

# El Programa Experto Sociolaboral, una concepción diferente de ingeniería de la formación

## INTRODUCCIÓN

EL PROGRAMA EXPERTO SOCIOLABORAL nace de un intento de búsqueda/respuesta a los procesos de cambio del sistema productivo español que, de modo dispar, venían manifestando los trabajadores de distintos sectores productivos.

No es, por tanto, el fruto de un diseño que se realiza desde instancias diferentes al mundo laboral, sino que nace desde la necesidad de dar respuesta adecuada a carencias, no siempre bien definidas y/o estructuradas, ante situaciones concretas que emergen en los procesos de cambio, y cuyo registro era posible gracias a la experiencia laboral del observador.

De este modo y desde el comienzo, la persona que debe formarse se sitúa en la posición de sujeto/objeto del proceso de formación, al tiempo que con ello se define un nuevo rol del formador.

Las características principales que guiaron el instrumento formativo, y el carácter de las metodologías que debían adoptarse, presentan importantes elementos de novedad desde su concepción que podríamos resumir del siguiente modo:

– El demandante de la formación es la persona adulta, que trabaja sobre sistemas de representación con un mayor o menor grado de cristalización. Esto exige que la acción formativa le permita, de forma individualizada, avanzar en:

- identificar su saber y su saber hacer (*know how*);
- ser capaz de transferir este saber hacer a situaciones concretas;
- aprender a aprender;
- tomar conciencia de que su vida cotidiana es un aprendizaje permanente.

– La persona es el sujeto/objeto de la formación durante el proceso formativo.

– Los elementos curriculares de la formación nacen de la interacción entre formadores y formados y se concretan sobre la base de un proceso de negociación, lo cual supone un avance en el proceso en que el formado pasa,

de ser receptor de la acción formativa, a ser emisor de la misma y, de una forma pactada, a convertirse en sujeto activo de la propia definición de los contenidos, atribuyéndose a sí mismo la capacidad de determinar los elementos de su propia formación. No sólo es sujeto que aprende, sino que contribuye a determinar los elementos de su propio aprendizaje.

– Dicho proceso es posible gracias a que una amplia experiencia laboral aporta a la persona a formar/autoformar, un amplio bagaje de “formación informal”.

– El contexto productivo en el que surgen las nuevas necesidades de formación se puede definir, en sus rasgos generales, de forma muy concreta, pudiendo contarse con numerosos fundamentos de aproximación analítica, especialmente, y en el ámbito de la Unión Europea, a través de los programas FORCE (programas de cualificación) y EUROTECNET (en el marco del Fondo Social Europeo), así como por la institución CEDEFOP, dedicados a los aspectos relacionados con la Formación Profesional.

EL PROGRAMA EXPERTO SOCIOLABORAL es el resultado de un proceso de investigación-desarrollo en el marco de la producción de un servicio. La noción de encadenamiento lógico y mecánico ha debido ceder su lugar a una aproximación más “sistémica”, que demanda del formador la cualificación suficiente para construir situaciones formativas específicas, para construir sistemas e itinerarios de progresión a medida, y saber dotarse de las herramientas de evaluación necesarias para ello.

## EL PERFIL DEL EXPERTO SOCIOLABORAL

La innovación, en el sentido múltiple del término (innovación tecnológica, de productos, y organizacional), va a suponer, a medida que se acelere su ritmo de introducción, la necesidad de cambios profundos en la cultura y el trabajo cotidiano de las empresas.

La “cultura competencial” perpetuada en estructuras que encorsetan la cualificación en un mundo de competencias específicas, estrechas y fijas, han generado un espíritu de resistencia al cambio y por tanto, a la introducción de nuevas tecnologías, nuevos modos de producción y nuevas formas de organización y gestión.

La adopción de una nueva cultura productiva, de forma más o menos rápida y traumática, cultura por otro lado exigida por los cambios en los mercados y los nuevos hábitos de consumo, no es un proceso automático consecuencia de la innovación tecnológica, sino que exige nuevos modelos de intervención sociolaboral. Es en este ámbito donde la figura del EXPERTO SOCIOLABORAL cobra toda su dimensión.

