

# La Formación en Centros de Trabajo: datos sobre su desarrollo en la familia Administración en la Comunidad de Madrid.

Manuel RODRÍGUEZ SÁNCHEZ  
Universidad Complutense de Madrid.  
E-mail: mrs@mi.madritel.es

## RESUMEN

En este artículo se analiza el módulo de Formación en Centros de Trabajo y se muestran los resultados más significativos de la investigación sobre la puesta en práctica de dicho módulo en la familia profesional Administración, llevada a cabo en la Comunidad de Madrid. Según los colectivos encuestados, alumnos, profesores y tutores de los centros de trabajo, la Formación Profesional Específica en general y la Formación en Centros de Trabajo en particular han resultado ser valoradas positivamente por sus protagonistas, destacando el elevado número de estudiantes que superan el módulo, la buena disposición de las empresas, la adquisición de competencias profesionales y las expectativas suscitadas en cuanto a la inserción laboral de los alumnos. No obstante, también se han detectado algunos aspectos no tan satisfactorios que podrían subsanarse fácilmente.

**Palabras clave:** formación profesional, formacion profesional inicial, formación en centros de trabajo.

## ABSTRACT

This paper analyzes the Training in Work Centres module and shows the most significant results of the research on its putting into practice in the professional branch Administration in the Comunidad of Madrid. According to the polled groups, students, teachers and tutors in the work centres, the Specific Professional Training, on the whole, and Training in Work Centres, in particular, have been considered to be positive by their actors. It has to be emphasized the large number of students that passed the module, the positive attitude of companies, the students' learning of professional capabilities and the prospects of their labor insertion. However, some less satisfactory aspects have also been detected although they could be easily corrected.

**Keywords:** Technical vocational training, initial vocational training, practices ata work centres.

**SUMARIO:** 1. La relación escuela - empresa. 2. Caracterización de la formación en centros de trabajo. 3. Aspectos metodológicos. 4. Resultados más significativos. 5. Conclusiones finales y propuestas. 7. Referencias bibliográficas

La nueva Formación Profesional Específica (FPE) definida en la LOGSE vino a modernizar y revolucionar el modelo de Formación Profesional propuesto en la Ley 14/1970, General de Educación y Financiamiento de la Reforma Educativa (LGE), un modelo que, después de dos décadas de funcionamiento, se encontraba desprestigiado y desfasado de la realidad económica y social española de finales del siglo XX. Si bien cumplió en su momento con su papel, ya no se sostenía ni era capaz de dar respuesta a las necesidades de formación y cualificación de los alumnos, de los sectores productivos ni de la sociedad en su conjunto.

La reforma educativa de 1990 trajo consigo un modelo de Formación Profesional novedoso, y con él un nuevo procedimiento de realización de prácticas profesionales, la Formación en Centros de Trabajo (FCT). La FCT se concibió como elemento innovador y emblemático de la nueva Formación Profesional Específica, por lo que el éxito de ésta se hacía depender en buena medida de la adecuada puesta en marcha del módulo de FCT, de su programación, de su seguimiento y de su evaluación (Pérez-Díaz & Rodríguez, 2002).

La FCT es algo más que una simple estancia en prácticas en una empresa o centro de trabajo. El objetivo de la FCT no es otro que el de capacitar al alumnado para actuar de forma responsable en el centro de trabajo e integrarse en el sistema de relaciones técnico - profesionales de la empresa. Por tanto, la realización de la FCT exige que el alumno en formación se integre en la plantilla de la empresa como un trabajador más, compartiendo tiempos, espacios e incluso responsabilidades sobre la tarea realizada, bajo la supervisión de un tutor designado por la empresa<sup>1</sup>. Esta idea se sustenta en el hecho de que la FCT puede aportar beneficios recíprocos a todos los agentes participantes, no sólo a los alumnos que la cursan, sino también a los centros educativos, al mundo productivo en general y a los centros de trabajo colaboradores en particular. A los alumnos, porque les facilita la posibilidad de poner en práctica los conocimientos teóricos que adquieren en los centros educativos, la comprensión del mundo del trabajo, la adquisición de experiencia laboral en contextos de trabajo reales, la adquisición de las habilidades técnicas y sociales necesarias para su desenvolvimiento laboral futuro, la posibilidad de ser observadores y a la vez partícipes de los procesos de producción, y en definitiva, de favorecer su inserción laboral. Los centros educativos se benefician del contacto con el mundo productivo a través de la FCT por cuanto que esto les permite mantenerse informados de los cambios tecnológicos, organizativos e ideológicos que se producen en el mundo productivo, permite enriquecer el trabajo de los profesores ante la posibilidad de desarrollo de nuevas habilidades organizativas y de gestión, actualizar permanentemente los desarrollos curriculares y, en consecuencia, avanzar paralelamente con la marcha de la realidad productiva. A los centros de trabajo les beneficia participar en las tareas educativas porque estimula la motivación y el desarrollo personal de los tutores encargados del seguimiento de los alumnos, en tanto que desarrolla sus habilidades pedagógicas como formadores y porque su actividad favorece la transmisión de mensajes al mundo educativo, mensajes que pueden tener influencia en la elaboración futura de los programas formativos. Y por último, el conjunto del sistema productivo se beneficia porque la cooperación en materia de FCT mejora el marco de referencia para la contratación de nuevos trabajadores mejor cualificados a corto y largo plazo, porque difunde información positiva de las empresas y mejora la imagen de la empresa como agente social comprometido. El análisis de estos supuestos y su contrastación con el hecho cotidiano desde la perspectiva de sus principales actores -profesores tutores de los centros educativos, alumnos en prácticas y tutores

de los centros de trabajo- constituyó la motivación para realizar la investigación que ha dado origen al presente artículo.

## **1. LA RELACIÓN ESCUELA - EMPRESA**

Las prácticas profesionales en la Formación Profesional Reglada han sido un asunto relativamente poco tratado, lo que se aprecia al observar la escasez de literatura sobre el tema. Basta recordar que en el modelo anterior al actual, vigente desde 1970 hasta 1990, las prácticas no se consideraban necesarias en la Formación Profesional de Primer Grado (FPI) y en la Formación Profesional de Segundo Grado (FPII) sólo tenían carácter voluntario. Sin embargo, las prácticas profesionales son un elemento educativo de gran importancia por varias razones. La primera de ellas, porque constituyen el complemento imprescindible para que los alumnos completen la formación teórica que reciben. En segundo lugar, porque suponen la transición entre el contexto educativo y el productivo, ya que acercan la realidad laboral a los alumnos sin obligarles a abandonar por completo el contexto educativo que hasta entonces les es familiar. En tercer lugar, porque favorecen la inserción laboral de los alumnos al aportarles un bagaje experiencial que difícilmente podrían adquirir de otra manera y, por último, porque al mejorar la formación inicial se facilita el aporte desde el mundo educativo al productivo de una cantera de jóvenes profesionales mejor cualificados, con los consecuentes efectos meliorativos sobre la productividad y la competitividad de las empresas.

Sorprendentemente, disciplinas científicas más o menos cercanas al fenómeno educativo, como son la Sociología, la Economía o la Psicología, se ocupan de la Formación Profesional en mayor medida que la Pedagogía, pese a que la Formación Profesional es, en nuestra opinión, un asunto esencialmente pedagógico. Sin minusvalorar las aportaciones provenientes de estos campos, creemos que es necesario avanzar y profundizar en su estudio desde planteamientos estrictamente pedagógicos. Además, dentro del campo de estudio de la Formación Profesional, las prácticas profesionales son un asunto educativo poco tratado, algo más en el nivel universitario, pero poco en los niveles medios.

En lo que respecta a la FCT, al tratarse de un proceso reciente, hay escasez de información sobre su desarrollo y logros, aunque el potencial que encierra la FCT para la mejora de los sistemas educativo y productivo, así como su proyección de futuro, hacen que sea de gran interés contar con estudios cualitativos y cuantitativos que aporten conocimiento sobre sus elementos constitutivos. Martínez Usarralde (2001) indica a este respecto:

Otro de los aspectos importantes a tener en cuenta (...) se relaciona con el futuro más inmediato del nuevo sistema de Formación Profesional. En este sentido, resultará igualmente revelador contar con estudios, cuantitativos y cualitativos, que señalen el avance

de cuantos elementos concurren en el actual modelo. Especialmente interesante, por el potencial estratégico que está encerrando, resultará el análisis de la política de prácticas en la empresa (FCT), y de cuantos elementos comporta la misma: las relaciones con la figura del empresario, la conjunción de responsabilidades, la creación de futuras infraestructuras y figuras de unión entre ambas instancias, etc. (p. 192).

Las prácticas profesionales deben de ser consideradas como una metodología formativa más dentro del conjunto de estrategias que, según las circunstancias y necesidades, hayan de ponerse en juego. Colom, Sarramona & Vázquez (1994), indican que existen varios motivos para incluir la estrategia de las prácticas como un recurso formativo en el contexto de los recursos humanos de una empresa. Entre ellos se cita la necesidad de coordinación entre la formación previa o inicial que ofertan los Institutos Profesionales o las Universidades y los requerimientos que las empresas necesitan de esos mismos titulados, la complejidad organizativa y el entramado de relaciones en la empresa y el conocimiento de nuevas tecnologías, de su uso y de su funcionamiento. También señalan los autores que las prácticas, como estrategia de formación, se pueden concebir en dos vertientes, una interna como medio propio de formación para los empleados de la misma empresa, y otra externa, como medio formador externo que complementa o coadyuva al estudiante o al joven profesional, ofertándole la posibilidad de conocer el contexto productivo real antes de su inserción definitiva en el mundo laboral (p. 106).

Para nuestros fines interesa particularmente la vertiente externa de las prácticas, ya que constituye la esencia del módulo de Formación en Centros de Trabajo. Los mismos autores advierten que esta modalidad posee características diferenciales con relación a las prácticas internas de las propias empresas. En primer lugar, suponen una responsabilidad compartida entre la empresa y el centro educativo, por lo que la programación y la evaluación de las prácticas han de corresponder a un formato acordado y consensuado entre las partes, y en segundo lugar, los practicantes no son trabajadores de la empresa, por lo que las prácticas se transforman en "un sistema de motivaciones, de responsabilidades, de deberes y derechos..., etc., teniendo como resultado un artificialismo de la situación, mucho más pronunciado que en el caso de las prácticas que hemos denominado internas." (Colom, Sarramona & Vázquez 1994, p. 213).

