

Formación en Centros de Trabajo - FCT.

El modelo español de vinculación entre Empresas y Escuelas.

Por Cecilia Pasman*

“Los vínculos entre escuelas y empresas no sólo pueden establecerse, sino que la división entre las escuelas que los establecen y las que no lo hacen, es lo que separa a las escuelas excelentes de las no tan buenas. Una vigorosa colaboración con las empresas es la marca que distingue a prácticamente todas las escuelas técnicas altamente exitosas”.

Claudio de Moura Castro – Banco Mundial

Noviembre de 2005

* Coordinadora del Programa Vinculación Empresa-Escuela de la Asociación Empresaria Argentina (AEA).

ÍNDICE DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN	3
LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN ESPAÑA.....	4
LA RELACIÓN ENTRE EMPRESAS Y ESCUELAS: LA FORMACIÓN EN CENTROS DE TRABAJO	8
¿Qué es el módulo de FCT?	8
Características del módulo de FCT.....	9
- Es obligatorio	9
- Duración y período de realización	10
- Plan de formación: acuerdo entre Centro Educativo y Empresa	12
- Seguimiento del alumno: Tutores e Instructores	13
- El módulo de FCT es evaluado.....	15
- Costos: principio de gratuidad.....	20
- No genera relación laboral con la empresa	22
- Seguros	22
Los acuerdos de colaboración empresa-escuela:	23
Otros Agentes intervinientes en la FCT	24
Otros módulos educativos que tienen que ver con el ámbito laboral:	26
CONCLUSIONES	27
ANEXO I – ESTRUCTURA DEL SISTEMA EDUCATIVO ESPAÑOL	30
ANEXO II – LISTADO DE FAMILIAS PROFESIONALES	35
ANEXO III - EJEMPLO DE MÓDULO PROFESIONAL DE FCT	39
ANEXO IV - MEMORIA DE FCT ELABORADA POR UN CENTRO EDUCATIVO	43
ANEXO V - NORMATIVA APLICABLE A LA ORDENACIÓN DE CICLOS FORMATIVOS DE FP CON CARÁCTER GENERAL	45

Introducción

El por qué de este estudio

¿Por qué existe, en muchos casos, un gran distanciamiento entre el mundo educativo y el ámbito productivo? ¿Por qué un vínculo que debiera ser tan natural como la relación entre la educación técnica y la actividad productiva en muchos casos no llega a concretarse exitosamente? Éstas fueron las preguntas que llevaron a la Asociación Empresaria Argentina – AEA- a iniciar a principios de 2004 el Programa Vinculación Empresa-Escuela.

Con este Programa la AEA busca incentivar a empresas y escuelas técnicas a realizar acciones conjuntas. Acciones que permitan a la escuela un mayor acercamiento a la realidad de la industria en la cual sus egresados deberán desenvolverse (ya sea insertándose laboralmente en una empresa o como trabajadores independientes). Entre este tipo de acciones se pueden mencionar: pasantías educativas; capacitaciones técnicas tanto para alumnos como para docentes en las plantas como en las propias escuelas; asesoramiento profesional a proyectos productivos de las escuelas; y todos aquellos mecanismos que permitan a la escuela utilizar la tecnología, las metodologías de trabajo y la capacidad de los recursos humanos de las empresas, como herramientas educativas¹.

El distanciamiento entre el ámbito educativo y la industria no es algo que ocurre sólo en la Argentina. Pasa o ha pasado en la gran mayoría de los países del mundo. Por esto, se ha considerado de utilidad dar a conocer cómo han resuelto esta problemática otros países.

En este documento se desarrolla el caso de España. Un país con muchas similitudes culturales a la Argentina. Un país cuya escasa tradición en este tema (menos de 15 años) nos permite proyectar una transformación posible en nuestro propio sistema educativo, así como en la cultura de nuestras empresas en relación a su rol hacia la educación técnica.

La descripción que se desarrolla en las páginas siguientes surge de entrevistas realizadas en España a centros educativos, empresas, autoridades educativas y cámaras y organizaciones empresarias². Esto fue posible gracias a la cooperación de la Confederación Española de Organizaciones Empresarias – CEOE - y de la Confederación Empresarial Vasca - Confebask.

¹ Para conocer más sobre el Programa Vinculación Empresa-Escuela puede consultar el web site www.empresaescuela.org

² Las instituciones entrevistadas fueron: Confederación Española de Organizaciones Empresariales-CEOE (Madrid); Consejo Superior de Cámaras (Madrid); Confederación Empresarial Vasca–CONFEBASK (Bilbao-País Vasco); Fomento del Trabajo Nacional (Barcelona -Catalunya); Confederación de Empresarios de Andalucía - CEA (Sevilla - Andalucía); Centro de Formación Profesional Tajamar (Madrid); Instituto Nicolás Larburu (Bilbao – País Vasco); Instituto Gaudí (Barcelona - Catalunya); IES (Navarra); El Corte Inglés (Madrid); MeadWestvaco (Bilbao–País Vasco); Instituto Nacional de las Cualificaciones (Madrid); Fundación Tripartita - Ex Forcem (Madrid).

La Formación Profesional en España

En la actualidad, la Formación Profesional (FP) en España está organizada bajo tres subsistemas:

Órgano de Competencia	Subsistema	Tipo
Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales	Formación Profesional Continua	- Acciones de Formación Continua en las Empresas - Contratos Programa - Acciones complementarias
	Formación Profesional Ocupacional	
Ministerio de Educación, Cultura y Deporte	Formación Profesional Reglada	-Formación Profesional de Base -Formación Profesional Específica - de Grado Medio. - de Grado Superior.

Formación Profesional Continua: es competencia de la Administración Laboral y está coordinada por la Fundación Tripartita³. Esta formación está destinada a los trabajadores ocupados, con el objetivo de garantizar la actualización permanente de sus competencias para el mantenimiento y la mejora del empleo, la productividad y competitividad de las empresas y del conjunto del sistema productivo.

La Fundación Tripartita cuenta con tres mecanismos para promoción de la Formación Continua:

- Acciones de Formación Continua en las Empresas: (52% del presupuesto de 2004) son aquellas acciones de formación cuya ejecución se planifica, organiza y gestiona por las propias empresas y están destinadas a sus trabajadores. Las empresas disponen de un crédito anual para formación continua, que pueden hacer efectivo mediante las bonificaciones en las cuotas de la seguridad social. Esta iniciativa incluye los Permisos Individuales de Formación o autorización de la empresa para facilitar al trabajador la realización de acciones formativas reconocidas por una titulación oficial.

³ La Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (www.fundaciontripartita.org) es la entidad encargada de la organización, gestión, distribución de fondos y de la supervisión de acciones formativas destinadas a trabajadores ocupados. Llamada FORCEM en sus orígenes (1992), cuando fue constituida por las organizaciones sindicales CCOO, UGT y CIG, y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME. A partir de 2004, con la inclusión en su gestión de la Administración a través del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales pasó a denominarse Fundación Tripartita.

- Contratos Programa: (33% del presupuesto de 2004) tiene por objeto la formación de los trabajadores en competencias transversales a varios sectores de la actividad económica. La financiación de Planes de Formación Continua mediante Contratos Programa se realiza a través de convocatorias de subvenciones públicas. Existen distintos tipos de Planes para aplicar este tipo de subvención:

Tipo de Plan	Entidad que puede optar por esta subvención
Planes intersectoriales	Confederaciones empresariales y sindicales más representativas
Planes sectoriales amparados en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal	Confederaciones empresariales y sindicales más representativas en el sector y las entidades creadas al amparo de la negociación colectiva
Planes para la Economía Social	Confederaciones y federaciones de cooperativas y sociedades laborales con notable implantación en su ámbito territorial
Planes para los Trabajadores Autónomos	Asociaciones de trabajadores autónomos de carácter intersectorial con suficiente implantación en su ámbito territorial

-Acciones Complementarias: (2% del presupuesto de 2004) son fondos destinados al desarrollo de metodologías para capacitación y estudios de necesidades de formación. Se efectivizan mediante convocatorias anuales de subvenciones públicas.

Formación Profesional Ocupacional: también es competencia de la Administración Laboral. Está dirigida a la recualificación y reciclaje profesional de trabajadores desempleados en edad laboral (16 a 65 años), con el fin de facilitar su reinserción en el mercado de trabajo. Se desarrolla a través del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional. La programación de este tipo de formación se realiza de acuerdo con las necesidades en las diferentes regiones y sectores productivos, detectadas por el observatorio ocupacional del Instituto Nacional de Empleo (INEM)⁴ y, en especial, a través de las tendencias de contrataciones de los últimos tres años, así como de la inserción de los alumnos formados.

Este tipo de formación se dicta en los Centros de Formación Ocupacional (CFO), centros colaboradores, o en las mismas empresas. Los programas destinados a desocupados están financiados conjuntamente por el Fondo Social Europeo y por los Departamentos / Consejerías de Trabajo de las diferentes Comunidades Autónomas.

⁴ www.inem.es

Formación Profesional Reglada⁵: forma parte del sistema educativo, o sea que es competencia del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (MECD). Los destinatarios de esta formación son jóvenes que cursan ciclos formativos que conducen a un título académico. Tiene por objetivo el garantizar la obtención de la competencia necesaria para el ejercicio y el desarrollo profesional, es decir, una rápida inserción laboral por parte de quienes la cursan.

Se divide en dos:

Formación Profesional de Base

Se desarrolla a través de materias que se imparten en la Educación Secundaria Obligatoria (ESO) y en el Bachillerato. Se trata de un conjunto de conocimientos científico-técnicos básicos y de algunas habilidades generales, actitudes y destrezas comunes a un número amplio de perfiles profesionales. De esta forma se garantiza una formación polivalente y una preparación para cursar la Formación Profesional Específica.

Formación Profesional Específica - FPE

La FPE es un conjunto de ciclos formativos, de duración variable (entre 1.200 a 2.000 hs), constituidos por áreas de conocimiento teórico-prácticas en función de diversos campos profesionales. El principal objetivo de este tipo de formación es la incorporación de los jóvenes a la vida activa.

La FPE se divide en FPE de Grado Medio (que otorga el título de Técnico) y FPE de Grado Superior (que otorga el título de Técnico Superior).

La FPE está organizada en veintidós familias profesionales habiendo para cada una de ellas, títulos de Grado Medio y de Grado Superior. Estas familias abarcan no sólo las profesiones más asociadas a la industria como ser Electromecánica, Química o Mantenimiento, sino también especializaciones en ámbitos de servicio como Sanidad, Hotelería y Turismo o Imagen Personal. (En el Anexo II se encuentra el detalle de todas las familias profesionales y sus respectivos títulos de Grado Medio y Superior).

El ingreso a los Ciclos Profesionales de Grado Medio es a partir de los 16 años, luego de haber aprobado la Educación Secundaria Obligatoria (ESO) o los Programas de Garantía Social. También, se puede ingresar demostrando experiencia laboral (acorde a la carrera elegida) en el caso de ser mayor de 17 años.

Para el caso de las Ciclos de Grado Superior, se ingresa a partir de los 18 años, ya sea directamente tras el bachillerato o por prueba de acceso si se posee el título de Técnico -de Grado Medio- en la misma familia profesional o afín. En cambio, si no se cumple con este requisito, la edad mínima para rendir la prueba de acceso es de 20 años.

⁵ La Ley de Ordenamiento del Sistema Educativo (LOGSE) de 1990 introdujo importantes modificaciones a la estructura del Sistema Educativo en general, así como en la Formación Profesional Reglada. Para obtener una visión más amplia del nuevo Sistema Educativo que introdujo esta ley, ver el Anexo I.

Como se podrá observar por lo expuesto en este apartado, la división entre la Educación Técnica y Formación Profesional en los términos conocidos en Argentina, se podría dar en España entre la Formación Profesional Reglada y la Formación Profesional Ocupacional. Sin embargo, esto no quita que en España la primera, a pesar de ser parte del sistema educativo, esté diseñada y concebida con el objetivo de inserción laboral directa de quienes la cursan en el mercado de trabajo.

Reforma en curso

En el año 2002, España aprobó la Ley Orgánica de las Cualificaciones y Formación Profesional (LOCFE)⁶ cuyos objetivos son:

- Facilitar la integración de las distintas formas de certificación y acreditación de las competencias y de las cualificaciones profesionales.
- Fomentar la formación a lo largo de la vida.
- Integrar las distintas ofertas formativas.
- Instrumentar el reconocimiento y la acreditación de las cualificaciones profesionales.

Esta nueva reforma obedece principalmente a dos factores:

- La necesidad de adecuar la formación y las cualificaciones a los criterios de la Unión Europea.
- La conciencia de la dispersión de esfuerzos al mantener tres subsistemas de Formación Profesional donde en cada uno se “analiza, planifica y ejecuta” formación orientada al trabajo y donde no existe compatibilidad entre ellos. Es por esto que el sistema Nacional de Cualificaciones busca integrar los tres subsistemas antes descritos y crear un sistema de acreditaciones de cualificaciones, donde la persona pueda certificar sus conocimientos, independientemente de dónde hayan sido adquiridos (en el sistema educativo, en cursos o hayan sido fruto de la experiencia laboral).