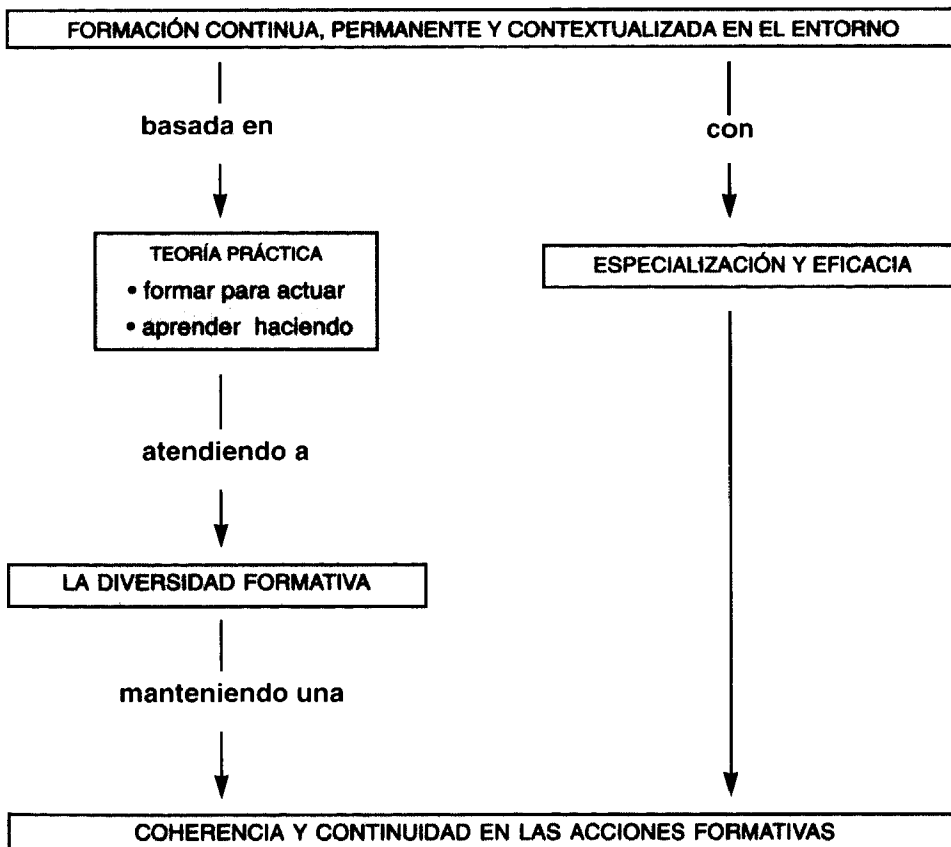
• Desde la visión de la **competencia general** que debe adquirir el destinatario de la acción formativa, se identificó en los siguientes términos:

*Dinamizar, gestionar, asesorar con saber y saber hacer, por medio de estrategias de tipo multidisciplinar, a los trabajadores y profesionales de todos los sectores de producción sometidos a procesos de mutación, siguiendo el cumplimiento de la normativa laboral y profesional establecida en sus diferentes ámbitos.*

## DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN FORMATIVA

EL PROGRAMA EXPERTO SOCIOLABORAL nace en 1991 fruto de convenios de cooperación en materia formativa entre la UGT, la UNED, el MEC (Subdirección General de Educación Permanente) y la colaboración de la OIT, siendo financiado parcialmente por el INEM y, posteriormente, la FORCEM (Fundación para la Formación Continua de los Trabajadores en la Empresas).

- Intenta desarrollar un perfil basado en:
  - **formación interdisciplinar,**
  - **carácter instrumental, práctico,**
  - **legitimación académica.**
- Con una **oferta formativa** diseñada como:



- El proceso formativo se diseñó para garantizar la adquisición de las siguientes **capacidades profesionales**:

- Interpretar en el marco de la empresa, las diferentes normativas que regulan las condiciones laborales de los trabajadores y profesionales que en ella trabajan.

– Tener una visión global e integrada del proceso de producción, de sus dimensiones técnicas, organizativas, económicas y humanas, así como de otros aspectos que confluyen y estructuran la dinámica organizativa y productiva de la actividad empresarial.

