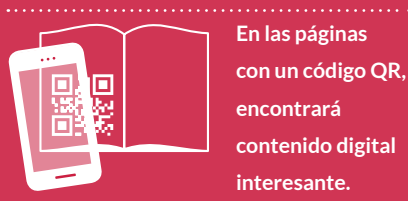


¿Cómo impulsar la FP Dual?



*Manual práctico
para asesores
de empresas y
de centros educativos*





En las páginas
con un código QR,
encontrará
contenido digital
interesante.

¿Cómo impulsar la FP Dual?

Manual práctico para asesores de empresas
y de centros educativos

Autoría: M^a Ángeles Caballero, Pep Lozano y Cesar García

Diseño y maquetación: sacajugo.com

Corrección: Verónica Nieto

Responsable Editorial: Ignacio de Benito

Coordinación Editorial: Marc de Semir

Editado por: Fundación Bertelsmann y CET
Center for european Trainees (Bildungswerk der Baden
Wuerttembergischen Wirtschaft e.V)

© 2018 Fundación Bertelsmann
Travessera de Gràcia, 47-49, 2^a pl.
08021 Barcelona (España)

Fotografías e ilustraciones: © Shutterstock

Depósito Legal: B 3612-2018
Impreso por Exaprint Iberia S.L.

PRÓLOGO	5
INTRODUCCIÓN	8
PRIMER BLOQUE	11
LA FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL	12
1. LA FP EN EL SISTEMA EDUCATIVO	12
2. DE FP A FP DUAL	18
SEGUNDO BLOQUE	31
LA ASESORÍA TÉCNICA	32
1. EL ASESOR TÉCNICO	34
2. RECOMENDACIONES PARA LA ASESORÍA	35
3. EL TRABAJO CON EMPRESAS	40
4. EL TRABAJO CON CENTROS EDUCATIVOS	61
5. EL TRABAJO CON ASOCIACIONES EMPRESARIALES Y CLÚSTERES	80
LA ALIANZA PARA LA FP DUAL: «UN VALOR AÑADIDO»	95
1. DESCRIPCIÓN DE LA ALIANZA PARA LA FP DUAL	95
2. PROCEDIMIENTO DE ADHESIÓN AL PROYECTO ALIANZA PARA LA FP DUAL	102
TERCER BLOQUE	105
PREGUNTAS FRECUENTES	106
1. PREGUNTAS GENERALES	106
2. PREGUNTAS PARA LA EMPRESA Y EL TUTOR/FORMADOR	108
GLOSARIO	116





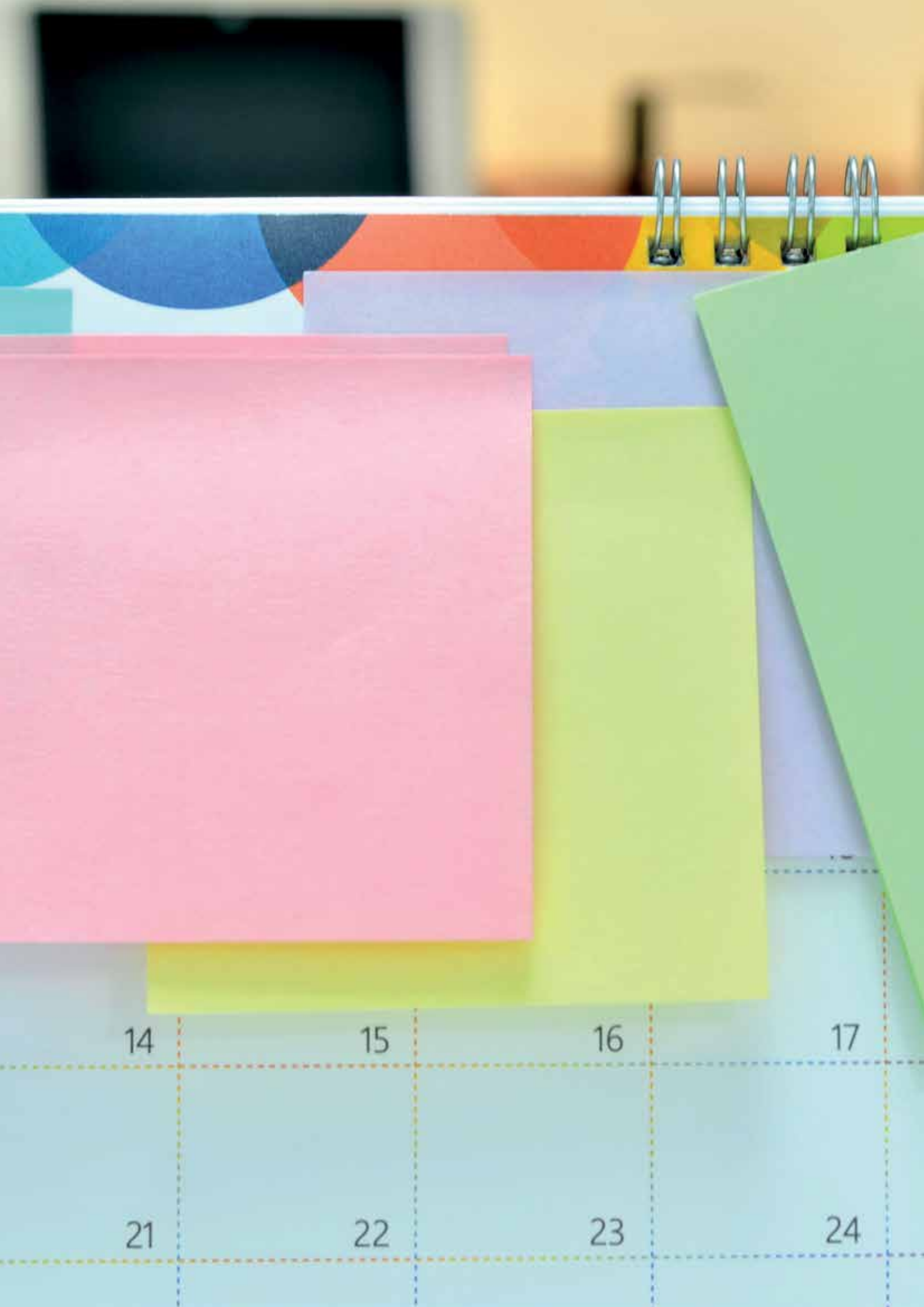
Prólogo

La guía ¿Cómo impulsar la FP Dual? Manual práctico para asesores de empresas y de centros educativos nace a partir de la colaboración entre la Fundación Bertelsmann y el Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V. a través de su proyecto CET - Center for European Trainees, dentro del marco de la Alianza para la Formación Profesional Dual.

El porcentaje de alumnado que actualmente cursa FP Dual en España se sitúa muy por debajo de los valores medios de la Unión Europea, por lo que se considera necesario intensificar los esfuerzos de difusión e información del modelo entre las empresas y los centros educativos. Con este objetivo la Alianza para la Formación Profesional Dual, en su afán por impulsar y mejorar la FP Dual en España, presta el servicio de Asesoría Técnica en FP Dual para empresas y centros educativos desde el año 2015. Este trabajo nos ha permitido identificar las estrategias y los mecanismos más eficaces para difundir la FP Dual entre los distintos agentes implicados.

La iniciativa de elaborar esta guía surge del interés de la Fundación Bertelsmann por transferir el conocimiento adquirido durante estos años y ponerlo a disposición de aquellas instituciones interesadas en promover proyectos destinados al impulso de la FP Dual. En la guía pueden encontrarse las claves y los recursos para la formación de asesores técnicos en FP Dual.

Esperamos que sea una herramienta útil para la formación de nuevos equipos de Asesoría Técnica dentro del territorio nacional.



14

15

16

17

21

22

23

24



Introducción

Introducción

La Alianza para la FP Dual es la apuesta por un nuevo sistema de aprendizaje capaz de contribuir a que más jóvenes españoles accedan con una mejor cualificación profesional al mercado de trabajo y a que disminuya la elevada tasa de desempleo juvenil.

En el ADN de la Formación Profesional se encuentra la colaboración entre los centros educativos y las empresas en la formación del alumnado, pero la realidad es que en muchos casos la vinculación entre ambas partes se limita a la recepción en las empresas de alumnos¹ en el módulo de Formación en Centros de Trabajo. La puesta en marcha de la FP Dual, dentro de los parámetros deseados de calidad, requiere necesariamente de un aumento muy significativo de la colaboración entre centros y empresas.

Con el objetivo común de facilitar esta colaboración, surge en el año 2015 el proyecto de Alianza para la FP Dual impulsado por la Fundación Bertelsmann, conjuntamente con la Fundación Princesa de Girona, CEOE y la Cámara de Comercio de España a fin de generar una red de empresas, centros e instituciones comprometidas con el desarrollo de una FP Dual de calidad en España.

La Alianza para la FP Dual pretende aglutinar las mejores iniciativas y experiencias que se están llevando a cabo para que confluyan, se retroalimenten y se extiendan a más empresas, centros e instituciones de nuestro país.

Su gran objetivo es **mejorar la empleabilidad de los jóvenes españoles al mismo tiempo que las empresas obtienen profesionales con una formación más acorde a sus necesidades.**

Más allá de este propósito global, la Alianza promueve cuatro objetivos más concretos y que resultan estratégicos para la expansión de la FP Dual en España:

- **Construir un modelo de FP Dual de calidad:** Extender el modelo de FP Dual garantizando la calidad del aprendizaje en las empresas.
- **Implicar a las pequeñas y medianas empresas en la FP Dual:** Crear la colaboración y el apoyo necesario para hacer posible que las pequeñas y medianas empresas se sumen a la FP Dual y oferten plazas de aprendizaje.
- **Mejorar el marco jurídico existente:** Conseguir que la experiencia de las empresas, centros e instituciones en la implantación de la FP Dual sirva para revisar y mejorar la regulación estatal y autonómica existente.

.....

1. Para facilitar y agilizar la lectura, unificamos el género gramatical en masculino cuando nos referimos a colectivos mixtos o a generalizaciones. Según la RAE, «tal uso del género gramatical masculino no denota intención discriminatoria alguna, sino la aplicación de la ley lingüística de la economía expresiva». (N. del E.)



- **Aumentar el prestigio social de la FP y, especialmente, de la FP Dual:** Fomentar que el modelo de aprendizaje de la FP Dual sea valorado y adoptado por la sociedad en general y por las empresas y centros educativos en particular.

Desde la Alianza para la FP Dual somos conscientes de que el primer paso para el desarrollo de un proyecto en la modalidad de FP Dual es que todos los agentes implicados dispongan de la información adecuada. Esto precisa de un conocimiento pormenorizado del modelo y de una estrategia de comunicación por parte de los promotores del proyecto, para presentar de manera adecuada las oportunidades que reporta la FP Dual a los participantes y transmitir la necesidad de contar con un compromiso firme. Esta labor hasta el momento viene realizándose mayoritariamente en los centros educativos, pero se ha demostrado que la intervención de un tercer agente independiente a los intereses de los centros y las empresas, como por ejemplo el servicio de Asesoría Técnica que en esta guía os presentamos, favorece el impulso de nuevos proyectos.

Durante los últimos tres años, desde la Alianza para la FP Dual venimos prestando en varias Comunidades Autónomas un servicio de Asesoría Técnica sobre FP Dual a las empresas y centros que ha contribuido a la puesta en marcha y al éxito de muchos proyectos.

El servicio de Asesoría Técnica viene a complementar el trabajo de información y sensibilización que se realiza actualmente por parte de los diferentes agentes implicados: Consejerías de Educación, el profesorado, fundaciones, organizaciones empresariales y Cámaras de Comercio, entre otros.

La experiencia adquirida por la Fundación Bertelsmann en la Asesoría Técnica en FP Dual, se pone a disposición de la sociedad a través de esta guía. En ella se aportan las claves del modelo y sobre todo las estrategias a seguir para el asesoramiento a empresas, organizaciones empresariales y centros educativos. El trabajo con cada uno de ellos es distinto, pues cada agente tiene sus propias características y necesidades, lo que precisa de una adaptación del lenguaje y del mensaje.

La guía es un material de apoyo y consulta para aquellas organizaciones que deseen abordar la implantación de un servicio de asesoría. Por todo ello se ha estructurado en tres bloques:

- **Un primer bloque:** en el que se desgranar las características del modelo de FP Dual a nivel estatal.
- **Un segundo bloque:** en el que se define la Asesoría Técnica y los pasos a dar para poder realizarla de manera ordenada. Se diferencia entre el trabajo de asesoría que se lleva a cabo con empresas, con centros educativos y con organizaciones empresariales, y en todos ellos se establecen las fases de la asesoría y se aportan herramientas que pueden ser de utilidad.
- **Un tercer bloque:** en el que se da respuesta a preguntas frecuentes y se presentan los conceptos clave.





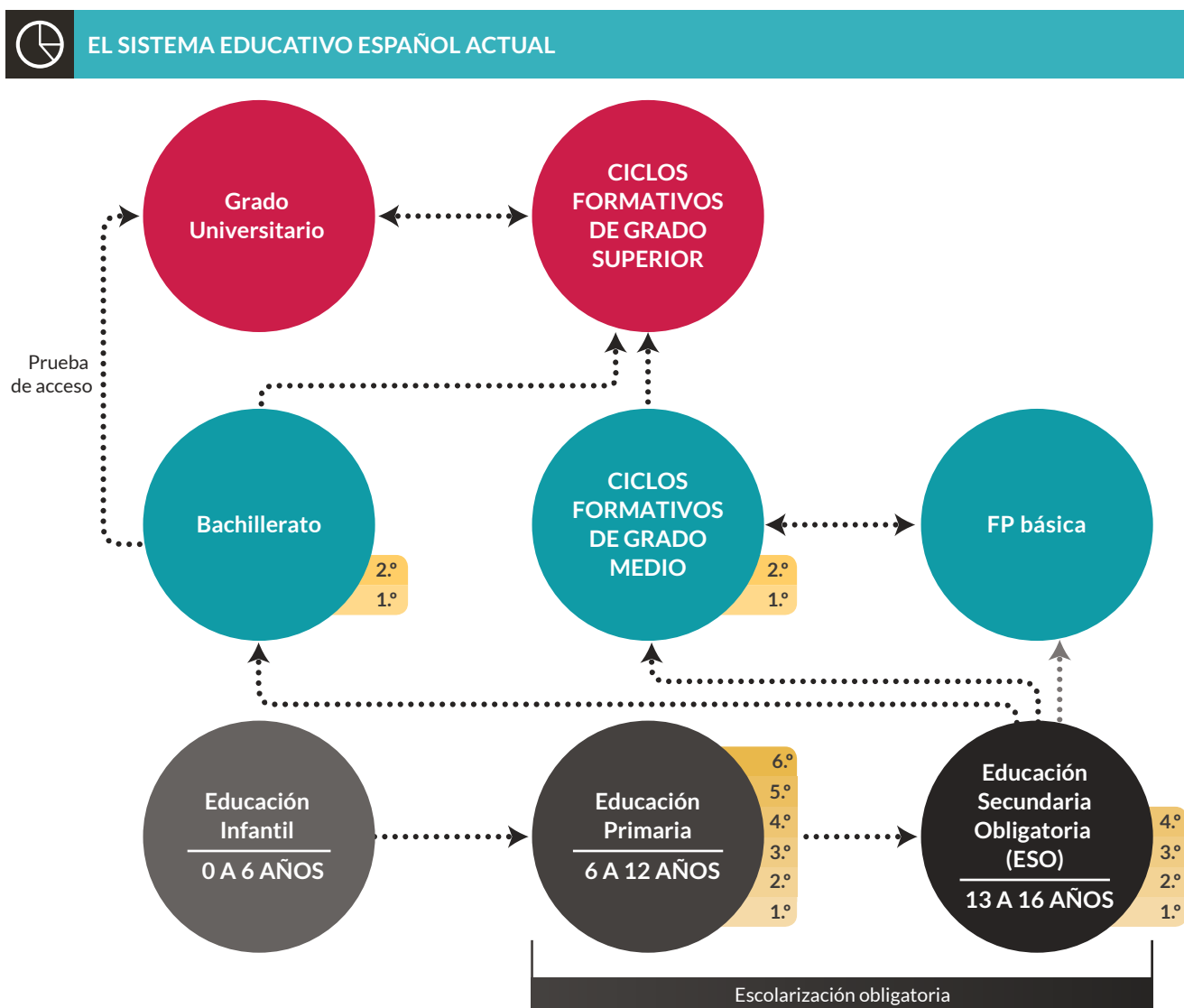
*Primer
Bloque*

La Formación Profesional Dual

En este apartado se detalla en qué consiste la Formación Profesional Dual (en adelante FP Dual) y cuáles son sus principales elementos. Para ello, situaremos en primer lugar la Formación Profesional (en adelante también FP) en el sistema educativo español y esbozaremos sus líneas fundamentales.

1. LA FP EN EL SISTEMA EDUCATIVO

El sistema educativo español actual se estructura tal y como recoge el siguiente gráfico:



La Formación Profesional la componen las acciones formativas que capacitan para el desempeño adecuado de las diferentes profesiones y el posterior acceso al empleo.

La FP se caracteriza por su proximidad a la realidad del mercado de trabajo y por dar respuesta a la demanda actual de personal cualificado especializado en los distintos sectores profesionales.

Si bien se puede hablar de FP en España desde mucho antes, el actual sistema se inicia el año 1990 con la Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE) que sienta las bases de la organización que, en líneas generales, llega hasta nuestros días.

La Formación Profesional incluye:

- **La FP Básica (FPB):** Constituida por los ciclos formativos de una duración de dos años académicos destinados a personas que no han finalizado la ESO y quieren proseguir sus estudios hacia un campo de la Formación Profesional. Estos estudios forman parte de la educación obligatoria y gratuita y sustituyen a los que hasta ahora se calificaban como PCPI (Programas de Cualificación Profesional Inicial). Las características pedagógicas se adaptan a las características específicas del alumnado, y se fomenta el trabajo en equipo, la tutoría y la orientación educativa y profesional.
- **Los Ciclos Formativos de Grado Medio (CFGM):** Son los que conducen a la obtención del título de Técnico y a los que se accede bien desde la ESO (Educación Secundaria Obligatoria), o a través de una prueba.
- **Los Ciclos Formativos de Grado Superior (CFGS):** Son los que conducen a la titulación de Técnico Superior. Normalmente se accede a los mismos desde el Bachillerato o si se está en posesión del título de Técnico. En algunas comunidades, sin embargo, aunque no se haya obtenido el título de Bachillerato o no se haya cursado un CFGM, se puede acceder a los títulos de grado superior mediante una prueba de acceso.

Los diferentes ciclos formativos se agrupan en las 26 familias profesionales existentes. Cada una de ellas corresponde a un sector de actividad, e incluye los contenidos adecuados a cada campo profesional. A modo de ejemplo, algunas de las familias profesionales son: Administración y Gestión; Agraria; Hostelería y Turismo; Instalación y Mantenimiento, etc.

El número de ciclos formativos, actualmente, es de alrededor de 150 en todo el Estado español, si bien su número puede resultar variable puesto que la oferta de FP se actualiza y se adapta continuamente a las nuevas necesidades de cualificación de las empresas.

En las siguientes tablas se observa la evolución del número de alumnos matriculados en Formación Profesional a nivel nacional, así como la comparativa entre los alumnos que acceden a un Ciclo Formativo de Grado Medio frente a los que acceden al Bachillerato por Comunidades Autónomas:



PARA SABER MÁS

Captura este QR, en él podrás encontrar las 26 familias reguladas según la Ley Orgánica de Educación (LOE) de 3 de mayo de 2006.

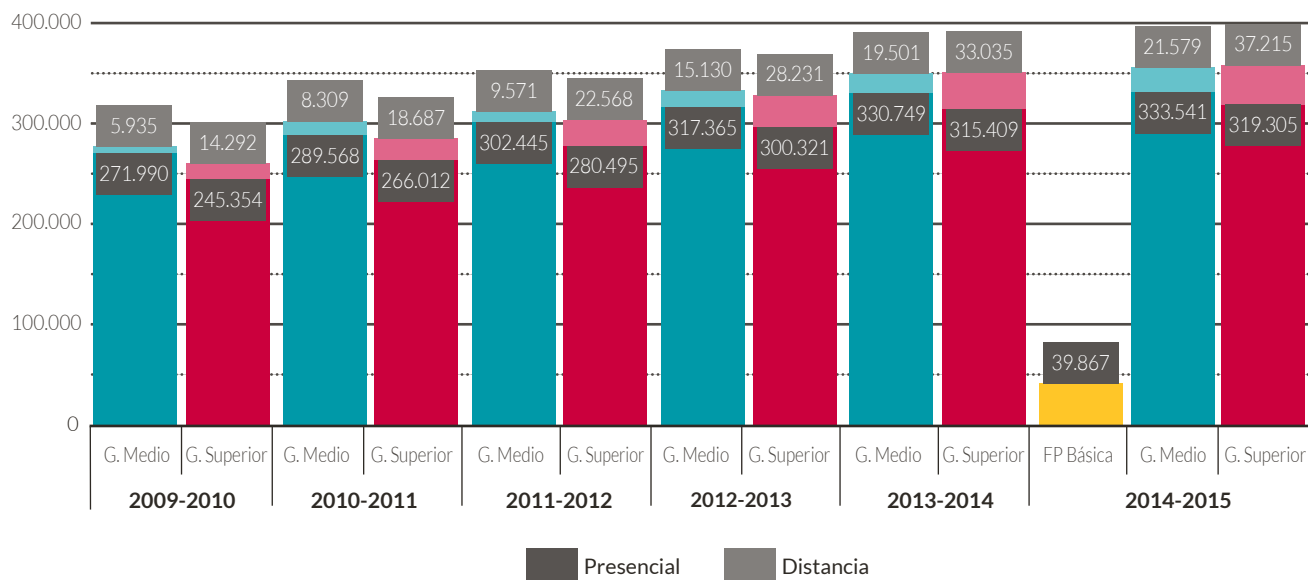


<http://todofp.es/que-como-y-donde-estudiar/que-estudiar/familia/loe.html>



EVOLUCIÓN DEL ALUMNADO MATRICULADO EN ENSEÑANZAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN ESPAÑA.

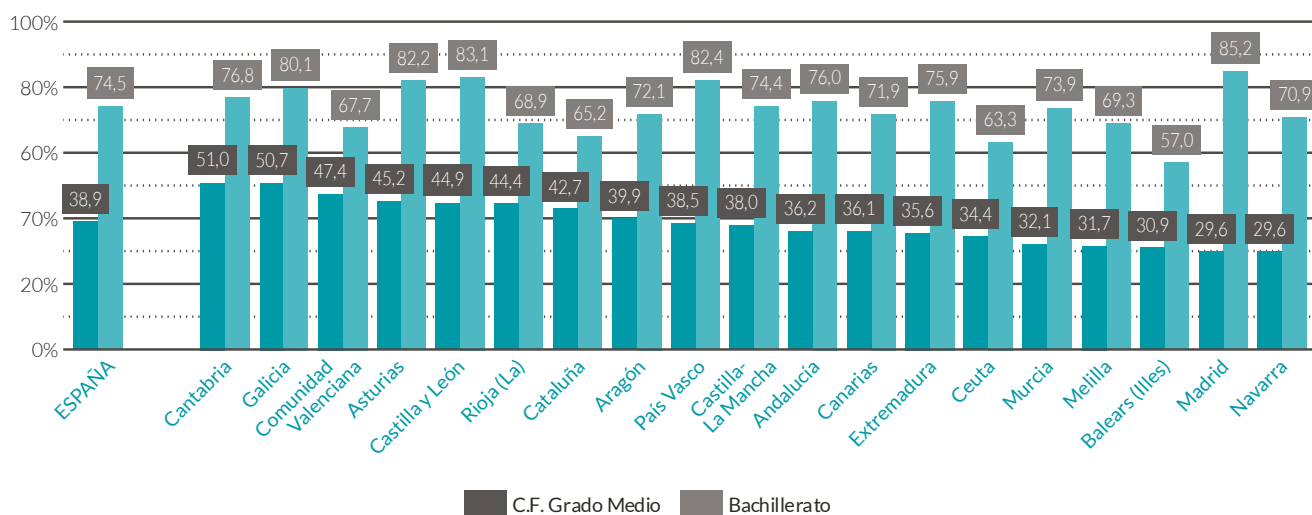
Alumnos



FUENTE: Estadística del alumnado de Formación Profesional – Estadística de las enseñanzas no universitarias. Curso 2014/2015. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.



TASA BRUTA DE ESCOLARIZACIÓN EN CICLO FORMATIVO DE GRADO MEDIO Y EN BACHILLERATO POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS. CURSO 2014/2015.



FUENTE: Estadística del alumnado de Formación Profesional – Estadística de las enseñanzas no universitarias. Curso 2014/2015. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

El Gobierno ha establecido mediante el Real Decreto 1529/2012 de 8 de noviembre, el contenido básico mínimo y el número de horas totales de cada ciclo formativo (2.000 horas, habitualmente repartidas en dos cursos escolares), mientras que el resto de contenidos lo fija cada una de las diferentes Comunidades Autónomas, tratando de adaptarse así a las particularidades de la realidad socioeconómica de su territorio.

Todos los ciclos formativos se estructuran en los llamados módulos profesionales, que equivalen a lo que se conoce comúnmente como asignaturas, y que están constituidos por áreas de conocimiento teórico-prácticas, en función de las competencias profesionales, sociales y personales que se pretenden alcanzar:

A. Módulos asociados a unidades de competencia: los conocimientos técnicos específicos de cada ciclo formativo.

B. Módulo de formación y orientación laboral (en adelante FOL): se persigue que los alumnos conozcan cómo funciona el mundo del trabajo, la legislación laboral básica, sus derechos y obligaciones, así como herramientas para acceder al mundo laboral (CV, carta de motivación, etc.).

C. Módulo de empresa e iniciativa emprendedora: su objetivo es que los alumnos adquieran conocimientos sobre cómo crear y gestionar una empresa.

