

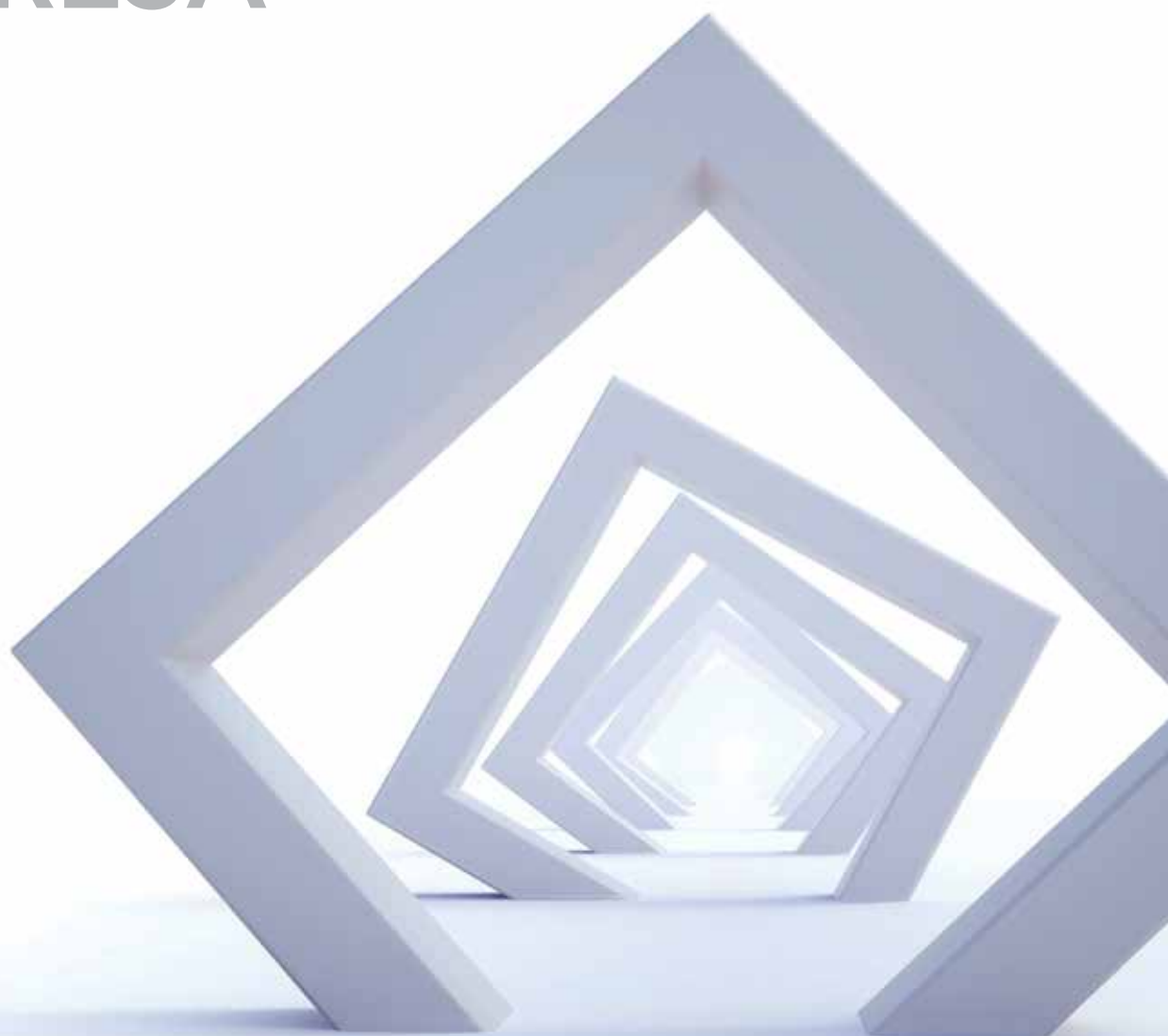
Guía práctica para la implantación
de metodologías de

FORMACIÓN PROFESIONAL **DUAL** EN LA EMPRESA

Con la colaboración de



**Centro de Estudios
SAGARDÓY**





Prólogo

Estimado lector,

Con esta carta queremos subrayar la colaboración de BASF en la publicación de esta guía. Es nuestro deseo divulgar y dar apoyo a los sistemas de Formación Dual, como un modelo validado que crea el puente necesario entre la escuela y la empresa. Es imprescindible para una formación profesional de calidad y que, a la vez, mejora las oportunidades de empleo para los jóvenes.

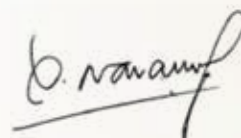
Las empresas necesitamos gente preparada y dispuesta a aprovechar todo su talento, y abierta al desarrollo continuo. Los jóvenes necesitan aprender una profesión, y este aprendizaje resulta mucho más eficiente si pueden hacerlo combinando el conocimiento pedagógico del profesorado con la experiencia de excelentes profesionales de la empresa.

El sistema de Formación Dual requiere de un esfuerzo por parte de todos; es cierto: alumnos que combinen estudios exigentes con horarios de trabajo, profesores que adapten materias y flexibilicen la programación de sus asignaturas, y tutores de empresa que adicionalmente a sus funciones deben guiar y evaluar a sus aprendices y proporcionarles en la empresa un espacio de aprendizaje.

Sin embargo, este esfuerzo redunda en un beneficio mucho mayor para todos. Las empresas contamos con mejores profesionales para incorporar y los alumnos se mantienen motivados durante sus estudios, llegando incluso a pasar de un posible fracaso académico o abandono, al descubrimiento de una pasión por una profesión.

Los objetivos están claros, los beneficios son numerosos para todas las partes implicadas y el marco normativo ya existe. En esta edición se presentan experiencias diversas y muy valiosas, procedentes de diferentes empresas, para que puedan servir de guía o inspiración a otras empresas, se puedan identificar aspectos en común y puedan crear su propia experiencia.

BASF obtiene su éxito a través de las personas. Invertir en formación y desarrollo es siempre una apuesta de garantía, para la empresa y para la sociedad.



CARLES NAVARRO
Director General de BASF Española S.L.

Colaboradores

PRESIDENTE

Carles Navarro

Director General de BASF Española S.L

DIRECTOR

Gustavo Alonso

Director de Recursos Humanos y Relaciones Institucionales de BASF Iberia

COORDINACIÓN

Isabel Castillo, María Martí y Arianna Carrizo

Club de Excelencia en Sostenibilidad

CON LA COLABORACIÓN DE

Íñigo Sagardoy

Presidente de Sagardoy Abogados

Jesús R. Mercader Uguina

Director del Instituto de Relaciones Laborales y Empleo del Centro de Estudios Sagardoy

Ana María Pérez Castillo

Gerente del Centro de Estudios Sagardoy.

Directora de Relaciones Institucionales de SAGARDOY ABOGADOS

CONSEJO ASESOR

Francisco Mesonero, Adecco

Inés de Paz, BASF Española, S.L.

Rosa Marsal, BASF Española, S.L.

David Casanova,

BSH Electrodomésticos España

Jesús Fernández,

BSH Electrodomésticos España

Henar Marrón, LIDL Supermercados

Marta Martín, NH Hotel Group

Mario Esquinas, RENFE

José M. Parreño, RENFE

Juan Ferrara, Renault

José Miguel Orallo, Renault

María Damas, SEAT

Patricia del Campo, SEAT

Manuel Moreno, SEAT

ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Ministerio de Empleo y Seguridad Social

María de los Reyes Zatarain, *Directora General del Servicio Público de Empleo Estatal*

Miguel Ángel García, *Director General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la RSE*

Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

Ángel de Miguel Casas, *Director General de Formación Profesional*

Gobierno de Cantabria

Enrique Haya Porrero, *Director General de Formación Profesional y Educación Permanente*

Comunidad de Madrid

María José García, *Directora General de Educación Secundaria, Formación Profesional y Enseñanzas de Régimen Especial*

Guadalupe Bragado, *Coordinadora de FP Dual de la Comunidad de Madrid, Formación Profesional y Enseñanzas de Régimen Especial*

Generalitat de Catalunya

Melcior Arcarons, *Director general de formació professional i ensenyaments de règim especial del Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya*

Gobierno de Castilla la Mancha

Isabel Couso, *Directora General de Organización, Calidad Educativa y Formación Profesional*

Gobierno de Aragón

Francisco Bono, *Consejero de Economía y Empleo*

Queremos agradecer la colaboración de aquellas Empresas que han participado activamente enviándonos sus mejores prácticas y compartiendo sus experiencias en la materia. Especial mención merecen por ello BASF Española, S.L. (Centro de trabajo Tarragona), BASF Española, S.L. (Centro de trabajo de Guadalajara), BSH Electrodomésticos España, Cosentino, Dow Chemical Ibérica, IBERDROLA, IVECO, Gestamp, LIDL Supermercados, NH Hotel Group, Red Eléctrica España, Renault España, RENFE Fabricación y Mantenimiento y REPSOL.

Índice

El paro juvenil: el problema de los problemas ◆ 6

Aproximación a los mecanismos de inserción laboral dual en otros ordenamientos ◆ 12

Marco institucional del modelo de Formación Dual en el sistema educativo ◆ 15

Conclusiones desde la experiencia ◆ 26

Recomendaciones y cuestiones para la reflexión ◆ 30

Experiencias de modelos de Formación Dual según nivel formativo ◆ 34

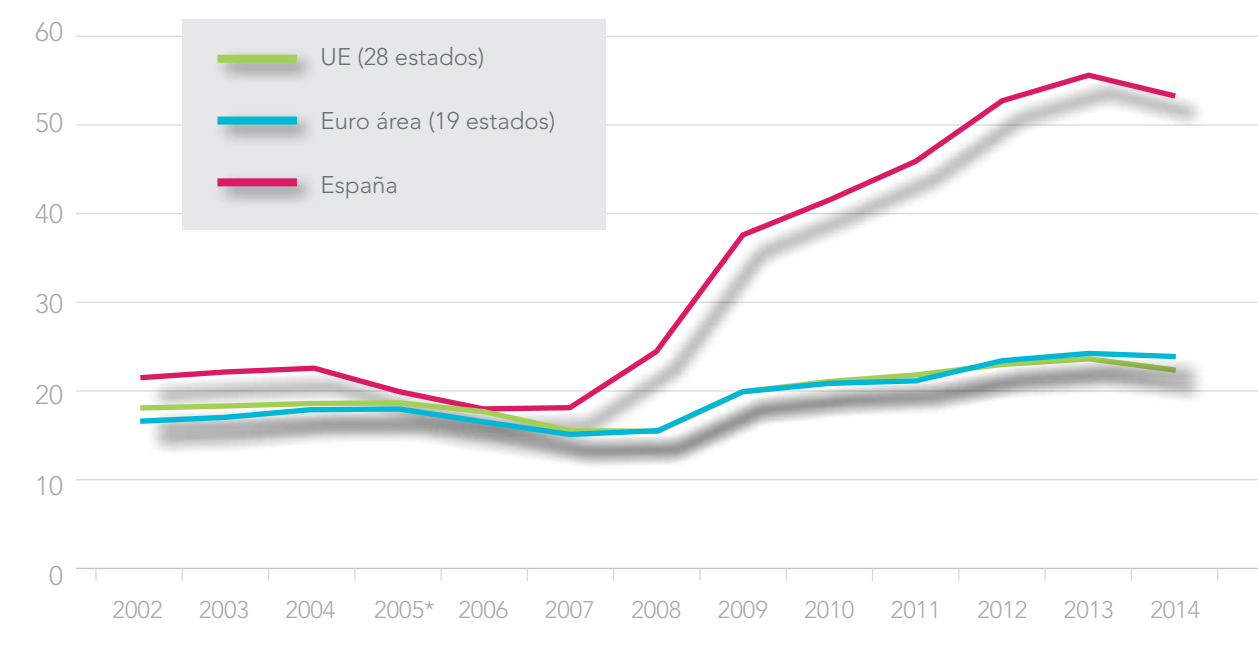
Protocolo de implantación de un sistema de Formación Dual ◆ 45



EL PARO JUVENIL: EL PROBLEMA DE LOS PROBLEMAS

El desempleo juvenil constituye una de las principales disfunciones del mercado de trabajo en España, con implicaciones directas sobre la situación económica presente y futura de los jóvenes parados y su entorno e indirectas sobre el conjunto de la economía.

Gráfico 1. Evolución de la tasa de desempleo juvenil (15 a 24 años)



*En 2005 hay una discontinuidad en las series temporales.

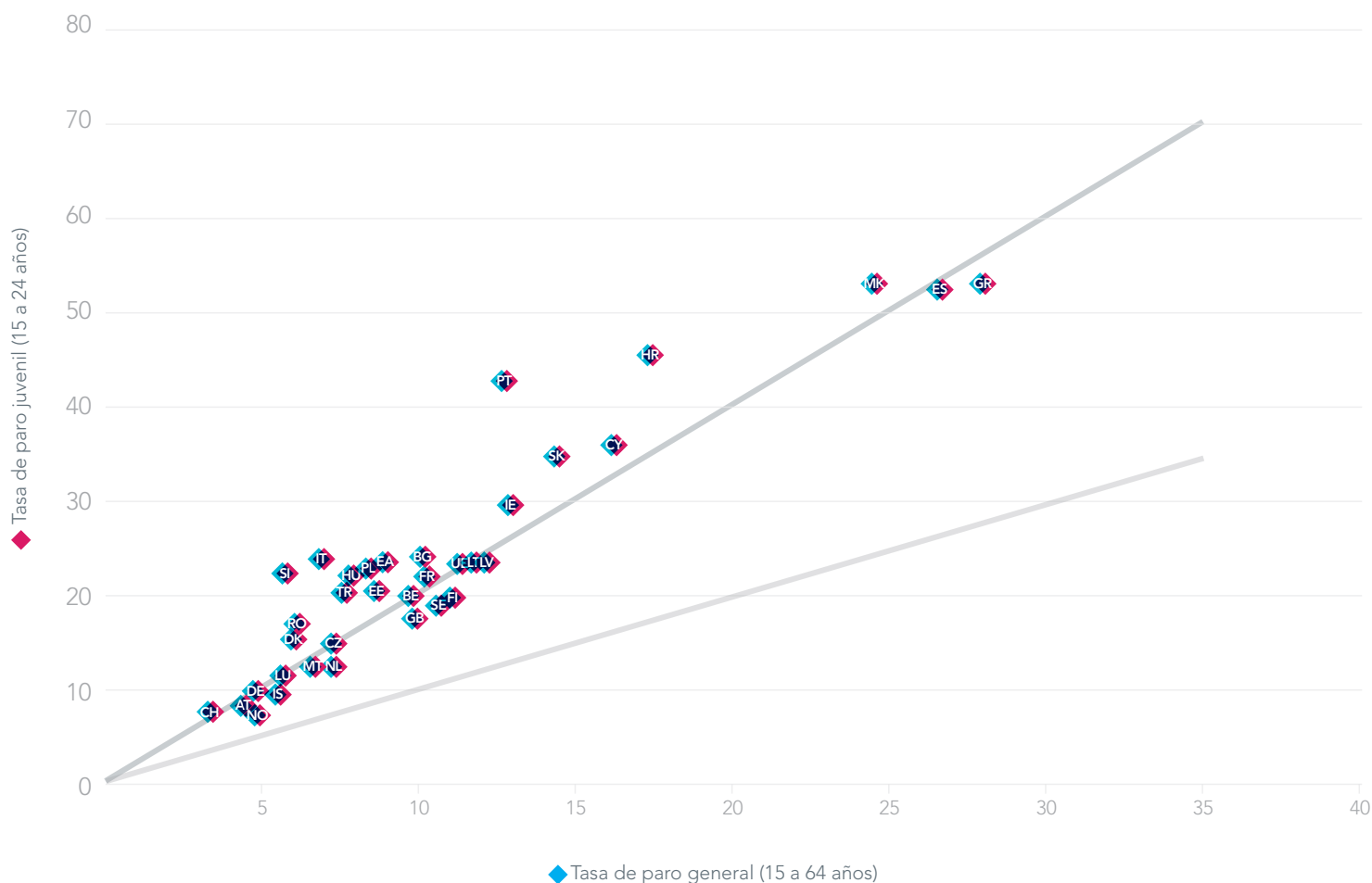
Fuente: Eurostat

Entre 2004 y 2013, la tasa de desempleo juvenil se incrementó en la Unión Europea en cuatro puntos y medio, en la zona euro en más de seis, mientras que en España lo hizo en más de veintitrés puntos porcentuales. La reducción de 2014 (2,3 puntos porcentuales en España por 1,4 puntos en la UE) no supone un cambio significativo (Gráfico 1). Estos datos alarmantes han llevado la Unión Europea a señalar el empleo juvenil como uno de los objetivos prioritarios de su Estrategia "Europa 2020" ⁽¹⁾, la que habrá de marcar la dirección política de la Unión en la próxima década.

