

# NECESIDADES Y PREFERENCIAS FORMATIVAS DE LA UNIDAD DE POLICÍA DE ANDALUCÍA<sup>1</sup>.

## Needs and formative preferences of the police forces in andalusia

---

Julio Cabero Almenara (cabero@us.es)

Blas Bermejo Campos (bermejo@us.es)

Juan Antonio Morales Lozano (jamorales@us.es)

M<sup>a</sup> del Carmen Llorente Cejudo (karen@us.es)

Universidad de Sevilla. Grupo de Investigación Didáctica (GID)

### RESUMEN:

El estudio realizado persigue conocer diferentes aspectos referidos a las necesidades formativas que tienen los policías de la unidad de policía adscrita a la Junta de Andalucía; y ofrecer de esta forma una visión caleidoscópica de las percepciones que estos colectivos profesionales tienen respecto a su actuación profesional y las carencias que respecto a la misma perciben, así como sus preferencias de contenido, organización y desarrollo de las acciones formativas para su formación y desarrollo profesional.

Presentaremos unos breves referentes del estudio realizado, centrándonos especialmente en la descripción de las preferencias organizativas manifestadas por estos colectivos; que sin duda serán un referente fundamental para la revisión de la política formativa de la institución.

### ABSTRACT:

The realized study chases to know different aspects referred to the formative needs that the autonomous policemen in Andalusia; and to offer of this form a kaleidoscopic vision of the perceptions that these professional groups have with regard to his professional performance and the lacks that with regard to the same one they perceive, as well as his preferences of content, organization and development of the formative shares for his training and professional development.

We will present to few brief modals of the realized study, centring specially on the description of the organizational preferences demonstrated by these groups; that undoubtedly will be to fundamental modal for the review of the formative politics of the institution.

---

### INTRODUCCIÓN.

Nos centraremos en la que podemos considerar una de las fases más importantes del diseño de programas de formación, la evaluación del punto de partida y sus demandas (Colom, Sarramona y Vázquez, 1994: 64). No cabe duda que, en buena medida, el éxito del programa estará en función de la adecuación del mismo, tanto al contexto, en general, como a los sujetos que, formando parte de éste, habrán de participar en él. El programa formativo ha de surgir como respuesta a una serie de necesidades o demandas, que hemos de clarificar, valorar, priorizar, y plantear posibles alternativas de solución (Cabero y otros, 2009).

La evaluación de necesidades forma parte ineludible e indispensable en la planificación e implementación y evaluación de un programa. Con ella, se pretende: cifrar el déficit entre el estado actual y el deseado; identificar las metas y objetivos formativos que deberían cubrirse con el programa; priorizar los objetivos en función del contexto, sus posibilidades, limitaciones, recursos, etc.; y proporcionar las claves para las decisiones en torno a qué medios y recursos, etc. habrán de implicarse en el diseño y desarrollo del programa. La evaluación de necesidades es un proceso de recogida y análisis de información cuyo resultado es la identificación de las necesidades de los individuos, comunidades o sociedades (Suárez, 1990). En líneas generales, los principales propósitos que distingue Suárez (1990) en la evaluación de necesidades son los siguientes: a) Proporcionar información para la posterior planificación; b) Diagnóstico e identificación de problemas o puntos débiles; c) La evaluación de necesidades suele ser un componente de muchos modelos de evaluación; d) También se realiza para hacer a las instituciones educativas conscientes y responsables de sus resultados y determinar su eficacia.

---

<sup>1</sup> El "Estudio sobre la satisfacción, necesidades y preferencias formativas en relación a la oferta de la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía para la Unidad de la Policía adscrita a la Junta de Andalucía" está realizado durante el año 2007, bajo el auspicio de la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía (ESPA) de la Dirección General de Política Interior perteneciente a la Consejería de Gobernación de la Junta de Andalucía.

La identificación de necesidades debe ser una tarea compartida entre los responsables del desarrollo del personal y los propios beneficiados de los programas que resultan.