– Facilitar y mantener relaciones fluidas entre los distintos elementos organizadores, haciendo participar a todos en la detección del origen de los problemas, considerando sus opiniones respecto a las vías de solución, fomentando la participación en la toma de decisiones y determinando los objetivos a conseguir para realizar con éxito los fines y misiones de la empresa o la organización a la que pertenece.

– Identificar, verificar y validar las necesidades y demandas que surjan de la actividad laboral y profesional, desde la posición de agente mediador en el proceso productivo (agente social).

– Gestionar y asesorar en las nuevas situaciones producidas por los cambios en las técnicas y en la organización laboral y los aspectos económicos que de estos cambios se derivan y que incidan en la actividad profesional de los trabajadores.

No se plantea el perfil de un nuevo gestor o un “mago animador”, sino un **agente** que dinamice un colectivo con conocimientos, estrategias, actitudes y la suficiente flexibilidad para renovar su conocimiento y adecuarlo a la complejidad diaria en la que actúa.

• La **estructura metodológica** basada en un modelo de enseñanza abierta (entendiendo como tal, la combinación equilibrada entre la enseñanza a distancia y la presencial, entre el estudio individual y el grupal, entre la utilización de técnicas y materiales de estudio personal y colectivos), se lleva a cabo a través de las siguientes **modalidades de impartición**:

- **Formación a distancia** con materiales diseñados para el autoaprendizaje.

- “**Grupos de estudio**” o sesiones presenciales (quincenales), donde se practica una formación interactiva, así como una evaluación continua del alumno y sistémica del Programa.

- “**Seminarios-taller**” o actividades prácticas de aplicación inmediata a/y desde el ámbito de trabajo.

• **Conceptos básicos:**

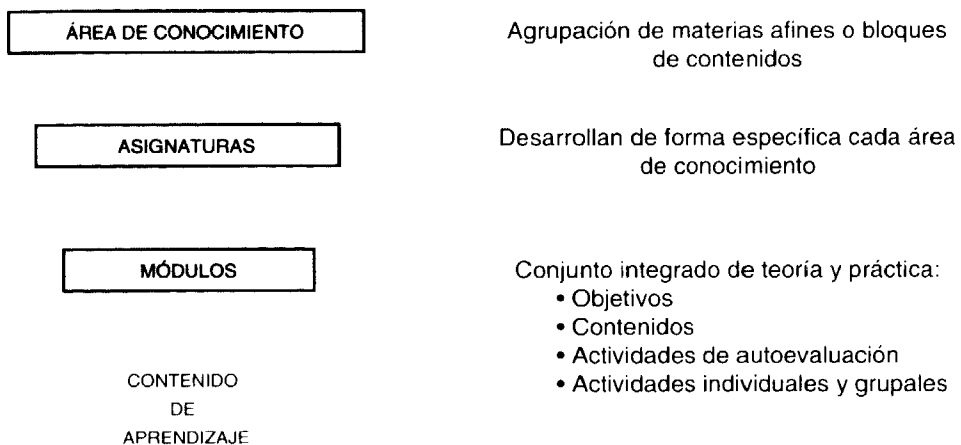
- **El alumno** es el protagonista de toda labor formativa que pretende fomentar la reflexión personal, el desarrollo del espíritu crítico, la comunicación y la participación.

- **El tutor** es un moderador/dinamizador en el proceso formativo, y no debe imponer o cambiar los pensamientos o ideas de los participantes.

- **Los materiales** se han diseñado para fomentar el intercambio de ideas, la participación y la interacción de los alumnos. La formulación no es sólo teórica, sino combinada con la acción, propiciando el equilibrio del binomio

