



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 21 – AGOSTO DE 2009

## “ASPECTOS RELEVANTES DE LA FORMACIÓN EN CENTROS DE TRABAJO(FCT)”

AUTORÍA <b>JUAN REINA PINTO</b>
TEMÁTICA <b>COEDUCACION,</b>
ETAPA <b>FP,PCPI</b>

### Resumen

En este artículo he tratado de realizar un acercamiento a aquellos aspectos que deben de tenerse en cuenta en lo concerniente a la preparación y elaboración de la formación en el centro de trabajo para aquellas enseñanzas relativas a la formación profesional. Se ha tenido en cuenta para ello un análisis fruto de la experiencia personal del profesor que suscribe este artículo y de las consideraciones que la legislación al respecto estima sobre este tema.

### Palabras clave

FCT, formación en el centro de trabajo, aspectos emocionales, actitudes, internacionalización de la FCT.

### 1. INTRODUCCION.

La formación en el centro de trabajo es uno de los pilares fundamentales en los que se basa todas y cada una de las enseñanza relacionadas con la formación profesional. En este artículo trataremos de establecer una análisis más o menos sistemático de las ventajas que dicho módulo aporta al conjunto de los aprendizajes de esta rama de la enseñanza y las mejoras que se podrían establecer para que el rendimiento de los mismos fuese óptimo.

### 2. LA FORMACION PROFESIONAL REGLADA, Y EL MODULO DE FORMACION EN EL CENTRO DE TRABAJO.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 21 – AGOSTO DE 2009

Si algo caracteriza a la formación profesional reglada es la sistematización de todos los procesos de aprendizaje, incluyendo la formación en el centro de trabajo. Esta sistematización, no presente en los demás sistemas de trabajo relacionados con la formación profesional, se torna imprescindible si se quiere obtener un resultado estandarizado para el total colectivo de alumnos incluidos en este tipo de aprendizajes. De otra manera, la improvisación curso tras curso llevaría a obtener resultados dispares, muy buenos en determinados casos y resultados pésimos en otros.

La sistematización de los ciclos formativos y programas de cualificación inicial, llevara pues a la planificación exhaustiva de todos los aspecto relacionados con la enseñanza de los mismos y por ende de la practica en las empresas, incluyendo la búsqueda de firmas que deseen acoger estas prácticas, la firma de convenios de colaboración y la realización conjuntamente con el tutor del centro de trabajo de los correspondientes planes de trabajo.

Con relación a la formación en el centro de trabajo, tenemos que reconocer que su planificación debe ser llevada de una manera especial ya que es uno de los principales elemento de aprendizaje de los alumnos de formación profesional.

Todos los contenidos, establecidos en términos de conceptos, procedimientos y aptitudes están presentes en la enseñanza llevada a cabo a lo largo de los diferentes ciclos formativos. De estos contenidos, son los referidos a los procedimientos los que tienen mayor relevancia en la formación profesional. Y es que no debemos de olvidar, que este tipo de enseñanzas están orientadas a que los alumnos adquieran unas destrezas necesarias para el desempeño de un oficio en el entorno laboral, siendo de todos estos contenidos los referidos a los procedimientos los que más tienen encuesta dichas destrezas, al tratar de que el alumno adquiera capacidades para saber hacer, en lugar de adquirir conceptos sin más.

Si partimos de que la importancia en este tipo de enseñanza, en lo concerniente a los contenidos a trabajar, se centra el desarrollo de procedimientos con carácter primordial. Es de entender que la importancia del módulo desarrollado en el centro de trabajo, que tiene como objetivo primordial precisamente la puesta en práctica de saberes y destrezas relacionados con estos procedimientos, sea vital para este tipo de aprendizajes.

### **3.LA BUSQUEDA DE EMPRESAS; OPTIMIZACION DE RECURSOS.**

A la luz de la importancia que este módulo tiene en las enseñanzas de formación profesional la optimización de la búsqueda de empresas es vital para el posterior éxito del mismo. De nada sirve que los alumnos tengan un módulo de formación en un centro de trabajo si cuando llega la hora de realizarlo las empresas que se han elegido no cuentan con las características adecuadas para el desempeño para el que ha sido preparado el alumno. Un ejemplo de esto podría ser el caso de un alumno preparado para la gestión de la compra-venta de una empresa de carácter mercantil y que tras acabar los módulos específicos de enseñanza, se le programa la FCT, en un ayuntamiento municipal. Para nada la preparación desarrollada sobre este alumno tendrá que ver con los trabajos que el mismo deberá realizar en la gestión municipal. Ciertamente es que se podrán encontrar analogías y procesos de



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 21 – AGOSTO DE 2009

trabajo comunes, pero no será este lugar el más idóneo donde poner en práctica los conocimientos adquiridos.