⁶Ley Orgánica 5/2002 del 19 de marzo de 2002, BOE del 20 de Junio de 2002.

La relación entre Empresas y Escuelas: la Formación en Centros de Trabajo

En 1990, con la sanción de la Ley de Ordenamiento General del Sistema Educativo (LOGSE), España realizó una importante reforma a su sistema educativo. El modelo de Formación Profesional que adoptó a partir de esta reforma incorpora, como uno de sus elementos de mayor trascendencia, la vinculación con los sectores productivos y, de manera especial, la realización de actividades formativas en situaciones reales de trabajo. Esto, necesariamente, implicó estrechar las relaciones entre las empresas y los centros formativos. El modo dispuesto por la LOGSE para la implementación de estas actividades formativas fue el módulo de Formación en Centros de Trabajo (FCT).

¿Qué es el módulo de FCT?

Los ciclos formativos de la FPE están compuestos por módulos profesionales⁷. La FCT es un módulo más que debe cursar el estudiante. El objetivo fundamental de este módulo es que el alumno tenga la oportunidad de aplicar lo aprendido en los centros educativos, en procesos productivos concretos y en situaciones laborales reales.

“Constituye un espacio de formación y de validación de competencias que se desarrolla de forma coordinada entre el centro educativo y los centros productivos. Por medio de este módulo se incorpora a los procesos de enseñanza y aprendizaje la intervención en contextos productivos reales, posibilitando la puesta en práctica de los conocimientos, habilidades y actitudes adquiridos en los procesos formativos del centro educativo y favoreciendo la adquisición de competencias que, en algunos casos, no pueden ser abordadas en contextos escolares. ” (Legislación correspondiente a la FCT en el País Vasco⁸).

Asimismo, busca que los estudiantes conozcan y comprendan lo que es realmente la organización socio-laboral de una empresa:

- Qué tipo de puestos de trabajo se ofertan en un determinado sector productivo.
- Qué relaciones funcionales y orgánicas existen entre los diferentes trabajadores de una empresa.
- Cómo están relacionadas unas tareas o actividades con otras.
- Cómo se organizan y distribuyen las responsabilidades.
- Qué técnicas o procedimientos de control de calidad hay realmente en una empresa.
- Qué es un horario o un turno laboral real, etc.

⁷ El módulo profesional vendría a ser lo que en Argentina se conoce como asignatura o espacio curricular.

⁸ Departamento de Educación, Universidades e Investigación. BOPV N° 145 ZK, Jueves 24 de Julio de 2003, N° 4302.

“La formación correspondiente a estos módulos, será realizada por los alumnos en empresas, agrupaciones o asociaciones de empresas e instituciones, cuyas actividades estén relacionadas con las familias profesionales en que se encuadren los ciclos formativos. Por ello, los centros deberán proporcionar a sus alumnos una oferta suficiente de puestos de formación en los que se desarrolle adecuadamente el currículo establecido para el módulo de Formación en Centros de Trabajo” (Legislación correspondiente a la FCT en la Comunidad Autónoma de Navarra⁹).

Por último, existe una finalidad evaluadora: la posibilidad de obtener información de la calidad de la formación impartida en los centros educativos y de su complemento en la empresa y, por ende, de la adecuación del sistema educativo a los requerimientos productivos.

Características del módulo de FCT

- Es obligatorio

“El currículo de las enseñanzas de formación profesional específica incluirá una fase de formación práctica en los centros de trabajo”¹⁰. Este módulo es de carácter obligatorio, tanto para los Ciclos Formativos de Grado Medio como de Grado Superior y, por lo tanto, su realización es un requisito imprescindible para obtener el título en la Formación Profesional Específica.

A modo de ejemplo, a continuación se listan los módulos que componen el título de “Equipos e Instalaciones Electrotécnicas” (título de Grado Medio perteneciente a la Familia Profesional Electricidad y Electrónica y cuya duración es de 2000 horas):

⁹ Orden Foral 269/1997, de 15 de Julio. Boletín Oficial de Navarra N° 102, fecha 25/08/1997.

¹⁰ LOGSE, Capítulo IV, Artículo 34.2. Asimismo, este mismo artículo establece que “podrán quedar total o parcialmente exentos quienes hayan acreditado la experiencia profesional”.

Módulos que componen el Título de Grado Medio de Equipos e Instalaciones Electrotécnicas

Módulo Profesional	Duración del Módulo	Distribución % de hs.
Instalaciones eléctricas de enlace y centros de transformación	130 Hs.	6,5
Instalaciones singulares en viviendas y edificios	180 Hs.	9,0
Instalaciones automatizadas en viviendas y edificios	130 Hs.	6,5
Mantenimiento de máquinas eléctricas	130 Hs.	6,5
Administración, gestión y comercialización en la pequeña empresa	90 Hs.	4,5
Relaciones en el equipo de trabajo - RET	65 Hs.	3,3
Calidad	65 Hs.	3,3
Seguridad en las instalaciones eléctricas	65 Hs.	3,3
Electrotécnia	190 Hs.	9,5
Instalaciones eléctricas de interior	255 Hs.	12,8
Automatismos y cuadros eléctricos	255 Hs.	12,8
Formación en centro de trabajo	380 Hs.	19,0
Formación y orientación laboral – FOL	65 Hs.	3,3
Total	2000 Hs.	100 %

El módulo de FCT tiene la misma estructura que el resto de los módulos que componen los ciclos formativos: describe las capacidades que el alumno debe adquirir, las actividades formativas que debe realizar para obtenerlas y los criterios de evaluación. Sin embargo, una característica particular es que las capacidades están definidas como si fueran elementos del perfil profesional (actividades propias exigibles en el puesto de trabajo) y no están definidas en términos educativos o formativos. Esto se debe a que se pretende que en el módulo de FCT el alumno interactúe en situaciones laborales reales. (En el Anexo III se transcribe, a modo de ejemplo, los contenidos de este módulo para el título Equipos e Instalaciones Electrotécnicas).

Aunque existen posibilidades de solicitar excepciones, el módulo de FCT debe realizarse una vez concluidos y aprobados todos los demás módulos profesionales formativos.

- Duración y período de realización

Como se vio en el ejemplo del título de Equipos e Instalaciones Electrotécnicas, la duración del módulo de FCT se establece en el programa oficial de cada ciclo formativo¹¹. En general, la duración de este módulo oscila entre 350 y 600 horas (aprox. de 10 a 18 semanas), dependiendo de cada título; y, como se mencionó anteriormente, se realiza luego de haber cursado y aprobado los restantes módulos.

¹¹ Para posibilitar una eficaz adaptación y concreción de las programaciones en cada Centro a su entorno socio-productivo y a su población escolar, puede disponer del 15% de la duración total del Ciclo Formativo para distribuirlo en los distintos módulos profesionales que lo conforman.

En lo que se refiere a la época del año en que se realiza esta práctica en empresas, la Administración Educativa Nacional establece los siguientes períodos:

- Para los Ciclos Formativos Cortos (de 1.200 a 1.400 hs.)

Centro Educativo			Empresa
1er trimestre	2do trimestre	3er trimestre	FCT
octubre - diciembre	enero - marzo	abril - junio	septiembre - diciembre
1er Curso Escolar			2do Curso escolar

- Para los Ciclos Formativos Largos (de 1.800 a 2.000 hs.)

Títulos con 300/400 hs. de FCT

Centro Educativo					Empresa
1er trimestre	2do trimestre	3er trimestre	4to trimestre	5to trimestre	FCT
octubre - diciembre	enero - marzo	abril - junio	octubre-diciembre	enero-marzo	abril - junio
1er Curso Escolar			2do Curso Escolar		

Títulos con hasta 700 hs. de FCT

Centro Educativo				Empresa
1er trimestre	2do trimestre	3er trimestre	4to trimestre	FCT
octubre - diciembre	enero - marzo	abril - junio	octubre-diciembre	enero - junio
1er Curso Escolar			2do Curso Escolar	

Los centros educativos podrán solicitar la realización del módulo de FCT en períodos diferentes en casos excepcionales (como por ejemplo para aquellos ciclos formativos cuyas familias profesionales pertenezcan a sectores productivos cuya actividad está condicionada por la estacionalidad). Para estos casos, debe pedirse previamente autorización al Departamento de Educación correspondiente¹².

El hecho de que estén prefijados los períodos en que los alumnos deben realizar las prácticas permite una mayor organización a los Centros Educativos: el docente a cargo del módulo de FCT dispone del tiempo necesario para el seguimiento de los estudiantes, ya que todos sus alumnos están realizando prácticas al mismo tiempo (su función en ese lapso es la de ser tutor de los alumnos y no la de dictar clase). Esto facilita mucho la organización de las tareas del docente y de la escuela en general.

Asimismo, también evita el mal uso de las prácticas por parte de las empresas. Al no poder éstas elegir en qué época del año recibirán a los alumnos, se evita que la empresa pueda ofrecer una práctica buscando cubrir puestos laborales que se ocasionan en picos estacionarios o temporarios de

¹² Cada Comunidad Autónoma determina los procedimientos que deben seguir los centros educativos para la tramitación de las excepciones.

trabajo. Por otra parte, para la empresa es también una ventaja el conocer previamente cuándo y por cuánto tiempo recibirá alumnos, ya que esto le permite prever el recargo de tarea que tendrá su personal.

Uno de los objetivos de la incorporación del módulo FCT fue que el alumno se desempeñe en un ámbito real de trabajo. Es por esto, que se busca que su estancia en la empresa se adecue lo más posible al horario laboral de los trabajadores de la empresa, con las siguientes condiciones¹³:

- debe realizarse en horario y período escolar.
- se realizará en días laborables, de lunes a viernes con jornada mínima de 25 hs y máxima de 35 hs.
- la jornada diaria tendrá una duración de entre 5 y 8 hs.
- en ningún caso se puede realizar en horarios nocturnos.

Este esquema horario es posible sólo porque, en el transcurso de la realización de la FCT, el alumno no cursa otros módulos en el Centro Educativo. Si el alumno estuviera cursando otros módulos, esta práctica sería muy difícil de implementar por la excesiva carga horaria que tendría el estudiante. En este período, el alumno asiste directamente a la empresa, y sólo cada 15 días pasa una jornada en la escuela (que se utiliza para realizar el seguimiento de la experiencia).

Por otro lado, la reglamentación del País Vasco establece que “un máximo de 10% de las horas de prácticas de FCT podrán emplearse en reuniones con el Tutor o Instructor del centro de trabajo y de otro tipo de actividades preparatorias realizadas en el centro educativo”.

- Plan de formación: acuerdo entre Centro Educativo y Empresa

Uno de los pilares para el buen funcionamiento de la FCT es que el Centro Educativo y la Empresa deben acordar un plan de formación para cada alumno o alumna. Es por esto que una de las características fundamentales es que la FCT se programa previamente. Ningún estudiante asiste a una empresa si no se elaboró un plan de formación para él o ella.

El plan de formación es un documento donde se concreta cómo se va a desarrollar y evaluar el módulo de FCT que un alumno realiza en un determinado centro de trabajo. Está constituido por el conjunto de actividades productivas que ha de efectuar el alumno y por procedimientos de realización, seguimiento y evaluación.

Quien tiene a su cargo el diseño del programa formativo es el docente tutor (más adelante detallaremos sus funciones) y lo hace sobre la base del currículo del módulo FCT de cada título. Cada tutor realiza un Programa Formativo Genérico que han de realizar todos los alumnos de su grupo, y una vez conocida la empresa y valorados los condicionantes tecnológicos, determinará qué parte (o todo) del mismo es factible realizar en esa empresa. Luego de este paso, surge el Programa Formativo Específico, para cada

¹³ También en este caso, existe la posibilidad de solicitar excepciones o modificaciones en los horarios. Nuevamente, aquí se requieren justificaciones y las autorizaciones correspondientes.

empresa e incluso para cada alumno¹⁴. Debido a que el diseño del Programa Formativo Específico requiere conocer las características de la empresa, esta tarea debe realizarse con la cooperación del Instructor asignado por la empresa.

Documento básico del Programa Formativo	
Elementos	Actividades: que el alumno ha de desarrollar, programables en el tiempo y concretadas en puestos, situaciones y medios de trabajo ¹⁵ . Método de realización, seguimiento y evaluación del módulo.
Requisitos	Imbricarse con la actividad que allí se desarrolle. Suponer un nivel de exigencia para el alumno similar al de los trabajadores de la empresa. Respetar el convenio colectivo. Respetar las normas de seguridad y salud laboral. Se acordado con el tutor de la empresa ¹⁶ .
Condiciones	Debe ser realista. Se debe poder cumplir. Debe ser verificable. Se debe adaptar a los condicionantes establecidos. Debe ser evaluable.

Fuente: Manual de Formación en Centros de Trabajo. 3ra Edición. Cámaras de Comercio - Ministerio de Educación, Cultura y Deporte y Fondo Social Europeo.

Una vez que el tutor y el instructor han acordado el plan definitivo de formación, se le debe hacer llegar una copia al alumno.

- Seguimiento del alumno: Tutores e Instructores

Durante toda la realización de la práctica en la empresa el alumno cuenta con un tutor en la escuela y un instructor en la empresa.