Los procedimientos que la literatura nos aporta como más habituales son el análisis de tareas, el análisis de actuación, el estudio de necesidades formativas y el estudio de competencias (Gairín, 1995: 73).

La técnica más habitual en los estudios de identificación de necesidades resulta ser la del cuestionario. Esta técnica, de fácil aplicación, permite recoger la opinión de sectores de población bastante amplios, a la vez que proporciona datos críticos y útiles siempre que la secuencia de aplicación sea la correcta (Álvarez y col., 1991).

En líneas generales, el estudio que hemos realizado persigue conocer diferentes aspectos referidos a las necesidades formativas que tienen los policías adscritos a la Unidad de la Junta de de Andalucía, y ofrecer, de esta forma, una visión caleidoscópica de las percepciones que este colectivo profesional tiene respecto a su actuación profesional y las carencias que respecto a la misma perciben, para que la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía (ESPA) pueda realizar las funciones que desde la Consejería de Gobernación de la Junta de Andalucía se le encomiendan, entre las cuales se encuentran el de elaborar y realizar programas formativos destinados a estos colectivos.

Al mismo tiempo, el estudio nos aportará también información colateral, referida tanto a la imagen que la ESPA tiene entre este colectivo, como la valoración que efectúan de las actividades que la institución realiza, la calidad de las instalaciones donde se dan estas actividades formativas, la modalidad preferencial de acciones formativas que les interesa y el tipo de tecnología que desean utilizar para ello.

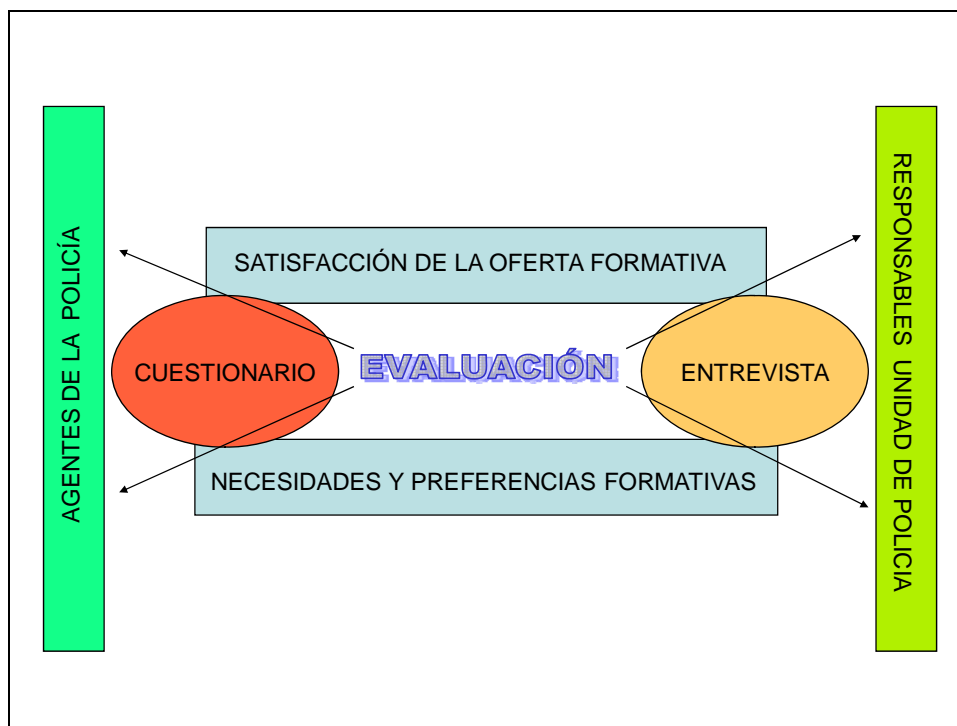
#### **METODOLOGÍA.**

El estudio propuesto, enmarcado en los trabajos de evaluación diagnóstica, se orienta hacia la finalidad de identificar y valorar las percepciones de los destinatarios acerca de las acciones formativas de la ESPA con el propósito de disponer de información relevante de cada a una adecuación de dicha oferta formativa. Centrándonos pues en el colectivo profesional de los Cuerpos de la Policía Local de Andalucía, pretendíamos:

