aplicable.

Competencia general: prevenir, detectar, evaluar y tratar los trastornos de la comunicación de los niños/as del centro.

Unidades de competencia:

UC1: evaluar y seleccionar a los niños/as que precisan tratamiento en el tratamiento.

UC2: establecer el programa individual de actuación óptimo de cada niño.

UC3: mantener reuniones periódicas con los padres y profesionales del centro para informarles de la evolución del niño y establecer el programa conjunto de actuación.

Entorno profesional

Ámbito profesional: ejercerá su actividad profesional en el área de la educación (más concretamente en la atención a la infancia), pudiendo también trabajar en centros de atención sociosanitaria públicos y privados. En el sector ejercerá su actividad profesional en el área de la educación, tanto en empresas públicas, privadas y/o concertadas. Mantiene una relación de subordinación respecto al equipo de dirección del centro. Mantiene relación de colaboración estrecha con el equipo educativo del centro.

Ocupaciones y puestos de trabajo relacionados:

- Maestro.
- Educación especial.
- Psicopedagogo.

Formación asociada:

Diplomado en logopedia.

Cambios y características de la ocupación: inexistente en los centros. Su vinculación con los centros se da básicamente a través de los equipos de atención psicopedagógica.

Personal de cocina

Cualificación profesional

Código: 5010.011.4.

Denominación: personal de cocina.

Nivel: 1.

Familia profesional: turismo y hostelería.

Competencia general: elaborar platos incluidos en el menú escolar adaptados a las necesidades y características de los niños/as, teniendo en cuenta los sistemas, procedimientos y normas para lograr los objetivos de rentabilidad y calidad fijados. Para ello organizará las actividades relacionadas con la preparación y puesta a punto de su área de trabajo, los equipos, materiales, herramientas, utensilios, materias primas y productos.

Unidades de competencia:

UC1: administrar el aprovisionamiento y controlar consumos.

UC2: manipular en crudo y conservar toda clase de alimentos.

UC3: preparar y presentar elaboraciones básicas y platos elementales adecuados a las necesidades nutricionales en función de la edad de los niños/as del centro.

Entorno profesional

Ámbito profesional: en el sector ejercerá su actividad profesional en el área de la educación, tanto en empresas públicas, privadas y/o concertadas.

Ocupaciones y puestos de trabajo relacionados:

—Ayudante de cocina.

Formación asociada:

- FP I: grado medio en cocina;
- certificado de profesionalidad: cocinero;
- formación en manipulación de alimentos;
- formación específica en alimentación infantil.

Cambios y características de la ocupación:

La mayoría de expertos considera que la ocupación se encuentra en más de la mitad de los centros. Se trata de personal contratado por horas o con jornada completa si además realiza tareas de limpieza del centro. Todas las entrevistas realizadas señalan la importancia de una formación específica en dietética infantil, y de ellas se desprende que en esta etapa de desarrollo es muy importante tener conocimientos sobre las texturas, colores y gustos adecuados a la población infantil.

Personal de limpieza

Cualificación profesional

Código: 9121.001.6.

Denominación: personal de limpieza.

Nivel: 1.

Familia profesional: servicios a las empresas.

Competencia general: realiza la limpieza y el mantenimiento del centro, empleando los productos y maquinaria más adecuados y respetando las normas de utilización. Desarrolla sus funciones de forma autónoma o bajo el control de un supervisor, siguiendo el plan de trabajo establecido. Realiza tareas de mantenimiento básico de la maquinaria de limpieza.

Unidades de competencia:

UC1: realizar la limpieza diaria del centro educativo, mediante la utilización de los productos, útiles y maquinaria adecuados.

UC2: realizar el mantenimiento periódico, mediante la utilización de los equipos y maquinaria de limpieza.

UC3: organización del servicio de limpieza teniendo en cuenta las medidas preventivas y ecológicas a tener en cuenta en el desempeño de las tareas de limpieza.

UC4: decoración y cuidado de las plantas.

Entorno profesional

Ámbito profesional: Ejercerá su actividad profesional en el área de salud e higiene. Realizará su desarrollo profesional en empresas de toda índole y tamaño. En el sector ejercerá su actividad profesional en el área de la educación, tanto en empresas públicas, privadas y/o concertadas.

Ocupaciones y puestos de trabajo relacionados:

—Personal de mantenimiento.

Formación asociada:

—Formación ocupacional. Experto en limpieza de inmuebles (UC1 y UC2).

Cambios y características de la ocupación: las entrevistas realizadas a los expertos señalan que o bien se tiene personal contratado por horas, o bien son tareas realizadas por el/la cocinero/a y/o el auxiliar, o (opción muy frecuente) se subcontrata a una empresa de limpieza.

Personal de mantenimiento

Cualificación profesional

Código: 9211.

Denominación: personal de mantenimiento.

Nivel: 1.

Familia profesional: no aplicable.

Competencia general: poseer destrezas, habilidades y aptitudes para atender a la función de limpieza de las dependencias encomendadas bajo la dirección de la persona responsable del centro.

Unidades de competencia:

UC1: realizar la actividad específica de mantener la limpieza, higiene y orden en todas las dependencias escolares, incluidos patios, jardines y frente del edificio.

UC2: velar por la conservación, cuidado y mantenimiento del edificio, sus instalaciones, mobiliario y útiles.

UC3: cumplir diligencias fuera del local escolar, encomendadas por la dirección e inherentes a la función escolar.

Entorno profesional

Ámbito profesional: Ejercerá su actividad profesional en cualquier lugar que se precise de sus servicios: centros educativos, grandes y medianas empresas, polígonos industriales. En el sector ejercerá su actividad profesional en el área de la educación, tanto en empresas públicas, privadas y/o concertadas.

Ocupaciones y puestos de trabajo relacionados:

—Personal de servicios generales.

—Personal de limpieza.

Formación asociada:

No requiere formación inicial.

Cambios y características de la ocupación: el personal de mantenimiento realizaría trabajos especialmente vinculados a la conserjería. Suele encontrarse en centros grandes.

Administrativo

Cualificación profesional

Código: 4210.001.0.

Denominación: administrativo.

Nivel: 2.

Familia profesional: administración

Competencia general: ejercer funciones burocráticas y administrativas y bajo su propia responsabilidad o bajo la de otros realiza trabajos que requieren iniciativa. Además de admisión y clasificación de cuantos documentos le sean requeridos o encomendados y de atención telefónica y personal si se precisa.

Unidades de competencia:

UC1: introducir datos, documentos, textos...

UC2: clasificar, registrar y archivar información y documentos administrativos.

UC3: cumplimentar impresos, redactar documentos.

UC4: reproducir información.

UC5: verificar y comprobar documentos que se generen en los procesos administrativos.

UC6: controlar y gestionar operaciones de cobro y pago.

UC7: atender y facilitar información.

UC8: formalizar la documentación que generan las operaciones externas.

Entorno profesional

Ámbito profesional: Ejercerá su actividad profesional en todo tipo de empresas: educativas, comerciales. En el sector ejercerá su actividad profesional en el área de la educación, tanto en empresas públicas, privadas y/o concertadas. Dependencia jerárquica del equipo directivo del centro. Asistencia a las necesidades administrativas del profesorado.

Formación asociada:

Formación profesional en administración. Formación específica en nuevas tecnologías de la información.

Cambios y características de la ocupación: las tareas administrativas son realizadas a menu-

do por el propio director gerente en caso de que se trate de un centro muy pequeño. Estos centros también acostumbran a subcontratar algunas tareas administrativas. La contratación a tiempo completo de estos profesionales se produce sobre todo en grandes centros.

3.4. Evaluación global de la situación actual de las ocupaciones y tendencias de futuro

Como hemos podido observar a lo largo de todo este apartado, el mapa ocupacional del sector de la Educación Infantil en la enseñanza privada está en constante transformación. El principal motivo de esta transformación lo encontramos en los cambios de tipo normativo que se han producido en los últimos 13 años.

La LOGSE implicó una reordenación del sector, no solamente en términos de orientación pedagógica, sino que afectó a la estructura misma de las ocupaciones que estaban presentes en el sector. Como veremos en el siguiente apartado, el principal cambio (en términos ocupacionales) que introdujo la LOGSE afectó a la titulación inicial requerida, y con ello no solamente definió las dos principales figuras docentes de la etapa de Educación Infantil (maestro con especialidad en Educación Infantil y técnico superior en Educación Infantil), sino que obligó al resto de profesionales docentes a un proceso de habilitación, para poder seguir ejerciendo profesionalmente en sus centros. Esta reordenación se ha traducido en la existencia en el convenio de diferentes figuras ocupacionales que, en términos reales, acaban realizando tareas muy similares.

La reciente aprobación de la LOCE vuelve a trastocar el mapa ocupacional al introducir de nuevo una cierta desregulación de la titulación necesaria para ejercer en el primer ciclo o etapa preescolar (0-3 años). Al definir esta etapa como educativo-asistencial, puede potenciar ocupaciones como la de asistente Infantil que el actual convenio tendía a hacer desaparecer. En todo caso, el desarrollo legislativo autonómico que es el que acabará definiendo la futura transformación de las ocupaciones analizadas en este estudio.

Pero además de los cambios de tipo normativo, el sector también se ha visto afectado por cambios en la estructura social y cambios tecnológicos, que también afectarán a las ocupaciones.

Estos cambios implican la necesaria actualización en términos de Formación Continua para la mayoría de ocupaciones analizadas. El siguiente apartado está dedicado al mapa formativo del sector.

4. MAPA FORMATIVO DEL SECTOR

La oferta formativa específica del sector ha cambiado profundamente en los últimos años, como consecuencia de un doble proceso. Un primer proceso de transformación proviene de los cambios de tipo normativo, especialmente la aplicación de la LOGSE, que han afectado a toda la oferta formativa (Reglada, Continua y Ocupacional). En este sentido, cabe destacar que la incorporación de nueva titulación por parte de la LOGSE no solamente ha afectado a la formación inicial del profesorado, sino también a la Formación Continua y Ocupacional, que serán las encargadas de ofrecer la formación necesaria para la adaptación de los antiguos empleados a esta nueva titulación.

El segundo proceso hace referencia a la transformación de la sociedad en la última década y a la consecuente necesidad de una formación que se adapte a estos cambios. Entre los principales cambios cabe destacar la introducción de nuevas tecnologías en el sector, la transformación de la estructura social y familiar o la atención a los flujos migratorios que han afectado a España durante los últimos años.

Hemos optado por estructurar este apartado en tres subapartados. En primer lugar nos referiremos a la Formación Reglada específica del sector, analizando tanto la formación universitaria (estudios de magisterio) como la Formación Profesional (estudios de grado superior de técnico especialista en Educación Infantil). El segundo apartado analiza la Formación Ocupacional del sector según los últimos datos disponibles, abarcando el periodo comprendido entre los años 2000 y 2002. Y finalmente analizamos la Formación Continua de acuerdo a la información proporcionada por la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, con datos disponibles hasta el año 2001; también se analizan los datos sobre Formación Continua proporcionados por la *Encuesta a trabajadores* y la *Encuesta a responsables* realizadas para este estudio.

4.1. Formación Reglada

La LOGSE ha establecido cambios profundos en relación con el profesorado de los niveles de Educación Infantil. La principal novedad es la exigencia del nuevo título de maestro/a en la especialidad de Educación Infantil. Este título permite el ejercicio profesional para los dos ciclos de la Educación Infantil (0-6 años).

En el primer ciclo de Educación Infantil también pueden participar en actividades educativas otros profesionales, aunque no tengan el título de maestro/a. Estos educadores infantiles se pueden haber formado en la especialidad de jardín de infancia (rama hogar de la antigua Formación Profesional de primer grado, o rama de servicios a la comunidad de la antigua Formación Profesional de segundo grado), o bien pueden poseer la titulación actual de grado superior de técnico especialista en Educación Infantil.

A continuación nos referiremos a las dos titulaciones vigentes específicas del sector. En primer lugar nos detendremos en los estudios de Magisterio, para dar paso a un segundo apartado en el que analizaremos la Formación Profesional Reglada.

4.1.1. FORMACIÓN UNIVERSITARIA

A pesar de que en el sector de Educación Infantil hay diversas ocupaciones que necesitan de formación universitaria (médico, psicólogo...) en este apartado nos centraremos exclusivamente en la formación universitaria específica del sector que se concreta en la titulación de Magisterio.

El título de maestro/a puede obtener en sus distintas especialidades: Educación Infantil, educación primaria, lengua extranjera, educación física, educación musical, educación especial y audición y lenguaje. Esto permite que la formación inicial de los maestros prepare, bien para la docencia general en la Educación Infantil o primaria, bien para la atención de un colectivo específico de alumnos (educación especial o audición y lenguaje), bien para determinadas áreas (lengua extranjera, educación física o música).

Como acabamos de señalar, la LOGSE introdujo la obligatoriedad de poseer el título de maestro en la especialidad de Educación Infantil para poder ejercer como docente en este ciclo, facilitando procesos de habilitación o acreditación para los antiguos docentes.

Otro cambio que introdujo la LOGSE y que también ha tenido consecuencias sobre los planes de estudio de magisterio fue la consideración de «educativa» para toda la antigua etapa llamada «preescolar». En este sentido, en las entrevistas realizadas a los expertos en el sector, algunos de ellos destacaban que la principal diferencia entre los técnicos especialistas en Educación Infantil y los maestros en la especialidad de Educación Infantil consistía en la mayor capacidad formativa de los primeros para atender el primer ciclo (0-3 años). Otros expertos señalaban que la mayoría de universidades habían realizado ya los cambios pertinentes en sus planes de estudios y programas en la dirección de incorporar la formación necesaria para la atención a esta etapa inicial de la Educación Infantil.

Las instituciones encargadas de impartir esta formación son las escuelas universitarias de formación del profesorado y los centros de formación del profesorado adscritos a las facultades de educación. Las materias que constituyen el núcleo básico de los programas de estudio, sin perjuicio de la autonomía de las universidades, son:

-
- materias comunes: bases psicopedagógicas de la educación especial, didáctica general, organización del centro escolar, psicología de la educación y del desarrollo en edad escolar, sociología de la educación, teorías e instituciones contemporáneas de la educación y nuevas tecnologías aplicadas a la educación;
 - materias comunes de la especialidad de Educación Infantil: conocimiento del medio natural, social y cultural; desarrollo de la expresión musical y su didáctica; desarrollo de la expresión plástica y su didáctica; desarrollo de habilidades lingüísticas y su didáctica; desarrollo del pensamiento matemático y su didáctica; desarrollo psicomotor; literatura infantil; y prácticas.

En el anexo A podemos consultar los centros universitarios, tanto públicos como privados, que ofrecen la especialidad de magisterio, así como el año de modificación de los planes de estudios.

Como los datos del Anexo A indican, todas las universidades han adaptado sus planes de estudios con posterioridad a la LOGSE, y en muchos casos se ha producido un segundo cambio de planes de estudio durante los últimos tres años. Las entrevistas a expertos apuntaban que dichos cambios, en el caso de infantil, han ido en la dirección de ampliar la formación referida a las primeras etapas de desarrollo del niño. En términos generales, la reforma de los planes de estudio ha ampliado el periodo de prácticas, acentuando la importancia de las nuevas tecnologías y de atención a la diversidad.

La aprobación de la LOCE, con la introducción de un idioma y la importancia que esta otorga a las nuevas tecnologías, deberá también reflejarse en cambios en los planes de estudios de la especialidad de Educación Infantil.

Finalmente, cabe destacar que el proceso de adaptación de la universidad española al sistema de créditos europeo va a implicar, en un periodo breve de tiempo, una nueva revisión de los planes de estudio de las escuelas de Magisterio (que reivindican hace años la conversión de la diplomatura de Magisterio en estudios de licenciatura). El proceso iniciado en Bolonia de conversión del sistema de créditos actual (un crédito equivale a diez horas de docencia en el aula por parte del profesor) al sistema de créditos europeo (un crédito equivaldrá a veinticinco horas de trabajo del alumno) puede implicar, pues, una nueva adaptación y transformación de los planes de estudio de todas las carreras. Y, según apuntaban algunas de las entrevistas a expertos realizadas para esta investigación, una mayor adaptación de los estudios universitarios a las nuevas necesidades de toda la etapa de la Educación Infantil.

4.1.2. FORMACIÓN PROFESIONAL

En el caso de la Formación Profesional, la formación que actualmente prepara para intervenir educativamente en el primer ciclo de Educación Infantil (0-3 años) se da en el ciclo formativo de grado superior, que proporciona el título de técnico/a especialista en la citada educación.