Cada uno de ellos cumple con la tarea de seguimiento y vela por que la estancia del alumno en la empresa sea provechosa para su formación:

¹⁴ Una misma empresa puede ofrecer puestos formativos en distintas áreas para alumnos del mismo ciclo formativo, lo que implicaría distintos Programas Formativos Específicos para cada una de estas áreas, a pesar de que son en la misma empresa.

¹⁵ Las características que deben reunir las actividades son:

- Ser reales, prefijadas y posibles
- Permitir la toma de decisiones
- Evitar tareas repetitivas
- Explicitar la temporalización
- Hacer posible la rotación por distintos puestos de trabajo
- Permitir y prever el uso de medios propios del proceso
- Permitir y prever el uso de documentación técnica
- Imbricarse con la actividad de la empresa, inspirándose en el perfil profesional

¹⁶ Los temas que deben consensuarse con la empresa son:

- Las actividades concretas que realizará el alumno
- El calendario de realización
- Cómo se va a llevar a cabo la tutela y el seguimiento del alumno
- El calendario de visitas del tutor a la empresa
- El procedimiento y los documentos de evaluación del alumno

Las funciones del instructor se pueden resumir en:

- Dirigir las actividades formativas de los alumnos en el centro de trabajo.
- Orientar a los alumnos durante su estancia en la empresa.
- Valorar el progreso de los alumnos, contribuyendo así a la evaluación final de los mismos.

Dada la importancia de esta figura para la buena implementación de la FCT, existen numerosos manuales o guías de apoyo para facilitar la tarea a los instructores en empresas¹⁷. Estas guías no sólo suelen incluir información general (explicación del régimen de FCT y su reglamentación) sino que también detallan las funciones que debe realizar el instructor e incluyen sugerencias sobre modos de actuar con los alumnos, formas de resolución de conflictos, consideraciones pedagógicas y elementos de apoyo para la realización de estas tareas¹⁸.

En la elaboración de estas guías se ha tenido muy en cuenta la adaptación del lenguaje técnico del sistema educativo a un lenguaje empresarial. Asimismo, otro material que se ha elaborado y difundido mucho entre las empresas, son los perfiles de cada familia profesional y cada título. Este tipo de información es fundamental para que cada empresa pueda determinar los puestos formativos que puede ofrecer.

Por su parte, las funciones asignadas al docente tutor son:

- A) Determinar las condiciones del Programa Formativo Genérico.
- B) Visitar las empresas del entorno (con el objetivo de conseguir empresas para que los alumnos de su grupo realicen el módulo de FCT).
- C) Conocer las condiciones tecnológicas de la empresa.
- D) Estudiar y acordar el programa formativo específico para cada alumno y empresa; determinar el orden, en caso que haya más de una empresa para realizar el Programa¹⁹.
- E) Acordar con el instructor de la empresa:
 - i. Los puestos formativos.
 - ii. Los programas de actividades.
- F) Explicar a los alumnos las condiciones de la empresa:
 - i. Tareas y puestos de trabajo.
 - ii. Temas de Seguridad y Salud laboral del Sector.
- G) Presentar los alumnos en la empresa.
- H) Quincenalmente:
 - i. Visitar la empresa para comprobar actividades.
 - ii. Recibir los alumnos en el centro educativo.
 - iii. Acción tutorial (ayudar a superar dificultades, aclarar dudas, etc.).
- I) Estudiar el informe valorativo de la empresa (unir al expediente de alumno).
- J) Calificar el Módulo de la FCT.

¹⁷ En general, estos manuales son elaborados por las Cámaras u Organizaciones Empresarias conjuntamente con las Administraciones Educativas (tanto de las distintas Comunidades Autónomas como de orden Nacional).

¹⁸ Esto se debe fundamentalmente a la función evaluadora que tiene el Instructor. Aspecto que se desarrollará con más detalle más adelante.

¹⁹ Los alumnos pueden realizar el módulo de la FCT en un máximo de tres empresas.

Se podría decir que el docente tutor tiene dos tipos de tareas:

- Las referidas a buscar empresas y elaborar el Programa Formativo para cada alumno (actividades necesarias para que los alumnos puedan realizar el módulo de FCT).
- Las que realiza cuando los alumnos ya están en la empresa, que son específicamente de seguimiento de la experiencia.

Algunos Centros Educativos cuentan con docentes que se ocupan específicamente de realizar el primer contacto con las empresas. En general este docente no es quien tendrá a su cargo la tutoría de los alumnos, sino que realiza una tarea más institucional. Es quien releva las empresas de la zona, realiza el primer contacto y brinda toda la información sobre el sistema de FCT. Una vez determinado a qué ciclo formativo se adecuan mejor los puestos que pueden ofrecer la empresa, comienza la interacción con el docente tutor de cada ciclo.

Como se puede apreciar en las funciones asignadas al docente Tutor, él es el último responsable de las tareas que realiza el alumno en la empresa.

Cabe destacar que, al ser él quien debe realizar el seguimiento del alumno, parte de su tarea es detectar aquellos casos donde el estudiante no está realizando la práctica correctamente (ya sea por problemas asociados al alumno o a la empresa). En estos casos, es quien debe informar al centro educativo para tomar medidas correctivas. Estas medidas pueden llegar a implicar el retiro del alumno de la empresa.

En este sentido, en la legislación correspondiente a Navarra, encontramos el siguiente texto: "El equipo docente del Ciclo, a través del coordinador, y previo informe del tutor, podrá revocar la autorización concedida a los alumnos para realizar el módulo de Formación en Centros de Trabajo cuando manifiesten un rendimiento o un comportamiento realmente inadecuados. Esta medida incluso, podrá dar lugar a la apertura de expediente disciplinario desde el centro educativo."²⁰

Del listado de responsabilidades del tutor e instructor, se desprende la gran necesidad de trabajo conjunto que existe entre ellos para que la práctica sea positiva para el alumno²¹. Es por esto que se da mucha importancia a la elección de la persona que realizará esta función, tanto en la empresa como en la propia escuela.

- El módulo de FCT es evaluado

"La evaluación de la FCT no se limita a comprobar el rendimiento técnico del alumno en prácticas, incluido el adiestramiento en actitudes. Tiene objetivos adicionales, que afectan al propio proceso, al contenido de los demás módulos y al resultado final de la FP: la Inserción Laboral".²²

²⁰ Op. Cit. p. 11

²¹ Todos los entrevistados coincidieron en la diferencia entre una buena práctica y una mala, está en cómo se desarrollen las funciones del docente tutor y el instructor en empresa.

²² Manual de Formación en Centros de Trabajo – Cámaras de Comercio – 3era. Edición. p. 126-127

Al implementarse el módulo de FCT se plantearon dos tipos de evaluación:

- I) Evaluación individual (referida al alumno).
- II) Evaluación global (sobre aspectos del sistema).

I) Evaluación individual del alumno: como cualquier otro módulo de la FPE, es necesaria su aprobación para la obtención del título. Sin embargo, en este caso, para la evaluación del Módulo de FCT, interviene no sólo el docente del módulo, sino también el instructor en la empresa.

Los temas que se evalúan en cuanto al alumno son:

- A) el saber hacer, es decir, la competencia profesional manifestada en:
 - Conocimientos técnicos y capacidad de asimilación.
 - Realizaciones.
 - Actitudes, normas y valores previstos en el diseño curricular.
- B) la inserción laboral²³.

Aunque quien tiene “la última palabra” en relación a la evaluación de un estudiante es el docente tutor, el Instructor tiene un rol fundamental en la evaluación de carácter técnico, ya que será sobre la base de los informes de éste último que el docente realizará su evaluación final. El módulo se califica sólo en términos de “Apto” o “No Apto” (si el alumno no supera el módulo de FCT, podrá repetirlo una sola vez).

Para facilitar la tarea de evaluación por parte de las empresas, las Guías para Instructores dan apoyo en este sentido, desarrollando las actividades a evaluar²⁴ y los criterios que se deben utilizar.

En general se hace hincapié en los siguientes temas:

- Capacidad:
 - o Referida al nivel de conocimientos teóricos.
 - o Referida a la asimilación y seguimiento de instrucciones verbales, escritas y simbólicas.
- Habilidad o aptitud para desarrollar las tareas propias de la profesión:
 - o Organización y planificación del trabajo.
 - o Método, orden e higiene.
 - o Ritmo de trabajo.
 - o Calidad del trabajo realizado.
- Actitud o habilidades sociales:
 - o Integración a la empresa.
 - o Iniciativa.
 - o Trabajo en equipo.
 - o Puntualidad y asistencia.
 - o Responsabilidad.

²³ Con este punto se busca conocer cuántos alumnos son contratados por la empresa tras finalizar el período de prácticas. A su vez, el Instituto Nacional de Cualificaciones está diseñando evaluaciones de seguimiento de la trayectoria laboral de los alumnos egresados de la FP, para un mayor conocimiento de la calidad de la misma.

²⁴ Por un lado, no debe evaluarse sólo lo que se aprende en la empresa y por el otro, no se evalúa todo lo que se aprende allí.

Se busca que la evaluación del alumno sea continua, a través del registro periódico de las variables más significativas del proceso. Para esto, se cuenta con los siguientes instrumentos:

a) *El cuaderno de prácticas*: allí el alumno debe reflejar las distintas actividades del programa formativo. Puede estar estructurado en un documento o en hojas semanales de registro donde deja registradas el tipo de actividades que ha realizado, cuáles han sido sus dificultades y qué apoyo ha recibido. Con este instrumento se busca que el alumno reflexione sobre el aprovechamiento de su formación en la empresa (se da mucha importancia a que el alumno desarrolle capacidades de autoaprendizaje). Por otro lado, es útil para informar al profesor-tutor en las reuniones quincenales que mantienen en el Centro Educativo. En general, se recomienda que también en este cuaderno queden reflejadas las conclusiones de las reuniones entre el docente tutor y el instructor, cada vez que el primero realiza las visitas a la empresa.

En el Cuadro 1 se transcribe un ejemplo de Hoja Semanal del Alumno obtenido del Manual de FCT editado por Cámaras de Comercio²⁵. Allí se transcribe un ejemplo de anotaciones que debiera haber realizado un alumno que está realizando una práctica en el área de compras/ aprovisionamiento/ conservación de una empresa.

B) *La ficha de seguimiento y evaluación*: para reducir al mínimo el tiempo requerido por las tareas de evaluación, se ha diseñado una ficha en la que, también semanalmente, quedan registrados los indicadores más relevantes del éxito -o del fracaso- de las prácticas. El modelo de esta ficha está en el Cuadro 2.

C) *Los informes*: éstos son comentarios explicativos de las anotaciones sintéticas que se formulan en las hojas del alumno o en las fichas de seguimiento. Pueden estar incluso incorporados como anexos a los documentos anteriores.

²⁵ Op. Cit. p. 15

Cuadro 1: Ejemplo de hoja semanal del alumno

Alumno:				
Empresa:				
Semana: 12va.				
Área o departamento: Compras/Aprovisionamiento/Conservación				
Jor-nada	Descripción de la actividad realizada	Orientaciones recibidas	Dificultades en la realización	Observaciones
1er	<ul style="list-style-type: none"> Reconocer las condiciones del área (dimensión, equipamiento, características, etc.). Atender las peticiones de suministro de los departamentos y realizar la distribución de las mercancías. 	<ul style="list-style-type: none"> Aclaraciones sobre las condiciones técnicas del área de compras/aprovisionamiento/conservación. Explicación del procedimiento para el suministro de géneros y productos a otros departamentos de la empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> Dificultad para localizar los productos en el almacén. 	<ul style="list-style-type: none"> Necesitaría un mayor conocimiento de las instalaciones y maquinaria de almacenes.
2da	<ul style="list-style-type: none"> Asistir junto con el jefe del departamento, a la reunión con un proveedor. Colaborar en la realización de pedidos. Recepcionar materias primas perecederas. Distribuir (almacenar/conservar) mercancías en almacenes y cámaras. 	<ul style="list-style-type: none"> Información acerca de proveedores de productos no perecederos. Explicación del procedimiento administrativo de realización de pedidos. Indicaciones acerca del proceso de control de recepción de mercancías. Indicaciones sobre características de cantidad, calidad, caducidad, embalaje y temperatura de los productos. 	<ul style="list-style-type: none"> Dificultad en reconocer las características de algunos productos. 	<ul style="list-style-type: none"> Me resultó muy interesante la negociación con el proveedor.
3ra	<ul style="list-style-type: none"> Asistir a la compra de productos visitando el mercado. Recepcionar materias primas no perecederas y productos de limpieza. Distribuir (almacenar/conservar) mercancías en almacenes y cámaras. Registrar los datos del proceso de recepción, almacenamiento y distribución de las mercancías en soporte informático. 	<ul style="list-style-type: none"> Indicaciones sobre características de calidad de los productos. Explicación del programa informático utilizado en el departamento. 	<ul style="list-style-type: none"> Dudas sobre el estado óptimo de algunos productos. Dificultad en el registro de datos en el soporte informático por desconocimiento del programa. 	<ul style="list-style-type: none"> Los géneros utilizados por el establecimiento son de alta calidad.
4ta	<ul style="list-style-type: none"> Colaborar en la realización de pedidos. Recepcionar materias primas y perecederas. Distribuir (almacenar/conservar) mercancías en almacenes y cámaras. Registrar los datos del proceso de recepción y distribución en soporte informático. Realizar un informe sobre los posibles riesgos higiénico-sanitarios del proceso de compras/aprovisionamiento/conservación. 	<ul style="list-style-type: none"> Información acerca de los proveedores de productos perecederos. Indicación de los puntos críticos (en materia higiénico-sanitaria) del proceso de compras/aprovisionamiento/conservación. 	<ul style="list-style-type: none"> Dudas sobre cómo presentar el informe realizado. 	
5ta	<ul style="list-style-type: none"> Realizar un inventario comparativo teórico y físico de las mercancías del almacén. 	<ul style="list-style-type: none"> Procedimiento para la realización de un inventario. 	<ul style="list-style-type: none"> Dificultad en la utilización del sistema de claves de la empresa. 	