- a) Conocer las opiniones de las plantillas de la Unidad de la Policía adscrita a la Junta de Andalucía respecto a las acciones formativas que les ofrece la ESPA.
- b) Identificar necesidades y preferencias formativas de las plantillas de la Unidad de Policía adscrita a la Junta de Andalucía.
- c) Proponer criterios y referentes para la revisión del Plan Formativo de la ESPA y para el diseño y desarrollo de acciones formativas.

El estudio que presentamos podríamos encuadrarlo, de acuerdo con Bisquerra (2004) y Arnal y otros (1992), en uno de tipo descriptivo. Y más concretamente en los denominados “ex post facto”, que son aquellos en los que el investigador se plantea la validación de las hipótesis cuando el fenómeno ya ha sucedido.

En nuestro caso utilizaremos dos tipos de técnicas de recogida y análisis de información (ver gráfico nº 1): cuestionarios realizados vía Internet, cumplimentados por las plantillas de policía, y entrevistas telefónicas a responsables de estos colectivos (Cabero y otros, 2009).



**Gráfico nº 1.** Instrumentos de recogida de información utilizados.

a) El cuestionario.

El cuestionario ha sido definido como una forma de encuesta caracterizada por la ausencia del entrevistador o como una entrevista por escrito (Nisbet y Entwistle, 1980; Rodríguez y otros, 1996), es posiblemente uno de los instrumentos tradicionales que más se han utilizado en la investigación educativa, en el estudio de necesidades formativas y en las investigaciones sociológicas (Nisbet y Entwistle, 1980; Delgado y Gutiérrez, 1994; Rodríguez y otros, 1996).

El cuestionario fue anónimo y posee una estructura con ítems (21) de diferente tipología (Cabero y otros, 2009): preguntas dicotómicas, elección múltiple, abiertas,... Se estructuró en torno a las siguientes dimensiones: a) Tipología del Municipio; b) Datos del encuestado; c) La oferta formativa de la ESPA; d) Necesidades formativas; e) Preferencias formativas; f) Otras sugerencias o consideraciones.

b) La entrevista.

Con el objeto de profundizar en nuestro tema de estudio, subsanando limitaciones del cuestionario como técnica de recogida de datos y ampliando las percepciones de satisfacción y necesidades formativas a otros agentes, se realizaron una serie de entrevistas, dirigidas a responsables de los cuerpos de policía, para recabar su opinión de cómo perciben tanto la oferta formativa como el estado de formación de los agentes.

En nuestro caso, nos decantamos por las entrevistas informales con los responsables de los cuerpos de policía y, según su estructura, por las entrevistas no estandarizadas. La entrevista se realizó de manera telefónica, ya que eso reducía los costos del estudio, facilitaba el tiempo de recogida de información, y proporcionaba un encuentro con el entrevistado de forma más cómoda.

Las dimensiones de las cuales se pretendían recoger información con las entrevistas eran muy similares a las del cuestionario, para facilitar posteriormente la triangulación de los datos. En concreto, las dimensiones fueron: tipología del municipio, datos del entrevistado, la oferta formativa de la ESPA, necesidades formativas, y otras sugerencias o consideraciones (Cabero y otros, 2009).

En el caso de los cuestionarios la muestra utilizada fue igual a la población de policías de la Unidad adscrita, facilitándoles a sus superiores, como ya hemos señalado una carta donde se les explicaban los objetivos y la URL de la encuesta.

Por lo que respecta a las entrevistas, se realizó un procedimiento de selección estratificada de las mismas, trabajando, para ello, los siguientes criterios: a) representación de todas las provincias de la Comunidad; b)

representación urbana y rural; c) tamaño de las localidades (tanto grandes como pequeñas); d) diversidad de escalas en los cuerpos.