¹ COMISIÓN EUROPEA, COM (2010) 2020. Comunicación de la Comisión: «Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador», Bruselas, 2010.

Pero las cifras anteriormente reseñadas reflejan asimismo una enorme disparidad entre Estados Miembros. Como muestra el siguiente gráfico, Grecia y España aparecen como dos “datos atípicos” en lo que al fenómeno del paro se refiere, debido a sus altas tasas de desempleo, tanto juvenil como para el conjunto de la población. Una situación complicada atraviesan también Croacia, Chipre, Portugal, Italia y Eslovaquia.

Gráfico 2. Tasa de desempleo y tasa de desempleo juvenil en la UE



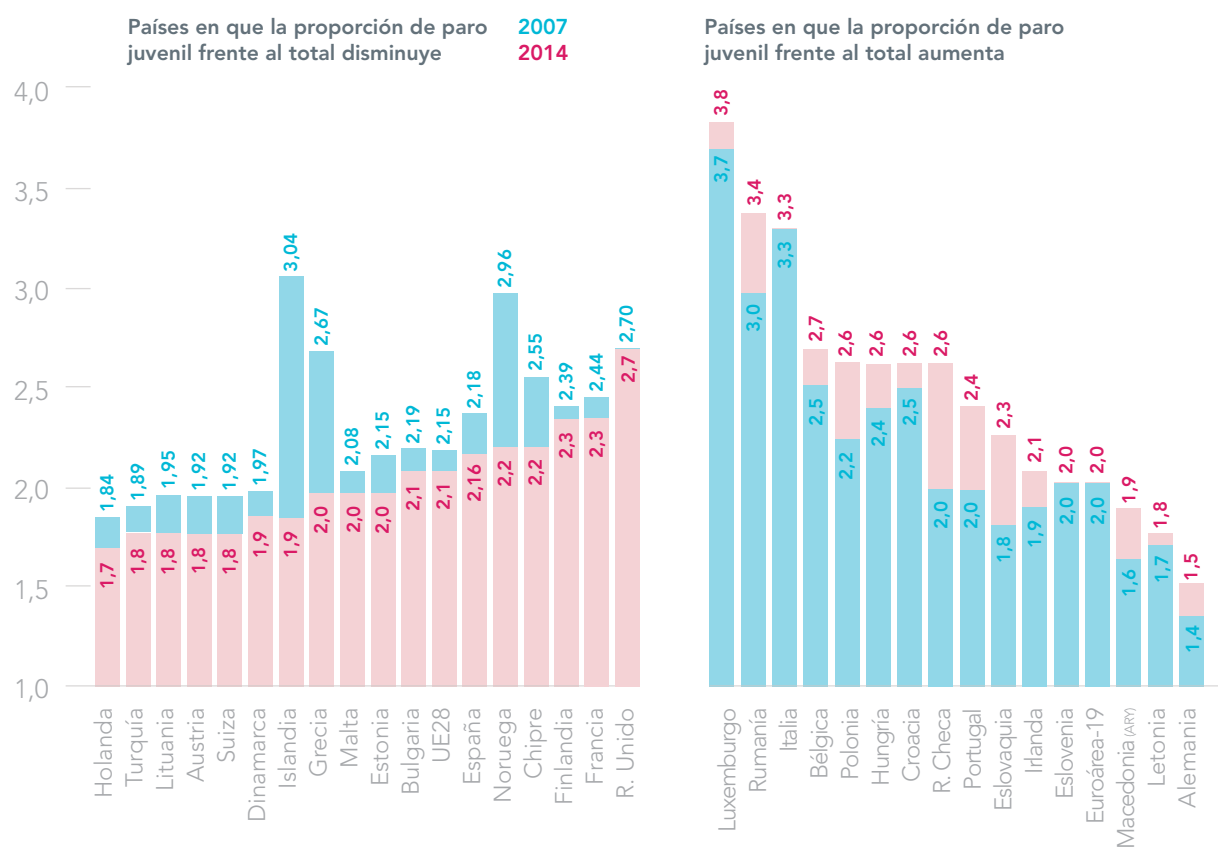
Fuente: Eurostat. Datos para 2014

La tasa de paro entre los menores de 25 años., a pesar del leve descenso en 2014, se sitúa en el 53,2%, un nivel desconocido desde que hay estadísticas comparables (2). De esta forma, menos de la mitad de los jóvenes que busca empleo no logra hallarlo, superando en más de 40 puntos a países como Dinamarca, Austria o Alemania. De hecho, y al haber evolucionado peor que Grecia en el último año, la española es la economía de toda la Unión con mayor nivel de desempleo juvenil, y aún se encuentra lejos de países como Italia (42,7%) o Portugal (34,8%).

² Al margen de cambios metodológicos, la EPA ofrece una serie que permite obtener datos de paro juvenil desde el tercer trimestre de 1976. Si se observan crisis anteriores, los máximos alcanzados fueron del 48,3% en 1985 y 44,6% a finales de 1994.

Por otro lado, a los países que les “habrían ido bien las cosas” en el ámbito del desempleo, tanto juvenil como general, destacan Noruega, Austria, Alemania y Holanda. Además, podemos afirmar que aunque no se puede hablar de una relación automática entre la tasa de paro del conjunto de la población general y la juvenil, lo cierto es que algunos estudios han subrayado que de los entonces 27 Estados Miembros de la Unión Europea, 19 habían presentado una pauta en la que el paro juvenil era el doble que el total, tanto en el período inmediatamente anterior a la crisis económica como durante la depresión ⁽³⁾. El análisis de la relación entre la tasa de desempleo del conjunto de la población y la de los menores de 24 años desde 2007 hasta ahora (Gráfico 3) muestra que aunque para el conjunto de la eurozona esta afirmación es cierta –tanto antes del inicio de la crisis como ahora el paro juvenil duplicaba al general–, existen importantes diferencias entre países. En todo caso, en lo referente a nuestro país puede comprobarse cómo no se aleja de la media, pues la proporción se ha reducido levemente, pasando de ser 2,18 veces más alta que la tasa de toda población a 2,16 veces en 2013.

Gráfico 3. Variación entre 2007 y 2014 del cociente entre paro juvenil (15 a 24 años) y el paro general (15 a 64 años)



Fuente: Elaboración propia. Datos de Eurostat

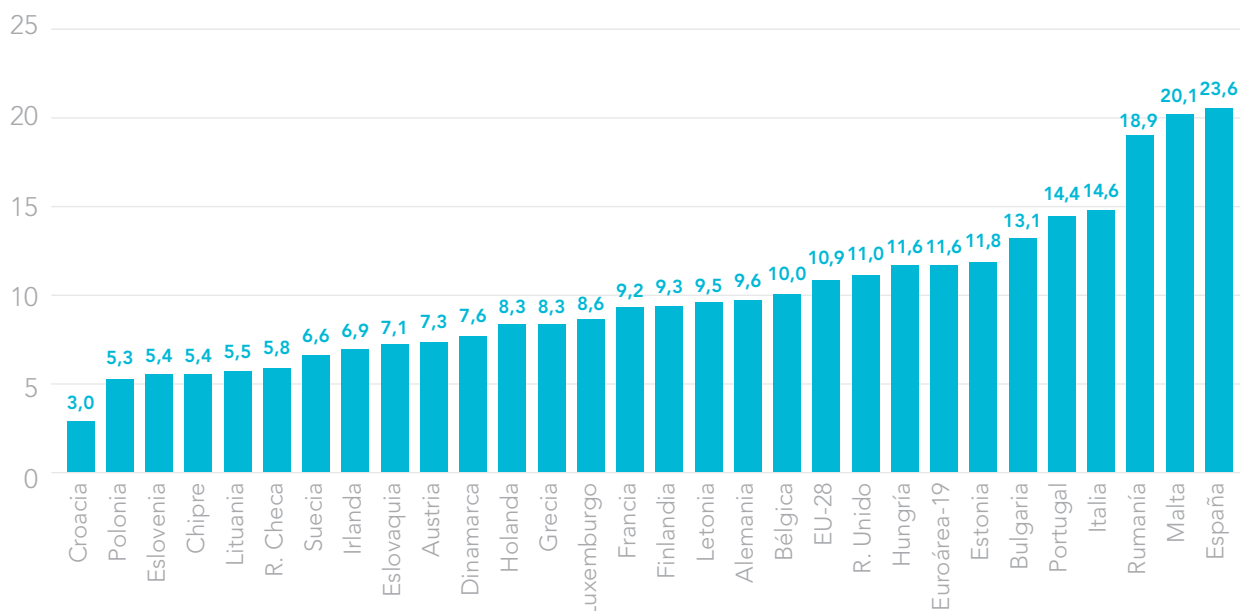
³ *Propuestas de medidas urgentes en materia de empleo juvenil*, IRLE. Fundación Sagardoy, Madrid, 2010.

Pues bien, a la hora de explicar el fenómeno del paro y las causas de las diferencias tan notables entre países, así como entre los remedios propuestos para tan difícil situación, destaca la variable de la formación. Este elemento, del que se ha dicho que es la clave para garantizar una mejor adaptación de la mano de obra y de la empresa a las cambiantes circunstancias del mercado y, de ahí, un instrumento para mejorar la empleabilidad de los trabajadores, cobra aún mayor importancia en el caso de los jóvenes, ya que es en esta etapa de la vida laboral en la que quizá exista una mayor conexión con la formación, son más numerosos los vasos comunicantes entre formación y empleo.

España viene arrastrando desde hace décadas importantes problemas educativos, tanto en lo que podríamos denominar como nivel educativo, esto es, el reglado, ya sea obligatorio no, como en el de corte profesional.

De una parte, el Gráfico 4 refleja que España se situó en el año 2014 a la cabeza de la Unión Europea en abandono escolar, con una tasa que supera el 20%, nivel claramente excesivo en comparación con el resto de países de nuestro entorno. En el otro extremo se sitúan Croacia, con un 3%; Polonia, Eslovenia y Chipre también tienen una tasa de abandono bajo el 5,5%. De todos éstos, sólo Croacia presentaría unas tasas de desempleo juvenil notablemente superiores a la media europea, con casi el 50% de la población activa menor de 25. Polonia también está por encima de la media, pero sólo ligeramente (ver Gráfico 2).

Gráfico 4. Tasa de abandono escolar

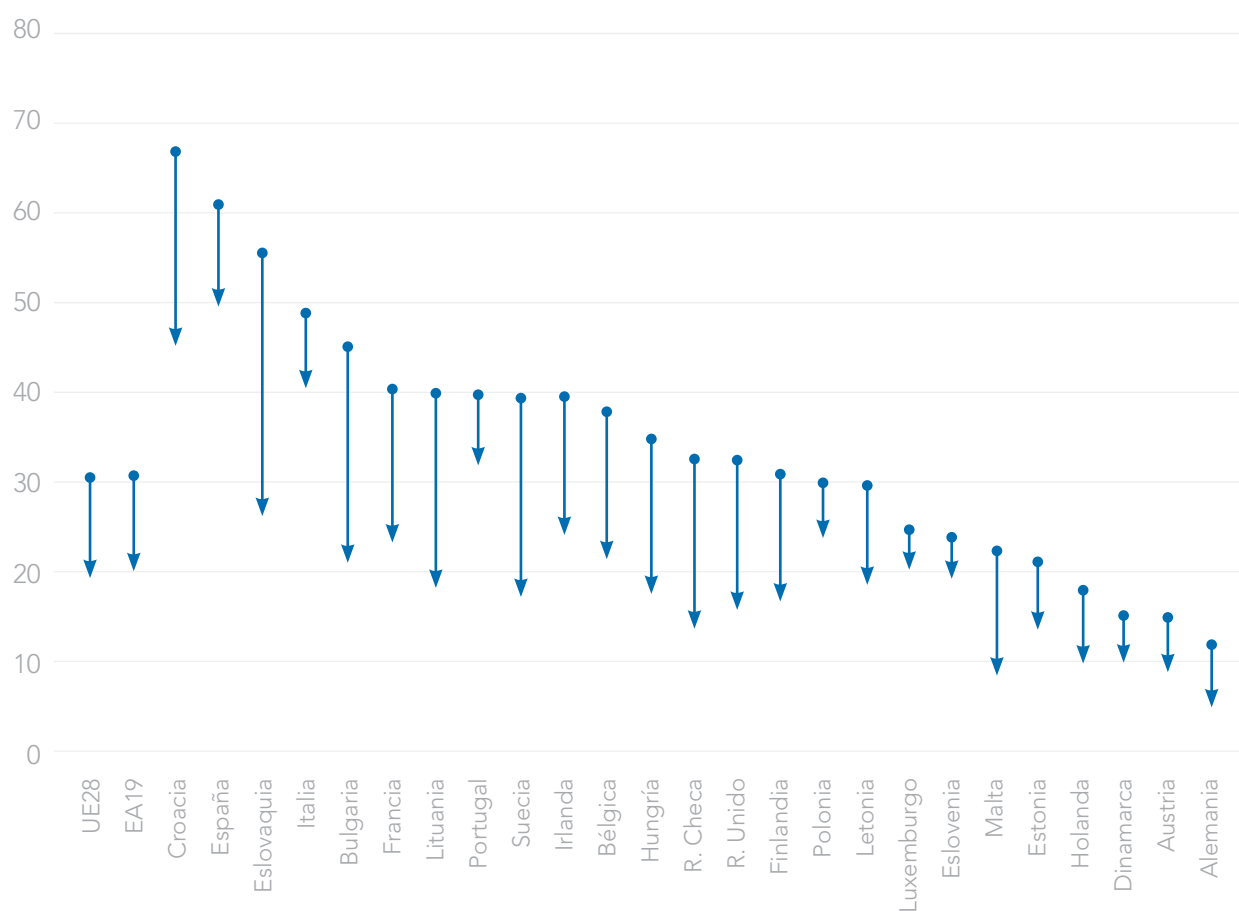


Fuente: Eurostat.