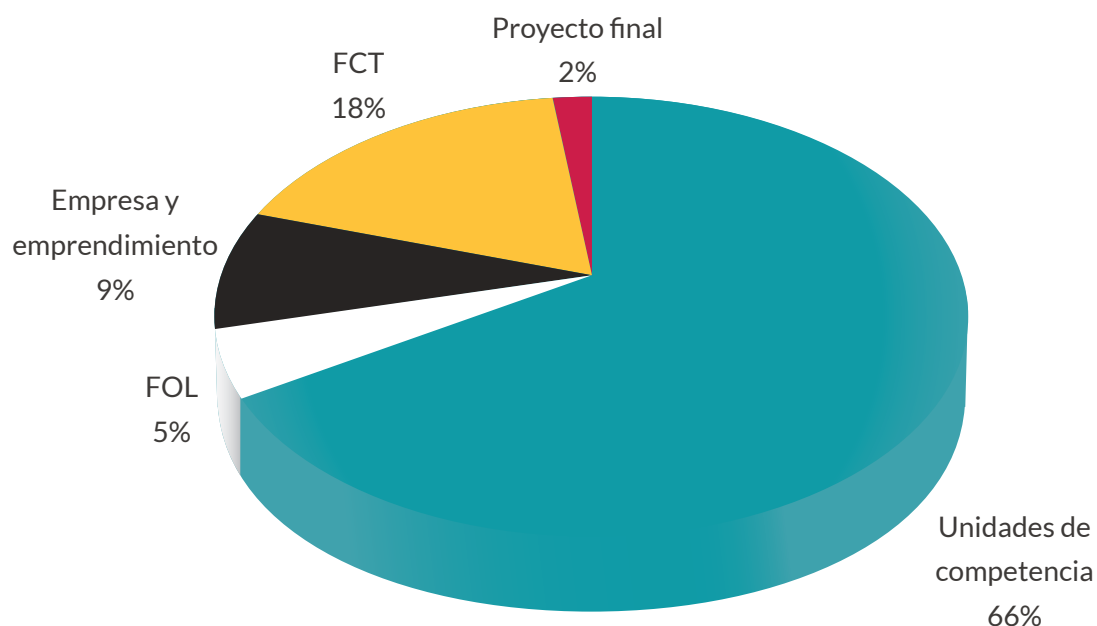
D. Módulo de formación en centros de trabajo (en adelante FCT): prácticas que realizan los alumnos en empresas, sin mediar relación laboral o estatus de becario, con el objetivo de aplicar lo aprendido en el aula en un entorno real, y acercarse así al mundo de la empresa y el trabajo.

E. Módulo de proyecto final, sólo para Ciclos Formativos de Grado Superior.

El peso que tienen estos módulos profesionales sobre las 2.000 horas totales de un ciclo es aproximadamente el siguiente (se ha tomado como ejemplo el Ciclo Formativo de Grado Superior de Transporte y Logística, y se ha obtenido la media de horas según lo establecido en cuatro Comunidades Autónomas, Andalucía, Cataluña, Madrid y País Vasco):



EVOLUCIÓN REPARTO DE LAS MATERIAS EN ENSEÑANZAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN ESPAÑA.



A partir del gráfico, se puede observar que en España, la FP, pese a tratarse de una formación de carácter profesionalizador, se ha venido impartiendo fundamentalmente en las aulas de los centros educativos.

El único módulo que se lleva a cabo en la empresa es el de Formación en Centro de Trabajo (FCT), de carácter obligatorio, y que se puede realizar durante el primer o segundo curso según la Comunidad Autónoma. La FCT representa menos del 20% de la formación de los alumnos. Además, este módulo no es evaluable, sino que se califica con «apto/a» o «no apto/a» y no hace media con las notas del resto de asignaturas.

Esto ha supuesto que estas prácticas tengan menos valor del que podrían haber tenido, y pertenecen a una asignatura como cualquier otra para obtener el título de Técnico o Técnico Superior, cuando, en realidad, el alumno debería considerarlas como una parte fundamental de su formación. Y ello porque se trata de un tiempo pensado para transferir a la realidad laboral los conceptos teóricos aprendidos, enfrentarse a situaciones reales, tener la oportunidad de conocer tecnologías y maquinaria más actualizada que las de los centros de estudio, pudiendo ser, asimismo, una buena puerta de acceso al mercado laboral.

Como se verá posteriormente, la FP en su modalidad dual surge para, entre otros motivos, paliar esta situación.



A TENER EN CUENTA

Pese a que el contenido de esta guía se centra en la FP del sistema educativo, no cabe olvidar que existe también la FP del ámbito laboral.

Ésta se define como «... el conjunto de iniciativas, programas e instrumentos que tienen como finalidad impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que responda a las necesidades del mercado laboral y esté orientada a la mejora de la empleabilidad de los trabajadores y la competitividad empresarial...».

Así, la FP del ámbito laboral va dirigida a trabajadores ocupados (lo que antes se conocía como formación continua), ya sea programada por las propias empresas o por las administraciones competentes, y a desempleados, promovida por la administración (formación ocupacional).

Entre los diferentes instrumentos que componen esta FP del ámbito laboral destacan los certificados de profesionalidad: se trata de un título oficial de validez nacional que acredita que la persona que lo recibe cuenta con las competencias profesionales que la capacitan para el desarrollo de una determinada profesión. Las competencias se refieren a unidades de competencia recogidas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, y también se incluyen en alguna de las 26 familias profesionales existentes. Los certificados son emitidos por las entidades laborales competentes, y también incluyen un Módulo de Formación en el Centro de Trabajo (FCT).



RECUERDA

- La Formación Profesional (FP) está determinada por las acciones formativas que capacitan para el desempeño adecuado de las diferentes profesiones y el posterior acceso al empleo.
- La Formación Profesional está compuesta por la FP Básica, los Ciclos Formativos de Grado Medio (CFGM) y los Ciclos Formativos de Grado Superior (CFGS).
- Existen 26 familias profesionales en las que se agrupan todos los ciclos, que actualmente son alrededor de 150.
- El contenido mínimo y las horas totales de cada ciclo (normalmente 2.000) los fija el Gobierno estatal, y el resto las Comunidades Autónomas.
- Los módulos o asignaturas de cada ciclo son:
 - los de Conocimientos Técnicos de cada profesión.
 - el de prácticas o FCT.
 - el de Formación y Orientación Laboral.
 - el de Empresa y Emprendimiento.
 - el de Proyecto en los CFGS.
- La FCT es un módulo obligatorio que se realiza una vez que se han aprobado el resto de las asignaturas del ciclo formativo y representa menos del 20% de la formación de los alumnos. No es evaluable, sino que se califica con «apto/a» o «no apto/a» y no hace media con las notas del resto de asignaturas.



2. DE FP A FP DUAL

Definición

La Formación Profesional Dual es aquella en que el currículo formativo se reparte entre el centro educativo y la empresa, y el alumno-aprendiz es evaluado por la formación recibida en ambos lugares.

La normativa española¹ define la FP Dual como:

“Conjunto de las acciones e iniciativas formativas, mixtas de empleo y formación, que tienen por objeto la 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.”

A nivel práctico, cada Comunidad Autónoma, en virtud de sus competencias, está desarrollando su propio modelo de FP Dual, según su realidad social y económica. Las diferentes Consejerías de Educación deciden qué ciclos se van a impartir, dónde se podrán cursar y sus distintos aspectos prácticos (documentación, selección de aprendices, etc.).

Contextualización

La aparición de la FP Dual en España es reciente, ya que la primera normativa que la regula es del año 2012.

Su punto de partida es una situación caracterizada por:

- Unas muy elevadas tasas de paro juvenil, absentismo, abandono y fracaso escolar;
- Un desajuste entre oferta y demanda de trabajo, con más titulados universitarios de los que el mercado puede absorber, y
- Una falta de mano de obra suficientemente cualificada y orientada a sectores tecnológicos y con proyección internacional, lo que provoca que sean necesarias una revisión y actualización de los conocimientos impartidos en la oferta académica, requiriendo una mayor implicación de las empresas en la formación de sus futuros trabajadores.

De esa constatación y del análisis de casos de éxito en Centroeuropa (Alemania, Austria, Suiza, etc.), donde hasta un 70% de los jóvenes que cursan FP sigue estudios bajo la modalidad de alternancia centro educativo-empresas, surge la apuesta española por la FP Dual.



1. 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, la modalidad dual se regula, entre otros aspectos, para acercar más al alumno al centro de trabajo, otorgar a la empresa un papel más activo en la formación de los futuros profesionales del sector, dar respuesta a las necesidades formativas de las empresas y facilitar a los jóvenes el acceso al mundo laboral.

Actualmente, los datos de la FP Dual en España son los que se recogen en el siguiente gráfico²:



EVOLUCIÓN DE LA FP DUAL EN ESPAÑA

“En el curso 2016/2017, en España, 24.000 estudiantes se beneficiaron de la FP Dual, ofrecida por 10.000 empresas y 900 centros educativos.”

CENTROS EDUCATIVOS	
2013	173
2014	381
2015	720
2016	846
2017	894
EMPRESAS	
2013	513
2014	1.570
2015	4.878
2016	5.665
2017	9.916
ESTUDIANTES	
2013	4.292
2014	9.801
2015	16.199
2016	15.134
2017	23.919

2. Obtenidos de la web: www.alianzafpdual.es.

En los apartados que se expondrán a continuación ofrecemos un recorrido por los aspectos fundamentales del modelo de FP Dual en España, desgranando cada uno de ellos y explicando los diferentes conceptos que se necesitan conocer para abordar más adelante las diferentes estrategias del trabajo de asesoría:

- Se hace referencia a la normativa que regula el modelo a nivel estatal.
- Se definen las características de los actores implicados en la FP Dual.
- Se analizan las ventajas de la FP Dual para cada uno de ellos.
- Se aporta una visión general de las características de los ciclos formativos en modalidad dual, presentando las particularidades más significativas que configuran el modelo, tales como la duración, las especialidades, etc.
- Finalmente, se abordan tres elementos muy concretos y significativos de la FP Dual, como son:
 - > el **plan de formación**, que es el documento que va a estructurar y dar sentido al proyecto de FP Dual;
 - > las distintas **modalidades de contratación** que contempla la normativa. Al ser la FP Dual un modelo formativo que generalmente es remunerado, este apartado toma especial relevancia, y
 - > el **convenio con la empresa**, documento que recoge los acuerdos a los que se llega entre el centro educativo y la empresa y que sirve de soporte de los compromisos adquiridos.

Normativa

La principal normativa estatal que regula la FP Dual es la siguiente:

- **Real Decreto 1529/2012:** Por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la Formación Profesional Dual.
- **Orden ESS/2518/2013:** Por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje.
- **Orden ESS/41/2015:** Por la que se modifica la Orden ESS/2518/2013 por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje.

Cabe señalar que actualmente —febrero de 2018— se encuentra en fase de redacción un nuevo Real Decreto que regulará la FP Dual.

Adicionalmente, cada Comunidad Autónoma establece su propia regulación.

Actores participantes en la FP Dual

En el siguiente esquema se presentan los principales agentes implicados en la FP Dual. Para el éxito de la FP Dual, es preciso que los agentes implicados (empresas, centros educativos y administración) trabajen de forma colaborativa en torno a la formación del aprendiz:



ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA



- **Administración educativa:** De hecho, se debería hablar de administraciones, puesto que, como se ha visto anteriormente, las competencias se distribuyen entre el Gobierno estatal y las diferentes Comunidades Autónomas. Son estas últimas las que regulan y aprueban los diferentes proyectos de FP Dual en sus respectivos territorios.
- **Centro educativo:** Uno de los dos lugares, junto con la empresa, en que se forma el aprendiz de FP Dual. Puede ser público, concertado o privado.
- **Tutor del centro educativo:** Profesor que el centro nombra responsable de programar la formación, junto con la empresa, y hacer el seguimiento de la misma en el centro de trabajo. Esta persona debe coordinarse con el resto de profesores y con el responsable de la empresa, para asegurarse de que el alumno recibe todos los contenidos establecidos en el currículo del ciclo formativo.
- **Empresa:** El otro lugar en que sigue su formación el aprendiz de modalidad dual.

La empresa se convierte en un agente formativo imprescindible para conseguir una formación realmente profesionalizadora y adaptada a las nuevas exigencias de la sociedad de la tecnología y la globalización.

Su implicación debe ser muy elevada, puesto que debe participar en la definición de los planes de estudios con los que abordar el cambio de orientación formativa, tratando de adaptarlos al mercado laboral actual y futuro. Además, tiene una gran responsabilidad, puesto que ha de asignar y formar a sus tutores de empresa.

- **Tutor de empresa:** Profesional que la empresa elige para encargarse de la formación del aprendiz en el centro de trabajo y de coordinarse con el centro educativo. Su valoración del aprendizaje del alumnado cuenta para la evaluación del módulo que realiza el tutor del centro educativo.

A fin de dotar a los tutores de empresa de herramientas útiles y necesarias para el desarrollo de su función, se puede consultar el manual publicado por la Fundación Bertelsmann en colaboración con el Consell de Cambres de Catalunya titulado *Manual de tutores de empresa en la FP Dual*.



PARA SABER MÁS

A fin de dotar a los tutores de empresa de herramientas útiles y necesarias para el desarrollo de su función, se puede consultar el manual publicado por la Fundación Bertelsmann en colaboración con el Consell de Cambres de Catalunya titulado *Manual de tutores de empresa en la FP Dual*.



<https://www.fundacionbertelsmann.org/es/home/publicaciones-raiz/publicacion/did/manual-de-tutores-de-empresa-en-la-fp-dual/>

- **Alumno-aprendiz:** Es el verdadero protagonista de la FP Dual. Debe mostrar un elevado nivel de madurez, interés y compromiso, puesto que la dualidad de su formación en centro educativo y empresa, además de permitirle disfrutar de los beneficios de aprender en un entorno productivo real, le exige una mayor dedicación y flexibilidad para adaptarse a los dos entornos formativos.



A TENER EN CUENTA

EL PAPEL DE LAS ASOCIACIONES GREMIALES, EMPRESARIALES, SECTORIALES Y TERRITORIALES EN LA FP DUAL

Además de los actores que acabamos de analizar, se debe destacar el importante papel que los clústeres y otras entidades empresariales están llamadas a desempeñar en los programas de FP Dual, ya que pueden ejercer de capa intermedia, asesorando y acompañando a sus empresas asociadas en el desarrollo de proyectos de FP Dual.

Además, existe una normativa (Ley 4/2014, de 1 de abril, Básica de las Cámaras Oficiales de Comercio, Industria, Servicios y Navegación) que prevé que las Cámaras Oficiales de Comercio, Industria, Servicios y Navegación podrán desarrollar la función de:

“ Participar con las administraciones competentes en la organización de la formación práctica en los centros de trabajo incluida en las enseñanzas de Formación Profesional y en las acciones e iniciativas formativas de la Formación Profesional Dual, en especial en la selección y validación de centros de trabajo y empresas, en la designación y formación de tutores de los alumnos y en el control y evaluación del cumplimiento de la programación, sin perjuicio de las funciones que puedan atribuirse a las organizaciones empresariales en este ámbito. ”

Por lo tanto, habrá que estar pendiente del posible desarrollo reglamentario de estas otras leyes, para comprobar si las funciones mencionadas (que actualmente desarrollan las administraciones educativas) son asumidas por Cámaras y/o asociaciones empresariales.

Esas organizaciones pueden asumir una importante función en el fomento de la FP en casos como los siguientes:

- sectores en los que faltan jóvenes formados, y que puedan sustituir a las generaciones que se van jubilando;
- sectores muy atomizados, en pequeñas empresas, por lo que agruparse puede facilitar la formación de alumnos-aprendices, y
- sectores con especificidades notables, que necesiten de nuevos ciclos formativos o bien de adaptaciones curriculares de algunos ya existentes.

Ventajas de la FP Dual³

La FP Dual ofrece una serie de ventajas para toda la sociedad en general, ya que el éxito de su implantación puede favorecer que:

- **Se reduzca el elevado porcentaje de paro juvenil.**
- **Disminuya la también elevada tasa de abandono escolar.**
- **Aumente la competitividad del sistema productivo.**

.....
3. Extraído del Manual de tutores de empresa en la FP Dual, editado por la Fundación Bertelsmann y el Consell de Cambres de Catalunya.

Algunos de los beneficios para los diferentes actores participantes son:

A. Para las administraciones educativas:

- La relación de sus centros educativos con las empresas les permite conocer de primera mano cuáles son las necesidades de éstas, para poder así actualizar y adaptar la oferta formativa de FP.
- Fomenta la «actualización» del profesorado, como consecuencia de la relación con las empresas del sector.
- Incrementa el número de personas cualificadas profesionalmente, por el atractivo de tener acceso al mercado laboral ya desde el inicio de su formación.

B. Para el centro educativo:

- Conoce las novedades y tendencias de las empresas, para transmitirlos en el aula a los aprendices.
- Sus profesores pueden acceder a instalaciones, maquinaria y nuevas tecnologías con las que cuentan las empresas, y a las que, de otro modo, el centro difícilmente podrá tener acceso.
- Amplía su oferta educativa y su prestigio.

C. Para el tutor del centro educativo:

- Complementa sus conocimientos académicos con conocimientos del día a día de las empresas.
- Se enriquece de su relación con el tutor de empresa, y puede convertirse en un referente para éste.
- Cuenta con alumnos motivados y más maduros y responsables.

D. Para la empresa:

- Conoce y forma potenciales empleados, con buenos conocimientos teóricos y ganas de aplicarlos en la práctica, y que, además, aportan a la empresa «frescura» y nuevas formas de hacer las cosas, y pueden convertirse en el relevo generacional que garantice el futuro de la empresa.
- Forma a los alumnos-aprendices según sus particularidades y necesidades reales.
- Permite adaptar los contenidos formativos a las necesidades de un mercado de trabajo en cambio permanente.
- Disminuye los costes de selección de personal y es una inversión rentable. En ese sentido, existen estudios que muestran que, en muchos casos, la empresa recupera la inversión que supone formar a un aprendiz incluso antes de finalizar su formación.
- Permite que el alumno-aprendiz se identifique con la empresa, sus valores y su forma de hacer.
- Promueve su responsabilidad social al convertirse en empresa formadora, transmite una imagen de dinamismo, modernidad y compromiso con la sociedad, y puede ganar presencia en los medios de comunicación y aumentar, así, su visibilidad.
- Puede formar y contratar a personas que llegan a la empresa sin «vicios» laborales.



E. Para el tutor de empresa:

- Pasa de trabajador a trabajador-formador.
- Adquiere o mejora habilidades como trabajo en equipo, organización, gestión de conflictos y comunicación, entre otras.
- Transmite sus conocimientos a las nuevas generaciones. Y no sólo sus competencias profesionales, sino también todo aquello que no se puede encontrar en libros o manuales.
- Se enriquece con las aportaciones del aprendiz, ya que éste puede conocer nuevas técnicas u obtener habilidades que complementan las suyas.
- Entra en contacto y se relaciona con el mundo educativo.
- El hecho de que la empresa le asigne la tarea de ser tutor de aprendices es un reconocimiento por parte de aquélla, ya que le está diciendo «confiamos en ti, valoramos tu trabajo y queremos que lo transmitas a nuestros futuros trabajadores».

F. Para el alumno-aprendiz:

- Entra en contacto con el mundo real de la empresa y adquiere experiencia profesional.
- Aprende trabajando.
- Comprueba de forma práctica si aquello para lo que se ha formado en el centro educativo se ajusta a su perfil, intereses y competencias.
- Aumenta su motivación.
- Puede recibir una remuneración y cotizar a la Seguridad Social.

Características de los ciclos formativos en modalidad Dual

En España actualmente conviven distintos modelos de FP Dual producto de la adaptación que cada Comunidad Autónoma ha realizado de la normativa nacional. De forma genérica los ciclos formativos que se ofrecen en modalidad dual presentan las siguientes características:

- Su duración mínima es la misma, 2.000 horas, que la de los ciclos que se cursan en la modalidad tradicional y que incluyen el módulo FCT de prácticas en empresas.
- La duración puede ampliarse a tres años, dependiendo de la regulación de las diferentes Comunidades Autónomas.
- El título obtenido por los alumnos que cursan la modalidad dual es el mismo que el del resto de sus compañeros.
- El plan de formación se reparte entre centro educativo y empresa, como se verá en el siguiente subapartado.
- El porcentaje mínimo de horas de formación en la empresa es del 33%.
- Cada Comunidad Autónoma establece a cuántas horas del currículo formativo (2.000) equivale cada hora de formación en la empresa. Así, por ejemplo, en Andalucía una hora equivale a una de formación en el centro educativo; en Cataluña, dos equivalen a una, y en Madrid ocho equivalen a seis.



- El módulo de FCT puede cursarse en la misma empresa en la que se realiza la dual o en otra, o bien, según la Comunidad Autónoma, el estudiante puede quedar exento del mismo.
- Pueden incluir una formación especializada adicional ofrecida por la empresa, que se conoce como formación complementaria. El tiempo que se le dedica no contabiliza para el cómputo total de horas.
- El responsable final de la evaluación del aprendizaje del alumno es el tutor del centro educativo. En todo caso, debe incluir, para la calificación de los diferentes módulos, la valoración de la formación recibida en la empresa que haga el tutor de empresa.
- La valoración por parte del tutor de empresa se puede realizar durante las reuniones periódicas de seguimiento que deben mantenerse con el tutor del centro educativo.



El plan de formación

En la modalidad dual debe garantizarse que los alumnos completen el 100% de la formación establecida en el currículo del ciclo formativo que cursan.

Este contenido, como se ha visto anteriormente, viene fijado por un Real Decreto de ámbito estatal y completado por cada Comunidad Autónoma, en el ámbito de sus competencias educativas.

En algunas Comunidades Autónomas, la empresa recibe del centro educativo una propuesta con las actividades que el alumno podría realizar en ella. Este plan de actividades se utiliza como punto de partida y se modifica y/o completa en función de la formación que la empresa pueda ofrecer al alumno. En otras comunidades, los responsables de los diferentes proyectos de FP Dual, en el centro educativo y en la empresa, acuerdan cómo se distribuye el currículo formativo entre ambos: qué parte debe realizar el alumno-aprendiz en el centro de trabajo y qué parte en el aula.

Los ciclos formativos están compuestos por diferentes módulos profesionales (MP) que a su vez pueden componerse de una o varias unidades formativas (UF). Cada módulo o unidad lleva asociados unos resultados de aprendizaje (RA). La distribución de la formación se lleva a cabo a nivel de unidades formativas o resultados de aprendizaje. En este sentido, una forma útil de realizar el reparto consiste en partir de la información facilitada por el responsable de la empresa, en cuanto a cuáles son las principales tareas que se desarrollan en la misma, y con la ayuda del responsable del centro educativo, que conoce bien el ciclo formativo, asignar cada tarea al resultado de aprendizaje o unidad formativa que configuran cada módulo profesional, para concretar así la parte de la formación que el alumno-aprendiz podrá seguir en la empresa. Es decir, la empresa define las tareas que puede realizar el aprendiz en función de su actividad y características, y el centro educativo redacta las actividades que va a realizar el aprendiz y las relaciona con los contenidos formativos de cada módulo.

El plan de formación, resultante de este reparto, debe incluirse dentro del convenio de formación empresa/centro educativo.

A continuación, vamos a ver, a modo de ejemplo, la planificación de actividades de una parte de un plan de formación del Ciclo Formativo de Gestión Administrativa en Andalucía:

Ejemplo de concreción de actividades de un proyecto de CFGS Automoción:⁴

ACTIVIDAD			
<i>1. Reparación de un motor de combustión interna alternativo de ciclo Otto y ciclo Diésel</i>			
Código	Concreción de la actividad	MP relacionados	RA
1.1	Interpretar la documentación técnica del fabricante.	0293 (MTSA)	RA 1
1.2	Relacionar los procesos para la verificación de los elementos del motor con la secuencia de las operaciones a realizar.	0293 (MTSA)	RA 2 RA 3
1.3	Diagnosticar la avería del motor de ciclo Otto y ciclo Diésel y de sus sistemas auxiliares analizando las causas y efectos de las averías encontradas.	0293 (MTSA)	RA 3 RA 4
1.4	Determinar los procedimientos, equipos y herramientas de reparación del motor y sus sistemas auxiliares analizando las causas y efectos de las averías encontradas.	0293 (MTSA)	RA 5
1.5	Realizar las operaciones de reparación desmontando y montando el motor y sus sistemas auxiliares.	0293 (MTSA)	RA 6
1.6	Verificar que la reparación del motor se ha realizado adecuadamente.	0293 (MTSA)	RA 6
1.7	Gestión de los residuos generados durante todo el proceso de reparación de un motor de combustión interna alternativo de ciclo Otto o Diésel.	0297 (GLMV)	RA 6

En este punto es importante señalar que la FP Dual requiere de una implicación grande por parte de todos los participantes, especialmente de los centros educativos. A nivel organizativo y docente, resulta complejo tener en la misma aula a alumnos que cursan la modalidad dual con aquellos que no lo hacen, o incluso, entre los que la cursan, formar a jóvenes que están en distintas empresas realizando, en muchos casos, tareas diferentes y en distintos momentos.

⁴ Ejemplo extraído de la página web de la Consejería de Educación de Andalucía, correspondiente a un proyecto real presentado por un centro educativo.

Modalidades de contratación

Si bien en la FP Dual es muy recomendable remunerar al aprendiz por el tiempo que se forma en la empresa, actualmente no es obligatorio hacerlo en todas las Comunidades Autónomas, por lo que es fundamental conocer la normativa a aplicar en cada territorio.

Las modalidades de contratación más habituales de los alumnos-aprendices, dependiendo también de las Comunidades Autónomas son:

- **El contrato de formación y aprendizaje:** En esta modalidad los aprendices reciben un salario, no inferior al Salario Mínimo Interprofesional⁵, proporcional al tiempo de trabajo en la empresa, y cotizan, con una bonificación del 100% de los costes de cotización a la Seguridad Social para empresas con un número de trabajadores inferior a 250, y del 75% para el resto.
- **La beca:** En este caso los alumnos-aprendices reciben una remuneración que varía según la Comunidad Autónoma, puesto que algunas establecen una cantidad mínima. Asimismo, en algunos territorios se fija también un período mínimo y máximo por curso académico de duración del régimen de beca. La empresa debe cotizar por cuenta del alumno-aprendiz a la Seguridad Social, también con bonificaciones⁶.