Bien es cierto, que una de las funciones principales de estos módulos es la de adaptación del alumno a los entornos de trabajo reales donde se prevé que vaya a recalar en su futuro laboral más próximo, y que existirán valores comunes a todas las aéreas productivas, pero ni incluso el ritmo de trabajo ni los objetivos y principios que rigen este tipo de entornos productivos tienen que ver con los que el chico se encontrará al salir al mundo de la empresa real.

Otro punto espinoso de tratar, y que debe de ser analizado y tenido en cuenta a la hora de elegir las empresas destinadas a alojar a los alumnos en sus FCT, se refiere al tratamiento en general y uso que los empresarios pretendan dar a los chicos llegados a sus empresas. Es sabido y notorio que muchos empresarios y responsables de departamentos, aprovechan la coyuntura para destinar a los alumnos en prácticas a trabajo poco instructivos, y que a menudo nadie en la empresa quiere realizar, por lo tedioso que resulta .

Es difícil en este punto descubrir las verdaderas intenciones de los responsables de las empresas a la hora de suscribir los convenios de colaboración al principio de comenzar las prácticas. Es por tanto importante la realización de un seguimiento de incidencias de las diferentes empresas con las que se tenga suscrito convenios para ir creando una base de datos que permita descartar aquellas que no sean adecuadas para nuestros objetivos educativos, o con las que los alumnos tengan más conflictos. La idea será desestimarlas de forma completa a la hora de una nueva planificación de FCT o bien dejarlas relegadas como última opción por si fuese necesaria.

De igual forma, la realización de este registro de incidencias de empresas recogería variables relacionadas con la inserción del alumnado , con el trato dispensado al mismo o con el nivel de consecución de los objetivos educativos. Tendría también un efecto positivo relativo a la presentación de una ordenación sistemática que lleve a clasificar estas empresas en función de su mejor idoneidad para el desempeño de esta tarea educativa.

Pero la creación de este registro de empresas, de nada serviría si no se realizase el correspondiente seguimiento de las mismas aprovechado la estancia de los alumnos en las mismas, recoger y registrar de forma sistemática y continua esta información relevante en las fichas de cada empresa debe de ser el pilar básico que rijan la elaboración de esta base de datos.

#### **4.PREPARACION EMOCIONAL DEL ALUMNADO; PRINCIPIOS Y ACTITUDES.**

Enviar un alumno de ciclos formativos a la formación en el centro de trabajo, supone una gran responsabilidad para el profesorado. Este alumno, no solo depende de sí mismo, sino que tiene en sus manos, las futuras prácticas de otros alumnos que pueden concurrir a estos módulos en años venideros. Es por tanto importante señalar la trascendencia que la inculcación de unas normas básicas y primordiales que los alumnos deben de observar en la empresa a la que van y que forman parte del acervo común de actitudes y valores imperante en el entorno empresarial.

Un alumno que no se comporte de forma adecuada y no observe de manera adecuada estas normas y valores, estará menoscabando su imagen propia pero también la imagen del centro educativo y por



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 21 – AGOSTO DE 2009

tanto estará creando un sentimiento de rechazo por parte de la empresa hacia el colectivo de alumnos que provengan del mismo. Este punto que en principio puede parecer menos relevante, resulta a la larga de facto decisivo para la realización o no de las prácticas de los alumnos en dicho centro de trabajo.

## **5. PRINCIPIOS Y ACTITUDES BASICAS EN EL MODULO.**

Son muchas las normas que rigen el entorno laboral y que lo condicionan y regulan, Normas que a priori puede parecer banales pero que en el fondo contribuyen al mantenimiento de un clima de trabajo óptimo y al establecimiento de unas relaciones de trabajo saludables con los compañeros. Citaremos a continuación algunas de ellas que si bien no son todas sí que suponen un compendio de las más relevantes a la hora de ser observadas por los alumnos en prácticas de FCT.