Porcentaje de población mayor de 18 años y menor de 24 con menos del primer ciclo de educación secundaria. Año 2015 (datos provisionales)

La importancia del sistema educativo en el desempleo juvenil está fuera de dudas. Los datos de desempleo de los trabajadores jóvenes muestran como, con carácter general, el haber superado la educación secundaria ofrece importantes ventajas de cara al mercado de trabajo. Particularmente en España la tasa de paro en este grupo de edad es diez puntos porcentuales más baja para quienes han completado la educación secundaria (y casi el doble entre quienes tienen educación universitaria, pero lógicamente son una minoría dentro de ese grupo de edad).

Gráfico 5. Diferencia de la tasa de paro juvenil (15 a 24 años) según nivel de estudios. 2014



El punto inferior (▼) indica la tasa de paro juvenil (16-24 años) para los niveles ISCED 3 y 4 (educación secundaria superior y post-secundaria no universitaria), mientras que el superior (●) refleja la de aquellos que tienen un nivel educativo inferior.

Se omiten Chipre, Grecia y Rumanía, que son los únicos en los que la tasa de desempleo juvenil es mayor para más cualificados.

Fuente: Elaboración propia a partir de Eurostat

Por todo ello, una de las respuestas debe venir de la mano de la cooperación entre el sistema educativo y el sistema laboral que se ve como algo cada vez más necesario, sobre todo, si se tienen en cuenta los cambios vividos en los últimos años en los modelos de negocio, en la evolución de un mercado ampliamente internacionalizado y en la consolidación de una movilidad social en claro desarrollo.



APROXIMACIÓN A LOS MECANISMOS DE INSERCIÓN LABORAL DUAL EN OTROS ORDENAMIENTOS

El modelo de formación en alternancia constituye una realidad contrastada a nivel europeo, con resultados exitosos y probados en países en los que su existencia cuenta ya varias décadas. Este sistema denominado dual o de alternancia les ha permitido obtener una mayor adecuación entre las necesidades educativas y las demandas de las empresas. La nota definitoria es que combina un aprendizaje teórico con la formación práctica en la empresa mediante la suscripción de un contrato de trabajo formativo. Su principal fortaleza es que ha permitido involucrar a una proporción muy amplia de jóvenes que abandonan de forma temprana la escolarización obligatoria, y en su éxito ha tenido una especial incidencia la conexión con el sistema educativo.

La menor tasa de paro juvenil de toda la Unión Europea, en el año 2014, se encuentra en Alemania, con un 7,7%, siendo además el único país que ha conseguido reducirla durante todos los años de crisis, desde el porcentaje del 11,9% en que se situaba en el 2007. Entre los países de paro juvenil más bajo en Europa se encuentran también Austria (un 10,1%, que ha crecido en los últimos años), Dinamarca (12,6%) y, fuera de la UE, Suiza (8,6%). ¿Dónde está su secreto?

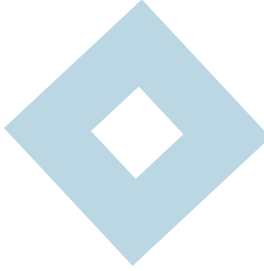
La formación profesional dual es el sistema de formación profesional mayoritario en Alemania, Austria, Suiza (cantones de lengua alemana) y Dinamarca. La misma se desarrolla en el ámbito de los sectores secundarios industriales con herramientas y procesos reales, lo que permite una transición más fácil al mercado de trabajo dentro de la propia empresa en la que se ha realizado la formación. La formación así recibida por los alumnos está muy ligada al mercado de trabajo de cada territorio, lo que favorece la integración laboral.

«La Formación Dual es el fundamento de la economía en el país», afirmó recientemente el presidente del Instituto Alemán de Formación Profesional (BIBB), Friedrich Hubert Esser. La Formación Profesional dual, regulada por la Ley de Formación Profesional de 1969, modificada en 2005 combina desde el primer día la capacitación teórica con la formación directa en un centro de trabajo (empresa o administración pública): el aprendiz se forma en la empresa durante tres o cuatro días a la semana, y asiste a una escuela profesional uno o dos días a la semana (dependiendo de la profesión y el curso en el que esté). La formación completa dura entre dos años y tres años y medio, según la profesión. El aprendizaje práctico en la empresa tiene mayor peso que la formación teórica (que combina contenidos específicos de la profesión, más cultura general, idiomas y otros contenidos). En Alemania existen 350 carreras de formación profesional homologadas a nivel nacional; el sistema posibilita que, de forma flexible, se creen nuevas profesiones según la demanda de las empresas, y se actualicen los contenidos de la formación.

En Austria en torno al 40 por ciento de los jóvenes optan por este sistema de enseñanza, que se aplica tanto en la formación profesional como en las escuelas superiores. La Formación Dual se imparte principalmente en las pequeñas y medianas empresas, especialmente en sectores como el comercio, la industria y el turismo. Dependiendo de la profesión dura entre dos y cuatro años, aunque lo más habitual son tres años. Durante toda la etapa existe la posibilidad de pasar de la escuela profesional a la universidad y viceversa.

En Suiza la formación profesional es el punto de partida para un aprendizaje permanente. Abarca alrededor de cuatrocientas opciones distintas, así como ocho sectores con 52 carreras en las escuelas técnicas superiores. Con el bachillerato profesional es posible acceder sin exámenes a la escuela técnica superior.

El sistema de formación profesional dual hoy en día, se encuentra implantado en numerosos países de Europa: Bosnia y Herzegovina, Croacia, Serbia, Eslovenia, Macedonia, Montenegro, Dinamarca, Países Bajos y Francia.



Este sistema denominado dual

o de alternancia combina un aprendizaje teórico con la formación práctica en la empresa mediante la suscripción de un contrato de trabajo formativo.





MARCO INSTITUCIONAL DEL MODELO DE FORMACIÓN DUAL EN EL SISTEMA EDUCATIVO



La necesidad de traspasar el modelo alemán a nuestro mercado de trabajo ha sido un debate recurrente en los últimos años, admitiendo la práctica totalidad de operadores jurídicos la importancia de establecer una vinculación mayor entre la formación reglada y las necesidades del mercado de trabajo. Bajo estas premisas, el RD 1529/2012 supone, con las debidas adaptaciones, la traslación de la Formación Dual al sistema formativo español.

1

¿QUÉ ES LA FORMACIÓN DUAL?: CONCEPTO Y MODALIDADES

A) Concepto

La formación profesional dual consiste en “el conjunto de acciones e iniciativas formativas, mixtas de empleo y formación, que tienen por objeto de cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral en una empresa con la actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo” (art. 2 RD 1529/2012).

La implantación del sistema de formación profesional dual en España, se desarrollará a través de dos modelos diferentes: Formación Dual desde el sistema educativo y Formación Dual desde el sistema laboral.

La Formación Dual desde el sistema educativo tiene por objetivo posibilitar que el alumno del centro educativo complete su formación teórica con formación práctica en la empresa, reguladas a través de convenios de colaboración con el centro, mejorando la cualificación del estudiante y adaptándolo al desarrollo de la realidad laboral.

La actividad formativa inherente a los contratos para la formación y el aprendizaje tiene consideración de formación profesional dual. Es un mecanismo destinado a jóvenes que combinan su actividad laboral en una empresa con períodos de formación recibida en centros formativos relacionados con la actividad que desarrolla en su puesto de trabajo.

B) Modalidades

La formación profesional dual puede adoptar las siguientes modalidades (art. 3 RD 1529/2012):

- a) Formación exclusiva en centro formativo combinada con la actividad laboral que se realiza en la empresa.
- b) Formación con participación de la empresa, de modo que determinados módulos profesionales o módulos formativos se imparten total o parcialmente en las empresas, que a tal efecto deben facilitar a los centros de formación los espacios, las instalaciones o los expertos necesarios.
- c) Formación en empresa y en centro de formación, de modo que determinados módulos profesionales o módulos formativos se impartan en la empresa complementariamente a los que se impartan en el centro de formación, para lo cual la empresa deberá estar autorizada o acreditada.

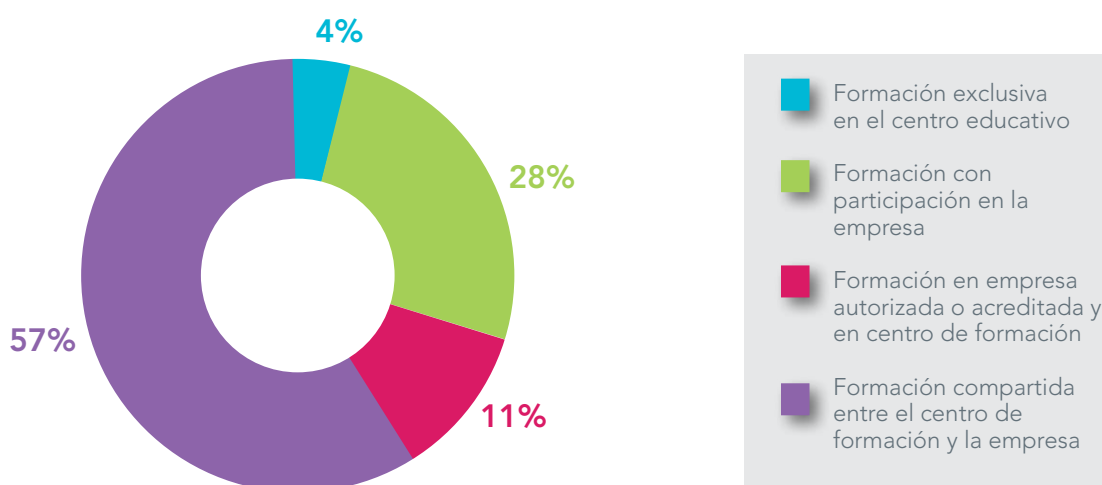
- d) Formación compartida entre el centro de formación y la empresa, que en proporción variable pueden asumir el desarrollo conjunto de los procesos de enseñanza y aprendizaje, para lo cual la empresa deberá disponer de autorización de la Administración educativa y/o de la acreditación de la Administración laboral correspondiente para impartir este tipo de formación, y quedará adscrita al centro con el que comparta la formación.
- e) Formación exclusiva en la empresa, que deberá contar con la debida autorización (conforme a lo dispuesto en el art. 18.4 RD 1529/2012).

En el año 2013, los datos ponen de manifiesto que la modalidad más empleada fue la modalidad d) en la cual la empresa y los centros son coparticipes en distinta proporción en los procesos de enseñanza y aprendizaje. Los datos relativos al año 2014, evidencian que se sigue manteniendo la preponderancia de esta opción frente a las demás ⁽⁴⁾.

En el conjunto de los proyectos, la modalidad d) representa el 57% de los mismos, seguida por la modalidad b) con un 28 %, en esta modalidad las empresas facilitan a los centros de formación los espacios, instalaciones o los expertos para impartir total o parcialmente determinados módulos profesionales, esta modalidad. La modalidad b) siendo la segunda más significativa está bastante alejada de la anterior, con valores porcentuales que se sitúan alrededor de la mitad de la modalidad anterior.

Las modalidades b) y d) suponen el 85 %, sobre el conjunto de los proyectos de formación profesional dual, lo que supone por parte de los centros proveedores una apuesta clara por estas dos modalidades

Gráfico 6. Formación por modalidad



Fuente: Informe de Seguimiento de Proyectos Formación Profesional Dual: Curso 2013-2014

⁴ Los datos proceden del *Informe de Seguimiento de Proyectos Formación Profesional Dual: Curso 2013-2014*, elaborado por la Subdirección General de Orientación y Formación Profesional del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

A) Objeto, finalidades y centros participantes

El art. 28.1 del RD 1529/2012, establece que el objeto es establecer el marco para el desarrollo de proyectos de formación profesional dual en el sistema educativo, con la coparticipación de los centros educativos y las empresas, cuando no medie un contrato para la formación y el aprendizaje.

El desarrollo de proyectos de formación profesional dual tendrá las siguientes finalidades:

- a) Incrementar el número de personas que puedan obtener un título de enseñanza secundaria postobligatoria a través de las enseñanzas de formación profesional.
- b) Conseguir una mayor motivación en el alumnado disminuyendo el abandono escolar temprano.
- c) Facilitar la inserción laboral como consecuencia de un mayor contacto con las empresas.
- d) Incrementar la vinculación y corresponsabilidad del tejido empresarial con la formación profesional.
- e) Potenciar la relación del profesorado de formación profesional con las empresas del sector y favorecer la transferencia de conocimientos.
- f) Obtener datos cualitativos y cuantitativos que permitan la toma de decisiones en relación con la mejora de la calidad de la formación profesional.

Los proyectos que no se desarrollen en el marco de lo establecido en este real decreto, deberán cumplir lo establecido en el artículo 120.5 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, de acuerdo con el cual: “Cuando estas experimentaciones, planes de trabajo o formas de organización puedan afectar a la obtención de títulos académicos o profesionales, deberán ser autorizados expresamente por el Gobierno”.

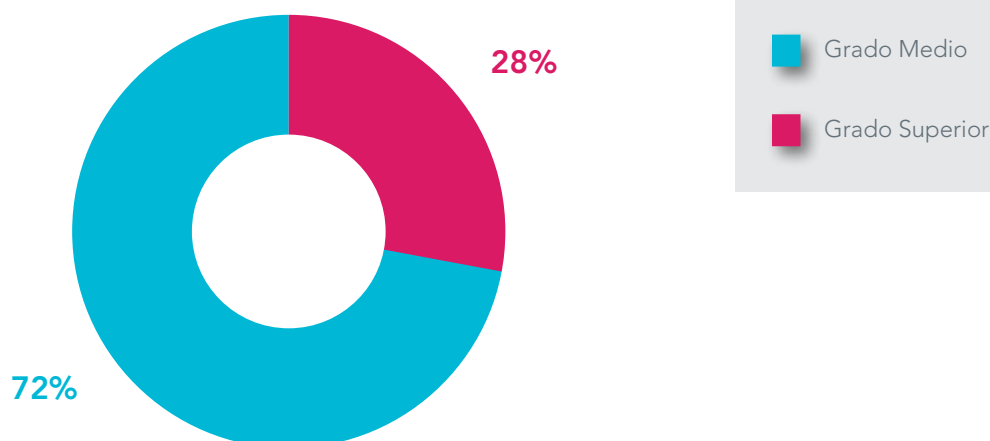
A tenor de lo art. 29.1, “podrán participar en estos proyectos los centros docentes autorizados para impartir ciclos formativos de formación profesional y que establezcan convenios de colaboración con empresas del sector correspondiente, de acuerdo con lo que determine la normativa autonómica”. Los proyectos de formación profesional dual se llevarán a cabo en centros educativos con entornos productivos que reúnan requisitos idóneos para su aplicación, de conformidad con:

- a) Las características de la actividad profesional a la que responde el ciclo formativo.
- b) Las características de las empresas del entorno del centro educativo.
- c) Las características de la formación implicada en cada ciclo formativo.