Los aspectos más relevantes del Contrato para la Formación y Aprendizaje son:

- Se podrá aplicar a trabajadores de entre 16 y 30 años. Cuando la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%, el límite de edad será de 25 años.
- El límite de edad no se aplica si se trata de personas con discapacidad o en riesgo de exclusión social.
- No podrán acogerse a este contrato aquellos que ya tengan un título de FP relacionada con la actividad terminada.
- El contrato se debe formalizar por escrito en los modelos oficiales que se establezcan por el Servicio Público de Empleo Estatal.
- El tiempo de trabajo en la empresa no puede superar el 75% el primer año ni el 85% el segundo año, de la jornada máxima legal o establecida en el convenio.
- No se permite realizar horas extraordinarias.
- No se pueden realizar trabajos nocturnos o por turnos.
- Existe un período de prueba; superado éste no puede concertarse un nuevo período de prueba.
- La duración mínima del contrato es de un año y, la máxima, de tres años.

.....

5. El contrato de formación y aprendizaje: En esta modalidad los aprendices reciben un salario, no inferior al Salario Mínimo Interprofesional, proporcional al tiempo de trabajo en la empresa, y cotizan, con una bonificación del 100% de los costes de cotización a la Seguridad Social para empresas con un número de trabajadores inferior a 250, y del 75% para el resto.

6. Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre, por el que se regulan los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participen en programas de formación.



El convenio de empresa

La normativa estatal señala que entre empresa y centro o administración educativa debe firmarse un convenio o acuerdo de formación que recoja, como mínimo, los siguientes aspectos:

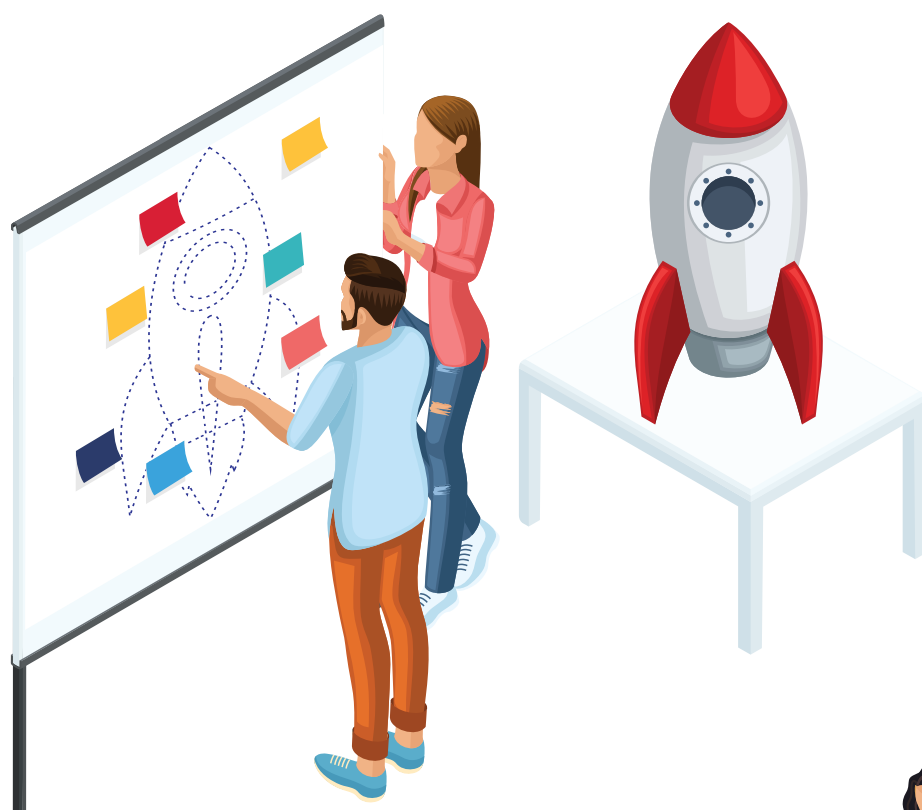
- nombres y datos de contacto de los tutores de empresa y centro educativo;
- ciclo o ciclos formativos que se van a cursar en modalidad dual con la participación de la empresa;
- información sobre la modalidad de contratación del alumno-aprendiz;
- número de alumnos-aprendices;
- programa de actividades que debe realizar el alumno-aprendiz en la empresa, junto con las indicaciones sobre la forma de valorar el aprendizaje;
- plan de seguimiento empresa/centro educativo: se han de indicar el número de encuentros previstos entre tutores y el lugar en el que tendrán lugar estos encuentros;
- calendario, jornada y horario que debe cumplir el alumno-aprendiz durante su estancia formativa en la empresa, y
- seguros de cobertura de los alumnos-aprendices durante su estancia en la empresa formadora.

En todo caso, en cada Comunidad Autónoma habrá que ver qué documento concreto y con qué contenido se debe cumplimentar.



RECUERDA

- La FP Dual es una modalidad de FP, en la que parte de la formación se realiza en el centro educativo y otra parte en la empresa, siendo todos los contenidos evaluables.
- Cada Comunidad Autónoma desarrolla su propio modelo de modalidad dual, adaptado a su realidad económica y social.
- La normativa estatal que regula la FP Dual es de 2012.
- Los actores participantes en la FP Dual son la administración y el centro educativo; la empresa; los tutores de centro y empresa, y, por supuesto, los alumnos-aprendices.
- Las asociaciones gremiales, empresariales, sectoriales y territoriales están llamadas a jugar un rol muy importante en el desarrollo de la FP Dual en España.
- El plan de formación del alumno establece qué parte del currículo formativo se debe realizar en el centro de trabajo y qué parte en el aula.
- Es altamente recomendable remunerar al aprendiz, si bien no es obligatorio en todas las Comunidades Autónomas. Las dos modalidades de contratación más habituales para su remuneración son la beca y el contrato de formación y aprendizaje.
- El convenio de empresa regula la colaboración entre centro o administración educativa y empresa en la FP Dual.







Segundo Bloque

La Asesoría Técnica

El presente apartado se centra en describir en qué consiste la actividad de Asesoría Técnica en FP Dual. Se trata de resaltar la importante labor del asesor técnico para impulsar esta nueva modalidad formativa, crear sinergias a nivel educativo y empresarial, y conseguir así una implantación y desarrollo exitosos de la FP Dual en nuestro país. Es una figura clave para allanar el camino tanto a empresas como a centros educativos, y servir de elemento catalizador.

Así, tras unas reflexiones previas sobre la figura del asesor técnico, se especifican sus funciones y se expone una serie de recomendaciones para el buen desarrollo de su quehacer.

Posteriormente se desgrena su trabajo con los tres actores destinatarios principales de sus servicios, agentes clave en la implementación y desarrollo de proyectos de FP Dual:

- Empresas
- Centros educativos
- Asociaciones empresariales y clústeres





A TENER EN CUENTA

¿POR QUÉ SON NECESARIOS ASESORES TÉCNICOS DE FP DUAL?

La apuesta por la FP Dual en España es muy reciente, y, como se indicaba anteriormente, la primera normativa que la regula es del año 2012.

Pese a que, en poco tiempo, se ha avanzado considerablemente y con buenos resultados, queda mucho por hacer, pues el desconocimiento sobre esta modalidad formativa sigue siendo significativo.

En este sentido, resulta muy útil contar con profesionales que conozcan el funcionamiento de la FP Dual a nivel general y específico de cada Comunidad Autónoma. Estas personas difunden los beneficios de la modalidad dual, presentan el modelo, resuelven dudas al respecto y reducen los miedos tanto en el ámbito empresarial como en el educativo.

Es necesaria la existencia de agentes que conozcan las realidades educativa y empresarial y dominen el lenguaje de ambas, para poder, de este modo, encauzar la adaptación de la información a las necesidades de cada cual. Las empresas y los centros educativos, en ocasiones, no comparten el mismo lenguaje ni los mismos tiempos, por lo que la participación de un agente facilitador resulta muy beneficiosa para la culminación de los proyectos.

Así, la figura del asesor técnico es necesaria para:

- dar a conocer el modelo y sensibilizar a empresas, centros educativos y asociaciones empresariales y clústeres;
- detectar y generar demandas de aprendices en las empresas y ofertas en los centros y, a partir de ahí, gestionarlas;
- impulsar proyectos de FP Dual;
- acompañar a empresas y centros educativos en las primeras experiencias en FP Dual;
- generar o facilitar contactos entre empresas y centros educativos;
- promover encuentros y actos, entre empresas y/o centros educativos, para el intercambio de experiencias, dudas, incidencias y buenas prácticas. También pueden ser jornadas «mixtas» en que coincidan responsables empresariales y de centros educativos, con el objetivo de facilitar el mutuo conocimiento y la generación de oportunidades conjuntas con relación a la modalidad dual;
- mejorar el desarrollo de proyectos de FP Dual ya en marcha, así como de los futuros, a partir de experiencias previas, de la detección de buenas prácticas y de sus conocimientos del modelo, sus incidencias y soluciones más habituales, y
- aumentar el número de alumnos que cursan una FP Dual, a partir de la mayor involucración de empresas y centros educativos, y el consecuente incremento de plazas ofertadas en esta modalidad.

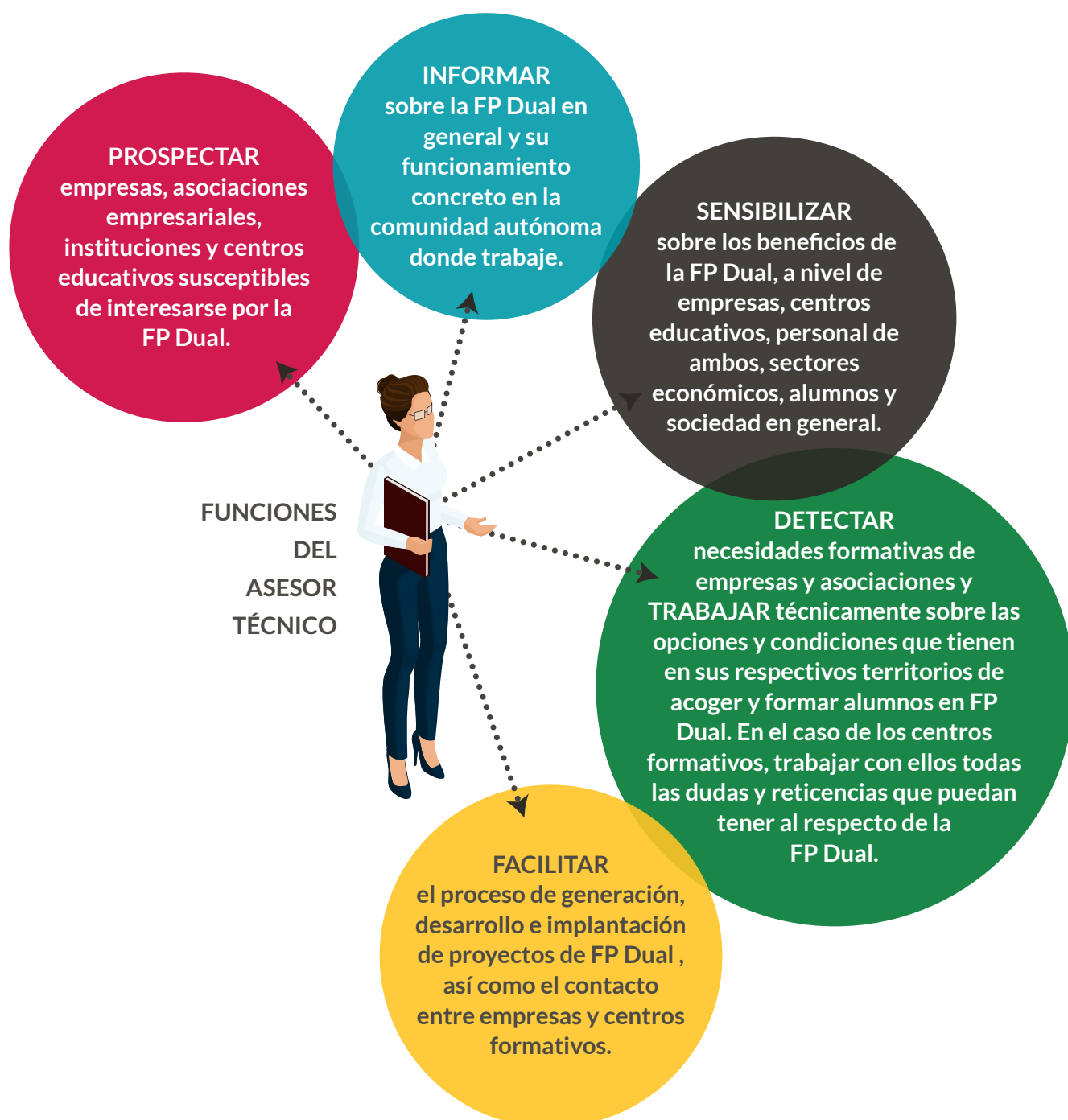


1. EL ASESOR TÉCNICO

El asesor técnico es el profesional que trabaja para difundir entre empresas, asociaciones empresariales (o agrupaciones similares), e instituciones y centros educativos los beneficios de la FP Dual, así como para impulsar y desarrollar proyectos en esta modalidad formativa.

Se puede decir que oficia de embajador de la FP Dual en su radio de acción territorial.

El asesor técnico es alguien neutral que no tiene otras metas que el desarrollo de las siguientes **funciones**:



¿Qué no es el asesor técnico?

Es importante que, desde el principio, empresas, asociaciones y centros educativos tengan claro que los asesores:

- no son consultores laborales, aunque puedan conocer los principales aspectos de algunas figuras contractuales;
- no se dedican a cumplimentar documentación por cuenta de las diferentes partes involucradas, y
- no participan en la elaboración de los proyectos de FP Dual a presentar, en su caso, a las diferentes Consejerías.



RECUERDA

Las funciones del asesor técnico son:

- prospectar;
- informar;
- sensibilizar;
- detectar, y
- facilitar.

El asesor técnico NO:

- es un consultor laboral;
- cumplimenta documentación por cuenta de las partes, y
- participa en la elaboración de los proyectos de FP Dual.

2. RECOMENDACIONES PARA LA ASESORÍA

Antes de entrar en detalle en las diferentes tareas que realiza el asesor técnico relacionadas con la función de detección y trabajo con empresas, asociaciones y centros educativos, es interesante analizar algunas recomendaciones generales y otras más específicas que es importante que se tengan en cuenta.

Consideraciones generales

Tener en mente las siguientes pautas antes de iniciar el trabajo como asesor técnico puede ser de utilidad:

- La FP Dual en España pivota sobre la administración educativa por lo que es conveniente intentar, si es posible, estar alineados con las estrategias de los reguladores.
- Se debe conocer, además de la nacional, la normativa autonómica concreta, y tener en cuenta el diferente peso que pueden tener en cada comunidad los centros educativos públicos, concertados y privados respectivamente.
- Al relacionarse con administraciones y centros educativos, se debe estar al tanto, en la medida de lo posible, del funcionamiento y disposición de la Consejería de

Educación. Así, acostumbra a ser la mejor estrategia respecto a la administración, informar de todos los pasos que se dan en relación al ámbito educativo (fundamentalmente público) o de iniciativas con otro tipo de entidades.

- Sus funciones requieren que se mantenga actualizado en lo que se refiere a normativa, y cambios en la realidad educativa, económica y empresarial de su ámbito territorial de trabajo.
- Tiene que recordar que es alguien neutral, que busca promover la FP Dual en su territorio de actuación, sin preferencias por centros educativos, empresas o sectores más allá de su experiencia, compromiso y motivación.
- Debe conocer las particularidades de las empresas y asociaciones que visita para poder entender sus demandas, y adaptar su discurso a la realidad de cada una de ellas para hacerles notar cómo la FP Dual puede dar respuesta a sus necesidades.
- Tiene que poner en marcha su ingenio y creatividad, a la hora de contactar con los diferentes actores participantes en la FP Dual, así como en el momento de crear acciones de difusión, información, trabajo cooperativo, networking, etc.
- El sentido común ha de guiar todas sus acciones, teniendo en cuenta que ha de conjugar los intereses de las empresas y asociaciones y las prioridades de administraciones y centros educativos.

Análisis sectorial y territorial

Tal y como se señaló anteriormente, una de las funciones del asesor técnico es la de realizar una labor de prospección de empresas, asociaciones empresariales y centros educativos que puedan tener interés por la FP Dual.

En este sentido, es imprescindible que el asesor conozca en detalle su territorio de actuación, a dos niveles:

- **económico-empresarial**
- **educativo**

Este análisis de la realidad territorial y sectorial es necesario porque le permite:

- Realizar sus funciones de forma más eficiente al contar con una perspectiva general de toda la zona.
- Transmitir confianza a empresas, centros educativos y asociaciones por su dominio de la realidad existente.
- Ajustar los mensajes a la casuística de la zona.
- Generar economías de escala al tener en cuenta a aquellos agentes que pueden funcionar como transmisores-prescriptores de la FP Dual.
- Detectar aquellas fuentes de información que faciliten que se mantenga «actualizado» y pueda seguir ofreciendo un servicio de calidad.



PARA SABER MÁS

En la web www.alianzafpdual.es, se pueden encontrar amplia información y recursos sobre la FP Dual, así como cifras, casos de éxito, diferentes proyectos en marcha, estudios, manuales, etc.



www.alianzafpdual.es

A. A nivel económico-empresarial

El asesor técnico debe poseer información actualizada sobre los distintos agentes que conforman la realidad económica de su ámbito de actuación:

- **sectores económicos predominantes en su territorio**, y especialmente, aquellos que crean empleo;
- **principales empresas en esos sectores**, así como las auxiliares, que forman parte de su cadena de valor;
- **grandes empresas o empresas de referencia** ubicadas en el área;
- **asociaciones empresariales o gremiales** que operan en el territorio;
- **existencia de clústeres** o concentraciones de empresas de un determinado sector en una zona concreta;
- **Cámaras de Comercio** territoriales o provinciales.
- **yacimientos de empleo o empresas emergentes**;
- **viveros** de empresas, ya sean impulsados por administraciones públicas u otras entidades de ámbito privado, como, por ejemplo, fundaciones, y
- **empresas que ya hacen FP Dual** y pueden servir como referentes o ejemplos de buenas prácticas.



A TENER EN CUENTA

La cantidad de fuentes de información a la que puede acceder el asesor técnico es ingente, especialmente gracias a internet. A continuación se señalan algunas de ellas, teniendo en cuenta que sólo se incluyen las de ámbito nacional, pero a las que cabría añadir todas las existentes a nivel autonómico, provincial, comarcal o local:

- Estadísticas y estudios oficiales:
 - **Instituto nacional de estadística** (www.ine.es)
 - **Consejerías de Economía y/o Empresa de las Comunidades Autónomas**
 - **Diputaciones provinciales**
- Prensa económica:
 - **Cinco Días** (www.cincodias.elpais.com)
 - **Expansión** (www.expansion.com), que cuenta con ediciones propias en seis Comunidades Autónomas
 - **El economista** (www.eleconomista.es), con información de ocho comunidades.
- Asociaciones empresariales:
 - **CEOE – Confederación española de organizaciones empresariales** (www.ceoe.es) y sus entidades asociadas autonómicas y provinciales.
- Cámaras de Comercio:
 - **Cámara de Comercio de España** (www.camara.es)
- Empresas y organizaciones que ya hacen FP Dual:
 - En la web de la Alianza para la FP Dual (www.alianzafpdual.es) se pueden obtener mucha información al respecto.

B. A nivel educativo

El asesor técnico debe conocer también la realidad formativa de su territorio. En concreto los siguientes aspectos:

- aspectos generales sobre el **funcionamiento y estructura de la FP en España**, las diferentes modalidades, las familias profesionales y los ciclos formativos existentes;
- **centros educativos**, públicos, concertados y privados existentes;
- **ciclos de FP ofertados**;
- intereses y estrategias de la administración educativa respecto de ofrecer **nuevos ciclos formativos** o hacer **adaptaciones curriculares** (en las Comunidades Autónomas en las que es posible) de los ya existentes, en caso de existir demanda y necesidades del tejido empresarial;
- ciclos que ya se ofrecen en **modalidad dual**;
- **funcionamiento y regulación de la FP Dual** en la Comunidad Autónoma: plazos, requisitos, etc., establecidos por la correspondiente Consejería de Educación;
- **predisposición de la administración y de los diferentes centros educativos a «dualizar» su oferta formativa**;
- **datos de matriculación y demanda** en los diferentes ciclos formativos, para detectar si existe más demanda que oferta o al revés;
- **datos de inserción** de los graduados de FP en general y de FP Dual en particular (en caso de existir y ser públicos);
- **tendencias** respecto a la evolución y desarrollo de informes por parte de las Consejerías de Educación, como los estudios RIS-3;
- **casos de éxito**, buenas prácticas, experiencias de referencia, es decir, ejemplos a utilizar que evidencien la bondad del modelo, y
- **el desarrollo de los proyectos**, pues es necesario que se empape de la realidad de la implementación de los proyectos, los problemas y cómo se solucionan, los inconvenientes que surgen, etc.

En este caso puede ser de utilidad contar con una hoja de cálculo que recoja información sobre los centros educativos de la zona de influencia del asesor, su tipología (público, concertado o privado), ciclos formativos impartidos y modalidad de impartición.

Comunicación con los agentes reguladores

Siempre que sea posible, el asesor técnico debe informar y coordinarse con el regulador correspondiente antes de emprender acciones de información o sensibilización con centros educativos, especialmente con los públicos. En este sentido, debe tener claros quiénes son los diferentes responsables de las áreas relacionadas con su ámbito de actuación. Por ejemplo: responsables del profesorado, de la concesión de nuevos ciclos formativos y adaptaciones curriculares, del impulso de la FP Dual, de la valoración y/o seguimiento de proyectos, etc.



PARA SABER MÁS

El recurso de referencia en cuanto a la Formación Profesional en España es la siguiente web del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte:



www.todofp.es

Todo FP, que incluye información detallada sobre la Formación Profesional, así como sobre la modalidad dual. Además en su apartado «Qué, cómo y dónde estudiar» facilita enlaces a las webs de las Consejerías de Educación de las diferentes Comunidades Autónomas.

Los objetivos que se persiguen con esta comunicación permanente al regulador son:

- informar de objetivos, motivaciones, líneas de actuación y trabajos que se vienen realizando o se van a realizar en relación con el desarrollo de la modalidad dual en la Comunidad Autónoma;
- conocer cuál es la estrategia del regulador respecto a la FP Dual;
- alinear las estrategias para el impulso y difusión de la Dual;
- detectar sus necesidades y objetivos respecto a la FP Dual, y trabajar conjuntamente, en la medida de lo posible, para su consecución;
- coordinar y hacerle partícipe de todas las actuaciones que conlleva la Asesoría Técnica;
- sumar, si fuese necesario, su apoyo para las diferentes iniciativas, y
- transmitir la idea del asesor técnico como un aliado y un facilitador a disposición de los centros educativos.

Todo ello, procurando no interferir en las competencias propias del regulador.

En cada Comunidad Autónoma, habrá que tener en cuenta la organización de los reguladores, tanto a nivel de la sede de la Consejería de Educación, como de sus diferentes agentes en todo el territorio.

Así, algunos de estos agentes con quien coordinarse pueden ser:

- Direcciones Generales
- Departamento de FP o de FP Dual
- Delegaciones provinciales o territoriales
- Expertos pedagógicos
- Centros de formación del profesorado, etc.



A TENER EN CUENTA

LA FP DUAL EN ESPAÑA PIVOTA SOBRE LA ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

El asesor técnico:

- al relacionarse con administraciones y centros educativos, debe estar al tanto, en la medida de lo posible, del funcionamiento y estrategia de la Consejería de Educación;
- es alguien neutral, que busca únicamente promover la FP Dual en su territorio de actuación;
- debe saber adaptarse a la idiosincrasia de las empresas y asociaciones que visita, para poder entender sus necesidades y transmitirles cómo la FP Dual puede ayudarles a cubrir éstas;
- tiene que poner en marcha su ingenio y creatividad y guiar sus acciones por el sentido común;
- es imprescindible que conozca en detalle su territorio de actuación, a dos niveles:
 - económico-empresarial: debe poseer información actualizada sobre los distintos agentes que conforman la realidad económica de su ámbito de trabajo, y
 - educativo: tiene que conocer también la realidad formativa de su territorio, y, por último,
- debe siempre informar y coordinarse con el regulador de su Comunidad Autónoma.



3. EL TRABAJO CON EMPRESAS

El asesoramiento a empresas es estratégico en el trabajo del asesor técnico, pero siempre tiene que estar coordinado y complementado con el asesoramiento a centros educativos. Sólo el trabajo conjunto permite la consecución de los objetivos de la Asesoría Técnica.

En el apartado anterior dedicado a presentar la FP Dual, se veía que la empresa es uno de los actores imprescindibles para el desarrollo de la misma, puesto que se convierte en uno de los centros formadores de los alumnos-aprendices. De ahí que el asesor técnico deba trabajar con ellas como elemento clave para difundir e impulsar la FP Dual.

Objetivos del asesoramiento

Los objetivos que se persiguen con la asesoría a empresas son:

- que conozcan la FP Dual y sus ventajas, así como el funcionamiento en su Comunidad Autónoma;
- que se sensibilicen respecto a la importancia de acoger y formar aprendices;
- que sean conscientes de las implicaciones y la responsabilidad de participar en proyectos de FP Dual;
- que se suscite su interés y participen en proyectos de FP Dual;
- que difundan el modelo entre las empresas de su cadena de valor, ya sean clientes o proveedores;
- que sepan que cuentan con el apoyo del asesor técnico;
- que se planteen la posibilidad de trabajar con otras especialidades formativas, distintas a las que creen, a priori, como adecuadas a su actividad;
- que tengan la oportunidad de participar en procesos de formación de tutores de empresa y valoren su importancia, y
- que el asesor detecte tanto posibles demandas, como buenas prácticas, que sirvan como ejemplo a otras empresas, como aquellas experiencias que no han funcionado, para poder mejorarlas o evitar en un futuro.

La preparación

El asesor tiene que llevar a cabo, antes de ponerse en contacto con las empresas, una labor de preparación, que se compone de cuatro pasos:

- Definir las empresas objetivo.
- Investigar las empresas en detalle.
- Trabajar un argumentario de promoción de la FP Dual.
- Hacerse hipótesis de las s a gestionar.

A continuación, se desglosan estos pasos.

A. Definir empresas objetivo

El análisis económico-empresarial realizado por el asesor, detallado en el apartado «Análisis sectorial y territorial», permitirá a éste detectar sus posibles empresas objetivo.

Se trata de hacer un primer filtro de las empresas del territorio, para obtener un listado de aquellas compañías susceptibles de participar en proyectos de FP Dual.