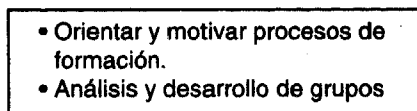
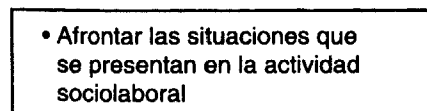
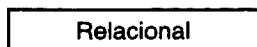
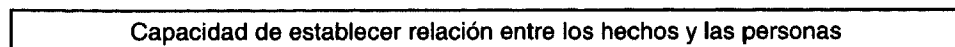
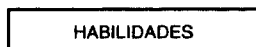
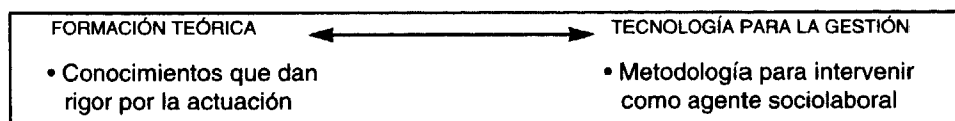
acción-reflexión, teórico-práctico, que permitan al alumno autoevaluarse y estudiar por sí mismo.

- **Los contenidos** están organizados de forma secuenciada, a tenor de la siguiente estructura modular:



Textos, materiales de apoyo y separatas de evaluación

• **Los contenidos** desarrollan:



• Configurando el siguiente **Programa de Contenidos**

<b>TRABAJO Y SOCIEDAD</b> 1 <sup>er</sup> semestre (300 horas lectivas)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Técnicas de comunicación oral, escrita y audiovisual</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nociones jurídicas básicas</li> <li>Fuentes de la relación laboral</li> </ul>	<b>DERECHO</b> 2 <sup>º</sup> semestre (300 horas lectivas)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Historia de la organización de los trabajadores</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Derecho sindical</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estado de bienestar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dº administrativo e internacional</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Espacio social europeo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Derecho individual del trabajo</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nuevas tecnologías del trabajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Derecho de la seguridad social</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ecología y medio ambiente</li> </ul>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Paz y cooperación al desarrollo</li> </ul>		
	PRÁCTICAS	PRÁCTICAS	
<b>ECONOMÍA</b> 3 <sup>er</sup> semestre (300 horas lectivas)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Los sistemas económicos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La sociología como ciencia</li> </ul>	<b>SOCIOLOGÍA</b> 4 <sup>º</sup> semestre (300 horas lectivas)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>La economía de mercado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Instrumentos de análisis sociológico</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Medición de la actividad económica</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Industrialización y sociedad</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Intervención del Estado en la economía</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sociedad española en cifras</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contexto económico internacional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Trabajo y sociedad industrial</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>La dirección empresarial</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participación de los trabajadores</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Organización y producción</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Relaciones industriales en España</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>La financiación de la empresa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La calidad de vida laboral</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Decisiones de inversión</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Salud y condiciones de trabajo</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>La comercialización</li> </ul>		
PRÁCTICAS	PRÁCTICAS		

• **Equipo docente**

Nuestro equipo docente consta de las siguientes figuras profesionales:

- **Asesores** expertos en las distintas materias que componen el plan de estudios y cuyas funciones son:
  - Elaborar el programa de su especialidad.
  - Diseñar las actividades de refuerzo, evaluación y ampliación.
  - Proponer la bibliografía, documentación, materiales y recursos complementarios.
  - Asesorar y formar a los tutores territoriales.

– **Equipo técnico-metodológico:** Diseña y elabora los materiales didácticos teniendo en cuenta los criterios metodológicos definidos con carácter general en ese apartado, y la necesaria coordinación con los diferentes expertos o técnicos implicados en su elaboración y desarrollo.

– **El tutor territorial:** Su misión es la dinamización y coordinación de los grupos de alumnos, la detección de necesidades y apoyo docente, la solicitud de refuerzos cuando lo considere necesario, el uso adecuado de los recursos audiovisuales e informáticos, la motivación permanente del grupo, la elaboración de conclusiones tras cada sesión de estudio, y la coordinación con la Organización Central.

Se configura, por tanto, el tutor como una figura clave para el desarrollo del Programa, requiriéndose por ello un perfil específico que combine la experiencia, las aptitudes de dinamización y la formación social y académica necesarias para desarrollar su función.

Además, los tutores reciben una formación permanente y específica de cara a la adquisición o afianzamiento de conocimientos y destrezas que se consideren indispensables para el desarrollo de su tarea.