Firma del alumno

Vº Bº el tutor de la empresa o entidad

El profesor tutor

Cuadro 2: Ejemplo de Ficha de Seguimiento y Evaluación

FICHA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.														
Apellidos y Nombre												Número		
Empresa										Ciclo				
Área / Semana	1 ^a	2 ^a	3 ^a	4 ^a	5 ^a	6 ^a	7 ^a	8 ^a	9 ^a	10 ^a	11 ^a	12 ^a	PROMEDIO	FINAL
Conocimientos teóricos	6	8	6	6	6	6	6	8	6	8	6	8	6,7	7,0
Asimilación y seguimiento de instrucciones verbales	6	6	6	6	6	8	6	6	6	6	6	8	6,3	6,0
Asimilación y seguimiento de instrucciones escritas	6	6	8	6	8	10	8	8	8	8	10	8	7,8	8,0
Asimilación y seguimiento de instrucciones simbólicas	6	6	8	10	8	8	8	10	10	8	8	8	8,2	9,0
SUBTOTAL CAPACIDAD	6,0	6,5	7,0	7,0	7,0	8,0	7,0	8,0	7,5	7,5	7,5	8,0	7,3	7,5
Organización y planificación del trabajo	2	4	6	6	6	4	4	6	6	6	6	6	5,2	5,5
Método	4	4	6	6	6	6	4	8	8	8	6	8	6,2	6,5
Ritmo de trabajo	4	4	6	6	6	6	8	4	6	6	6	8	6,0	6,0
Trabajo realizado	6	8	8	8	6	6	8	6	6	6	6	6	6,7	7,0
SUBTOTAL HABILIDAD	4,0	5,0	6,5	6,5	6,0	5,5	6,0	6,0	6,5	6,5	6,0	7,0	6,0	6,3
Iniciativa	2	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	3,3	3,5
Trabajo en equipo	4	4	6	6	6	4	4	8	6	6	6	6	5,7	6,0
Puntualidad y asistencia	10	10	10	10	10	10	10	10	8	10	10	8	9,7	9,7
Responsabilidad	6	4	6	6	8	6	8	6	6	4	6	8	6,2	6,0
SUBTOTAL ACTITUD	5,5	5,5	6,0	6,0	7,0	6,0	6,5	7,0	5,5	6,0	6,5	6,5	6,2	6,3
TOTAL	5,2	5,7	6,5	6,5	6,7	6,5	6,5	7,0	6,5	6,7	6,7	7,2	6,5	6,7
OBSERVACIONES														

II) Evaluación global del sistema FCT:

"...por medio de la inclusión obligatoria en todos los ciclos formativos del módulo de Formación en Centros de Trabajo, o de la fase de formación práctica en empresas, estudios, o talleres, se pretende dotar al nuevo modelo de Formación Profesional Específica (...) de un elemento de contraste externo capaz de demostrar la consecución de los objetivos que se persiguen con estas enseñanzas, y por lo tanto, determinar la calidad del sistema de formación." (Regulación de la FCT de Navarra).

El módulo de FCT sirve como forma de evaluar que la enseñanza impartida en los centros educativos se adecúa a la necesidad del ámbito productivo.

De esta evaluación se encargan conjuntamente la Administración Educativa y las entidades que colaboran en la gestión de la FCT. Los temas que se evalúan son:

- La cualificación real que alcanzan los alumnos y su grado de inserción laboral en el mercado de trabajo.
- La idoneidad del módulo de la FCT.
- La validez y aplicabilidad de los módulos formativos.
- Las características y posibilidades de los puestos formativos utilizados.
- Los requisitos que definen el nivel tecnológico idóneo de las empresas colaboradoras en la FCT.

Para esta evaluación del Sistema, cada Centro Educativo eleva una memoria donde describe cómo ha desarrollado la FCT durante ese ciclo lectivo. Allí se incluyen datos sobre la cantidad de empresas con que han firmado convenios, la valoración de la FCT por parte de profesores, alumnos y empresas, indicadores de inserción laboral de los alumnos y, por último, recomendaciones que hacen los Centros Educativos para mejorar el sistema de FCT. (En el Anexo Nº IV se puede ver un ejemplo de la memoria elaborada por el IES de Donapea – Comunidad Autónoma de Navarra, para la Especialidad Electrónica).

- Costos: principio de gratuidad

Todos los gastos originados por la realización y el seguimiento del módulo de la FCT, son compensados por la Administración Educativa, a través de los Centros Educativos.

Los gastos que se compensan son todos aquellos que se originan por la realización, seguimiento y evaluación de las prácticas. Los mismos se diferencian entre los ocasionados por las instancias educativas (alumnos y profesores) y los destinados a compensar a las empresas colaboradoras.

El abono de las cantidades correspondientes se realiza mediante un procedimiento estricto de justificación de los gastos (recibos y facturas).

El MECD o Administración correspondiente establece un envío de fondos a las Direcciones Provinciales o Locales para su distribución entre los centros educativos.

Gastos ocasionados por los alumnos

Al ser considerada parte de su formación, el alumno no recibe ningún pago por realizar el módulo de la FCT (ni por parte de la Administración Educativa ni por parte de la Empresa).

A modo de ejemplo, la regulación de Canarias establece:

“La relación entre el alumno y la entidad colaboradora, como consecuencia del concierto específico de colaboración para la realización de las actividades del módulo profesional FCT, no tendrá en ningún caso, naturaleza jurídica laboral o funcionarial (...). Por tanto, los alumnos no podrán percibir retribución alguna por su actividad formativa, ni por los resultados que puedan derivarse de ella.” (Boletín Oficial de Canarias, Disposiciones Generales de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes).

Sin embargo, los alumnos pueden solicitar ayuda a la Administración Educativa en concepto de gastos por realizar la FCT²⁶. En estos casos, los gastos que se contemplan son:

- Transporte.²⁷
- Gastos de comida (casos imprescindibles y muy necesarios).
- Gastos de vestuario (algunos casos).

Gastos ocasionados por los profesores-tutores del centro educativo

A los docentes se les reconoce los gastos adicionales que tienen por el desempeño de sus tareas de seguimiento y evaluación de la FCT: comunicación, transporte y locomoción de las visitas a la empresa. Esto se determina en función de los alumnos participantes y los Servicios Centrales del MECD o Unidad competente establecen un envío presupuestario para este fin.

Compensación a las empresas colaboradoras

Originariamente, en el diseño de la FCT, se estableció una compensación para las empresas o instituciones colaboradoras. Esta ayuda a las empresas es percibida por las mismas a través de los centros educativos.

El objetivo de esta colaboración es cooperar con las empresas en los gastos por las tutorías a los alumnos: “Las ayudas a las empresas que colaboren acogiendo alumnos/as en prácticas se concederán en concepto de dedicación de los/as instructores/as a enseñar a los alumnos y de realización del seguimiento del aprendizaje, en concepto de compensación de los gastos generados por el desarrollo de las prácticas.”²⁸

²⁶ Cada Comunidad Autónoma regula las condiciones de estas ayudas. Por ejemplo, en Navarra los alumnos la reciben directamente, sin necesidad de solicitarla.

²⁷ La regulación de Andalucía establece: “Cuando un alumno no supere los 150 kilómetros en la suma de todos sus desplazamientos durante el desarrollo de la FCT no se tramitará la solicitud de ayuda”. Por su parte, el País Vasco establece “El/la alumno/a recibe una ayuda en concepto de viaje o traslado, si hay una distancia de más de 2 km. desde el Centro de Formación al Centro de Trabajo”.

²⁸ Artículo 16. Pto. 1 del Decreto 156/2003 (BOPV – jueves 24/7/2003). País Vasco.

Para el caso del País Vasco, el monto pagado a las empresas se estableció en 0.50 euros por cada hora de formación del alumno en la empresa. Cabe destacar que no se subvencionan estancias inferiores a 50 hs. ni las horas que excedan de las establecidas como duración fija de cada Ciclo Formativo.

Está claro que este subsidio a la empresa fue concebido como incentivo, para que las empresas participen en la FCT. Sin embargo la experiencia de diez años de implementación de este sistema ha demostrado que -excepto para algunas pequeñas empresas- no es este subsidio lo que hace que las empresas colaboren -o no- con la FCT.

En la actualidad, muchos centros educativos solicitan a la empresa este monto en carácter de donación (como el pago a las empresas se realiza a través de los centros educativos, éstos, a la hora de abonarlo, hablan con la empresa para que se los deje como donación). No hay una postura determinada de la Administración Educativa en relación a este tema ya que cada Comunidad Autónoma ha resuelto este tema de distinta manera. Sólo a modo de ejemplo, tanto Madrid como el País Vasco, deja que sean las empresas y los centros que decidan el destino de este subsidio, en cambio, en Andalucía, la Autoridad Educativa conjuntamente con las Organizaciones Empresarias, han resuelto que este monto deje de pagarse a las empresas (y por ende, deje de ser donado a los centros educativos) y sea utilizado por la Administración para la promoción del sistema y para la elaboración de nuevas herramientas de apoyo al mismo²⁹.

- No genera relación laboral con la empresa

Vale recalcar, como se estableció en el apartado anterior, que la firma de acuerdos entre la empresa y el centro de formación y cada alumno en particular, no genera ningún tipo de relación laboral entre la empresa y el alumno.

“En ningún caso, la relación entre el alumno o alumna y la Empresa o Institución colaboradora, como resultado del Acuerdo de Colaboración Formativa, tendrá naturaleza jurídica laboral o funcionarial...”

- Seguros

La autoridad educativa establece un seguro adicional para los alumnos que están cursando el módulo de FCT. Éste se agrega al que poseen todos los alumnos del sistema educativo. Así se busca no sólo brindar un mayor resguardo al alumno por las actividades que realiza en la empresa, sino también, resguardar a la empresa por cualquier daño que pueda ocasionar el alumno en su equipamiento.

²⁹ Diseño de Programas de computación para que los docentes realicen un mejor seguimiento de los alumnos, nuevos manuales de apoyo a los tutores de las empresas, actividades de promoción para incorporar nuevas empresas, etc.

A modo de ejemplo, en la Guía para la formación de los responsables de la FCT en la Empresa, elaborada por el Gobierno de Navarra, encontramos el siguiente texto en la sección que habla de seguros: "La empresa no debe asegurar al alumno, pues éste dispone del seguro escolar que cubre todas las contingencias de enfermedad y accidente. El Gobierno de Navarra suscribe anualmente una póliza de seguros de accidentes y responsabilidad civil que cubre, entre otras cosas, los desperfectos en la maquinaria y equipamiento, producidos por las actividades formativas de los alumnos en la empresa."

Por su parte, la normativa del País Vasco, establece "Cualquier eventualidad de accidente que pudiera producirse durante la realización de la FCT es contemplada en las prestaciones del seguro escolar obligatorio. Teniendo en cuenta las limitaciones económicas del seguro escolar obligatorio en materia de indemnizaciones o responsabilidad civil y la exclusión de los alumnos mayores de 28 años, la Administración tiene suscrito un seguro complementario que fija unas condiciones reales de cobertura por accidentes y responsabilidad civil ante terceros en unas actividades que, aun cuando están dentro del sistema educativo, se desarrollan fuera de su ámbito."³⁰

Los acuerdos de colaboración empresa-escuela:

Para que un alumno pueda realizar el módulo de FCT, previamente su Centro Educativo debe haber firmado un acuerdo de colaboración con la empresa. Este acuerdo se formaliza por escrito, según los modelos establecidos por la normativa de cada Comunidad Autónoma, debiendo ser firmados por quien represente legalmente a la empresa y por la dirección del centro educativo.

Una vez firmado un acuerdo de formación con una empresa, la Dirección del Centro Educativo debe remitirlo a la correspondiente Delegación Provincial de la Consejería de Educación y Ciencia, para su conformidad por el Servicio de Inspección Educativa. Asimismo, copias de estos acuerdos son enviados a las Delegaciones de la Consejería de Empleos y Desarrollo Tecnológico para conocimiento de la Inspección de Trabajo.