**DISCUSIÓN DE RESULTADOS.**

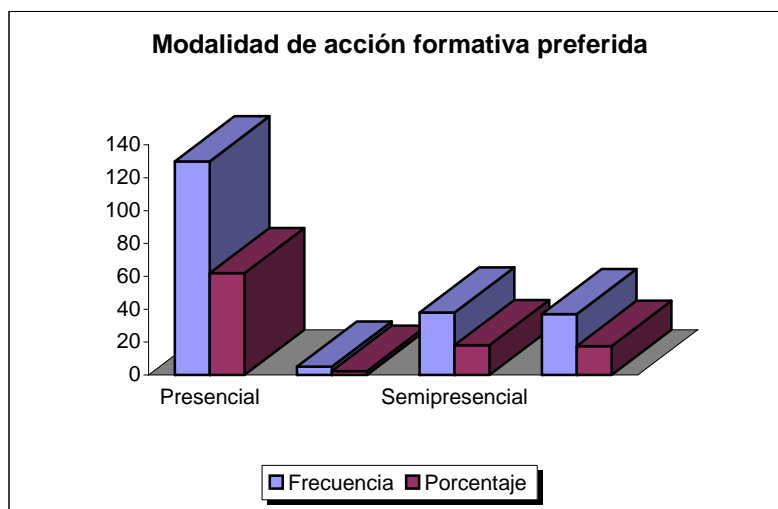
Teniendo en cuenta el carácter descriptivo de los estudios realizados, enumeraremos a continuación los principales datos, referidos fundamentalmente a las necesidades y preferencias formativas expresadas, que consideramos conveniente considerar a la hora de tomar decisiones en la mejora de la acción formativa dirigida a estos colectivos profesionales.

Por lo que respecta al tipo de modalidad de acción formativa, tenemos que señalar que la presencial sigue siendo la más solicitada (f=130, 61,9%), aunque las opciones “semipresencial” (f=38, 18,1%) y “a través de Internet” (f=37, 17,6%) (tabla nº 1).

	Frecuencia	Porcentaje
Presencial	130	61,9
Semipresencial	38	18,1
A través de Internet	37	17,6
A Distancia	5	2,4
Total	210	100,0

**Tabla nº 1.** Modalidad de acción formativa preferida.

En el gráfico nº 2 se puede observar con claridad como una de las opciones ofrecidas en las respuestas, destaca con claridad sobre todas las demás.



**Gráfico nº 2.** Modalidad de acción formativa preferida.

Una de las preguntas que le realizamos a los encuestados, se refería a que nos ofrecieran los intervalos de horarios, que más les interesaba. En la tabla nº 2 ofrecemos la primera opción de las respuestas que nos ofrecieron.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menos de 20 horas	19	9,5	9,5
Entre 20 y 40 horas	88	43,8	53,2
Entre 40 y 60 horas	52	25,9	79,1
Entre 60 y 80 horas	16	8,0	87,1
Entre 80 y 100 horas	12	6,0	93,0
Más de 100 horas	14	7,0	100,0
TOTAL	201	100,0	