● **Mecanismos de contacto con el alumnado:**

- Conexión permanente y personalizada del alumno con su tutor territorial.
- Comunicación telefónica directa.
- Comunicación permanente entre tutor y autor de los materiales que incluye, si es necesario, la presencia del autor en el grupo territorial.
- Grupo de estudios quincenal que permite con los compañeros: intercambiar y contrastar experiencias y puntos de vista y disponer de mejores recursos tecnológicos de apoyo, así como de una ampliación documental en cada una de las áreas.

● **El sistema de evaluación**

En un proceso de formación como el que proponemos, abierto, democrático, participativo, activo, etc, el tipo de evaluación que utilizamos tiene un sentido orientador y crítico, de modo que nos proporcione la máxima información para mejorar este proceso. Esto supone superar el concepto de “medición de conocimientos” y considerar la evaluación como algo más amplio y complejo: como una actividad sistémica que, utilizando instrumentos diversificados nos permita, en caso necesario, reajustar los objetivos, revisar críticamente planes y programas, métodos y recursos, y que facilite la máxima ayuda y orientación a los alumnos.

Con carácter general defendemos el modelo de **evaluación formativa**, entendida como un medio para orientar el trabajo del alumno, para conocer su nivel formativo y para estimar el grado de asimilación de la enseñanza que recibe.

Así pues, el diseño del sistema de evaluación utilizado, debe cumplir las siguientes **funciones**:

– Comprobación del grado de consecución de los objetivos propuestos, determinando hasta qué punto hay identificación o discrepancia entre éstos y los resultados conseguidos.

– Orientación y reorientación de todo el Programa, tanto en su estructura y funcionamiento, como en todos sus elementos (planificación, tecnología, recursos didácticos, etc.), a través del *feedback* o retroalimentación de la información conseguida.

– Control de calidad del Programa en general.

– Control del rendimiento de los alumnos.

Por ello, en nuestro sistema evaluador intervienen:

**Los alumnos** evaluando:

- La idoneidad de los contenidos y de los materiales en función de los objetivos del Programa.
- El apoyo, refuerzo y seguimiento recibidos en su proceso de aprendizaje.
- La organización, administración y gestión del Programa.
- El grado de interacción del grupo.
- Su propio rendimiento personal, etc.

**El equipo docente** evaluando:

- El nivel general del programa.
- El grado de dificultad apreciado.
- Las posibles reorientaciones o revisiones que deben introducirse.
- El grado de consecución de los objetivos.
- Los resultados obtenidos por los alumnos.
- La colaboración y coordinación de los organizadores del Programa.
- Su propio rendimiento personal.

**La organización central del programa** evaluando:

- La labor tutorial ejercida, en sus diferentes funciones.
- La labor y funciones de los asesores docentes.
- El grado de ajuste y operatividad de las diferentes variables: trama organizativa, administración y gestión.
- El grado de cumplimiento de los compromisos adquiridos por las estructuras territoriales.
- La colaboración institucional.
- Etc.



## EL SISTEMA DE EVALUACIÓN EN EL PROGRAMA EXPERTO SOCIOLABORAL

MODELO	MOMENTO	EVALUADOR	EVALUADO	MÉTODO	ASPECTOS	INSTRUMENTO
Inicial	Al comienzo del programa	Tutor	Alumno	Entrevista personalizada	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nivel cultural</li> <li>Interés</li> <li>Tiempo disponible</li> <li>Entorno</li> <li>Datos profesionales</li> <li>Datos familiares</li> <li>Otros</li> </ul>	Formulario Encuesta
Continua	Al finalizar el estudio de cada uno de los módulos	<ul style="list-style-type: none"> <li>El grupo</li> <li>El tutor</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El alumno</li> <li>El grupo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Autoevaluación</li> <li>Evaluación individual</li> <li>Evaluación interactiva</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Los contenidos del módulo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Separata de evaluación modular</li> <li>Cuestionario informe del tutor</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>El grupo</li> </ul>	El sistema en su conjunto	<ul style="list-style-type: none"> <li>Individuado y/o anónimo</li> <li>Conclusiones interactivas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contenidos</li> <li>Materiales</li> <li>Medios y recursos</li> <li>Comportamiento del grupo</li> <li>Función tutorial</li> <li>Organización central (gestión)</li> </ul>	Cuestionario de evaluación sistémica
Final	Al finalizar el programa	Tutores y organización central	Alumno	<ul style="list-style-type: none"> <li>Individuado</li> </ul>	Nivel de conocimientos adquiridos	Suma de evaluaciones modulares y de trabajos prácticos