La principal novedad que conlleva la implantación de la FCT es la necesidad de implicación y cooperación activa y efectiva de los centros de trabajo con los centros educativos para su realización. Esto supone admitir el carácter educativo de la empresa más allá del mero papel formativo circunscrito tradicionalmente a la asimilación de rutinas y de técnicas preestablecidas. La actual dinámica del conocimiento y las nuevas técnicas organizativas tienden a reforzar el papel de la empresa como agente formativo de la mayor importancia, con independencia de que sus actuaciones en este terreno tengan un carácter formal o de que estén integradas en el propio proceso de producción (Consejo Superior de Cámaras de Comercio, Industria y

Navegación de España-MEC, 1998; Cámaras Oficiales de Comercio, Industria y Navegación de Las Palmas y de Santa Cruz de Tenerife, 2002). Solamente así quedará garantizada la adecuación flexible de los recursos humanos a las exigencias tecnológicas y, consecuentemente, las mejoras sostenidas de productividad para permitir la mejora de su posición competitiva o, simplemente, de su mantenimiento en el mercado. El papel de la empresa como agente mediador tiene raigambre desde antiguo en la esfera de las relaciones universidad-empresa (García Delgado, 1996; Sáenz, 1991; Ribas & Salas, 1991), pero escasa en el campo de la formación profesional inicial reglada. Esto supone desperdiciar un enorme potencial de oportunidades de colaboración en la formación de futuros trabajadores que se han de encuadrar en los niveles técnicos y de gestión intermedios imprescindibles para las empresas.

Por otra parte, la empresa es agente propiciador y a la vez beneficiario de la formación que proporciona a sus trabajadores (Mirecki, 1997). Por ello la empresa debe considerar también la necesidad de su implicación activa en la formación inicial de los trabajadores, en particular en el campo de la formación profesional reglada, ya que en último término es la empresa la principal beneficiaria de una formación inicial de calidad. Desde esta perspectiva, la empresa representa un papel clave a la hora de conjugar calidad y formación en, al menos, dos vertientes:

- Como agente formativo directo en las distintas modalidades de prácticas profesionales de alumnos.
- Mediante la participación en los planes de estudios orientados a la mejora y actualización de los programas académicos.

Esto implica el acercamiento escuela-empresa. El medio educativo no puede cubrir la totalidad de las necesidades de conocimiento profesional que demandan los sectores productivos ni posee la capacidad de reacción para atender las necesidades que se derivan de las constantes innovaciones que se producen en el mundo productivo y, aunque la tuviera, sería necesario un tiempo para reinterpretarlas educativamente y actualizar los contenidos académicos. Tampoco es imaginable que los centros educativos deban equiparse con los medios materiales y técnicos propios de la empresa necesarios para impartir una formación práctica realista. Pero, recíprocamente, también es cierto que el mundo productivo tendrá siempre una dependencia técnica de los centros educativos, tanto desde el punto de vista pedagógico como de las innovaciones que allí se produzcan. Así pues, es indispensable potenciar la cooperación escuela-empresa y el papel de la empresa como agente difusor de conocimientos y como demandante de nuevos flujos formativos a las instancias académicas, para lo cual se han de establecer canales estables de comunicación entre la escuela y la empresa. La realización de la FCT abre una vía de acercamiento y contacto entre ambos mundos, educativo y productivo, que debe redundar en mutuos beneficios.

## 2. CARACTERIZACIÓN DE LA FORMACIÓN EN CENTROS DE TRABAJO

### 2.1. ESTRUCTURACIÓN GENERAL DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL ESPECÍFICA.

Como consecuencia del proceso de renovación de la formación profesional, se obtuvieron 22 familias profesionales diferentes con un total de 135 Títulos (actualmente los Títulos son 142, 64 de Grado Medio y 78 de Grado Superior), de todos los cuales se ha de detallar su regulación de título y las correspondientes enseñanzas mínimas, así como el currículo propuesto por el MEC. El conjunto constituye el Catálogo de Títulos de Formación Profesional. La Familia Profesional se define como el "conjunto de profesiones agrupadas según criterios de afinidad formativa y que poseen un tronco común de conocimientos y habilidades, susceptible de constituir un bloque de Formación de Base." (Ortega, López, & Cano, 1994).

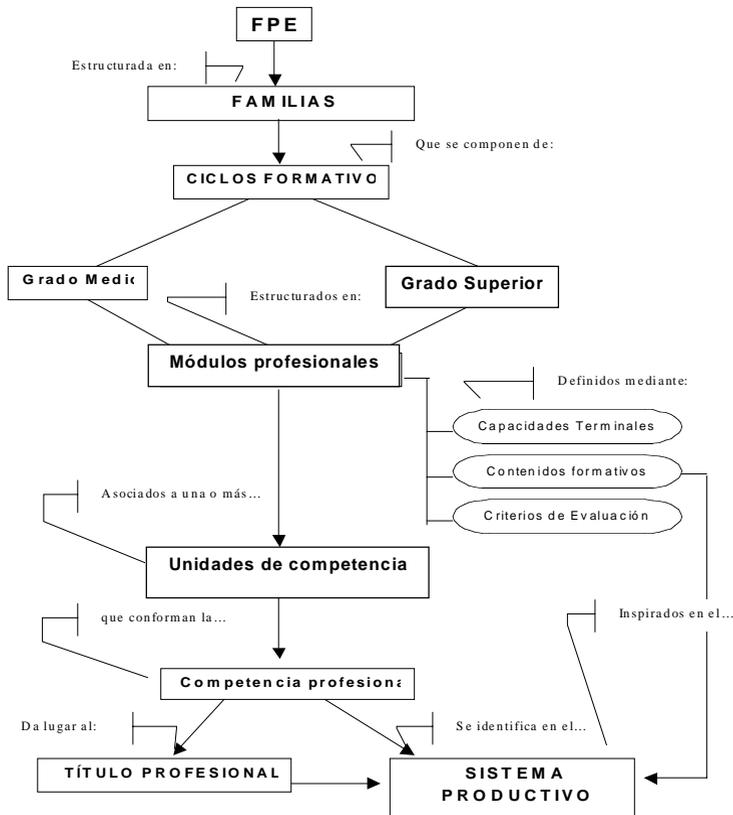
Cada uno de los títulos responde a una estructura que engloba todas las características del Ciclo Formativo sobre las que ha de realizarse el correspondiente desarrollo curricular. Un Título se compone de diferentes Módulos Profesionales (equiparables a asignaturas) desarrollados mediante la definición de Capacidades Terminales, Contenidos Formativos y Criterios de Evaluación. Los módulos pueden pertenecer a alguna de las siguientes clases:

- **Módulos profesionales asociados a una Unidad de Competencia**, que derivan unívocamente de una sola unidad de competencia que se puede alcanzar en un centro docente. No implica necesariamente que deban abarcar todos los conocimientos necesarios para la unidad de competencia, ya que parte de ellos pueden encontrarse en los módulos transversales o en la FCT.
- **Módulos profesionales transversales**, que son aquellos que contienen capacidades terminales, criterios de evaluación y/o contenidos transversales asociados a varias unidades de competencia. Un ejemplo es el módulo de Relaciones en el Entorno de Trabajo, que aporta conocimientos y habilidades transversales a todos los demás módulos que componen el Título.
- **Módulos singulares**, de los que el principal es el módulo de Formación en Centros de Trabajo (FCT). Se define como un conjunto de formación que permite la consecución de capacidades en situación real productiva e integrándose en el ámbito laboral y en el sistema de relaciones técnico - sociales de la empresa. Responde a aquellas capacidades terminales y criterios de evaluación que no pueden conseguirse en el centro educativo, pero sí en situación de trabajo. El módulo de FCT existe en todos los Títulos y está consi-

derado como elemento de la mayor importancia. Otro módulo singular de especial importancia es el de Formación y Orientación Laboral (FOL), que es un conjunto de formación referida a aspectos importantes en la vida profesional como salud laboral, derecho laboral, mecanismos y formas de inserción laboral, entre otras (Arbizu, 1998).

Los Títulos son eminentemente profesionalizadores, es decir, no incluyen materias generalistas sino que se componen exclusivamente de contenidos directamente relacionados con la profesión a la que se refieren. Esta circunstancia confiere a la Formación Profesional Específica un marcado carácter terminal, ya que no conduce a otros estudios posteriores sino únicamente al mundo laboral<sup>2</sup>. En la Figura 1 se ofrece un esquema resumen de los elementos básicos de la FPE.

**Fig. 1. Esquema de la Formación Profesional Específica. Elaboración Propia**



## 2.2. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA FCT

Con la FCT se pretende, entre otras cosas, el acercamiento de la Formación Profesional Reglada al mundo del trabajo, viniendo así a cambiar el antiguo modelo, excesivamente academicista, por otro más próximo a la realidad laboral que el alumno debe conocer para completar su formación y adquirir la competencia profesional propia del ciclo formativo que cursa.

El Ministerio de Educación y Ciencia (1994) define el módulo de Formación en Centros de Trabajo como "un bloque coherente de formación específica, constituido por un conjunto de capacidades terminales (objetivos) y unos criterios de evaluación que orientan las actividades formativas (contenidos) de los alumnos en un centro de trabajo." (p. 13).

Esta definición no difiere sustancialmente de la de otro módulo profesional cualquiera, salvo en la matización que indica que debe realizarse en un centro de trabajo y no en el propio centro educativo. Por tanto, se trata de unas prácticas obligatorias, tanto como cualquier otro de los módulos profesionales que constituyen el ciclo formativo al que pertenecen, que los alumnos han de realizar en contexto de trabajo real y que alcanzan el rango de asignatura o módulo profesional. Como tal, son unas prácticas que se programan detalladamente mediante un Programa Formativo y son prescriptivas para obtener el correspondiente Título Profesional.

También de la definición se desprende que el módulo de FCT se ha de estructurar de igual modo que el resto de los módulos profesionales que constituyen el ciclo formativo, por lo que se han de definir una serie de capacidades que el alumno ha de conseguir al término del proceso de aprendizaje en la empresa. Con el fin de dar pautas sobre la consecución de estas capacidades se tienen que formular unos criterios de evaluación que aporten evidencia sobre las capacidades terminales que se demandan al alumnado.

La principal particularidad de la FCT y su rasgo distintivo con relación a otras modalidades de prácticas en empresas es que se desarrolla en un contexto productivo real. El alumno ha de realizar actividades productivas en contextos reales, con el fin de que no sólo observe, sino que también desempeñe las funciones propias de los distintos puestos de trabajo relativos a una profesión y conozca la organización de los procesos productivos o de servicios reales, así como las relaciones sociolaborales en la empresa. Su actividad debe estar bajo la orientación y el asesoramiento de los responsables del seguimiento de su trabajo, que son el profesor tutor del centro educativo y el tutor designado por la empresa o entidad colaboradora. Ambos desempeñan un papel clave para la formación del alumno y son, junto con él, los protagonistas del proceso de la FCT. (Dirección General de Ordenación e Innovación Educativa, 1992; Ministerio de Educación y Cultura, 1999).