B. Investigación de las características de la empresa

A continuación, debe realizar un estudio previo de cada una de las compañías a las que se pretende contactar y, eventualmente, visitar.

Contar con esta investigación antes del primer contacto permitirá adaptar el mensaje a las particularidades y necesidades de cada empresa, más allá de la información genérica sobre la FP Dual que se quiera facilitar.

¿De dónde se puede obtener información sobre la empresa? En primer lugar, de la página web de la compañía, principal recurso para tener una visión general de la misma. También es recomendable visitar su perfil en las redes sociales.

Además, se puede acudir a:

- directorios de empresas
- Cámaras de Comercio
- asociaciones empresariales o clústeres
- buscadores de empleo, donde las ofertas dan información sobre la empresa
- registro mercantil
- terceras personas
- antiguos empleados
- centros educativos (a menudo conocen empresas a través del módulo FCT, por ejemplo)
- prensa
- jornadas o eventos
- en internet
- propia creatividad e ingenio

Puede ser de utilidad contar con una ficha de empresa como la siguiente (FT_1. Ficha de información previa de la empresa):



FT_1. FICHA INFORMACIÓN PREVIA DE LA EMPRESA

Datos generales de la empresa		Centros de trabajo		Contacto		Otros datos de interés
Nombre		N.º centros de trabajo		Nombre y apellido		Horarios de trabajo, turnos, etc.
Web		Dirección centros de trabajo		Cargo en la empresa		
Dirección			Datos de contacto	Dirección		
Tamaño (n.º trabajadores)				Teléfono		
Situación económica (facturación, resultados, etc.)				E-mail		
Pertenece a alguna asociación empresarial: SÍ/NO. ¿Cuál?		Datos de referencia				
Sector productivo principal al que se dedica la empresa		Empresas que impartan FP Dual que puedan servir de referencia	Centros educativos que impartan FP Dual que puedan servir de referencia	Argumentario de venta específicos de FP Dual para esta empresa		
Datos significativos (misión, visión, valores, etc.)						

Colaboración con centros educativos. FCT – FP Dual

¿Participa en algún proyecto de FP Dual? SÍ/NO	Centros educativos con los que realiza FP Dual o podría realizarla	Ciclos formativos en los que participa en FP Dual o podría realizarla	¿Realiza FCT con algún centro educativo? SÍ/NO	Centros educativos con los que realiza FCT o podría realizarla	Ciclos formativos en los que participa en FCT o podría realizarla

Los datos más relevantes que se deben tratar de obtener en esta fase de preparación son:

- Principal actividad de la empresa
- Número de empleados
- Localización de los diferentes centros de trabajo
- Especialidades en que se podrían formar aprendices
- Centros educativos de la zona
- Experiencia previa en FP Dual o FCT

C. Trabajar un argumentario de promoción de la FP Dual

Como parte de la preparación el asesor técnico debe trabajar un **argumentario de promoción de la FP Dual**, teniendo muy claras cuáles son todas las ventajas para la empresa de implantar un proyecto de FP Dual.

En la parte de FP Dual de esta guía hemos visto las ventajas de la misma para los distintos actores participantes y, en concreto, para la empresa. En el momento del encuentro con la empresa, el asesor utilizará los argumentos que estime convenientes, adaptándolos siempre al sector, a la realidad territorial y sobre todo a las necesidades y casuística de la compañía en cuestión.

Puede ser muy útil para el asesor plantearse los motivos concretos que pueden llevar a una empresa a querer hacer dual:

- No encuentra personal convenientemente formado.
- Está en proceso de renovación de la plantilla, por jubilaciones cercanas, por ejemplo.
- Busca ampliar su plantilla por nuevos proyectos o líneas de negocio.
- Quiere una mejora global del sector del que forma parte.
- Cuenta con una política de Responsabilidad Social Corporativa (RSC).
- Apuesta por la formación y quiere contratar a las personas a las que forma.
- Quiere aumentar su producción y/o productividad.
- Valora la posibilidad de sustituir progresivamente los procesos de selección para contratar trabajadores, por la contratación de aprendices que hayan participado en proyectos de FP Dual en la empresa, con la consiguiente reducción de costes.

A modo de ejemplo: Si el asesor sabe que la empresa que visita es de un sector en el que es difícil encontrar profesionales bien formados, hará hincapié en que la FP Dual permite a las empresas formar jóvenes a la medida de sus necesidades, y que esto también puede ser positivo para el sector en conjunto.

Si, en otro caso, se sabe que la empresa tiene una política de Responsabilidad Social Corporativa, el asesor puede dirigir sus argumentos hacia la apuesta por los jóvenes y la reducción del paro juvenil.



El argumentario expositivo del asesor se verá reforzado si:

- muestra que conoce bien la oferta y el contenido general de los ciclos formativos impartidos en la zona;
- está al tanto del funcionamiento de la FP Dual en su comunidad: plazos, tipo de remuneración, relación con centros y administración educativa, posibilidad de hacer adaptaciones curriculares, etc.;
- acompaña su mensaje con materiales de soporte que le pueden ser útiles en la venta como el Manual del tutor de empresa o el estudio de la Fundación Bertelsmann sobre la rentabilidad de la FP Dual en España;¹
- pone de relieve su labor de acompañamiento y asesoramiento para la puesta en marcha del proyecto de FP Dual;
- conoce casos de éxito de la zona o del sector productivo de la empresa contactada, y
- expone ejemplos reales de contenidos y especialidades formativas relacionadas con la actividad de la empresa.

D. Hacerse hipótesis de las reticencias a gestionar

El último paso de esta fase de preparación consiste en que el asesor se plantee con qué posibles reticencias se va a encontrar en la empresa a contactar o visitar para poder gestionarlas adecuadamente.

Hay que tener en cuenta que es habitual y comprensible que las empresas planteen dudas al respecto de la FP Dual y sobre su eventual participación en proyectos formativos. Es interesante considerar estas reticencias como algo positivo, una señal de interés y una oportunidad para poder aportar más información.

En general las empresas comparten preocupaciones similares respecto a la FP Dual, aunque es cierto que la relevancia que le dan a cada una de ellas varía en función de su tamaño. En la siguiente tabla se recogen las más habituales junto a sus correspondientes argumentaciones (FT_2. Tabla argumentario FP Dual Empresas):

.....

1. S. Wolter, y S. Mühlemann, La FP Dual en España: ¿Un modelo rentable para las empresas? Estudios de simulación coste-beneficio, Barcelona, Fundación Bertelsmann, 2015.

FT_2. FICHA TRABAJO ARGUMENTARIO EMPRESAS

RETICENCIA	RESPUESTA
Malas experiencias previas con alumnado proveniente de la formación en centros de trabajo (FCT).	Resaltar que la FCT y la formación de un aprendiz en modalidad dual son diferentes, puesto que la primera es demasiado corta, y no permite al alumnado asimilar los procedimientos de trabajo. En la FP Dual, sin embargo, el aprendiz tiene más tiempo para conocer la empresa, las responsabilidades del puesto de trabajo y está más motivado puesto que se le evalúa y además se le remunera. El centro educativo realiza una preselección de los aprendices y la empresa puede participar en el proceso de selección. La FP Dual es un reconocimiento a los alumnos más motivados y responsables, a diferencia de la FCT, que deben cursar todos los estudiantes.
Miedo a que una vez formado, el aprendiz se vaya a la competencia.  https://www.fundacionbertelsmann.org/es/home/publicaciones-raiz/publicacion/did/la-fp-dual-en-espana-un-modelo-rentable-para-las-empresas-1/	Es un riesgo cierto, pero redundante en una mejor profesionalización del sector. En todo caso, si se forma y cuida al aprendiz, la probabilidad de que se vaya es menor. Recae en el buen hacer de la empresa la posibilidad de fidelizarlo y de generar un vínculo entre ambos. Igualmente existe la posibilidad de contratar aprendices formados por otras empresas. Los estudios de Retorno de la Inversión para las empresas que participan en proyectos de FP Dual indican que incluso durante el período de formación las empresas comienzan a rentabilizar la inversión de recursos en el aprendiz.
Que el aprendiz no cumpla las expectativas de la empresa, o que incurra en actitudes inadecuadas.	Las diferentes normativas autonómicas recogen los casos en que empresa y alumno no encajan y qué hacer en esas situaciones. En todo caso, ser transparentes respecto al hecho de que, si el aprendiz debe abandonar la empresa, será muy difícil encontrar uno nuevo para el mismo curso y, de ahí, recalcar la importancia de que la empresa participe activamente en la selección del aprendiz.
Existencia de riesgos laborales en la actividad de la empresa, con la consecuente preocupación por la seguridad y la cobertura de los aprendices.	Los aprendices disponen, habitualmente, tanto de seguro de accidente como de responsabilidad civil, y reciben la formación académica en Prevención de Riesgos Laborales necesaria para acudir a la empresa. Recalcar, en todo caso, que se debe informar a los aprendices de los riesgos en su puesto de trabajo como a cualquier otro trabajador. La modalidad dual puede ofertarse en todos los sectores, sin que la Prevención de Riesgos Laborales sea un impedimento para su implantación en ninguno de ellos.
Prejuicios respecto a la FP. Existencia de personal sobrecualificado en el mercado laboral.	Explicar la problemática de sobrecualificación que se da con los graduados universitarios (insatisfacción, desmotivación, baja productividad, etc.). Aclarar que la FP se adapta a los puestos de trabajo que necesitan cubrir, siendo una formación práctica y profesionalizadora. Referirse a las cualificaciones profesionales y a las competencias de las especialidades que pueden adaptarse a las necesidades de la empresa, viendo incluso contenidos formativos de los ciclos si es necesario. Esto permite poner de relieve el mayor encaje entre la formación recibida y sus responsabilidades en el puesto de trabajo. Presentar experiencias de aprendices y empresas como casos de éxito.
Prejuicios respecto a los jóvenes.	Los centros educativos seleccionan a los alumnos que mejor pueden adaptarse a la modalidad de FP Dual, y lo hacen no solamente en base a criterios académicos sino de madurez, responsabilidad, motivación, etc. La experiencia adquirida hasta el momento demuestra que los aprendices de dual maduran más rápidamente y se adaptan al mundo laboral mejor que el resto de alumnos. La empresa debería participar en la selección del aprendiz que quiere acoger.

FT_2. FICHA TRABAJO ARGUMENTARIO EMPRESAS

RETICENCIA	RESPUESTA
Demasiada inversión en tiempo y recursos económicos.  https://www.fundacionbertelsmann.org/es/home/publicaciones-raiz/publicaciones/	Poner de relieve que los aprendices, a la vez que se forman en los centros de trabajo, también producen, lo que genera, en muchos casos, un retorno de la inversión realizada, tal y como se señala en el estudio de la Fundación Bertelsmann sobre rentabilidad para las empresas de la FP Dual en España, La FP Dual en España: ¿Un modelo rentable para las empresas?: Igualmente cabe indicar que las empresas que deciden realizar FP en la modalidad dual, en la mayor parte de los casos, repiten.
Que formar aprendices suponga una excesiva carga de trabajo.	La participación en un proyecto de FP Dual sí supone una dedicación importante, pero las ventajas compensan el esfuerzo. Las experiencias recogidas en las empresas formadoras lo demuestran.
No contar con personal preparado para dar formación y acompañar aprendices.	Hablar del Manual del Tutor de Empresa de la Fundación Bertelsmann y el Consell de Cambres de Catalunya. Mencionar que existe apoyo del tutor del centro educativo durante todo el proyecto de FP Dual.
Miedo a que el centro educativo conozca en profundidad los procesos productivos e internos de la empresa.	Es cierto que la participación en proyectos de FP Dual conlleva un aumento en la transparencia de la actividad de la empresa respecto al centro educativo, pero siempre hay que tener presente que el centro educativo busca una colaboración con la empresa en beneficio de sus alumnos. La intensificación de la relación entre las partes genera nuevas sinergias, no nuevas competencias. Además, el conocimiento mutuo ayuda a satisfacer mejor las necesidades formativas de las empresas y a que los centros educativos sean más conscientes de la realidad profesional-laboral de su sector.
La empresa no quiere o no puede contratar aprendices tras la formación.	Muchas empresas participan en Proyectos de FP Dual por su política de Responsabilidad Social Corporativa, ya que colaboran en la formación de jóvenes para mejorar su empleabilidad. Aun cuando no haya previsión de aumento o renovación de la plantilla, es interesante para las empresas contar con una bolsa de profesionales cualificados que conocen su sistema productivo y no precisan adaptación para sustituciones, bajas, vacaciones o puntas de trabajo. Además, formar aprendices es bueno para ellos, para el sector y para la sociedad.
Posible problemática con los trabajadores actuales de la compañía.	No existe tal problema sindical en aquellos países que lleva funcionando durante décadas, y no debe serlo en España. Hay que tener claro que se trata de formación, y que los aprendices no amortizan puestos de trabajo en las empresas. Las organizaciones sindicales han sido parte activa en la implantación de proyectos de FP Dual en grandes compañías. Existen experiencias positivas al respecto.
Falta de conocimientos por parte del aprendiz al inicio de su estancia de FP Dual en la empresa.	Los centros educativos se esfuerzan para que los aprendices hayan adquirido los conocimientos previos indispensables para que puedan sacar provecho de la formación que se realiza en los centros de trabajo. No obstante, es importante dejar claro que, obviamente, no disponen de todos los conocimientos puesto que el objetivo es que, parte de ellos, los adquieran en las empresas.

El contacto

El siguiente paso, una vez realizado el estudio previo, es contactar con la empresa para concertar una visita con un responsable de la misma.

Habrà ocasiones en que de la tarea de prospección anterior ya se habrá identificado una persona que parezca la idónea para establecer contacto, pero no siempre será así.

Algunas consideraciones previas respecto al perfil de contacto, que puede ser el interlocutor ideal en cada empresa, son:

- En el caso de pymes, el Director General acostumbra a ser de fácil acceso y es quien tiene poder de decisión.
- Si se trata de pymes que cuenten con cierta estructura organizativa, también puede contactarse con el Director de Recursos Humanos.
- En grandes empresas, su nombre puede variar y llamarse alternativamente Director de Recursos Humanos, Director de Personal, Director de Gestión del Talento o similar.
- En el caso de grandes empresas, cabe tener en cuenta que a menudo las delegaciones no tienen mucha capacidad de decisión, y tendrán que reportar a la central, ubicada en otro lugar.
- De existir, el Departamento de Formación es una vía de entrada muy interesante.

Es importante cerciorarse de que la persona con quien se contacta tenga capacidad de tomar decisiones. Si se detecta que tiene que trasladar la información a un superior y solicitar autorización, es mucho más productivo que el asesor se ofrezca a hacerlo directamente, manteniendo informada a la primera persona de contacto, para rentabilizar el tiempo y los recursos.

El siguiente paso es tratar de saber el nombre de la persona a contactar, más allá del puesto que ocupa, recurriendo a opciones como las siguientes:

- La página web de la compañía a veces tiene una pestaña llamada «Equipo» o «Quiénes somos», donde se pueden detallar nombres, posiciones y datos de contacto.
- A través de las redes sociales, entrando el nombre de la empresa, por ejemplo, en LinkedIn.
- Llamando por teléfono y preguntando directamente, por ejemplo, por la persona responsable de recursos humanos.
- Vía una tercera persona que conozca la empresa y nos pueda poner en contacto y facilitarnos el nombre de la persona adecuada.
- Asistiendo a algún evento donde sepamos que participa la empresa en cuestión y preguntar directamente a la persona que va en nombre de esta compañía.
- Navegando por internet y buscar, por ejemplo, el nombre de la empresa y «director/a de recursos humanos».

A continuación, se detallan posibles estrategias para llegar a las empresas y hacer que el contacto resulte más fácil. En todo caso, es imprescindible que los asesores técnicos sean versátiles, creativos y que agudicen el ingenio para llegar al tejido productivo. ¡Recuerde que no todo está en la guía!





- A través de asociaciones o federaciones empresariales del territorio, clústeres, Cámaras de Comercio, patronales, gremios, colegios profesionales, etc.
- Vía las Consejerías de Educación y sus agentes territoriales, que, en ocasiones, solicitan a los asesores técnicos que contacten con una empresa determinada.
- Mediante los centros educativos, que facilitan contactos de empresas, donde a menudo sus alumnos realizan el módulo FCT (Formación en el Centro de Trabajo).
- Con contactos de las empresas ya visitadas. Es interesante llegar a las empresas de la cadena de valor de estas compañías ya fidelizadas.
- Por contactos realizados en mesas de trabajo o algún evento al que se ha sido invitado. Una buena idea es, en el caso de ser ponente en una jornada, remitir la presentación al organizador para que éste la difunda entre los asistentes o sus asociados, en su caso.
- A través de redes sociales (por ejemplo, LinkedIn) o portales de empleo.
- Vía Ayuntamientos u otras entidades locales, como Diputaciones o entes comarcales.
- Contactos personales de los asesores.
- Todas aquellas otras formas que el ingenio del asesor le permita.

Por lo que respecta al canal de contacto con la empresa, se deja a criterio de cada asesor si opta por la llamada telefónica o por el correo electrónico. En cada ocasión habrá que adaptar el mensaje en función de cómo se han conseguido los datos de contacto: vía una tercera persona, por un encuentro previo en una jornada, si es a «puerta fría», por mencionar algunos ejemplos.

Una vez enviado un correo o realizada una llamada telefónica, es recomendable hacer un seguimiento de los mismos. Cabe tener en cuenta que para las personas a quienes se contacta, muy a menudo, la FP Dual o la formación en general no son una prioridad, por lo que es el asesor el que debe insistir.

En este sentido, en el caso de haber contactado un par de veces con una empresa, sin obtener respuesta o si ésta no ha sido positiva, parece adecuado dejar a esta empresa en la reserva y continuar la prospección de otras empresas. De todos modos, es el asesor técnico el que debe decidir cómo proceder en cada momento.

Así, es muy recomendable contar con:

- **una hoja de cálculo, puesto que permite filtrar la información por diferentes campos:** en la hoja se recoge el nombre del contacto, los datos principales de la empresa, así como los contactos realizados con las observaciones correspondientes (FT_4. Tabla de control de Proyectos), y
- **los correos electrónicos remitidos y recibidos archivados por nombre de empresa y fecha.**

Puede resultar de ayuda contar con modelos de correos electrónicos para dirigir a las empresas, como el FT_5. Modelo de correo de contacto con empresa, que se facilita en el apartado «Información a entregar/recursos» de este capítulo.

El encuentro con la empresa: Información FP Dual

Tras el contacto, se produce la primera reunión de trabajo con la empresa. Es en este momento cuando el asesor hace uso de toda la información recopilada hasta entonces para realizar un asesoramiento adaptado a la empresa que visita, incluyendo la obtenida en las conversaciones telefónicas o correos electrónicos previos.

Algunas consideraciones a tener en cuenta por el asesor para este encuentro son:

- Tratar de sintetizar los mensajes a transmitir, puesto que las empresas no disponen de excesivo tiempo ni la formación forma parte de su actividad diaria ni productiva, especialmente en empresas pequeñas.
- Ser realista con las posibilidades de la empresa de participar en un proyecto de FP Dual y valorar la posibilidad de que no sea factible llevar a cabo el proyecto para poder gestionar posibles frustraciones.
- Adaptar el mensaje al interlocutor preguntando primero qué sabe de la FP Dual para aclarar o entrar más en detalle si es necesario. Evitar terminología propia de los centros educativos, adaptando el lenguaje a la realidad empresarial, realizando, por ejemplo, la conversión entre especialidades formativas y cualificaciones profesionales.
- Explicar cuál es su rol como asesor, y hasta dónde llega su papel, es decir, qué puede hacer y qué no.
- Transmitir confianza e insistir en que estará a disposición de la empresa para solucionar sus dudas y acompañarle durante el proceso de implantación del proyecto.
- Dejar que la empresa hable, pregunte cuanto quiera, pero sin abrumentarla con un exceso de información. Estructurar bien las respuestas, ofreciendo contestaciones claras.
- Intentar salir con una idea clara de si la empresa desea participar en un proyecto de FP Dual, pero siendo consciente de que no es siempre factible en la primera reunión.

Los contenidos de este **primer encuentro**, siempre adaptados a la realidad de cada empresa, deberían ser los siguientes:

- Explicar qué es la FP Dual, recalando que no son prácticas, y que es muy recomendable (y en la mayoría de las Comunidades Autónomas, obligatorio) remunerar al aprendiz.
- Detallar las ventajas de la FP Dual que mejor se adapten a la empresa que se visita, al ir desgranando el argumentario antes preparado.
- Gestionar las diferentes reticencias que vayan apareciendo en la conversación, aclarando cuantas dudas surjan y sin dejar nada sin responder.
- Explicar los detalles del modelo de FP Dual de la Comunidad Autónoma en que se trabaja, así como una temporalización aproximada y los diferentes pasos a dar.
- Transmitir que son las administraciones educativas quienes tienen la última palabra respecto a la aprobación de proyectos de FP Dual, puesto que son las que deben aprobar los distintos proyectos que se presenten. Hay que ser realista e insistir en que cabe la posibilidad de que el proyecto no se apruebe, o que no haya suficientes alumnos para poder llevarlo a cabo.



- Dejar claros cuáles son los compromisos y responsabilidades que adquiere la empresa al formar aprendices en modalidad dual, especialmente a nivel formativo, de implicación del tutor de empresa, y de temas administrativos.
- Conocer datos no conseguidos anteriormente como, por ejemplo, si han tenido previamente alumnos cursando FCT y de qué centros educativos provenían, y acabar de cumplimentar la ficha de empresa.
- Aclarar que son los centros educativos los que redactan los proyectos.
- Identificar los puestos y perfiles en los que se va a formar aprendices. Esto se da en el primer encuentro en el caso de que la empresa ya tenga claro en este momento que quiere convertirse en formadora de FP Dual, o bien si se detecta que hacer este trabajo de definición puede ayudarle a concretar la propuesta y a decidirse.
- Explorar en qué especialidades podrían formar aprendices en su caso, más allá de las hipótesis de partida que se ha hecho el asesor.
- Detectar cuáles son sus necesidades.

La realidad de cada empresa determinará el número de reuniones a mantener para la implantación de un proyecto de modalidad dual. Así, dependerá de aspectos como:

- procedimientos internos de funcionamiento;
- la capacidad de decisión del interlocutor y que sea necesario escalar la propuesta a un cargo u órgano superior;
- que se trate de una delegación y debe consultar a la central, o
- que la empresa ya haya decidido formar en modalidad dual, pero quiera trabajar internamente en la identificación de los puestos, necesidades y capacidades formativas, posibles tutores, etc.

El asesor tiene que ser claro, metódico y transparente con la empresa para que sepa que hay pasos y plazos que cumplir, acuerdos a los que llegar con el centro educativo y documentación que rellenar para que el proyecto pueda realizarse en las fechas que establece la Consejería de Educación correspondiente.

La segunda y, en su caso, posteriores reuniones de trabajo tienen varios objetivos:

- Ayudar a la empresa a acabar de identificar los perfiles formativos que mejor se adapten a sus necesidades.
- Definir el número de plazas de formación que la empresa podría ofrecer.
- Suministrar información sobre los centros educativos de la zona que están realizando proyectos de FP Dual o que podrían realizarlos en el futuro.
- Planificar o facilitar una reunión con el centro educativo.
- Detallar la documentación que tendrá que preparar, cumplimentar y/o firmar.

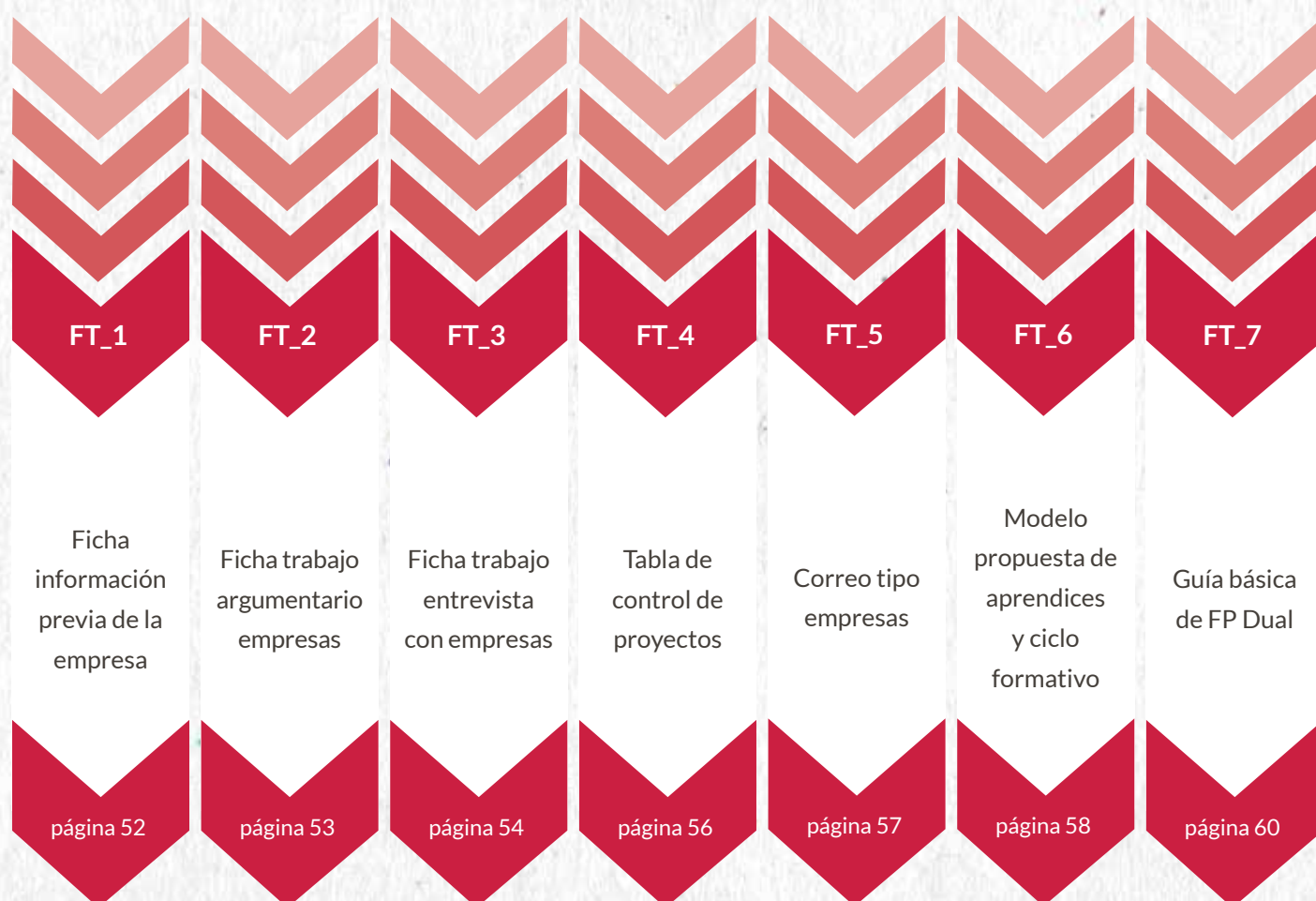
Los asesores guiarán a la empresa en la elección de los ciclos formativos que mejor se ajusten al perfil que quieren formar, teniendo en cuenta la oferta existente en su zona. Para ello cuentan con la información contenida en la web de la Consejería de Educación de su Comunidad Autónoma.