Del conjunto de los proyectos de formación profesional dual los datos recabados muestran un predominio claro de los proyectos relativos a los ciclos formativos de grado superior, estando estos en una relación de 2,5:1. Porcentualmente se aprecia esta diferencia con un 72% de los proyectos de formación profesional dual referidos a ciclos de grados superior frente a un 28 % referido a ciclos de grado medio.



Gráfico 7. Proyectos de Formación Dual por grado del ciclo educativo



Fuente: Informe de Seguimiento de Proyectos Formación Profesional Dual: Curso 2013-2014

Las familias profesionales relacionadas con el sector secundario o industrial, que abarca las actividades que transforman físicamente las materias primas o bienes en otros más aptos para el consumo, relacionadas con subsectores tales como: energía, textil, metal, maquinaria, química, electrónica, automóvil, entre otros, suponen alrededor del 70% de los proyectos abordados.

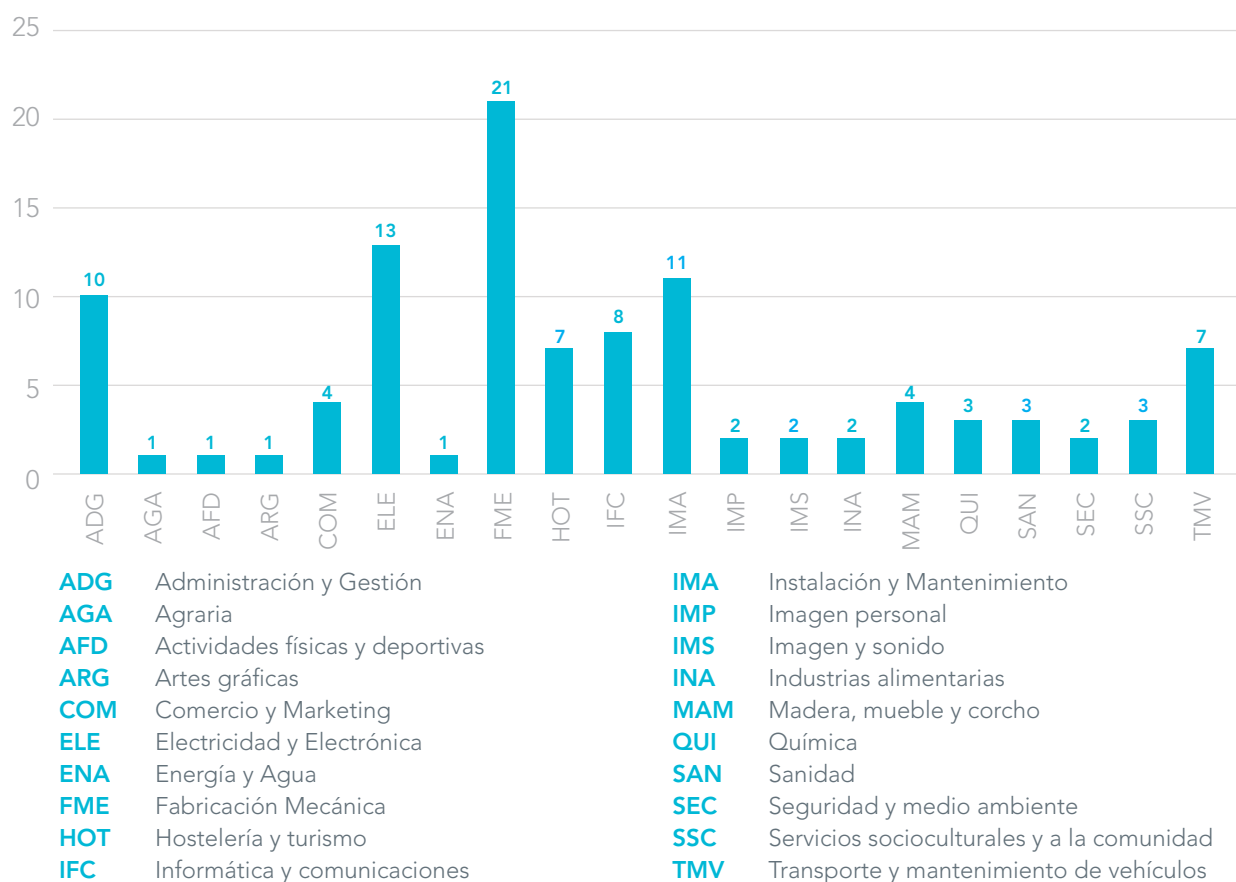
El 29 % de los proyectos restantes están referidos a familias profesionales cuya formación esta referenciada al sector terciario o de servicios cuyas actividades se caracterizan por proporcionar la prestación bienes no tangibles, tales como: comercio, sanidad, transporte, turismo, banca, entre otros. Los proyectos de formación profesional dual relativos a ciclos formativos relacionados con el sector primario suponen el 1 % del conjunto total de los proyectos.

La implantación del sistema de formación profesional dual en España, se desarrollará

a través de dos modelos diferentes:

Formación Dual desde el sistema educativo
y Formación Dual desde el sistema laboral.

Gráfico 8. Distribución de los proyectos por familias profesionales



Fuente: Informe de Seguimiento de Proyectos Formación Profesional Dual: Curso 2013-2014

B) Programación y convenios de colaboración

La programación, acordada entre la empresa y el centro educativo, permitirá la adquisición de los resultados de aprendizaje y la adquisición del título formativo. En lo que se refiere a los términos de ejercicio, aunque el art. 30 RD 1529/2012 establece que, al menos, un 33% de las horas de formación deben ser en la empresa, se admite su ampliación en función de las características de cada módulo profesional y de la empresa participante. La duración del ciclo formativo (generalmente dos años) puede igualmente ampliarse hasta tres años por la participación en este régimen de alternancia empleo-formación si bien el alumno-trabajador deberá cursar con carácter previo a su integración en la empresa la formación necesaria que garantice que puede desempeñar su labor en la empresa con seguridad y eficacia.

Para materializar esta colaboración, el RD 1529/2012 prevé que podrán participar en estos proyectos de formación en alternancia los centros docentes autorizados para impartir ciclos formativos de formación profesional que establezcan convenios de colaboración con empresas del sector correspondiente, de acuerdo con lo que determine la normativa autonómica. El art. 31 del texto reglamentario prevé que esta colaboración se formalizará a través de un convenio con

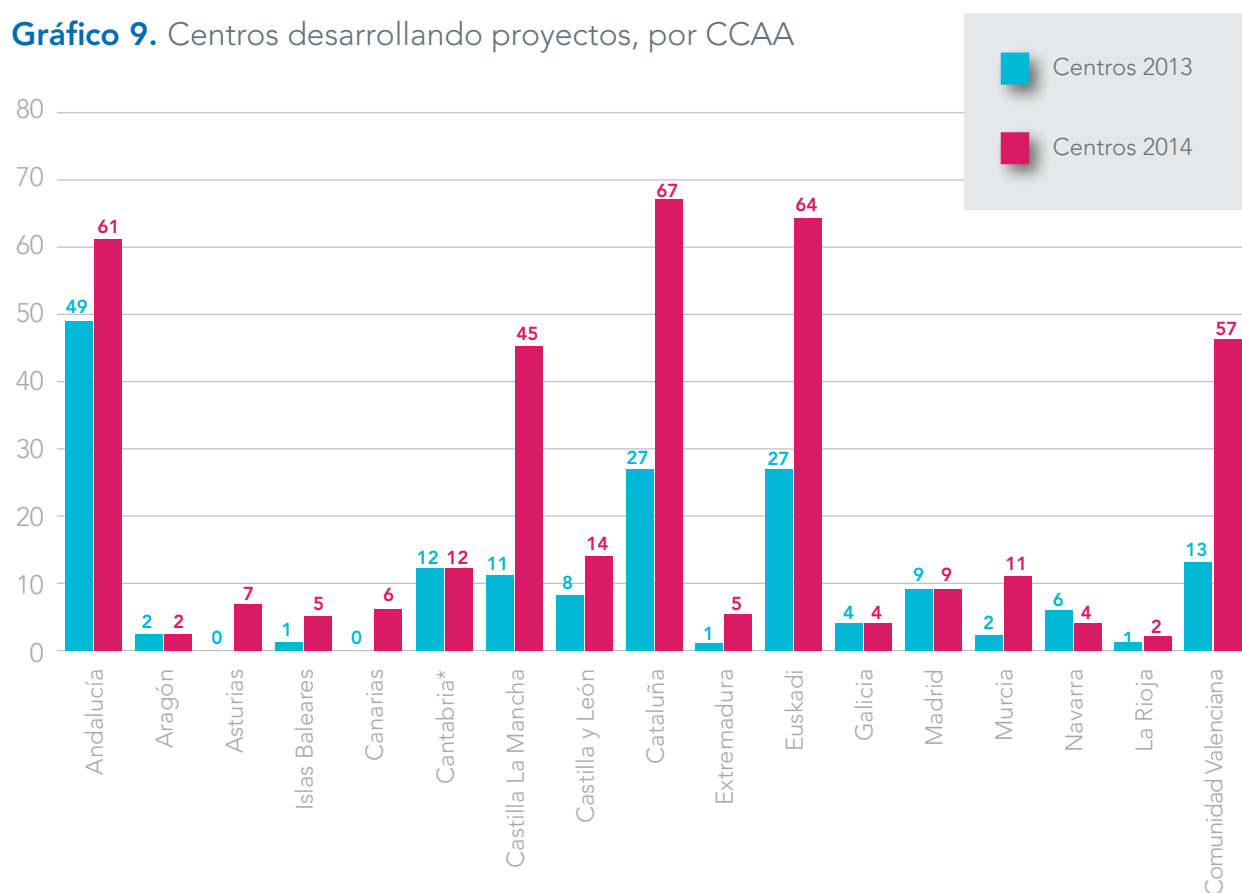
la empresa colaboradora en las condiciones que las Administraciones educativas establezcan; convenio que contemplará, como mínimo, los siguientes aspectos: a) el programa de formación; b) el número de participantes; c) el régimen de becas; d) la jornada y horario en el centro y en la empresa y e) las condiciones que deben cumplir empresas, alumnos, profesores y tutores.

De este modo, se admite que la empresa pueda asumir parte de la formación de cada uno de los módulos profesionales, estableciéndose, a estos efectos, la necesidad de consignar las actividades a realizar en el centro y en la empresa, la duración de las mismas y los criterios para su evaluación –al menos, deberán celebrarse reuniones mensuales en los que se hará seguimiento de los alumnos entre los tutores del centro educativo y de la empresa- y calificación –la evaluación será responsabilidad de los profesores de los módulos profesionales del centro de adscripción, teniendo en cuenta las aportaciones de los formadores de la empresa y el resultado de las actividades desarrolladas en la misma-.

De los datos aportados por las comunidades autónomas se desprende que el número de centros que están desarrollando proyectos de formación profesional dual o los van a poner en marcha a lo largo de 2014, ha pasado de 172 en el 2013 a 375 para 2014.

Estos datos suponen un incremento del número de centros que ofertan ciclos formativos de formación profesional en la modalidad dual del 118 %, respecto del año 2013.

Gráfico 9. Centros desarrollando proyectos, por CCAA



*15 centros para el periodo 2014-2015

Fuente: Informe de Seguimiento de Proyectos Formación Profesional Dual: Curso 2013-2014



C) El alumno en el ciclo formativo

Es muy relevante para el desarrollo de modelos fiables de formación profesional dual todo lo que se refiere a los instrumentos jurídicos de acogida al alumno aprendiz en la empresa o entidad. La diversidad de instrumentos puede resumirse en el repertorio siguiente:

- a. Contrato para la formación y el aprendizaje.
- b. Otras modalidades de contratación laboral, incluyendo modalidades de contratación sin finalidad formativa.
- c. Beca de formación, con alta en la seguridad social como asimilados a trabajadores por cuenta ajena. Recientemente, la DA 25ª RD Ley 8/2014 prevé una bonificación del 100% en la cotización a la Seguridad Social por las prácticas curriculares externas de los estudiantes universitarios y de formación profesional que se asimilen a trabajadores por cuenta ajena a efectos de su integración en el Régimen General de la Seguridad Social, de conformidad con lo previsto en la DA 3ª Ley 27/2011 y el RD 1493/2011.
- d. Convenio de Formación en Centros de Trabajo, de duración prolongada.
- e. Acuerdo o compromiso de voluntariado cuando se trate de entidades sin ánimo de lucro públicas o privadas, legalmente previstas.

A tenor de lo establecido en el art. 32.1 del RD. 1592/2012, “los estudiantes, y en caso de ser menores de edad los tutores legales, tendrán derecho a la adecuada información y orientación sobre los proyectos en los que participen”. Los alumnos y tutores legales, en su caso, deberán adoptar el compromiso de cumplir las condiciones del proyecto y de la empresa participante establecidas en el convenio. El alumno tendrá obligación de cumplir con el calendario, la jornada y el horario establecidos en el programa.

En el caso de que los alumnos no superen alguno de los módulos profesionales, las Administraciones educativas, en el marco de la normativa vigente, establecerán las medidas necesarias para facilitarles la obtención del título; entre otras, la ampliación de la duración del proyecto, el traslado de centro o la finalización del programa formativo en un centro educativo.