El R.D. 676/93 establece las siguientes finalidades para el módulo de FCT:

- a) Complementar la adquisición por los alumnos de la competencia profesional conseguida en el centro educativo, mediante la realización de un conjunto de actividades de formación identificadas en las actividades productivas del centro de trabajo.
- b) Contribuir al logro de las finalidades generales de la Formación Profesional: adquirir la competencia profesional característica de cada Título y una identidad y madurez profesional motivadora de futuros aprendizajes y adaptaciones al cambio de cualificaciones.
- c) Evaluar los aspectos más relevantes de la competencia profesional adquirida por el alumnado y, en particular, acreditar los aspectos más relevantes de la competencia requerida en el empleo, expresada por el perfil de cada Título, que no pueden comprobarse en el centro educativo por exigir situaciones reales de producción.
- d) Adquirir el conocimiento de la organización productiva correspondiente al perfil profesional y el sistema de relaciones sociolaborales del centro de trabajo, a fin de facilitar su futura inserción laboral.

En resumen, mediante la FCT se pretende que el alumno complete la formación teórica que ha recibido en el centro educativo y adquiera la competencia profesional característica del perfil del Título, de manera que éste pueda ser aceptado en el mundo productivo como acreditación de los conocimientos teóricos y prácticos que conforman la profesionalidad.

### 2.3. EL PROGRAMA FORMATIVO.

Un elemento clave del éxito de la realización del módulo de FCT es el proceso de elaboración del programa formativo, que ha de reunir los requisitos de ser realista, concertado entre el centro educativo y el centro de trabajo, realizable y susceptible de evaluación. El programa formativo es uno de los contenidos esenciales del convenio que se suscribe entre el centro educativo y el centro de trabajo, acordado por los responsables del seguimiento de la FCT designados por el centro educativo y el centro productivo.

La función de planificación, ejecución y seguimiento educativos, que se realiza habitualmente y con normalidad por el profesorado en los centros educativos, puede presentar alguna dificultad cuando se desarrolla en un entorno que no es el habitual y con la participación de agentes externos, ajenos al sistema educativo. Pero este es precisamente el reto, ya que una de las principales finalidades de la FCT es la de trasladar al programa de formación las exigencias de eficacia programada en el tiempo propias del mundo productivo.

Para la elaboración de dicho programa ha de tenerse en cuenta la complementa-

riedad entre los planteamientos educativos -capacidades terminales, contenidos formativos y criterios de evaluación definidos para el perfil del Ciclo Formativo-, y los recursos, organización y naturaleza de los procesos productivos o de servicios puestos en juego por el centro de trabajo.

El programa formativo del módulo de FCT consiste, pues, en la ordenación en tiempo y espacio de las actividades formativo-productivas que un alumno en particular ha de realizar en el periodo de estancia en el centro de trabajo; actividades que han de ser conformes con las unidades de competencia del perfil del Título y que han de constituir el complemento final para la consecución de las capacidades terminales atribuidas a dicho módulo. Es también el documento donde se concreta cómo se va a desarrollar y evaluar el módulo de FCT que un alumno realiza en un determinado centro o centros de trabajo. Está constituido por el conjunto de actividades productivo-formativas que ha de realizar el alumno y por unos procedimientos de realización, seguimiento y evaluación.

Las actividades productivo-formativas explicitadas en el programa formativo tienen una doble finalidad:

- Una, la estrictamente formativa, ya que han de complementar la competencia profesional que el alumno ha ido adquiriendo en el centro educativo y desarrollar su capacidad de adaptación a un entorno productivo.
- Otra, de evaluación y verificación, porque las actividades han de reproducir situaciones que permitan al alumno demostrar la competencia profesional que le debe ser acreditada, junto con la ya adquirida en el centro educativo, mediante el correspondiente Título Profesional.

En relación con lo anterior, el profesor-tutor ha de elaborar un **programa formativo genérico** que han de realizar los alumnos de su grupo y, una vez conocida la empresa y valorados los condicionantes tecnológicos, determinará qué parte es factible realizar en esa misma empresa, lo que constituye el **programa formativo específico**. De aquí que los programas formativos tengan un carácter específico para cada empresa e incluso para cada alumno, ya que empresas y alumnos distintos requieren programas formativos distintos. (Ministerio de Educación y Ciencia, 1994; Consejo Superior de Cámaras de Comercio, Industria y Navegación de España, 1994).

#### 2.4. GESTIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA FCT.

Por tratarse de una "formación concertada", la gestión de la FCT corresponde tanto a los agentes educativos como a los agentes externos. Para que el complejo proceso de implantación y gestión de la FCT sea un sistema coherente e integrado, la correspondencia mutua y simultánea implica la un grado alto de concreción en la

identificación de las funciones y competencias de cada uno de los agentes implicados en sus distintos niveles.

#### 2.4.1. LOS AGENTES EDUCATIVOS.

Por parte de la Administración educativa, los agentes que intervienen en la gestión de la FCT son, en orden de menor a mayor grado de concreción en sus tareas, los siguientes (Ministerio de Educación y Ciencia, 1994):

- La Dirección General de Formación Profesional Reglada.
- La Dirección Provincial.
- El Director del centro educativo. Por su proximidad al hecho formativo y la importancia de su gestión para el desarrollo final de la FCT detallaremos las funciones y competencias que tiene asignadas:
  - a) Firmar el convenio con el centro de trabajo en nombre de la Administración educativa, asumiendo la responsabilidad de su ejecución.
  - b) Informar y dar a conocer a todos los miembros de la comunidad educativa y el Consejo Escolar del centro respecto a:
    - Empresas colaboradoras.
    - Programas formativos establecidos.
    - Número de alumnos que en cada caso realicen la FCT.
    - Resultados de la evaluación y seguimiento de la FCT organizada por el centro.
  - c) Acreditar ante la Dirección Provincial la existencia de convenios o pre-convenios con empresas que garanticen la realización de la FCT de los alumnos matriculados en los ciclos formativos, en orden a la autorización definitiva de la oferta de los Ciclos formativos correspondientes.
  - d) Delegar, en las relaciones con los centros de trabajo, la representación del centro en el profesor-tutor responsable de la FCT correspondiente para la elaboración del programa formativo, y en el Jefe de Estudios o en el Jefe de Estudios adjunto de FP y/o en el Jefe de Departamento de la Familia Profesional correspondiente para el establecimiento de las restantes condiciones que deben figurar en el convenio.
  - e) Librar a las empresas colaboradoras las cantidades previstas como compensación económica.
  - f) Librar a los profesores-tutores y alumnos las cantidades económicas a que tengan derecho, utilizando los procedimientos justificativos de gastos (recibos y justificantes de transporte).
    - El Jefe de Estudios.
    - El Jefe de Departamento de la Familia Profesional.
    - El profesor-tutor responsable de la FCT. Es el principal enlace entre el

mundo educativo y el de la empresa. Con una periodicidad quincenal el tutor del centro educativo, auxiliado por el profesor especialista de Formación y Orientación Laboral (FOL) debe celebrar con los alumnos una serie de tutorías, a fin de comprobar la progresiva adquisición de competencia profesional, así como supervisar las Hojas Semanales<sup>3</sup> de los alumnos, aclarar dudas, organizar los apoyos necesarios para el mejor aprovechamiento de las prácticas, y por último, captar datos significativos que sugieran la modificación del programa formativo y para la evaluación global del sistema de FCT. Tiene asignadas las tareas y funciones siguientes:

- a) Determinar las condiciones del programa formativo genérico.
- b) Visitar las empresas del entorno.
- c) Conocer las condiciones tecnológicas de las empresas.
- d) Elaborar y acordar con el responsable designado por la empresa el programa formativo de la FCT de cada alumno, determinando el orden si hay más de una empresa para realizar el programa, hasta un máximo de tres.
- e) Acordar con el tutor de la empresa los puestos formativos y el programa de actividades.
- f) Explicar a los alumnos las condiciones de la empresa, las tareas y puestos de trabajo y los aspectos relacionados con los temas de seguridad y salud laboral del sector.
- g) Evaluar el módulo de FCT, comprobando la evidencia de competencia mostrada por el alumno -a través de encuentros periódicos con el responsable designado por el centro de trabajo-, y teniendo en cuenta el informe emitido por dicho responsable.
- h) Relacionarse periódicamente (al menos una vez cada quince días) con el responsable designado por el centro de trabajo para el seguimiento del programa formativo, a fin de contribuir a que dicho programa se ajuste a la cualificación que se pretende.
- i) Atender quincenalmente en el centro educativo, auxiliado por el profesor especialista de FOL, a los alumnos durante el periodo de realización de la FCT, con objeto de valorar el desarrollo de las actividades correspondientes al programa de formación.
- j) Extraer datos y conclusiones que realimenten las actividades de aprendizaje en el centro educativo.
- k) Disponer de una asignación de seis horas lectivas semanales durante todo el curso académico para poder realizar estas tareas.

#### 2.4.2. LOS AGENTES EXTERNOS.

Entenderemos por agentes externos todas aquellas entidades, instituciones o

personas ajenas al sistema educativo y vinculadas al sistema productivo que prestan su colaboración o apoyo técnico en la gestión y desarrollo de la FCT.

- Entidades que colaboran técnicamente en la gestión e implantación de la FCT.
- El director, propietario o responsable de la empresa o centro de trabajo. La responsabilidad principal de la FCT está en la empresa o entidad que presta puestos formativos. Pero la empresa, en su calidad de agente colaborador con los centros educativos, recibe el apoyo técnico de éstos y las directrices generales para el desarrollo de las prácticas, bien a través de los mismos centros educativos o bien a través de entidades intermedias del propio mundo empresarial.
- El responsable del seguimiento de la FCT designado por la empresa. El tutor de la empresa es una pieza clave para el desarrollo de la FCT, ya que es quien se responsabiliza directamente del seguimiento de las actividades productivo-formativas del alumno en la empresa o centro de trabajo. En síntesis, sus funciones son las de dirigir las actividades formativas de los alumnos en el centro de trabajo, orientarles durante su estancia en la empresa y valorar su progreso, contribuyendo así a la evaluación final de los alumnos. Su función más importante es responsabilizarse del cumplimiento por parte del alumno del programa formativo, para lo cual deberá organizar el puesto formativo de modo adecuado a los recursos disponibles de la empresa, coordinar y realizar el seguimiento de las actividades formativas de los alumnos y orientar y atender las consultas de los alumnos. Por último, debe emitir un informe valorativo de cada alumno sobre el grado de cumplimiento del programa formativo al finalizar la FCT, y en particular sobre la competencia mostrada por el alumno en las situaciones de trabajo y de evaluación.
- Cámaras de Comercio en la gestión de la FCT. La Ley 3/1993 de 22 de marzo (BOE del 23), Básica de las Cámaras Oficiales de Comercio, Industria y Navegación concreta en su artículo 2 el papel que estas entidades han de desempeñar en materia de formación reglada. Así, en el párrafo f del apartado 1 del citado artículo se señala como una de las funciones de las Cámaras:

Colaborar con las Administraciones Educativas competentes en la gestión de la formación práctica en los centros de trabajo incluido en las enseñanzas de Formación Profesional reglada, en especial en la selección y homologación de centros de trabajo y empresas y, en su caso, en la designación de tutores de los alumnos y el control del cumplimiento de la programación.