### LOS GRUPOS DE ESTUDIO, NÚCLEO DE UNA FORMACION INTERACTIVA

El grupo de estudio es la actividad a través de la cual se materializa la enseñanza presencial y uno de los pilares básicos en los que se asienta esta metodología innovadora. El método que se utiliza pretende la interacción entre todos los miembros del grupo, potenciando el debate, el espíritu crítico, el respeto mutuo y, por tanto, el enriquecimiento de todos.

El funcionamiento de los grupos de estudio descansa sobre tres aspectos fundamentales:

#### Motivación:

- identificando la participación en el Programa con la satisfacción de las razones de cada alumno, de modo que el esfuerzo que hay que realizar sea menor que lo que recibe a cambio, mediante la corresponsabilización en el grupo, fijación de objetivos alcanzables, adoptando, en todo momento, una actitud positiva;

- eligiendo el momento adecuado con un doble objetivo: previendo dificultades y subsanándolas;
- utilizando los medios más adecuados, como encuentros lúdicos, aplicación inmediata de lo aprendido, hacer amenos los temas objeto de estudio, etc.

**Dinamización**, lo que obliga al tutor a actuar de forma abierta, flexible, adaptándose al grupo y practicando la máxima objetividad, comunicabilidad y democracia. Además el tutor debe:

- Conocer la materia objeto de estudio, tener experiencia y/o sensibilidad social, dominar las técnicas de dinámica de grupos (saber aplicarlas al campo concreto y variarlas en función de los objetivos marcados previamente).
- Saber orientar, asesorar y hacer reflexionar.
- Saber sintetizar.
- Utilizar bien los medios audiovisuales y en el momento adecuado.
- Realizar el esfuerzo de conocer a cada miembro y al grupo en su conjunto, para distribuirlos en equipos de trabajo (homogéneos entre sí) y equilibrar la participación.
- Entablar y mantener una perfecta relación personal con el alumno.

**Resolución de conflictos y dificultades tales como:**

- La escasa disponibilidad de tiempo por parte de los alumnos para las reuniones.
- Falta de hábito en el trabajo sistematizado y constante que requiere el estudio.
- Tendencia a trasladar hábitos de comportamiento, normales en el ámbito laboral, pero con incidencia negativa en el grupo de estudios (liderazgo, prepotencia, visión conflictiva de las reuniones, etc...).
- La falta de preparación en determinadas materias.
- Posibles diferencias de nivel cultural (vivencias, entorno social, etc...).

Las actuaciones del tutor, para dar respuesta adecuada a las distintas dificultades podrían resumirse en:

- Adoptar una forma de motivar al grupo, identificando los objetivos personales de los participantes con los del Programa, de forma que la relación entre el esfuerzo y los resultados, sea satisfactoria para los participantes.
- Introducir una dinámica en el grupo que permita superar desequilibrios de todo tipo, incrementar la relación humana, fomentar el sentido de grupo y corresponsabilice a todos sus miembros en un objetivo común, en cuya consecución todos sean necesarios.

● **El grupo diana**

El PROGRAMA EXPERTO SOCIOLABORAL se dirige prioritariamente a sindicalistas, miembros de Comités de Empresa, representantes de los trabajadores, técnicos y mandos intermedios cualesquiera que sea su nivel de responsabilidad en dirección de personal y, en general, a todos aquellos trabajadores en activo que desempeñen su función en departamentos de recursos humanos de las empresas.

Por tratarse de un Programa para la cualificación de cuadros directivos y, ante la necesidad de lograr un perfil de entrada en los destinatarios lo más homogéneo posible, unido a la limitación del número de plazas (500), se procedió a la elaboración de un baremo aplicable a los aspirantes, con la finalidad de obtener una suma objetiva de puntuaciones, a efectos de establecer el orden de admisión. Dicho baremo recoge los siguientes **criterios de selección**:

- Un nivel de conocimientos equivalente a Formación Profesional II.
- Nivel de responsabilidad dentro del marco de la empresa en departamentos de recursos humanos o similares.
- Cursos recibidos de formación y cualificación.
- Formación profesional específica.
- Entrevista personal.