El convenio debe reunir fundamentalmente las siguientes características:

- Puede abarcar a *uno o varios alumnos* que cursan estudios en el mismo centro educativo.
- Puede ser rescindido a petición de cualquiera de las partes, por alguna de las siguientes causas:
 - Por finalización del tiempo acordado.
 - Por decisión del centro educativo, de la empresa o de ambos, para determinado alumnado, por alguna de las siguientes causas:
 - Por faltas de asistencia y/o puntualidad no justificadas.
 - Falta de aprovechamiento o conducta inadecuada del alumno/a, previa audiencia de los mismos.
 - Petición razonada del alumno/a.

³⁰ Disposiciones Generales del Departamento de Educación, Universidades e Investigación - Nº 4302 – Boletín Oficial del Jueves 24 de Julio de 2003.

- Por denuncia de alguna de las partes, que deberá ser comunicada a la otra con una antelación mínima de quince días, motivada por alguna de las siguientes causas:
 - Cese de actividades del centro educativo o de la empresa.
 - Fuerza mayor que imposibilite el desarrollo de las actividades formativas.
 - Incumplimiento de las cláusulas establecidas en el acuerdo, inadecuación pedagógica de la formación o vulneración de las normas que están vigentes en relación con la FCT.
- Por mutuo acuerdo del centro educativo, adoptado por el Consejo escolar o entidad colaboradora.

De aquí se rescata también que cada centro educativo debe buscar las empresas donde sus alumnos realizarán estas prácticas. En general, los centros educativos deben seleccionar empresas con sede en su Comunidad Autónoma. Sin embargo, existen mecanismos de excepción a este requerimiento, pero en este caso, se requiere la aprobación previa de la Autoridad Educativa³¹.

Por su parte, las empresas, al firmar este acuerdo se comprometen a:

- Nombrar un responsable de prácticas y uno o varios instructores con la debida formación para la coordinación, desarrollo y seguimiento de la FCT, y con la dedicación necesaria que garantice la orientación y consulta del alumno.
- Cumplir con la programación de actividades formativas previamente acordadas y, si fuese necesario, a la revisión de las mismas.
- Velar por el cumplimiento de la legislación aplicable a los alumnos en materia de seguridad e higiene en el trabajo.
- Informar a los representantes de los trabajadores acerca de los alumnos que van a realizar prácticas.
- A no cubrir, ni siquiera de forma interina, ningún puesto de trabajo de plantilla con alumnos que estén realizando la FCT, ni establecer con ellos relación laboral ni de servicios durante el período de FCT.

Otros Agentes intervinientes en la FCT

Hasta aquí, nos hemos focalizado en la relación entre la empresa y la escuela, en lo que respecta a la FCT. Sin embargo, existen otros actores que participan en la gestión de la FCT:

³¹ Lo mismo sucede con la realización de prácticas en empresas de otros países. En la Comunidad Europea existe el Programa Leonardo da Vinci que fomenta la movilidad entre países comunitarios a través de este tipo de prácticas. También es necesario la autorización de la Administración Educativa para considerar la participación del alumno en el Programa Leonardo da Vinci como reemplazo del módulo de FCT.

Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (MECD) ³²

- Establece las condiciones generales de realización de la FCT en sus aspectos académicos, administrativos y económicos.
- Desarrolla material orientativo para la elaboración de los "programas formativos" de la FCT.
- Alienta la participación de las empresas en las prácticas.
- Realiza la evaluación permanente del sistema global de la FCT.

Direcciones Provinciales del MECD

- Dispone de un banco de datos sobre el tejido empresarial de la provincia.
- Desarrolla un plan de información y explicación a las empresas sobre la importancia e interés de la colaboración empresarial para un buen desarrollo de la FCT.
- Confecciona un catálogo con la relación de empresas interesadas en colaborar en el desarrollo de la FCT.
- Programa e imparte, en el marco del Programa Provincial de Formación, cursos para profesores-tutores, tutores o instructores de empresa.
- Asigna a cada centro educativo su zona empresarial de influencia.
- Asesora y apoya a los centros educativos en las relaciones con las empresas, el proceso de elaboración de los convenios entre el centro educativo y el centro de trabajo, la provisión de material de apoyo.
- Distribuye a los centros docentes el presupuesto destinado a compensar los gastos de puesta en marcha, desarrollo y seguimiento de la FCT.
- Informa periódicamente a la Comisión Provincial de FP sobre la gestión e implantación de la FCT en su ámbito provincial.
- Proporciona a los Servicios Centrales los datos actualizados sobre la gestión e implantación de la FCT en su respectivo ámbito provincial.

Asociaciones o Federaciones Patronales, Organizaciones o Cámaras empresarias

Las autoridades educativas han trabajado conjuntamente con las organizaciones sociales españolas (agrupaciones empresarias y sindicales) para la difusión de la FCT. Es por esto que se les ha dado un rol importante en el diseño de la FCT, así como en la difusión de esta modalidad entre las empresas:

- Elaboran catálogo de empresas potencialmente colaboradoras por familias profesionales.
- Explican a las empresas las características del módulo de prácticas, así como las condiciones de participación en el mismo.
- Elaboran catálogos de empresas colaboradoras con indicación de: sector (familia profesional, y ciclo en el caso de que así lo requiera la empresa), número de puestos formativos, localización geográfica de los puestos formativos.
- Propician la firma de convenio específico de colaboración entre empresas y centros educativos.
- Asesoran a las empresas en lo referente a las prácticas (cuestiones técnicas, aspectos organizativos, marco jurídico, perfil del tutor, programación, evaluación, etc.).

³² Funciones análogas a las descritas para el MECD tienen las Administraciones de las Comunidades Autónomas con la competencia educativa transferida.

Asimismo, existe la posibilidad de que distintas organizaciones sociales firmen acuerdos-marco de cooperación con las administraciones educativas de cada Comunidad, para profundizar este trabajo conjunto:

“El Departamento de Educación, Universidades e Investigación, podrá suscribir convenios con las organizaciones empresariales que ostentan la representación de las empresas vascas (...) con el fin de conseguir plazas suficientes en las empresas, lograr un mayor ajuste de la FP a las necesidades de los procesos de producción y colaborar en la formación e información de instructores/as y en el seguimiento de la materialización de la FCT en las empresas”³³.

En este sentido, el intenso trabajo que realiza el departamento de Formación de la Confebask, organización empresaria del País Vasco es un interesante ejemplo de cooperación entre la autoridad educativa y el empresariado. Entre las tareas que realiza encontramos: promoción de la FCT y apoyo a las empresas y centros educativos en su implementación; diseño de materiales de apoyo y capacitación tanto para docentes como para tutores en empresas; elaboración de estudios de evaluación y seguimiento de las experiencias.

Otros módulos educativos que tienen que ver con el ámbito laboral:

Todos los ciclos formativos, tanto de la FPE de Grado Medio como de Grado Superior incluyen, además de la FCT, otros módulos orientados al logro del nivel de profesionalidad requerida por cada título. Estos módulos son el de “*Relaciones en el entorno de trabajo (RET)*” y del de “*Formación y orientación laboral (FOL)*”.

El RET está estrechamente ligado al desarrollo de competencias actitudinales (proceso de socialización en la organización, trabajo en equipo, técnicas de comunicación, toma de decisiones, participación, motivación, etc.), mientras que el FOL desarrolla competencias para la búsqueda o creación de un puesto de trabajo.

La existencia de estos módulos profesionales afirma que la Formación Profesional reglada en España tiene como su objetivo principal el ingreso al mercado de trabajo.

³³ Reglamentación País Vasco- Capítulo I - Artículo 3.3

Conclusiones

Hoy en España no se concibe la Formación Profesional sin la existencia del Módulo de Formación en Centros de Trabajo. Existen, por supuesto, temas que tanto los centros educativos como las empresas consideran que se podrían mejorar, pero no se cuestiona la metodología de prácticas que se ha implementado con la LOGSE.

A rasgos generales, se podría decir que este sistema ha traído aparejados beneficios para los distintos actores:

Es beneficioso para los alumnos ya que les permite conocer el ámbito productivo real donde luego desempeñarán su futuro trabajo. En una evaluación realizada por la Confebask sobre la FCT, a los tres años de ser implementada³⁴ se lee “prácticamente todos (87%) (de los alumnos entrevistados) contestan que tras las prácticas en la empresa están en mejor disposición de trabajar; y el 78% cree que han mejorado sus posibilidades de empleo.”

Asimismo, uno de los principales índices que se mide a la hora de evaluar la FCT es el grado de inserción que tienen los alumnos luego de finalizar este módulo. En este sentido, en el año 2002, también la Confebask determinaba que en el País Vasco “Los alumnos participantes en la FCT tardan una media de dos meses en encontrar su primer empleo”.

Es beneficioso para las empresas porque les permite conocer aspirantes a formar parte del plantel de la empresa. Es una herramienta de selección de personal muy útil, ya que los alumnos están aproximadamente dos meses en la empresa, con un seguimiento minucioso de su desempeño, que hace que los departamentos de selección de personal puedan evaluarlos correctamente.

Es beneficioso para los centros educativos por distintos aspectos: por un lado, a partir de la reforma de 1990, ha aumentado la valoración social de la Formación Profesional. Esto se debe a la mayor empleabilidad de los alumnos que la eligen (por la mayor concordancia entre lo enseñado y aquello que es requerido por las empresas). No hace falta decir que una mayor valoración social, trae aparejada una mayor matrícula para los centros.

Por otro lado, esta relación que en un principio se presentó como obligatoria o impuesta por las autoridades educativas, ha generado otras asociaciones o vinculaciones voluntarias entre el ámbito productivo y educativo que los han enriquecido mucho. Esto se debe a que las empresas comenzaron a conocer la potencialidad de los centros educativos (tanto de sus instalaciones como de sus docentes y alumnos) y que los centros se han dado cuenta de las posibilidades de actualización que surge de este vínculo.

³⁴ El País Vasco implementó el Plan de Formación Compartida con anterioridad al resto de las Comunidades Autónomas de España (año 1991) y lo hizo en primer lugar con un grupo de Centros de Formación restringido (16). Hoy lo han generalizado a todo el sistema educativo.

En este sentido podemos nombrar distintos tipos de ejemplos: acuerdos que tienen que ver con equipamiento (ya sean donaciones o esquemas donde las empresas instalan equipamiento en el centro educativo a cambio de capacitación para sus empleados) o las "estancias de formación para docentes en empresas" (o pasantías para docentes).

El caso de las estancias de formación docente en empresas es interesante: para participar de estas estancias de formación, el docente debe conseguir por su cuenta una empresa que lo reciba³⁵. El País Vasco es una de las Comunidades Autónomas que más reglamentación cuenta en relación a estas prácticas. Anualmente, el Departamento de Educación, Universidades e Investigación de esta comunidad realiza una convocatoria a docentes para la realización de dichas estancias "para la actualización de la formación del profesorado en relación con el mundo laboral, pudiendo así utilizar estas prácticas en la mejora de la labor docente y contribuir al acercamiento entre los Centros de Formación Profesional y las Empresas"³⁶. En estos casos, los docentes presentan un proyecto para su estancia en la empresa y, una vez seleccionados, la autoridad educativa les otorga el seguro necesario, la cobertura de vacantes en su Centro Educativo y los viáticos correspondientes.

¿Qué podemos rescatar de la descripción realizada del modelo español de relación entre empresas y escuelas?

En primer lugar, la forma en que se ha previsto la incorporación de un mecanismo posible y probado (a través de esta última década) de vinculación efectiva entre los actores del ámbito educativo y el mundo laboral. No se han limitado a la conformación de consejos consultivos que colaboran en la definición de perfiles profesionales o tendencias del mercado laboral sino que, a través de la FCT, permiten que las empresas se involucren en la formación de los estudiantes.

Otro elemento sustancial es la clara visión de política educativa respecto a que el "objetivo inmediato" de la Formación Profesional es la inserción laboral. Esto se ve reflejado en la incorporación de obligatoriedad de formación profesional en todos los niveles de educación secundaria y superior (ESO y FPE). A su vez, una variable que se mide constantemente es la inserción laboral de los alumnos en las empresas que realizan la FCT o en otras de similares características.

Con respecto al modo de implementación de la FCT, resulta una experiencia valiosa y con muchos elementos que podrían adaptarse al sistema educativo argentino. Entre otros, la distribución de responsabilidades, los materiales y la metodología desarrollados, los mecanismos de reconocimiento de gastos. Un elemento fundamental al respecto es la incorporación de estas experiencias como parte del diseño curricular, otorgándoles el lugar y la importancia que las mismas representan y no como acciones extracurriculares, complementarias, de carácter secundario o voluntarias.

³⁵ La LOGSE, en su Artículo 56, determina "...periódicamente, el profesorado deberá realizar actividades de actualización científica, didáctica y profesional en los centros docentes, en instituciones formativas específicas, en las universidades y, en el caso del profesorado de formación profesional también en las empresas..."

³⁶ BOPV N° 239 ZK del miércoles 15 de diciembre de 2004.

Asimismo, resulta importante el reconocimiento curricular de aspectos referidos a competencias actitudinales requeridas en el ámbito laboral (Módulos RET) y a la adquisición por parte de los estudiantes de estrategias de búsqueda de empleo y generación de puestos de trabajo a través de iniciativas productivas o autoempleos (Módulos FOL).