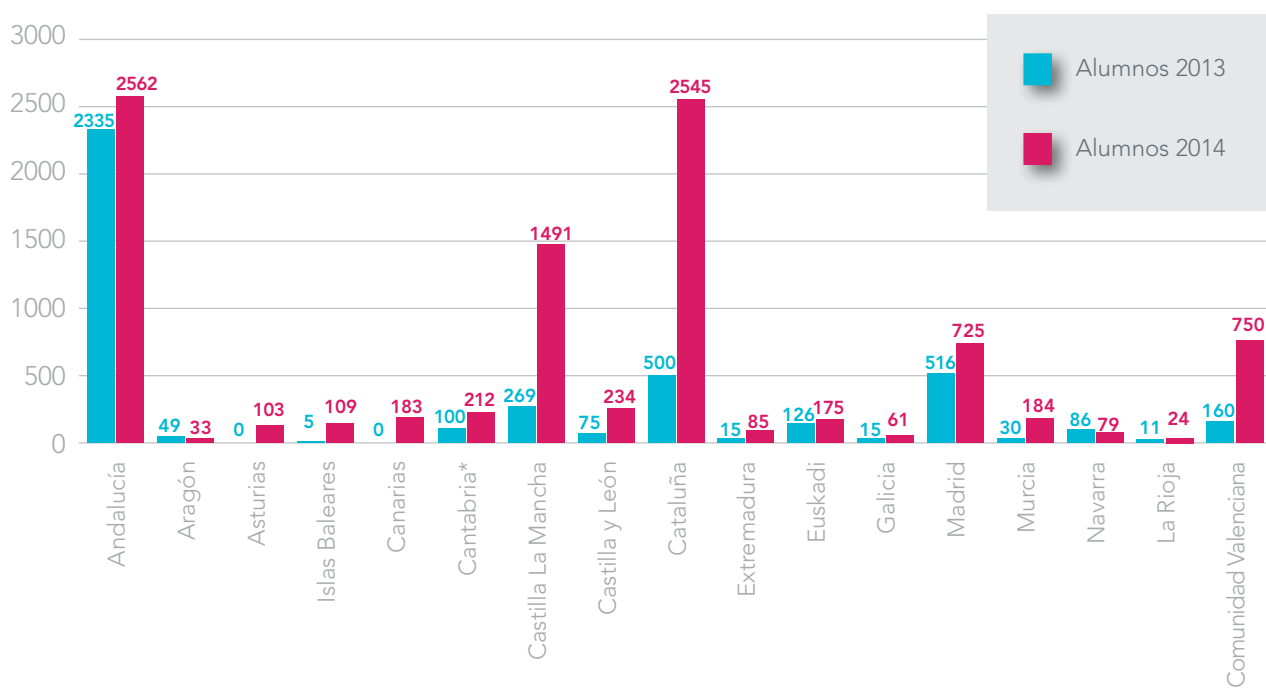
Durante el tiempo que dure esta formación en alternancia, los estudiantes tendrán derecho a una formación y orientación suficiente y podrán estar becados por empresas, instituciones, fundaciones y/o por las Administraciones en la forma que se determine en cada proyecto –no se garantiza, por tanto, ningún mínimo económico a estos estudiantes lo que plantea una sustancial diferencia con el modelo alemán en el que, desde el principio, los estudiantes están contratados y percibiendo un salario- (art. 33 RD. 1592/2012).



Los estudiantes que cursan estudios de Formación Profesional en su modalidad dual, durante los periodos de estancia en la empresa, se encuentran incluidos de forma obligatoria en el Régimen General de la Seguridad Social, conforme a lo previsto en el Real Decreto 1493/2011. Las empresas que vayan a contar con estos estudiantes deben solicitar la apertura de un Código de Cuenta de Cotización específico en el cual se efectuarán las altas, bajas, etc., que afecten a los participantes de dichos programas formativos. Las empresas tendrán la obligación de comunicar el alta (afiliación) en el Régimen General de la Seguridad Social, grupo 7, en el inicio del programa de formación, y la baja cuando se produzca el cese temporal de las prácticas (en caso de prácticas separadas por periodos de tiempo) o en la fecha de finalización de las mismas.

El número de los alumnos realizando ciclos de formación profesional dual en las distintas modalidades ha experimentado un incremento superior al 122%, en 2014 con relación al 2013, siendo su distribución por comunidades la siguiente.

Gráfico 10. Número de alumnos realizando ciclos de formación profesional dual⁵



*Se reportó 450 alumnos para el periodo 2014-2015

Fuente: Informe de Seguimiento de Proyectos Formación Profesional Dual: Curso 2013-2014

⁵ Datos en base a un total de alumnos de 4292 en el 2013 y 9555 en el 2014.

C) Evaluación y seguimiento del programa

En esta formación en alternancia, la evaluación se establece de manera detallada en el art. 34 RD 1529/2012. El citado precepto establece que: “Las Administraciones educativas se responsabilizarán de realizar el seguimiento y evaluación de estos proyectos”. De igual modo, “para realizar el seguimiento y evaluación del conjunto de proyectos de formación profesional dual, la Dirección General de Formación Profesional del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, en colaboración con las Comunidades Autónomas, establecerá los mecanismos de recogida y tratamiento de la información obtenida tras el desarrollo e implantación de los proyectos así como los mecanismos para su difusión”.

Finalmente, “Los instrumentos de la evaluación de cada proyecto deberán recoger, al menos, la información sobre los alumnos participantes; los alumnos que abandonan y los alumnos que culminan con éxito el programa de formación previsto; y los alumnos que continúan en la empresa al término de los dos años posteriores a la finalización del proyecto desempeñando funciones relacionadas con el ciclo formativo cursado, entre otros. Esta información deberá ser transmitida a la Dirección General de Formación Profesional del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte”.



El objeto del contrato consiste en la adquisición por los jóvenes de la formación teórico-práctica necesaria para desempeñar adecuadamente un oficio o puesto de trabajo.



quality

3

LA FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL PARA EL EMPLEO: EL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

Este modelo encuentra su centro de gravedad en el contrato para la formación y el aprendizaje. Regulado en el art. 11.2 ET y en el RD 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual, así como por la Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, se encuentra dirigido a personas que carecen de los elementos necesarios de mínima cualificación profesional, tanto desde la perspectiva teórica como desde la práctica.

El objeto del contrato consiste en la adquisición por los jóvenes de la formación teórico-práctica necesaria para desempeñar adecuadamente un oficio o puesto de trabajo. Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 25 (podrán celebrarse con menores de 30 años hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%).

La actividad formativa inherente al contrato para la formación y el aprendizaje, que tiene como objetivo la cualificación profesional de las personas trabajadoras en un régimen de alternancia con la actividad laboral retribuida en una empresa, será la necesaria para la obtención de un título de formación profesional de grado medio o superior o de un certificado de profesionalidad. Entre las actividades formativas se podrá incluir formación no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

Los aspectos laborales aplicables al trabajador como jornada, salario, período de prueba, duración y prórroga, están regulados normativamente.

Si se reúnen determinados requisitos, el contrato puede tener una reducción del 100 % (o del 75% en empresas de más de 250 trabajadores) durante toda la vigencia del contrato de las cotizaciones a la Seguridad Social para la empresa. Asimismo, los trabajadores tendrán una reducción del 100% de las cuotas a la Seguridad Social, con lo cual el coste será 0 de Seguridad Social. La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

Las empresas podrán financiarse el coste de la formación inherente al contrato mediante bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social o bien mediante convenio de colaboración.

GO



CONCLUSIONES DESDE LA EXPERIENCIA

1

INSTRUMENTO FUNDAMENTAL PARA LA CAPTACIÓN DE TALENTO: CREACIÓN DE “CANTERA” ALTAMENTE ESPECIALIZADA

- Proporcionar a los alumnos los conocimientos prácticos en sus respectivos módulos, inmersión en el mundo laboral y para la compañía captar “talento” para futuras contrataciones. [BASF Española S.L., Centro de trabajo de Guadalajara]
- Asegurar el relevo generacional con personas con alta capacitación técnica para la operación de las instalaciones de una forma segura, medioambientalmente responsable, fiable, productiva y competitiva, así como su alineamiento con la cultura, valores y procesos de trabajo de nuestra organización. [Dow Chemical Ibérica, S.L.]
- Formación a personal interno. Creación de “cantera” altamente especializada. Se conoce a los perfiles antes de su incorporación. Personal altamente formado en contenidos pilotados por la empresa. Personal comprometido (obtención de un certificado oficial). Reducción de tiempos de acogida. Desarrollo de programas formativos internos y de la propia estructura de formación. [BSH Electrodomésticos España, S.A.]
- Cantera de jóvenes profesionales, garantía para preservar el know-how industrial, mayor eficiencia en los procesos y calidad en la actividad profesional.

2

SU IMPLANTACIÓN Y DESARROLLO REQUIERE UN ALTO NIVEL DE COMPROMISO DE LAS EMPRESAS EN EL PROYECTO

- Proporcionar puestos de trabajo de calidad para jóvenes, dado el nivel de desempleo y colaborar con la formación profesional de excelencia. La relación con el centro formativo y su equipo académico es fundamental para la adecuada planificación de los contenidos, los periodos de prácticas, formas de evaluación y organización de horarios antes de iniciar el proyecto [BASF Española S.L., Centro de trabajo Tarragona]
- Involucración interna en la definición de contenidos, la flexibilidad del centro educativo en la comprensión de la tolerancia necesaria y la obligada coordinación con ellos para todo lo relativo a la formación. Cabe destacar igualmente la necesaria puesta en marcha de medios didácticos que permitan llevar a cabo el proyecto (aula de formación, documentación, etc.). Asimismo, la comunicación con los alumnos acerca de las expectativas es fundamental. Por último, un buen modelo de seguimiento y el compromiso de la gerencia es la clave para que un proyecto de esta envergadura funcione. [BSH Electrodomésticos España, S.A.]
- El proyecto requiere de mucho trabajo y dedicación. La organización tiene que estar alineada con este proyecto, de responsabilidad empresarial y concebirlo con una inversión para el futuro. Esto no es fácil. Los proyectos longitudinales en el tiempo no se ajustan a los cambios vertiginosos que sufren las empresas. Hay que contar con presupuesto, recursos, disponibilidad y respaldo. [RENFE Fabricación y Mantenimiento, S. A.]
- Gran compromiso de la compañía para lograr el éxito del programa, visión de futuro: formar futuros profesionales del sector, totalmente enfocados a nuestra empresa. [NH Hotel Group]

3

EL PAPEL DEL TUTOR ES CENTRAL

- El tutor es el interlocutor, el nexo que conecta al centro educativo con el centro de trabajo, haciendo que la instrucción sea efectiva y facilite el alto grado de permeabilidad entre teoría y práctica que caracteriza y exige la Formación Dual.
- Es necesario involucrar a los tutores desde el inicio para garantizar el éxito del programa. Exige una alta implicación por parte de la empresa y un seguimiento minucioso tanto de los alumnos como de cada paso del proceso. [BASF Española S.L., Centro de trabajo de Guadalajara]
- La figura del tutor es clave . Una buena selección y predisposición de los tutores internos así como la flexibilidad del Instituto resultan fundamentales para diseñar un programa ajustado en materias, calendario y horarios. En nuestro caso además existen tutores en Alemania con quien debemos coordinar las estancias y aprendizajes durante los periodos internacionales, y por lo tanto definir con ellos la participación en la valoración final del alumno. [BASF Española S.L., Centro de trabajo Tarragona]
- Factor clave de éxito del programa es la correcta selección de los tutores. Deben ser personas con enfoque pedagógico, buenas habilidades de comunicación, motivación e inspiradores, capaces de explicar y transmitir la cultura de compañía, actuando como "role model" a las nuevas generaciones. [Dow Chemical Ibérica, S.L.]
- Es clave que los tutores establezcan un adecuado contrato de aprendizaje con el alumno. Que éste, asimismo lleve un "diario de aprendizaje" que le permita evidenciar sus avances. [REPSOL S.A.]
- Entre las actividades que desarrollan los alumnos en el transcurso de su relación con la empresa se encuentra el conocimiento del sector, de la empresa y de la función que desempeñarán en su puesto de trabajo. Es una formación muy ligada al puesto y al vínculo con su tutor y su equipo de trabajo, basada en el "job shadowing" al experto. [Gestamp Automoción]

4

LOS ESTUDIANTES NO "PRACTICAN" LO APRENDIDO EN CLASE, SINO QUE APRENDEN EN EL CENTRO Y EN EL PUESTO DE TRABAJO

- Los aprendices no "practican" lo aprendido en clase, sino que aprenden en el centro y en el puesto de trabajo; ambos aprendizajes se complementan. Además, obtienen una visión real del mundo laboral y la experiencia obtenida es muy valorada en términos de empleabilidad. [LIDL Supermercados, S.A.]
- Los alumnos aprenden no solo los conocimientos técnicos, conocen el mundo laboral y como es trabajar en una empresa. La empresa recibe aportaciones de conocimientos por parte de los alumnos como de los centros de estudios, además de vinculación con el mundo académico y la posibilidad de detectar "futuros" empleados. [BASF Española S.L., Centro de trabajo de Guadalajara]
- Se ofrece a jóvenes la oportunidad de aunar teoría y práctica a través de sus programas de estudios duales impartidos en todo el mundo, son los denominados aprendices. Los aprendices combinan la formación práctica en la empresa con sesiones teóricas impartidas en centros de formación profesional. [Gestamp Automoción]



5

ES FUNDAMENTAL LA EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PROCESO FORMATIVO. LAS COMISIONES DUALES DE SEGUIMIENTO

- Resulta imprescindible dedicar tiempo suficiente al seguimiento del avance de alumnos. Por ello, la evaluación y seguimiento es doble, en el instituto y en colaboración con la propia empresa.

Se evalúan la adquisición de conocimientos en general y muy en especial en determinadas materias como la seguridad; la adquisición de destrezas de ejecución a través de seguimiento diario observable por el propio tutor; los alumnos formalmente deben resolver un dossier con cuestiones específicas sobre su trabajo y se realizan al menos dos entrevistas formalizadas alumno/tutor y una de feedback con RRHH al inicio, mitad y final de la estancia. Los alumnos evalúan también a la empresa y a sus tutores al final del proceso. Es fundamental que los tutores internos tenga claros los contenidos formativos y criterios para evaluarlos para poder hacer una buena observación y valoración final del periodo de prácticas de cada alumno. [BASF Española S.L., Centro de trabajo Tarragona]

- Para el seguimiento y coordinación de las acciones previstas se constituye una comisión paritaria integrada por el director, o persona en quien delegue, el centro, que será el presidente; por un profesor con atribución docente en la familia profesional de Transporte y mantenimiento de vehículos nombrado por la dirección del centro; por el coordinador territorial de enseñanzas profesionales de los servicios territoriales de enseñanza y por tres representantes de la empresa.

Esta comisión actúa con vistas a dar cumplimiento al convenio, resolver, en su caso, las cuestiones sobre la interpretación o modificación y hacer un seguimiento periódico de su desarrollo. Los acuerdos que hayan de alcanzarse se adoptaran por mayoría simple y la persona que ejerza la presidencia no tiene voto de calidad. Se exponen, ante la comisión, las actividades de enseñanza realizadas, para que tengan conocimiento los miembros de la comisión y puedan hacer, en su caso, propuestas de mejora. La comisión se reúne al menos una vez cada curso para coordinar las actuaciones necesarias y hacer el seguimiento. Debe levantar acta de los acuerdos de organización de la formación en alternancia, y otros relevantes que sean adoptados en cada una de las reuniones, y enviarla a las instituciones participantes en este convenio. La comisión elaborará un informe anual de valoración global del convenio, con preferencia tres meses antes de la fecha prevista de finalización de las actuaciones objeto del convenio. Éste informe se presentará a las partes deban firmarlo para que puedan evaluar los resultados y se hará llegar a la coordinación territorial correspondiente que ha de gestionar los datos e incorporarlos al formulario o software informático de la Dirección General de Formación Profesional Inicial y Enseñanzas de Régimen Especial. Esta comisión deberá coordinarse con las comisiones de seguimiento de otros convenios de colaboración que participen en el logro de los mismos objetivos que el presente proyecto formativo. [Sociedad RENFE Fabricación y Mantenimiento, S.A.]