### **5.1 Puntualidad.**

La puntualidad en el centro de trabajo debe de ser entendida por parte del alumno como uno de los principios básicos y una de las cualidades mas apreciadas en los entornos de trabajo de sistema productivo y empresarial. En el instituto, un alumno llega tarde y está rompiendo una norma establecida que tiene como consecuencia la amonestación verbal del profesor o en caso de reincidir medidas más drásticas por parte del jefe de estudios o director del centro. Pero, en la empresa privada, no existe de forma explícita esa norma, pese a estar ahí, es por ello que el alumno pueda pensar que entrar a las 9:10 en la mañana cuando el horario es de 9:00 a 14:00 horas, puede no tener importancia. Esto es un error que no debe de cometerse, y es el profesor el encargado de hacérselo saber. Esta norma no es explícita en el mundo empresarial, pero su observancia o no puede suponer el renovar o no un contrato en prácticas, tal es la importancia que puede llegar a tener.

### **5.2 Humildad y capacidad de trabajo.**

Pese a que son muchos los alumnos que se quejan de que en las empresas en prácticas se les obligan a realizar trabajos no acorde con la preparación que han recibido en el centro educativo, hay que hacer saber al alumno que las empresas de hoy en día, y mas con los tiempos que corren demanda personal con gran capacidad de adaptación y que presenten habilidades polivalentes. Tiene pues que saber que tendrá más posibilidades de obtener un contrato de trabajo en la empresa, aquel alumno en prácticas que sea capaz de adaptarse a diferentes puestos de trabajos y cometidos que aquel alumno que no sepa o no quiera realizar otras tareas más que las que se especifican en el plan de trabajo propuesto para su desarrollo en la empresa.

Un ejemplo de este caso supone aquellos alumnos que continuamente se quejan que en los centros de trabajo los primeros días los ponen a realizar toda la mañana fotocopias y que después les ponen a repartir el correo, sin que sea este el cometido expreso para el que fueron preparados. Si bien es cierto, que el profesor tutor debe vigilar por el cumplimiento de este plan de actividades y de trabajo propuesto para la realización de la FCT, no menos cierto es también que en las mayoría de las empresas existe la creencia de que los alumnos deben de ser capaces de realizar trabajos en cierto grado engorrosos, como medida previa de sus capacidad de disciplina y sacrificio. A la vez que miden el grado de adaptación a situaciones de trabajo cambiantes y difíciles.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 21 – AGOSTO DE 2009

Así pues, se ha observado que aquellos alumnos que aceptan de buen agrado la realización de este tipo de actividades, pese a no ser los específicos de su preparación, en los días venideros son llamados a realizar tareas de mas responsabilidad e incluso son puesto a realizar tareas que incluso superan las previstas para su preparación en la empresa. Mientras que los a alumnos que no quería realizar las tareas de reprografía o reparto de correo, tras unos días se les abandona un poco a su suerte con trabajos no importantes. O simplemente se informa al centro de estudios de su incapacidad y su ineptitud.

### **5.3 Principios de compañerismo, agrado y simpatía personal.**

Cuando los alumnos llegan por primera vez al centro de trabajo es común que sienta miedo y que tiendan a aislarse del resto de sus compañeros. Al hecho de encontrarse en un medio que es nuevo para ellos se le une que se sientan un poco amenazados por el hecho de no conocer bien el trabajo que van a desempeñar. Sin embargo, el profesor debe de tratar de hacer ver al alumno que esta actitud es negativa, y que su relación con los compañeros y su interacción con los elementos humanos y materiales del centro de trabajo están directamente relacionadas con su aprendizaje y además es visto como una cualidad añadida positiva de su personalidad. En el mundo empresarial, los individuos que tienen capacidades para relacionarse fácilmente con el resto de sus compañeros y que tiene capacidad y buen trato con sus superiores o con trabajadores que tienen a su cargo, presentan una valoración más positiva que el resto de sus compañeros. Se considera además, que aquellas personas que se adaptan bien al trabajo en grupo son más afines y productivas que el resto de trabajadores de la empresa.

En resumidas cuentas son muchos los valores que deben de ser tenidos en cuenta por los profesores a la hora de definir un perfil de comportamiento de los alumnos en el centro de trabajo. Es por ello que el papel del profesor tutor no solo tendrá como objetivo el indicar determinados contenidos a tener en cuenta sino de deben de ser un papel activo en la creación y potenciación de valores adecuados para su desarrollo en el entorno productivo.