Es importante que se informe a la empresa de que la FP Dual puede ser interesante también para perfiles no directamente relacionados con la actividad productiva de la empresa, puesto que puede tratarse de perfiles que realizan labores de administración, mantenimiento, servicios, etc. Una misma empresa puede formar aprendices en diferentes ciclos formativos.

Una vez que se hayan concretado las plazas y las especialidades formativas en las que la empresa quiere participar en un proyecto, puede ser interesante remitir una ficha en la que se especifique la normativa de referencia, los contenidos formativos y las cualificaciones profesionales. De este modo no quedará lugar a dudas sobre la idoneidad de la especialidad propuesta. El modelo de esta ficha consta en el capítulo «Información a entregar/recursos».

Información a entregar/recursos

Las herramientas y modelos de apoyo que se han ido mencionando anteriormente respecto del trabajo con las empresas son las siguientes:



FT_1. FICHA INFORMACIÓN PREVIA DE LA EMPRESA

Datos generales de la empresa		Centros de trabajo		Contacto		Otros datos de interés	
Nombre		N.º centros de trabajo		Nombre y apellido		Horarios de trabajo, turnos, etc.	
Web		Dirección centros de trabajo		Cargo en la empresa			
Dirección				Datos de contacto	Dirección		
Tamaño (n.º trabajadores)					Teléfono		
Situación económica (facturación, resultados, etc.)					E-mail		
Pertenece a alguna asociación empresarial: SÍ/NO. ¿Cuál?		Datos de referencia					
Sector productivo principal al que se dedica la empresa		Empresas que impartan FP Dual que puedan servir de referencia		Centros educativos que impartan FP Dual que puedan servir de referencia		Argumentario de venta específicos de FP Dual para esta empresa	
Datos significativos (misión, visión, valores, etc.)							

Colaboración con centros educativos. FCT – FP Dual

¿Participa en algún proyecto de FP Dual? SÍ/NO	Centros educativos con los que realiza FP Dual o podría realizarla	Ciclos formativos en los que participa en FP Dual o podría realizarla	¿Realiza FCT con algún centro educativo? SÍ/NO	Centros educativos con los que realiza FCT o podría realizarla	Ciclos formativos en los que participa en FCT o podría realizarla

FT_2. FICHA TRABAJO ARGUMENTARIO EMPRESAS

RETICENCIA	RESPUESTA
Malas experiencias previas con alumnado proveniente de la formación en centros de trabajo (FCT).	Resaltar que la FCT y la formación de un aprendiz en modalidad dual son diferentes, puesto que la primera es demasiado corta, y no permite al alumnado asimilar los procedimientos de trabajo. En la FP Dual, sin embargo, el aprendiz tiene más tiempo para conocer la empresa, las responsabilidades del puesto de trabajo y está más motivado puesto que se le evalúa y además se le remunera. El centro educativo realiza una preselección de los aprendices y la empresa puede participar en el proceso de selección. La FP Dual es un reconocimiento a los alumnos más motivados y responsables, a diferencia de la FCT, que deben cursar todos los estudiantes.
Miedo a que una vez formado, el aprendiz se vaya a la competencia.  https://www.fundacionbertelsmann.org/es/home/publicaciones-raiz/publicacion/did/la-fp-dual-en-espana-un-modelo-rentable-para-las-empresas/	Es un riesgo cierto, pero redundante en una mejor profesionalización del sector. En todo caso, si se forma y cuida al aprendiz, la probabilidad de que se vaya es menor. Recae en el buen hacer de la empresa la posibilidad de fidelizarlo y de generar un vínculo entre ambos. Igualmente existe la posibilidad de contratar aprendices formados por otras empresas. Los estudios de Retorno de la Inversión para las empresas que participan en proyectos de FP Dual indican que incluso durante el período de formación las empresas comienzan a rentabilizar la inversión de recursos en el aprendiz.
Que el aprendiz no cumpla las expectativas de la empresa, o que incurra en actitudes inadecuadas.	Las diferentes normativas autonómicas recogen los casos en que empresa y alumno no encajan y qué hacer en esas situaciones. En todo caso, ser transparentes respecto al hecho de que, si el aprendiz debe abandonar la empresa, será muy difícil encontrar uno nuevo para el mismo curso y, de ahí, recalcar la importancia de que la empresa participe activamente en la selección del aprendiz.
Existencia de riesgos laborales en la actividad de la empresa, con la consecuente preocupación por la seguridad y la cobertura de los aprendices.	Los aprendices disponen, habitualmente, tanto de seguro de accidente como de responsabilidad civil, y reciben la formación académica en Prevención de Riesgos Laborales necesaria para acudir a la empresa. Recalcar, en todo caso, que se debe informar a los aprendices de los riesgos en su puesto de trabajo como a cualquier otro trabajador. La modalidad dual puede ofertarse en todos los sectores, sin que la Prevención de Riesgos Laborales sea un impedimento para su implantación en ninguno de ellos.
Prejuicios respecto a la FP. Existencia de personal sobrecualificado en el mercado laboral.	Explicar la problemática de sobrecualificación que se da con los graduados universitarios (insatisfacción, desmotivación, baja productividad, etc.). Aclarar que la FP se adapta a los puestos de trabajo que necesitan cubrir, siendo una formación práctica y profesionalizadora. Referirse a las cualificaciones profesionales y a las competencias de las especialidades que pueden adaptarse a las necesidades de la empresa, viendo incluso contenidos formativos de los ciclos si es necesario. Esto permite poner de relieve el mayor encaje entre la formación recibida y sus responsabilidades en el puesto de trabajo. Presentar experiencias de aprendices y empresas como casos de éxito.
Prejuicios respecto a los jóvenes.	Los centros educativos seleccionan a los alumnos que mejor pueden adaptarse a la modalidad de FP Dual, y lo hacen no solamente en base a criterios académicos sino de madurez, responsabilidad, motivación, etc. La experiencia adquirida hasta el momento demuestra que los aprendices de dual maduran más rápidamente y se adaptan al mundo laboral mejor que el resto de alumnos. La empresa debería participar en la selección del aprendiz que quiere acoger.

FT_2. FICHA TRABAJO ARGUMENTARIO EMPRESAS

RETICENCIA	RESPUESTA
Demasiada inversión en tiempo y recursos económicos.  https://www.fundacionbertelsmann.org/es/home/publicaciones-raiz/publicaciones/	Poner de relieve que los aprendices, a la vez que se forman en los centros de trabajo, también producen, lo que genera, en muchos casos, un retorno de la inversión realizada, tal y como se señala en el estudio de la Fundación Bertelsmann sobre rentabilidad para las empresas de la FP Dual en España, La FP Dual en España: ¿Un modelo rentable para las empresas?: Igualmente cabe indicar que las empresas que deciden realizar FP en la modalidad dual, en la mayor parte de los casos, repiten.
Que formar aprendices suponga una excesiva carga de trabajo.	La participación en un proyecto de FP Dual sí supone una dedicación importante, pero las ventajas compensan el esfuerzo. Las experiencias recogidas en las empresas formadoras lo demuestran.
No contar con personal preparado para dar formación y acompañar aprendices.	Hablar del Manual del Tutor de Empresa de la Fundación Bertelsmann y el Consell de Cambres de Catalunya. Mencionar que existe apoyo del tutor del centro educativo durante todo el proyecto de FP Dual.
Miedo a que el centro educativo conozca en profundidad los procesos productivos e internos de la empresa.	Es cierto que la participación en proyectos de FP Dual conlleva un aumento en la transparencia de la actividad de la empresa respecto al centro educativo, pero siempre hay que tener presente que el centro educativo busca una colaboración con la empresa en beneficio de sus alumnos. La intensificación de la relación entre las partes genera nuevas sinergias, no nuevas competencias. Además, el conocimiento mutuo ayuda a satisfacer mejor las necesidades formativas de las empresas y a que los centros educativos sean más conscientes de la realidad profesional-laboral de su sector.
La empresa no quiere o no puede contratar aprendices tras la formación.	Muchas empresas participan en Proyectos de FP Dual por su política de Responsabilidad Social Corporativa, ya que colaboran en la formación de jóvenes para mejorar su empleabilidad. Aun cuando no haya previsión de aumento o renovación de la plantilla, es interesante para las empresas contar con una bolsa de profesionales cualificados que conocen su sistema productivo y no precisan adaptación para sustituciones, bajas, vacaciones o puntas de trabajo. Además, formar aprendices es bueno para ellos, para el sector y para la sociedad.
Posible problemática con los trabajadores actuales de la compañía.	No existe tal problema sindical en aquellos países que lleva funcionando durante décadas, y no debe serlo en España. Hay que tener claro que se trata de formación, y que los aprendices no amortizan puestos de trabajo en las empresas. Las organizaciones sindicales han sido parte activa en la implantación de proyectos de FP Dual en grandes compañías. Existen experiencias positivas al respecto.
Falta de conocimientos por parte del aprendiz al inicio de su estancia de FP Dual en la empresa.	Los centros educativos se esfuerzan para que los aprendices hayan adquirido los conocimientos previos indispensables para que puedan sacar provecho de la formación que se realiza en los centros de trabajo. No obstante, es importante dejar claro que, obviamente, no disponen de todos los conocimientos puesto que el objetivo es que, parte de ellos, los adquieran en las empresas.

FT_5. CORREO TIPO EMPRESAS

Estimado D/Dña.

PRESENTACIÓN:

Mi nombre es _____, y trabajo como Asesor Técnico del Proyecto Alianza para la FP Dual para la Fundación Bertelsmann (indicar la organización y proyecto).

PRESENTACIÓN DEL PROYECTO:

La Alianza para la FP Dual es una red de empresas, centros educativos y organizaciones comprometidas con el fomento y desarrollo de una FP de calidad en España, promovida por la Fundación Bertelsmann, la Fundación Princesa de Girona, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Cámara de Comercio de España.

Entre los objetivos de la Alianza para la FP Dual, se encuentran la **difusión, mejora y expansión de la Formación Profesional Dual** en España como estrategia para luchar contra el desempleo juvenil. Este modelo de formación reglada, al permitir que las empresas participen activamente en el proceso, mejora sustancialmente tanto la formación y preparación de los alumnos de FP, como su adaptación a la realidad de las empresas.

Entre los servicios **GRATUITOS** que desde la Alianza para la FP Dual ofrecemos, se encuentran los de:

- > Informar a las empresas interesadas sobre las características y ventajas de la FP Dual.
- > Asesorar técnicamente a las empresas sobre los procedimientos, plazos y normativa vigente para el desarrollo de esta modalidad formativa.
- > Dar visibilidad a las Empresas Adheridas.
- > Aportar los recursos que se generan desde la Alianza.

SOLICITUD DE REUNIÓN:

Una vez que haya tenido tiempo de analizar la documentación que le remito a continuación, me gustaría tener la oportunidad de presentarle brevemente el proyecto y concretarle:

- > Por qué le puede interesar a su organización participar en un proyecto de FP Dual.
- > Procedimiento y pasos a seguir.
- > Especialidades más adecuadas.
- > Centros educativos que puedan atender sus demandas, etc.

RELACIÓN DE INFORMACIÓN REMITIDA:

Para conocer más de la iniciativa y sobre la Fundación Bertelsmann pueden visitar las webs en los siguientes enlaces:

- > Alianza para la FP Dual.
- > Fundación Bertelsmann.

Le adjunto la siguiente documentación:

- > Guía básica de FP Dual.
- > Díptico Proyecto Alianza para la FP Dual.

DESPEDIDA:

Sin más, quedo a su disposición y a la espera de recibir noticias suyas y poder concertar una reunión. Por favor, confirme la recepción. Reciba un cordial saludo.

FT_6. MODELO PROPUESTA DE APRENDICES Y CICLO FORMATIVO

Es un documento que permite al asesor informar a la empresa sobre las especialidades que mejor pueden ajustarse a las necesidades detectadas. Además, permite que la empresa, al ver los contenidos y ocupaciones para las que capacita el ciclo formativo, compruebe la idoneidad de la especialidad en cuestión, decida sumarse al proyecto de modalidad dual y sirva como documento para confirmar la propuesta realizada.

A modo de ejemplo se incluye un modelo para el CFGM de Instalaciones de Telecomunicaciones:

DATOS DE CONTACTO EMPRESA

Empresa: Fundación Bertelsmann
 Avenida Juan Pérez, n.º 18. Piso 3, pta. 3. 41400, Écija (Sevilla)
 Persona de contacto: Juan José Pérez
 Contacto: jj.perez@fbertelsmann.com / 999 999 999

ESPECIALIDAD	UBICACIÓN CENTRO DE TRABAJO	N.º PLAZAS	HORARIO
CFGM de Instalaciones de Telecomunicaciones	Écija	1	Mañana
OBSERVACIONES: Precisan incluir en el proyecto formación complementaria sobre el protocolo de la marca X para la reparación de terminales.			

CFGM TÉCNICO EN INSTALACIONES DE TELECOMUNICACIONES

Centro Educativo

A definir por la Consejería de Educación.

OCUPACIONES

Instalador de telecomunicaciones en edificios de viviendas

Instalador de antenas

Instalador de sistemas de seguridad

Técnico en redes locales y telemática

Técnico en instalación y mantenimiento de redes locales

Instalador de telefonía

Instalador-montador de equipos telefónicos y telemáticos

Técnico en instalaciones de sonido

Instalador de megafonía

Instalador-mantenedor de sistemas domóticos

Técnico instalador-mantenedor de equipos informáticos

Técnico en montaje y mantenimiento de sistemas de radiodifusión

MÓDULOS PROFESIONALES/HORAS LECTIVAS POR MÓDULO			
PRIMER CURSO		SEGUNDO CURSO	
MÓDULOS	HORAS TOTALES	MÓDULOS	HORAS TOTALES
Electrónica aplicada	192	Circuito cerrado de televisión y seguridad electrónica	126
Equipos microinformáticos	128	Empresa e iniciativa emprendedora	84
Formación y orientación laboral	96	Formación en centros de trabajo	410
Infraestructuras comunes de telecomunicación en viviendas y edificios	128	Horas de libre configuración	63
Infraestructuras de redes de datos y sistemas de telefonía	224	Instalaciones de megafonía y sonorización	126
Instalaciones eléctricas básicas	192	Instalaciones de radiocomunicaciones	126
		Instalaciones domóticas	105
<i>Las horas reflejadas en los módulos, son horas lectivas totales, a definir qué porcentaje de qué módulos se desarrollan en el Centro de Trabajo.</i>			
NORMATIVA REGULADORA			
RD, Orden, Resolución, etc.			



FT_7. GUÍA BÁSICA DE FP DUAL

Se trata de una guía que recoge de una forma clara y gráfica las principales características de la FP Dual y que puede servir de apoyo para la realización del trabajo con empresas, pero también con asociaciones, clústeres y centros educativos.



PARA SABER MÁS

Se puede descargar gratuitamente en el siguiente enlace:



<https://www.fundacionbertelsmann.org/es/home/publicaciones-raiz/publicacion/did/guia-basica-sobre-la-formacion-profesional-dual-1/>

4. EL TRABAJO CON CENTROS EDUCATIVOS

Como se indicó al comienzo del capítulo de asesoría a empresas, es necesario para aumentar su efectividad que este asesoramiento se complemente con el trabajo de asesoramiento a los centros educativos.

La demanda de aprendices de FP Dual es creciente por parte de las empresas, y todo apunta a que va a aumentar significativamente como consecuencia del trabajo que en el impulso del modelo se viene conjuntamente desarrollando. Esta necesidad que se genera debe traducirse en un aumento de la oferta formativa en modalidad dual y, por tanto, de centros educativos participantes. De no ser así, se habrán generado falsas expectativas a las empresas, con la consiguiente frustración por no poder contar con aprendices.

No se puede obviar que la mayor carga organizativa de la FP Dual recae en el centro educativo, por lo que, en ocasiones, éste va a anteponer esa mayor carga requerida en tiempo y recursos a las ventajas que la FP Dual le puede reportar. Es ahí donde cobra sentido el papel del asesor técnico, para concienciarles y sensibilizarles sobre la importancia de participar en proyectos de FP Dual e incidir en los beneficios tanto para el centro como para sus docentes y alumnos.

Como consideración previa cabe tener presente que, a diferencia del entorno empresarial, para el que la formación no es por regla general su actividad principal, para los centros educativos constituye su razón de ser. Vamos a trabajar en su ámbito, con la temática que ellos dominan, por lo que el discurso y el vocabulario deben adaptarse a su realidad. Además, cabe destacar que, en general, los centros educativos son proclives a la participación en actividades relacionadas con la divulgación, desarrollo y mejora de la FP Dual, como pueden ser jornadas formativas, talleres, etc., y al intercambio con empresas y asociaciones.

Objetivos del asesoramiento

La Asesoría Técnica a centros educativos los siguientes objetivos:

- Dar a conocer el modelo de FP Dual en la Comunidad Autónoma correspondiente.
- Sensibilizar sobre sus ventajas para el alumnado, así como para el propio centro y su cuerpo docente.
- Conseguir que impulsen proyectos de modalidad dual, o que mejoren y amplíen los ya existentes.
- Tener información actualizada de la oferta de FP Dual, así como de la que se va a presentar.
- Obtener contactos de empresas que acogen alumnos para la realización del módulo FCT para informarles sobre la FP Dual.
- Poder organizar actos, encuentros, jornadas, etc., mixtos de centros y empresas.
- Hacerles partícipes de las diferentes acciones de difusión y formación que realizan los asesores técnicos y sus entidades de referencia.

El seguimiento

- **Después del encuentro o encuentros con la empresa, y una vez que ésta ha decidido acoger aprendices en formación:** Es recomendable hacer un seguimiento, que permitirá:
 - > dejar constancia de los temas tratados en las diferentes reuniones;
 - > recordar los hitos más importantes a partir de ese momento, a nivel de plazos y acciones a organizar, según el momento del año;
 - > colaborar en la resolución de posibles incidencias, y
 - > hacer una evaluación del asesoramiento realizado.
- **Después de la visita o visitas:** Es recomendable remitir un correo electrónico para agradecer el encuentro, dejar por escrito los temas tratados en la reunión y recordar los siguientes pasos en su caso. Así, este correo debe contener los siguientes puntos:
 - > Fecha.
 - > Participantes.
 - > Breve resumen de lo acordado.
 - > Próximos pasos a dar.
 - > Adjuntar documentos en caso de ser necesario.

En muchas ocasiones, una de las acciones que debe llevar a cabo el asesor es la de poner en contacto a la empresa con un centro educativo o con la administración educativa. En este momento, el asesor ya conoce bien a la Consejería, y cuál es su postura ante la FP Dual, por lo que sabrá cómo proceder una vez que la empresa ha decidido formar en dual.

En la medida de lo posible, el asesor debería asistir a la reunión entre centro educativo y la empresa, para ayudar, sobre todo a ésta, si es necesario.

También es importante que en el caso de que el proyecto de FP Dual no salga adelante por alguna resolución final de la Administración, el asesor se asegure de que se informa pertinentemente a la empresa, a fin de intentar mantener el interés de ésta para siguientes cursos y por una cuestión de transparencia y de confianza en el asesor. En el mismo sentido, si es la empresa la que decide retirarse del proyecto, por el motivo que sea, es básico informar al centro educativo y/o administración educativa.

- **En función de los recursos de que disponga el asesor técnico:** Especialmente del tiempo, es recomendable ir informando a las empresas de las fechas importantes a tener en cuenta, así como de las acciones a realizar en cada caso.
- **Dada su experiencia asesorando múltiples proyectos:** El profesional dispone de una variedad de recursos que le permite dar respuesta a las diferentes incidencias que puedan ir surgiendo en el desarrollo de un proyecto de FP Dual, especialmente en el caso de empresas noveles.
- **Una vez el proyecto de FP Dual se ha iniciado en la empresa:** El asesor debe estar, en la medida de lo posible, al tanto del desarrollo del mismo. El hacerlo le permitirá tener indicadores de cómo evolucionan los proyectos que ha asesorado, saber si se contratan aprendices una vez finalizada la formación, conocer los imprevi-

tos más habituales que surgen, y la satisfacción con el acompañamiento, respecto de la relación empresa-centro educativo, y sobre la FP Dual en general.

Idealmente debería elaborarse un cuestionario de satisfacción a cumplimentar por las diferentes empresas asesoradas, y hacer una valoración de los resultados obtenidos.

Esta información es de mucha utilidad para introducir mejoras, y para contar con empresas que puedan servir como «casos de éxito», que puedan participar en nuevos eventos de difusión y que se conviertan en embajadores de la FP Dual.



RECUERDA

- La labor de preparación a llevar a cabo por el asesor se compone de cuatro pasos:
 - Definir las empresas objetivo, a partir del análisis económico-empresarial previamente realizado.
 - Investigar las empresas en detalle: puede obtener información sobre las mismas en su página web y en su perfil en las redes sociales. Existen muchas otras fuentes, que van de directorios de empresas a jornadas, y todas aquellas que se le ocurran al asesor.
 - Trabajar un argumentario de promoción de la FP Dual, teniendo muy claras cuáles son todas las ventajas para la empresa de implantar un proyecto de FP Dual.
 - Hacerse hipótesis de las posibles reticencias que pueden aparecer para poder gestionarlas. A menudo están basadas en prejuicios o relacionadas con la inversión en tiempo y recursos económicos.
- En cada empresa, según su tipología, hay que plantearse quién puede ser el interlocutor ideal: director general, de recursos humanos, de formación, etc.
- En el encuentro o encuentros con la empresa, los principales aspectos a tratar son:
 - Explicar qué es la FP Dual, recalando que no son prácticas, y que es muy recomendable remunerar al aprendiz.
 - Detallar las ventajas de la FP Dual que mejor se adapten a la empresa que se visita.
 - Explicar los detalles del modelo de FP Dual de la Comunidad Autónoma en que se trabaja.
 - Transmitir que son las administraciones educativas quienes tienen la última palabra.
 - Dejar claros cuáles son los compromisos y responsabilidades que adquiere la empresa al formar aprendices en modalidad dual.
 - Identificar los puestos y perfiles en los que se va a formar aprendices.
 - Definir el número de plazas de formación que la empresa podría ofrecer.
 - Ofrecer información sobre los centros educativos de la zona que están realizando proyectos de FP Dual o que podrían realizarlos en el futuro.
 - Planificar o facilitar una reunión con el centro educativo.
 - Detallar la documentación que tendrá que preparar, cumplimentar y/o firmar.
- Después de los diferentes encuentros es muy recomendable hacer un seguimiento de los mismos, para dejar constancia de los temas tratados, recordar los hitos más importantes a tener en cuenta en adelante, y colaborar en la resolución de posibles incidencias que vayan surgiendo.

- Detectar buenas prácticas, como fuente de aprendizaje y que puedan servir de referencia para otros centros.
- Apoyar a los centros educativos para que puedan atender demandas formativas de empresas asesoradas.
- Colaborar en la captación de empresas para los proyectos de modalidad dual.

La preparación

La preparación previa al contacto, en el caso del asesoramiento a centros educativos, parte del análisis de la realidad formativa del ámbito territorial del asesor llevada a cabo con anterioridad.

Además de la web de la Consejería de Educación correspondiente, el asesor puede consultar la página de cada uno de los centros que ofertan ciclos formativos y a los que se pretende contactar, para obtener información detallada de los mismos.

Los centros privados y concertados a menudo forman parte de una institución educativa. En estos casos, es interesante que el asesor consulte la página web de dicha institución para informarse de si alguno de los centros adscritos a ella tiene experiencia impartiendo ciclos formativos de FP en modalidad dual.

Asimismo, en la web del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte se puede obtener una ficha correspondiente a cada centro educativo, en la que figuran los diferentes ciclos formativos que imparte.

Al igual que para el trabajo con empresas, aquí también puede ser de utilidad contar con una ficha de recogida de datos como la que se incluye en el siguiente subapartado «Información a entregar/recursos» de este apartado (FT_1. FICHA DE INFORMACIÓN PREVIA DEL CENTRO EDUCATIVO).

Los aspectos fundamentales a tener en cuenta en esta fase de preparación son:

- **Tipología del centro:** público, concertado o privado. La realidad de cada Comunidad Autónoma es diferente.
 - > En el caso de centros públicos, como se señalaba antes, hay que informar pertinentemente a la Administración educativa. La predisposición de estos centros a implementar proyectos de FP Dual dependerá de la Comunidad Autónoma, pero en todo caso, es más alta cuando se va de la mano de interlocutores pertenecientes a la Administración pública reguladora.
 - > Centros privados y concertados a menudo forman parte de una institución educativa, por lo que hay que valorar si el contacto debe realizarse a un nivel superior, aunque puede dilatar los plazos, o directamente con el centro.
 - > De la experiencia acumulada en asesoramiento a centros educativos, de forma general, se puede decir que la receptividad de los centros concertados, principalmente, y privados normalmente es mayor.
- **Ciclos de FP que oferta:** Esto permite al asesor ir pensando qué empresas serían susceptibles de trabajar, eventualmente, con el centro a visitar.