Tabla 4.1.2. Módulos profesionales del ciclo formativo de grado superior de Educación Infantil según territorio

Decreto MEC	CATALUÑA	NAVARRA	GALICIA	ANDALUCÍA
1. Didáctica de la Educación Infantil. <u>Mínimo 110 horas.</u>	1. Didáctica de la Educación Infantil. 300 horas. 2. <u>Créditos.</u>	1. Didáctica de la Educación Infantil. <u>192 horas.</u>	1. Didáctica de la Educación Infantil. <u>185 horas.</u>	1. Didáctica de la Educación Infantil. <u>224 horas.</u>
2. Autonomía personal y salud. <u>Mínimo 90 horas.</u>	2. Autonomía personal y salud. 180 horas. <u>horas.</u>	2. Autonomía personal y salud. 192 horas. <u>horas.</u>	2. Autonomía personal y salud. 185 horas. <u>horas.</u>	2. Autonomía personal y salud. 224 horas. <u>horas.</u>
3. Metodología del juego. <u>Mínimo 110 horas.</u>	3. Metodología del juego. 120 horas. <u>horas.</u>	3. Metodología del juego. 192 horas. <u>horas.</u>	3. Metodología del juego. 185 horas. <u>horas.</u>	3. Metodología del juego. 176 horas. <u>horas.</u>
4. Expresión y comunicación. <u>Mínimo 80 horas.</u>	4. Expresión y comunicación. 180 horas. <u>horas.</u>	4. Expresión y comunicación. 192 horas. <u>horas.</u>	4. Expresión y comunicación. 165 horas. <u>horas.</u>	4. Expresión y comunicación. 176 horas. <u>horas.</u>
5. Desarrollo socioafectivo en intervención con las familias. <u>Mínimo 110 horas.</u>	5. Desarrollo cognitivo y motor. 150 horas. <u>horas.</u>	5. Desarrollo cognitivo y motor. 192 horas. <u>horas.</u>	5. Desarrollo cognitivo y motor. 185 horas. <u>horas.</u>	5. Desarrollo cognitivo y motor. 224 horas. <u>horas.</u>
Animación y dinámica de grupos. <u>Mínimo 65 horas.</u>	6. Desarrollo socioafectivo e intervención con las familias. 120 horas. <u>horas.</u>	6. Desarrollo socioafectivo e intervención con las familias. 128 horas. <u>horas.</u>	6. Desarrollo socioafectivo e intervención con las familias. 110 horas. <u>horas.</u>	6. Desarrollo socioafectivo e intervención con las familias. 192 horas. <u>horas.</u>
Desarrollo cognitivo y de motor. <u>Mínimo 110 horas.</u>	7. Animación y dinámica de grupos. 120 horas. <u>horas.</u>	7. Animación y dinámica de grupos. 128 horas. <u>horas.</u>	7. Animación y dinámica de grupos. 110 horas. <u>horas.</u>	7. Animación y dinámica de grupos. 128 horas. <u>horas.</u>
Formación y orientación laboral (FOL) 35 horas. <u>horas.</u>	8. Bases antropológicas y psicosociológicas. 120 horas. <u>horas.</u>	8. Propio de cada centro. 64 horas. <u>horas.</u>	8. Módulo profesional de proyecto integrado. 55 horas. <u>horas.</u>	8. Módulo profesional de proyecto integrado. Sin horas. <u>horas.</u>
Modulo de Formación en centros de trabajo. <u>Mínimo 390 horas.</u>	9. Formación y orientación laboral. 60 horas. <u>horas.</u>	9. Formación y orientación laboral. 64 horas. <u>horas.</u>	9. Formación y orientación laboral. 55 horas. <u>horas.</u>	9. Formación y orientación laboral. 64 horas. <u>horas.</u>
HORAS TOTALES 2.000 HORAS.	10. Formación en centros de trabajo. 400 horas. <u>horas.</u>	10. Formación en centros de trabajo. 656 horas. <u>horas.</u>	10. Formación en centros de trabajo. 710 horas. <u>horas.</u>	10. Formación en centros de trabajo. 560 horas. <u>horas.</u>
	11. Horas a disposición del centro. 160 horas. <u>horas.</u>	HORAS TOTALES 2.000 HORAS.	11. Horas a disposición del centro. 55 horas. <u>horas.</u>	11. Servicios comunitarios en Andalucía. 32 horas. <u>horas.</u>
	HORAS TOTALES 2.000 HORAS.		HORAS TOTALES 2.000 HORAS.	HORAS TOTALES 2.000 HORAS.

El ciclo formativo de grado superior en Educación Infantil tiene una duración de 2.000 horas, y comparte currículum para todo el territorio MEC, con algunas variaciones en las Comunidades Autónomas de Andalucía, Cataluña, Galicia y Navarra (Tabla 4.1.2).

La competencia general que persigue el ciclo es: «Programar, intervenir educativamente y evaluar programas de atención a la infancia, aplicando los métodos de enseñanza-aprendizaje que favorecen el desarrollo autónomo de los niños de cero a seis años, organizando los recursos adecuados. Podrá, asimismo, preparar, desarrollar y evaluar proyectos educativos formales y no formales y de atención a la familia».

En la tabla 4.1.2 mostramos los módulos profesionales del ciclo para el territorio MEC y las comunidades con ciclo formativo diferenciado (se señalan las diferencias en negrita). En el Anexo B podemos consultar el listado de centros donde se imparte el ciclo formativo de grado superior de Educación Infantil.

La mayoría de expertos entrevistados consideran que la formación proporcionada por el ciclo formativo de grado superior en Educación Infantil es adecuada a las necesidades del sector. Algunos de los expertos considera que son profesionales que obtienen una formación incluso más adecuada que la de los diplomados de Magisterio en Educación Infantil para atender las necesidades de los niños/as de 0 a 3 años. Entre los aspectos a mejorar, se destaca la necesidad de dedicar más atención a la formación sobre nuevas tecnologías y sobre salud y atención temprana. También se señala que la aprobación de la LOCE implica la necesidad de introducir aspectos sobre la didáctica de un segundo idioma.

Cuestionario a centros de Formación Profesional

Con el objetivo de profundizar en el conocimiento del tipo de formación que se da en este ciclo, realizamos un cuestionario que se envió por correo electrónico a un total de 17 centros de todo el Estado, escogidos de manera aleatoria.

El principal objetivo de dicho cuestionario era obtener información de tipo cualitativo sobre la adecuación entre los contenidos de los módulos profesionales y las necesidades empresariales del sector. También se pretendía, con este objetivo, analizar el estado de las prácticas y detectar las nuevas necesidades formativas para el sector. Para ello se envió un cuestionario por correo electrónico a 17 centros elegidos aleatoriamente, obteniendo respuesta de 11 centros (ver tabla 4.1.3). En términos metodológicos debemos entender que la información obtenida de estos cuestionarios no es generalizable (en términos cuantitativos). En todo caso, su valor reside en que se trata de información valiosa en términos cualitativos, ya que nos permite ir más allá de los datos estadísticos disponibles sobre el ciclo.

Tabla 4.1.3. Distribución de los cuestionarios enviados por CC. AA. según estado de respuesta

Comunidad Autónoma	Estado cuestionario
Andalucía	Contestado
Andalucía	Contestado
Aragón	Contestado
Baleares (Islas)	Sin respuesta
Canarias	Sin respuesta
Castilla-La Mancha	Contestado
Castilla y León	Contestado
Cataluña	Contestado
Cataluña	Sin respuesta
Galicia	Sin respuesta
Extremadura	Contestado
País Vasco	No contestado
Rioja (La)	Contestado
Madrid (Comunidad de)	Contestado
Madrid (Comunidad de)	Sin respuesta
Murcia (Región de)	Contestado
Navarra (C. Foral de)	Contestado

Fuente: Elaboración propia.

Adecuación de contenidos

En lo que respecta a la adecuación de los contenidos a las necesidades del sector, la mayoría considera que el ciclo formativo se adecua a dichas necesidades. A pesar de ello, cuando preguntamos sobre los cambios que harían en los contenidos se señalan los siguientes:

- se considera que los contenidos están muy enfocados a la educación formal, entendiéndose que es necesario incidir desde los diversos módulos formativos en aspectos más relacionados con la educación no formal y centros de atención a la infancia lúdico-educativas, debido a su creciente demanda e implantación en el mercado laboral;
- informáticos;
- añadiendo el módulo de lengua inglesa;
- deberían incorporarse las NTIC en un «mini» módulo transversal;
- sustituir el módulo «Servicios sociocomunitarios en Andalucía» por otro donde se estudiara música, informática o estadística.

Como podemos observar, la mayoría aluden a la introducción de nuevos contenidos.

También preguntábamos (en este caso ofreciendo una lista cerrada de posibilidades) sobre los aspectos en los que haría falta insistir más en la formación de los/as alumnos/as.

Prácticas en centros de Educación Infantil

Como podemos observar, los aspectos sobre los que se considera que se debería insistir más

Tabla 4.1.4. Tabla de cuestionarios enviados y contestados.
Listado de centros que han contestado a la encuesta

Centro (Pb: público; Pr: privado; PrC: privado concertado)	Grupos (según curso)	Alumnos/as	Tendencia matrícula (últimos 3 años)
Tomás Navarro (Albacete) Pb	3 (1 en 1.º, 2 en 2.º)	75	Aumenta
Mediterráneo (Cartagena) Pb	3 (2 en 1.º, 1 en 2.º)	88	Aumenta
Sagrada Familia (Úbeda, Jaén) PrC	2	45	Aumenta
Batalla de Clavijo (Logroño) Pb	1	30	Aumenta
Carlos III (Pamplona) Pr	2	53	Se mantiene
Avempace (Zaragoza) Pb	2 (Presencial y a distancia)	130	Aumenta
Don Bosco (Valverde del Camino, Huelva) Pb	2	28	Disminuye
Instituto de Enseñanzas Aplicadas (Salamanca) Pr	2	59	Se mantiene
Al-Qazares (Cáceres) Pb	2	118	Se mantiene
Príncipe Felipe (Madrid) Pb	2		Se mantiene
Salvador Seguí (Barcelona) Pb	2	55	Se mantiene

Fuente: Cuestionario a Centros FP. Elaboración propia.

hacen referencia a las nuevas tecnologías, la interculturalidad, la foniatría y la acción temprana. Debemos considerar que en el resto de temas se considera suficiente la dedicación formativa actual.

La formación en centros de trabajo (prácticas formativas) se realizan mayoritariamente en centros públicos de Educación Infantil, seguidos de los centros concertados y finalmente de los privados. De hecho todos los centros encuestados realizan prácticas en escuelas infantiles públicas. Un 85% las realizan además en centros concertados, un 50% en centros privados no integrados y finalmente un 50% en centros privados no integrados. En todo caso cabe destacar que no hay centros que envíen exclusivamente alumnos/as a centros privados.

Tabla 4.1.5. Demanda de insistencia en materias

Se debería insistir más en:	Respuesta Afirmativas
Interculturalidad e inmigración	7
Salud infantil y primeros auxilios	1
Prevención de riesgos laborales	1
Resolución de conflictos	4
Administración y dirección de empresas	3
Igualdad de género	3
Foniatría	7
Relación con los familiares/nuevos tipos de familia	4
Nuevas tecnologías	10
Atención temprana	7

Fuente: Cuestionario a Centros FP. Elaboración propia.

Tabla 4.1.6. Evaluación de las prácticas

Valoración de los siguientes aspectos de las prácticas	Positiva (*)	Negativa (*)	NS/NC (*)
Duración	11	0	0
Seguimiento/Interés por parte del centro	11	0	0
Adecuación del trabajo realizado a la formación recibida	11	0	0
Posibilidad de contratación al finalizar las prácticas	4	6	1
Formación en prevención de riesgos laborales	5	4	2
Formación en resolución de conflictos	8	2	1
Formación en interculturalidad	6	3	2
Formación en dirección y gestión de centros	1	8	2

Fuente: Cuestionario a Centros FP. Elaboración propia.
 (*) Número de menciones.

Por lo que respecta a la adecuación de las prácticas a las necesidades actuales del sector, todos los centros sin excepción confirman que las prácticas son adecuadas. Este aspecto también es destacado por los expertos entrevistados, que confirman el buen nivel de las prácticas de este ciclo formativo.

También preguntábamos sobre las demandas formativas detectadas por parte de las empresas o centros que acogen las prácticas. Destacamos a continuación las respuestas más significativas:

- que la formación en centros de trabajo pudiera hacerse en el periodo de adaptación de los niños/as (a comienzo de curso);
- lo que más piden las empresas concierne más a las actitudes que a las aptitudes;
- algo más de iniciativa en el alumnado;
- soltura en el trato con niños/as y en narraciones, canciones, escenificaciones;
- capacidad empática, iniciativa, conocimiento de la etapa evolutiva;
- piden que ya en primero, las/os alumnas/os tengan recursos didácticos para cuando empiezan las prácticas.

Como vemos, algunas de las demandas formativas de los centros que acogen prácticas tienen bastante que ver con la demanda de habilidades sociales y actitudes más que con una formación de tipo más técnico o referida a contenidos.

Una evaluación similar de las prácticas también se ve en la tabla 4.1.6, que recoge de manera más concreta los aspectos de las prácticas evaluados positiva y negativamente por parte de los centros.

Conviene destacar la dificultad para la posterior contratación del alumnado por parte de los centros donde se realizan las prácticas (que en muchos casos tienen que ver con el carácter públi-

co de los centros) y la poca formación que las prácticas ofrecen en los temas relacionados con la gestión y dirección de los centros. Este sería aspecto normal si consideramos que las prácticas se centran especialmente en las dimensiones didácticas de la profesión.

Por lo que respecta a las necesidades formativas para adecuar la formación a las nuevas demandas ocupacionales, se señala la necesidad de:

- incidir más en el campo de la Educación Infantil no formal;
- intervenir en mediación educativa con niños con dificultades sociales y educativas;
- formación para la implantación de nuevos servicios destinados a la infancia, como puede ser la organización de actividades y recursos para espacios lúdico-educativos para niños/as;
- cursillos de especialización en diversos aspectos o campos complementarios de los módulos;
- interculturalidad;
- diversidad de núcleos familiares;
- nuevas tecnologías.

En definitiva, se constata, en general, una voluntad de que las necesidades formativas vayan encaradas a ampliar el abanico de salidas del alumno una vez haya terminado su formación. También se insiste en la necesidad de la especialización. Finalmente se vuelve a hablar de la atención a la diversidad familiar, la interculturalidad y las nuevas tecnologías.

En conclusión, hay una cierta confluencia de opiniones respecto a que el ciclo está bastante bien definido, a pesar de las demandas que se hacen y las carencias que se observan en campos diversos. En el apartado final de comentarios personales u opiniones sobre el ciclo, las respuestas van en la línea de puntualizaciones ya hechas anteriormente, de cara a revalorizar la figura del técnico y fomentar su inserción laboral, ampliando su campo de inserción. También se constata la presencia del ciclo como «puente» a la universidad.

4.2. Formación Ocupacional

La Formación Ocupacional es competencia de la Administración laboral a nivel general, mientras que la ejecución de los programas o planes corresponde, bien a la Administración general o a la autonómica, en función de las transferencias efectuadas o que se efectúen.

Su objetivo general, como política activa de empleo, se dirige prioritariamente a potenciar la inserción y reinserción profesional de la población demandante de empleo mediante la cualificación, recualificación o puesta al día de sus competencias profesionales, que podrán acreditarse mediante las certificaciones correspondientes.

Los objetivos que cubre son:

- potenciar las políticas de formación y empleo. Desarrollar su interrelación mutua mediante la orientación y cualificación de los desempleados para facilitar su inserción o reinserción laboral;
- promover mecanismos de mutua integración o acreditación entre la Formación Profesional Ocupacional y los otros dos subsistemas de Formación Profesional, adecuando, en su caso, los contenidos;
- dirigir la Formación Ocupacional a los colectivos que lo precisen, atendiendo al principio de igualdad de trato y de oportunidades ante el mercado laboral;
- desarrollar anualmente las directrices para mejorar la capacidad de inserción profesional, combatir el desempleo juvenil y prevenir el desempleo de larga duración, adoptando medidas anticipatorias;
- potenciar las Acciones formativas que favorezcan la innovación tecnológica, la calidad, el empleo autónomo, la economía social y los nuevos yacimientos de empleo.

Esta Formación Ocupacional está preferentemente dirigida a desempleados de entre 16 y 65 años de edad, y está subvencionada por el Estado y el Fondo Social Europeo. Se caracteriza por ser gratuita, y existiendo, en algunos casos, becas y ayudas. Esta formación se imparte en centros de formación ocupacional y centros colaboradores. Todo ello se desarrolla en el BOE de 4 de mayo, Real Decreto 631/93.

Al igual que en la Formación Inicial Reglada, existe un itinerario formativo, que en el caso de la Formación Profesional Ocupacional sería:

Análisis de la oferta formativa ocupacional del sector de la Educación Infantil

El análisis de la oferta formativa ocupacional para el sector de Educación Infantil está basada en los datos proporcionados por la Subdirección General de Servicios Técnicos del INEM. Los datos disponibles hacen referencia al número de cursos y alumnos participantes en los años comprendidos entre el 2000 y el 2002. Analizaremos la distribución por sexo, grupos de edad, Comunidades Autónomas y situación laboral y evaluación de los participantes para los cursos ofertados en el año 2002.

La oferta formativa ocupacional orientada al sector es muy escasa; solo existen dos especialidades específicas para el sector:

- habilitación para profesionales de primer ciclo de Educación Infantil;
- responsables de centros educativos y de acogida para la infancia.