## **6.LA RELACION ENTRE LOS TUTORES DEL LA FCT**

La enseñanza en el centro de trabajo esta tutelada por el tutor que la empresa designe a tal efecto y que será la persona responsable y a la vez encargada de distribuir el trabajo del alumno , así como de darle las indicaciones oportunas, estableciendo un puente entre lo que el alumno sabe de manera teórica y que ha ido adquiriendo a lo largo de su etapa de aprendizaje en el instituto y la relación que dicha teoría debe tener con el sistema productivo materializado en actuaciones de nivel práctico.

El alumno en su estancia en el centro de trabajo contara con el apoyo de dos tutores, el del centro educativo con el que ha estado trabajando durante todo el curso. Y el tutor en el centro de trabajo con el que pasará su última etapa de aprendizaje en la empresa. La colaboración entre estos dos tutores debe de ser muy estrecha y fluida, comenzando desde el mismo momento del diseño del plan de trabajo del alumno en la empresa, y que debe de ser creado y consensuado por ambos profesores



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 21 – AGOSTO DE 2009

hasta la finalización de la etapa de prácticas cuando ambos profesores se encuentren para realizar balance de los resultados obtenidos en este periodo.

Entre uno y otro periodo puede transcurrir perfectamente de una a dos semanas, tal y como recoge la legislación actual que obliga a realizar visitas periódicas con una cadencia de al menos 15 días. Pero ¿Es suficiente una visita cada 15 días? La respuesta desde la perspectiva del que suscribe, es que no. El contacto tutor centro de trabajo- tutor centro educativo debe de ser más estrecha y continua pues el proceso de aprendizaje deberá de ser revisado y adaptado de forma individual con una periodicidad mucho más alta que dos semanas. A veces casi a diario.

No obstante, y dado que a veces el número de empresas y alumnos es muy numeroso, este trabajo no es posible realizarlo de forma personal, pero sí que es posible y recomendable realizar un seguimiento aunque sea vía telefónica de al menos 3 veces por semana. De esta manera, el contacto entre los dos tutores será fluido y los problemas que pudiesen aparecer se resolveran casi de inmediato.

## **7.LA FCT Y LA INSERCIÓN LABORAL.**

A nadie se le escapa, que tras la realización de las prácticas en las empresas por parte de los alumnos de los ciclos formativos puede existir un claro y marcado interés por la inserción laboral de los alumnos de dichas enseñanzas. Dicho de otra manera, se busca en la mayoría de los casos, que los alumnos puedan disfrutar en las empresas en las que realizan sus prácticas, además del periodo de formación pertinente, de su primer contrato laboral, ya sea en prácticas o bien mediante un contrato normal por tiempo determinado o indefinido. Es por ello, que el grado de inserción laboral de los alumnos que han acabado sus prácticas empresariales deba de ser seguido muy de cerca por parte de los tutores de centro educativo a fin de volcar dicha información sobre la base de datos creada para el seguimiento de las diferentes empresas. Es pues fundamental, que acabada la FCT, se realice un seguimiento posterior en el año siguiente de este alumno para establecer un perfil del alumno que ha superado las prácticas de esta empresa y poder utilizar estos datos para tomar decisiones en futuras prácticas de los años próximos.

Pese a lo dicho anteriormente, también existe el riesgo de que la inserción laboral de este tipo de alumnos sea utilizada de forma malintencionada o fraudulenta por partes de los empresarios implicados en el proceso. Tal es el caso de aquellos alumnos que realizan las prácticas en empresas pertenecientes a familiares. O donde algún familiar ocupa un puesto destacado en la dirección o gerencia del mismo. En este caso, debe de ser el profesor del centro educativo quien descubra dicha situación, tratando de evitar en lo posible la realización de prácticas por parte de los alumnos en empresas donde dicho alumno tenga vínculos familiares.

## **8.ELEMENTO AFECTIVOS Y PERSONALES DE LA FCT**

La realización de FCT por parte de los alumnos, aparte de correspondiente beneficio derivado de la puesta en práctica de los conocimientos aprendidos durante el curso escolar, reporta para el alumno otra tipo de beneficios más relacionados con su autoestima y con la potenciación de valores relativos a la confianza y relación con los demás.





ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 21 – AGOSTO DE 2009

Supone la realización de las prácticas empresariales, en la mayoría de los casos, la toma de contacto de alumno con personas que poseen un grado de madurez personal y laboral importante y con los que nunca antes había tenido contacto. Este colectivo aportará al alumno otra visión de la vida y de los planteamientos básicos de la misma que hará cuestionarse al chico sobre su futuro, y sobre la actividad laboral que desea realizar en el.