PARA SABER MÁS

Puedes consultar estas fichas seleccionando la Comunidad Autónoma u otro ámbito para la consulta:



<https://www.educacion.gob.es/centros/home.do>

- **Número de alumnos matriculados** en los diferentes ciclos formativos, para detectar si hay demanda de las especialidades que se imparten en el centro entre el alumnado.
- Si ya cuentan con ciclos en **modalidad dual**, y, en su caso, número de aprendices y empresas. Dependiendo de la normativa de la Comunidad Autónoma en la que se encuentre, puede ser interesante conocer aspectos como si las empresas que participan en dual remuneran, o saber si en anteriores convocatorias le han denegado proyectos de FP Dual y los motivos.
- Información, si existiese, sobre la **inserción del alumnado** de las diferentes especialidades.

Como parte de la preparación el asesor técnico debe trabajar el argumentario de promoción de la FP Dual, teniendo muy claras las ventajas para el centro educativo, su profesorado y el alumnado, expuestas en el apartado correspondiente de esta guía.

Este argumentario debe adaptarse al punto de partida en el que se encuentra el centro educativo, en concreto si ya imparte una modalidad dual, a su titularidad y a la realidad de su entorno empresarial y social.

Como consideraciones generales útiles para construir argumentos concretos para las distintas realidades de los centros educativos, se pueden destacar:

- Actualmente existe demanda entre las empresas para participar en proyectos de FP Dual, y son los centros que primero atiendan estas necesidades los que tendrán la oportunidad de fidelizarlas para dar continuidad a sus proyectos.
- La primera experiencia en modalidad dual es la que requiere un mayor esfuerzo de coordinación y comprensión del modelo por las partes, pero una vez vencidas las primeras barreras, los siguientes proyectos exigen, en general, menor dedicación.
- La FP Dual posiciona al centro educativo y ofrece un plus al alumnado. Actualmente ya hay alumnos que se interesan específicamente por realizar sus estudios en la modalidad dual, y esta tendencia será más acusada cuanto mayor sea la oferta.
- La FP Dual fortalece el vínculo con las empresas del territorio.
- La formación dual es una realidad cada vez más implantada, y el no apostar por la misma puede suponer una pérdida de atractivo entre los jóvenes y sus familias.

El argumentario de venta del asesor tendrá mayor fuerza si:

- Adapta su lenguaje a la terminología educativa.
- Conoce la estructura y funcionamiento de los centros, las funciones de los docentes y equipos directivos, los procedimientos, etc.
- Demuestra que conoce el tejido productivo de la zona, en concreto, sus empresas, asociaciones y clústeres.
- Pone de relieve que previamente se ha puesto en contacto con las administraciones educativas.
- Cuenta ya con empresas predispuestas a participar en proyectos de formación dual.
- Expone su dominio de la oferta formativa y la tipología de centros de su territorio.
- Muestra que conoce los ciclos que imparte el centro y su contenido general.



- Conoce perfectamente el funcionamiento de la FP Dual en su comunidad: plazos, tipo de remuneración, documentación, etc.
- Aporta y explica ejemplos de ciclos ya ofertados en modalidad dual similares a los que se imparten en el centro. Detalla problemas con los que se han encontrado otros centros y cómo los han solventado, ofrece datos de participación y valoración de los proyectos, así como los datos de contacto de aquéllos.
- Acompaña su mensaje con materiales de soporte que le puedan ser útiles como el Manual del tutor de empresa.
- Da valor a su labor de acompañamiento y asesoramiento para la puesta en marcha del proyecto de FP Dual.

Por lo que respecta a las posibles reticencias, las más comunes pueden ser las que se recogen en el FT_2. TABLA ARGUMENTARIO FP DUAL PARA CENTROS EDUCATIVOS.

FT_2. TABLA ARGUMENTARIO FP DUAL PARA CENTROS EDUCATIVOS

RETICENCIA	RESPUESTA
Malas experiencias previas con empresas que hacen FCT.	Obtener información para conocer el motivo de la mala experiencia: poca implicación, tareas no adecuadas al alumno, etc. Recaltar que la implicación de la empresa que imparte FP Dual es mayor que la que sólo realiza FCT, y mostrar ejemplos de buenas prácticas de relación empresa/centro educativo. Dejarles claro que la FP Dual no es para todas las empresas.
Desconocer cómo convencer a las empresas.	El asesor puede ayudar a persuadir a las empresas vinculadas a un centro educativo para que participen en un proyecto de FP Dual. Proponer reuniones informativas conjuntas entre centro, empresas y asesor. O bien otras en que sea el centro quién convoque a empresas de la zona con las que mantiene relación, habitualmente a través de la FCT, y el asesor realice una sesión informativa sobre la FP Dual.
Prejuicios respecto a la empresa como empresa formadora.	Hacer ver que la empresa va a realizar una inversión importante tanto en tiempo como en recursos y que es importante darle un voto de confianza. Proponer un encuentro con la persona responsable de la empresa para poder hablar de los compromisos de cada uno. La experiencia demuestra que las buenas experiencias son más numerosas que las fallidas. Poner de relieve la formación de tutores de empresa desarrollada y puesta en marcha por la Alianza para la FP Dual y otras entidades.
Miedo a que conlleve la eliminación de puestos docentes en el centro educativo.	La alternancia normalmente no se hace al cien por ciento del alumnado, y suele coexistir con la FP tradicional, por lo que el profesorado mantiene el número de horas, ya sean éstas lectivas o de coordinación. Hay Comunidades Autónomas, como por ejemplo Andalucía, en la que en su regulación se garantiza la no reducción de las plantillas.
Demasiada inversión en tiempo.	Dejar claro que es cierto que, al principio, la planificación, organización y los trámites que conlleva un proyecto de FP Dual pueden parecer complicados de realizar e implican una inversión de tiempo importante, pero que el asesor prestará su ayuda para hacerles más fácil su implantación. Una vez se realiza el primer proyecto los demás son mucho más sencillos de llevar a cabo.
Excesiva carga de trabajo de los proyectos de FP Dual, a nivel de coordinación.	La participación en un proyecto de FP Dual sí supone una dedicación importante, pero las ventajas compensan el esfuerzo. Las experiencias recogidas previamente así lo demuestran.

FT_2. TABLA ARGUMENTARIO FP DUAL PARA CENTROS EDUCATIVOS

RETICENCIA	RESPUESTA
Problemas de coordinación (alumnos en dual y alumnos en FP tradicional).	Aportar ejemplos de cómo lo hacen otros centros, cómo se han resuelto los problemas que han ido apareciendo y mostrar casos reales de ciclos formativos que tengan una coordinación similar a la que ellos plantean. Transmitir que, bien gestionado, un proyecto de FP Dual supone un enriquecimiento para el día a día del aula, ya que el alumnado en alternancia aporta experiencias reales al resto del grupo. Además, la formación dual reduce el número de alumnos en el aula en modalidad no dual, lo que puede contribuir a mejorar la calidad de las clases también para este grupo.
Excesiva burocracia.	Aclarar que la primera vez que se presenta un proyecto, éste conlleva una carga adicional de trabajo administrativo pero en los años posteriores que se reduce en las siguientes renovaciones. Para reducir los temores al respecto, lo mejor es mostrar los pasos necesarios para la correcta implantación de un proyecto y ver los documentos y formalidades a cumplir en cada una de las fases. Detallar claramente el cronograma a tener en cuenta.
No contar con personal preparado y predispuesto a trabajar con empresas.	Facilitar y comentar el Manual del tutor de empresa de la Fundación Bertelsmann y el Consell de Cambres de Catalunya. La información incluida en el manual puede ser de utilidad para el personal de los centros educativos a la hora de trabajar con empresas.
Prejuicios respecto a que la empresa pueda acoger alumnos en modalidad dual como estudiantes en prácticas sin intención de formarlos y contratarlos posteriormente.	No es algo generalizado. Pueden darse puntualmente ejemplos de malas prácticas, pero lo habitual es que las empresas formen para ellas o para el sector. Tener como referencia alguna empresa que haya usado la FP Dual para formar a sus trabajadores y presentarlo como buena práctica. La productividad de los alumnos bien formados es muy alta y las empresas no van a «dejar escapar» a buenos trabajadores. En todo caso, si es el asesor el que pone en contacto a centro y empresa es poco probable que se dé esta situación, teniendo en cuenta que, además, en las reuniones previas entre ambos centros se podría detectar esta falta de implicación.
Desconfianza respecto a la valoración de la formación impartida en la empresa efectuada por los tutores de empresa.	Para favorecer un clima de confianza es necesario que haya una comunicación fluida entre centro y empresa, por lo que las reuniones entre tutores son fundamentales. Además, desde el centro educativo se debe recalcar al tutor de empresa la importancia de realizar una correcta valoración del aprendizaje, a la vez que se le enseña cómo llevarla a cabo adecuadamente.
Pensar que la empresa quiera acoger alumnos cualificados para puestos «inferiores».	Dejar claro que la falta de encaje entre la formación recibida y la puesta en práctica de la misma no beneficia a la empresa y que ésta es la primera interesada en que no haya una sobrecualificación sino una adecuada formación para el puesto.
Inquietud de que una mala experiencia con una empresa suponga mala publicidad para el centro educativo.	Es más habitual el caso contrario y que una buena empresa conlleve una buena publicidad. Por otro lado, la sociedad no suele tratar el centro educativo/empresa como un tándem ya que una empresa puede formar en diferentes centros y un centro trabajar con distintas empresas.
Miedo a que la implantación de la FP Dual en algunos ciclos reste atractivo a los ciclos que no se oferten en esta modalidad.	Dejar claro que las diferentes modalidades formativas conviven para ampliar la oferta y cada una va dirigida a un perfil de alumno distinto.

El contacto

Una vez completada la preparación, se puede proceder a contactar con el centro educativo para concertar una entrevista con un responsable del mismo. En general, la predisposición de los centros a mantener reuniones es mayor que en el caso de las empresas, especialmente si se deja claro que la administración competente ya ha sido informada previamente.

El interlocutor más habitual acostumbra a ser:

- Director del centro
- Responsable-Coordinador de FP o FP Dual
- Orientadores educativo-profesionales
- Jefes de departamento
- Docentes

En el caso de centros educativos, al igual que en el caso de empresas o instituciones intermedias, conocer el nombre de la persona correspondiente facilitará la toma de contacto. Para ello, se puede recurrir a:

- página web de la Consejería de Educación correspondiente;
- web del centro educativo, que a veces cuenta con información sobre su equipo;
- llamando por teléfono y preguntando, por ejemplo, por la persona que ocupa la Dirección del centro, o
- vía una tercera persona que conozca el centro y nos pueda poner en contacto y facilitarnos el nombre de la persona adecuada.

Además del contacto directo con el centro, otras posibles vías de acercamiento al mismo pueden ser:

- a través de estructuras organizativas territoriales (delegaciones provinciales, comarcales, etc.);
- en el caso de centros privados o concertados, vía instituciones educativas que los engloben, por ejemplo fundaciones;
- a través de asociaciones educativas que agrupen a diferentes centros, por ejemplo por afinidad religiosa;
- mediante los centros de formación del profesorado;
- asistencia a jornadas o actos organizados desde instituciones educativas, administraciones, etc.;
- contactos en empresas ya visitadas, que realicen por ejemplo FCT con un centro educativo de la zona, o
- vía Ayuntamientos u otras entidades locales, como Diputaciones o entes comarcales.

De nuevo, el canal de contacto se deja a criterio de cada asesor, que puede optar por la llamada telefónica o por el correo electrónico.



Puede resultar de ayuda contar con modelos de correos electrónicos para remitir a los centros, como los que aparecen en el siguiente capítulo, «Información a entregar/recursos» de este apartado (FT_4. MODELO DE CORREO ELECTRÓNICO).

El encuentro con el centro educativo: información FP Dual

Para la primera reunión de trabajo con el centro educativo, el asesor debe tener en cuenta toda la información que haya recopilado durante las fases de preparación y contacto.

En este sentido, debe hacerse una idea de cuál es el punto de partida del centro respecto de la FP Dual, planteándose preguntas como las siguientes:

- ¿Parecen receptivos a implantar la FP Dual? ¿En qué especialidades?
- En caso negativo, ¿qué problemas detectan?
- ¿Tienen conocimientos previos sobre la misma?
- ¿Costó mucho concertar el encuentro?
- ¿La decisión final depende del propio centro o de una entidad superior?
- ¿Algún otro centro de la misma institución educativa realiza ya formación dual?
- .../...

Teniendo en cuenta esta información previa, algunos aspectos a tener en cuenta para el momento del encuentro son:

- Hay que transmitir confianza desde el principio, insistiendo en que el papel del asesor es el de acompañar en el proceso de implantación de la modalidad dual y facilitar el contacto y relación con las empresas de la zona, pero sin levantar falsas expectativas.
- Se debe tener presente que es habitual que los centros educativos muestren reservas a la hora de facilitar contactos de empresas con las que colaboran en FCT debido al temor a que se embarquen en proyectos de FP Dual con otros centros y dejen de acoger a sus alumnos. Hay que tener en cuenta que aquéllos consiguen colaborar con las empresas tras un trabajo de prospección que suele ser arduo.
- Hay que ser conscientes de que la implicación de la dirección y de los docentes es fundamental para la implantación y desarrollo adecuados de los proyectos de formación dual.

Los contenidos de este encuentro, siempre adaptados a la realidad e información obtenida de cada centro, deberían ser los siguientes:

- Desgranar el argumentario antes preparado, enumerando las ventajas de la FP Dual para el centro.
- Ir gestionando las reticencias que puedan aparecer en la conversación.
- Explicar detalladamente el modelo de FP Dual de la Comunidad Autónoma en cuestión, incluyendo el procedimiento, la documentación y la temporalización necesarias para llevar a cabo un proyecto.

- Dejar claro el trabajo que implica un proyecto de formación dual, especialmente para los tutores a cargo, puesto que en ellos recae la supervisión, el contacto con las empresas, la evaluación, etc.
- Explorar en qué especialidades de las que oferta el centro, se podría implementar la modalidad dual.
- Conocer el funcionamiento del centro y constatar si hay predisposición por parte de la comunidad educativa a dualizar sus ciclos formativos, tratando de dar respuesta a preguntas como: ¿Los alumnos y sus familias se interesan por la FP Dual? ¿Cuál es el ánimo de profesores y tutores de FCT respecto de la misma? ¿Qué tipo de relación es la que se mantiene con las empresas donde los alumnos hacen el módulo FCT?
- Acabar de recoger datos para la ficha no obtenidos anteriormente.
- Trasladar de forma muy clara la disposición del asesor a colaborar en la captación de empresas y en su convencimiento. En este sentido, puede proponer la organización de:
 - > reuniones con las empresas con las que ya hacen la FCT para presentarles la FP Dual;
 - > encuentros intercentros para el intercambio de experiencias, y
 - > encuentros mixtos centros-empresas, para compartir casos de éxito, problemas, soluciones, etc., por parte de quienes ya han participado en proyectos de FP Dual con aquellos que tienen interés, o los que tienen dudas o bien son reacios a involucrarse en esta modalidad formativa.

El número de encuentros a mantener con el centro educativo dependerá de diferentes factores como el momento del año en que se produzcan, predisposición de aquél a implantar una formación de tipo dual, su capacidad de decisión, etc. Así, el asesor deberá adaptarse a la realidad del centro para conseguir su involucración en proyectos de FP Dual. En cualquier caso, el trabajo con centros educativos es más continuado en el tiempo que el del asesoramiento a empresas.

Puede ser interesante disponer de una ficha de asesoramiento a centros educativos (ver ficha FT_3).



Información a entregar/recursos

Para el trabajo con centros educativos pueden ser de utilidad las siguientes herramientas:

FT_1	FT_2	FT_3	FT_4	FT_5	FT_6
Ficha trabajo previos centros educativos	Tabla argumentario FP Dual para centros educativos	Ficha toma de datos centros educativos	Correo tipo centros educativos	Guía básica de FP Dual	Ficha trabajo argumentario asociaciones
página 72	página 73	página 75	página 76	página 77	página 83

FT_1. FICHA TRABAJO PREVIOS CENTROS EDUCATIVOS

Datos generales del centro educativo		Contacto		Posibles argumentos de venta específicos de FP Dual para el centro educativo
Nombre del centro educativo:		Nombre y apellidos:		Centros educativos de referencia que hagan FP Dual en alguno de los ciclos impartidos en el centro educativo
Dirección		Cargo centro educativo		
Teléfono:		Datos de contacto:	Teléfono	
Mail centro educativo:			E-mail	
Titularidad del centro:	☐ PÚBLICO ☐ CONCERTADO / PRIVADO		Otros:	
Web del centro:				Posibles empresas ya asesoradas susceptibles de formar parte del proyecto de FP Dual
Pertenece a una institución Educativa SÍ/ NO ¿Cuál?				

Oferta formativa FP del centro educativo			
Nombre de los ciclos formativos ofertados en el centro educativo. Incluir información de si es FPB / CFGM / CFGS	¿Dual? SÍ/NO	Nº alumnos ciclo formativo:	Empresas colaboradoras en FCT
Otros datos de interés:			

FT_2. TABLA ARGUMENTARIO FP DUAL PARA CENTROS EDUCATIVOS

RETICENCIA	RESPUESTA
Malas experiencias previas con empresas que hacen FCT.	Obtener información para conocer el motivo de la mala experiencia: poca implicación, tareas no adecuadas al alumno, etc. Recaltar que la implicación de la empresa que imparte FP Dual es mayor que la que sólo realiza FCT, y mostrar ejemplos de buenas prácticas de relación empresa/centro educativo. Dejarles claro que la FP Dual no es para todas las empresas.
Desconocer cómo convencer a las empresas.	El asesor puede ayudar a persuadir a las empresas vinculadas a un centro educativo para que participen en un proyecto de FP Dual. Proponer reuniones informativas conjuntas entre centro, empresas y asesor. O bien otras en que sea el centro quién convoque a empresas de la zona con las que mantiene relación, habitualmente a través de la FCT, y el asesor realice una sesión informativa sobre la FP Dual.
Prejuicios respecto a la empresa como empresa formadora.	Hacer ver que la empresa va a realizar una inversión importante tanto en tiempo como en recursos y que es importante darle un voto de confianza. Proponer un encuentro con la persona responsable de la empresa para poder hablar de los compromisos de cada uno. La experiencia demuestra que las buenas experiencias son más numerosas que las fallidas. Poner de relieve la formación de tutores de empresa desarrollada y puesta en marcha por la Alianza para la FP Dual y otras entidades.
Miedo a que conlleve la eliminación de puestos docentes en el centro educativo.	La alternancia normalmente no se hace al cien por ciento del alumnado, y suele coexistir con la FP tradicional, por lo que el profesorado mantiene el número de horas, ya sean éstas lectivas o de coordinación. Hay Comunidades Autónomas, como por ejemplo Andalucía, en la que en su regulación se garantiza la no reducción de las plantillas.
Demasiada inversión en tiempo.	Dejar claro que es cierto que, al principio, la planificación, organización y los trámites que conlleva un proyecto de FP Dual pueden parecer complicados de realizar e implican una inversión de tiempo importante, pero que el asesor prestará su ayuda para hacerles más fácil su implantación. Una vez se realiza el primer proyecto los demás son mucho más sencillos de llevar a cabo.
Problemas de coordinación (alumnos en dual y alumnos en FP tradicional).	Aportar ejemplos de cómo lo hacen otros centros, cómo se han resuelto los problemas que han ido apareciendo y mostrar casos reales de ciclos formativos que tengan una coordinación similar a la que ellos plantean. Transmitir que, bien gestionado, un proyecto de FP Dual supone un enriquecimiento para el día a día del aula, ya que el alumnado en alternancia aporta experiencias reales al resto del grupo. Además, la formación dual reduce el número de alumnos en el aula en modalidad no dual, lo que puede contribuir a mejorar la calidad de las clases también para este grupo.
Excesiva burocracia.	Aclarar que la primera vez que se presenta un proyecto, éste conlleva una carga adicional de trabajo administrativo pero en los años posteriores que se reduce en las siguientes renovaciones. Para reducir los temores al respecto, lo mejor es mostrar los pasos necesarios para la correcta implantación de un proyecto y ver los documentos y formalidades a cumplir en cada una de las fases. Detallar claramente el cronograma a tener en cuenta.

FT_2. TABLA ARGUMENTARIO FP DUAL PARA CENTROS EDUCATIVOS

RETICENCIA	RESPUESTA
Excesiva carga de trabajo de los proyectos de FP Dual, a nivel de coordinación.	La participación en un proyecto de FP Dual sí supone una dedicación importante, pero las ventajas compensan el esfuerzo. Las experiencias recogidas previamente así lo demuestran.
No contar con personal preparado y predispuesto a trabajar con empresas.	Facilitar y comentar el Manual del tutor de empresa de la Fundación Bertelsmann y el Consell de Cambres de Catalunya. La información incluida en el manual puede ser de utilidad para el personal de los centros educativos a la hora de trabajar con empresas.
Prejuicios respecto a que la empresa pueda acoger alumnos en modalidad dual como estudiantes en prácticas sin intención de formarlos y contratarlos posteriormente.	No es algo generalizado. Pueden darse puntualmente ejemplos de malas prácticas, pero lo habitual es que las empresas formen para ellas o para el sector. Tener como referencia alguna empresa que haya usado la FP Dual para formar a sus trabajadores y presentarlo como buena práctica. La productividad de los alumnos bien formados es muy alta y las empresas no van a «dejar escapar» a buenos trabajadores. En todo caso, si es el asesor el que pone en contacto a centro y empresa es poco probable que se dé esta situación, teniendo en cuenta que, además, en las reuniones previas entre ambos centros se podría detectar esta falta de implicación.
Desconfianza respecto a la valoración de la formación impartida en la empresa efectuada por los tutores de empresa.	Para favorecer un clima de confianza es necesario que haya una comunicación fluida entre centro y empresa, por lo que las reuniones entre tutores son fundamentales. Además, desde el centro educativo se debe recalcar al tutor de empresa la importancia de realizar una correcta valoración del aprendizaje, a la vez que se le enseña cómo llevarla a cabo adecuadamente.
Pensar que la empresa quiera acoger alumnos cualificados para puestos «inferiores».	Dejar claro que la falta de encaje entre la formación recibida y la puesta en práctica de la misma no beneficia a la empresa y que ésta es la primera interesada en que no haya una sobrecualificación sino una adecuada formación para el puesto.
Inquietud de que una mala experiencia con una empresa suponga mala publicidad para el centro educativo.	Es más habitual el caso contrario y que una buena empresa conlleve una buena publicidad. Por otro lado, la sociedad no suele tratar el centro educativo/empresa como un tándem ya que una empresa puede formar en diferentes centros y un centro trabajar con distintas empresas.
Miedo a que la implantación de la FP Dual en algunos ciclos reste atractivo a los ciclos que no se oferten en esta modalidad.	Dejar claro que las diferentes modalidades formativas conviven para ampliar la oferta y cada una va dirigida a un perfil de alumno distinto.

FT_3. FICHA TOMA DE DATOS CENTROS EDUCATIVOS

Datos generales del centro educativo		Contacto		Oferta formativa centro educativo
Nombre del centro educativo:		Nombre y apellidos:		☐ FPB
Dirección:		Cargo centro educativo:		☐ FP CGM
Teléfono:		Datos de contacto:	Teléfono:	☐ FP CGS
Mail centro educativo:			Mail:	Otros:
Titularidad del centro:	☐ PÚBLICO ☐ CONCERTADO ☐ PRIVADO	Otros datos de interés:		
Pertenece a una Institución Educativa SÍ/NO ¿Cuál?				

Oferta formativa FP								
Nombre de los ciclos formativos ofertados en el centro educativo. Incluir información de si es FPB / CFGM / CFGS	¿Dual? SÍ/NO	Nº alumnos ciclo formativo:	Datos a recabar en el caso de ciclos dualizados					
			Desde qué curso se imparte este ciclo en modalidad dual	¿Existe coordinador de FP Dual? SÍ/NO	Nº de alumnos dual	Nº de empresas que participan	Nº empresas que remuneran	Rotación de empresas SÍ/NO
Otros datos de interés. Información adicional								
Datos empresas colaboradoras con el centro educativo								

FT_4. CORREO TIPO CENTROS EDUCATIVOS

Estimado D/Dña.

PRESENTACIÓN:

Mi nombre es _____, y trabajo como Asesor Técnico del Proyecto Alianza para la FP Dual para la Fundación Bertelsmann (indicar la organización y el proyecto).

PRESENTACIÓN DEL PROYECTO:

La Alianza para la FP Dual es una red de empresas, centros educativos y organizaciones comprometidas con el fomento y desarrollo de una Formación Profesional Dual de calidad en España, promovida por la Fundación Bertelsmann, la Fundación Princesa de Girona, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Cámara de Comercio de España.

Entre los objetivos de la Alianza para la FP Dual, se encuentran la difusión, mejora y expansión de la Formación Profesional Dual en España como estrategia para luchar contra el desempleo juvenil. Este modelo de formación reglada, al permitir que las empresas participen activamente en el proceso, mejora sustancialmente tanto la formación y preparación de los alumnos de FP, como su adaptación a la realidad de las empresas.

Entre los servicios GRATUITOS que desde la Alianza para la FP Dual ofrecemos, se encuentran los de:

- > Informar a las empresas interesadas sobre las características y ventajas de la FP Dual.
- > Asesorar técnicamente a las empresas sobre los procedimientos, plazos y normativa vigente para el desarrollo de esta modalidad formativa.
- > Dar visibilidad a las Empresas Adheridas.
- > Aportar los recursos que se generan desde la Alianza.

SOLICITUD DE REUNIÓN:

Una vez haya tenido tiempo de analizar la documentación que le remito a continuación, me gustaría tener la oportunidad de presentarle brevemente el proyecto y concretarle:

- > Por qué le puede interesar a su centro educativo/institución educativa participar en un proyecto de FP Dual.
- > Procedimiento y pasos a seguir.
- > Empresas interesadas en participar en proyectos de FP Dual de sus especialidades formativas.
- > Centros educativos que ofertan Formación Profesional en modalidad dual, etc.

RELACIÓN DE INFORMACIÓN REMITIDA:

Para conocer más de la iniciativa y sobre la Fundación Bertelsmann pueden visitar las webs en los siguientes enlaces:

- > Alianza para la FP Dual.
- > Fundación Bertelsmann.

Le adjunto la siguiente documentación:

- > Guía básica de FP Dual.
- > Díptico Proyecto Alianza para la FP Dual.

DESPEDIDA:

Sin más, quedo a su disposición y a la espera de recibir noticias suyas y poder concertar una reunión. Por favor, confirme la recepción. Reciba un cordial saludo.