El primer curso («Habilitación para profesionales de primer ciclo de Educación Infantil») se realiza en casi todo el territorio español y, gracias a los datos facilitados por la Subdirección General

de Servicios Técnicos del INEM, podremos analizar detalladamente la evolución del alumnado que ha participado según sexo, edad, situación laboral y evaluación de los participantes.

El curso consta de un total de 500 horas (100 horas prácticas y 400 de conocimientos profesionales) y está dividido en cinco módulos formativos:

- psicología evolutiva;
- salud y autonomía personales;
- didáctica de la Educación Infantil bloque I: Educación Infantil y currículo;
- didáctica de la Educación Infantil bloque II: proyecto educativo y proyecto curricular;
- didáctica de la Educación Infantil bloque III: consideraciones metodológicas.

El objetivo del curso es conseguir la capacitación de los alumnos como Técnicos Especializados en Educación Infantil para lograr su inserción laboral en el primer ciclo de Educación Infantil.

El curso «Responsables de centros educativos y de acogida para la infancia» se ha ofrecido solamente en Cataluña. Se han dado un total de dos cursos, con 300 horas por curso.

Como podemos ver en la tabla 4.2.1, existen además otras especialidades que no siendo específicas para la Educación Infantil son ofrecidas como cursos de Formación Ocupacional y que pueden ser cursadas por profesionales de la Educación Infantil.

Tabla 4.2.1. Especialidad formativa en educación infantil por cursos y alumnos

Especialidad formativa según número de cursos y alumnos	Número de cursos 2002	Número de cursos 2001	Número de cursos 2000	Número de alumnos 2002	Número de alumnos 2001	Número de alumnos 2000
Habilitación para profesionales de primer ciclo de Educación Infantil	26	9	3	407	144	44
Gestión de calidad de centros de formación	1	1	1	8	15	13
Internet instrumento de apoyo a la formación	1	1	1	12	12	13
Autoedición informática apoyo a los medios didácticos	1	1	1	12	9	11
Diseño medios didácticos interactivos	1	1	1	12	11	10
Elaboración de guías didácticas	0	1	1	0	10	21
Creación medios didácticos presentaciones audiovisuales interactivas	0	1	1	0	15	12
Introducción a Internet para formadores	1	1	0	12	14	0
TOTAL	31	16	9	463	230	124

Fuente: INEM.

Tabla 4.2.2. Especialidad formativa según Comunidades Autónomas-2002

Habilitación para profesionales de primer ciclo de Educación Infantil	Cursos	Alumnos
Andalucía	12	184
Aragón	0	0
Asturias (Principado de)	2	30
Baleares (Islas)	0	0
Cantabria	0	0
Castilla la Mancha	1	25
Castilla y León	0	0
Ceuta	1	24
Comunidad Valenciana	1	5
Extremadura	4	69
Galicia	3	39
Rioja (La)	0	0
Madrid (Comunidad de)	0	0
Murcia (Región de)	2	31
Navarra (C. Foral de)	0	0
País Vasco	0	0

Fuente: INEM.

Nota: El INEM no dispone de los datos de Cataluña y Canarias para este curso.

Cabe destacar, en primer lugar, el progresivo aumento del número de cursos relacionados con el sector que se ha producido desde el año 2000; ya que pasamos de los 9 cursos ofrecidos en el año 2000 a los 31 en el año 2002. El número de alumnos que ha participado en la Formación Ocupacional ha seguido la misma tendencia, aumentando considerablemente de los 124 alumnos matriculados el año 2000 a los 463 en el 2002.

En el caso del curso de «Habilitación para profesionales de primer ciclo de Educación Infantil» esta progresión es todavía más clara, pasando de 3 a 26 cursos del 2000 al 2002; y de 44 a 407 alumnos en el mismo periodo de tiempo.

Como podemos ver, la mayoría de cursos se centran en la introducción de las nuevas tecno-

Tabla 4.2.3. Especialidad formativa según sexo y edad-2002

Especialidad formativa	Núm. Alumnos	Núm. Alumnas	16-19 años	20-24 años	25-29 años	30-34 años	35-39 años	40-44 años	45-49 años	50-54 años	55-59 años	Más de 59 años
Habilitación para profesionales de primer ciclo de Educación Infantil	18	389	41	126	104	31	39	46	14	4	2	0

Fuente: INEM.

Tabla 4.2.4. Especialidad formativa según Situación laboral y Evaluación de los participantes

Especialidad Formativa	Parado con empleo anterior no perceptor	Parado con empleo anterior perceptor	Parado sin empleo anterior	Otros no parados	Abandona por otras causas	Abandona por colocación	Termina con evaluación positiva	Termina con evaluación negativa
Habilitación para profesionales de primer ciclo de Educación Infantil	114	18	263	12	50	24	332	1

Fuente: INEM.

logía en los centros educativos. También hay cursos sobre la gestión de la calidad y sobre elaboración de guías didácticas.

Pero como señalábamos anteriormente, se trata de Formación Ocupacional dirigida a todo tipo de docente, y solamente contamos con el curso de «Habilitación para profesionales de primer ciclo de Educación Infantil» como específico del sector para todo el territorio español. A continuación analizamos más detalladamente los datos disponibles sobre este curso.

La tabla 4.2.2 ofrece los datos relativos a la oferta ocupacional según Comunidades Autónomas para el año 2002.

En primer lugar habría que destacar la existencia de Comunidades que no ofrecen Formación Continua específica para el sector (Baleares, Cantabria, Castilla y León, Madrid y Navarra).

El curso se ofrece especialmente en Andalucía (12 cursos y 184 alumnos/as), seguida de Extremadura (4 cursos y 69 alumnos) y Galicia (3 cursos y 39 alumnos).

La feminización del sector también se refleja en la Formación Ocupacional (tabla 4.2.3). Así, destacan las 389 alumnas, en comparación con los 18 alumnos matriculados.

Por lo que respecta a la edad, las personas con edades comprendidas entre los 20 y 24 años son las que mayormente realizan el curso de «Habilitación para profesionales de primer ciclo de Educación Infantil», seguidos de las personas de entre 25 y 29 años.

En congruencia con la edad del alumnado de los cursos de «Habilitación para profesionales de primer ciclo de Educación Infantil» que observábamos en la tabla 4.2.4, la mayoría de los alumnos de estos cursos son parados sin empleo anterior o parados con empleo anterior no perceptor.

Por lo que respecta a la evaluación, en los cursos de habilitación se termina mayoritariamente con una evaluación positiva, produciéndose más abandonos que evaluaciones negativas. En términos relativos terminan con evaluación positiva el 81,6% de los/as alumnos/as, abandonan por colocación el 5,9% y abandonan por otras causas el 12,3%.

4.3. Formación Continua

La Formación Profesional Continua es atribución de las autoridades laborales competentes y se gestiona de conformidad con los acuerdos que existan al efecto.

Se entiende por Formación Continua el conjunto de Acciones formativas que se desarrollan por las empresas, los trabajadores/as o sus respectivas organizaciones, siempre orientadas hacia la adaptación, evolución y contenidos de los puestos de trabajo, de la mejora de las competencias y cualificaciones indispensables para fortalecer la situación competitiva de las empresas y de su personal, así como hacia una promoción social que permita a muchos/as trabajadores/as evitar el estancamiento en su cualificación profesional.

Entre los objetivos que cubre dicha formación encontramos:

- Desarrollar la Formación Profesional Continua para una mayor profesionalización e integración con el resto de los subsistemas.
- Establecer la certificación de Acciones de Formación Continua en relación al Sistema Nacional de Cualificaciones, mediante su integración en el Sistema de Certificados Profesionales.
- Fomentar la formación de la población ocupada como instrumento esencial de una mayor competitividad de las empresas y del tejido empresarial, mayor estabilidad en el empleo y como factor de integración y cohesión social.
- Perfeccionar los procedimientos de seguimiento y evaluación de la Formación Continua.

El I Acuerdo Nacional para la Formación Continua fue firmado en diciembre de 1992, y publicado en 1993. Más tarde se firmó el II Acuerdo Nacional, para el periodo 1996-2000, y en febrero de 2001 se firmó el III Acuerdo, destinados todos ellos a trabajadores/as ocupados/as.

La gestión de la Formación Continua corresponde a la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, constituida por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y la Administración del Estado.

Las actuaciones de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo incluyen Planes de Formación de Empresa (de 100 trabajadores/as o más), Planes de Formación Agrupados (para un mínimo de dos empresas del mismo sector, que al menos agrupen 100 trabajadores/as en plantilla) y Planes de Oferta y Planes de Formación Intersectoriales (los que tengan un componente

común a varias ramas de actividad) además de las Acciones Complementarias y de Acompañamiento a la Formación.

Estas últimas integran acciones de investigación y prospección, acciones destinadas a la creación o adaptación de metodologías y herramientas que trasciendan un plan de formación y acciones de difusión e intercambio de experiencias en materia de Formación Continua.

Los objetivos estratégicos de estas ayudas se orientan hacia:

- la adaptación y evolución permanente de las profesiones y del contenido de los puestos de trabajo;
- la mejora de las competencias y cualificaciones;
- la promoción social;
- la acción preventiva frente a las reestructuraciones económicas o tecnológicas del mercado.

Los objetivos se concretan en la identificación de las necesidades reales de formación asociadas al desarrollo de la competitividad de las empresas y la mejora de la formación individual de los/as trabajadores/as, mediante tecnologías apoyadas en la convergencia de esfuerzos y experiencias de los agentes económicos, sociales e institucionales implicados.

Estos objetivos miran de una forma especial, y con consideración prioritaria, a los colectivos definidos por el Fondo Social Europeo, como son:

- trabajadores de las pequeñas y medianas empresas;
- mujeres;
- otros trabajadores que sean vulnerables a las mutaciones industriales por su cualificación inadaptada;
- colectivos de trabajadores mayores de 45 años y trabajadores no cualificados.

4.3.1. LA FORMACIÓN CONTINUA DEL SECTOR DE EDUCACIÓN INFANTIL

Además de la Formación Continua ofrecida por las organizaciones sindicales y patronales, en el caso de la formación dirigida al profesorado, cabe destacar la importancia de la formación permanente ofrecida por las administraciones públicas.

Tras la aprobación de la LOGSE, se producen importantes modificaciones relativas a la formación permanente del profesorado y se insiste en la necesidad de la actualización formativa de los docentes. Asimismo encomienda a las administraciones educativas que planifiquen las actividades necesarias para esta formación y que garanticen una oferta diversificada y gratuita de las mis-

Tabla 4.3.1. Tipo de profesorado que se puede acoger a los cursos por CC. AA.

COMUNIDAD	TIPO DE PROFESORADO QUE SE PUEDE ACOGER A LOS CURSOS
País Vasco	Públicos, concertados y privados
Galicia	Públicos y concertados
Andalucía	Públicos y concertados
Castilla y León	Públicos, concertados y privados
Com. Valenciana	Públicos, concertados y privados
Aragón	Públicos (si sobran plazas pueden optar los de los privados y concertados)
Asturias	Públicos y concertados (si sobran plazas pueden optar los de los privados)
Baleares (Islas)	Públicos, concertados y privados
Canarias	Públicos y concertados
Cantabria	Públicos
Castilla-La Mancha	Públicos
Cataluña	Públicos, concertados y privados
Extremadura	Públicos, concertados y privados
Rioja (La)	Públicos y concertados
Madrid (Comunidad de)	Públicos (si sobran plazas pueden optar los de los privados y concertados)
Murcia (Región de)	Públicos y Concertados (si sobran plazas pueden optar los de los privados)
Navarra (C. Foral de)	Públicos y concertados
Ceuta	Públicos, concertados y privados
Melilla	Públicos, concertados y privados

Fuente: Elaboración propia.

mas. Por ello, cada Comunidad Autónoma, en el ejercicio de sus competencias plenas, es responsable de su programación y planificación.

Ahora bien, la descentralización autonómica implica que no todas las administraciones autonómicas organicen esta formación de la misma manera. Como podemos ver en la tabla 4.3.1, existen diferencias por lo que respecta al tipo de profesorado que puede participar en esta formación. Además de la obligatoriedad de ofrecer formación al profesorado de los centros públicos en todos los casos, observamos la existencia de Comunidades donde se admite además a profesorado de los centros concertados y Comunidades donde se admite todo tipo de profesorado.

Ocho Comunidades Autónomas ofrecen la posibilidad de formación permanente a todo el profesorado, independientemente del tipo de centro en el que imparta clases. A estas Comunidades cabe añadir las cuatro que lo permiten en caso de que sobren plazas. En cinco Comunidades la formación permanente se restringe al profesorado de los centros públicos y concertados. Finalmente en dos Comunidades la formación va dirigida exclusivamente al profesorado de los centros públicos.

Los datos que se explotan en este apartado han sido los facilitados por la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo para todo el territorio español. Los datos recogidos hacen refe-

Tabla 4.3.2. Planes de Formación

	Año 1997	Año 1998	Año 1999	Año 2000
PLANES APROBADOS	23	22	24	25
EMPRESAS PARTICIPANTES	392	398	376	430
NÚM DE PARTICIPANTES				
PLANES APROBADOS	11.746	15.167	18.976	20.751
PARTICIPANTES COLECTIVOS				
PRIORITARIOS				
MUJER	3.327	3.827	4.276	5.470
MAYORES 45 AÑOS	569	545	745	879
TRABAJADORES NO CUALIFICADOS	746	1.103	1.997	2.279
PARTICIPANTES SEGÚN				
COMUNIDAD AUTÓNOMA				
ANDALUCÍA	1.025	1.070	1.110	1.180
ARAGÓN	214	130	135	343
ASTURIAS (Principado de)	52	59	107	139
BALEARES (Islas)	139	114	161	229
CANARIAS	37	69	124	149
CANTABRIA	93	50	96	123
CASTILLA-LA MANCHA	78	93	127	123
CASTILLA Y LEÓN	351	461	443	673
CATALUÑA	1.576	1.889	2.741	2.774
EXTREMADURA	102	113	81	119
GALICIA	205	223	192	193
RIOJA (La)	30	47	46	61
MADRID (Comunidad de)	346	535	575	1.062
MURCIA (Región de)	85	105	56	206
NAVARRA (C. Foral de)	149	178	220	240
COMUNIDAD VALENCIANA	230	244	240	409
PAÍS VASCO	148	239	50	409
CEUTA	0	1	1	0
MELILLA	1	15	1	0
TOTALES	4.861	5.635	6.506	8.432

Fuente: Formación Tripartita para la Formación en el Empleo.

rencia al periodo comprendido entre los años 1997 y 2000, disponiendo en algún caso de datos referidos al año 2001.

En la Tabla 4.3.2, podemos observar la evolución general de los cursos desde el año 1997 hasta el año 2000, en función de los participantes según Comunidades Autónomas y tipo de colectivo prioritario.

El número de planes aprobados se mantiene con un leve crecimiento durante el periodo de 1997-2000, aunque se produce un mayor aumento del número de empresas participantes.

Tabla 4.3.3. Cursos Formación Continua 2001 para centros de asistencia y Educación Infantil

CURSOS	Núm. Total alumnos	Núm. alumnos Andalucía	Núm. alumnos Aragón	Núm. alumnos Baleares	Núm. alumnos Canarias	Núm. alumnos Castilla y León	Núm. alumnos Cataluña	Núm. alumnos Com. Valenciana	Núm. alumnos Galicia	Núm. alumnos Madrid	Núm. alumnos Murcia	Núm. alumnos País Vasco
Actualización en docencia	623	214	0	26	18	0	49	78	50	162	26	0
Calidad total-generalidades (I)	25	25	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Conocimiento del sector	148	0	0	0	0	0	0	0	0	148	0	0
Formación de formadores	12	0	0	0	0	0	0	12	0	0	0	0
Gestión de recursos humanos	16	16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Informática de usuario	134	30	30	0	0	0	10	31	0	33	0	0
Metodologías-didácticas específicas	425	239	0	28	16	0	40	28	0	74	0	0
Nuevas tecnologías-educación	56	46	0	0	0	0	10	0	0	0	0	0
Nutrición y dietética	235	24	0	0	0	0	0	0	0	211	0	0
Organización de centros educativos	42	13	0	0	0	0	0	0	0	29	0	0
Planificación y organización empresarial	15	0	0	0	0	0	0	0	15	0	0	0
Reforma educativa LOGSE	116	90	0	0	0	0	0	14	0	12	0	0
Salud laboral	73	32	0	0	0	0	0	25	0	16	0	0
Seguridad e higiene	92	72	0	0	0	20	0	0	0	0	0	0
Servicios asistenciales	41	0	0	0	0	0	13	0	0	15	0	13
Socorrismo y primeros auxilios	108	41	0	0	0	0	0	25	0	42	0	0
Tutorías y orientación	7	1	0	0	0	1	0	0	0	5	0	0
TOTALES	2.168	843	30	54	34	21	122	213	65	747	26	13

Fuente: Formación Tripartita para la Formación en el Empleo.