**Tabla nº 2.** Duración en horas de las acciones formativas, primera opción.

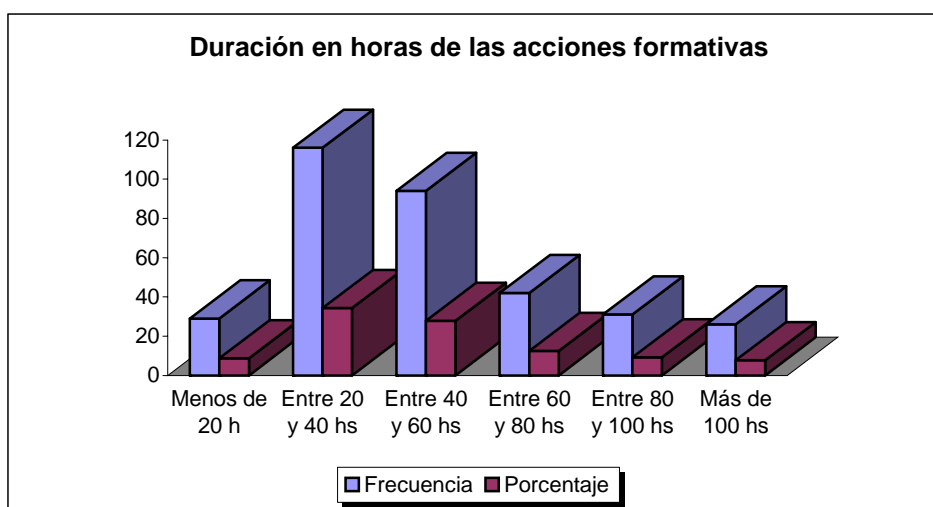
Mientras que los alcanzados en la segunda opción las presentamos en la tabla nº 3.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menos de 20 horas	10	7,5	7,5
Entre 20 y 40 horas	24	18,0	25,6
Entre 40 y 60 horas	42	31,6	57,1
Entre 60 y 80 horas	26	19,5	76,7
Entre 80 y 100 horas	19	14,3	91,0
Más de 100 horas	12	9,0	100,0
TOTAL	133	100,0	

**Tabla nº 3.** Duración en horas de las acciones formativas, segunda opción.

En cierta medida podemos decir que las opciones de “Entre 20 y 40 horas” y “Entre 40 y 60 horas” son las opciones que más eligen los agentes de la Unidad.

En el gráfico nº 3 podemos observar los datos obtenidos en este “ítem”, sumando las dos opciones de respuesta.



**Gráfico nº 3.** Duración en horas de las acciones formativas

Ordenando las diferentes opciones en función de los intereses de los encuestados nos encontramos con:

- 1) Entre 20 y 40 horas.
- 2) Entre 40 y 60 horas.
- 3) Entre 60 y 80 horas.
- 4) Entre 80 y 100 horas.
- 5) Menos de 20.
- 6) Más de 100 horas.

En lo que se refiere al tramo horario que más les interesa, en la tabla nº 4 presentamos los resultados que nos hemos encontrado.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Solamente de mañana	137	67,5	67,5
De mañana y tarde	53	26,1	93,6
Solamente de tarde	13	6,4	100,0
TOTAL	203	100,0	

**Tabla nº 4.** Horario de preferencia para realizar las actividades formativas en la ESPA.

Los datos nos ofrecen con toda claridad que los encuestados prefieren realizar mayoritariamente, los cursos solamente por la mañana ( $f=137$ , 65,7%), y son muy pocos los que prefieren solamente el horario de por la tarde ( $f=13$ , 6,4%).

Por lo que respecta a los meses en los cuales desearían realizar las acciones formativas, los resultados los presentamos en la siguiente tabla nº 5.

Meses	Frecuencias	Porcentajes
Enero	2	1,1
Febrero	9	5,2
Marzo	26	14,9
Abril	30	17,2
Mayo	31	17,8
Junio	14	8,0
Julio	1	,6
Agosto	2	1,1
Septiembre	3	1,7
Octubre	22	12,6
Noviembre	32	18,4
Diciembre	2	1,1

**Tabla nº 5.** Meses más adecuados para realizar la acción formativa.

Como se desprende de la tabla anterior, los meses que fundamentalmente son seleccionados por los encuestados son: Noviembre ( $f=32$ , 18,4%); Abril ( $f=30$ , 17,12%); Mayo ( $f=31$ , 17,8%); Marzo ( $f=26$ , 14,9%); y octubre ( $f=22$ , 12,6%).

Los datos nos permiten aglutinar las propuestas en dos grandes grupos: marzo, abril y mayo (49,9%), por un lado, y, octubre y noviembre (31%), por otro.