- Deben dedicar tiempo a la formación de los alumnos, realizar un seguimiento personalizado de los avances de cada uno, estar en constante contacto para garantizar la calidad de la formación y dar una explicación clara del funcionamiento del programa a los tutores. [NH Hotel Group]
- El alumno recibe una formación específica en materia de Seguridad y Medioambiente, previo a la realización de las prácticas. Realizan asimismo formación on line sobre conocimiento de la actividad de la compañía. Cada tutor prepara un plan de aprendizaje ("contrato de aprendizaje") basado en los Resultados de Aprendizaje establecidos en el programa formativo. Cada alumno realiza semanalmente una reflexión de su actividad y de lo aprendido ("Diario de aprendizaje"). [REPSOL, S.A.]

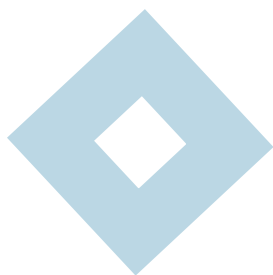


RECOMENDACIONES Y CUESTIONES PARA LA REFLEXIÓN

1

DELIMITACIÓN MÁS PRECISA DEL CONCEPTO DE FORMACIÓN DUAL

Sería conveniente una mayor deliberación sobre el contenido del concepto "Formación Profesional Dual". El Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje, y se establecen las bases de la Formación Profesional Dual, en su art. 3, prevé cinco modalidades de desarrollo de la Formación Profesional Dual que permiten una gama amplia y flexible de posibilidades de participación de las empresas en la Formación Profesional, que incluyen desde simple cesión de espacios para que el centro docente imparta la formación (formación en entorno laboral), la mera combinación simultánea de actividad laboral en la empresa y a la formación en el centro (formación en alternancia), hasta la atribución de valor curricular a la actividad desarrollada por el alumno en la empresa (Formación Dual en sentido más estricto). Conviendría definir límites más precisos entre el concepto de formación en alternancia y el de Formación Dual en sentido más estricto, sin menoscabo alguno del valor formativo de ambos modelos.



La profesión dual
se está haciendo a la vez que
se está diseñando.

2

DESARROLLO DE ACTUACIONES QUE HAGAN ATRACTIVA LA FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL PARA LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS

- Resulta necesario el desarrollo de actuaciones que hagan atractiva la Formación Profesional Dual para las pequeñas y medianas empresas. Se recomienda el desarrollo de programas específicos para PYMEs en los que partiendo de elementos de uniformidad se establezcan especialidades para este tipo de empresas (por ejemplo, reducción del número de horas en los centros de trabajo).
- A tal efecto sería necesario disminuir al máximo el proceso burocrático a la hora de firmar convenios y anexos entre empresa y centros educativos y Consejerías de Empleo, ya que hoy es con cada centro de estudios y con cada tutor con quien se debe tratar, siendo éste procedimiento una carga seguramente insoportable para las PYMEs. Sería, además, extremadamente interesante el hecho de que hubiera un interlocutor único que ayude en la gestión de todos los trámites burocráticos (una especie de "ventanilla única").

A) Dificultades en el proceso de selección de los estudiantes

- Los criterios de selección los define el centro de estudios, básicamente son que los alumnos tengan las asignaturas aprobadas y disponibilidad horaria (su horario lectivo les permita realizar prácticas). Uno de los inconvenientes de los programas de FP es que no podemos realizar de manera activa la selección de los alumnos, los alumnos son seleccionados por los centros y dependemos de si aprueban o no para que finalmente puedan realizar las prácticas.
- Resulta imprescindible la participación de las empresas en los procesos de selección de los estudiantes. En algunas Comunidades Autónomas se permite que sean las empresas las que seleccionan a los becarios con carácter previo a la matriculación en el centro como alumnos.

B) Escasa experiencia en las áreas de actividad

- La mayor dificultad es la poca experiencia que se tiene en esta área de trabajo ya que es una actividad muy específica. Si los alumnos tuviesen mayores conocimientos electro-técnicos/electrónicos, se podría avanzar más con ellos. Seguramente esto está motivado por la realización del convenio al principio del curso y no al final.
- Existe un notable desconocimiento de la Formación Dual entre alumnado, lo que recomienda el desarrollo de políticas de orientación en esta materia.

C) Dificultades en integración en la cultura corporativa

- Desconocimiento de la cultura y operativa por partes implicadas.
- Existen, en ocasiones, resistencias a la integración dentro de la cultura de la empresa, posibles barreras y falta de colaboración del Sector.
- Existen barreras lingüísticas que deben ser superadas. Se considera que los idiomas tienen gran relevancia en una sociedad globalizada para acceder al mercado de trabajo.

D) Limitaciones legales para el desarrollo de actividades concretas

- Los menores de edad en ningún caso podrán realizar los trabajos en actividades o industrias determinados como peligrosos en el Decreto de 26 de julio de 1957, en vigor conforme a lo dispuesto en la letra b) de la Disposición Derogatoria Única de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre. El carácter anacrónico de la norma recomendaría su revisión y actualización.

4 VALOR CURRICULAR DE LA ACTIVIDAD DESARROLLADA Y RIESGOS DE USOS IRREGULARES

A) Reconocimiento del valor curricular de la formación obtenida

- Un aspecto poco considerado es el relativo a si la actividad realizada por el alumno en la empresa tiene, o no, valor curricular más allá de la Formación en Centros de Trabajo. Se trata de conocer si el alumno-aprendiz obtiene, en la empresa, aprendizajes antes reservados al centro docente, y si éstos obtenidos en la empresa cobran valor curricular y son programables y evaluables.

B) Desarrollo de métodos de coordinación entre las distintas Administraciones

- El desarrollo de los programas educativos de Formación Dual constituyen una iniciativa de extraordinaria importancia para el futuro de los profesionales en nuestro país. Las empresas que han comenzado a desarrollar este modelo se encuentran con problemas de coordinación entre las distintas Administraciones y de reconocimiento de las certificaciones académicas obtenidas. Ello pone de manifiesto la necesidad de desarrollar mecanismos de estrecha cooperación entre las Administraciones Educativas y Laborales, los centros formativos, las empresas y los actores sociales. Convenios variables según cada Comunidad Autónoma, por lo que sería deseable disponer de convenios marco que unificaran las distintas respuestas.

C) Control sobre los usos estratégicos de los sistemas de Formación Dual

- Establecimiento de fórmulas que eviten el encadenamiento de estudiantes de Formación Dual en pequeñas y medianas empresas.

5 FORTALECIMIENTO DE LAS RELACIONES ENTRE INSTITUCIONES

A) Reforzamiento de la intervención de organizaciones empresariales y sindicatos

- Las organizaciones empresariales y los sindicatos deben contar con un papel importante en el desarrollo de la Formación Profesional Dual.

B) Necesidad de valorar el papel de las Cámaras de Comercio

- Se debería valorar el papel que deben desarrollar las Cámaras de Comercio. En Alemania, las Cámaras desempeñan funciones de asesoramiento a las empresas en todos los problemas relativos a la formación, desde los programas específicos hasta el empleo de medios educativos necesarios, pasando por cuestiones de carácter pedagógico, psicológico o jurídico. Asimismo, corresponde a tales instituciones la organización y gestión de un “Registro” en el que queden inscritos todos los contratos de enseñanza-aprendizaje entre la empresa y el aprendiz, a modo de garantía de publicidad de las obligaciones asumidas por las partes.



EXPERIENCIAS DE MODELOS DE FORMACIÓN DUAL SEGÚN NIVEL FORMATIVO

A) BSH Electrodomésticos España, S.A.

Hasta la fecha se han puesto en marcha dos promociones (curso 2012-2013 y curso 2013-2014 del certificado de profesionalidad IMAQ0208, (grado de especialidad 3). La formación se extiende a lo largo del año, desde octubre hasta septiembre con la siguiente distribución: 350 horas de prácticas formativas en la empresa, 490 horas de teoría y 60 de formación en el sistema de producción de BSH, alternadas en el calendario de forma que aquellos conocimientos técnicos que se ven puedan más tarde practicarse en la empresa. El profesorado es del centro educativo y de la empresa. Los contenidos formativos han sido adaptados a las necesidades de la empresa haciendo mayor hincapié en aquellos aspectos más relevantes para la misma y haciendo uso de documentación interna.

B) Fundación Mahou San Miguel

Creamos Oportunidades en Hostelería es un innovador programa social de formación para el empleo en el sector de la hostelería impulsado por la Fundación Mahou San Miguel y dirigido a jóvenes en riesgo de exclusión social. El objetivo es doble: por un lado, mejorar la empleabilidad de jóvenes en desempleo y facilitar su inserción laboral capacitándolos como camareros, por ser éste uno de los perfiles más demandados actualmente en el mercado laboral. Por otro lado, aportar valor económico y social al hostelero dinamizando y profesionalizando el sector a través de un proyecto formativo con alto impacto social.

Con este fin, se trabaja en red con centros educativos (escuelas de hostelería), establecimientos hosteleros, entidades sociales y administración pública, desarrollando dos líneas de actuación:

- 1. Certificado de profesionalidad:** para jóvenes que no hayan titulado en la ESO, se convocan cursos de formación de 380 horas de duración dirigidos a la obtención del certificado de profesionalidad de "Operaciones básicas de restaurante y bar". Estos cursos se complementan tanto con formación adicional en competencias básicas y técnicas como con horas adicionales de prácticas. En 2015, el 87% de los jóvenes que participaron en el programa fueron contratados tras la formación. En 2016, se formarán 100 jóvenes de Madrid, Burgos y Bilbao.
- 2. Ciclo formativo de Grado Medio:** para jóvenes en riesgo que vayan a cursar el Grado Medio en Servicios de Restauración, se ofrecen prácticas no laborales becadas de 1 año y medio de duración y formación adicional en competencias básicas y técnicas. Ambas complementan la formación que reciben en el centro educativo y sirven de motivación e incentivo para evitar el abandono de los estudios. En 2015, el 92% de los alumnos que participaron en el programa culminaron con éxito sus estudios. En 2016, 20 jóvenes participarán en el programa.

En conclusión, los pilares del programa y claves de su éxito son:

- el trabajo colaborativo entre centros educativos, empresas hosteleras y entidades sociales
- la obtención de un título o acreditación oficial por parte de los jóvenes
- la formación adicional que complementa los planes formativos para adaptarlos a las necesidades de la hostelería
- la selección de jóvenes que tengan vocación para la hostelería y que cumplan el perfil definido junto con la empresa
- el acompañamiento y seguimiento personalizado del alumno a lo largo de todo el proceso formativo.

A) RENFE Fabricación y Mantenimiento, S.A.

FP Grado Medio de Técnico de Mantenimiento de Material Rodante Ferroviario con arreglo al Real Decreto 1145/2012, de 27 de julio, que estableció el título de Técnico de Mantenimiento de Material Rodante Ferroviario y sus enseñanzas mínimas.

La duración total de las enseñanzas correspondientes a este ciclo formativo es de 2000 horas, distribuidas en dos cursos lectivos. El primer año estaba compuesto por 286 horas de formación directa en empresa más 100 horas de prácticas tutorizadas en taller. El segundo año de 365 horas de formación directa en empresa más 320 horas de prácticas con equipos de producción en mantenimiento de vehículos ferroviarios.

En la Actualidad se está desarrollando en cuatro Comunidades Autónomas (Cataluña, Castilla y León, Andalucía y Madrid) y la distribución puede variar en función del diseño curricular.

La implantación de esta oferta formativa está condicionada por el establecimiento de alianzas con el sector ferroviario, ya que los centros formativos no disponen de espacios, vehículos e instalaciones para impartir estas enseñanzas.

B) GESTAMP

En Gestamp este tipo de formación tiene como finalidad fomentar que jóvenes menores de 30 años obtengan un título de enseñanza secundaria postobligatoria a través de las enseñanzas de Formación Profesional; mejorar la empleabilidad de los jóvenes gracias a la alta capacidad que tiene este sistema para transferir la teoría a la práctica y estrechar relaciones entre centros educativos y los centros de trabajo de Gestamp, estableciendo una mayor vinculación y corresponsabilidad en el proceso formativo de los jóvenes y/o de los trabajadores. Generalmente los aprendices que trabajan en alguno de los centros de trabajo lo hacen acompañados de un tutor, en horario laboral normal, tienen un contrato, están dados de alta en la Seguridad Social y cobran un pequeño salario. En 2013 los seleccionados conforme a criterios de capacidad de aprendizaje al vuelo, autonomía e interés por la internacionalización han conformado un grupo de 400 alumnos a nivel internacional.

C) IBERDROLA, S.A.

Curso de Especialización en Redes Eléctricas y Curso de Especialización en Centrales Hidráulicas. Duración aproximada 480 h. Dirigido a estudiantes y profesionales con Titulación mínima de FP de Grado Medio.

Con el avance de los cursos los alumnos se forman y consiguen un conocimiento muy completo y profesional de los distintos tipos de instalaciones. Las actividades que se desarrollan en el curso de Especialización en Redes Eléctricas abarcan el mantenimiento de líneas aéreas de alta y baja tensión, líneas subterráneas de baja tensión, operación y mantenimiento de Centros de Transformación, interpretación de esquemas eléctricos y medidas en baja tensión. El curso de Especialización en Centrales Hidráulicas se centra en la operación de centrales hidráulicas y subestaciones adheridas, protecciones eléctricas, oleohidráulica, bombas centrífugas, neumática y maniobras con aparatos de elevación junto al manejo de cargas. En ambos cursos se incluye formación sobre Prevención en Riesgos Laborales. El criterio de selección utilizado es el de profesionales en situación de desempleo al menos con titulación de FP de Grado Medio de las zonas geográficas con necesidad de cobertura de vacantes.



D) SEAT

La Escuela de Aprendices de SEAT se articula como una apuesta porque la formación se imparta en su totalidad en la empresa. Este sistema, pionero en España, combina desde el curso 2012-2013 formación teórica y práctica remunerada en el centro de formación de SEAT con el trabajo en alguna de las plantas de producción de la compañía. El plan docente suma un total de 4.625 horas en tres cursos. Con ello, se cursa el ciclo formativo de grado medio con el Título Oficial de Técnico, en una de las tres especialidades: Mecanizado, Mantenimiento Electromecánico o Electromecánica de Vehículos.

SEAT solicita como requisito de entrada que el estudiante esté en el tramo de edad entre 16 y 20 años. La participación de los trabajadores de la compañía es clave ya que la comisión de formación, integrada por representantes de los sindicatos y de la empresa, establece los planes, contenidos y destinatarios de la formación, así como la selección de los candidatos al ingreso en la Escuela de Aprendices. Todos los alumnos que superan con éxito los tres cursos de formación reciben la doble titulación española y alemana, ya que también se presentan a los exámenes de la Cámara de Comercio Alemana, y tienen la posibilidad de incorporarse a SEAT con un contrato indefinido.