Pero donde se produce el mayor incremento es en el de número de participantes en planes aprobados, llegando casi a doblar la cifra de alumnado. Se ha pasado de 11.746 participantes el año 1997 a 20.751 el año 2000.

El número de participantes aumenta progresivamente desde 1997 a 2000. No llega a doblarse, pero se acerca. No obstante, el incremento es inferior en el salto de 1999 a 2000.

Respecto a colectivos prioritarios, el de mujeres crece progresivamente; el de mayores de 45 años también, aunque no tan pronunciadamente y el de trabajadores no cualificados crece hasta duplicarse.

Por lo que respecta a los participantes según Comunidades Autónomas, destacan entre las más

Tabla 4.3.4. Participantes de los cursos según su categoría profesional

CURSOS	Núm. participantes formados totales	Directivos	Mandos intermedios	Técnicos	Trabajadores cualificados	Trabajadores no cualificados
Actualización en docencia	623	30	10	356	194	33
Calidad total-generalidades (I)	25	1	1	11	12	0
Conocimiento del sector	148	19	0	119	9	1
Formación de formadores	12	0	0	4	5	3
Gestión de recursos humanos	16	3	0	10	3	0
Informática de usuario	134	28	2	54	23	27
Metodologías-didácticas específicas	425	21	1	213	159	31
Nuevas tecnologías-educación	56	11	0	15	25	5
Nutrición y dietética	235	44	0	165	25	1
Organización de centros educativos	42	27	0	3	12	0
Planificación y organización empresarial	15	0	0	15	0	0
Reforma educativa LOGSE	116	3	1	44	57	11
Salud laboral	73	3	0	43	20	7
Seguridad e higiene	92	7	2	33	48	2
Servicios asistenciales	41	0	0	10	26	5
Socorrismo y primeros auxilios	108	10	1	52	44	1
Tutorías y orientación	7	0	0	7	0	0
TOTAL	2.168	207	18	1.154	662	127

Fuente: Formación Tripartita para la Formación en el Empleo.

pobladas Cataluña, Andalucía y Madrid. Duplican sus cifras de 1997 a 2000 Asturias, Canarias, Castilla y León, La Rioja, Madrid, Murcia, Comunidad Valenciana y País Vasco. Solo Galicia baja un poco las cifras de 1997. La pauta general es de crecimiento progresivo.

Durante el año 2001 la mayoría de participantes en los cursos de Formación Continua para centros de asistencia y Educación Infantil se concentran en Andalucía y Madrid (ambas Comunidades aglutinan 1.540 participantes, sobre un total de 2.168 participantes para todo el Estado).

Por lo que respecta a los cursos, los que tienen mayor número de alumnos son los que hacen referencia a la actualización en docencia y didácticas específicas, seguidos de los cursos en nutrición y dietética. Cabe destacar también la importancia de los cursos sobre el conocimiento del sector y la reforma educativa de la LOGSE.

Tabla 4.3.5. Según el género y edad de los participantes

CURSOS	Núm. Total	Núm. Hombres	Núm. Mujeres	De 16 a 25 años	De 26 a 35 años	De 36 a 45 años	De 46 a 55 años	Mayores de 55 años
Actualización en docencia	623	27	596	192	307	81	37	6
Calidad total-generalidades (I)	25	3	22	5	13	4	2	1
Conocimiento del sector	148	4	144	59	60	16	7	6
Formación de formadores	12	3	9	7	5	0	0	0
Gestión de recursos humanos	16	1	15	1	7	5	3	0
Informática de usuario	134	1	133	35	42	41	13	3
Metodologías-didácticas específicas	425	5	420	130	212	58	24	1
Nuevas tecnologías-educación	56	3	53	14	21	19	2	0
Nutrición y dietética	235	5	230	59	82	52	25	17
Organización de centros educativos	42	3	39	3	12	17	8	2
Planificación y organización empresarial	15	1	14	5	6	3	1	0
Reforma educativa LOGSE	116	2	114	22	66	18	7	3
Salud laboral	73	2	71	24	40	6	3	0
Seguridad e higiene	92	2	90	22	42	21	7	0
Servicios asistenciales	41	5	36	10	19	7	3	2
Socorrismo y primeros auxilios	108	2	106	29	61	12	6	0
Tutorías y orientación	7	0	7	4	2	1	0	0
TOTALES	2.168	69	2.099	621	997	361	148	41

Fuente: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

Hay que destacar además que los cursos de actualización en docencia, así como los de metodologías y didácticas, también se encuentran entre los cursos con presencia en mayor número de Comunidades Autónomas.

Por orden de más a menos asistencia a Formación Continua en los cursos presentados, tenemos: técnicos, trabajadores cualificados, directivos, trabajadores no cualificados y mandos intermedios.

El curso de actualización en docencia (que es el más cursado) tiene en términos proporcionales alumnos de casi todas las categorías profesionales.

Por categoría profesional, cabe destacar que los directivos acuden además especialmente a los cursos de Nutrición y Dietética, Organización del Centro, Gestión de Recursos Humanos e Informática del Usuario. Los mandos intermedios lo hacen en el curso de actualización en docencia. El mayor número de participantes se concentra en la categoría de técnicos, que además de seguir la pauta general de cursar especialmente el curso de actualización en docencia, se concentran también en los cursos referidos al conocimiento del sector. El segundo colectivo en

Tabla 4.3.6. Tipología de afiliación

CURSOS	NÚM. TOTAL PERSONAS	AUTÓNOMOS	REG. GENERAL (SS)
Actualización en docencia	623	34	589
Calidad total-generalidades (I)	25	2	23
Conocimiento del sector	148	0	148
Formación de formadores	12	1	11
Gestión de Recursos Humanos	16	6	10
Informática de Usuario	134	28	106
Metodologías-didácticas específicas	425	19	406
Nuevas tecnologías-educación	56	10	46
Nutrición y Dietética	235	34	201
Organización de centros educativos	42	19	23
Planificación y organización empresarial	15	0	15
Reforma educativa LOGSE	116	5	111
Salud laboral	73	10	63
Seguridad e Higiene	92	8	84
Servicios asistenciales	41	0	41
Socorrismo y Primeros Auxilios	108	7	101
Tutorías y Orientación	7	0	7
TOTALES	2.168	183	1.985

Fuente: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

importancia numérica (trabajadores cualificados) sigue la misma tendencia que el de los técnicos, interesándose especialmente por las cuestiones metodológicas y didácticas. Finalmente, el grupo de trabajadores no cualificados, destaca en términos proporcionales en los cursos de Informática de Usuario.

Por género, observamos la misma pauta que en todo el estudio. La fuerte feminización del sector se ve reflejada en los datos referidos a la participación en los cursos de Formación Continua. La presencia de las mujeres es aplastante en relación a la de los hombres (2.099 mujeres en comparación con 69 hombres).

Por edad, cabe destacar el hecho de que la Formación Continua se da especialmente entre las personas jóvenes. El grupo con mayor participación en los cursos es el de las edades comprendidas entre los 26 y los 35 años, seguido del de los jóvenes entre 16 y 25 años. A partir de los 35 años, la participación en cursos de Formación Continua va decreciendo progresivamente.

En todo caso, cabe destacar la existencia de cursos que no siguen esta distribución, como es el caso de la organización de centros educativos, seguida básicamente por personas con edades comprendidas entre los 36 y 45 años.

Por lo que respecta al tipo de alumnado en función del régimen de afiliación, obtenemos un

tipo de participación que sigue la distribución normal de la población para ambos tipos de afiliaciones. Así, la mayoría de participantes pertenecen al Régimen General de la Seguridad Social. Este alumnado sigue la distribución anterior, por lo que respecta al tipo de curso en el que participa.

Si bien los autónomos también se concentran en los cursos con mayor número de participantes (actualización en Docencia y Nutrición y Dietética), siguen pautas diferenciadas respecto a los afiliados en régimen general. Así, destaca su participación en los cursos de Informática de Usuario y Organización de Centros Educativos.

4.3.2. ENCUESTA A TRABAJADORES Y RESPONSABLES DE CENTROS SOBRE FORMACIÓN CONTINUA

Además de los datos proporcionados por la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, disponemos de información procedente de los cuestionarios realizados para esta investigación. En este apartado analizamos los datos de las encuesta a trabajadores y a responsables referidos a la Formación Continua.

La mayoría de trabajadores encuestados son docentes (maestros, técnicos superiores en Educación Infantil, educadores infantiles, asistentes...), de manera que hemos optado por presentar los datos de manera general, haciendo referencia a la ocupación solo en los casos en que hemos observado diferencias significativas en las respuestas en función de la categoría profesional.

Como podemos observar en la tabla 4.3.2, la gran mayoría de trabajadores considera necesaria la Formación Continua en el trabajo.

Por categoría profesional, volvemos a destacar que el colectivo que menos Formación Continua ha recibido es el de los conserjes y subalternos, seguidos de los pedagogos (50%) y asistentes (53,1%), aunque en ambos casos sí que consideraban muy necesaria la Formación Continua.

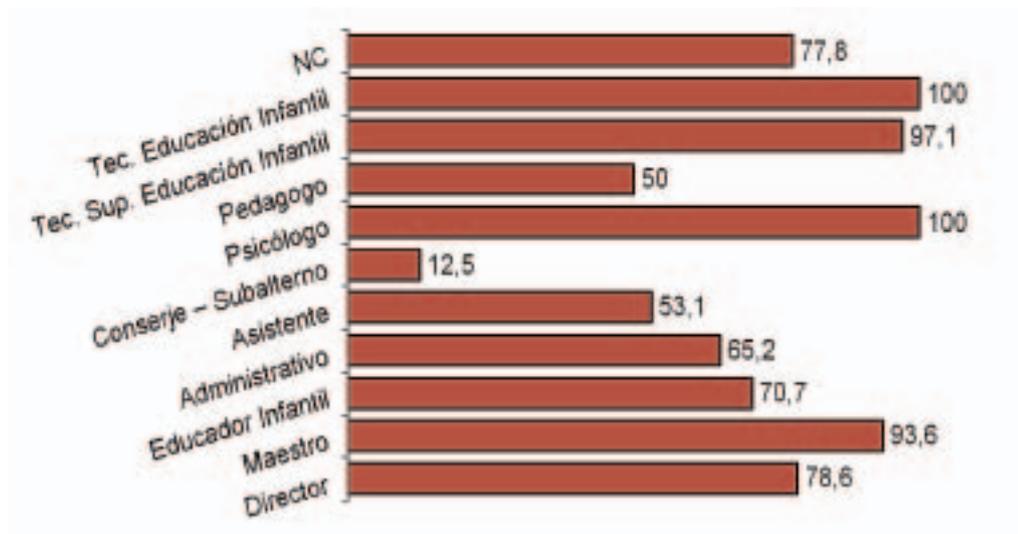
Entre los motivos que ofrecen los trabajadores que no han recibido ningún tipo de formación en los últimos tres años, destacan dos: la incompatibilidad de horarios (aducida por

Tabla 4.3.2. Formación continua. Presencia y contingencia

	Considera necesaria la Formación Continua	Ha recibido algún tipo de Formación Continua en los últimos 3 años
Sí	95,8	81,6
No	4,2	18,4

Fuente: Encuesta a Trabajadores. Elaboración Propia.

Gráfico 4.3.2. Ha recibido Formación Continua en los últimos tres años

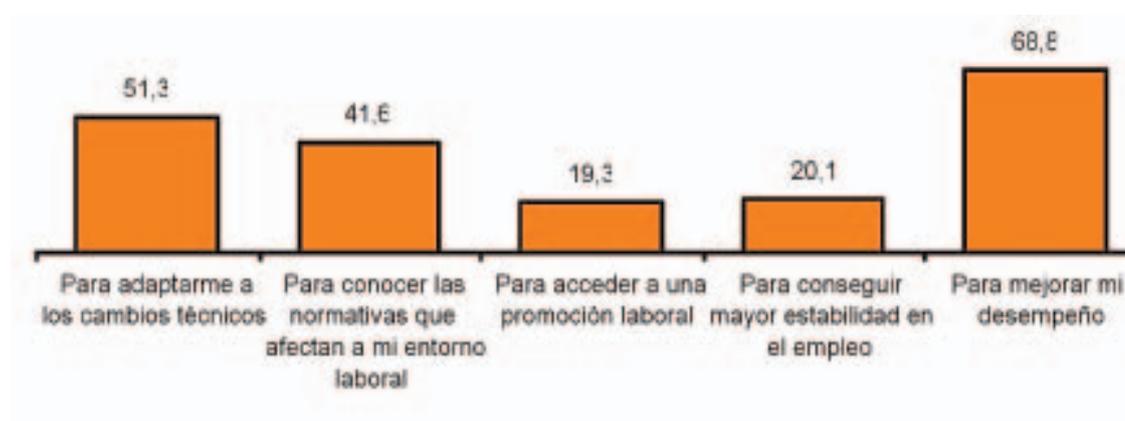


Fuente: Encuesta a Trabajadores. Elaboración Propia.

un 33% de los trabajadores) y el hecho de no haber recibido ningún tipo de información (32%). En el primer caso se trata exclusivamente de mujeres. Una tercera razón es que la oferta no se ajusta a las necesidades derivadas del trabajo que realiza (20,18%).

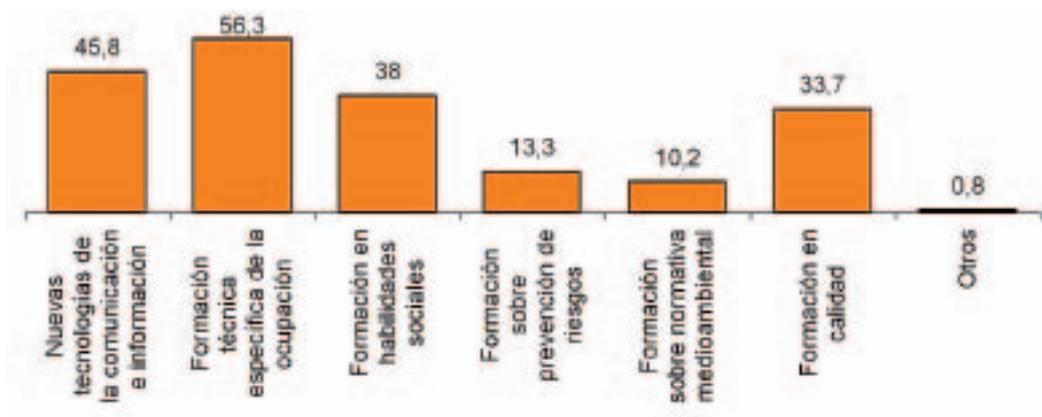
Esta visión positiva de la Formación Continua también se ve reflejada en los motivos ofrecidos para considerar necesaria dicha formación. Como podemos ver en la tabla 4.3.3,

Gráfico 4.3.3. Motivos sobre la necesidad de la Formación Continua



Fuente: Encuesta a Trabajadores. Elaboración propia.

Gráfico 4.3.4. Formación que se considera necesaria



Fuente: Encuesta a Trabajadores. Elaboración propia.

más de dos tercios de los encuestados consideran que la Formación Continua es necesaria para mejorar en el desempeño de su profesión, por encima de razones de tipo más adaptativo (conocer las normativas que afectan al sector o adaptarse a los cambios técnicos).

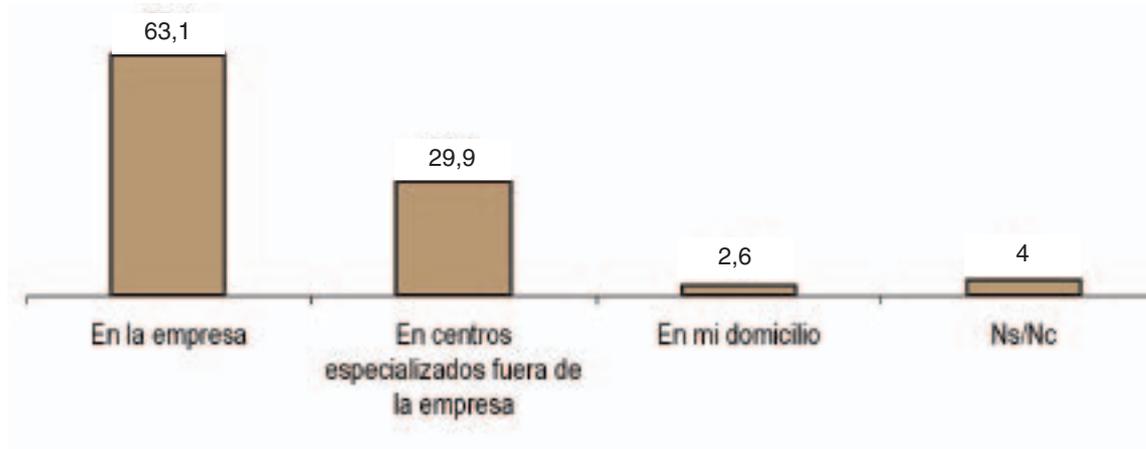
El tipo de Formación Continua que se considera necesaria está básicamente relacionada con el sector. Si bien la mayoría de sectores ha sido afectado por las nuevas tecnologías y por cuestiones

Tabla 4.3.3. Tipo de Formación Continua que considera necesaria según categoría profesional

	Nuevas tecnologías de la comunicación y la información	Form. técnica específica de la ocupación	Form. en habilidades sociales	Form. sobre prevención de riesgos	Form. sobre normativa medioambiental	Form. en calidad
Director	28,6	67,9	21,4	10,7	7,1	28,6
Maestro	63,5	55,4	42,6	11,6	12,4	36,9
Educador infantil	24,6	63,4	40,3	13,6	8,4	32,5
Administrativo	65,2	30,4	17,4	0	0	8,7
Asistente	31,3	71,9	28,1	28,1	12,5	18,8
Conserje-subalterno	12,5	0	0	12,5	0	0
Psicólogo	16,7	83,3	50	16,7	16,7	50
Pedagogo	0	33,3	0	83,3	16,7	83,3
Tec. Sup. Edu. Inf.	74,3	42,9	40	8,6	8,6	31,4
Tec. Edu. Inf.	48,4	41,9	45,2	9,7	16,1	48,4
NC	22,2	55,6	22,2	22,2	0	44,4

Fuente: Encuesta a Trabajadores. Elaboración propia.