FT_5. GUÍA BÁSICA DE FP DUAL

Se trata de una guía que recoge de una forma clara y gráfica las principales características de la FP Dual y que puede servir de apoyo para la realización del trabajo con empresas, pero también con asociaciones, clústeres y centros educativos.



PARA SABER MÁS

Descargable en:



[https://www.fundacionbertelsmann.org/
es/home/publicaciones-raiz/publicacion/
did/guia-basica-sobre-la-formacion-
profesional-dual-1/](https://www.fundacionbertelsmann.org/es/home/publicaciones-raiz/publicacion/did/guia-basica-sobre-la-formacion-profesional-dual-1/)

El seguimiento

El trabajo de asesoría con los centros educativos tiene vocación de continuidad. Para poder seguir generando demandas en el tejido empresarial, hay que conocer la cantidad de aprendices con que pueden contar los centros educativos y cómo van resultando las primeras experiencias.

Los puntos a tener en cuenta en el seguimiento dependen del estado en que se encuentren los diferentes proyectos:

A. Durante la redacción o formalización del proyecto:

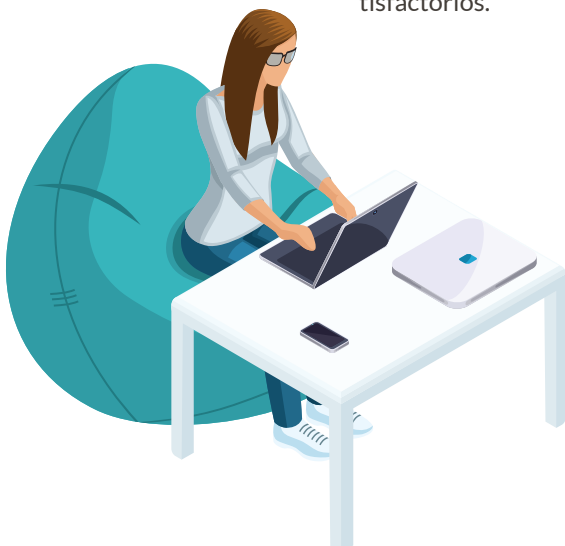
- Ofrecerse a aportar conocimientos y experiencia.
- Colaborar en la búsqueda y captación de empresas en caso necesario.
- Aclarar las dudas que surjan respecto a plazos o procedimientos.

B. Una vez que el proyecto se pone en marcha:

- Conocer el grado de satisfacción del centro, los aprendices y las empresas. Es importante conocer los proyectos para utilizar la información en futuras asesorías.
- Estar al tanto de posibles cambios de docentes o equipo directivo y la posible afectación de los proyectos.
- Detectar las buenas prácticas que se lleven a cabo durante el proyecto.

C. En cursos sucesivos:

- Conocer la disposición del centro a dar continuidad a los proyectos de modalidad dual.
- Saber si precisa de la incorporación de nuevas empresas.
- Estar al tanto de posibles ampliaciones en el número de aprendices en futuros proyectos.
- Valorar el grado de satisfacción de la experiencia.
- Disponer de datos de inserción de los aprendices titulados.
- Detectar casos de éxito para poder sumar a su argumentario.
- Conocer las causas por las que algunos proyectos no continúan o no han sido satisfactorios.





RECUERDA

- La preparación previa al contacto con los centros educativos parte del análisis de la realidad formativa del ámbito territorial del asesor llevada a cabo con anterioridad.
- Además de la web de la Consejería de Educación correspondiente, el asesor puede consultar la página de cada uno de los centros. En el caso de centros privados y concertados a menudo forman parte de una institución educativa, por lo que es interesante remitirse a la página web de ésta.
- La tipología de los centros, públicos o concertados y privados, y la Comunidad Autónoma en que se ubican, influyen mucho en su predisposición o no a hacer formación dual.
- Hay que trabajar las reticencias más comunes entre los centros educativos, que tienen que ver, mayoritariamente, con prejuicios respecto a empresas, problemas de coordinación y burocracia o el convencimiento de que no cuentan con personal adecuado para desarrollar un proyecto de FP Dual.
- Los interlocutores más habituales acostumbran a ser:
 - Director del centro
 - Responsable-Coordinador de FP o FP Dual
 - Orientadores educativo-profesionales
 - Jefes de departamento
 - Docentes
- En las reuniones con los centros hay que:
 - Explicar detalladamente el modelo de FP Dual de la Comunidad Autónoma en cuestión.
 - Dejar claro el trabajo que implica un proyecto de formación dual, especialmente para los tutores a cargo.
 - Explorar en qué especialidades de las que oferta el centro se podría implementar la modalidad dual.
 - Conocer el funcionamiento del centro y constatar si hay predisposición por parte de la comunidad educativa a dualizar sus ciclos formativos.
 - Trasladar la disposición del asesor a colaborar en la captación de empresas y en su convencimiento, mediante la organización de todo tipo de encuentros.
- El trabajo con los centros educativos tiene vocación de continuidad. En ese sentido, es necesario hacer un seguimiento de la asesoría en tres momentos diferentes:
 - Durante la redacción o formalización del proyecto.
 - Una vez se pone en marcha.
 - En cursos sucesivos.

5. EL TRABAJO CON ASOCIACIONES EMPRESARIALES Y CLÚSTERES

En el apartado de este manual dedicado a la figura del asesor técnico se ha visto que sus funciones son las de prospeccionar empresas, centros educativos y asociaciones susceptibles de realizar proyectos de FP Dual, informar sobre esta modalidad, sensibilizar sobre las ventajas del modelo, detectar las necesidades formativas y asesorar a las empresas y asociaciones sobre qué necesitan para poder desarrollar la FP Dual, así como facilitarles los procesos para que puedan realizar estos proyectos.

Dado que en España aproximadamente el 99% del tejido empresarial está compuesto por pymes y microempresas, el número de asesores técnicos necesarios para dar esos servicios de asesoría a todas ellas sería ingente. Es por ello que el trabajo con la que podemos llamar capa intermedia, compuesta por asociaciones empresariales, clústeres, Cámaras de Comercio y otras agrupaciones, puede convertirse en el tipo de asesoría más eficiente. Ésta permite al asesor, por un lado, hacer llegar el mensaje a un gran número de empresas y, por otro, favorecer vínculos entre ellas para la realización de proyectos de cooperación que van a beneficiar no sólo a cada empresa y a la asociación sino a todo el sector.

Esta capa intermedia debe jugar un papel fundamental en el proceso facilitador que supone la Asesoría Técnica, puesto que, además, una vez dotada de la información y conocimientos suficientes, podrá asumir a medio y largo plazo la función de asesoramiento a sus asociados y llevar la iniciativa de futuros proyectos de FP Dual.

Cabe señalar que actualmente muchas asociaciones empresariales carecen de una estructura permanente y de recursos específicos para su gestión, y que son, en muchas ocasiones, algunos asociados los que asumen todas las responsabilidades de la organización. Esta circunstancia puede limitar su capacidad de actuación y reducir su efectividad.

Además, habitualmente, el nivel de respuesta de los miembros respecto a iniciativas de las asociaciones no es elevado, y requieren de un seguimiento exhaustivo para llegar a buen término. Es, en consecuencia, necesario detectar qué asociaciones tienen músculo suficiente para ejercer como capa intermedia efectiva.

Así, este apartado se dedica al trabajo que llevan a cabo los asesores técnicos con asociaciones y clústeres.

A lo largo de todo este apartado se comprobará que las referencias al de asesoría a empresas son continuas, pues parte del argumentario es común para ambos actores.

Objetivos del asesoramiento

Si bien el objetivo último de la asesoría es la generación de proyectos de modalidad dual a través de la información y la sensibilización del sector empresarial, la estrategia a seguir en el caso de la capa intermedia es diferente. Se trata de un aliado fundamental que, a medio plazo, debe ser capaz de trabajar de forma autónoma a la hora de trasladar la información a las empresas y de generar interés entre éstas.



Los objetivos que se persiguen con la asesoría a asociaciones y clústeres son:

- que conozcan el modelo de FP Dual, su funcionamiento y las ventajas que tiene para las empresas y para el sector;
- que sepan que cuentan con el apoyo del asesor técnico;
- que difundan la información entre sus empresas asociadas;
- que pongan en valor la FP Dual como una estrategia para mejorar la profesionalización del sector;
- que identifiquen las necesidades formativas del sector y las especialidades que puedan ser del interés de sus asociados y participen en el impulso de proyectos sectoriales;
- que detecten carencias en los ciclos formativos y promuevan su adecuación a las necesidades reales del sector. También pueden coordinar formación complementaria ad-hoc en los proyectos de FP Dual;
- que den soporte a sus empresas asociadas para realizar proyectos de FP Dual;
- que tengan un papel activo en los proyectos de FP Dual;
- que faciliten infraestructuras y/o espacios para poder realizar encuentros entre empresas y centros educativos, y
- que funcionen en un futuro como coordinadores de proyectos y desarrollen la labor de asesores de sus empresas asociadas, pudiendo a medio plazo prescindir de la Asesoría Técnica externa para la realización de los programas de FP Dual.



La preparación

El análisis territorial y sectorial que lleva a cabo el asesor técnico, le permite conocer qué entidades constituyen la capa intermedia a la que dirigir sus esfuerzos de asesoramiento de FP Dual.

Es recomendable, en primer lugar, tratar de conocer cuántas y qué empresas forman parte de cada asociación o clúster, cuáles son las de mayor tamaño, si alguna de ellas ya participa en proyectos de FP Dual y en qué radio de acción se sitúan, para asegurarse de que hay masa crítica y circunstancias favorables para abordar el proyecto de asesoramiento y, en su caso, de implantación de FP Dual.

Además, es importante que el asesor identifique entidades que aglutinen empresas con actividades o necesidades formativas similares. Esto facilitará el realizar proyectos centrados en sectores específicos que resulten del interés de las empresas asociadas.

La existencia de organizaciones sectoriales dependerá de la dimensión del territorio de influencia y de su actividad económica. Así, hay que tener en cuenta que:

- Las organizaciones sectoriales acostumbran a ser de carácter autonómico o provincial, por lo que sus sedes suelen estar ubicadas en grandes núcleos de población.

- Las organizaciones de núcleos de población más pequeños, o con menor actividad económica, suelen ser multisectoriales, de modo que podrán impulsar proyectos de especialidades más transversales como pueden ser los relacionados con las familias profesionales de informática o administración.
- En municipios o comarcas con una actividad muy especializada, las empresas, con independencia de su tamaño, habitualmente pertenecen a una organización sectorial. En estos casos tiene sentido la organización de proyectos sectoriales de FP Dual, que impulsen y refuercen la profesionalización de la principal actividad económica de la zona.

En el apartado de trabajo con empresas se ha visto que la preparación de la primera reunión es fundamental para poder acceder a éstas con éxito y realizar un buen asesoramiento. En el caso de asociaciones, esta labor previa debe ser incluso más rigurosa, ya que es la puerta de entrada para llegar a varias empresas, lo que generará un efecto multiplicador en la asesoría y dará un mayor impulso a la FP Dual.

De cara al encuentro con la asociación, al asesor le será útil contar con una ficha que recoja la información más relevante, que le permita conocerla mejor y adaptar el mensaje a su realidad. (Ver modelo «Ficha de preparación trabajo con asociaciones» en el apartado de E., «Información general/recursos»).

Los proyectos de FP Dual reportarán importantes beneficios para el sector de actividad que representa la organización. Es indispensable identificarlos como ejercicio preparatorio del argumentario y así adaptarlo a las características y necesidades del sector.

Entre los beneficios que una asociación empresarial o clúster puede obtener al realizar proyectos de FP Dual se encuentran, entre otros, los siguientes:

- Ayudar a mejorar la profesionalidad y la productividad del sector al dotarlo de trabajadores con una formación más especializada.
- Dar mayor visibilidad a la asociación o clúster.
- «Rejuvenecer» la imagen de la asociación, transmitiendo que está al día de la oferta formativa y de las novedades que se producen en el ámbito educativo.
- Ofrecer una bolsa de trabajo constituida por aprendices de las empresas asociadas y servir como facilitador de empleo.
- Conseguir que se asocien nuevas empresas atraídas por la posibilidad de realizar proyectos de FP Dual.
- Ofrecer un nuevo servicio de asesoramiento en FP Dual a las empresas asociadas.
- Favorecer las relaciones entre las empresas asociadas.

Las posibles reticencias que el asesor se puede encontrar en una pequeña empresa no deberían darse en las asociaciones, ya que su razón de ser es crear sinergias, actuar de catalizadoras de proyectos y facilitar el trabajo y los contactos entre sus miembros. El rol del asesor es, en este caso, más de transmisor de la confianza y seguridad necesarias para que aquéllas puedan dar respuesta a las dudas que les planteen las empresas asociadas.



Asimismo, como se señalaba antes, los representantes de las organizaciones sectoriales suelen ser profesionales del sector o grandes conocedores de las problemáticas de sus asociados, por lo que se deben valorar con ellos las posibles reticencias que presentarán los asociados.

Es cierto que el asesor puede encontrarse con la inseguridad de las asociaciones a llevar a cabo algo que es nuevo para ellos. En estos casos es importante tener información actualizada sobre ejemplos de buenas prácticas en el territorio y transmitir cercanía y disponibilidad para animarles a dar el paso a implementar proyectos de FP Dual.

La siguiente tabla recoge las reticencias que las asociaciones pueden objetar y las respuestas que el asesor puede ofrecer:

FT_6. FICHA TRABAJO ARGUMENTARIO ASOCIACIONES

RETICENCIA	RESPUESTA
No contar con personal o bien que el actual no esté preparado para asesorar a las empresas y coordinar el proyecto.	Entregarles y ver con ellos la Guía de los Asesores Técnicos, dando respuesta a las dudas que pudieran surgir. Explicar que el papel de la asociación es más de impulso y de despertar el interés, mientras que después serán los centros educativos los que asumirán la redacción y la coordinación principal de los proyectos. Mostrar disponibilidad para el seguimiento y resolución de problemas.
No tener experiencia previa en proyectos de formación.	Revisar con ellos los pasos a seguir para implantar un proyecto, estudiando dónde pueden surgir dificultades y hacer hincapié en que se les dará soporte durante el proceso. Transmitir la tranquilidad de que los expertos en formación son los centros educativos.
Falta de tiempo y recursos económicos.	Ofrecerse para ayudar a transmitir las ventajas de la FP Dual para las empresas. Mencionar el estudio de la Fundación Bertelsmann sobre la rentabilidad de la FP Dual en España, y casos de éxito en otras entidades intermedias. La inversión en recursos se ve sobradamente compensada por los beneficios que reporta y por el refuerzo considerable de los vínculos entre los asociados y la asociación.
No disponer de espacio o instalaciones adecuadas.	Explicar que, en general, la formación se llevará a cabo en el centro educativo y en la empresa y que la asociación será la coordinadora y promotora del proyecto, pero no la entidad formadora.
Prejuicios respecto a formar a jóvenes (normalmente las asociaciones no tienen experiencia en proyectos con jóvenes).	Mostrar ejemplos de buenas prácticas y pedir a otras instituciones que informen directamente a la nueva asociación sobre su experiencia.



El contacto

Las estrategias para realizar el contacto con la asociación son muy similares a las utilizadas para llegar a una empresa y, por tanto, las recomendaciones antes detalladas sirven también para llegar a la capa intermedia.

Las formas de acceso a las asociaciones más habituales son:

- a través de una de las empresas asociadas;
- mediante contactos personales;
- en jornadas sectoriales en las que están representadas o que directamente organizan;
- vía las redes sociales, y
- vía administraciones locales.

Si el asesor ha accedido a la asociación por medio de contactos personales o profesionales o por mediación de una de las empresas miembro, llegar a la persona responsable adecuada será más sencillo. Si no es así, por regla general, el contacto se debería hacer tratando de acceder a:

- **Presidente-Secretario-Vocales**
- **Dirección o gerencia**
- **Departamento de formación**
- **Consejo de la asociación**

La primera toma de contacto se hará bien por teléfono o bien por correo electrónico, a criterio del asesor. En este primer correo o llamada, se expondrán brevemente los motivos del contacto en relación a la FP Dual y se propondrá fijar una cita para una primera reunión de trabajo. Si se ha llegado a la asociación a través de una de las empresas o de una tercera persona, será conveniente indicar esta información en el primer contacto con la asociación.

En el punto de «Información a entregar/recursos» de este apartado se presenta un modelo de correo electrónico y un modelo de correo de difusión que pueden resultar de ayuda para entablar el primer contacto.

El encuentro con la asociación: información FP Dual

Las consideraciones y contenidos del primer encuentro tratados en el apartado dedicado al trabajo con la empresa, se pueden seguir también en el trabajo con asociaciones.

A continuación, se presenta un procedimiento tipo de actuación después de haber realizado el primer contacto, teniendo en cuenta que el asesor deberá adaptar los pasos a las características y estructura de cada asociación:

- La persona a la que se ha contactado debe, habitualmente, informar sobre la cuestión al órgano colegiado de toma de decisión de la asociación. En este punto, el asesor puede ofrecerse a intervenir en las reuniones de este órgano para transmi-

tir de primera mano los detalles sobre la FP Dual.

- Una vez el órgano colegiado acepta la propuesta de tirar adelante con un proyecto de FP Dual, se puede realizar un mailing a los asociados para convocarlos a una reunión en la que se expondrá el tema o para invitarlos a que soliciten más información.
- El asesor interviene en la reunión informativa o realiza un asesoramiento personalizado a las empresas que lo soliciten.

Los objetivos de los primeros encuentros con la asociación, ya sea con el responsable y/o con el órgano decisor, son:

- Explicar qué es la FP Dual y el modelo que se desarrolla en su Comunidad Autónoma.
- Dar a conocer las ventajas que los proyectos de FP Dual pueden reportarle tanto a ella como a las empresas asociadas y al sector.
- Ofrecer información detallada sobre cómo funcionan y qué implican los proyectos de FP Dual, para poder asesorar posteriormente a sus asociados.
- Concienciar de la importancia de su potencial como generadoras de proyectos.
- Explorar posibles especialidades en las que podrían formar aprendices las empresas asociadas.
- Transmitir la idea de que la FP Dual es un buen instrumento para dotar a los proyectos de formación complementaria interesante para el sector.

En la Asesoría Técnica a asociaciones y clústeres, el asesor debe tener en cuenta que las respuestas suelen dilatarse más que en el caso de las empresas y que se necesitará más tiempo para la coordinación conjunta, por lo que hay que incidir en los plazos a cumplir para la implementación de los proyectos, dándose cierta «holgura» en las fechas para evitar que puedan quedar fuera de la convocatoria. En el capítulo 4 de esta guía se encuentra el cronograma que marca la Consejería de Educación en su comunidad.

El asesor también debe tener presente que, salvo en las grandes, las asociaciones no disponen, en muchos casos, de los medios necesarios y se les debe facilitar el proceso para que puedan sumarse al proyecto.

Una vez la asociación decida si quiere participar en un proyecto de FP Dual, el asesor llevará la información a una ficha de seguimiento. En el posterior punto de «Información a entregar/recursos» se encuentra un modelo de ficha (documento 4) en el que el asesor puede recoger los datos más importantes.



Generación de «proyecto»

Una vez que la asociación muestra interés por coordinar un proyecto de FP Dual, el asesor técnico debe prestarle el asesoramiento necesario que le permita llevarlo a cabo con éxito y acompañarlo en esta primera iniciativa, de modo que el procedimiento sea replicable tantas veces como proyectos quiera impulsar.

Cuando hablamos de la generación de «proyecto» no nos referimos únicamente al propio de la FP Dual, sino a la acción liderada por la Asociación de impulso de la FP Dual entre sus miembros.

Clave para el éxito del proyecto es presentarlo como una acción estratégica para su sector y conseguir que sientan la iniciativa como suya. En este sentido, es interesante seguir una estrategia de comunicación desde las organizaciones que contemple, si es posible:

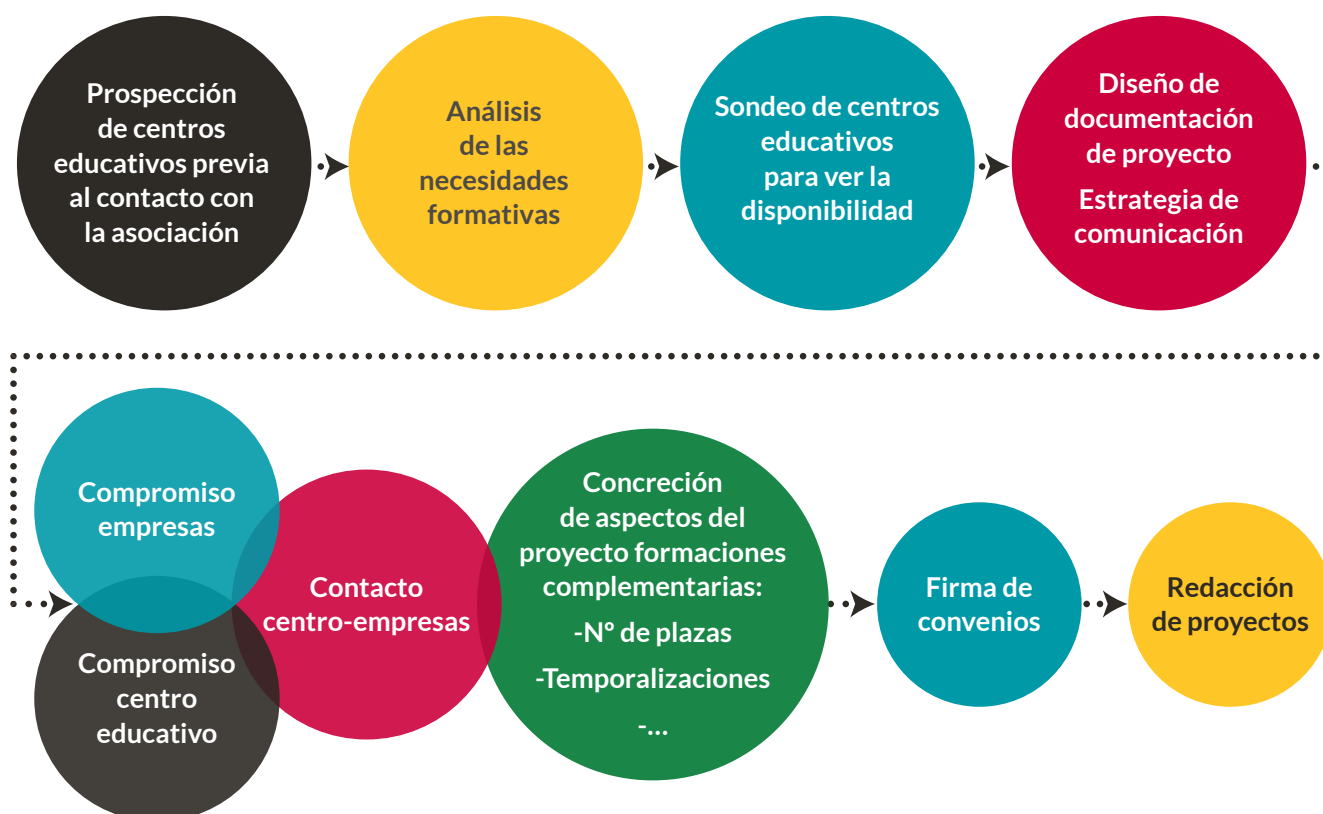
- el diseño de una imagen específica para el proyecto con el fin de diferenciarlo del resto de las acciones emprendidas desde la Asociación y que le imprima carácter propio;
- darle un nombre al proyecto que ayude en las acciones de comunicación;
- realizar una presentación del proyecto a los asociados, a ser posible aprovechando una Junta General de la Asociación, una convocatoria de reunión expresa o, como mínimo, un mailing con una documentación concreta y atractiva;
- diseñar una hoja de ruta clara donde se definan el procedimiento, la temporalización y los hitos más significativos;
- nombrar una persona que sea la cara visible para la coordinación del proyecto, y formalizar la participación de las empresas mediante una carta de adhesión en la que se recojan los compromisos, finalidades y plazos.

Paralelamente a la labor de presentación de la propuesta a los miembros de la asociación, se debe trabajar en la identificación de los centros educativos que pueden atender las demandas que van a generarse. Esta labor paralela recoge la información del trabajo de prospección previa al asesoramiento, en el que se ha analizado la oferta educativa de la zona y la predisposición a la participación de los centros educativos en proyectos de FP Dual. En este momento hay que tener presentes las estrategias y los mensajes clave definidos en la asesoría a centros educativos.

Del mismo modo que se busca el compromiso de las empresas para la participación del proyecto, hay que intentar formalizar el compromiso de participación de los centros educativos.

Desde el momento en que el centro educativo esté identificado y comprometido debe promoverse el intercambio y la relación entre empresas y centro educativo, intentando que éste incluso participe de las reuniones informativas que se organicen para la difusión de la iniciativa entre los miembros de la asociación. La presencia y, si la tuviera, la experiencia del centro puede ser un argumento más para animar a las empresas a participar.

Los pasos que deben darse para la generación de un proyecto una vez contactada la asociación son los que se recogen en el siguiente esquema:



El seguimiento

En este punto cabe remitirse a lo detallado en el apartado de «Seguimiento del trabajo con empresas»:

- Dejar constancia de los temas tratados en las diferentes reuniones.
- Recordar los hitos más importantes a partir de ese momento, a nivel de plazos y acciones a organizar, según el momento del año.
- Colaborar en la resolución de posibles incidencias.
- Hacer una evaluación del asesoramiento realizado.
- Conocer los posibles cambios en las organizaciones de los centros educativos y de las asociaciones empresariales.