Anexo I – Estructura del Sistema Educativo Español

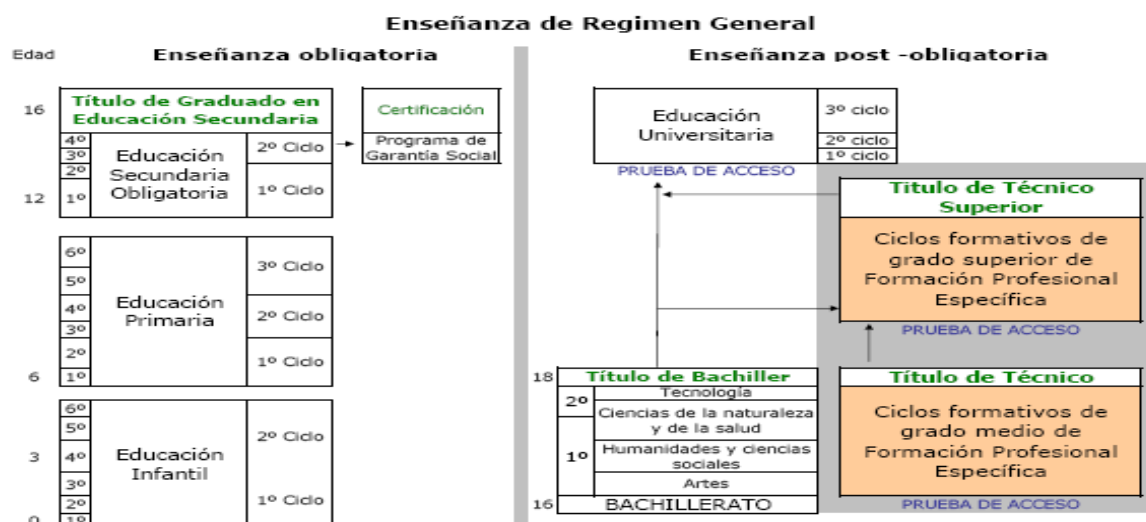
El sistema educativo según la LOGSE:

En 1990 se reformó el sistema educativo, a partir de la aprobación de la Ley Orgánica 1/1990, de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE).

El nuevo esquema propuesto por la LOGSE se caracteriza por:

- **Mayor integración** entre los diferentes niveles (educación secundaria, formación profesional y universidad).
- **Necesita al propio sistema productivo** para desarrollar una parte de los ciclos de formación profesional (el módulo de prácticas).

La nueva estructura del sistema educativo fue:



La educación secundaria del Sistema Español, está dividida en dos etapas:

- La educación secundaria obligatoria (ESO), que se inicia aproximadamente a los 13 años y es común para todos los jóvenes.
- La que podríamos llamar educación secundaria no obligatoria, que incluye a su vez:
 - El bachillerato, que se ofrece en 4 modalidades (“Artes”, “Ciencias de la Naturaleza y de la Salud”, “Humanidades y Ciencias Sociales” y “Tecnología”).
 - La formación profesional específica (FPE) de grado medio, que se organiza en ciclos, de estructuración modular y duración variable, y la FPE de grado superior, que tiene carácter de enseñanza post-secundaria no universitaria y se organiza de modo análogo a la de grado medio.

A la salida de la ESO (si se alcanzan los objetivos de la misma) se obtiene el título de "Graduado en enseñanza secundaria obligatoria", que posibilita el acceso directo al bachillerato o a la FPE de grado medio.

De no alcanzarse los objetivos de ESO existen *Programas de Garantía Social*, tendientes al desarrollo de competencias para la iniciación profesional, donde la edad de ingreso suele ser los 17-18 años. Se trata de dar una segunda oportunidad a los alumnos con problemas para poder proseguir sus estudios o una especialización profesional mínima para facilitarles el acceso al mercado de trabajo. Cualquier formación de duración igual o inferior a seis meses da lugar a un *"Certificado de competencia"*. En ciertos casos, y mediando una prueba, estos alumnos pueden acceder posteriormente al bachillerato y a la FPE de grado medio.

Los egresados del bachillerato (con el título de "Bachiller" en la modalidad de "ciencias sociales", "científico y ciencias de la salud", "tecnológico" o "artístico"), pueden acceder a la Formación Profesional Específica (FPE) de grado superior (de modo directo para aquellos casos en que exista concordancia entre las modalidades y las especialidades profesionales) o a la Universidad (mediante la "prueba de selectividad").

Para poder acceder a la FPE de grado superior desde la FPE de grado medio, es preciso el título de bachiller, siendo, por tanto, necesario cursar asignaturas del bachillerato que no se convaliden con el título de "técnico" que confiere la finalización de un ciclo de FPE de grado medio.

Al término de los ciclos formativos de grado superior (título académico-profesional de "técnico superior"), se puede acceder a las escuelas universitarias (diplomaturas de 3 años), manteniendo a este fin una reserva del 30% de nueva matrícula, y, en algún caso, a facultades y escuelas técnicas superiores.

El esquema de la LOGSE permite que los trabajadores adultos que no cumplan los requisitos académicos para ingresar en los ciclos formativos de grado medio o grado superior puedan acceder, sin embargo, mediante pruebas de acceso (mayores de 18 años para la formación de grado medio y 20 años para la formación de grado superior). Además, las personas adultas pueden cursar sus estudios con modalidad presencial o de enseñanza a distancia.

El sistema impuesto a través de la LOGSE tiene algunos elementos distintivos a tener en cuenta:

- ✓ Todos los alumnos reciben enseñanzas profesionales a lo largo de la educación secundaria obligatoria (ESO) y del bachillerato. Se pretende que a los 16 años (edad normal de terminación de la enseñanza obligatoria, que coincide además con la edad laboral), los jóvenes dispongan de una *"cualificación"* profesional mínima para empezar a trabajar, a través de la formación brindada en la formación profesional de base o formación básica de carácter profesional.
- ✓ Los alumnos que no alcanzan los objetivos de la ESO (graduación en educación secundaria), tienen opción a seguir programas de garantía social.
- ✓ La superación de la ESO da opción a la formación profesional específica de grado medio o al bachillerato.
- ✓ El bachillerato da opción a la universidad o a la formación profesional específica de grado superior.
- ✓ El sistema incorpora el criterio de tener como objetivo inmediato la inserción laboral. Esto significa que quien egresa ha adquirido una *"cualificación"* suficiente para trabajar con un determinado nivel de responsabilidad y autonomía.

- ✓ Todos los alumnos del sistema de FP deberán realizar un módulo práctico en centros de trabajo, cuya superación es requisito obligatorio para obtener el título correspondiente. La duración del módulo práctico ronda el 20% de la duración total del ciclo formativo.

La formación profesional de base (FPB) que se imparte a lo largo de la ESO y del bachillerato, incorpora contenidos y orientaciones de carácter práctico y funcional que resalten la utilidad de los conocimientos más académicos. Consiste en acciones formativas que se concretan en el desarrollo de materias o asignaturas de contenido tecnológico y profesionalizador (Área de Tecnología en la ESO, Economía, Mecánica o Electrotécnica en el bachillerato, etc.) y la introducción del uso de nuevas tecnologías en todas las etapas de la educación secundaria.

La formación profesional específica se organiza en ciclos, los que se agrupan a su vez en familias profesionales. En el diseño de cada familia profesional hubo una activa participación del sector productivo afin, a través de la conformación de equipos mixtos de cada sector y de la realización de "estudios sectoriales" por parte de las autoridades.

Dichos estudios reunían:

- Estudio y caracterización de los sectores productivos.
- Definición de un conjunto de perfiles profesionales, identificados por sus competencias y capacidades más características y referidos a situaciones concretas de empleo.
- Definición de los requerimientos formativos de los títulos a que da lugar la superación de los correspondientes ciclos.

A partir de las necesidades formativas detectadas en los sectores productivos (perfiles profesionales), se han diseñado los ciclos formativos, que tienen una estructura modular.

La composición modular de los ciclos facilita el compromiso legal de revisarlos periódicamente -en principio, cada 5 años-, con el fin de adaptarlos a las necesidades que los distintos sectores vayan detectando.

El sistema Educativo Español en Cifras³⁷.

Previsión del número de alumnos para el curso 2005-06

	Total	Enseñanza Pública		Enseñanza Concertada y Privada	
		Alumnos	%	Alumnos	%
E. Infantil	1.480.810	960.606	64,9	520.204	35,1
E. Primaria	2.481.667	1.654.825	66,7	826.842	33,3
E. Especial	29.892	15.562	52,1	14.330	47,9
E.S.O	1.843.313	1.222.931	66,3	620.382	33,7
Bachillerato ⁽¹⁾	640.241	481.882	75,3	158.359	24,7
Formación Profesional⁽¹⁾	502.472	377.058	75	125.414	25
Total Educación no universitaria	6.978.395	4.712.864	67,5	2.265.531	32,5
Educación Universitaria ⁽¹⁾⁽²⁾	1.442.081	1.303.109	90,4	138.972 ⁽³⁾	9,6
Total	8.420.476	6.015.973		2.404.503	

(1) Incluye también el alumnado matriculado en la modalidad de Educación a distancia y en Programas de Garantía Social

(2) No incluye Doctorado ni títulos propios de Universidades.

(3) Se refiere a las universidades Privadas y de la Iglesia Católica

³⁷ Ministerio de Educación y Ciencia – Datos y Cifras – Curso Escolar 2005/2006

Evolución del alumnado matriculado

	Cursos			
	1995-96	2000 -01	2004-05 ⁽¹⁾	2005-06 ⁽²⁾
E. Infantil	1.096.677	1.165.736	1.425.593	1.480.810
E. Primaria	2.779.238	2.491.648	2.469.616	2.481.667
E. Especial	30.043	27.334	28.898	29.892
E.S.O ⁽³⁾	1.528.139	1.941.449	1.855.726	1.843.313
Bachillerato y F. Profesional	2.233.419	1.256.196	1.154.474	1.142.713
B.U.P y C.O.U ⁽⁴⁾	1.291.698	137.078
Bachillerato	109.398	601.329	613.738	607.498
Bachillerato y BUP/COU a distancia	42.859	27.464	31.820	32.743
F. Profesional Primer Grado	301.472
F. Profesional Segundo Grado	410.912	71.019
Ciclos Form. G. Medio / Módulos II	29.457	191.456	231.970	231.942
Ciclos Form. G. Superior / Módulos III	32.285	185.051	226.826	220.262
Ciclos Formativos de F.P a distancia	1.342	1.249	5.000	5.477
Programas de Garantía Social	13.996	41.550	45.120	44.791
Total Educación no universitaria	7.667.516	6.882.363	6.934.307	6.978.395
Educación Universitaria	1.508.842	1.555.750	1.462.897	1.442.081
Total	9.176.358	8.438.113	8.397.204	8.420.476

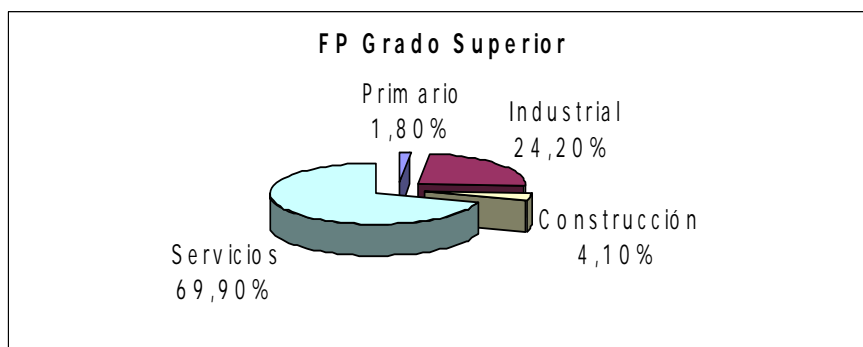
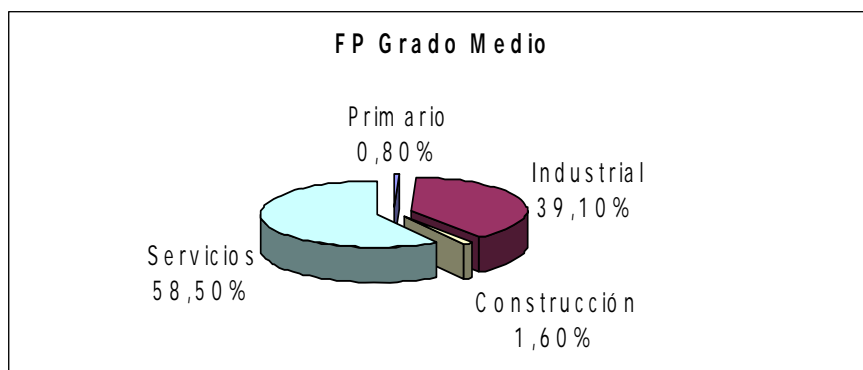
(1) Cifras avance.

(2) Cifras estimadas

(3) El dato del curso 1995-96 incluye los cursos 7º y 8º de E.G.B. El alumnado de estos dos cursos será de 1.070.753

(4) En el curso 1995-96 se incluye también Bachillerato Experimental.