Gráfico 4.3.5. ¿Dónde prefiere recibir esa formación?



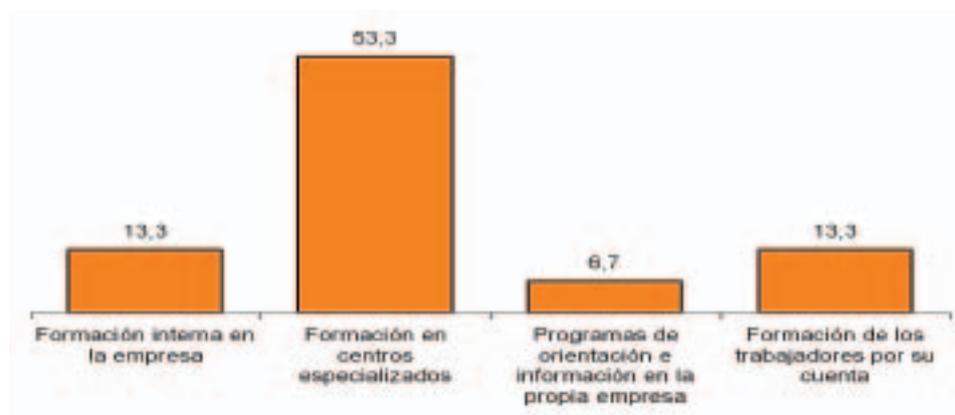
Fuente: Encuesta a Trabajadores. Elaboración propia.

de tipo más transversal como la prevención de riesgos, el medio ambiente o la calidad, el 56,3% de los trabajadores encuestados considera necesaria formación técnica específica de su ocupación, seguida por la formación en nuevas tecnologías (45,8%) y por formación en calidad (33,7%).

Como podemos ver en la tabla 4.3.3, la formación técnica específica de la ocupación es especialmente destacada por los directores, educadores infantiles, asistentes y psicólogos. Las nuevas tecnologías de la comunicación y la información lo son para los maestros, administrativos y técnicos superiores en Educación Infantil.

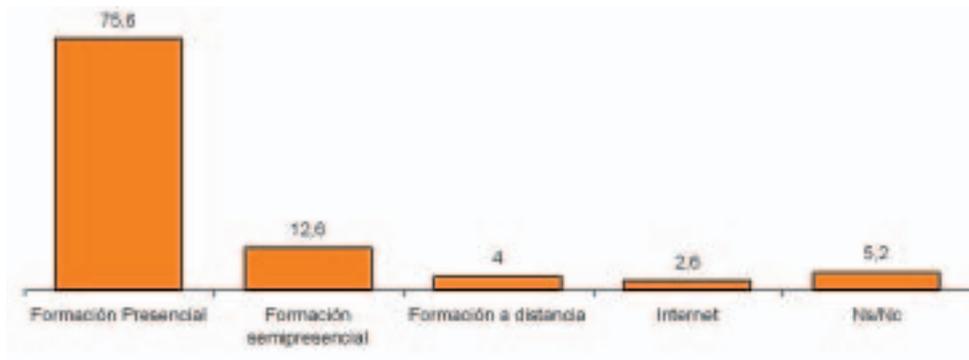
Por lo que respecta al lugar en el que los trabajadores prefieren recibir dicha formación, observamos un fuerte contraste entre las respuestas proporcionadas por el cuestionario a trabajadores

Gráfico 4.3.6. ¿Cómo se ha llevado a cabo dicha formación?



Fuente: Cuestionario a Responsables. Elaboración propia.

Gráfico 4.3.7. ¿Qué sistema prefiere para recibir esa formación?



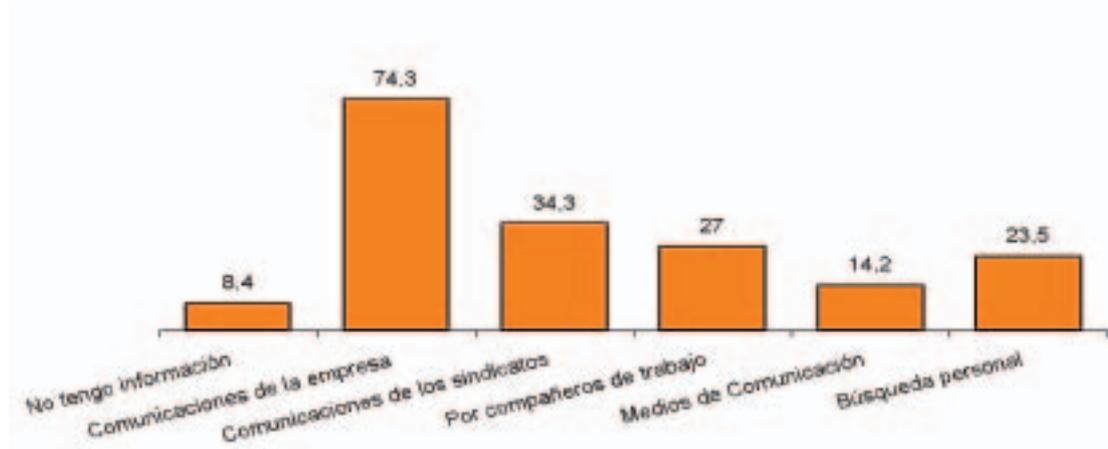
Fuente: Encuesta a Trabajadores. Elaboración propia.

y las obtenidas del cuestionario a responsables. En el primer caso preguntábamos sobre el lugar de preferencia, en el segundo sobre el lugar en el que efectivamente se realiza la formación.

Como podemos observar en el gráfico 4.3.5, el 63,4% de los trabajadores preferiría recibir la Formación Continua en la propia empresa, seguido de lejos por el 29,9% que preferiría formarse en centros especializados. La Formación a Distancia continúa siendo minoritaria, ya que solamente un 2,6% de los trabajadores encuestados opta por esta opción.

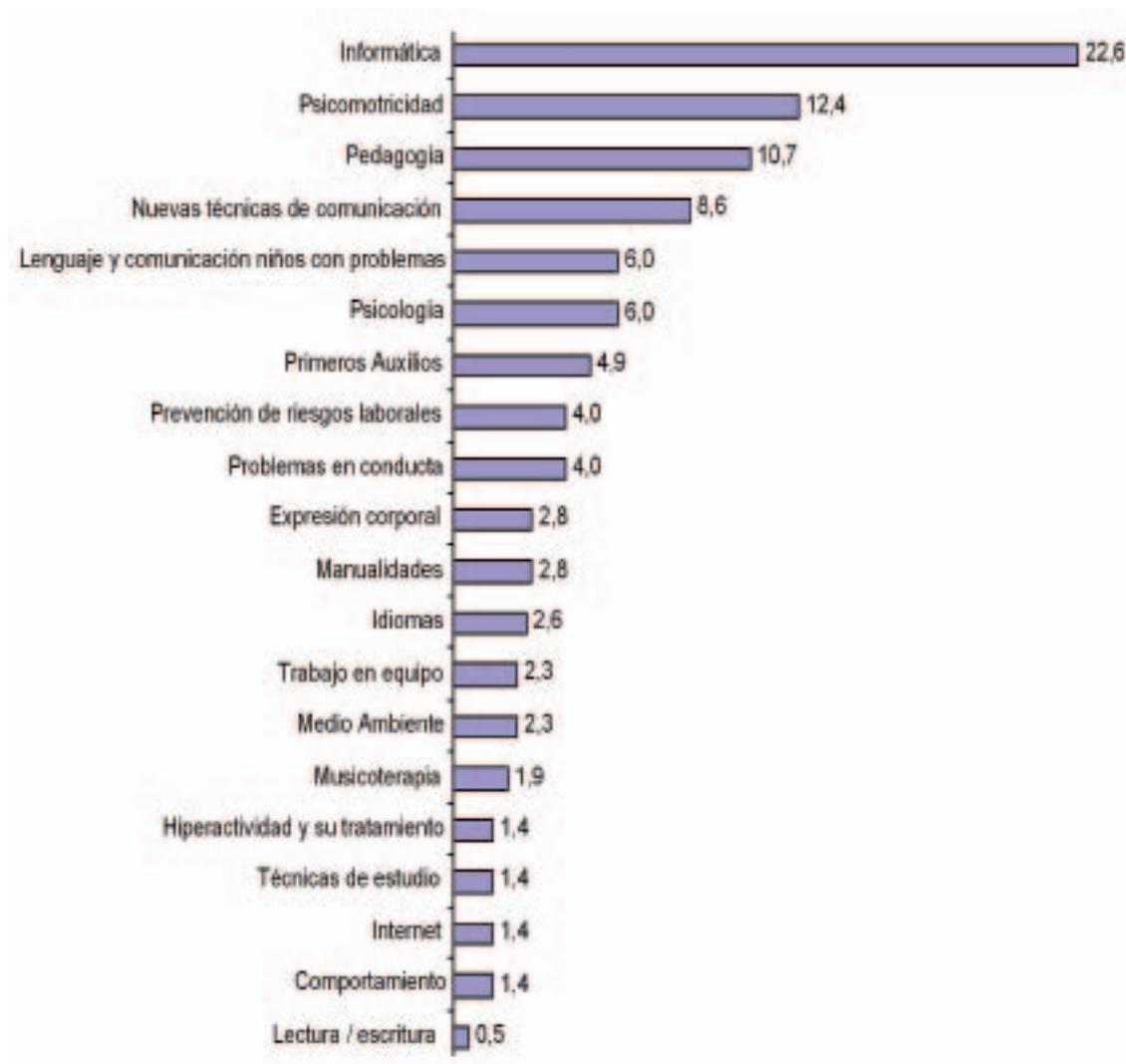
Estos datos contrastan con el hecho de que el 53,3% de la Formación Continua se realice en centros especializados, según la encuesta a responsables de centros. Un 20% de los centros encuestados tendrían algún tipo de formación interna en la empresa (ya sea a través de programas de orientación e información en la empresa o a través de la formación interna en la empresa pro-

Gráfico 4.3.8. Medio de Llegada de la oferta formativa



Fuente: Encuesta a Trabajadores. Elaboración propia.

Gráfico 4.3.9. Ámbitos de formación de interés



Fuente: Encuesta a Trabajadores. Elaboración propia.

piamente dicha). Cabe destacar, además, que los centros con formación en la propia empresa son casi exclusivamente los centros grandes (más de 25 trabajadores), minoritarios en el sector.

En concordancia con las respuestas anteriores, el sistema preferido para recibir la formación sigue siendo el sistema tradicional de Formación Presencial, aunque alrededor del 20% de los encuestados considere la opción de formarse de manera semipresencial, A distancia o a través de Internet.

Por lo que respecta al medio de información a través del cual los trabajadores conocen la oferta formativa del sector, cabe destacar que la mayoría lo hace a través de comunicaciones de la empresa (74,3%). Al tratarse de una pregunta con varias opciones de respuesta, la información que mostramos en el gráfico 4.3.8, no suma 100, pero nos proporciona una visión de conjunto sobre los medios de información más frecuentes.

Finalmente, el cuestionario a trabajadores incluía una pregunta sobre el tipo de formación que los encuestados estarían interesados en recibir. Se trata de una pregunta abierta que hemos agrupado para su análisis en las categorías que aparecen en el gráfico 4.3.9.

Como podemos observar, predominan con diferencia las respuestas que apuntan a cursos relacionados con la informática (22,6%), al que cabría añadir como bloque de tipo transversal un 1,4% de trabajadores interesados en cursos de Internet.

Un segundo bloque está muy relacionado con las necesidades formativas del sector. Así la formación en psicomotricidad, lenguaje y comunicación en niños con problemas, expresión corporal, manualidades, hiperactividad y su tratamiento y lectoescritura conforman un bloque formativo específico en la atención a las necesidades educativas de los niños de 0 a 6 años. Todos estos cursos juntos suman un 26% de respuestas.

El tercer bloque formativo estaría formado por ámbitos de tipo transversal como primeros auxilios, prevención de riesgos laborales, idiomas, trabajo en equipo, técnicas de estudio y medio ambiente. Todo este bloque representa el 17,5 de los cursos señalados por los trabajadores.

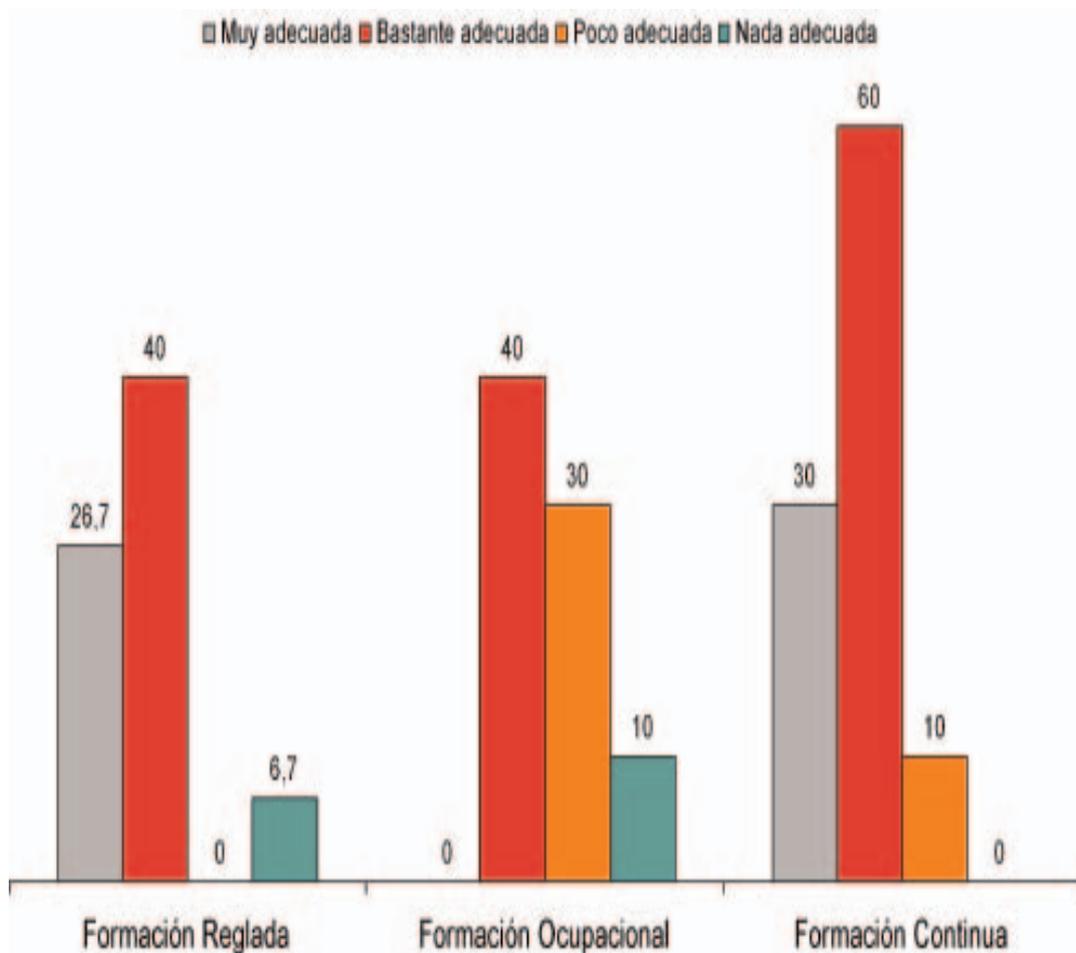
El cuarto bloque formativo estaría constituido por cursos relacionados con la educación, aunque no sean específicos de la etapa de infantil. Se trata de un paquete de recursos didácticos generales como nuevas técnicas de comunicación, pedagogía, psicología y musicoterapia. Estos cursos suman el 27,2% de las respuestas.

Finalmente tenemos un pequeño paquete de cursos dirigidos a la resolución de conflictos en el aula (comportamiento y problemas de conducta). Estos cursos son señalados por el 5,4% de los encuestados.

