

Formación en centros de trabajo

M.^a Carmen López Villodre
I.E.S. La Flota

La nueva Formación Profesional es una oferta totalmente vinculada al mundo del trabajo y como tal incluye un módulo obligatorio que debe ser realizado por el alumnado en las empresas. El hecho de ser obligatorio plantea las mismas características que cualquier otro módulo, como las exigencias de programar y evaluar la formación. Sin embargo, conlleva singularidades propias: la figura del responsable de la empresa para colaborar en la programación, tutelar la formación y realizar su seguimiento en la empresa.

Referentes históricos

La formación en el lugar de trabajo no es una novedad, su origen data de la Edad Media, cuando los “gremios” adquirieron importancia. Se trataba de una formación artesanal, ya que la población era, de forma casi generalizada, analfabeta. Los oficios eran transmitidos a los “niños” por los maestros artesanos en los talleres, en la fragua,...

La evolución cultural y social ha modificado, como es lógico, esta forma de enseñanza/ aprendizaje, pero, no obstante, la tradición y por ende la vinculación del aprendizaje de una profesión a la empresa se ha mantenido en muchos contextos. En este sentido, cabe señalar que cada país ha ido transfiriendo los avances científico-tecnológicos de su cultura a la Formación Profesional.

En nuestro país, y hasta la Ley General de Educación de 1970, el aprendizaje de un oficio se realizaba en las fábricas, en los talleres, etc. Los aprendices eran niños con escasa o nula preparación académica. Se instruía en lo profesional, iniciándose desde los estatus más elementales de cualificación como “barrer el puesto de trabajo” o “hacer recados”. El Estatuto de la Formación Profesional de 1928, La Ley de Bases de 1949, La Ley

La nueva Formación Profesional es una oferta totalmente vinculada al mundo del trabajo y como tal incluye un módulo obligatorio que debe ser realizado por el alumnado en las empresas.

General de Formación Profesional Industrial de 20 de julio de 1955 y posteriormente la Ley General de Educación de 1970 fueron configurando la Formación Profesional. La LGE de 1970 vino a regular la situación analfabeta de una numerosa población; sin embargo, su estructura estaba más próxima a lo académico que a lo profesional (en algunos cursos catorce asignaturas, entre las cuales, sólo una de prácticas). Aún así cabe señalar los aspectos positivos de la FP de la

LGE del 70, como la experiencia del Plan de Formación e Inserción Profesional (Plan FIP), impulsado a raíz de un convenio entre los Ministerios de Trabajo, Industria y Educación, y por extensión, el Programa de Formación en Alternancia.

El Plan FIP posibilitaba la formación en las empresas que el alumnado de los últimos cursos de segundo grado de FP podía realizar con carácter voluntario. Posteriormente, la orden de 9 de junio de 1989 regularía la organización y el funcionamiento del Programa de Formación en Alternancia, tanto en lo que respecta a las funciones del tutor de prácticas en las empresas como a las del jefe de departamento de prácticas.

La Formación en Centros de Trabajo, a diferencia de la Formación en Alternancia, es obligatoria, constituye un módulo con entidad propia, reconocido en la LOGSE, art. 34.2, que debe ser aprobado por el alumnado como cualquier otro módulo.

El módulo **FCT** es una asignatura más de la Formación Profesional Específica, pero a diferencia del resto, éste se realiza en los centros de trabajo, donde los alumnos pueden observar y desempeñar las actividades y funciones propias de los distintos puestos de trabajo de una profesión. Están orientados y asesorados por dos tutores designados a tal fin: uno en el Centro Educativo y otro en el Centro de Trabajo.

Conlleva las mismas exigencias que cualquier otra asignatura, área o materia: programación curricular, evaluación de la misma y de la práctica docente. No obstante, la casuística de FCT condiciona un seguimiento tanto de la programación como de la práctica docente basado en técnicas más cualitativas.

Evaluación del módulo FCT

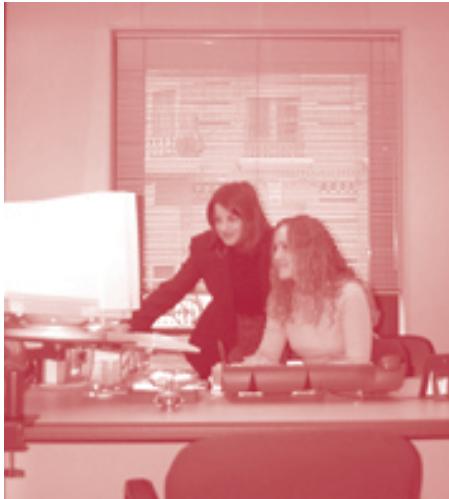
En el módulo FCT, por tratarse de una formación realizada en las empresas, la influencia tecnológica es evidente y la evaluación es el único medio para detectar disfunciones y restablecer el equilibrio formativo y la relación coherente entre la oferta educativa y la demanda productiva.