Alumnado matriculado en Ciclos Formativos de F.P. por sectores de producción. Curso 2003-04



**Centros que imparten, alumnado y alumnos por grupo –
Curso 2002/2003**

	CENTROS QUE IMPARTEN (1)			ALUMNADO					Nº MEDIO DE ALUMNOS POR	
	F.P. II	C.F.Grado Medio	C.F.Grado Superior	F.P. II	C.F.Grado Medio	C.F.Grado Superior	C.F.Grado Medio a distancia	C.F.Grado Superior a distancia	C.F.Grado Medio	C.F.Grado Superior
TODOS LOS CENTROS										
TOTAL	27	2.267	2.075	859	224.486	229.755	993	1.579	19,4	18,2
Andalucía	0	456	392	0	47.072	36.014	0	0	20,5	21,1
Aragón	0	83	70	0	6.371	6.714	128	0	19,6	19,0
Asturias (Principado de)	0	58	70	0	5.660	8.259	0	0	19,0	21,7
Baleares (Illes)	0	43	34	0	4.259	2.419	0	0	18,4	16,9
Canarias	0	118	101	0	12.417	11.102	289	212	16,5	18,9
Cantabria	1	39	40	23	3.575	3.810	13	69	19,7	17,6
Castilla y León	0	163	140	0	13.658	14.737	261	423	19,4	20,0
Castilla-La Mancha	0	86	80	- b-	7.533	7.100	138	98	17,6	18,1
Cataluña	0	313	270	0	32.302	33.212	0	0	20,0	10,6
Comunidad Valenciana	25	211	186	734	24.039	21.627	0	0	16,0	17,7
Extremadura	1	84	57	102	5.265	3.708	0	133	17,3	18,2
Galicia	0	196	182	0	18.583	20.628	0	0	22,3	21,3
Madrid (Comunidad de)	0	171	197	0	20.544	29.567	164	586	22,8	22,2
Murcia (Región de)	0	64	58	0	6.455	6.594	0	0	22,6	23,5
Navarra (Comunidad Foral de)	0	23	24	0	3.079	3.271	0	0	17,3	17,4
País Vasco	0	133	153	0	11.203	18.626	0	0	16,6	16,4
Rioja (La)	0	17	13	0	1.754	1.562	0	0	18,5	20,4
Ceuta	0	5	4	0	391	422	0	58	21,4	23,3
Melilla	0	4	4	0	306	383	0	0	23,4	23,1

(1): número de centros que imparten la enseñanza obligatoria en régimen ordinario.

Anexo II – Listado de Familias Profesionales

1 – Actividades Agrarias	
Títulos de Grado Medio	Títulos de Grado Superior
Explotaciones Agrarias Extensivas	Gestión y Organización de Empresas Agropecuarias
Explotaciones Agrarias Intensivas	Gestión y Organización de los Recursos Naturales y Paisajísticos
Explotaciones Ganaderas	
Jardinería	
Trabajos Forestales y Conservación del Medio Natural	
2 – Actividades Físicas y Deportivas	
Títulos de Grado Medio	Títulos de Grado Superior
Conducción de Actividades Físico-Deportivas en el Medio Natural	Animación de Actividades Físicas y Deportivas
3 – Actividades Marítimo – Pesqueras	
Títulos de Grado Medio	Títulos de Grado Superior
Buceo de Media Profundidad	Navegación, Pesca y Transporte Marítimo
Operaciones de cultivo acuícola	Producción Acuícola
Operación, Control y Mantenimiento de Máquinas e Instalaciones del Buque	Supervisión y Control de Maquinaria Marina e Instalaciones de Buque
Técnico en Pesca y Transporte Marítimo	
4 – Administración	
Títulos de Grado Medio	Títulos de Grado Superior
Gestión Administrativa	Administración y Finanzas
	Secretariado
5 – Artes Gráficas	
Títulos de Grado Medio	Títulos de Grado Superior
Encuadernación y Manipulados de Papel y Cartón	Diseño y Producción Editorial
Impresión en Artes Gráficas	Producción en Industrias de Artes Gráficas
Preimpresión en Artes Gráficas	
6 – Comercio y Marketing	
Títulos de Grado Medio	Títulos de Grado Superior
Comercio	Comercio Internacional
	Gestión Comercial y Marketing
	Gestión del Transporte
	Servicios al Consumidor
7 – Comunicación, Imagen y Sonido	
Títulos de Grado Medio	Títulos de Grado Superior
Laboratorio de Imagen	Imagen
	Producción de Audiovisuales, Radio y Espectáculos
	Realización de Audiovisuales y Espectáculos
	Sonido

8 - Edificación y Obra Civil	
Títulos de Grado Medio	Títulos de Grado Superior
Acabados de Construcción	Desarrollo y Aplicación de Proyectos de Construcción
Obras de Albañilería	Desarrollo de Proyectos Urbanísticos y Operaciones Topográficas
Obras de Hormigón	Realización y Planes de Obra
Operación y Mantenimiento de Maquinaria de Construcción	
9 - Electricidad y Electrónica	
Títulos de Grado Medio	Títulos de Grado Superior
Equipos Electrónicos de Consumo	Desarrollo de Productos Electrónicos
Equipos e Instalaciones Electrotécnicas	Instalaciones Electrotécnicas
	Sistemas de Regulación y Control Automáticos
	Sistemas de Telecomunicación e Informáticos
10 - Fabricación Mecánica	
Títulos de Grado Medio	Títulos de Grado Superior
Fundición	Construcciones Metálicas
Joyería	Desarrollo de Proyectos Mecánicos
Mecanizado	Óptica de Anteojería
Soldadura y Calderería	Producción por Fundición y Pulvimetalurgia
Tratamientos Superficiales y Térmicos	Producción por mecanizado
11- Hostelería y Turismo	
Títulos de Grado Medio	Títulos de Grado Superior
Cocina	Agencias de Viajes
Pastelería y Panadería	Alojamiento
Servicios de Restaurante y Bar	Animación Turística
	Información y Comercialización Turísticas
	Restauración
12- Imagen Personal	
Títulos de Grado Medio	Títulos de Grado Superior
Caracterización	Asesoría de Imagen Personal
Estética Personal Decorativa	Estética
Peluquería	
13 - Industrias Alimentarias	
Títulos de Grado Medio	Títulos de Grado Superior
Conservaría Vegetal, Cárnica y de Pescado	Industria Alimentaria
Elaboración de Aceites y Jugos	
Elaboración de Productos Lácteos	
Elaboración de Vinos y otras Bebidas	
Matadero y Carnicería-Charcutería	
Molinería e Industrias Cerealistas	
Panificación y Repostería	

14 - Informática	
Títulos de Grado Medio	Títulos de Grado Superior
Explotación de Sistemas Informáticos	Administración de Sistemas Informáticos
	Desarrollo de Aplicaciones Informáticas
15 - Madera y Mueble	
Títulos de Grado Medio	Títulos de Grado Superior
Fabricación a Medida e Instalación de Carpintería y Mueble	Desarrollo de Productos en Carpintería y Mueble
Fabricación Industrial de Carpintería y Mueble	Producción de Madera y Mueble
Transformación de Madera y Corcho	
16 - Mantenimiento de Vehículos Autopropulsados	
Títulos de Grado Medio	Títulos de Grado Superior
Carrocería	Automoción
Electromecánica de Vehículos	Mantenimiento Aeromecánico
	Mantenimiento de Aviónica
17 - Mantenimiento y Servicios a la Producción	
Títulos de Grado Medio	Títulos de Grado Superior
Instalación y Mantenimiento Electromecánico de Maquinaria y Conducción de Líneas	Desarrollo de Proyectos de Instalaciones de Fluidos, Térmicos y Manutención
Mantenimiento Ferroviario	Mantenimiento de Equipo Industrial
Montaje y Mantenimiento de Instalaciones de Frío, Climatización y Producción de Calor	Mantenimiento y Montaje de Instalaciones de Edificio y Proceso
	Prevención de Riesgos Profesionales
18 - Química	
Títulos de Grado Medio	Títulos de Grado Superior
Operaciones de Fabricación de Productos Farmacéuticos	Análisis y Control
Laboratorio	Fabricación de Productos Farmacéuticos y Afines
Operaciones de Proceso de Pasta y Papel	Industrias de Proceso de Pasta y Papel
Operaciones de Proceso en Planta Química	Industrias de Proceso Químico
Operaciones de Transformación de Plástico y Caucho	Plástico y Caucho
	Química Ambiental

19 - Sanidad	
Títulos de Grado Medio	Títulos de Grado Superior
Cuidados Auxiliares de Enfermería	Anatomía Patológica y Citología
Farmacia	Audioprótesis
	Dietética
	Documentación Sanitaria
	Higiene Bucodental
	Imagen para el Diagnóstico
	Laboratorio de Diagnóstico Clínico
	Ortoprotésica
	Prótesis Dentales
	Radioterapia
	Salud Ambiental
20 - Servicios Socioculturales y a la Comunidad	
Títulos de Grado Medio	Títulos de Grado Superior
Atención Sociosanitaria	Animación Sociocultural
	Educación Infantil
	Integración Social
	Interpretación de la Lengua de Signos
21 - Textil, Confección y Piel	
Títulos de Grado Medio	Títulos de Grado Superior
Calzado y Marroquinería	Curtidos
Confección	Patronaje
Operaciones de Ennoblecimiento Textil	Procesos de Confección Industrial
Producción de Hiladura y Tejeduría de Calada	Procesos de Ennoblecimiento Textil
Producción de Tejidos de Punto	Procesos Textiles de Hilatura y Tejeduría de Calada
	Procesos Textiles de Tejeduría de Punto
22 - Vidrio y Cerámica	
Títulos de Grado Medio	Títulos de Grado Superior
Operaciones de Fabricación de Productos Cerámicos	Desarrollo y Fabricación de Productos Cerámicos
Operaciones de Fabricación de Vidrio y Transformados	Fabricación y Transformación de Productos de Vidrio

Anexo III - Ejemplo de Módulo Profesional de FCT

Título de Grado Medio de Equipos e Instalaciones Electrotécnicas

Duración: 380 horas.

a) Capacitaciones terminales y criterios de evaluación.

1) Actuar de forma responsable y respetuosa en el entorno de trabajo.

- Mostrar en todo momento una actitud de respeto hacia los procedimientos y normas establecidos.
- Incorporarse puntualmente al puesto de trabajo, disfrutando de los descansos instituidos y no abandonando el centro de trabajo antes de lo establecido sin motivos debidamente justificados.
- Interpretar y ejecutar con diligencia las instrucciones recibidas, responsabilizándose del trabajo asignado y comunicándose eficazmente con la persona adecuada en cada momento.
- Organizar su propio trabajo de acuerdo con las instrucciones recibidas, responsabilizándose del trabajo asignado y comunicándose eficazmente con la persona adecuada en cada momento.
- Cumplir con los requerimientos y normas de taller y/o espacio de trabajo, demostrando un buen hacer profesional y analizando su trabajo en un tiempo prudencial.
- Analizar las repercusiones de su labor y actitud en la actividad desarrollada en el montaje y reparación de instalaciones y equipos en su área de actividad.

2) Realizar las operaciones de montaje de las instalaciones de enlace e interior características de los edificios y de, al menos, dos tipos de instalaciones singulares, propias de los mismos, entre las de intercomunicación, telefonía, megafonía, antenas, seguridad y energía solar fotovoltaica.

- Determinar las distintas fases del trabajo que hay que realizar en función de los medios disponibles y de las operaciones que se van a efectuar.
- Realizar el acopio de materiales y herramientas necesarias de acuerdo con el plan de montaje.
- Efectuar los replanteos y ubicación de canalizaciones, equipos y elementos auxiliares, siguiendo los planos y esquemas del proyecto y considerando las condiciones medioambientales presentes.
- Realizar el tendido de la línea (área y/o subterránea) de acuerdo con el plan de montaje, aplicando procedimientos reglamentados.
- Realizar el montaje de la centralización de contadores y las conexiones necesarias con la línea repartidora y las derivaciones individuales del edificio, de acuerdo con la documentación del proyecto y aplicando procedimientos reglamentados.
- Realizar los cableados y conexiones de los equipos y dispositivos de acuerdo con los esquemas de los mismos, asegurando la fiabilidad de dichas conexiones.
- Realizar las pruebas funcionales y ajustes necesarios siguiendo los procedimientos establecidos, asegurando un funcionamiento de acuerdo con lo prescrito en la documentación de la instalación.
- Dar al cliente con la precisión requerida las instrucciones de utilización y conservación oportunas.
- Realizar el informe de puesta en marcha, recogiendo las incidencias surgidas y la aceptación de la instalación por parte del cliente.

3) Realizar las operaciones de mantenimiento de las instalaciones de enlace e interior características de los edificios y de, al menos, dos tipos de instalaciones singulares, propias de los mismos, entre las de intercomunicación, telefonía, megafonía, antenas, seguridad y energía solar fotovoltaica.