Así pues, las funciones encomendadas a las Cámaras tienen un relieve considerable, si bien la responsabilidad principal del proceso corresponde a las Administraciones educativas. Su papel consiste fundamentalmente en la potencia-

ción de la formación reglada y en concreto de la FCT, facilitando el desarrollo de las prácticas de los alumnos en las empresas, intermediando entre las Administraciones educativas y las empresas en lo relativo a la oferta y demanda de los puestos formativos. Otras tareas no menos importantes son el asesoramiento a las empresas y a los tutores de formación designados por éstas, y la evaluación de los resultados del sistema de FCT.

Al investigar el proceso de realización de la FCT en la Comunidad de Madrid, el problema que planteó la investigación fue el de averiguar hasta qué punto los objetivos que se persiguen con la introducción del nuevo modelo de prácticas se logran en el momento de llevarlos a la práctica, o de otra manera, si es posible el procedimiento en los términos en los que se ha descrito. Estimamos entonces que podían existir factores de índole organizativa y de gestión que, junto con las características peculiares de la FCT, podían dificultar su logro, ya que el módulo de FCT encierra una problemática específica como consecuencia de su carácter de asignatura académica que ha de realizarse en un contexto ajeno al del ámbito educativo, la empresa, cuyos objetivos y procedimientos son tan diferentes a los del mundo educativo. La dificultad de realizar adecuadamente las tareas de programación, seguimiento y evaluación reside en que la FCT, a diferencia de los demás módulos profesionales del ciclo, ha de realizarse fuera del centro educativo, con la dificultad añadida de que otros agentes externos al sistema educativo deben participar activamente en todo el proceso.

Por ello, la piedra angular del éxito del proceso la situamos en la coordinación adecuada entre los centros educativos y los productivos, en la capacidad de éstos últimos para atender con calidad las demandas de la FCT y en la intención y disposición a la cooperación de los centros de trabajo con los centros educativos (Rodríguez, 2003).

### **3. ASPECTOS METODOLÓGICOS**

Se partió de un conjunto de supuestos obtenidos desde el estudio documental, de la propia experiencia, de la reflexión personal y del intercambio de opiniones con otros profesores. Sin embargo, con el fin de sistematizar y extender las dimensiones de la investigación a posibles aspectos no contemplados inicialmente, se procedió a un estudio previo o prueba piloto dirigida a profesores-tutores de FCT, directores de Centros de Formación Profesional (IES) y jefes de estudios que corroborara o desmintiera y, en su caso, ampliara los supuestos iniciales. Para ello se llevaron a cabo una serie de entrevistas en centros elegidos al azar y del análisis de la información obtenida se extrajeron ciertas conclusiones previas, de las que destacamos las siguientes:

### **1. Sobre la valoración del actual modelo de FP.**

- Los sujetos entrevistados valoran mejor la nueva FP que la FP anterior, si bien en algunos casos se desearía la inclusión de algunas materias de conocimiento general orientadas a la mejora de la práctica profesional.

### **2. Sobre la valoración de la FCT.**

- La FCT se considera como un buen medio de realización de prácticas profesionales, siendo preferida al modelo de prácticas en alternancia en todos los casos en los que han conocido ambos procedimientos.
- Se concede que es un buen procedimiento para que los alumnos adquieran práctica profesional.

### **3. Sobre las relaciones con los centros de trabajo.**

- No hay demasiadas dificultades para concertar los convenios de colaboración con los centros de trabajo, pero se desea un apoyo mayor por parte de la Administración o de las Cámaras de Comercio y mayor dotación de recursos, que por lo general se consideran insuficientes.
- Los contactos se realizan habitualmente a través de los profesores-tutores y en algunos casos por los propios alumnos.
- Las empresas se implican en la realización de la FCT.
- Los alumnos realizan actividades útiles para su formación.
- Los puestos formativos ofertados por los centros de trabajo son, por lo general, adecuados para la formación de los alumnos.

### **4. Sobre la programación de la FCT.**

- Los puestos formativos se asignan teniendo en cuenta las capacidades de los alumnos y lo que las empresas pueden ofertar.
- Se consideran útiles las sesiones preparatorias con los alumnos.

### **5. Sobre el seguimiento de la FCT.**

- Los tutores consideran adecuado el número de visitas a los centros de trabajo.

### **6. Sobre la evaluación de la FCT.**

- Se concede gran importancia a los informes emitidos por los tutores de los centros de trabajo.
- Se considera importante evaluar las capacidades terminales alcanzadas por los alumnos.
- En algunos casos se producen quejas de los centros de trabajo por el exceso de burocracia que la FCT lleva aparejada.

### **7. Alumnos.**

- Los alumnos se muestran interesados hacia la realización de la FCT, no son frecuentes los conflictos y los índices de superación son altos.
- El absentismo es escaso y la deserción prácticamente inexistente.

Por último, de la información obtenida se desprende que se valora positivamente la labor de los tutores de los centros de trabajo, aunque también se considera que

deberían poseer algún tipo de formación pedagógica para realizar mejor su función. Por otra parte, una de las demandas más insistentes es una mayor implicación por parte de la Administración educativa en aspectos relacionados con la gestión de la FCT, así como la mejora de la dotación de recursos para su realización.

El problema de investigación se centró, pues, en las posibilidades de éxito de la nueva Formación Profesional, suponiéndolo dependiente de la correcta realización de la FCT en los siguientes aspectos:

- El aumento de las posibilidades de inserción laboral de los alumnos.
- La colaboración y coordinación entre los centros educativos y los centros de trabajo.
- El interés manifestado por los alumnos hacia la realización de la FCT.
- La satisfacción de las expectativas de los alumnos sobre las prácticas.
- El interés manifestado por las empresas y los tutores de los centros de trabajo hacia una FCT de calidad.
- La realización correcta de la FCT en sus diferentes elementos: gestión, programación, desarrollo, seguimiento y evaluación.

### 3.1. HIPÓTESIS.

En virtud de estos planteamientos, se enunciaron las siguientes hipótesis, agrupadas en siete dimensiones:

#### **1. Valoración de la nueva Formación Profesional**

- 1.1. Existe acuerdo entre profesores, alumnos y tutores sobre que la nueva FP es la mejor vía de inserción laboral.
- 1.2. Existe acuerdo entre profesores, alumnos y tutores sobre la bondad de la preparación generalista de los alumnos que acceden a la FP.

#### **2. Valoración de la FCT**

- 2.1. Existe acuerdo entre profesores, alumnos y tutores sobre la FCT como mejor procedimiento de adquisición de experiencia laboral.
- 2.2. Existe acuerdo entre profesores, alumnos y tutores al preferir la FCT como mejor procedimiento de realización de prácticas.
- 2.3. Existe acuerdo en que la normativa sobre las características organizativas y de consideración académica de la FCT es adecuada.
- 2.4. Existe acuerdo en que la FCT ofrece más ventajas que inconvenientes para los alumnos.
- 2.5. Los centros educativos disponen de los suficientes recursos materiales, humanos y económicos para llevar a cabo el desarrollo de la FCT.

#### **3. Sobre la gestión de la FCT**

- 3.1. Existe buena disposición por parte de los centros de trabajo para colabo-

rar en la realización de la FCT.

3.2. El agente real para el contacto y convenio con los centros de trabajo es el más adecuado.

3.3. Los puestos formativos ofertados son adecuados para la formación de los alumnos.

#### **4. Sobre la programación de la FCT**

4.1. Existe acuerdo en que debe haber colaboración entre los centros educativos y los centros de trabajo en la programación de la FCT.

4.2. El tiempo de realización de las prácticas es suficiente.

4.3. Los alumnos acuden a los centros de trabajo con suficiente información.

4.4. La forma de asignación de los puestos formativos es adecuada.

#### **5. Sobre el seguimiento y la evaluación de la FCT**

5.1. Los procedimientos de evaluación son adecuados.

5.2. El procedimiento establecido para el seguimiento de la FCT es adecuado.

5.3. La programación se cumple satisfactoriamente.

5.4. Los alumnos superan satisfactoriamente la FCT.

#### **6. Sobre los alumnos**

6.1. Los alumnos se muestran interesados por la realización de la FCT.

6.2. Existe acuerdo en que la FCT aporta a los alumnos habilidades técnicas y sociales.

6.3. Existe acuerdo en que la FCT aporta a los alumnos hábitos de disciplina laboral.

6.4. Existe acuerdo en que los alumnos realizan actividades adecuadas y relevantes para su formación.

6.5. Los alumnos están satisfechos de los apoyos que reciben.

#### **7. Sobre los tutores de los centros de trabajo**

7.1. El personal encargado de las funciones de tutoría es adecuado.

7.2. Los profesores y los alumnos consideran importantes las funciones encomendadas a los tutores de los centros de trabajo.

7.3. Existe acuerdo en que los tutores deberían recibir formación pedagógica para desempeñar la función de tutoría.

7.4. Los tutores de los centros de trabajo se encuentran satisfechos de la labor que realizan.

7.5. Los tutores de los centros de trabajo están satisfechos de los apoyos que reciben.

### **3.2. ACOTACIONES METODOLÓGICAS.**

Las acotaciones de contenido, temporales, geográficas y muestrales establecidas

fueron las siguientes. En primer lugar, se decidió extender la investigación a una sola Familia Profesional en el ámbito de la Comunidad de Madrid frente al abanico de posibilidades que ofrecen las 22 familias que se ofertan en la FPE. La Familia Administración fue la elegida por varios motivos, de los que cabe destacar como más relevantes que dicha Familia Profesional es la que porcentualmente acoge al mayor número de alumnos y es impartida en el mayor número de centros, así como que es transversal a todas las actividades económicas, lo que significa que los alumnos cursan la FCT en centros de trabajo con actividades productivas y de servicios muy diversas.