4.4. Tendencias de la formación en el sector

La mayoría de expertos entrevistados para este estudio han señalado que el sector de la Educación Infantil en la enseñanza privada tiene en términos generales una adecuada formación a todos los niveles (Reglada, Ocupacional y Continua). Una visión parecida la ofrecen los datos procedentes de la *Encuesta a responsables* de centros realizada también específicamente para

Gráfico 4.4.1. Valoración de la formación en el sector



Fuente: Cuestionario a Responsables. Elaboración Propia.

este estudio. Así, como muestran los datos del gráfico 4.4.1, el resultado global de la evaluación que hacen los responsables de los centros sobre la formación es positivo.

El tipo de formación mejor valorada es la Formación Continua, con un 90% de evaluación positiva, seguida de la Formación Reglada, con un 66,7% (si sumamos la evaluación «muy adecuada» y «bastante adecuada»). La formación peor evaluada es la Formación Ocupacional, aunque también cabe destacar que es la que más respuesta del tipo «no sabe/no contesta» obtiene por parte de los responsables de los centros. En todo caso, si tenemos en cuenta los datos del apartado 4.2 referidos a la Formación Ocupacional, sí que es cierto que se trata de una formación casi inexistente, con poca oferta específica para los trabajadores del sector.

Por lo que respecta a la Formación Reglada, los datos tanto cualitativos como cuantitativos utilizados en este estudio han mostrado que se trata de una formación que ha sufrido un importan-

te proceso de transformación, debido básicamente al proceso de adaptación que implicaba la LOGSE. En el caso de la formación universitaria algunos expertos señalaban que el principal cambio que había sufrido la titulación de magisterio (especialidad Educación Infantil) había sido la introducción en el currículo del estudio de los conocimientos necesarios para atender a los niños y niñas de la etapa más temprana (0 a 3 años). A pesar de ello, la mayoría de expertos consideraba que todavía era necesario adaptar más los programas de los estudios de Magisterio al conocimiento necesario para la atención a esta primera etapa. Este proceso de adaptación se podría ver acelerado con el proceso de homogeneización de los estudios universitarios europeos y la consecuente implantación de los créditos europeos, proceso que implicará una nueva etapa de reforma de los planes de estudio universitarios.

En el caso de la Formación Profesional, es decir, del ciclo formativo de grado superior en Educación Infantil, la mayoría de expertos valoraban mucho el conjunto de módulos formativos del ciclo. En algunos casos se señalaba la necesidad de constituir un módulo transversal dedicado a las nuevas tecnologías de la información. En otros, de orientar toda la formación de una manera más práctica y aplicada.

Entre las carencias comunes que ofrecen los dos estudios, los expertos destacaban la necesidad de mayor incidencia en los programas a la atención a la diversidad (tanto por lo que respecta a la diversidad familiar como a la diversidad del alumnado en función de la etnia).

Finalmente, la Formación Continua también es valorada muy positivamente (tanto en los datos procedentes de la *Encuesta a trabajadores*, como de la *Encuesta a responsables*, como de las entrevistas a expertos). Por un lado se señala que existe mucha formación en el sector, aunque por el otro también se incide en la dificultad que tienen los profesionales de este sector para recibir dicha formación especialmente por cuestiones relacionadas con la incompatibilidad de horarios.

Uno de los aspectos que más destacan los expertos entrevistados es el de que en estos diez últimos años, la Formación Continua en el sector de la Educación Infantil se ha visto especialmente condicionada por la necesidad de los profesionales del sector para adaptarse a los cambios impuestos por la LOGSE. En este sentido se señala que la mayor parte de la formación que se ha ofrecido tenía que ver con la necesidad de habilitarse de muchos profesionales que veían peligrar su puesto de trabajo. Cabe esperar que en los próximos años, y una vez finalizada la etapa de adaptación que preveía la LOGSE, la Formación Continua del sector desplace su foco de interés hacia formación que haga frente a las transformaciones sociales y tecnológicas que afectan al mundo de la educación.

En este sentido, la mayoría de expertos (y también se desprende de los datos cuantitativos proporcionados por las encuestas a trabajadores y responsables de centros), señalan que la Formación Continua se centrará en cinco grandes bloques:

-
- formación para atender a la diversidad (familiar y étnica);
 - formación en nuevas tecnologías;
 - formación específica del sector de Educación Infantil;
 - formación en resolución de conflictos (aunque este tipo de formación tiene más demanda en la formación primaria y secundaria);
 - formación en cuestiones de salud (tanto para atender a los alumnos como en prevención sobre la propia salud).

Sobre los cambios que puedan surgir en el ámbito formativo en relación a los cambios producidos en el ámbito ocupacional, nos referiremos a continuación más extensamente en el siguiente apartado.

5. CONCLUSIONES

5.1. El sector de la Educación Infantil en la enseñanza privada

Como hemos podido observar a lo largo de todo el estudio, el sector de la Educación Infantil en la enseñanza privada ha experimentado en los últimos años un fuerte proceso de reestructuración.

Esta reordenación o reestructuración del sector no se debe exclusivamente a la transformación de la estructura social o al descenso de la natalidad o a la incorporación de las nuevas tecnologías en el sector. Todos estos cambios han afectado, por supuesto, a todo el sector, y hemos dado cuenta de ello a lo largo del estudio, pero el principal motivo de la profunda transformación del sector durante la última década y de la transformación actual y futura se debe a los cambios normativos específicos del sector.

La aprobación de la LOGSE en 1990 redefinió el mapa empresarial, formativo y ocupacional del sector. La aprobación de la LOCE en diciembre de 2002 vuelve a plantear cambios en todos los ámbitos del sector de la Educación Infantil en la enseñanza privada. Ahora bien, cabe destacar que tales cambios se van a producir sobre un sector ya transformado.

5.1.1. CONFIGURACIÓN EMPRESARIAL DEL SECTOR

¿Cuáles han sido las principales transformaciones en términos empresariales? En primer lugar cabe destacar que la evolución seguida por el sector es la de la integración del segundo ciclo de Educación Infantil (3-6 años) en los centros de primaria, mientras que los centros de 0 a 3 continúan en parte disgregados. La casi totalidad de los centros de segundo ciclo (3-6 años) están ya integrados, de manera que muchos expertos hablan de un itinerario habitual que empezaría a los 3 años y acabaría a los 12. Este itinerario 3-12 ha sido buscado por los empre-

sarios, ya que se pretendía asegurar la matrícula en la etapa de educación primaria. Esto implica que los trabajadores de estos centros también cambian de convenio colectivo (pasan de estar regulados por el Convenio de Centros de Asistencia y Educación Infantil al Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada).

En cambio, los centros del primer ciclo de Educación Infantil (0-3 años) continúan en parte disgregados, siendo todavía un sector muy heterogéneo. A pesar de ello algunos expertos vaticinan la integración futura de estos centros en el itinerario 0-16, asegurándose así una clientela fiel desde el principio. Otros, por el contrario, señalan que el futuro seguirá siendo la desregulación y heterogeneidad del sector 0-3, especialmente después de la aprobación de la LOCE. En este sentido se señala la existencia, todavía hoy, de unos cinco mil centros no autorizados en todo el territorio español.

Por lo que respecta al tamaño, hemos podido observar que la mayoría son empresas pequeñas (con una media que oscila entre los 5-7 trabajadores por centro), aunque con una cierta tendencia a aumentar, debido a este proceso de integración que acabamos de señalar. Predominan asimismo, en este subsector de 0-3, las empresas privadas de un solo titular, seguidas de las cooperativas.

Otro de los debates actuales sobre la situación empresarial del sector se produce en torno a la llamada «municipalización» de los centros que atienden a la primera etapa de Educación Infantil. Para la mayoría de expertos consultados se trata de un falso proceso de municipalización, ya que se están creando guarderías de titularidad municipal, pero contratando a empresas privadas para que las gestionen. Se trata, en definitiva, de las llamadas escuelas de gestión indirecta, de titularidad pública, pero con sueldos y condiciones laborales inferiores a las de los funcionarios y el personal laboral. En este sentido se señala que esto acaba implicando un cierto desmantelamiento del servicio público.

Un último apunte sobre la situación empresarial del sector es el referido a la ocupación. Hemos podido observar, tanto a través de los datos secundarios como de la información recogida para esta investigación, que el empleo crece. Este crecimiento se produce especialmente en la etapa de 0 a 3 años como consecuencia no solamente del repunte de la tasa de natalidad, sino debido principalmente a la creciente demanda social de atención a la infancia de esta etapa producida por la incorporación de la mujer al mercado de trabajo. Algunos expertos señalan que, efectivamente, el sector crece, pero como consecuencia de la contratación de las categorías ocupacionales con menores costes laborales.

5.1.2. CONFIGURACIÓN OCUPACIONAL DEL SECTOR

La reordenación del sector también ha implicado la transformación de la configuración ocupacional del sector. La mayoría de expertos señala que los cambios organizativos han afectado

poco a este sector. Los cambios de tipo tecnológico están afectando al desarrollo de algunas ocupaciones, pero no han implicado transformaciones profundas en las ocupaciones, ya que ha sido y está siendo solucionado con la Formación Continua en este ámbito y con la adaptación de los planes de estudio de la Formación Reglada.

Los cambios de la normativa específica del sector han obligado, en cambio, a una fuerte reordenación de las ocupaciones, aunque, como veremos, algunos expertos ya hablen de «desregulación» de lo «regulado» con los cambios que implique la aplicación de la LOCE.

Para una mejor comprensión de los cambios acontecidos en el ámbito ocupacional, distribuiremos las categorías ocupacionales en dos grandes grupos: dirección y gestión y docencia y asistencia. El resto de ocupaciones de tipo transversal ya ha sido suficientemente comentado en los apartados pertinentes.

En el ámbito de la dirección y gestión, las categorías existentes (director gerente, subdirector y director pedagógico) no suelen encontrarse desplegadas todas en un mismo centro (a excepción de los grandes centros que son minoritarios en el sector). Esto implica que en realidad la figura del director pedagógico y el director gerente coincidan, y que incluso esta persona ejerza como maestro/a. Asistimos así a personas con una gran polivalencia de funciones ya que dirigen el proyecto curricular, hablan con los padres, matriculan, imparten docencia, etcétera. En otros casos la figura del director gerente es ocupada por el/la propietario/a y la figura del director pedagógico por el/la maestro/a o pedagogo/a.

En el ámbito de la docencia y la asistencia, la LOGSE aumentó los requisitos legales para la docencia, reservando la exclusividad de la misma para los maestros con especialidad en Educación Infantil para el segundo ciclo (3-6 años). En cambio en el primer ciclo podían desarrollar su actividad toda una amalgama de profesionales con orígenes formativos muy diversos (diplomados, técnicos de grado superior, antiguos titulados de la FPI y FPII, habilitados, idóneos...). La principal consecuencia de esta diversidad la hemos podido observar a lo largo de todo el estudio: la existencia de categorías ocupacionales diversas para el desempeño de funciones muy similares. El lado negativo de esta diversidad es, según la mayoría de expertos, que las empresas tienden a contratar las categorías ocupacionales de menor coste, aunque a veces sean ocupadas por personas con titulación superior a la necesitada (nos referimos a la contratación de diplomados en Magisterio como técnicos superiores en Educación Infantil, o la de técnicos superiores de Educación Infantil como técnicos especialistas o como asistentes infantiles).

Hemos querido incluir en este bloque a los profesionales denominados de asistencia (técnico especialista, asistente infantil y auxiliar) porque si bien no realizan funciones lectivas, la mayoría de expertos considera que realizan funciones educativas (en la etapa de desarrollo de los niños de 0 a 3 la higiene y la alimentación constituyen también, sin duda, procesos educativos).

La encuesta a trabajadores realizada para esta investigación nos aportaba además información muy relevante sobre los asistentes infantiles: una fuerte presencia de diplomados y técnicos superiores contratados en esta categoría. Esta misma tendencia se ha observado también para la mayoría de categorías ocupacionales analizadas en este sector. Dicho de otro modo, podemos afirmar que se trata de un sector en el que la mayoría de los trabajadores ha alcanzado un nivel de estudios superior al necesario para el desempeño de su puesto de trabajo. Esto no implica, obviamente y como veremos en el siguiente apartado dedicado a la formación, que no sea necesaria una actualización a través de la Formación Continua.

Hay que señalar también que si bien el Convenio Colectivo del sector de Centros de Asistencia y Educación Infantil contempla que el asistente infantil es una figura a extinguir, la Ley de Calidad de la Enseñanza va en la dirección contraria, ya que vuelve a definir la etapa de 0 a 3 años como una etapa educativa y asistencial, reforzando la existencia de categorías profesionales asistenciales.

Un último apunte referido a la configuración ocupacional del sector es el que tiene que ver con las condiciones de trabajo. Como ya hemos señalado los profesionales que trabajan en el segundo ciclo de la Educación Infantil (3-6 años) se encuentran casi en su totalidad en centros integrados y bajo el Convenio de Empresas de la Enseñanza Privada, con mejores condiciones laborales (tanto salariales como de jornada) que los trabajadores que atienden a la etapa inicial de Educación Infantil regulados por el Convenio Colectivo del sector de Centros de Asistencia y Educación Infantil. En este último caso, la mayoría de expertos coincide en señalar la jornada como el principal caballo de batalla entre las asociaciones empresariales y las asociaciones sindicales. Las entrevistas realizadas a representantes de la patronal señalan los avances realizados en materia de contratación (reducción de la contratación temporal en los últimos años). Reconocen también que la jornada es larga, pero consideran que se trata de un factor inherente al servicio que se ofrece (una franja horaria muy amplia). Señalan también que las condiciones laborales son peores que las del resto del sector educativo, pero buenas en comparación con las de los trabajadores de los servicios en general.

Los representantes de las asociaciones sindicales también reconocen que el punto crítico es la jornada, aunque también añaden quejas sobre la contratación por curso y no por año natural que se da en algunas empresas y el bajo nivel salarial del sector.

5.1.3. CONFIGURACIÓN FORMATIVA DEL SECTOR

El mapa formativo del sector también ha experimentado cambios profundos en los últimos años, especialmente en el ámbito de la Formación Reglada.

En términos globales, la evaluación que se hace de la formación del sector es positiva. Tanto los expertos entrevistados como los responsables de centros, como los trabajadores encuestados, valoran la formación en el sector. Esta valoración es especialmente positiva para la Formación Continua y la Formación Reglada, mientras que las quejas sobre la Formación Ocupacional se dirigen a la casi inexistencia de este tipo de formación en el sector.

La Formación Reglada ha experimentado un importante proceso de transformación como consecuencia de la adaptación que implicaba la LOGSE. Esto se ha concretado en la consolidación de dos titulaciones específicas para el desarrollo profesional en el sector de la Educación Infantil: la diplomatura de magisterio y el ciclo de grado superior en Educación Infantil. En el primer caso la adaptación a la LOGSE ha implicado una transformación de los planes de estudios de Magisterio, introduciendo en el currículo los conocimientos necesarios para atender a los/as niños/as de la etapa más temprana (0-3 años). Hemos podido observar cómo todos los estudios de Magisterio que se ofertan en el Estado español han realizado ya la consecuente modificación de los planes de estudio, aunque algunos expertos han señalado la necesidad de una mayor actualización del profesorado universitario en este ámbito.

En el caso de la Formación Profesional, la mayoría de expertos valora mucho el conjunto de módulos formativos del ciclo. En algunos casos se señalaba la necesidad de constituir un módulo transversal dedicado a las nuevas tecnologías de la información. En otros se consideraba la necesidad de orientar toda la formación de una manera más práctica y aplicada.

La Formación Continua del sector es altamente valorada en todos los niveles de análisis realizados. El nivel de cobertura es bastante elevado (en torno al 60%) y la oferta es abundante y variada. La principal queja apunta, también en todos los niveles de análisis realizados, a las dificultades de acceso a dicha formación por parte de los profesionales del sector.

Todos los expertos entrevistados consideran que, si bien se trata de un tipo de trabajador motivado por la formación permanente, la jornada laboral de los trabajadores del sector impide la posibilidad de acceder a gran parte de la oferta que existe en el sector. En este sentido se apunta a la necesidad de una mayor flexibilidad de horarios y fechas para permitir que se lleve a cabo la formación.

Ahora bien, a pesar del reconocimiento unánime de las dificultades de los trabajadores en el acceso a la Formación Continua, los datos obtenidos de la encuesta a trabajadores continúan mostrando que la formación preferida es la formación Presencial, con una minoría de trabajadores que opta por la formación a Distancia.

5.2. Tendencias de futuro

A lo largo de estas conclusiones hemos ido haciendo referencia a las transformaciones presentes y futuras de las tendencias señaladas. Entre los factores de cambio apuntados para el futuro del sector hemos destacado la reciente aprobación de la LOCE, las transformaciones en la estructura familiar y social, los retos de la inmigración y la incorporación de las nuevas tecnologías a la educación como las más inminentes.