- Realizar las pruebas funcionales iniciales, verificando los síntomas recogidos en el parte de averías, caracterizándolos con precisión.
- Realizar la hipótesis de partida de las posibles causas de la avería determinando en cada caso la naturaleza de la misma.
- Establecer el plan sistemático de actuación, determinando las distintas fases y procedimientos que se van a seguir, las comprobaciones que se deben realizar, seleccionando la documentación técnica necesaria y los medios que se van a utilizar.
- Localizar la avería en un tiempo razonable, siguiendo el plan establecido y utilizando los medios adecuados.
- Realizar el presupuesto de la intervención, donde se recoja con suficiente precisión la tipología y coste de la reparación.
- Realizar las operaciones de montaje, desmontaje y sustitución de conductores, elementos y equipos defectuosos en un tiempo adecuado y con la calidad debida, cuidando de no dañar otros elementos de la instalación.
- Efectuar las pruebas funcionales y ajustes necesarios para establecer la adecuada operatividad de la instalación.
- Respetar las normas de seguridad personal y de los equipos y medios utilizados, siguiendo las pautas del buen hacer profesional.
- Realizar el informe de reparación de la avería en el formato normalizado, recogiendo la información suficiente para realizar la facturación de la intervención y la actualización del "Histórico" de averías de dicha instalación.

4) Participar/colaborar en las operaciones de maniobra y mantenimiento características de un centro de transformación, siguiendo los procedimientos establecidos y en las condiciones de seguridad normalizadas.

- Realizar las comprobaciones necesarias para asegurar una intervención adecuada siguiendo las instrucciones recibidas, informando de la forma permanente sobre las operaciones que se vayan a realizar y aplicando los procedimientos normalizados.
- Realizar las operaciones de señalización normalizadas, con el fin de garantizar la seguridad personal y de los materiales de la instalación.
- Utilizar los medios de seguridad personal (cascos, guantes, gafas) y el equipo de maniobra reglamentarios.
- Localizar e identificar las distintas secciones y elementos de la instalación y los aparatos de corte sobre los que debe actuar.
- Colaborar en las operaciones de corte y apertura de todas las fuentes de tensión, asegurando el enclavamiento que impidan maniobras inadecuadas, comprobando a continuación la ausencia de la misma.
- Participar en las operaciones de las puestas a tierra y en cortocircuito establecidas en el procedimiento normalizado.
- Participar en las operaciones características que se realizan con los transformadores:
 - Dejar fuera de servicio.
 - Poner en servicio.
 - Acoplamiento.
 - Regulación de tensión.
- Intervenir en la aplicación de los procedimientos normalizados en el mantenimiento preventivo en los centros de transformación, verificando:
 - Los transformadores de potencia.
 - Los equipos de medida.

- Los elementos y dispositivos de corte y protección (interruptores, seccionadores, autoválvulas).
- Realizar el informe de la intervención efectuada, recogiendo con precisión y en el formato normalizado de los datos suficientes sobre las incidencias encontradas y las operaciones efectuadas.

5) Actuar en el puesto de trabajo respetando las normas de seguridad personal establecida por la empresa y de los medios y materiales utilizados en el desempeño de las actividades.

- Identificar los riesgos asociados al desarrollo de los procesos de montaje y mantenimiento de instalaciones y equipos, materiales, herramientas e instrumentos, así como la información y señales de precaución que existan en el lugar de su actividad.
- Identificar los medios de protección y el comportamiento preventivo que se debe adoptar para los distintos trabajos y en caso de emergencia.
- Tener una actitud cauta y previsor, respetando fielmente las normas de seguridad e higiene.
- Mantener la zona de trabajo libre de riesgos y con cierto grado de orden y limpieza.
- Emplear las prendas y útiles de protección personal disponibles y establecidos para las distintas operaciones.
- Utilizar los medios y útiles de protección de componentes, instrumentos y equipos.

b) Contenidos.

Relaciones en el entorno del trabajo:

- Información de la empresa. Áreas funcionales, productos y/o servicios que presta.
- Aplicación de los procedimientos establecidos.
- Cumplimiento de las normas de la empresa.
- Organización del propio trabajo.
- Coordinación de las acciones con los miembros del equipo.
- Comunicación de resultados.

Aplicación de las normas de seguridad e higiene establecidas:

- Riesgos en las áreas de construcción y mantenimiento de equipos e instalaciones electrotécnicas.
- Medios de protección personal. Identificación y utilización.
- Protección de equipos, instrumentos y componentes. Procedimientos que se deben aplicar.
- Comportamientos preventivos.
- Actuación en situaciones de emergencia.
- Normativa y reglamentación de seguridad e higiene.

Gestión de almacén de materiales y componentes para una empresa de instalaciones electrotécnicas:

- Interpretación de la documentación de la instalación.
- Determinación de las fases del montaje, identificando los medios y recursos necesarios.
- Acopio de materiales y herramientas de acuerdo con el plan de montaje.
- Realización del tendido de líneas de distribución eléctrica aéreas y/o subterráneas de acuerdo con el plan de montaje.
- Montaje de la centralización de contadores y de las conexiones con la línea repartidora y con las derivaciones individuales del edificio.
- Montaje de equipos y canalizaciones. Ejecución de cableados y conexiones.

- Ajustes y pruebas funcionales de los equipos e instalaciones, aplicando procedimientos establecidos.
- Elaboración de los informes de puesta en marcha y aceptación de las instalaciones por parte de los clientes.

Mantenimiento de instalaciones eléctricas de distribución y electrificación, singulares y automatizadas para viviendas y edificios:

- Elaboración de partes de averías de instalaciones electrotécnicas. Síntomas y posibles causas.
- Identificación de la naturaleza (física y/o "software") de las averías en las instalaciones electrotécnicas.
- Planes de actuación. Selección de documentación, de herramientas e instrumentos de medida y preparación del entorno de trabajo.
- Aplicación de los procedimientos operativos para la localización de las causas de averías en instalaciones electrotécnicas.
- Elaboración de presupuesto de reparación de averías.
- Montaje, desmontaje y sustitución de conductores, elementos y equipos defectuosos en las instalaciones electrotécnicas.
- Ajustes y pruebas funcionales en las instalaciones electrotécnicas reparadas.
- Elaboración de informes de reparación. Facturación de las intervenciones y actualización de los históricos de averías de las instalaciones electrotécnicas.

Intervención en las operaciones de maniobra y mantenimiento en los centros de transformación:

- Procedimientos normalizados de intervención en los centros de transformación.
- Señalización normalizada para garantizar la seguridad de las intervenciones en los centros de transformación.
- Medios de seguridad personal. Vestimenta y equipo de maniobra reglamentario.
- Interpretación de la documentación del centro de transformación. Relación con los elementos y equipos reales.
- Aplicación de los procedimientos normalizados de maniobra en los centros de transformación.
- Puestas a tierra y cortocircuito normalizados para la intervención en los centros de transformación.
- Mantenimiento preventivo en los centros de transformación. Procesos operativos.
- Elaboración de informes de intervención en los centros de transformación.

Atención al cliente:

- Imagen personal y trato de clientes.
- Recepción y atención general de clientes. Reclamaciones.
- Atención telefónica de clientes.
- Asesoría e información técnica y de operaciones para clientes. Comunicaciones oral y escrita.
- Agenda de clientes. Comunicaciones periódicas.

Anexo IV - Memoria de FCT elaborada por un Centro Educativo

Hezkuntza eta Kultura
Departamentua



Departamento de
Educación y Cultura



B.H.I.

MEMORIA CURSO 2003/04

DEPARTAMENTO DE ACTIVIDADES PROFESIONALES EXTERNAS DEL I.E.S. DONAPEA

□ DEPARTAMENTO DE ELECTRÓNICA

Durante el curso se han impartido 3 ciclos formativos que han sido los siguientes:

CICLO FORMATIVO	ALUMNOS MATRICULADOS	ALUMNOS QUE HAN REALIZADO LAS PRÁCTICAS ³⁸	TUTOR DE LA FCT ³⁹ .
C.M. EQUIPOS E. DE CONSU.	29	28	Juan Pérez
C.S. DESARROLLO P. ELEC.	15	12	Pedro Fernández
C.S. SIS. TELECO. E INFOR.	38	36	Ana Gómez

INCIDENCIAS:

En las empresas X y Z los alumnos en prácticas tienen que trabajar, en diversas ocasiones, en horario nocturno. Sería interesante determinar un límite de las horas de guardia en la primera de las empresas.

Se ha dado de baja a la empresa X (colaboraba por primera vez durante este curso) puesto que ha utilizado al alumno en prácticas como peón a la hora de montar y desmontar escenarios (posteriormente se le "reubicó" en otra empresa).

INSERCIÓN LABORAL

Se ha ofertado un contrato laboral, aproximadamente, a 3 ò 4 alumnos de cada ciclo formativo.

³⁸ La diferencia entre los alumnos matriculados y los alumnos que realizan prácticas, corresponde a que el alumno sólo puede realizar el módulo de FCT cuando han aprobado todos los módulos profesionales anteriores. Como situación extraordinaria, en algunos casos se permite la realización de la FCT conjuntamente con alguna asignatura que no supere el 25% del horario.

³⁹ Los nombres de los tutores fueron modificados.

GRADO DE SATISFACCIÓN DEL MÓDULO DE FCT

En la encuesta entregada tanto a los alumnos, profesores que han realizado el seguimiento como a las empresas colaboradoras, con el fin de medir **el grado de satisfacción de los mismos con la FCT**, los resultados han sido (máximo 5 puntos):

		C.M.E.E.C. 2ºB – 2ºC	C.S.DESARRO.	C.S. TELECO. 2ºK- 2ºM
GRADO SATISFACCIÓN <u>ALUMNOS</u>	1	3.66 - 3.54	3.83	4.3 – 4
	2	3.69 - 3.58	3.83	3.9 – 4
	3	3 - 3.83	3.58	3.9 – 4
GRADO SATISFACCIÓN <u>EMPRESAS</u>	1	4.3 - 4.57	4.62	4.4 – 5
	2	4.3 - 4.57	4.62	4.6 – 4
	3	4 - 4.57	4.62	4.2 – 4
GRADO SATISFACCIÓN <u>PROFESORES</u>	1	3.7 - 4.33	4.66	4.7 – 4
	2	3.3 - 4.33	4.33	4.7 – 4
	3	3.7 - 4.33	4.66	4.5 - 4

OTRAS INFORMACIONES

- ✓ Gasto ocasionado por el Departamento de Electrónica: **870€**
- ✓ **Todos** los alumnos han sido evaluados con la calificación de **APTOS.**
- ✓ El **Número de empresas** que han colaborado ha sido de 56 y el promedio de visitas ha sido de 5.
- ✓ En el ciclo de desarrollo el tutor señala que la valoración del alumno es baja y considera que el motivo puede ser las falsas expectativas que tiene el alumno de la FCT.

Anexo V - NORMATIVA APLICABLE A LA ORDENACIÓN DE CICLOS FORMATIVOS DE FP CON CARÁCTER GENERAL

Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo (BOE del 4). Cap. 4, de la Formación Profesional.

Real Decreto 986/1991, de 14 de junio, por el que se aprueba el calendario de aplicación de la nueva ordenación del Sistema Educativo (BOE 25 de junio).

Real Decreto 676/1993 de 7 de mayo, por el que se establecen directrices generales sobre los títulos y las correspondientes enseñanzas mínimas de formación profesional (BOE del 22).

Real Decreto 732/1995 de 5 de mayo, por el que se establecen los derechos y deberes de los alumnos y normas de convivencia en los centros (BOE 2 de junio).

Real Decreto 733/1995 de 5 de mayo, sobre expedición de títulos académicos y profesionales correspondientes a las enseñanzas establecidas por la LOGSE (BOE 2 de junio).

Orden de 28 de agosto de 1995, por la que se regula el procedimiento de garantizar el derecho de los alumnos de Educación Secundaria Obligatoria y de Bachillerato a que su rendimiento escolar sea evaluado conforme a criterios objetivos (BOE de 20 de septiembre).

Ley Orgánica 9/1995, de 20 de noviembre, de la Participación, la Evaluación y el Gobierno de los centros docentes (BOE del 2).

Orden de 1º de febrero de 1996, por la que se aprueban los temarios que han de regir en los procedimientos de ingreso, adquisición de nuevas especialidades y movilidad para determinadas especialidades de los cuerpos de Profesores de Enseñanza Secundaria y Profesores Técnicos de Formación Profesional (BOE del 13).

Real Decreto 173/1998, de 16 de febrero, por el que se modifica y completa el Real Decreto 986/1991, de 14 de junio, por el que se aprueba el calendario de aplicación de la nueva ordenación del sistema educativo (BOE del 17).

Acuerdo del Consejo de Ministros, de 13 de marzo de 1998, a propuesta de los Ministros de Educación y Cultura y de Trabajo y Asuntos Sociales, por el que se aprueba el nuevo Programa Nacional de Formación Profesional para el período 1998-2002.

Real Decreto 777/1998, de 30 de abril, por el que se desarrollan determinados aspectos de la ordenación de la formación profesional en el ámbito del sistema educativo (BOE de 8 de mayo).

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

Ley Orgánica 10/2002 de 23 de diciembre de Calidad de la Educación.