Así mismo, la investigación se extendió a toda la población implicada en el proceso de la FCT en el ámbito geográfico seleccionado, seccionada en tres colectivos: profesores-tutores, alumnos y tutores de los centros de trabajo y a todos los IES de la Comunidad de Madrid en los que se cursaran estudios de la Familia Administración en cualquiera de los Ciclos Formativos que la componen (Gestión Administrativa, Administración y Finanzas y Secretariado, la primera de Grado Medio y las dos últimas de Grado Superior). Partiendo de los datos facilitados por el MEC y por los propios centros educativos, el colectivo formado por los profesores-tutores fue de 35 casos. Los universos formados por los alumnos y los tutores de los centros de trabajo son considerablemente mayores, 574 y 336 casos respectivamente. Los porcentajes de respuesta fueron notablemente elevados, el 85 % de los centros, el 75 % de los alumnos, el 83 % de los profesores tutores y el 54 % de los tutores de los centros de trabajo.

### 3.3. INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.

Los resultados de la exploración preliminar anteriormente expuesta indican que la investigación debe atender a los siguientes aspectos:

- Valoración general de la nueva FPE.
- Valoración de la FCT.
- Elementos propios de la FCT.
- Actuación en el proceso de los diferentes colectivos implicados.

De la consideración de estos aspectos se desprende la estructura general que deben tener los cuestionarios. Dichos cuestionarios se elaboraron ad hoc, y tras varias fases de revisión se compusieron de ocho bloques subdivididos en dimensiones de investigación que engloban las diferentes variables, haciendo coincidir su estructura con la estructura de las hipótesis anteriormente enunciadas. Se dispuso además un primer bloque de variables de portada<sup>4</sup> con el objeto de recoger información general sobre los colectivos. Los ítem son proposiciones afirmativas que se hacen a los encuestados para que manifiesten su grado de acuerdo con el contenido, valorándolo mediante una escala de cinco alternativas, si bien en algunas escasas

ocasiones la escala se reduce a tres alternativas.

### 3.4. TRATAMIENTO ESTADÍSTICO.

Para realizar el tratamiento de los datos se empleó el paquete estadístico SPSS, versión 10.0x. A partir de la masa de datos "en bruto" se realizó un estudio descriptivo preliminar al nivel de las frecuencias relativas y estadísticos básicos de cada una de las variables. El objeto de este estudio era conocer la caracterización de los colectivos según las variables de portada y, posteriormente, obtener una primera aproximación al fenómeno mediante un estudio en detalle de cada variable.

Finalmente, se procedió a comparar las opiniones de los colectivos sobre aquellos aspectos de la FCT en los que existen variables comunes. Para este fin, sobre los datos originales se efectuaron transformaciones adecuadas para que las comparaciones puedan llevarse a cabo sin pérdida sustancial de información. En algunas ocasiones las escalas de cinco categorías se redujeron a tres y las categorías de algunas variables nominales se agruparon en nuevas categorías más generales. Para realizar las comparaciones entre grupos se emplearon técnicas estadísticas no paramétricas (chi-cuadrado) y paramétricas (ANOVA) como pruebas de significación cuando el tipo de variables lo permitía, ya que por las características de las variables se consideró que eran las más adecuadas para su contraste.

Las comparaciones entre los colectivos se agruparon en tres categorías: comparaciones intragrupos entre situación ideal y real, comparaciones conjuntas entre los tres colectivos y comparaciones dos a dos. El objeto de las comparaciones es averiguar en qué aspectos de la FCT existe coincidencia de opinión entre los colectivos y en cuales existen discrepancias, a fin de aceptar o de rechazar las hipótesis enunciadas.

## 4. RESULTADOS MÁS SIGNIFICATIVOS

### 4.1. CARACTERIZACIÓN DE LOS COLECTIVOS.

La caracterización de los colectivos según las variables de portada dio como resultado los siguientes datos. Las distribuciones por sexos indican, en el caso de los alumnos, que existe un predominio acusado de las mujeres (72 %) sobre los hombres (28 %), un mayor equilibrio entre hombres (46 %) y mujeres (54 %) en el de los profesores y mayor porcentaje de hombres (57 %) sobre mujeres (43 %) en el de los tutores de los centros de trabajo.

Las distribuciones por edades revelaron que, en su mayoría, los

alumnos tienen la edad apropiada para cursar este nivel educativo y que los profesores son en su mayoría de edad mediana, al igual que los tutores de los centros de trabajo.

El análisis de las variables de experiencia docente, tanto de los profesores como de los tutores de los centros de trabajo, indica que los profesores cuentan con amplia experiencia docente, superior a los 10 años en más del 75 % de los casos, si bien no es tan elevada su experiencia como tutores de FCT, de 3 años o menos en el 69 % de los casos. Los tutores de los centros de trabajo cuentan con una experiencia semejante a la de los profesores ejerciendo la función de tutoría.

En cuanto al número de alumnos tutelados, los profesores atienden entre 11 y 20 alumnos por término medio y los tutores de los centros de trabajo se encargan por lo general de uno o dos alumnos. Los datos han revelado también que en la realización de la FCT de esta familia profesional colabora predominantemente la pequeña y mediana empresa, que puede acoger a uno o dos alumnos a lo sumo. Por esta razón, en muchos casos los profesores se ven obligados a multiplicar, a veces en exceso, el seguimiento de los alumnos de la FCT en varios centros de trabajo simultáneamente, y esta situación repercute negativamente en la calidad del seguimiento de la FCT que les ha sido encomendada. Esto se desprende de la percepción que los profesores han manifestado sobre la escasez de recursos puestos en juego en la realización de la FCT, en este caso con relación a los recursos humanos disponibles.

En cuanto a la formación académica de los profesores, los titulados universitarios son el 72 % de los casos. La procedencia académica de los alumnos es la esperada, ya que la gran mayoría de los alumnos de Grado Medio acceden desde el nivel educativo anterior (ESO) al igual que los de Grado Superior, que acceden desde el Bachillerato o desde COU, correspondiéndose con las edades propias para la realización de estos estudios. Son muy escasos los alumnos que acceden a la FPE a través de las pruebas de acceso.

El análisis de las variables profesionales no docentes y de experiencia como formadores de trabajadores indican que tanto los profesores como los tutores de los centros de trabajo poseen amplia experiencia en estos aspectos. Más del 70 % de los profesores manifestaron tener experiencia laboral en el campo profesional sobre el que actualmente imparten la docencia, así como que los tutores de los centros de trabajo tienen cierta antigüedad en su empresa y casi el 60 % poseen experiencia también como formadores, siendo, por lo general, personal con algún cargo de responsabilidad en la empresa.

La conclusión que se sigue de este análisis es que las características de los colectivos se encuadran dentro de lo que se puede considerar la normalidad deseable, los profesores y los tutores de los centros de trabajo por su madurez y experiencia profesional y docente y los alumnos por su edad y procedencia académica.

## 4.2. VALORACIONES DE LOS COLECTIVOS.

### 4.2.1. SOBRE LA NUEVA FORMACIÓN PROFESIONAL.

La hipótesis 1.1 suponía que existe acuerdo entre profesores, alumnos y tutores de los centros de trabajo sobre la bondad de la nueva FP para la inserción laboral de los alumnos. Los datos ponen de manifiesto que los tres colectivos así lo consideran, profesores y tutores de centros de trabajo en un 78 % y en mayor medida los alumnos, con un 92 % de acuerdo. Por tanto, cabe concluir que la nueva FPE se considera un buen instrumento de inserción laboral por los colectivos encuestados, validándose por tanto la hipótesis al respecto.

La hipótesis 1.2 suponía que existe acuerdo entre los colectivos sobre la suficiencia de los conocimientos generales con los que los alumnos acuden a los estudios de formación profesional. En este aspecto es preciso rechazar el supuesto, puesto que los profesores manifiestan claramente su discrepancia de opinión con alumnos y tutores. Mientras que alumnos y tutores de los centros opinan que la preparación previa de los alumnos es suficiente, los profesores estiman lo contrario (Tabla 1)

Los alumnos que acceden a la FP poseen los suficientes conocimientos generales para el aprovechamiento del ciclo formativo	ALUMNOS		TUTORES		PROFESORES	
	%	Res.	%	Res.	%	Res.
Desacuerdo	17,2	1,9	5,5	-4,3	48,3	5,0
Opinión neutra	7,9	-3,0	16,0	2,9	13,8	0,6
Acuerdo	74,9	0,6	78,5	1,5	37,9	-4,6

**Tabla 1.** Comparación de opiniones entre alumnos, tutores y profesores sobre la posesión de suficientes conocimientos generales.

Otros resultados refuerzan la idea de una cierta escasez de conocimientos generales previos. Profesores y alumnos se manifiestan de acuerdo en que sería conveniente incluir en el currículo algunas materias de conocimiento general, según se observa en la Tabla 2.

ALUMNOS / PROFESORES		%	%	$\chi^2$	Sig.
En la programación de los ciclos formativos se deberían incluir algunas materias de conocimiento general.	Desacuerdo	27,9	37,9	<b>2,043</b>	<b>0,360</b>
	Opinión neutra	12,2	6,9		
	Acuerdo	57,9	55,2		

**Tabla 2.** Comparación de opiniones entre alumnos y profesores sobre la posibilidad de incluir materias de conocimiento general.

#### 4.2.2. SOBRE LA FCT

Las hipótesis que se enunciaron en lo referido a la valoración de la FCT por parte de los colectivos encuestados suponían que existe acuerdo en que la FCT es el mejor procedimiento para la adquisición de experiencia laboral (hipótesis 2.1) y sobre la preferencia de la FCT como mejor procedimiento de realización de prácticas profesionales (hipótesis 2.2). Los resultados que se obtuvieron son concluyentes, ya que los tres colectivos muestran su acuerdo sobre ambas afirmaciones (Tabla 3). Es de destacar el rechazo sobre la posibilidad de realizar prácticas en entornos exclusivamente educativos, aunque la posibilidad del modelo de prácticas en alternancia, o al menos de cierta flexibilidad en la realización de las prácticas, se contempla con cierto agrado por parte de los alumnos y de los tutores de los centros de trabajo.