Nos corresponde ahora avanzar algunas de las consecuencias que dichas transformaciones provocarán sobre el entramado empresarial, ocupacional y formativo del sector de la Educación Infantil en la enseñanza privada.

Por lo que respecta al futuro empresarial del sector, los cambios en los hábitos de vida, el hecho de que los miembros adultos del hogar trabajen, el repunte de las tasas de natalidad y la creciente inmigración, ofrecen todavía una perspectiva de crecimiento. A esto debemos añadir que todavía queda margen para crecer en el sector de 0 a 3 años en el que la demanda social de atención a la infancia sigue en aumento. Todos estos factores considerados conjuntamente apuntan en la misma dirección: el crecimiento del sector de la Educación Infantil privada.

La cuestión que queda abierta es cómo se va a producir dicho aumento. La mayoría de expertos consideran que la LOCE va a permitir un crecimiento desregulado del sector (en todo lo que concierne a los requisitos mínimos marcados anteriormente por la LOGSE). En todo caso, hay que esperar todavía para analizar el desarrollo legislativo de las Comunidades Autónomas.

Una cuestión de futuro, pero que ya se están empezando a implantar, son las guarderías de empresas. Se trata de una iniciativa que cuenta con un amplio apoyo, tanto por parte de las administraciones públicas (ya se está haciendo de manera experimental por parte de la Generalitat de Catalunya), como de los sindicatos y otras organizaciones de interés. Entre los puntos negativos, algún experto apunta que debe tenerse en consideración del medio ambiente (salubridad, ruido, emisiones contaminantes) al que se puede ver sometido el niño en determinados centros. En otros casos se habla del excesivo número de horas que los niños pueden pasar en los centros. Queda en todo caso aquí apuntada como una tendencia de futuro.

Por lo que respecta al ámbito formativo y ocupacional ya hemos señalado la posible emergencia de las ocupaciones asistenciales tras la aprobación de la LOCE, al volver a considerar la etapa de 0 a 3 años como una etapa con carácter educativo-asistencial. En este sentido algunos expertos apuntan que sería necesario plantearse algún ciclo profesional para las categorías de asistentes infantiles y técnicos especialistas. Se pone aquí sobre la mesa la necesidad de crear Formación Reglada para una futura ocupación emergente que tiende a consolidarse en términos ocupacionales pero que carece de la formación inicial pertinente.

Siguiendo en el ámbito de la Formación Reglada, la LOCE plantea de nuevo la necesidad de algunos cambios en los planes de estudio de las dos titulaciones existentes (la diplomatura y el ciclo de grado superior). Más concretamente, se necesitaría insistir en la introducción del idioma en la etapa de Educación Infantil, las nuevas tecnologías y la estimulación temprana. En este sentido, algunos expertos recalcan que la introducción del idioma debería realizarse de manera transversal. Es decir, a diferencia de la educación primaria donde existen los diplomados en Magisterio con especialidad en lengua extranjera, en este caso se apunta a que sean los propios diplomados en Educación Infantil los que introduzcan el idioma de manera transversal en la educación de los niños. Este mismo enfoque se pretende para la introducción de las nuevas tecnologías.

El futuro de la Formación Continua pasa por una mayor flexibilidad en su oferta de cursos (en términos de horarios, formatos, fechas). Por lo que respecta al contenido, apuntamos cuatro grandes áreas a desarrollar en el futuro:

1. Para atender a las necesidades de dirección y gestión de los centros:

- organización y administración de empresas: el hecho, contrastado en este estudio, de que la mayoría de los directores gerentes sean diplomados en magisterio hace necesaria la Formación Continua en aspectos relacionados con las funciones que en realidad desarrollan en su cargo: marketing, recursos humanos, gestión de centros y otros.

2. Para atender a las necesidades didácticas de los docentes del sector:

- didácticas específicas para las edades de 0 a 3 años: algunos expertos destacan que la Formación Reglada de la diplomatura de Magisterio sigue insistiendo excesivamente en las didácticas generales y poco en las didácticas específicas de estas edades;
- las nuevas inteligencias: algunos expertos señalan la necesidad de afrontar desde los centros de Educación Infantil los diferentes tipos de inteligencias y las implicaciones que tienen para el aprendizaje;
- cursos de actualización pedagógicas en las áreas que marca la LOCE: como ya hemos señalado anteriormente la LOCE introduce un segundo idioma en la etapa de Educación Infantil y las nuevas tecnologías. Sería necesaria Formación Continua para los profesionales del sector en las didácticas de estas áreas;
- otro conjunto de cursos iría en la línea de las necesidades específicas del colectivo de niños atendidos: psicomotricidad, atención temprana, lectoescritura, expresión musical de los niños/as, etcétera.

3. Para atender las cuestiones de salud, higiene y dietética:

- primeros auxilios: si bien tanto en la diplomatura como en el ciclo superior ya se tratan cuestiones de salud infantil, existen en el sector muchos profesionales (especialmente los asistentes y auxiliares) que se encargan de la higiene y alimentación de los niños sin formación sobre cómo atenderlos en casos de emergencia;
- dietética infantil: existen en el sector profesionales (personal de cocina, asistentes y auxiliares) que a pesar de ser los encargados de la preparación y atención alimenticia de los niños no disponen de formación específica sobre dietética infantil;
- prevención de riesgos laborales: los profesionales del sector no solamente deben estar atentos a la salud de los niños de sus centros. La mayoría de expertos considera que es necesaria formación en la prevención de enfermedades como el estrés o enfermedades posturales que afectan especialmente a los profesionales del sector.

4.- Para atender a los cambios en la estructura social y familiar de las sociedades actuales:

- cómo atender a la diversidad familiar (niños adoptados, hijos de familias no convencionales): existe una creciente complejidad en los tipos de familias que crea situaciones que a veces los profesionales de la educación no están preparados para atender (hijos de parejas homosexuales, hijos adoptados...);
- cursos sobre interculturalidad: si bien la mayoría de inmigrantes tienden a concentrarse en la oferta pública de Educación Infantil existente, los hijos de la reciente inmigración son cada vez más frecuentes también en los centros privados. Es sin duda necesario para los profesionales de la educación saber atender correctamente las situaciones de diversidad cultural que se producen en las aulas y centros;
- atención a los niños/as con problemas de aprendizaje causados por el entorno social: los problemas de aprendizaje están a menudo relacionados con el entorno social en el que viven los niños/as. Tratar específicamente las causas de esta problemática puede ayudar a una mejor evolución en términos de aprendizaje de los niños;
- atención a la diversidad por motivos de género: muchos estudios afirman que los centros educativos siguen siendo sexistas en la educación de los niños y las niñas. Aprender a no ser sexista en la educación exige una preparación inicial que puede ser potenciada en este tipo de cursos (explicar cuentos no sexistas, los colores, los juegos, el deporte, etcétera).

Tendríamos que acabar estas conclusiones destacando que, en general, no se ha detectado ninguna nueva ocupación en el sector. Algunos expertos han señalado la figura del «mediador cultural» como ocupación emergente. Se trataría de la persona encargada de tratar con las familias inmigrantes y mediar entre los niños inmigrantes y los profesionales del sector. La titu-

lación inicial de estos mediadores ya está cubierta por la diplomatura de trabajo social. En todo caso, algunos expertos señalan que esta nueva ocupación tiene más sentido en las etapas de educación posteriores.

LIBROS, ENSAYOS, DOCUMENTOS CONSULTADOS

—«VII Convenio Colectivo del sector de Centros de Asistencia y Educación Infantil». BOE del 27 de noviembre de 2002, resolución nº 23.131 de 11 de noviembre 2002 de la Dirección General de Trabajo.

—*Bases para la elaboración del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales*. INEM (borrador).

—*Ensayo de certificado de profesionalidad en relación con la Formación Continua*. Forem Navarra. Estudio realizado en la convocatoria 1999 de objetivo número 4 de FORCEM para Acciones Complementarias a la Formación. Acción realizada en el marco del II Acuerdo Nacional de Formación Continua y del Fondo Social Europeo.

—Federación de Enseñanza de CC. OO. (marzo de 2000). *Metodología para el análisis de los riesgos laborales asociados a las competencias transversales del personal docente en la enseñanza privada. Informe de resultados. Documento de trabajo*.

—Federación de Enseñanza de CC. OO. «Reticencias del profesorado ante el uso de Internet», Revista *TE*, pp. 8-9. Número 243, mayo 2003.

—Flora GIL TRAVER. *Perspectiva española en el marco del proyecto de indicadores de los sistemas educativos de la OCDE*. INCE. Madrid, 1999.

—INCE. *Datos básicos de la educación en España en el curso 2002-2003*.

—Anexo del estudio: *Sistema estatal de indicadores de la educación 2000*. Instituto Nacional de Calidad y Evaluación, 2000.

—IRIGOIN, M.; VARGAS, F. *Competencia laboral: Manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud*. Montevideo. Cinterfor-ops, 2002.

—«Organización y Perspectivas del Nivel Inicial en Iberoamérica». Magisterio, 2000. *Anuario de la educación*.

—MECD. *Estadísticas de la Educación en España. 2001-2002. Estadísticas de las enseñanzas no universitarias*. Series e indicadores. 1992-1993 a 2001-2002.

—MECD. *Informe sobre el estado y situación del sistema educativo. Curso 2000-2001*. Consejo Escolar del Estado. 2002.

—Encuesta piloto: *Sociedad de la información y la comunicación en los centros educativos (1)*. Resultados curso 2000-2001-2002.

—MECD. *Estadísticas de la educación en España. 2001-2002*.

—*Metodología para el análisis de los riesgos laborales asociados a las competencias transversales del personal docente en la enseñanza privada*. Documento de trabajo. FORCEM. 1999.

—*Metodología para la ordenación de la Formación Profesional Ocupacional*. INEM. Junio, 1995.

—SALEM, C. «En España nacen pocos niños». *Revista Ser Padres Hoy*, pp.34-38. Mayo, 2003.

LEYES

—Ley Orgánica 1/1990 de Ordenación General del Sistema Educativo.

—Ley Orgánica 8/1995. Reguladora del Derecho a la Educación.

—Ley Orgánica de Calidad de la Enseñanza LOCE.

FICHAS OCUPACIONALES

Currículo formativo del ciclo de grado superior en Educación Infantil perteneciente a la familia profesional «Servicios socioculturales y a la comunidad».

Carreras Universitarias:

- diplomatura de Trabajo Social;
- licenciatura de Psicología;
- licenciatura de Pedagogía;
- diplomatura en Logopedia;
- licenciatura de Medicina;
- diplomatura de Magisterio.

Cursos de Formación Ocupacional de: docencia e investigación. «Habilitación para profesionales de Formación Profesional Ocupacional».

PÁGINAS WEB CONSULTADAS

www.inem.es Formación ocupacional.

www.ine.es Datos estadísticos.

www.forcem.es Formación Continua.

www.hobetuz.com Formación Continua en el País Vasco.

www.mec.es Formación Reglada (ciclos formativos).

www.mec.es/fp Formación Profesional.

www.xtec.es/fp. Formación Profesional de Cataluña.

www.edu365.com

7. AGRADECIMIENTOS

Amadeu Caymel, USOC; Carme Figuera, Asesora técnica pedagógica; Carmen Martín, Instituto de Enseñanzas Aplicadas, Salamanca; Colegio Técnico Carlos III; Pamplona; Concepción Boyer, Secretaría de Formación CC. OO., Madrid; Elvira Novell, Secretaría Formación FETE-UGT Madrid; Francisca Paredes, IES Mediterráneo Cartagena; IES Batalla de Clavijo, Logroño; Irene Balaguer, Associació de Mestres Rosa Sensat; Jordi Fiblà, Secretario General de la Associació de Llar d'Infants de Catalunya; José Luis Rivera CIG-Ensino, A Coruña; José Manuel Baraibar, Centro Regional de Apoyo a la Formación; Manuel Fort, Federación de Enseñanza de CC. OO., Madrid; Maravillas Campillo, IES Avempace, Zaragoza; Matilde Moreno, IES Al-Qazares, Cáceres; Mercedes García, Facultad Ciencias de la Educación, Madrid; Pedro Miguel Galiana, USOC; Pilar Nus, IES Salvador Seguí, Barcelona; Rosa María Terradellas, Facultad de Educación, Universidad de Gerona; Sue Caamaño, Departament d'Ensenyament, Barcelona; Tomás Ortíz García, ACADE.

ANEXO A: Estudios universitarios

UNIVERSIDAD	TIPO	CENTRO	CIUDAD	PLAN DE ESTUDIOS
A CORUÑA	PÚBLICA	Facultad de Ciencias de la Educación	A CORUÑA	BOE 24/04/95
ALCALÁ	PÚBLICA	Escuela Universitaria de Magisterio	GUADALAJARA	BOE 21/11/2000
ALCALÁ	PÚBLICA	Escuela Universitaria de Magisterio Cardenal Cisneros	ALCALÁ DE HENARES	BOE 29/11/2000
ALICANTE	PÚBLICA	Facultad de Educación	SANT VICENT DEL RASPEIG	Plan 2000
ALMERÍA	PÚBLICA	Facultad Humanidades y C. de la Educación	LA CAÑADA DE SAN URBANO	Plan 1999
AUTÓNOMA DE BARCELONA	PÚBLICA	Facultad de Ciencias de la Educación	CERDANYOLA DEL VALLÈS	BOE 22/01/1993
AUTÓNOMA DE MADRID	PÚBLICA	Centro Superior de Estudios Univrs. La Salle	ARAVACA	Plan 2000
AUTÓNOMA DE MADRID	PÚBLICA	Facul.de Formación del Profesorado y Educación	MADRID	Plan 2000
BARCELONA	PÚBLICA	Facultad de Formación del Profesorado	BARCELONA	Plan 2002
BURGOS	PÚBLICA	Facult. de Humanidades y Educación	BURGOS	BOE 23/07/2001
CÁDIZ	PÚBLICA	Escuela Universitaria de Magisterio Virgen de Europa	LA LINEA DE LA CONCEPCIÓN	Plan 2001
CÁDIZ	PÚBLICA	Facultad de Ciencias de la Educación	PUERTO REAL	BOE 24/08/2001
CAMILO JOSÉ CELA	PRIVADA	Facult. de CC. Sociales y de la Educación	VILLAFRANCA DEL CASTILLO	BOE 23/05/2001
CANTABRIA	PÚBLICA	Facultad de Educación	SANTANDER	Plan 1999
CASTILLA-LA MANCHA	PÚBLICA	Escuela Universitaria de Magisterio Fray Luis de León	CUENCA	BOE 29/10/1999
CASTILLA-LA MANCHA	PÚBLICA	Escuela Universitaria de Magisterio Padre Poveda	CIUDAD REAL	BOE 29/10/1999
CASTILLA-LA MANCHA	PÚBLICA	Escuela Universitaria de Magisterio San Ildefonso	TOLEDO	BOE 29/10/1999
CASTILLA-LA MANCHA	PÚBLICA	Escuela Universitaria de Magisterio Virgen de los Llanos	ALBACETE	BOE 29/10/1999
COMPLUTENSE DE MADRID	PÚBLICA	Centro de Enseñanza Superior en Humanidades y CC. de la Educación Don Bosco	MADRID	BOE 09/04/2003
COMPLUTENSE DE MADRID	PÚBLICA	Escuela Universitaria Profesorado de E.G.B. Escuni	MADRID	BOE 09/04/2003

