



MANUAL DE FORMACIÓN EN CENTROS DE TRABAJO

GUÍA PARA EL TUTOR DE EMPRESA



Índice

EL MARCO DE REFERENCIA	4
• Hacia una economía cada vez más abierta	4
• ¿Cómo inciden las nuevas tecnologías en la organización y desarrollo de la empresa?	5
• El papel de la empresa en el marco de la “sociedad del conocimiento”	6
LOS DISPOSITIVOS FORMATIVOS EN ESPAÑA Y SU CAPACIDAD DE RESPUESTA	6
• La FP específica, pieza básica de la formación profesional reglada	8
• Cómo se elabora la oferta de Formación Profesional	8
LA FORMACIÓN EN CENTROS DE TRABAJO (FCT) . .	10
• ¿Qué es la Formación en Centros de Trabajo?	10
• ¿Por qué la Formación en Centros de Trabajo?	10
• ¿Cuáles son los objetivos de la Formación en Centros de Trabajo?	11
• ¿Cómo está estructurado el módulo de Formación en Centros de Trabajo?	12
• Soporte legal y contractual de la Formación en Centros de Trabajo	12
• ¿Quiénes hacen las prácticas y qué características tienen los alumnos?	13
• ¿Cuándo se hacen las prácticas?	14
• ¿A qué se compromete la empresa?	14
• Funciones del Tutor de la Empresa	15

EL PROGRAMA FORMATIVO EN LA EMPRESA 15

- ¿En qué consiste el Programa Formativo? 15
- Contenido del Programa Formativo 16
- Cómo se elabora y cómo se inicia el Programa
Formativo. 16
- Desarrollo del Programa. Papel clave
del tutor de empresa. 17
- Algunas recomendaciones pedagógicas 18
- Los conflictos 20

PAPEL DE LA EMPRESA EN LA EVALUACIÓN DE LA FCT 21

- ¿Qué contenidos se evalúan en las prácticas? . . . 21
- ¿Quién evalúa? 21
- La evaluación individual de carácter técnico.
- Actividades a tener en cuenta 22
- Un enfoque complementario de evaluación.
La evaluación individual de carácter sintético . . . 22
- ¿Cuándo evaluar? 23
- Instrumentos de seguimiento y evaluación 23

APÉNDICE AL CAPÍTULO 4: INDICADORES DE LA EVALUACIÓN SINTÉTICA 24

- El perfil profesional resultante de la
evaluación sintética 26
- El perfil profesional del alumno y la orientación . . 27

ANEXO: Convenio específico de colaboración centro docente–empresa 29



Marco de referencia

El marco de referencia

HACIA UNA ECONOMÍA CADA VEZ MÁS ABIERTA

No hace tantos años que el horizonte más lejano de la gran mayoría de las empresas españolas era Europa. Hoy, cuando ya formamos parte de la Unión Europea, percibimos un alejamiento ilimitado de este horizonte, que rebasa ampliamente las fronteras del Viejo Continente. Se abren otros mercados, cuya exploración es imprescindible para garantizar la propia pervivencia de las empresas y, subsiguientemente, el modelo social europeo.

En este panorama inciden diversos factores, provenientes unos de la **explosión tecnológica de otros bloques** más dinámicos (Estados Unidos y Japón), otros de la asimilación de técnicas productivas avanzadas, mediando a veces costes salariales más bajos (China), y otros de la combinación de ambos factores (Corea). Esto significa que las empresas europeas, y en mayor medida las españolas, tienen que afrontar desafíos crecientes, en un contexto donde las barreras van cayendo poco a poco, con una tendencia hacia la mundialización de los mercados.

Estamos, pues, asistiendo a un proceso de apertura de las actividades productivas, y es en este contexto en el que se han de desenvolver las políticas de respuesta orientadas a ganar competitividad y bienestar colectivo.

No cabe duda alguna de que, dentro de cualquier estrategia, la formación está llamada a desempeñar un papel clave, especialmente si tenemos en cuenta, además, el impacto de la evolución de las nuevas tecnologías.



TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y GLOBALIZACIÓN ECONÓMICA

Uno de los factores que está alimentando en gran medida al proceso de globalización económica es el impresionante avance en el tratamiento de la información a gran escala y en cortísimos períodos de tiempo. Ha surgido incluso un nuevo sector económico en torno al núcleo de las nuevas **tecnologías de la información y la comunicación (TIC)**, que sintetiza la esencia del progreso científico de las últimas décadas.

Todo esto nos lleva a constatar que las empresas (sea cual fuere su tamaño y su sector de actividad) y las personas (sea cual fuere su posición en relación con el mercado de trabajo), se enfrentan a unos requerimientos formativos crecientes para dominar ciertas **técnicas de tratamiento de datos**, pues son estas técnicas las que les permiten mantenerse o avanzar, en definitiva desenvolverse, en un medio cambiante. Pero estos requerimientos no se detienen aquí, sino que se extienden a **nuevos modelos organizativos** y al replanteamiento de un gran número de **prácticas que afectan a la producción**.

¿CÓMO INCIDEN LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN LA ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO DE LA EMPRESA?

En el **plano organizativo**, la revolución tecnológica está provocando **cambios importantes**, que están dando lugar a la aparición de **nuevos patrones**:

- **Nuevas técnicas de producción y gestión**, que afectan directamente a los trabajadores, ya que requieren el uso de **herramientas más complejas**, e implican tener un nivel mínimo de conocimientos, lo cual se traduce en la necesidad de impartir **más formación en la empresa**.
- **Cambios en el contenido y en la organización del trabajo**, que implican un nivel profesional más completo, **más autonomía**, mayor **movilidad funcional**, mayor **compromiso con la calidad** y la realización de gran parte del trabajo en **equipos multidisciplinares**.



- **Nuevos valores profesionales**, mucho más exigentes con la cualificación de los trabajadores, que provocan la obsolescencia (e incluso desaparición) de numerosas habilidades y que demandan, cada vez más, **personas familiarizadas con la tecnología** y más proclives a **las relaciones interpersonales** y la comunicación en general (**nuevas habilidades**).

EL PAPEL DE LA EMPRESA EN EL MARCO DE LA "SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO"

La mundialización económica y la revolución de la tecnología de la información son los factores que han desencadenado la guerra del conocimiento. Ésta, a su vez, ha empujado al nacimiento de la llamada "**sociedad del conocimiento**". En mayor o menor medida, la empresa es protagonista de este fenómeno, que implica tomar una **postura activa** o, de lo contrario, **sufrir las consecuencias de la falta de respuesta** ante nuevas situaciones.

Estamos planteando, por tanto, una mayor responsabilidad formativa de la empresa, una **mayor implicación en todos los niveles y modalidades de la formación**, dentro de una estrategia combinada de capitalización humana, de respuesta a nuevas exigencias productivas y de adelanto a esas exigencias, en definitiva, de **innovación**.

Los dispositivos formativos en España y su capacidad de respuesta

En 1990 se aprobó la **LOGSE**¹, ley que reforma el sistema educativo, haciendo especial énfasis en la **Formación Profesional (FP)** y en sus conexiones con el sistema educativo en su conjunto y con los sectores productivos.

El sistema formativo español incorpora elementos de respuesta a los grandes retos que traen consigo la mundialización de los mercados y la revolución tecnológica. **El sistema diseñado por la LOGSE**, perfeccionado recientemente por la **Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional**²:

- Facilita **una mayor integración entre los diferentes niveles** educativos y formativos (educación secundaria, formación profesional y universidad,

¹ Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE).

² Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.