ANOVA	Profesores		Alumnos		Tutores		F	p
	$\bar{x}$	$\sigma$	$\bar{x}$	$\sigma$	$\bar{x}$	$\sigma$		
La FCT es el mejor procedimiento para que los alumnos realicen prácticas en situaciones reales	4,31	0,54	4,35	0,99	4,35	0,59	<b>0,024</b>	<b>0,976</b>
La FCT es un buen procedimiento para adquirir experiencia laboral.	4,14	0,69	4,22	1,04	4,23	0,68	<b>0,113</b>	<b>0,893</b>
La FCT podría sustituirse por la realización de prácticas adecuadas en el propio centro educativo	1,69	0,47	1,90	1,06	1,91	0,86	<b>0,667</b>	<b>0,514</b>
La FCT se debería poder simultanear con los cursos académicos, según el modelo de prácticas en alternancia.	2,52	1,06	3,27	1,22	3,21	1,20	<b>5,365</b>	<b>0,005</b>

**Tabla 3.** Comparaciones entre los tres colectivos. Valoración general de la FCT.

Complementando lo anterior destaca el acuerdo entre profesores y alumnos

sobre la bondad de los aspectos normativos y de organización académica de la FCT (Tabla 4.), relativos a la obligatoriedad de su realización, su consideración como módulo profesional calificable y su realización posterior a la conclusión satisfactoria de los demás módulos profesionales del ciclo formativo (hipótesis 2.3).

ALUMNOS / PROFESORES		%	%	$\chi^2$	Sig.
¿Está usted de acuerdo en que la FCT sea obligatoria?	Desacuerdo	17,0	10,3	1,521	0,467
	Opinión neutra	6,7	3,4		
	Acuerdo	76,3	86,2		
¿Está usted de acuerdo en que la FCT se considere como un módulo más y deba ser calificado para superarlo?	Desacuerdo	28,6	13,8	5,239	0,073
	Opinión neutra	9,8	3,4		
	Acuerdo	61,6	82,8		
¿Está usted de acuerdo en que la FCT sólo se pueda realizar después de superar los demás módulos del Ciclo Formativo?	Desacuerdo	24,7	6,9	4,894	0,087
	Opinión neutra	12,1	17,2		
	Acuerdo	63,3	75,9		

Tabla 4. Comparaciones entre los tres colectivos. Valoración aspectos normativos y organizativos de la FCT.

En cuanto a los posibles efectos positivos o negativos de la FCT sobre los alumnos (hipótesis 2.4), los profesores y los tutores de los centros de trabajo se muestran de acuerdo en los efectos positivos, esto es, en que los alumnos obtienen a través de la FCT un conocimiento real del mundo laboral, que pueden vivir y observar situaciones que no se pueden simular en los entornos educativos, que favorece la obtención de un puesto de trabajo al finalizarla y que favorece la adquisición de actitudes positivas hacia el trabajo por parte de los alumnos.

Manifieste su opinión sobre algunos posibles efectos derivados de la realización de la FCT:	Tutores		Profesores		ANOVA	
	$\bar{X}$	$\sigma$	$\bar{X}$	$\sigma$	F	p
Que los alumnos obtengan un conocimiento real del mundo laboral.	4,19	0,66	4,34	0,55	1,374	0,242
Que los alumnos puedan observar y vivir situaciones que no es posible simular en los centros educativos.	4,39	0,50	4,41	0,57	0,044	0,833
Que los alumnos consigan un puesto de trabajo al finalizarla.	3,47	0,81	3,55	0,91	0,246	0,620
Que los alumnos adquieran actitudes positivas hacia el trabajo.	4,03	0,59	4,21	0,62	2,163	0,143
Que las empresas se aprovechen económicamente del trabajo realizado por los alumnos.	2,57	1,17	3,21	1,29	7,094	0,008
Que las actividades realizadas por los alumnos sean poco formativas.	2,24	0,85	2,55	1,06	3,086	0,080
Que las actividades asignadas a los alumnos sean demasiado rutinarias	2,52	0,96	2,72	0,96	1,070	0,302
Que las empresas tiendan a contratar a menos empleados, ya que ese trabajo pueden realizarlo alumnos en prácticas.	2,10	1,00	2,66	0,94	7,656	0,006
Que la realización de la FCT acabe convirtiéndose en un simple trámite.	2,07	0,93	2,14	0,99	0,146	0,703

Tabla 5. Comparaciones entre tutores de centros de trabajo y profesores. Efectos positivos o negativos derivados de la realización de la FCT.

Por el contrario, sí se encontraron diferencias de opinión entre los profesores y los tutores sobre algunos de los posibles efectos negativos. En cuanto a que las empresas pudieran obtener algún provecho económico del trabajo realizado por los alumnos durante su estancia en los centros de trabajo los tutores de los centros de trabajo se muestran en desacuerdo mientras que los profesores piensan que esta situación sí puede producirse. También difiere la opinión de los profesores y de los tutores de los centros de trabajo sobre la posibilidad de que las empresas tiendan a disminuir la contratación de personal sustituyéndolo por alumnos en prácticas, aunque en este caso las diferencias entre ambos se establecen dentro del grado de desacuerdo. Por lo demás, tutores y profesores se muestran en desacuerdo en que las actividades que los alumnos realizan sean poco formativas, demasiado rutinarias o que la FCT se acabe convirtiendo en un simple trámite para obtener un título profesional. Los alumnos, por su parte, estiman como mayor ventaja de la FCT la obtención de un mejor conocimiento del mundo laboral y como mayor riesgo la posibilidad de que las empresas obtengan beneficio económico derivado del trabajo que realizan durante las prácticas.

Por otra parte, el 97 % de los profesores se muestran de acuerdo en que la FCT favorece las relaciones entre los mundos educativo y laboral, incidiendo en la mejora de la implementación y de la actualización de los contenidos formativos teóricos. Sin embargo, el 58 % estima que no se dispone de los suficientes recursos económicos para llevarla a cabo a la mayor satisfacción.

#### 4.2.3. SOBRE LA GESTIÓN DE LA FCT.

En la exposición de hipótesis se suponía que existe disposición por parte de los centros de trabajo para colaborar con los Centros educativos en la realización de la FCT (hipótesis 3.1). Sobre este punto tan importante para el buen desarrollo de las prácticas profesionales, los profesores y los tutores se muestran de acuerdo en que esto ocurre así (Tabla 6). Por su parte, el 73 % de los alumnos opinan de igual modo, por lo que se ha de aceptar la hipótesis.

En cuanto a la coincidencia de los agentes ideal y real para establecer contacto y convenio con los centros de trabajo (hipótesis 3.2) se dan las siguientes situaciones. Para los profesores y los alumnos no hay correspondencia entre el agente deseado y el agente real, ya que de sus respuestas se desprende que desearían una mayor participación en estas tareas de los agentes externos a los centros educativos (Administración educativa y Cámaras de Comercio), mientras que para los tutores de los centros de trabajo sí existe la coincidencia. En definitiva, los colectivos discrepan sobre el agente ideal pero se muestran de común acuerdo en que en realidad quienes llevan a cabo las tareas de contacto son, principalmente, los profesores tutores de los centros educativos.

En cuanto a la disposición de las empresas para colaborar en la realización de la FCT, su opinión es que:	Tutores	Profesores
	%	%
Se muestran interesadas.	67,4	51,7
Son favorables porque piensan que pueden beneficiarse del trabajo de los alumnos.	19,9	34,5
Son reacias a admitir alumnos porque piensan que les supone una sobrecarga de trabajo.	11,6	13,8
Son reacias porque piensan que no reciben suficientes contraprestaciones.	1,1	0,0
	$\chi^2$ 3,793	
	Significación 0,285	

Tabla 6. Comparaciones entre tutores de centros de trabajo y profesores. Disposición de los centros de trabajo a colaborar en la realización de la FCT.

Para decidir sobre la adecuación de los puestos formativos que ofertan las empresas (hipótesis 3.3), se han empleado tres variables que, respectivamente, indagan sobre la adecuación de los puestos formativos al perfil definido por la Administración educativa, sobre la adecuación de los puestos a los contenidos teóricos estudiados en el desarrollo del Ciclo Formativo y a la rotación de los alumnos en diferentes puestos formativos.

En cuanto a la adecuación de los puestos formativos al perfil profesional definido por la Administración educativa, los alumnos y los profesores se muestran de común acuerdo con esta afirmación (la pregunta no se hizo a los tutores de los centros de trabajo por considerar que no es un aspecto sobre el que necesariamente deban tener conocimiento), si bien las medias se aproximan más a la opinión neutra que al acuerdo. Sobre la rotación de los alumnos en diferentes puestos formativos existe discrepancia de opiniones entre profesores, alumnos y tutores de los centros de trabajo, de lo que se desprende que este es un aspecto que convendría mejorar. Los alumnos estiman, en el 50 % de los casos, que los puestos formativos son adecuados con relación a los contenidos teóricos que se estudian en el Ciclo Formativo. Los profesores, por su parte, estiman que esta adecuación es más acusada en el Grado Medio que en el Grado Superior. Al preguntar a los alumnos sobre si creen que durante las prácticas realizan actividades adecuadas e importantes para su formación el 50 % contestó que sí y sólo el 11 % pensaba lo contrario. El resto manifestó no tener opinión formada al respecto.

De lo anterior se concluye que los puestos formativos ofertados son adecuados, pero que este es un aspecto de la FCT que puede ser mejorado. Convendría prestar más atención a la rotación de los alumnos por distintos puestos formativos durante sus prácticas, lo que redundaría en una mejor correspondencia entre lo estudiado en los centros educativos y lo realizado durante las prácticas. En cualquier caso, lo más satisfactorio es la buena disposición de los centros de trabajo hacia la colaboración con los centros educativos.

#### 4.2.4. SOBRE LA PROGRAMACIÓN DE LA FCT.

La conveniencia de colaboración en la elaboración de los programas formativos entre los centros educativos y las empresas (hipótesis 4.1), los resultados indican que los tres colectivos valoran dicha colaboración en alto grado, el 87 % de los alumnos, el 93 % de los profesores y el 92 % de los tutores de centros. Así mismo se ha de aceptar que la duración de las prácticas es adecuada (hipótesis 4.2), según la opinión de los profesores y de los alumnos, próxima al 60 % en ambos casos.

No ocurre lo mismo en lo referente a la información que se aporta a los alumnos sobre las características del centro de trabajo al que van a acudir y las actividades que allí han de realizar, ya que los alumnos y los tutores de los centros de trabajo se pronuncian en claro desacuerdo. Este es un aspecto susceptible de mejora, ya que no es difícil de subsanar y puede incrementar el rendimiento de los alumnos.

Otro elemento de la programación que se consideró importante para el adecuado desarrollo de la FCT fue el procedimiento de asignación de los alumnos a los puestos formativos disponibles (hipótesis 4.4). Los resultados muestran que, tanto en opinión de los profesores como de los tutores y de los alumnos, los criterios ideal y real de asignación no se corresponden en la práctica. También hay discrepancias entre los tres colectivos sobre cuál es el mejor criterio de asignación, y sobre cuál ha sido el criterio seguido en la práctica. Los profesores estiman que han predominado los criterios de tipo educativo mientras que los alumnos y los tutores opinan que fueron los de tipo no educativo (proximidad geográfica al domicilio o asignación al azar, entre otras).