Se puede establecer que tras la realización de las prácticas, los alumnos no solo realizan prácticas empresariales de los conocimientos aprendidos en clase sino que además ensayan modelos de conducta óptimos mediante la imitación y que les permitirán ampliar las opciones y formas de vida a seguir, y que hasta ahora se limitaban a los amigos, los profesores o los padres.

De la experiencia en el mundo laboral los alumnos suelen sacar siempre conclusiones globales para el resto de su vida, y en raras ocasiones permanecen inalterados. Una de las conclusiones positivas que los alumnos extraen de su paso por la empresa tiene relación con la actividad laboral que quieren desarrollar en el futuro, toda vez que conocen el proceso de trabajo, el medio y creen que pueden encajar en dicho entorno. Todo esto les da información suficiente para saber si este puede ser su verdadero sitio o si por el contrario desean buscar nuevos horizontes.

En otras ocasiones, el alumno, que hasta entonces estudiaba por desidia e inercia, ve que es prematura su incorporación al mercado laboral y estima que aun no está preparado para incorporarse a este. Creen que tienen más posibilidades de desarrollarse a través de la enseñanza superior y que todavía no es el momento para incorporarse al mundo de la empresa privada por lo que deciden proseguir sus estudios y no optar por dicha opción de vida en el momento actual.

En cualquiera de las dos opciones se consigue un resultado positivo para el alumno pues en ambos casos, el chico toma decisiones personales y autónomas en función de las experiencias vividas y decide por primera vez y de forma independiente y personal que es lo que desea hacer con su futuro, sin que sean sus padres o los profesores los que tutoricen su proceso de aprendizaje o su desarrollo personal y laboral.

Solo podríamos considerar un fracaso, el hecho de que el alumno hubiese permitido indiferente al paso por esta etapa de su formación, lo que significaría que no habríamos logrado incentivarlo lo suficiente para que hubiese cogido un camino u otro independientemente de factores relativos a la conveniencia de uno u otro.

## **9.CONDICIONES ACADÉMICAS DE ACCESO A LA FCT.**

En el momento actual, para que los alumnos puedan realizar la formación en el centro de trabajo es pertinente que hayan aprobado todos los módulos específicos referidos al sector productivo en que se encuadren sus enseñanzas, No obstante, aquellos alumnos que tienen pendientes una o dos de los módulos específicos, y siguiendo este criterio se verían imposibilitados de poder asistir a dicha formación.

En aquellas enseñanzas relacionadas con la formación profesional en las que no se requiere la superación positiva de todos los módulos específicos para acceder a la FCT, como es el caso de los



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 21 – AGOSTO DE 2009

programas de cualificación inicial, se ha observado que la asistencia de estos alumnos a los centro de trabajo les han motivado lo suficiente para que al final del curso consiguieran superar los módulos específicos que tenían pendientes. Es por tanto opinión del autor de este artículo que se pudiese realizar esta formación al margen de la adquisición de los módulos específicos o al menos que no se requiriera de aprobarlos todos, puesto que de lo contrario se estaría privando al alumno de la posibilidad de adquirir unos valores y capacidades que para nada tienen que ver con los contenidos propuestos en el temario de ciclo formativo y que solo en la empresa pueden llevar a cabo y desarrollar.

Lo ideal sería pues supeditar la consecución de título del ciclo a la superación positiva de todos los módulos del ciclo pero sin vincular la realización de la FCT a los demás módulos específicos del ciclo.

## **10.LA INTERNACIONALIZACION DE LA FCT**

En el mundo actual, a los trabajadores de todos los campos productivos se les requieren conocimientos de idiomas acorde con el mercado globalizado en que se mueven las empresas. Un trabajador que posea conocimientos de idiomas específicos tiene un 80% más de posibilidades de ocupar un puesto de trabajo en que dicha cualidad será no requerida pero si deseada. Desde hace algunos años se ve esta inquietud en los centros de formación profesional y se preparan planes para dotar a los futuros trabajadores de unos conocimientos de idiomas acordes con su desempeño en el puesto de trabajo específico en que pudiese recalar.

Imaginemos por ejemplo un simple administrativo, que tras una baja laboral de un compañero debe de ocupar el puesto de atención a proveedores y que uno de ellos le llama y solo habla inglés. Si el administrativo es capaz de mantener una conversación profesional con el proveedor y resolver satisfactoriamente la situación, dicho administrativo tendrá un valor añadido superior y su peso específico en la empresa será mayor.