Por lo que respecta al lugar donde desean realizar las acciones formativas, nos encontramos con dos grandes opciones de respuesta que si aglutinan más del 60% de las contestaciones, y son: “En la sede central de la ESPA” (f=72, 35,1%) y en las “instituciones comarcales” (f=58, 28,3%). Aunque también tenemos que señalar que la opción de cursos “A través de Internet” (f=39, 19%), obtuvo un porcentaje significativo.

	Frecuencia	Porcentaje
En la sede central de la ESPA	72	35,1
En instituciones comarcales	58	28,3
A través de Internet	39	19,0
Otra	36	17,6
Total	205	100,0

**Tabla nº 6.** Lugar en el cual se prefiere la acción formativa.

Respecto a si las actividades de formación permanente debe suponer mejora en una serie de aspectos como son: reconocimiento profesional, etc. Las puntuaciones medias que se obtuvieron en una escala comprendida entre el 1 y el 7 fueron las que presentamos en la tabla nº 7.

Las actividades de formación permanente deben suponer.	Media	Desviación típica
Reconocimiento como mérito profesional.	5,47	1,634
Prestigio profesional.	5,12	1,644
Adquisición y ampliación de conocimientos.	6,21	1,278
Mejora de la práctica profesional cotidiana.	6,09	1,277
Intercambio con otros compañeros.	5,00	1,518
Ampliar recursos y estrategias como profesional.	6,01	1,302

**Tabla nº 7.** Las actividades de formación permanente deben suponer.

Como podemos observar todas las opciones ofrecidas han sido bien valoradas por las personas que cumplimentaron el cuestionario, y además con valores muy aproximados en las medias entre ellos, destacando los de “adquisición y ampliación de conocimientos”, “Mejora de la práctica profesional cotidiana” y “Ampliar recursos y estrategias como profesional”.

También les solicitamos que valoraran algunos aspectos que podrían influirles para rechazar un curso, y en este caso los resultados fueron los que presentamos en la tabla que presentamos a continuación (tabla nº 8).

Rechazaría un curso por: suponer.	Media	Desviación típica
Suponer una reducción de tiempo libre.	2,91	1,970
Problemas de desplazamiento al lugar al lugar de la celebración.	3,85	1,897
No tener un reconocimiento oficial.	3,79	1,829
Escasa relación con mis necesidades de formación.	4,27	1,888
Obstáculos burocráticos (papeleo).	3,45	1,806

**Tabla nº 8.** Motivos por los cuales rechazaría un curso formativo de la ESPA.

En este caso los motivos que les presentamos no fueron altamente puntuados por los encuestados, aunque si es de señalar que a todos los aspectos también le dan cierta importancia, ya que todos, menos uno (“Suponer una reducción de tiempo libre”) superan el valor crítico de 3.5, sobresaliendo, los de “Escasa relación con mis necesidades de formación” (4,27) y los referidos a los “Problemas de desplazamiento al lugar de la celebración”. De todas formas, podemos indicar que es un colectivo bastante interesado por su formación y reciclaje profesional, donde los motivos para rechazar los cursos no son contemplados fuertemente.

Preguntados los entrevistados sobre qué características fundamentales deberían tener los cursos para que les resolvieran sus necesidades formativas, los resultados encontrados se presentan en la siguiente tabla (ver tabla nº 9).

Para responder a mis necesidades de formación los cursos deben.	Media	Desviación típica
Contar con un seguimiento en mi puesto de trabajo.	4,19	2,071
Ser de corta duración	3,16	1,762
Ser sobre temas muy puntuales	4,58	1,734
Contar con un asesor que responda a mis demandas.	6,24	1,304
Reunir a personal de distintas unidades con problemas similares.	5,67	1,534

**Tabla nº 9.** Para responder a mis necesidades de formación los cursos deben ser.

Como podemos observar dos son los aspectos que sobresalen sobre los demás en importancia concedida: “Contar con un asesor que responda a mis demandas” (6,24) y “Reunir a personal de distintas unidades con problemas similares” (5,67). De todas formas el resto de opciones ofrecidas, salvo la referida a “Ser de corta duración” (3,16), también han sido contempladas significativamente por las personas que cumplimentaron el cuestionario.