#### 4.2.5. SOBRE EL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN DE LA FCT

Sobre la evaluación de la FCT interesaba conocer por una parte, qué procedimiento se considera el mejor y, por otra, si el procedimiento considerado ideal se correspondía con el procedimiento real. Además, se quería saber la opinión de los profesores y de los tutores de los centros de trabajo sobre cuál era el tipo de evaluación que consideraban más importante. Sobre el procedimiento ideal de evaluación los colectivos mostraron discrepancias de opinión, si bien en todos los casos la opción preferente fue la evaluación continua, consistente en la evaluación por parte de los profesores tutores a partir de los informes que elaboran los tutores de los centros de trabajo sobre las actividades de los alumnos. En cuanto al procedimiento real, profesores y tutores se muestran de acuerdo en que el procedimiento generalmente empleado es también la evaluación continua anteriormente descrita (hipótesis 5.1).

Para conocer si los colectivos consideran adecuada la forma establecida para el seguimiento de la FCT se emplearon dos variables, una dirigida a los tres colectivos que hace referencia a la utilidad de las visitas de los profesores a los centros de tra-

bajo y otra sobre la posibilidad de sustituir dichas visitas por llamadas telefónicas, dirigidas éstas últimas a los profesores y a los tutores de los centros de trabajo (Tabla 7). En ambos casos se ha comprobado que los colectivos se muestran de acuerdo en que las visitas de los profesores son útiles y en desacuerdo en que las visitas se sustituyan por simples llamadas telefónicas. Los alumnos por su parte manifestaron mayoritariamente que los profesores realizan las visitas con regularidad según la periodicidad estipulada. De todo ello se concluye que el seguimiento de la FCT se realiza adecuadamente, (hipótesis 5.2).

Otro aspecto de importancia es el cumplimiento de la programación (hipótesis 5.3). Se establecieron dos variables, una referida al cumplimiento de la programación propiamente, dirigida a los tres colectivos, y otra que se refiere al logro de los objetivos, dirigida a los profesores y a los tutores de los centros de trabajo. En cuanto al cumplimiento de la programación, los porcentajes de acuerdo son dispares, los alumnos discreparon con un menor porcentaje de acuerdo (47 %) de los profesores (72 %) y de los tutores (59 %), quienes por su parte se muestran de acuerdo sobre el correcto cumplimiento de la programación y sobre el logro de los objetivos (Tabla 7). En conclusión, según los profesores y los tutores de los centros de trabajo la situación es satisfactoria, aunque no tanto según los alumnos.

ANOVA	Tutores		Profesores		F	p
	$\bar{x}$	$\sigma$	$\bar{x}$	$\sigma$		
Para realizar el seguimiento bastaría con efectuar llamadas telefónicas al centro de trabajo con alguna frecuencia.	2,71	1,13	2,34	1,08	<b>2,585</b>	<b>0,109</b>
Los objetivos establecidos para la FCT se alcanzan satisfactoriamente.	3,62	0,75	3,83	0,54	<b>1,943</b>	<b>0,165</b>
Manifieste su opinión sobre la importancia de las tareas encomendadas a los tutores de los centros de trabajo sobre:						
– El seguimiento de los alumnos.	4,07	0,60	4,17	0,60	<b>0,777</b>	<b>0,379</b>
– La vigilancia del cumplimiento del programa.	3,76	0,69	3,62	0,90	<b>0,971</b>	<b>0,326</b>
– La organización de las tareas a realizar en los puestos formativos.	3,97	0,70	3,83	0,85	<b>1,000</b>	<b>0,318</b>
– El asesoramiento de los alumnos en las tareas que han de realizar.	4,25	0,66	4,07	0,75	<b>1,893</b>	<b>0,170</b>
– La evaluación de los alumnos.	3,87	0,72	3,66	0,67	<b>2,312</b>	<b>0,130</b>
	<b>Alumnos</b>		<b>Profesores</b>			
Los tutores están por lo general capacitados para encargarse de la formación de los alumnos.	3,54	0,98	3,76	0,64	<b>1,412</b>	<b>0,235</b>

Tabla 7. Comparaciones entre grupos. ANOVA.

La hipótesis 5.4 suponía que los alumnos superan satisfactoriamente la FCT. Esto se pretendía verificar a través de la variable que preguntaba a los profesores

sobre el índice de superación del módulo. Las respuestas no dejan lugar a dudas, ya que el 93 % de los profesores manifestaron que los índices de superación del módulo eran elevados, y ningún caso se mostró en desacuerdo con la afirmación. Este es un dato que resume, breve pero contundentemente, el éxito de los alumnos en la realización de la FCT.

#### 4.2.6. SOBRE LOS ALUMNOS.

La hipótesis 6.1 suponía que los alumnos se muestran interesados por la realización de la FCT. El interés que perciben los profesores y los tutores de los centros de trabajo es mayor que el que los propios alumnos manifiestan, aunque también éstos declaraban en un porcentaje alto de los casos estar interesados. Esto, junto con los bajos índices de absentismo y de deserción, y el cumplimiento satisfactorio de las tareas y de las normas, lleva a aceptar la hipótesis y concluir que los alumnos tienen gran interés en la realización de la FCT, tanto en la intención declarada como en la actitud manifestada en la práctica (Tabla 8).

Porcentajes de acuerdo	ALUMNOS	TUTORES	PROFESORES
	%	%	%
<b>Los alumnos muestran interés por la realización de la FCT.</b>	69,1	88,4	96,6
<b>El absentismo es escaso.</b>	94,9	91,2	100,0
<b>Prácticamente no se dan casos de deserción durante la realización de las prácticas.</b>		88,4	100,0
<b>Los alumnos cumplen bien con las tareas encomendadas.</b>	69,8	93,4	89,7
<b>Los alumnos cumplen bien las normas de funcionamiento de las empresas a las que acuden a realizar las prácticas.</b>	89,8	96,1	96,6
<b>En su opinión, la realización de las prácticas aporta a los alumnos habilidades técnicas.</b>	74,9	74,6	58,6
<b>En su opinión, la realización de las prácticas aporta a los alumnos habilidades sociales.</b>	82,3	85,1	93,1
<b>Su experiencia le indica que los alumnos realizan en las empresas actividades adecuadas y relevantes para su formación.</b>	50,9	75,1	65,5

Tabla 8. Interés, absentismo, deserción, cumplimiento de normas y tareas, habilidades técnicas y sociales y adecuación de las actividades formativas.

Sobre las aportaciones de la FCT a los alumnos, los tres colectivos se muestran de acuerdo en que la FCT les aporta habilidades técnicas y sociales. De igual manera se pone de manifiesto el acuerdo entre los tres colectivos sobre la adquisición de hábitos de disciplina laboral como otra aportación importante de la FCT. Se han de aceptar por tanto las hipótesis 6.2 y 6.3 que así lo suponían. También se debe concluir que los tres colectivos valoran positivamente la adecuación de las actividades formativas. Los profesores y los tutores se muestran estadísticamente de acuerdo en que los alumnos realizan actividades adecuadas e importantes para su formación, y aunque los alumnos son los más críticos en este asunto, su acuerdo es también mayoritario.

#### 4.2.7. SOBRE LOS TUTORES DE LOS CENTROS DE TRABAJO

La hipótesis 7.1 suponía que el personal encargado de la tutoría de los alumnos en los centros de trabajo es adecuado. Los resultados indican que no hay acuerdo entre los tres colectivos sobre cuál ha de ser el perfil profesional más adecuado para encargarse de la función tutorial en los centros de trabajo. La comparación de las opiniones de los alumnos y de los profesores sobre la competencia de los tutores de los centros de trabajo dio por resultado la igualdad de medias en el acuerdo sobre este aspecto. Así pues se debe concluir que los tutores de los centros de trabajo están capacitados para la función que desempeñan (Tabla 7).

La hipótesis 7.2 suponía que las funciones que son encomendadas a los tutores de los centros de trabajo se consideran importantes tanto por los profesores como por los propios tutores, que son los colectivos a los que se dirigieron las preguntas. Los resultados confirman el supuesto, ya que tanto los profesores como los tutores de los centros de trabajo manifestaron un alto grado de acuerdo sobre este punto (Tabla 7).

Los colectivos encuestados no se definen a favor o en contra sobre la conveniencia de que los tutores reciban formación pedagógica específica, aunque la tendencia se inclina al acuerdo sobre ello. Lo que sí es más claro que no la consideran estrictamente necesaria. Se desprende de estos resultados que los tutores, además de estar considerados como suficientemente capacitados desde el punto de vista técnico, también se consideran capacitados desde el punto de vista pedagógico para encargarse de la tutoría. En cualquier caso, los tutores no se muestran dispuestos a recibir formación pedagógica, aceptándola sólo en el caso de que tuviera efecto en algún modo para su promoción profesional.

Por último, los tutores se manifiestan inequívocamente satisfechos de su tarea y expresan su buena disposición a continuar colaborando como tutores de FCT. Su opinión sobre los apoyos que reciben es positiva, exceptuando los recibidos de la Administración educativa, que son considerados sólo como aceptables.