En este sentido existen en la actualidad tres líneas de actuación que están llevando a cabo las autoridades educativas encaminadas al desarrollo de los idiomas en la formación profesional y que son las siguientes.

### **10.1 Inclusión de la lengua extranjera en determinados ciclos formativos específico.**

No se concibe pues como un módulo de comercio y marketing, donde se prevé que el estudiante tendrán que trabajar muy a menudo con personas de otros países, no contemplase la inclusión de un módulo específico de idioma extranjero. Afortunadamente esta situación se ha corregido y en la actualidad se están incluyendo de forma sistemática dichos módulos en los planes educativos de algunos módulos.

### **10.2 Reconversión de algunos centros en formación profesional en centros bilingües.**

La transformación de algunos centros educativos a centros con inclusión de secciones europeas obedece precisamente a esta intención de ir incluyendo los idiomas en los diferentes centros educativos de formación profesional.

### **10.3 FCT en empresas extranjeras .**





ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 21 – AGOSTO DE 2009

Por último señalaremos en este apartado la posibilidad que tienen los alumnos de los ciclos formativos de grado superior de realizar las practicas de formación en los centros de trabajo fuera de su país, a través de los diferentes programas que cada comunidad autónoma ha desarrollado al efecto y que les permiten realizar esta última parte de su aprendizaje en países del entorno europeo. Sin duda, es esta iniciativa, una de las más importantes ventajas con las que cuentan los alumnos de estos ciclos para poder tener acceso a otras formas de trabajar, de pensar y sobre todo para poder practicar el idioma que en su caso hayan elegido para el desarrollo de esta actividad.

## 11. CONCLUSION

La FCT, constituye la piedra angular en torno a la cual girará todo el proceso de aprendizaje en los ciclos formativos y en la nueva formación profesional. No solo constituye un mecanismo idóneo para la puesta en práctica de los conceptos y capacidades aprendidas en los centros formativos sino que supone un marco incomparable para la adquisición de valores y actitudes muy positivas necesarias e imprescindibles para poder desarrollar la actividad laboral.

Las connotaciones emocionales no son muy a menudo tendidas en cuenta a la hora de establecer y estudiar la asignación de las FCT, aunque son uno de los puntos más importantes y sobre todo determinantes para el éxito de las mismas. Una actitud negativa o unos valores o principios no adecuados en el centro de trabajo son tan negativos como el no saber realizar una determinada tarea productivos. Es por ello que dichos valores deben de ser inculcados con carácter prioritario por parte de profesor tutor del centro educativo y seguir siendo trabajados en el centro de trabajo.

Por último señalar que la internacionalización de FCT se torna del todo imprescindible en el mundo globalizado en que vivimos debido sobre todo a la cada vez más incipiente relación internacional de las empresas de nuestro país con empresas del entorno europeo y mundial.

## 12. BIBLIOGRAFÍA.

Ley Orgánica de Educación (ley 2/2006) de 3 de mayo.

Real Decreto 1538/2006, de 15 de diciembre, por el que se establece la ordenación general de la Formación Profesional del sistema educativo.

Resolución de 4 de abril de 2008 de la secretaría Autonómica de Educación y Formación Profesional por la que se dictan instrucciones para la puesta en marcha y desarrollo del Módulo de Formación en Centros de Trabajo (15/04/08)

Manual del Tutor de Empresa. Cámara de Comercio , industria y navegación de Cataluña (1995). Barcelona.



**ISSN 1988-6047    DEP. LEGAL: GR 2922/2007    Nº 21 – AGOSTO DE 2009**

La Formación Profesional en el nuevo contexto Europeo. Consejo Superior de Cámaras de Comercio, industria y navegación de España.

Formación en centros de trabajo. Orientaciones generales para su desarrollo. Consejo Superior de Cámaras de Comercio, industria y navegación de España(1999).Madrid

Formación en Centros de Trabajo (FCT). Secretaría de Estado de Educación, DG de Formación Profesional reglada y promoción educativa. (1994). Madrid.

Enseñar y aprender. Hacia la sociedad cognitiva. Libro blanco sobre Educación y formación. Comisión Europea (1996). Bruselas.

#### Autoría

---

- Juan Reina Pinto
- Granada
- E-mail: Jrqueen71@hotmail.com