Una de nuestras últimas preguntas formuladas en el cuestionario iba destinada a preguntarles sobre los motivos que le llevarían a participar en determinados cursos, y en este caso las puntuaciones han sido muy similares, como podemos observar en la tabla nº 10. Destacando la de “Facilitar mi promoción profesional” (2,071), “Conocer mejor la institución en la que trabajo” (1,762), “Ocupar mi tiempo libre” (1,742), y “Adquirir nuevos conocimientos sobre mi trabajo actual” (1,734).

Participaría en cursos de formación que contribuirían a:	Media	Desviación típica
Facilitar mi promoción profesional	2,071	2,071
Conocer mejor la institución en la que trabajo.	1,762	1,762
Adquirir nuevos conocimientos sobre mi trabajo actual.	1,734	1,734
Conocer el trabajo de otros centros o servicios.	1,304	1,304
Mejorar mi nivel cultural.	1,534	1,534
Ocupar mi tiempo libre.	1,742	1,742

**Tabla nº 10.** Participaría en cursos de formación que contribuirían a....



## **CONCLUSIONES.**

Tras estas primeras ideas, destacaremos a continuación, y fruto de los contrastes estadísticos realizados entre las principales variables del estudio, de acuerdo a los objetivos y propósitos del mismo, las siguientes conclusiones:

1. La información recogida en nuestro estudio nos permite establecer una buena imagen de las necesidades formativas de los policías adscritos a la Junta de Andalucía por los siguientes motivos: se recogen datos de todas las provincias, se recogen datos de policías de diferentes escalas, se han recogido un gran número de encuestados teniendo en cuenta la población de policías, y hemos contado con la opinión tanto de los directamente implicados como de sus responsables.
2. Los datos pensamos que son también significativos por una serie de motivos, en el caso de los cuestionarios han sido contestados por policías adscritos a la Junta de Andalucía, tanto con un gran número de años de experiencia en el cuerpo de policías como de adscripción a la Junta de Andalucía. El 50% tenía más de 11 años de experiencia en el cuerpo de policías y el 44,2% entre 5 y 10 años de adscripción a la Junta de Andalucía; es decir, han sido cumplimentado por personas con experiencia en lo que le preguntábamos. Y las personas a las que entrevistamos de manera telefónica ocupaban un cargo, que garantizaban la calidad de las respuestas que nos ofrecieron.
3. Hemos encontrados grandes semejanzas en algunas opiniones vertidas por los policías encuestados, y los mandos entrevistados telefónicamente. Lo cual podría implicar percepciones semejantes ante las problemáticas que estábamos analizando.
4. Los datos encontrados nos permiten indicar que la ESPA debe hacer un esfuerzo en el colectivo para dar a conocer su plan de formación. Pues un gran porcentaje de policías (54,9%) señalan que no lo conocen, al mismo tiempo, algún mando de los entrevistados, nos ofreció información en la misma dirección. Como colectivo los policías adscritos a la Junta de Andalucía, podemos decir que perciben la necesidad de realizar acciones formativas en la ESPA, y ello independientemente de la provincia donde desempeñen su actividad profesional.
5. Desde una perspectiva de acciones formativas generales, las personas que hemos encuestado y entrevistado, indican que necesitan una formación en el manejo de herramientas ofimáticas (88,7%), de idiomas (93,1%), e Internet (89,8%).
6. Sobre la modalidad de organización de la actividad, hay cierto acuerdo entre los encuestados y entrevistados en la preferencia hacia las actividades de carácter presencial, aunque no se desprecian las acciones organizadas desde una perspectiva semipresencial.
7. En este aspecto de la estructura organizativa de los cursos nos hemos encontrado que se proponen que los cursos sean de una duración entre 20 y 40 horas (tanto los cursos de menos de 20 horas, como los de más de 100, no reciben unas valoraciones muy significativas), que se realicen en la sede central de la ESPA, y que se lleven a cabo en el horario de mañana.
8. Se realizan una serie de propuestas a la ESPA para mejorar las acciones formativas, y entre ellas destacan: “más curso, con mayor número de plazas, con mayor variedad de temáticas”, “realizar cursos comarcales, y que se efectúen cursos adaptados a las necesidades de las localidades”, “más prácticos y adaptados a las necesidades que cotidianamente tienen que resolver”, “ajustar el profesorado con la materia que se imparte”, “ampliación de los cursos realizados por internet” y “dar más información y mejorar la forma de hacer llegar la información a los policías locales.”
9. Se han identificados dos grandes bloques de preferencias para que se organicen las acciones formativas: marzo, abril y mayo, por un lado, y octubre y noviembre, por otro.
10. Aunque se han encontrado algunas diferencias estadísticas entre las preferencias formativas de los policías adscritos a la Junta de Andalucía ubicados en las distintas provincias andaluzas, su volumen y significación, nos lleva a recomendar que la ESPA, no debe hacer, por lo menos en los momentos iniciales acciones formativas específicas para cada provincia andaluza.
11. Los motivos por los que los policías adscritos a la Junta de Andalucía rechazarían las acciones formativas son diversos, pero destaca el de la “escasa relación con sus necesidades de formación”.