## 5. CONCLUSIONES FINALES Y PROPUESTAS.

Como resumen y colofón final de este análisis de la FCT en la Familia Profesional Administración, hemos entresacado como más relevantes los resultados siguientes:

- La valoración que hacen los agentes implicados -profesores, alumnos y tutores de los centros de trabajo- de las enseñanzas profesionales actuales es positiva, considerándolas mejores que las del modelo anterior de Formación Profesional derivado de la LGE de 1970.
- Del igual modo, la nueva Formación Profesional Específica es considerada por alumnos, profesores y tutores de los centros de trabajo como un instrumento valioso para la inserción laboral.
- De los datos se ha derivado que la opinión de los alumnos es favorable, en el 90% de los casos, a que exista algún tipo de acceso entre los Grados Medio y Superior, más directo y sencillo que el actualmente establecido, sin necesidad de retornar al Bachillerato. Los profesores se muestran también favorables, aunque en menor grado. Las pruebas de acceso son escasamente utilizadas.
- La FCT está muy bien valorada por los tres colectivos desde diversos puntos de vista:
  - como modelo de realización de prácticas profesionales, ya que supone una mejora con respecto a las prácticas profesionales del modelo de FP de 1970.
  - como instrumento facilitador de adquisición de la experiencia laboral que los alumnos necesitan para su inserción laboral posterior.
  - como vehículo de transmisión de habilidades técnicas, de habilidades sociales y de hábitos de disciplina laboral.
  - como medio de acercamiento de los centros educativos a la realidad del mundo laboral.
  - como elemento susceptible de mejorar el currículo de los ciclos formativos al aportar conocimientos sobre los nuevos procedimientos y tecnologías que constantemente aparecen en el mundo productivo.
- La organización general de la FCT se valora positivamente, tanto desde los puntos de vista normativos como de la puesta en práctica. Destaca la aceptación unánime de los siguientes aspectos:
  - el carácter de módulo profesional obligatorio e integrado en el currículo del ciclo formativo con igual importancia que los demás módulos profesionales;
  - que haya de cursarse con posterioridad a la superación de los demás módu-

- los que componen el ciclo formativo;
  - la necesidad de superarlo positivamente para obtener el Título profesional, lo que es consecuente con su carácter obligatorio;
  - su duración, juzgada suficiente para obtener la competencia;
  - los sistemas de seguimiento y evaluación.
- Es de gran importancia la buena disposición hacia la colaboración por parte de las empresas para la puesta en práctica de la FCT, así como la forma correcta en la que dicha colaboración se lleva a cabo. No obstante, los profesores y los tutores de los centros de trabajo opinan que una forma de incentivar a las empresas para colaborar en el desarrollo de la FCT podría ser algún sistema de exención fiscal. Si por este u otro procedimiento aumentara el número de empresas dispuestas a la colaboración, no cabe la duda de que ello incidiría notablemente en la ampliación de la oferta de puestos formativos y, consecuentemente, aumentarían las posibilidades de elección de los centros de trabajo por parte de los centros educativos. El efecto que de ello se derivaría sería la mejora de la calidad de la formación del alumnado en prácticas.
  - Las actitudes manifestadas por los alumnos muestran que se encuentran motivados e interesados hacia la realización de la FCT, lo que se desprende de los datos obtenidos sobre la deserción y el absentismo, que son prácticamente nulos, así como por el alto grado de cumplimiento de tareas y normas.
  - Como exponente del éxito de la FCT en esta familia profesional, cabe destacar el alto nivel de superación de las prácticas, más del 90 % de los casos.
  - También cabe destacar que los alumnos, los profesores y los tutores de los centros de trabajo se muestren de acuerdo en que las actividades formativas que ofertan las empresas son adecuadas, útiles e importantes para la formación de los alumnos.
  - Los datos muestran también que los tutores de los centros de trabajo están capacitados para encargarse de la tutoría. Su actividad está bien considerada por los profesores y por los alumnos, y los propios tutores se muestran muy satisfechos de su actuación. Un dato que debe ser resaltado es que los tutores de los centros de trabajo manifiestan satisfacción por su experiencia y su buena disposición para continuar en el futuro como tutores.

Aunque no es fácil resumir un proceso tan complejo como el que nos ocupa en una sola valoración general, esta podría ser que la FCT de la familia profesional Administración, tal como está planteada y tal como se desarrolla en la práctica, tiene un valor alto para los fines que se propone, en cuanto que así lo creen los agentes implicados. Supone un importante paso adelante para el subsistema de la Formación Profesional Reglada con respecto a modelos anteriores, en particular a la Formación Profesional de la Ley General de Educación de 1970. No obstante, esta investigación también ha puesto de manifiesto algunos aspectos no tan satisfactorios que con- vendrían considerar y, en su caso, tratar de subsanar desde las instancias correspon-

dientes. Estos son los siguientes:

- Convendría mejorar la formación general previa de los alumnos con vista a un mejor aprovechamiento de las enseñanzas profesionales y, en consecuencia, de una mayor adquisición de competencias profesionales. Esto corresponde a los niveles educativos previos a la FP.
- En relación con lo anterior, también parece pertinente considerar la posibilidad de incluir en el currículo algunas materias auxiliares útiles para el desempeño de la profesión administrativa, como pueden ser el perfeccionamiento de los idiomas y de habilidades lingüísticas, matemáticas e informáticas. A fin de no engrosar en demasía un currículo ya de por sí muy cargado de contenidos, la solución podría pasar por dotar a estos conocimientos de algún grado de optatividad, o sólo para aquellos alumnos que lo necesitasen.
- Se han detectado en este estudio algunas carencias en la asignación de los puestos formativos y en la rotación de los alumnos en ellos durante su estancia en los centros de trabajo. Por otra parte, parece deseable que los Departamentos de Orientación tengan un papel más destacado en el proceso de la FCT, como también estimular a las empresas para que faciliten los inventarios de puestos de trabajo, necesarios para elaborar los programas formativos. También se ha de incidir en que los criterios educativos han de primar sobre otros tipos de criterios a la hora de asignar los puestos formativos. Mejorar estos aspectos ha de redundar en beneficio del mejor aprovechamiento de los recursos disponibles.
- Mejorar la información previa a los alumnos sobre las características del centro de trabajo donde han de cursar las prácticas y sobre las actividades que allí han de desarrollar contribuiría a acelerar el proceso de adaptación de los alumnos al entorno laboral, por lo que su rendimiento también se vería incrementado.
- La opinión de los profesores es que no disponen de suficientes recursos materiales, económicos y humanos para llevar a cabo las tareas de contacto con los centros de trabajo colaboradores y el seguimiento posterior de las prácticas en la mejor forma posible. Aumentar las dotaciones para estas actividades redundaría en facilitar el trabajo de los profesores-tutores que, al disponer de más tiempo, podrían mejorar la atención que prestan a los alumnos.
- Por último, reseñamos que parece deseable una implicación mayor de la Administración educativa y de las organizaciones empresariales en el desarrollo de la FCT. Los profesores desean más apoyo en las labores de búsqueda y de selección de los centros de trabajo colaboradores, los alumnos desean una mejora de las dotaciones económicas en concepto de gastos o de ayudas al estudio y los tutores de los centros de trabajo más apoyos sobre las tareas que se les solicitan.

---

## NOTAS

- <sup>1</sup> Esta integración en la vida laboral tiene la excepción de que no existe ninguna relación contractual entre el formando y el centro de trabajo, solamente el compromiso por parte del centro de trabajo de facilitar la realización de un Programa Formativo por parte del alumno, que previamente debe haber sido elaborado con la participación del centro educativo y del centro de trabajo.
- <sup>2</sup> No existe paso directo entre un Título de Grado Medio y otro de Grado Superior relacionados y pertenecientes a una misma Familia Profesional. El alumno que desee continuar estudios profesionales reglados debe retornar al Bachillerato para cursar posteriormente el Grado Superior, o bien superar una <sup>3</sup> Prueba de Acceso a Ciclos de Grado Superior que se convoca anualmente.
- <sup>4</sup> Las Hojas Semanales son documentos de seguimiento y control donde quedan registradas las observaciones del tutor del centros de trabajo sobre la actividad del alumno.
- <sup>5</sup> Las variables de portada incluyen características personales de sexo y edad, experiencia docente y profesional, titulación poseída y tamaño de la empresa en la que se realiza la FCT.

## 6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ARBIZU F. (1998). *La Formación Profesional Específica. Claves para el desarrollo curricular*. Madrid: Santillana.
- CÁMARAS OFICIALES DE COMERCIO, INDUSTRIA Y NAVEGACIÓN DE LAS PALMAS Y DE SANTA CRUZ DE TENERIFE. (2002). *La Formación en Centros de Trabajo. Un reto para el futuro en innovación y calidad*. Las Palmas: Autor.
- COLOM, A., SARRAMONA, J., & VÁZQUEZ, G. (1994). *Estrategias de formación en la empresa*. Madrid: Narcea.
- CONSEJO SUPERIOR DE CÁMARAS DE COMERCIO, INDUSTRIA Y NAVEGACIÓN DE ESPAÑA. (1994). *Formación en Centros de Trabajo: Orientaciones generales para su desarrollo*. Madrid: Autor.
- CONSEJO SUPERIOR DE CÁMARAS DE COMERCIO, INDUSTRIA Y NAVEGACIÓN DE ESPAÑA-MEC. (1998). *Manual de Formación en Centros de Trabajo*. Madrid: Autor.
- DIRECCIÓN GENERAL DE ORDENACIÓN E INNOVACIÓN EDUCATIVA. (1992). *Guía de la Formación en Centros de Trabajo*. Valencia: Autor.
- GARCÍA DELGADO, J. (1996). *Las estancias de prácticas en la formación de los ingenieros superiores. Evaluación del programa de "Prácticas de Residencia" de la ETS de Ingenieros de Minas de Madrid*. Tesis doctoral no publicada, Universidad Complutense de Madrid, Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación, Madrid.
- MARTÍNEZ USARRALDE, M<sup>a</sup>. J. (2001). *Formación Profesional Comparada*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CIENCIA (1994). *Formación en centros de trabajo (FCT)*. Madrid: MEC. Dirección General de Formación Profesional Reglada y Promoción Educativa.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA. (1999). *La Nueva Formación Profesional*. Madrid: MEC, Servicio de Orientación Profesional.
- MIRA LEMA, J. L. (2003). El reto de la Formación Profesional. *Bordón*, vol. 55, nº 3, pp. 335-347.

- MIRECKI, G. (1997). *El beneficio de la formación para las empresas: herramientas para su evaluación*. Madrid: Comisión Paritaria Sectorial de Alimentación y Bebidas.
- ORTEGA, M., LÓPEZ, J., & S. CANO, J. (1994). *Guía para alumnos en la nueva formación profesional*. Madrid: Escuela Española.
- PÉREZ-DÍAZ, V. & RODRÍGUEZ, J. C. (2002). *La Educación Profesional en España*. Madrid: Santillana.
- REAL DECRETO 676/1993, DE 7 DE MAYO, de directrices generales sobre los títulos y las correspondientes enseñanzas mínimas de Formación Profesional. BOE de 22 de mayo de 1993.
- RIVAS, E., & SALAS, J. M. (1991). Experiencias nacionales de cooperación educativa. En *Las prácticas en la empresa en la formación universitaria* (pp. 86-91). Madrid: Fundación Universidad-Empresa y Consejo de Universidades.
- RODRÍGUEZ, M. (2003). *Análisis del Módulo de Formación en Centros de Trabajo en la Familia Profesional Administrativa en la Comunidad de Madrid. Enfoque desde la Pedagogía Laboral*. Tesis doctoral inédita, Universidad Complutense de Madrid, Departamento de Teoría e Historia de la Educación, Madrid.
- SÁENZ, D. (1991). Las prácticas empresariales en la formación de primero y segundo ciclo. En *Las prácticas en la empresa en la formación universitaria* (pp. 120-134). Madrid: Fundación Universidad-Empresa y Consejo de Universidades.