E) SCANIA

La multinacional de vehículos industriales Scania, del Grupo Volkswagen, en colaboración con la Escuela de Educación Secundaria y Formación Profesional EFA Moratalaz, de Manzanares, va a posibilitar que alumnos de ese centro desarrollen a partir de febrero (de 2016) un programa de Formación Profesional Dual, en el que participarán alumnos del Ciclo Formativo de Grado Medio de Electromecánica y que se extenderá hasta el verano de 2017.

En virtud de este novedoso acuerdo, los alumnos seleccionados, hasta un máximo de diez, realizarán 700 horas de formación y aprendizaje en Scania, de las 2.000 horas totales del ciclo, lo que representa un 35 % de su duración total. Dentro de esas horas de formación en Scania se incluye un programa de cursos técnicos, impartidos por profesionales de la compañía, en su escuela de formación de San Fernando de Henares (Madrid).

El programa “Jóvenes Mecánicos”, en el que se incluye este convenio firmado, es una apuesta por el empleo, puesto que el 75% de los alumnos que hacen prácticas con ellos terminan quedándose en la empresa. Scania Hispania considera esta colaboración como una apuesta por la formación de calidad para nuevos profesionales del sector. Los alumnos estudian en Manzanares y además, al final del segundo año, realizarán tres meses de prácticas en concesionarios de la marca en España, sin costes extras para los alumnos. Finalmente, los alumnos podrían incorporarse a la plantilla del concesionario donde hubiesen realizado las prácticas, ya que el propósito de Scania es contratar a los alumnos que finalicen con aprovechamiento el programa formativo, praxis habitual de la compañía con los acuerdos de prácticas firmados en diferentes áreas.

El modelo de colaboración de FP Dual representa una garantía en la selección del personal por parte de Scania, puesto que, durante los dos cursos académicos que dura el ciclo, la integración de los alumnos en la filosofía de trabajo de la empresa es constante y supone un modelo de colaboración entre la empresa y el mundo educativo.

A) Bankia

Bankia ha puesto en marcha un Ciclo de Técnico/a Superior en Administración y Finanzas en colaboración con tres centros educativos, dos en Valencia: Florida Universitaria y el Centro Integrado de Formación Profesional de Mislata y uno en Madrid: Cooperativa Gredos San Diego, con las sedes de Buitrago y Las Suertes. Tres tipos de centros muy diferentes: universitario, público integrado y privado, en comunidades autónomas también con una regulación sobre la FP Dual en el ámbito educativo radicalmente diferenciada. Todo un reto para realizar un programa común, tal como hemos hecho.

El ciclo tiene una duración de 2.758 horas, con nueve meses de estancia en los servicios centrales y las oficinas de Bankia, en los que además se beca a los estudiantes con un importe total de 4.680 euros, con alta en la Seguridad Social como becario.

El programa de estudios se ha diseñado pensando en las nuevas necesidades del sector financiero, que está viviendo una extraordinaria transformación. Los estudiantes serán formados principalmente como gestores multicanal y como gestores de carteras, todo ello con la vista puesta en adelantarse al nuevo entorno bancario y en aumentar su empleabilidad futura.

Es la empresa la que selecciona a los alumnos, teniendo en cuenta los resultados académicos obtenidos hasta el momento, valorando especialmente los idiomas, el manejo de ofimática, el perfil comercial y otras características como la innovación, la ambición y el interés por el desarrollo profesional.

La iniciativa es pionera en España básicamente por las siguientes razones:

- Se trata del primer proyecto de FP dual promovido por una entidad financiera española
- Es la primera que se desarrollará de forma simultánea en centros de dos comunidades autónomas, que, pese a contar con dos normativas diferentes en este ámbito, trabajarán bajo un mismo modelo e itinerario formativo.

Bankia se ha comprometido, además, a realizar diversas actividades formativas de carácter empresarial (conferencias, jornadas, charlas, etc.), impartidas por profesionales del banco, dirigidas a los alumnos de los centros implicados, con el objetivo de impulsar el paso del estudiante a la empresa y el mundo laboral.

En la entidad el proyecto se ha fortalecido por la intervención de más de 300 profesionales del banco en la formación de los estudiantes en los diferentes espacios y momentos de su actividad en la entidad. La cultura del mentoring, muy arraigada en la entidad, ha sido clave para favorecer el proyecto internamente.

El proyecto se enmarca en la estrategia de la entidad para promover un modelo educativo transformador y acciones formativas adaptadas a las necesidades de las empresas, con el objetivo de reducir el desempleo juvenil y contribuir a la competitividad y transformación del tejido productivo y la sociedad española.



B) BASF Española, S.L (Centro de trabajo Guadalajara)

Se realiza el programa de FP Dual en tres Ciclos Formativos:

- **El Ciclo Formativo de Grado Superior de Laboratorio de Análisis y Control de Calidad**, en donde los alumnos reciben la formación teórica en el IES Virgen de la Paloma en Madrid, en el que los alumnos realizan las prácticas en los laboratorios.
- **El Ciclo Formativo Grado Superior en Química Industrial**, donde la formación teórica se realiza en el IES Palomeras en Madrid, en el que los alumnos realizan las prácticas en las plantas de producción.
- **El Ciclo Formativo Grado Superior en Administración y Finanzas**, la formación teórica la realizan en el IES Alonso de Avellaneda en Madrid, los alumnos realizan las prácticas en unidades donde se realizan funciones administrativas.

Para los tres ciclos formativos, el programa de FP de la Comunidad de Madrid, tiene el mismo funcionamiento. Los alumnos se inscriben en una plataforma donde adjuntan su Curriculum. A través de la plataforma, se selecciona a los alumnos para que realicen una entrevista en el centro de trabajo y también conozcan dónde realizarán las prácticas. El primer año reciben la formación teórica en el instituto; deben aprobar como mínimo el 80% de las asignaturas para poder realizar las prácticas en la empresa. Durante el año que reciben la formación teórica, junto con los tutores del instituto, se realiza un seguimiento de los alumnos. La parte práctica la realizan en totalidad en la empresa y tiene una duración de un año completo. Durante el año que están realizando las prácticas se realiza un seguimiento con el tutor del alumno en el Instituto y con el tutor asignado en la empresa. Tras la realización de las prácticas, el alumno finaliza el grado formativo.

C) BASF Española, S.L (Centro de trabajo Tarragona)

Ciclo Formativo de Grado Superior en Química Industrial. Los alumnos asisten a clases teóricas en el Institut Compte de Rius (Tarragona), combinadas con prácticas profesionales remuneradas. El programa incluye además durante todo el período lectivo, clases en alemán en modalidad semi intensiva.

La estancia en prácticas total del programa Dual Transnacional es de 9 meses , 3 de los cuales se realizan en Tarragona y otros 6 en Alemania . BASF se hace cargo de la formación en lengua alemana de los estudiantes así como de los gastos de alojamiento y viaje de los alumnos. Se asigna a cada alumno una beca durante los 5 primeros meses de prácticas , y en el último periodo un contrato temporal de 4 meses remunerado. Si los alumnos superan con éxito el programa optan a puestos permanentes de Operador de Planta Química en Alemania.

Los tutores del Instituto que acompañan este grupo Transnacional reciben también clases de alemán y tienen programadas estancias cortas en la empresa (3-4 semanas durante el programa) incluyendo también Alemania.

BASF acoge también estudiantes de otras familias profesionales de grado superior en modalidad dual, además del mencionado arriba de Química Industrial Transnacional. Éstos son principalmente de las especialidades de mecánica , electricidad y laboratorio.

D) Dow Chemical Ibérica, S.L.

Ciclo Formativo Grado Superior Química Industrial. Primer año. Impartición del 80% de la teoría lectiva en el Institut Comte de Rius (Tarragona). Los alumnos que no superan esta fase, ya no siguen en la línea de Dow durante el segundo año. Los cinco días de la semana en el centro formativo, con visitas a las instalaciones de Dow en Tarragona e impartición de diferentes charlas por parte de personal de Dow (tutores, RRHH) en el centro lectivo.

Periodo entre el primer y segundo año, FCT en Dow.

Cada curso lectivo, la compañía organiza la estancia un profesor del ciclo formativo de Dow, en sus instalaciones, durante un periodo de dos semanas, con el objeto de potenciar la comprensión de la cultura y prácticas laborales de Dow por parte del personal docente, de forma que puedan transmitirlos durante las clases teóricas que tienen lugar en el Centro Formativo.

En el segundo año se imparte del 20% restante de la teoría lectiva: un día a la semana en el Centro Formativo y los cuatro días restantes en las instalaciones del mismo. El periodo de Alternancia Dual tiene una duración de seis meses, remunerados gracias a una beca.

Al final del Programa de Alternancia Dual, se realiza un examen en Dow (teórico – práctico y actitudinal) de la instalación, asignado al estudiante. La nota de pase debe ser 100%. Los alumnos que superen las pruebas se incorporan a la organización, en base a las necesidades organizativas en Dow. La empleabilidad se encuentra en torno al 90% (bien en Dow o en otras empresas del polígono petroquímico Tarragona).

E) RED ELÉCTRICA DE ESPAÑA

Proyecto de Formación Dual Ciclo Superior en Energías Renovables, C.I.F.P Villa de Agüimes. En las actividades que desarrollan los alumnos en el transcurso de su relación con la empresa: los alumnos acompañan a los técnicos especialistas de subestaciones en sus trabajos, tanto en subestaciones como en oficina. En las subestaciones han visto cómo se realizan el mantenimiento ordinario de apartamento, montaje de equipos singulares (posiciones móviles), ejecutar la inspección de hoja de ruta y revisión de apartamento y unifilares. En oficina, han visto y ayudado a pasar los informes generados en el campo, repaso de inventarios, normativas, etc. Asimismo han practicado varios ejercicios para afianzar conocimientos.

F) NH Hotel Group

Las titulaciones seleccionadas por NH Hotel Group fueron en un primer momento Gestión de Alojamientos Turísticos y Dirección de Servicios de Restauración y en la promoción 2013-2015 se incluyó la titulación de Dirección de Cocina. En todos los casos se trata de Grados Superiores bajo el formato de Formación Dual.

El mayor caso de éxito lo encontramos en Madrid de la mano de Escuela de Hostelería y Turismo Simone Ortega con la que colaboramos desde hace cuatro años en el desarrollo e implantación de la Formación Dual. Desde 2013, hasta el 30 de junio de 2016 casi 100 alumnos desarrollarán sus prácticas en hoteles de Madrid.





Los alumnos realizan la parte práctica en los departamentos de recepción, pisos y, en el caso de Gestión Hotelera, también en el departamento Comercial del hotel. Los alumnos de Restauración dan soporte a los servicios disponibles en el hotel (desayunos, banquetes, coffees, etc) y los de Dirección de Cocina rotan por todas las funciones disponibles del hotel (fría, caliente, salsero, obrador, etc.).

Como novedad, y con el objetivo de mejorar la inserción laboral de los alumnos, cursan un año completo en la escuela y realizan un año de prácticas en la empresa. NH ha facilitado hasta el momento 12 contratos temporales a alumnos de Formación Dual al finalizar su periodo de prácticas. Actualmente NH Hotel Group trabaja para replicar el modelo en otras Comunidades Autónomas empezando por Cataluña y Valencia.

G) IVECO ESPAÑA, SL

IVECO España fue pionera en el sector de automoción en implantar la Formación Profesional Dual durante el curso académico 2012-2013 en su planta de Madrid.

El objetivo del programa es ofrecer una mejor integración entre la enseñanza teórica y la realidad industrial, acortar los tiempos de aprendizaje y ofrecer una formación especializada acorde con la demanda real de las empresas.

El éxito y los buenos resultados de la primera promoción han permitido aumentar a 26 el número de estudiantes en el curso 2013-2014, con edades comprendidas entre los 18 y los 22 años. Los alumnos se reparten en tres especialidades: mecatrónica (mecánica, electrónica y electricidad), automoción y laboratorios de pintura y calidad.

Los estudiantes de la rama de mecatrónica hacen la formación práctica en los departamentos de mantenimiento en labores preventivas de las instalaciones y en las líneas automatizadas y robotizadas. Por su parte, los de la rama de automoción van rotando por diferentes puestos dentro de la cadena de montaje para conocer todo el proceso de producción y el segundo año, se incorporan a los puestos de verificación de calidad, área de acabados y a la unidad operativa de chapa y pintura. Durante el tiempo que estén en la empresa los alumnos están dados de alta en la Seguridad Social y reciben una aportación económica por sus prácticas similar a una beca.

Iveco España, que está fuertemente comprometida con la formación, es el único fabricante de camiones pesados del país. La planta de Iveco en Madrid, es el centro de excelencia mundial de camiones pesados para el grupo y produce en exclusiva los modelos Trakker, de obras, y Stralis, de carretera.

H) REPSOL, S.A.

Es voluntad de Repsol participar activamente en el desarrollo de la formación de los estudiantes de FP, para contribuir a una integración más efectiva de los futuros profesionales en el mercado laboral. Repsol lleva mucho tiempo colaborando en proyectos de FP, estableciendo convenios para acoger alumnos en prácticas en nuestras plantas industriales. Estas experiencias han sido muy parecidas a lo que se entiende por “formación en alternancia”, de ahí el interés de Repsol por impulsar el desarrollo de la FP Dual como una evolución natural de este modelo.

Hasta el momento, están realizando sus prácticas de FP Dual alumnos del Ciclo Formativo de Grado Superior de Química, en los Complejos Industriales de Cartagena, Puertollano, Coruña y Tarragona.

CFGS de Laboratorio de Análisis y Calidad en el Centro de Tecnología en Móstoles y en DYNA-SOL Química y Asfaltos (Cantabria); Producción Mecánica en Puertollano, Mecatrónica en Tarragona, CFGS de Administración y Finanzas, en el Centro Superior de Formación y en el CAMPUS (oficinas centrales); y Administración de Sistemas Informáticos en Red en Sistemas de Información, Tres Cantos.

La selección, formación y reconocimiento de los tutores es clave. Son profesionales voluntarios con experiencia y vocación pedagógica. Los tutores establecen un contrato de aprendizaje con el alumno, donde se recogen las actividades que el alumno realizará, la formación complementaria que recibirá y los resultados de aprendizaje. Por su parte el Alumno lleva un diario de aprendizaje: un seguimiento semanal que cada alumno recoge de sus actividades.

4 CICLO FORMATIVO DE GRADO MEDIO Y SUPERIOR

A) LIDL SUPERMERCADOS S.A.U.

En el marco de la nueva legislación que regula la Formación Dual, han desarrollado un innovador programa de formación profesional, invirtiendo en el futuro de los jóvenes y dando respuesta a sus necesidades formativas y de inserción en el mercado laboral.

La formación teórico-práctica es la base del programa. Durante dos cursos académicos combinan las clases en un centro de estudios con la adquisición de experiencia profesional remunerada en una de las tiendas o almacenes. Los aprendices se integran plenamente en la empresa y adquieren una visión real del mundo laboral. Al finalizar los estudios obtienen la titulación oficial de "Técnico en Comercio" (Ciclo Formativo de Grado Medio) o "Gestión en Comercio y Marketing" (Ciclo Formativo de Grado Superior).