La evaluación de este módulo plantea una serie de requisitos:

- Es un módulo formativo “a la carta” (identidad del centro, entorno laboral y necesidades del alumnado).
- La evaluación se inspira en la programación de FCT.
- La programación la elabora el tutor del ciclo en colaboración con el tutor de la empresa.
- La programación es un documento de compromiso, tanto para la empresa como para el centro educativo.
- Las actividades formativas en la empresa las supervisa el tutor de la misma, quien a su vez emite un informe sobre la base de criterios consensuados con el tutor del centro educativo.
- El informe de seguimiento del tutor de la empresa tendrá las correspondientes observaciones para facilitar la recuperación de

las mismas, si en su caso corresponde.

- El informe de seguimiento será cualitativo: APTO/ NO APTO.
- El alumno, por su parte, llevará un diario de la formación en la empresa, anotando en él cuantas observaciones considere oportunas para cada actividad.
- El seguimiento del módulo FCT por parte del tutor del centro educativo consistirá en las entrevistas mantenidas con el alumno, en la revisión de su diario, en las visitas al centro



de trabajo y en las entrevistas con el tutor del mismo. Este seguimiento es esencial por su carácter retroinformativo y por consiguiente tiene connotaciones de evaluación continua.

- La evaluación tomará como criterio referencial la situación inicial de la competencia curricular de cada alumno/a (evaluaciones de cada módulo profesional) antes del inicio del módulo FCT, el desarrollo de la programación y el informe del tutor del centro de trabajo.

Análisis de la FCT

Vamos a analizar las repercusiones que tiene la realización de este módulo, desde el punto de vista de la empresa, del alumno y del propio centro educativo.

Problemas para la empresa

- No es un trabajador ni mano de obra barata. Es un estudiante que continúa con su formación (pero en la empresa).
- Para las empresas no siempre resulta fácil dirigir una formación adecuada al personal en prácticas:
 - Dimensión.
 - Falta de objetivos.
 - Selección de tareas: Más fácil las rutinarias.
 - Confidencialidad: Personal, tesorería, contabilidad, etc.
 - Saturación departamental y no disponibilidad de recursos: Puesto físico, ordenador, máquina, tutor, etc.
- Carecen del sentido de la rentabilidad inmediata sin ser muchas veces conscientes de que en las empresas hay que rentabilizar el tiempo y los recursos invertidos.
- Una vez formados, pueden abandonar la empresa.

Beneficios para la empresa

- Permiten obtener información sobre la valía y los conocimientos del personal, de forma previa a su contratación.
- Mejora su imagen social (al colaborar con la Consejería de Educación).
- Se puede ofrecer una formación adaptable a las necesidades de la empresa.
- Ofrecen información actuali-



- Mejora su actitud frente a una entrevista de trabajo.
 - Pueden optar en muchos casos al puesto de trabajo.
 - Aprenden a trabajar en equipo.
 - Reciben formación polivalente.
 - Mejoran su Currículum Vitae.
 - En algunos casos les sirve para eliminar falsas expectativas respecto a carreras universitarias.
 - Contribuyen a la motivación y desarrollo de las habilidades profesionales del alumnado.
 - Facilita la creatividad y a veces fomenta el ser más emprendedor.
- Por parte de los centros**
- Establecer fórmulas para facilitar y obtener información sobre las posibilidades de los alumnos.
 - Crear un marco de prácticas acorde con las necesidades y/o proyectos de la empresa.
 - Preocuparse por lo que la empresa quiere.
 - Desarrollar un proceso de selección para que los alumnos en prácticas se adapten a lo que la empresa quiere o la misma práctica requiere.
 - La empresa espera algo más que una selección por resultados académicos.
 - Mejorar el seguimiento del personal en prácticas y medir el grado de satisfacción tanto del alumno como de la empresa.
 - Estudiar necesidades presentes y futuras de las empresas.
 - Mejorar la coordinación entre tutores de aula y tutores de empresa.
 - Ser consecuentes con la realidad empresarial.

zada sobre los nuevos estudios y materias.

- La formación aumenta la productividad de la empresa y la sitúa en mejores condiciones de competitividad.
- Contribuye a la motivación y afán de superación de la empresa, enriqueciendo su trabajo y su formación y creando una conciencia social.
- Le da la posibilidad de influir en los desarrollos curriculares de los nuevos títulos.

Beneficios o practicas positivas para el alumno

- Acercan al mundo real de la empresa.
- Desarrollan nuevas actitudes.
- Obtienen información sobre el mercado de trabajo.
- Desarrollan y complementan los estudios adquiridos.

ASPECTOS A MEJORAR

Por parte de las empresas

- Entender que la FCT es una tarea compartida y no una mera colaboración.
- Intensificar su participación en el programa formativo, de tal forma que estos sean:
 - Útiles a la empresa
 - Objetivados
 - Polivalentes
 - Tutelados
- Informar correctamente a los alumnos sobre el trabajo a desarrollar.
- Incrementar el contacto con los centros docentes y en especial con el tutor.

Por parte de los alumnos

- Aceptar que continúan su proceso formativo en un nuevo entorno.
- Entender que la empresa valora otras capacidades y no sólo sus conocimientos académicos.
- Ser conscientes de que la empresa espera resultados prácticos y no teóricos.