## **PROCESO Y PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO. BASE Y FUNDAMENTACIÓN EN LA LOGSE**

El proceso metodológico que se plantea, tiene estrecha relación con el concepto de "aprendizaje por significados" que marca la Ley Orgánica General del Sistema Educativo (LOGSE), y también con los aspectos, ya indicados, de funcionalidad didáctica en su doble faceta profesional y laboral.

El aprendizaje por significados se basa en que el procesamiento de la información por parte de los destinatarios (alumnos), sea el resultado de un proceso significativo en el que cada nuevo detalle introducido, apoya su sentido en los anteriores conocimientos que se tienen, de forma que, en cada momento, el destinatario tenga una idea general y clara de donde está y hacia donde va, en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Este planteamiento resulta muy adecuado para la modalidad mixta (enseñanza a distancia y presencial), porque permite adecuar los objetivos diseñados a las condiciones formativas de cada grupo de alumnos.

El proceso consiste en plantear como estrategias en el aprendizaje, la utilización de diversos tipos de "organizadores de la información". La utilidad de los organizadores de la información se basa en que delimitan la competencia, el marco y las características de cada uno de los elementos que estructuran el proceso de enseñanza (diseñados en el Módulo y Unidad Didáctica), resaltando sus características informativas, su enfoque didáctico y el ámbito o alcance.

Nuestro Programa se planteó los siguientes **tipos de organizadores**:

- Los que afectan a los objetivos que se deban conseguir en cada Módulo y Unidades Didácticas, indicando el alcance y dimensiones de los mismos (organizadores de sentido).
- Los que se refieren al contenido, información y material de apoyo del Módulo (organizadores semánticos conceptuales).
- Los relacionados con las actividades (individuales o de grupo) y trabajo a realizar (organizadores estructurales).

- Los relacionados con el alumno y la organización personal que debe dar a la información que recibe (organizadores personales).
- Los organizadores que pueden mejorar la actuación de todos los anteriores con la incorporación de otros instrumentos (organizadores de mejora).

**EL PROGRAMA EXPERTO SOCIOLABORAL EN CIFRAS. (Promoción 94-96)**

UNIÓN TERRITORIAL	ALUMNOS	TUTORES
ARAGÓN	50	1
ASTURIAS	50	1
CANTABRIA	50	1
CASTILLA-LA MANCHA	52	1
GALICIA	50	1
MURCIA	50	1
NAVARRA-RIOJA	52	1
MADRID-(3)	153	3
<b>TOTAL</b>	<b>507</b>	<b>10</b>

**INFRAESTRUCTURA:**

• **Organización Central:** Situada en la Escuela "Julián Besteiro", coordina y dirige el funcionamiento de los Grupos Territoriales y elabora los materiales de estudio y de trabajo; diseña y ejecuta proyectos formativos, organizativos y financieros; imparte Seminarios de Formación de Tutores/as; promueve actos, jornadas y conferencias directamente relacionadas con el Programa; es la depositaria y tramita los expedientes del alumnado y desarrolla en general, todas aquellas tareas pedagógicas, organizativas, burocráticas y logísticas propias del Programa. Está dotada con el siguiente equipo profesional:

Coordinadora general con funciones de dirección pedagógica y de profesorado a nivel Central y Territorial.	1
Asesores Técnico-Methodológicos	3
Secretaria Técnica.	1
Técnica informática	1
<b>TOTAL PERSONAL ORGANIZACIÓN CENTRAL</b>	<b>6</b>

• **Centros Territoriales:** Ubicados en las 8 Uniones Territoriales seleccionadas, habilitan locales, y medios suficientes para impartir el Programa, informan y seleccionan a sus tutores y al alumnado, siguiendo los criterios emanados de la Organización Central, y ejecutan el Programa en su ámbito territorial. Carecen de dotación de otro personal distinto al tutor correspondiente.