12. Se han encontrado diferencias significativas en la percepción de las necesidades de actividades de formación y en su tipología, en función de la experiencia profesional de los policías adscritos a la Junta de Andalucía, y la escala a la que pertenecen. Conforme avanzan los mismos, perciben la necesidad de una mayor necesidad de formación.

### **BIBLIOGRAFÍA.**

- Álvarez, M. y otros (1991). La evaluación de los programas de orientación: evaluación del contexto y del diseño. *Revista de Investigación Educativa*, 9 (17) 49-82.
- Arnal, J. y otros (1992). *Investigación educativa*. Barcelona: Labor.
- Arbizu, F. (1994). *La función docente del profesor universitario*. Bizkaia: Servicio Editorial Universidad del País Vasco.
- Basarab, D. J. y Root, D. K. (1992). *The training evaluation process*. Boston: Kluwer Academic Publishers.
- Bisquerra, R. (coord) (2004). *Metodología de la investigación educativa*. Madrid: La Muralla.
- Bradshaw, J. (1972). The concepts of social need. *New Society*, 30, 640-643.
- Cabero, J.; Bermejo, B.; Morales, J.A.; Domene, S. y Llorente, M.C. (2009). Estudios sobre satisfacción, necesidades y preferencias formativas. En *V Congreso Internacional de Formación para el Trabajo*. Granada.
- Colom, A.; Sarramona, J. y Vázquez, G. (1994). *Estrategias de formación en la empresa*. Madrid: Narcea.
- Delgado, J.M. y Gutiérrez, J. (1994). *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales*. Madrid: Síntesis.
- Gairín, J. (1995). La detección de necesidades de formación. en *II Congr s Internacional de Formación Ocupacional*. Bellaterra (Barcelona), 14-17 de junio.
- Moroney, R. M. (1977). Needs assessment for human services. En W. F. Anderson y otros (Edts.). *Managing human services*. Washington: International City Management Association.
- Nisbet, J.D. y Entwistle, N.J. (1980). *Métodos de investigación educativa*. Barcelona: Oikos-Tau.
- Pont, E. (1992). El diseño curricular en Formación Ocupacional. En A. Ferrández (Dir.). *La Formación Ocupacional. Realidad y Perspectivas*. Madrid: Diagrama, 61-88.
- Rodríguez, G. y otros (1996). *Metodología de la investigación cualitativa*. Málaga: Aljibe.
- Suárez, M. T. (1990). Needs Assessment Studies. En R. Houston (Edt.). *Handbook of Research on Teacher Education*. New York: Macmillan, 26-31.