UNIVERSIDAD	TIPO	CENTRO	CIUDAD	PLAN DE ESTUDIOS
COMPLUTENSE DE MADRID	PÚBLICA	Esc. Universitaria de Profesorado de EG B Fomento de Centros de Enseñanza	MADRID	BOE 09/04/2003
COMPLUTENSE DE MADRID	PÚBLICA	Facultad de Educación	MADRID	BOE 09/04/2003
CÓRDOBA	PÚBLICA	Escuela Universitaria de Profesorado de E.G.B. Sagrado Corazón	CÓRDOBA	BOE 05/06/2001
CÓRDOBA	PÚBLICA	Facultad de Ciencias de la Educación	CÓRDOBA	BOE 11/10/00
EXTREMADURA	PÚBLICA	Escuela Universitaria de Profesorado de E.G.B. Santa Ana	ALMENDRALEJO	BOE 15/01/1999
EXTREMADURA	PÚBLICA	Facultad de Educación	BADAJOS	BOE 15/01/1999
EXTREMADURA	PÚBLICA	Facultad de Formación del Profesorado	CÁCERES	BOE 15/01/1999
GIRONA	PÚBLICA	Facultad de Ciencias de la Educación	GIRONA	PLAN 1999
GRANADA	PÚBLICA	Escuela Univers. de Profesorado La Inmaculada	GRANADA	BOE 19/08/2000
GRANADA	PÚBLICA	Facultad de Ciencias de la Educación	GRANADA	B.O.E 19/ 8/2000
GRANADA	PÚBLICA	Facultad de Educación y Humanidades	CEUTA	BOE 30/03/2001
GRANADA	PÚBLICA	Facultad de Educación y Humanidades	MELILLA	BOE 15/01/2002
HUELVA	PÚBLICA	Facultad de Ciencias de la Educación	HUELVA	PLAN 1998
ILLES BALEARS	PÚBLICA	Escuela Universitaria de Profesorado de E.G.B. Alberta Giménez	PALMA DE MALLORCA	PLAN 1994
ILLES BALEARS	PÚBLICA	Facultad de Educación	PALMA DE MALLORCA	PLAN 2000
INTERNACIONAL DE CATALUNYA	PRIVADA	Facultad de Humanidades	BARCELONA	Plan 2000
JAÉN	PÚBLICA	Escuela Universitaria de Magis. Sagrada Familia	ÚBEDA	BOE 06/06/2001
JAÉN	PÚBLICA	Facul. de Humanidades y Ciencias de la Educación	JAÉN	BOE 23/10/2000
JAUME I DE CASTELLÓN	PÚBLICA	Facultad de Ciencias Humanas y Sociales	CASTELLÓN	BOE 03/09/1999
LA LAGUNA	PÚBLICA	Centro Superior de Educación	LA LAGUNA	BOE 18/02/2000
LA RIOJA	PÚBLICA	Centro de C. Humanas, Jurídicas y Sociales	LOGROÑO	BOE 09/06/1993
LAS PALMAS DE GRAN CANARIA	PÚBLICA	Facultad de Formación del Profesorado	LAS PALMAS DE GRAN CANARIA	PLAN 2000
LEÓN	PÚBLICA	Facultad de Educación	LEÓN	BOE 01/03/1994
LLEIDA	PÚBLICA	Facultad de Ciencias de la Educación	LLEIDA	Plan 2000
MÁLAGA	PÚBLICA	Escuela Universitaria de Profesorado de E.G.B. María Inmaculada	ANTEQUERA	BOE 09/12/1999

UNIVERSIDAD	TIPO	CENTRO	CIUDAD	PLAN DE ESTUDIOS
MÁLAGA	PÚBLICA	Facultad de Ciencias de la Educación	MÁLAGA	BOE 07/05/1999
MONDRAGÓN UNIBERTSITATEA	PRIVADA	Facult. de Humanidades y Ciencias de la Educación	ESKORIATZA	PLAN 1998
MURCIA	PÚBLICA	Facultad de Educación	MURCIA	PLAN 2000
OVIEDO	PÚBLICA	Escuela Universitaria de Magisterio	OVIEDO	BOE 27/10/1999
OVIEDO	PÚBLICA	Escuela Universitaria de Magisterio Padre E. de Ossó	OVIEDO	B.O.E 06/10/1999
PAÍS VASCO	PÚBLICA	Escuela Universitaria de Magisterio	VITORIA-GASTEIZ	BOE 20/07/2000
PAÍS VASCO	PÚBLICA	Escuela Universitaria de Magisterio	DONOSTIA-SAN SEBASTIÁN	PLAN 2000
PAÍS VASCO	PÚBLICA	Escuela Universitaria de Magisterio	BILBAO	PLAN 2000
PAÍS VASCO	PÚBLICA	Escuela Universitaria de Magisterio Begoñako Andra Mari	BILBAO	PLAN 2000
PONTIFICIA DE SALAMANCA	PRIVADA	Escuela Universitaria de Magisterio Luis Vives	SALAMANCA	BOE 04/04/2000
PÚBLICA DE NAVARRA	PÚBLICA	Facultad de Ciencias Humanas y Sociales	PAMPLONA	PLAN 1993
RAMÓN LLULL	PRIVADA	Facultad de Psicología y CC. de la Educación y del Deporte Blanquerna	BARCELONA	PLAN 2000
ROVIRA I VIRGILI	PÚBLICA	Facultad de Ciencias de la Educación y Psicología	TARRAGONA	PLAN 1997
SALAMANCA	PÚBLICA	Escuela Universitaria de Magisterio	ZAMORA	BOE 04/09/2000
SALAMANCA	PÚBLICA	Facultad de Educación	SALAMANCA	BOE 12/05/1994
SANTIAGO DE COMPOSTELA	PÚBLICA	Escuela Universitaria de Formación del Profesorado de E.G.B.	LUGO	PLAN 2000
SANTIAGO DE COMPOSTELA	PÚBLICA	Facultad de Ciencias de la Educación	SANTIAGO DE COMPOSTELA	BOE 05/12/2000
SEVILLA	PÚBLICA	Centro de Estudios Superior Cardenal Spínola	BORMUJOS	PLAN 1998
SEVILLA	PÚBLICA	Facultad de Ciencias de la Educación	SEVILLA	PLAN 1998
VALENCIA ESTUDI GENERAL	PÚBLICA	Escuela Universitaria de Formación del Profesorado Edetania	GODELLA	Plan 2000
VALENCIA ESTUDI GENERAL	PÚBLICA	Escuela Universitaria de Magisterio Ausias March	VALENCIA	BOE 16/10/2000
VALENCIA ESTUDI GENERAL	PÚBLICA	Escuela Universitaria de Magisterio Ausias March. Sección Ontinyent	ONTINYENT	BOE 16/10/2000
VALLADOLID	PÚBLICA	Escuela Universitaria de Educación	PALENCIA	PLAN 1995

UNIVERSIDAD	TIPO	CENTRO	CIUDAD	PLAN DE ESTUDIOS
VALLADOLID	PÚBLICA	Escuela Universitaria de Educación	SORIA	BOE 18/11/1995
VALLADOLID	PÚBLICA	Escuela Universitaria de Magisterio	SEGOVIA	PLAN 1993
VALLADOLID	PÚBLICA	Escuela Universitaria de Magisterio Fray Luis de León	VALLADOLID	Plan 1994
VALLADOLID	PÚBLICA	Facultad de Educación y Trabajo Social	VALLADOLID	PLAN 1996
VIC	PRIVADA	Facultad de Educación	VIC	PLAN 2000
VIGO	PÚBLICA	Escuela Universitaria de Profesorado de E.G.B. María Sedes Sapientiae	VIGO	Plan 2000
VIGO	PÚBLICA	Facultad de Ciencias de la Educación	OURENSE	BOE 22/08/2000
VIGO	PÚBLICA	Facultad de Ciencias de la Educación	PONTEVEDRA	BOE 01/02/2000
ZARAGOZA	PÚBLICA	Escuela Universitaria de Profesorado de E.G.B.	TERUEL	BOE 14/01/1998
ZARAGOZA	PÚBLICA	Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación	HUESCA	BOE 14/01/1998

Fuente: Elaboración Propia

ANEXO B: Lugares y centros donde se imparte el ciclo formativo de grado superior en Educación Infantil

Municipio // Centro donde se imparte

Territorio MEC

Albacete: Instituto de Enseñanza Secundaria Tomás Navarro
Albacete: Instituto de Enseñanza Secundaria Al-basit
Alcalá de Henares: Instituto de Enseñanza Secundaria Complutense
Alcalá de Henares: Cardenal Cisneros
Alcobendas: Instituto de Enseñanza Secundaria Francisco Giner de los Ríos
Alcorcón: Juan XXIII
Alcorcón: Instituto de Enseñanza Secundaria Itaca
Alcoy: Instituto de Enseñanza Secundaria n-2 Andreu Sempere
Alguazas: Vega Media
Alicante: Instituto de Enseñanza Secundaria Francisco Figueras Pacheco
Barbastro: Instituto de Enseñanza Secundaria Martínez Vargas
Beniarjó: Escola Formació Profesional La Saf
Benicarlo: Instituto de Enseñanza Secundaria Ramón Cid
Bergara. Mariaren Lagundia-Compañía de Maria
Bilbao: Arangoya
Bilbao: María Inmaculada
Bilbao: Instituto de Enseñanza Secundaria Eскурze
Burgos: María Madre
Burgos: Instituto de Enseñanza Secundaria Conde Diego Porcelos
Cáceres: Instituto de Enseñanza Secundaria Al-Qazares
Cartagena: Instituto de Enseñanza Secundaria Mediterráneo
Castellón de la Plana: Instituto de Enseñanza Secundaria Francesc Ribalta
Castellón de la Plana: CFP San Cristóbal
Catarroja: Instituto de Enseñanza Secundaria Berenguer Dalmau
Ceuta: Instituto de Enseñanza Secundaria Abyla
Ciudad Real: Instituto de Enseñanza Secundaria Atenea
Collado Villalba: Instituto de Enseñanza Secundaria Jaime Ferran
Cuenca: Instituto de Enseñanza Secundaria Santiago Grisolia
Elche: San José de Calasanz
Elche: Instituto de Enseñanza Secundaria Victoria Kent
Elda: Instituto de Enseñanza Secundaria Valle de Elda
Eliana: Instituto de Enseñanza Secundaria
Fuenlabrada: Instituto de Enseñanza Secundaria Sefarad
Gernika- Lumo: Instituto de Enseñanza Secundaria Guernica
Gijón: López y Vicuña

Gijón: Instituto de Enseñanza Secundaria N-1 de Gijón
Guadalajara: Cardenal Cisneros
Leganés: Instituto de Enseñanza Secundaria Julio Verne
León: Instituto de Enseñanza Secundaria Ordoño II
Llodio: Almi
Llombai: Escuela Familiar Agraria
Logroño: Instituto de Enseñanza Secundaria Batalla de Clavijo
Lorca: Instituto de Enseñanza Secundaria San Juan Bosco
Lorca: Ciudad del Sol
Madrid: López Vicuña
Madrid: María Inmaculada
Madrid: Instituto de Enseñanza Secundaria Pío Baroja
Madrid: Instituto de Enseñanza Secundaria Ciudad Escolar Provincial
Madrid: Instituto de Enseñanza Secundaria Barrio de Bilbao
Madrid: Instituto de Enseñanza Secundaria Leonardo da Vinci
Madrid: Organización Profesional Española
Madrid: Instituto de Enseñanza Secundaria Villablanca
Madrid: Escuela Técnica de Enseñanzas Especializadas
Madrid: Instituto de Enseñanza Secundaria Príncipe Felipe
Madrid: Centro de Estudios Superiores Giner
Madrid: Centro de Estudios Trabasse
Mahón: Instituto de Enseñanza Secundaria Pascual Calbo Caldes
Mahón: Instituto de Enseñanza Secundaria Cap de Llevant
Manacor: Instituto de Enseñanza Secundaria Moceen Alcover
Medo Cudeyo: Torreanaz
Molina de Segura: Centro de Estudios Profesionales
Móstoles: Instituto de Enseñanza Secundaria los Rosales
Murcia: Parra
Murcia: Instituto de Enseñanza Secundaria Juan Carlos I
Nules: Instituto de Enseñanza Secundaria Gilabert de Centelles
Ordiza: Instituto de Enseñanza Secundaria Oianguren
Orotava: Instituto de Enseñanza Secundaria Manuel González Pérez
Oviedo: Instituto de Enseñanza Secundaria Alfonso II
Palencia: Instituto de Enseñanza Secundaria Jorge Manrique
Palma de Mallorca: Instituto de Enseñanza Secundaria Antonio Maura
Palma de Mallorca: Instituto de Enseñanza Secundaria Francesc de Borja Moll
Palmas de Gran Canaria: Instituto de Enseñanza Secundaria Pablo Montesinos
Puçol: Instituto de Enseñanza Secundaria
Salamanca: Instituto de Enseñanza Secundaria Fernando de Rojas
Salamanca: Instituto de Enseñanzas Aplicadas
Sant Antoni de Portmany: Instituto de Enseñanza Secundaria Quarto de Portmany
Santa Cruz de Tenerife: Instituto de Enseñanza Secundaria los Gladiolos
Santa Cruz de Tenerife: Instituto de Enseñanza Secundaria Marina Cebrián
Santa Lucia de Tirajana: CEA
Santander: Instituto de Enseñanza Secundaria Santa Clara
Santander: María Inmaculada
Santurtzi: San José de Calasanz

Segovia: Instituto de Enseñanza Secundaria. Francisco Giner de los Ríos
Toledo: Instituto de Enseñanza Secundaria El Greco
Valencia: Centro de Estudios García Broch
Valencia: Juan Comenius
Valencia: Instituto de Enseñanza Secundaria Misericordia
Valencia: Juan Badal March II
Valencia: Instituto Inter
Valencia: Centro de estudios Rodrigo-Giorgeta
Valencia: CFP B&S Formación
Valladolid: Instituto de Enseñanza Secundaria Emilio Ferrari
Villajoyosa: Instituto de Enseñanza Secundaria La Malladeta
Vitoria-Gasteiz: Presentación de María
Vitoria-Gasteiz: Sagrado Corazón
Xàtiva: Instituto de Enseñanza Secundaria José de Ribera
Zaragoza: Instituto de Enseñanza Secundaria Avempace

Cataluña

Barcelona: Sagrat Cor-Sarrià
Barcelona: Bemen 3
Barcelona: Esc. Técnico Profesional Xavier
Barcelona: Ceyr-Villarroel
Barcelona: López Vicuña
Barcelona: Solc Nou
Barcelona: Arco
Barcelona: Instituto de Enseñanza Secundaria Salvador Seguí
Barcelona: Roca
Barcelona: Comercial Català
Calella: Freta
Cervera: Instituto de Enseñanza Secundaria La Segarra
Esplugues de Llobregat: Instituto de Enseñanza Secundaria Severo Ochoa
Girona: Instituto de Enseñanza Secundaria Pol. Montilivi
Hospitalet de Llobregat: Dolmen
Hospitalet de Llobregat: Instituto de Enseñanza Secundaria Can Vilumara
Igualada: Igualada
Lleida: Martínez
Lleida: Instituto de Enseñanza Secundaria Ronda
El Masnou: Instituto de Enseñanza Secundaria Maremar
Mataró: Freta
Mollet del Valles: Instituto de Enseñanza Secundaria Gallecs
Reus: Instituto de Enseñanza Secundaria Baix Camp
Rubí: Instituto de Enseñanza Secundaria La Serreta
Sant Cugat del Valles: El Pinar de Nuestra Señora
Sant Feliu de Guixols: Instituto de Enseñanza Secundaria de Sant Feliu de Guixols
Santa Coloma de Farners: Instituto de Enseñanza Secundaria Sta. Coloma Farners
Santa Coloma de Gramanet: Instituto de Enseñanza Secundaria La bastida
Tarragona: Instituto de Enseñanza Secundaria Francesc Vidal i Barraquer

Terrassa: Instituto de Enseñanza Secundaria de Terrassa

Tortosa: Instituto de Enseñanza Secundaria l'Ebre

Andalucía

Adra: Instituto de Enseñanza Secundaria Gaviota

Almería: Instituto de Enseñanza Secundaria Alhadra

Andujar: Escuela Profesional Sagrada Familia

Écija: Escuela Profesional Sagrada Familia. Fundac. Peñ

Córdoba: María Inmaculada

Córdoba: Instituto de Enseñanza Secundaria Averroes

Úbeda: Escuela Profesional de la Sagrada Familia

Fuengirola: Instituto de Enseñanza Secundaria Santiago Ramón y Cajal

Granada: Cristo Rey

Granada: Instituto de Enseñanza Secundaria Virgen de las Nieves

Granada: Santiago Ramón y Cajal

Huelva: Instituto de Enseñanza Secundaria La Orden

Jerez de la Frontera: Virgen del Perpetuo Socorro

Málaga: Santísima Trinidad

Málaga: Santa Madre Sacramento

Málaga: Instituto de Enseñanza Secundaria N-4 El Mayorazgo

Manilva: Cesur Sabanillas

Olvera: Instituto de Enseñanza Secundaria Zaframagon

Puerto de Santa María: Escuela Profesional Sagrada Familia

Ronda: Instituto de Enseñanza Secundaria Pérez de Guzmán

Rota: Instituto de Enseñanza Secundaria Arroyo Hondo

San Fernando: Sigler

San Fernando: San José

Sevilla: Santa Joaquina de Vedruna

Sevilla: Oscus

Sevilla: Academia Sopena Oscus

Sevilla: Instituto de Enseñanza Secundaria Llanes

Torredonjimeno: Instituto de Enseñanza Secundaria Acebuche

Valverde del Camino: Instituto de Enseñanza Secundaria Don Bosco

Navarra

Irún: Instituto de Enseñanza Secundaria Playaundi

Pamplona/Iruña: Colegio Técnico Carlos III

Pamplona/Iruña: Instituto de Enseñanza Secundaria Adaptación Social

Pamplona/Iruña: Centro de Formación Politécnica

Galicia

Coruña: López Vicuña

Coruña: Instituto de Enseñanza Secundaria Anxel Casal Monte Alto

Coruña: Tomas Barros

Ferrol: Instituto de Enseñanza Secundaria Sofía Casanova

Lugo: Instituto de Enseñanza Secundaria N-1

Ourense: Instituto de Enseñanza Secundaria As Lagoas
Ourense: Instituto de Enseñanza Secundaria Portovello
Pontevedra: Instituto de Enseñanza Secundaria A Xunqueira I
Ribadeo: Instituto de Enseñanza Secundaria Dionisio Gamallo Fierros
Santiago de Compostela: Santa Apolonia
Vigo: San José de la Guía