En octubre de 2012 se inauguró este programa con 10 plazas de aprendiz de "Técnico en Comercio" en Barcelona. En el curso 2013-2014 se amplió la oferta a 35 plazas en Barcelona y a 5 en Madrid. Para este curso 2014-2015 se ha extendido la oferta formativa a diversos centros en Cataluña y Madrid, aumentando a 49 el número de plazas y añadido el Grado Superior a nuestra oferta formativa. Actualmente trabajan para acercar los programas de formación profesional dual a más jóvenes en otros puntos de España.

Este programa proporciona una visión clara y detallada de las funciones y la gestión diaria de una tienda o un almacén. Los aprendices conocerán los procedimientos al igual que todas las tareas que aseguran el buen funcionamiento de una tienda o almacén. Progresivamente asumen más funciones y responsabilidades, con la previsión de que al finalizar el programa con éxito pasen a formar parte del equipo.

La estructuración entre las fases de teoría y práctica depende de la Comunidad Autónoma y el centro formativo. En algunas escuelas los alumnos asisten a clase dos días a la semana y los tres días restantes se forman en el centro de trabajo. Otros programas dividen su formación en dos bloques de teoría y práctica.

B) RENAULT ESPAÑA, S.A.

El programa Renault Experience para FP consiste en un acuerdo entre RESA¹, la Junta de Castilla y León y cuatro centros de FP para la realización de un periodo de formación de 660h basado en 320 de Formación Dual en la Empresa, durante los meses de octubre a febrero, para alumnos del segundo año tanto de GM/GS de unas 3 horas al día en horario de tarde junto con 340 h de FCT².

Posteriormente los alumnos pueden optar a unas prácticas no laborales de 6 meses con compromiso de contratación.

El sistema está previsto repetirlo tres años consecutivos con tres promociones diferentes. La primera promoción contó con la participación de 74 alumnos entre las fábricas de Valladolid y Palencia. La tasa de contratación de la primera promoción superó el 90%.

Actualmente han arrancado con la segunda promoción, que a día de hoy está a punto de realizar la FCT, la misma está compuesta por un total de 75 alumnos.

C) BASF Española S.L (Centro de trabajo Guadalajara)

Los módulos están vinculados a nuestra actividad: Lab Análisis y Control de Calidad, Operador Planta Química, Carrocerías, Gestión Administrativa, Sistemas de Regulación y Control Automáticos en Grado Medio y/o Superior. El programa consiste en conocer de manera práctica lo aprendido y enseñarles nuestros procesos, procedimientos, productos, etc. Según la unidad, conocen el proceso productivo aprendiendo desde cómo se fabrica el proceso, fases del mismo, como los procedimientos de calidad a cumplir tanto internos como los definidos por el cliente. Esto aplicaría a los módulos de Operador de Planta Química y Análisis y Control de Calidad.

Módulo de Carrocería, aprenden la aplicación del producto, los productos y calidad de los mismos y como se aplican los conocimientos en un taller de reparación de carrocerías

Módulo Gestión y Finanzas: como trabajar con bases de datos, criterios de archivo y gestión documental.

Módulo Sistemas de Regulación y Control Automáticos en el que aprenden como son nuestros procesos operativos, como realizar el mantenimiento en las plantas de producción.

D) COSENTINO, S.A.

El primer programa está dirigido a jóvenes entre 15 y 22 años para cursar FP de grado medio en Electromecánica y de Grado Superior en Automática y Robótica, realizando todos sus estudios de manera simultánea con prácticas en las instalaciones de la empresa en Cantoria-Almería con la posibilidad de incorporarse (más del 60% de incorporaciones).

El segundo programa "Impulsa", va dirigido a estudiantes de 3º de grado para que terminen sus estudios (último curso 60 créditos) en las instalaciones mediante convenios con las universidades de Almería y de Granada.

Las practicas becadas por 12 meses para titulados de FP y practicas becadas por 12 meses para graduados.

¹ RESA= Renault España, S.A.

² FCT= Formación centro trabajo

LIDL SUPERMERCADOS, S.A.U

En LIDL existen diversos programas de estudios universitarios teórico-prácticos de Bachelor of Arts, dirigidos a aquellos jóvenes interesados en desarrollar su carrera profesional en habla alemana. Los jóvenes estudian en un centro privado combinando meses de teoría y meses de prácticas durante tres cursos académicos. Este engranaje entre teoría y práctica facilita una plena integración en la empresa y en el mercado laboral. La empresa asume el coste de los estudios y ofrece una compensación económica a lo largo de toda la formación. Los programas proporcionan una visión global de la compañía a través de fases prácticas en las áreas de Ventas, Compras, Inmuebles y Administración. Ofertamos tres programas diferentes en colaboración con diversos centros educativos en los que la docencia se imparte principalmente en alemán:

- **España-Deutschland University Studies (EDU)**, Barcelona. Cada semestre académico combina una fase de formación teórica en el centro de estudios de entre 10 y 11 semanas y, posteriormente, una fase de entre 11 y 17 semanas de prácticas en LIDL. Durante el último curso, se realiza la formación práctica a tiempo completo.
- **Europäische Wirtschaftsakademie (EWA), Madrid**. Cada semestre académico consta de 12 semanas de formación en la escuela y 12 semanas de prácticas en LIDL. En los dos últimos semestres, la fase teórica se realiza en la Duale Hochschule Baden Württemberg (DHBW), en Alemania, lo que subraya el carácter internacional del programa.
- **Duale Hochschule Baden- Württemberg, Heilbronn y Mosbach (Alemania)**. Este programa se realiza íntegramente en Alemania. Durante el cuarto semestre existe la opción de cursar los estudios en otro país y durante el quinto y el sexto semestre se lleva a cabo la parte práctica en España.

Los estudios universitarios duales y en concreto la titulación Bachelor of Arts están poco extendidos en España, por lo que tanto los posibles alumnos como sus padres desconocen sus ventajas. Puesto que los estudios se cursan en alemán, es difícil encontrar alumnos con el nivel de idioma adecuado.



PROTOCOLO DE IMPLANTACIÓN DE UN SISTEMA DE FORMACIÓN DUAL EN LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS



Uno de los principales problemas que se apunta como causa de las dificultades de implantación de la Formación Dual en nuestro país es la escasa dimensión de la mayor parte de las empresas (un 99,8% son PYMEs). Nuestra economía es mayoritariamente de pequeñas empresas (menos de 50 trabajadores) e incluso de microempresas (menos de 10 trabajadores). En la actualidad más de un 85% de las empresas registradas se pueden encuadrar (por número de trabajadores) dentro de la categoría de "microempresas", en torno al 9,5% como "pequeñas empresas" y un 1,6% como medianas, con lo que tan sólo un 0,33% de las empresas se considera como "grande". Para obtener unos resultados tan favorables como en otros países, se precisa masa crítica, es decir, que no sólo las empresas de gran tamaño estén dispuestas a asumir un compromiso general en esta materia.

En general, el sistema dual permite reducir los costes totales del proceso de aprendizaje respecto al sistema más tradicional basado en la escuela, contribuye a una mayor calidad de la formación y permite una mejora en el ajuste del mercado laboral, en la medida en que facilita que coincidan los objetivos de las empresas y de los centros de formación. La pequeña y mediana empresa está llamada a jugar un papel determinante para la consolidación de la formación profesional dual hasta el punto de que de su implicación depende, en gran medida acabar con el desempleo de los jóvenes en España. Por ello resulta necesario colaborar con las PYMEs para que participen y tomen conciencia del papel determinante que tienen en el proceso formativo de nuevas generaciones.

Se hace necesario, por todo ello, orientar e informar a las PYMEs de las ventajas de participar de una manera activa en la configuración del sistema de Formación Dual para asegurar una mano de obra cualificada, incrementar la motivación y fidelidad hacia la empresa y mejorar la productividad de los empleados. Sobre esta base, seguidamente, se establecen algunos criterios y recomendaciones que, a modo de protocolo de actuación, pueda ser utilizado por las PYMEs para incorporar políticas de Formación Dual en el desarrollo de sus actividades empresariales.



Tan importante compromiso aconseja que para el establecimiento de un modelo de formación se sigan los siguientes pasos:

PRIMERA FASE

POLÍTICA DE RRHH EN LA EMPRESA

1. **Identificar las necesidades**, en base a los puestos/perfiles requeridos y el tipo de estudios oportunos.
2. **Analizar la estructura de la plantilla**, edades, perfiles de formación, conjuntamente con los planes de negocio, con el fin de determinar qué perfiles son y serán críticos en los próximos años.
3. **Definir el número de estudiantes** a los que se pueden ofertar las prácticas.
4. **Determinado el volumen de necesidades a cubrir:**
 - a) Si es amplio, se puede plantear hacer un convenio con un grupo propio.
 - b) Si no es suficiente, se puede participar en un convenio conjunto con otras empresas del sector a través de asociaciones, o directamente con el instituto.

SEGUNDA FASE

ESTUDIO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL ESTATAL Y AUTONÓMICA. ANÁLISIS DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE PROMOCIÓN.

TERCERA FASE

PARTENARIADO. ADMINISTRACIONES/CENTROS FORMATIVOS.

1. **La empresa deberá contactar con la Consejería correspondiente/centro de estudios**, para iniciar la firma de convenios y anexos.
2. **Determinar qué Centro de Formación dispone de la familia profesional** que nos interese.
3. **Ver con las administraciones la mejor adaptación posible** de éstas a la realidad de las necesidades de la Empresa.
4. **Realizar una evaluación del curriculum ofertado** para adaptarlo en caso de necesidad específica: materias, horarios, idiomas, clases prácticas, asignaturas transversales. Determinar cuáles se realizarán en el centro, y cuáles en la empresa.

CUARTA FASE

PROCESO DE SELECCIÓN DE CANDIDATOS.

1. **Campaña de comunicación interna** para conseguir apoyo de tutores y colegas: Deben ver el proyecto como una inversión y un aspecto estratégico de la gestión de los Recursos Humanos.
2. **Campaña de comunicación externa**, para atraer a candidatos excelentes de la familia profesional que nos interese. Se podría hacer conjuntamente con el centro para ganar prestigio mutuo y candidatos idóneos. Por tanto debería avanzarse en la selección conjunta entre la Administración (Centro) y la Empresa.

QUINTA FASE

DISEÑO DEL PROGRAMA FORMATIVO.

1. **Determinar qué puestos en la empresa son los mejores** para proporcionar experiencias de aprendizaje (todas las unidades o algunas en especial)
2. **Ver nº 3 y 4 del punto Partenariado.**
3. **Realizar una valoración de costes de la acción formativa**, directos e indirectos.

SEXTA FASE

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LOS ALUMNOS EN PRÁCTICAS.

1. **Identificar tutores en la propia empresa** que estén involucrados, para poder tener un rol activo y dar un seguimiento a los alumnos, definir un programa de prácticas para que los estudiantes aprendan y les supervisen su “tesis” final.
2. **Deben tener, al menos, capacidad de motivación**, conocimiento de la tarea y compromiso con la empresa.

SÉPTIMA FASE

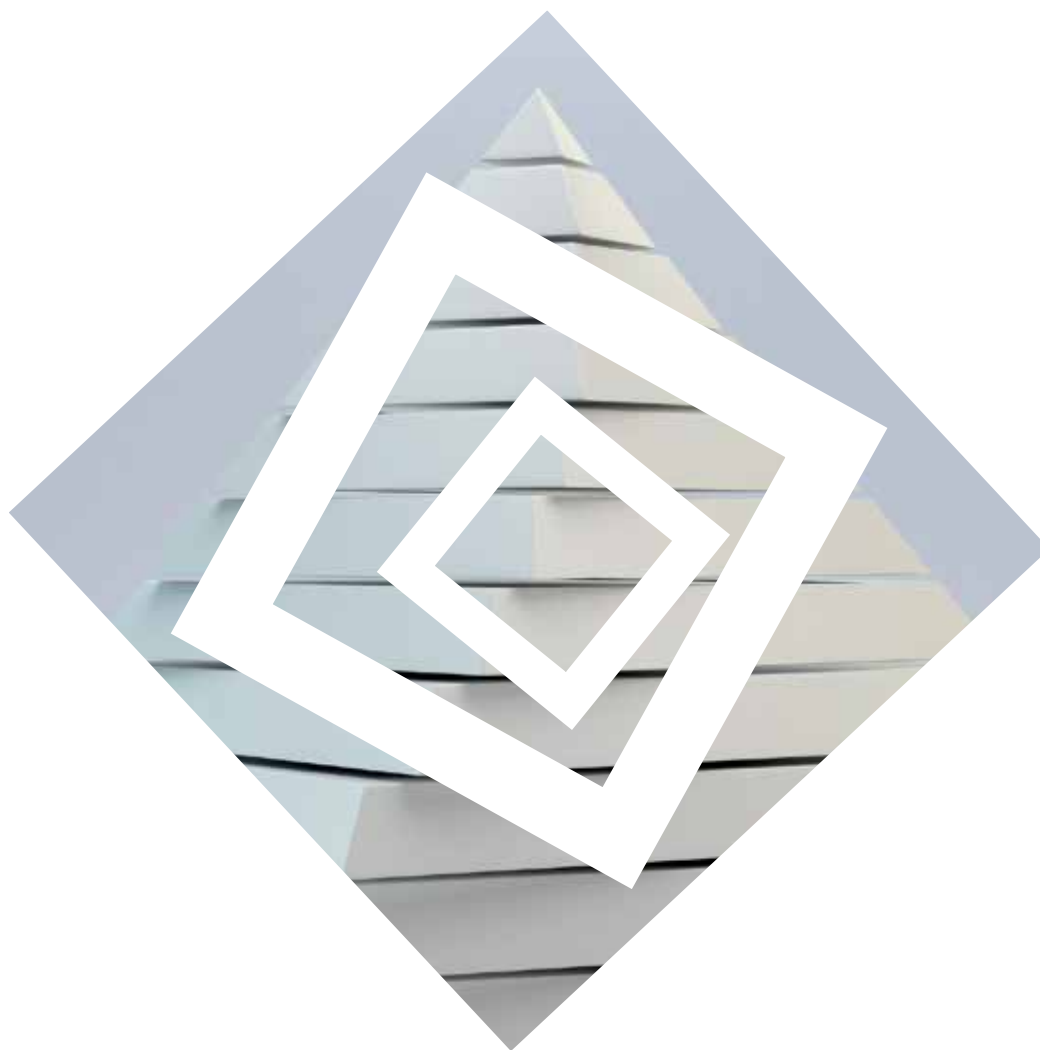
PLAN DE CARRERA Y RETRIBUCIÓN

1. **Hay que integrarlo plenamente** en los correspondientes de la Empresa, como una parte sustancial de los mismos en los puestos identificados, con independencia de que el estudiante permanezca o no.
2. **Debe ser una parte más del sistema retributivo interno.**
3. **Adecuación a las posibilidades y apoyos a este tipo de formación.**



Miembros del Club





**Club de Excelencia
en Sostenibilidad**

C/ Serrano, 93 – 7ºA
28006 Madrid
Tel. 91 782 08 58

www.clubsostenibilidad.org
www.responsabilidadimas.org
info@clubsostenibilidad.org