Información a entregar/recursos

Los recursos que sirven de apoyo en relación al trabajo con la capa intermedia son:



FT_1. FICHA TRABAJO PREVIO ASOCIACIÓN

Datos generales de la asociación		Contacto		Otros datos de interés	
Nombre		Nombre y apellido			
Web		Cargo en la entidad			
Dirección					
Fecha de constitución			Teléfono		
Número de empresas asociadas		Datos de contacto		E-mail	
				Otros:	
Sector productivo principal al que se dedican las empresas asociadas		Datos de referencia			
		Empresas que impartan FP Dual que puedan servir de referencia	Centros educativos que impartan FP Dual que puedan servir de referencia	Argumentario de venta específico de FP Dual para esta empresa	
Datos significativos (misión, visión, valores, etc.)					
Experiencia empresas asociadas en FCT-FP Dual					
¿Participa alguna empresa en algún proyecto de FP Dual? SÍ/NO	Centros educativos con los que realiza FP Dual o podría realizarla	Ciclos formativos en los que participa en FP Dual o podría realizarla	¿Realiza alguna empresa FCT con algún centro educativo? SÍ/NO	Centros educativos con los que realiza FCT o podría realizarla	Ciclos formativos en los que participa en FCT o podría realizarla

FT_2. MODELOS DE CORREO ELECTRÓNICO

Modelo de carta de difusión de la asociación entre los miembros:

REFERENCIA AL CONTACTO-ASOCIACIÓN:

Agradecemos a «nombre de la asociación», adherida a la Alianza y de la que su empresa es socia, darnos la oportunidad de transmitirle brevemente la siguiente información que consideramos puede ser de su interés:

PRESENTACIÓN DEL PROYECTO:

Mi nombre es -----, y trabajo como Asesor Técnico del Proyecto Alianza para la FP Dual para la Fundación Bertelsmann (indicar la organización y el proyecto).

La Alianza para la FP Dual es una red de empresas, centros educativos y organizaciones comprometidas con el fomento y desarrollo de una Formación Profesional Dual de calidad en España, promovida por la Fundación Bertelsmann, la Fundación Princesa de Girona, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Cámara de Comercio de España.

La Formación Profesional Dual, es un modelo formativo en el que un alumnado cursa sus estudios de FP de grado medio o superior, alternando períodos de formación en el centro educativo con períodos de formación en una empresa o varias empresas durante un tiempo aproximado de dos años.

Entre los objetivos de la Alianza para la FP Dual, se encuentran la difusión, mejora y expansión de la Formación Profesional Dual en España como estrategia para luchar contra el desempleo juvenil. Este modelo de formación reglada, al permitir que las empresas participen activamente en el proceso, mejora sustancialmente tanto la formación y preparación de los alumnos de FP, como su adaptación a la realidad de las empresas.

SERVICIOS:

Entre los servicios GRATUITOS que desde Alianza para la FP Dual ofrecemos, se encuentran los de:

- Informar a las empresas interesadas sobre las características y ventajas de la FP Dual.
- Asesorar técnicamente a las empresas sobre los procedimientos, plazos y normativa vigente para el desarrollo de esta modalidad formativa.
- Dar visibilidad a las Empresas Adheridas.
- Aportar los recursos que se generan desde la Alianza.

SOLICITUD DE REUNIÓN:

Si desea ampliar la información sobre nuestra actividad y sobre las empresas que ya vienen participando en nuestro proyecto pueden visitar la web:

<http://www.alianzafpdual.es>



Pueden ponerse en contacto conmigo en el siguiente teléfono: «tel. de contacto» o mediante correo electrónico en: «correo electrónico».

DESPEDIDA

Sin más, quedo a su disposición y a la espera de recibir noticias suyas. Por favor, confirme la recepción. Reciba un cordial saludo.

FT_3. GUÍA BÁSICA FP DUAL FUNDACIÓN BERTELSMANN

Se trata de una guía que recoge de una forma clara y gráfica las principales características de la FP Dual y que puede servir de apoyo para la realización del trabajo con empresas, pero también con asociaciones, clústeres y centros educativos.

 PARA SABER MÁS

Descargable en:



<https://www.fundacionbertelsmann.org/es/home/publicaciones-raiz/publicacion/did/guia-basica-sobre-la-formacion-profesional-dual-1/>



FT_4. FICHA TOMA DE DATOS ASOCIACIÓN

Datos generales de la asociación		Datos de contacto		Empresas interesadas. Formación Profesional Dual-FP Dual		
Nombre asociación		Nombre y apellido		Empresas asociadas que participarán en FP Dual	Perfiles de interés	Modalidad de contratación
Dirección		Cargo en la asociación				
Teléfono		Datos de contacto	Dirección			
E-mail corporativo			Teléfono			
N.º de miembros asociados			E-mail			
Sector productivo principal empresas asociadas						
Otras actividades						

Información relativa a las empresas interesadas en participar en el proyecto de FP Dual coordinado por la asociación o cluster

Empresa	Puestos de trabajo para los que solicita aprendices			Formación/ experiencia requerida/ requisitos y competencias necesarias	Ciclo formativo de referencia	N.º aprendices
	Nombre y cargo persona de contacto	Puestos de trabajo	Funciones desarrolladas			

FT_5. MODELO DE ANÁLISIS DE OCUPACIONES

Es un documento-plantilla que permite identificar las posibles ocupaciones para las que capacita un ciclo formativo, detallando también los módulos incluidos en la formación y el enlace a la regulación correspondiente. Es útil para poder trasladar la información a los asociados.

A modo de ejemplo se incluye un modelo para el CFGM de Instalaciones de Telecomunicaciones:

CFGM TÉCNICO EN INSTALACIONES DE TELECOMUNICACIONES

Centro Educativo (A definir por la Consejería de Educación.)

OCUPACIONES

Instalador de telecomunicaciones en edificios de viviendas.	Instalador de megafonía.
Instalador de antenas.	Instalador-mantenedor de sistemas domóticos.
Instalador de sistemas de seguridad.	Técnico instalador-mantenedor de equipos informáticos.
Técnico en redes locales y telemática.	Técnico en montaje y mantenimiento de sistemas de radiodifusión.
Instalador de telefonía.	Técnico en instalaciones de sonido.
Instalador-montador de equipos telefónicos y telemáticos.	Técnico en instalación y mantenimiento de redes locales.

MÓDULOS PROFESIONALES/HORAS LECTIVAS POR MÓDULO

PRIMER CURSO		SEGUNDO CURSO	
MÓDULOS	HORAS TOTALES	MÓDULOS	HORAS TOTALES
Electrónica aplicada	192	Circuito cerrado de televisión y seguridad electrónica	126
Equipos microinformáticos	128	Empresa e iniciativa emprendedora	84
Formación y orientación laboral	96	Formación en centros de trabajo	410
Infraestructuras comunes de telecomunicación en viviendas y edificios	128	Horas de libre configuración	63
Infraestructuras de redes de datos y sistemas de telefonía	224	Instalaciones de megafonía y sonorización	126
Instalaciones eléctricas básicas	192	Instalaciones de radiocomunicaciones	126
		Instalaciones domóticas	105

Las horas reflejadas en los módulos, son horas lectivas totales, a definir qué porcentaje de qué módulos se desarrollan en el Centro de Trabajo.

NORMATIVA REGULADORA

RD, Orden, Resolución, etc.



RECUERDA

- El trabajo con la capa intermedia, compuesta por asociaciones empresariales, clústeres, Cámaras de Comercio y otras agrupaciones, permite, por un lado, hacer llegar la Asesoría Técnica un gran número de empresas y, por otro, favorecer vínculos entre ellas para la realización de proyectos de cooperación que van a beneficiar no sólo a las empresas participantes y a la asociación, sino a todo el sector.
- Esta capa intermedia podrá asumir a medio y largo plazo la función de asesoramiento a sus asociados y llevar la iniciativa de futuros proyectos de FP Dual.
- El asesor debe tener presente las dudas que pueden surgir entre las empresas asociadas, para que la asociación pueda darles respuesta.
- Las estrategias para realizar el contacto con la asociación son muy similares a las utilizadas para llegar a una empresa.
- El procedimiento o tipo de actuación después de haber realizado el primer contacto es el siguiente:
 - La persona contactada informa al órgano colegiado de toma de decisión de la asociación. El asesor puede ofrecerse a intervenir en las reuniones de este órgano para transmitir de primera mano los detalles sobre la FP Dual.
 - Luego, se puede realizar un mailing a los asociados para convocarlos a una reunión en la que se expondrá el tema o para invitarlos a que soliciten más información.
 - El asesor interviene en la reunión informativa o realiza un asesoramiento personalizado a las empresas que lo soliciten.
- En la Asesoría Técnica a asociaciones y clústeres, el asesor debe tener en cuenta que las respuestas suelen dilatarse más que en el caso de las empresas y que se necesitará más tiempo para la coordinación conjunta.
- Las asociaciones, en muchos casos, no disponen de los medios necesarios y se les debe facilitar el proceso para que puedan sumarse al proyecto.
- Los pasos que deben darse para la generación de un proyecto son los que siguen:
 - Sondeo de centros educativos
 - Análisis de las necesidades formativas
 - Búsqueda de implicación de los asociados
 - Concreción de centros educativos
 - Puesta en contacto a centros y asociación/empresas
 - Firma de convenio/compromisos
 - Definición del ciclo formativo, plazas, etc.
 - Redacción del proyecto



La Alianza para la FP Dual: «un valor añadido»

A continuación, se describe el proyecto Alianza para la FP Dual, en el marco del cual se ha elaborado la presente guía para la Asesoría Técnica.

La participación de empresas, centros educativos y asociaciones empresariales en el proyecto Alianza, es sin lugar a dudas, un valor añadido a su participación en proyectos de FP Dual, por ofrecer la oportunidad de participar de una comunidad multidisciplinar comprometida con el impulso de un modelo de calidad de la FP Dual.



Para los asesores técnicos la Alianza para la FP Dual puede ser un recurso sobre el que pueden facilitar información, y que puede ayudarles a incentivar y/o complementar la participación en proyectos de FP Dual de empresas, centros educativos y asociaciones.

En el apartado final de este capítulo se explicita el procedimiento de adhesión a la Alianza para la FP Dual. Cabe destacar que la participación en la Alianza es totalmente gratuita para todos los miembros.

1. DESCRIPCIÓN DE LA ALIANZA PARA LA FP DUAL

La Alianza para la Formación Profesional Dual es una red de empresas, centros e instituciones comprometidas con el desarrollo de la FP Dual en España, impulsada por la Fundación Bertelsmann, conjuntamente con la Fundación Princesa de Girona, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Cámara de Comercio de España.

La Alianza para la FP Dual pretende aglutinar las mejores iniciativas y experiencias que se están llevando a cabo para que confluyan, se retroalimenten y se extiendan a más empresas, centros e instituciones de nuestro país.

Su gran objetivo es mejorar la empleabilidad de los jóvenes españoles al mismo tiempo que las empresas acceden a profesionales con una formación más acorde a sus necesidades.

Más allá de este propósito global, la Alianza promueve cuatro objetivos más concretos y que resultan estratégicos para la expansión de la FP Dual en España:

- **Construir un modelo de FP Dual de calidad:** Extender el modelo de FP Dual garantizando la calidad del aprendizaje en las empresas.
- **Implicar a las pequeñas y medianas empresas en la FP Dual:** Crear la colaboración y el apoyo necesario para hacer posible que las pequeñas y medianas empresas se sumen a la FP Dual y oferten plazas de aprendizaje.

- **Mejorar el marco legal y jurídico existente:** Conseguir que la experiencia de las empresas, centros e instituciones en la implantación de la FP Dual sirva para revisar y mejorar la regulación estatal y autonómica existente.
- **Aumentar el prestigio social de la FP y, concretamente, de la FP Dual:** Fomentar que el modelo de aprendizaje de la FP Dual sea valorado y adoptado por la sociedad en general y por las empresas en particular.

¿Qué obtienen las empresas, centros e instituciones que se adhieren?

La Alianza respalda a sus miembros a través de tres líneas de actuación:

- **Apoyo:** La Alianza ofrecerá a las empresas adheridas productos y herramientas específicos creando así valor añadido para sus miembros fruto del conocimiento generado de forma colaborativa.
- **Visibilidad:** La Alianza desarrolla una estrategia de comunicación que resalta la contribución que sus miembros hacen a favor del desarrollo del sistema de la FP Dual en España. Además, las organizaciones que forman parte de la Alianza pueden incluir su adhesión y participación en su estrategia de Responsabilidad Social Corporativa.
- **Conocimiento:** Los miembros de la Alianza participan e intercambian información, conocimientos y experiencias en una red de empresas y una red de centros educativos que funcionan a distintos niveles territoriales.

A continuación, se detallan algunas actuaciones concretas que ofrece la Alianza para la FP Dual.

Servicio de Asesoría Técnica de la Alianza para la FP Dual

Entre los servicios que ofrece la Alianza para la FP Dual se encuentra la Asesoría Técnica, con la que da apoyo, informa y sensibiliza a las empresas y centros educativos miembros. El servicio de Asesoría Técnica está compuesto por asesores especializados en el modelo de FP Dual de cada una de las comunidades en las que prestan el servicio (Andalucía, Cataluña y Madrid a través de la Fundación Bertelsmann y Castilla y León y Valencia a través de la Fundación Bankia para la FP Dual), facilitando su conocimiento del modelo el tránsito hasta llegar a formar parte de un proyecto de FP Dual.

La experiencia durante estos años ha resultado altamente positiva y muy demandada y valorada por los miembros de la Alianza. Estos resultados han motivado a la Fundación Bertelsmann, a través de esta guía y de los cursos de formación en materia de Asesoría Técnica en FP Dual, a extender el modelo y poner a disposición de la sociedad la experiencia adquirida en este campo para que sea transferible a nuevas iniciativas.

Propuesta

La implementación del servicio de Asesoría Técnica ha demostrado ser una estrategia efectiva para aumentar el compromiso de las empresas y los centros educativos con la FP Dual. Esto ha motivado a la Fundación Bertelsmann a redactar la presente

guía con el objeto de poner la experiencia acumulada a disposición de aquellas instituciones interesadas en replicar la iniciativa.

Los asesores técnicos deben recibir la formación necesaria para conocer en profundidad el modelo de FP Dual de su territorio y poder establecer las estrategias de asesoramiento, información y sensibilización adecuadas a cada sector.

Grupos de trabajo

Dentro de la Alianza se han puesto en marcha diferentes grupos de trabajo con el objetivo de generar conocimiento en ámbitos identificados como estratégicos en el desarrollo de la FP Dual.

Actualmente, están en funcionamiento los siguientes grupos de trabajo en los que participan numerosos miembros de la Alianza:

A. Grupo de trabajo de comunicación

Muchos de los actores que participan del sistema de la FP Dual plantean la necesidad de darle prestigio, visibilidad y notoriedad. En la Alianza consideramos prioritario desarrollar líneas de actuación para promocionar los proyectos de FP Dual y las empresas, instituciones y centros que se dedican a ella.

Objetivos:

- > Mejorar la imagen y el prestigio de la FP en España como un camino deseable de éxito y con futuro.
- > Dar notoriedad a la Alianza.
- > Dar notoriedad a los miembros de la Alianza.

B. Grupo de trabajo de propuestas de regulación

La normativa actual de la FP Dual es incompleta y debería regularse con mayor detalle. El buen desarrollo de la FP Dual en España precisa de un marco jurídico que defina con detalle qué es formación dual y que concrete los elementos clave para garantizar un modelo de FP Dual sólido, estable y de calidad. Existe además gran variabilidad de modelos a nivel autonómico y sería deseable un marco legal unificado.

Objetivos:

- > Identificar aquellos elementos del actual marco legal estatal que dificultan la implantación de la FP Dual o que no están suficientemente detallados.
- > Contrastar esos elementos críticos con la experiencia de empresas, centros e instituciones en la implantación de proyectos de FP Dual en España y fuera de España.
- > Comparar el marco normativo español con el de otros países con más experiencia en este campo.
- > Proponer mejoras en el actual marco legal, con el objetivo de garantizar el desarrollo de un modelo de FP Dual sólido y de calidad.





C. Grupo de trabajo de grandes empresas y clústeres de empresas

Las grandes empresas juegan un papel muy importante en el desarrollo de la FP Dual. Son las pioneras en la introducción de este sistema en España y es decisivo para el éxito del modelo que las grandes empresas apuesten por replicarlo en todas sus sedes e involucren también a las empresas de su cadena de valor (proveedores y clientes).

La agrupación de empresas afiliadas en un clúster para ofrecer plazas de FP Dual constituye una buena estrategia para impulsar y desarrollar proyectos de FP Dual en estos sectores, adaptados a las necesidades reales de los mismos.

Objetivos:

- > Promover que las grandes empresas de la Alianza repliquen los proyectos de FP Dual en todas sus sedes.
- > Promover que las grandes empresas de la Alianza transmitan a las empresas de su cadena de valor que ofrezcan plazas de FP Dual, prestándoles su conocimiento, experiencia y apoyo en la puesta en marcha de los proyectos.
- > Identificar clústeres de empresas que ya estén desarrollando proyectos de FP Dual.
- > Promover que las empresas de un mismo sector se agrupen y organicen para ofrecer plazas de FP Dual.

D. Grupo de trabajo de nuevas titulaciones y adaptaciones curriculares

El dinamismo de la economía genera constantemente nuevas necesidades de Formación Profesional que no siempre se traducen en nuevas titulaciones con la celeridad necesaria. Crear mecanismos ágiles para adaptar los planes de estudio a las competencias que se demandan en el mercado laboral resulta fundamental para que los estudiantes de FP Dual tengan buenas opciones para su posterior inserción laboral.

Objetivos:

- > Detectar casos de desajuste formativo de títulos y/o certificados de profesionalidad.
- > Analizar vías de mejora de los procesos de adaptación de contenidos de las titulaciones de Formación Profesional a las necesidades de las empresas. Identificar casos de éxito.
- > Difundir las posibilidades que existen (en especial mediante FP Dual) para adaptar los contenidos de los títulos de FP a las necesidades de las empresas.
- > Revisar qué titulaciones de FP faltan en España respecto a otros países de nuestro entorno.

E. Grupo de trabajo de centros educativos

Los centros educativos son determinantes en el desarrollo de la FP Dual, puesto que constituyen las instituciones que realizan el trabajo directo de formación de los estudiantes en el centro mismo y además articulan la relación entre el tutor de centro y el tutor de la empresa.

Realizan gran parte del proceso administrativo al encargarse de la gestión de los convenios centro-empresa. En el caso de pequeñas y medianas empresas, son el único interlocutor

educativo en el programa de FP Dual y la relación entre empresa y centro es muy intensa y bidireccional, por lo que los responsables del centro han de estar bien preparados.

Para las empresas no es fácil identificar con qué centros educativos trabajar un modelo dual y para éstos a veces es muy difícil llegar a los niveles de decisión de las compañías. Es por ello que la relación estratégica con redes de centros de FP puede ser una clave fundamental para impulsar y desarrollar proyectos de FP Dual.

Objetivos:

- > Promover estructuras de cooperación entre empresas y centros educativos para favorecer el desarrollo de la FP Dual y ofrecer plazas de formación.
- > Identificar los elementos críticos que dificultan a los centros educativos el conseguir suficientes empresas interesadas por el modelo.
- > Promover que las empresas de la Alianza establezcan vínculos duraderos con los centros educativos.
- > Promover líneas de trabajo específicas con los centros educativos para la mejora permanente del modelo de FP Dual.
- > Identificar y difundir las mejores prácticas entre los centros educativos que desarrollan proyectos de FP Dual.
- > Potenciar las estancias de profesores en empresas y de responsables de FP Dual de empresas en centros.

F. Grupo de trabajo de tutoría de empresa y de centros

En la FP Dual la relación entre el tutor de empresa y el de centro es fundamental para que el aprendiz adquiera los conocimientos técnicos adecuados. El tutor de empresa debe conocer la formación que recibe el alumno en su centro educativo y el de centro ha de saber la formación que recibe en el centro de trabajo. Ambos han de coordinarse para acompañar pedagógicamente al joven en su proceso de aprendizaje.

El intercambio de experiencias, modelos y buenas prácticas entre ambos tutores es un pilar fundamental para el correcto desarrollo de la actividad tutorial.

Por todo ello es necesario trabajar intensamente en el ámbito de la actividad tutorial a fin de crear puentes entre los tutores de los centros educativos y los de las empresas.

Objetivos:

- > Promover que no haya ningún aprendiz sin un buen tutor de centro y de empresa.
- > Identificar cuáles son los principales problemas, demandas y necesidades que el colectivo de tutores de empresa y de centros educativos de FP Dual tienen en el desarrollo diario de su actividad.
- > Reconocer públicamente y visibilizar la labor de los tutores de empresa y de centro.
- > Identificar, difundir e intercambiar metodologías, buenas prácticas y herramientas susceptibles de ser utilizadas por el resto de tutores de empresas/centros.
- > Establecer una red estable de tutores en el ámbito de la FP Dual.
- > Promover programas de formación de tutores.



G. Grupo de trabajo de calidad

La FP Dual es una oportunidad para que las empresas mejoren su competitividad al mismo tiempo que los aprendices reciben unos conocimientos más adaptados al entorno laboral y, en consecuencia, mejoren su empleabilidad. Las ventajas de la FP Dual adquieren su máximo valor cuando ésta se realiza en un marco de calidad.

Objetivos:

- > Identificar los elementos críticos para una FP Dual de calidad en los países centroeuropeos con larga experiencia en este modelo.
- > Validar dichos elementos con las empresas, centros educativos y otras entidades.
- > Influir en los reguladores para que desarrollen e implementen modelos de calidad.

H. Grupo de trabajo de pymes

Al igual que ocurre en otros muchos países europeos, la estructura empresarial española está compuesta mayoritariamente por pymes, por lo que la creación de plazas de FP Dual en sus estructuras resulta un aspecto necesario y preferente para conseguir un sistema de FP Dual global.

Objetivos:

- > Identificar los elementos críticos que dificultan que las pymes accedan a la FP Dual.
- > Analizar y proponer modelos de formación colaborativa que contribuyan al desarrollo de la FP Dual en las pymes.
- > Apoyar a las pymes en el desarrollo de una FP Dual de calidad.

I. Grupo de trabajo de conocimiento e innovación

La FP Dual es muy novedosa en España y sus resultados (impactos en el sistema educativo y en el mercado de trabajo) no han sido convenientemente estudiados.

Este grupo tiene el objetivo de fomentar la investigación e innovación en FP Dual, identificando los elementos críticos y las oportunidades de innovación del modelo. El grupo debería involucrar a otros centros de investigación y think tanks para recopilar los trabajos de investigación que ya se han desarrollado y proponer la realización de estudios. El grupo podrá proponer a investigadores la exposición de sus resultados en el marco de los encuentros de la Red de empresas y centros educativos.

Objetivos:

- > Analizar la situación y el avance de la FP Dual en España.
- > Realización de análisis sectoriales para identificar y cuantificar posibles oportunidades de FP Dual.
- > Analizar el impacto en el sistema educativo y en el mercado de trabajo de la FP Dual.
- > Promover la innovación en FP Dual.

J. Grupo de trabajo internacional

La FP Dual cuenta con una larga tradición y prestigio en otros países de la UE como Alemania, Austria, Dinamarca, los Países Bajos y Suiza, por lo que resulta interesante realizar una investigación y transferencia de buenas prácticas desarrolladas en FP Dual en estos países.

En los últimos años han proliferado, además, iniciativas internacionales para unir esfuerzos en el fomento del aprendizaje basado en el trabajo, como por ejemplo el proyecto promovido por la Comisión Europea bajo el nombre de European Alliance for Apprenticeships (EAfA) o la creación de una red internacional llamada Global Apprenticeships Network (GAN).

Objetivos:

- > Identificar buenas prácticas en otros países que hayan implementado un sistema de FP Dual.
- > Promover la adaptación e incorporación de los elementos identificados como transferibles a la realidad de nuestro entorno.
- > Identificar iniciativas internacionales de impacto en materia de FP Dual que se están llevando a cabo.
- > Analizar el interés y viabilidad de que la Alianza participe en las distintas iniciativas internacionales para impulsar la FP Dual.

Se puede encontrar información actualizada sobre la Alianza para la FP Dual en su página web www.alianzafpdual.es.

Plataforma Alianza FP Dual

Entre las iniciativas de la Alianza para la FP Dual se encuentra el diseño y la puesta en marcha de una plataforma de información sobre la FP Dual en España: www.alianzafpdual.es. Esta plataforma se configura con dos apartados fundamentales:

- **Plataforma Alianza externa:** en la que se pone a disposición de forma abierta toda la información relacionada con la FP Dual en España.
- **Plataforma Alianza interna, exclusiva para miembros de la Alianza:** se trata de un punto de encuentro, contacto, información y trabajo en torno a la FP Dual.

Formación de tutores de empresas

Desde el grupo de trabajo de tutores de empresa se ha trabajado en la edición de un manual dirigido a la formación de los tutores de empresa. Se han definido los contenidos que deben adquirir para realizar esta labor de forma adecuada, y se ha diseñado la metodología para la transmisión de los conocimientos.

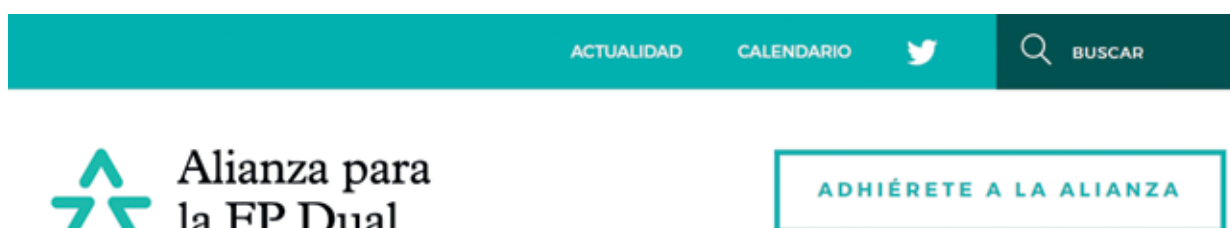
Finalmente, a las empresas miembros de la Alianza, se les ofrece la oportunidad de recibir esta formación sumándose a las convocatorias gratuitas que se realizan para la formación de los tutores. De esta manera se mejora la calidad de los proyectos y se facilita el cumplimiento de los compromisos de calidad adquiridos por las empresas que se adhieren a la Alianza.



2. PROCEDIMIENTO DE ADHESIÓN AL PROYECTO ALIANZA PARA LA FP DUAL

Como se ha señalado anteriormente la Alianza es un proyecto abierto y gratuito para todas las instituciones, empresas, centros y asociaciones interesadas en la FP Dual dentro de unos parámetros de calidad, por lo que es un servicio más que se puede ofrecer desde la Asesoría Técnica a las entidades que se asesora.

Sobre el procedimiento de adhesión se puede pedir información concreta a través de la web www.alianzafpdual.es, donde se encuentra la opción para facilitar los datos de contacto y recibir la información más concreta sobre la Alianza para la FP Dual.



Desde la plataforma www.alianzafpdual.es podrá realizarse directamente el procedimiento de adhesión; una vez se haya identificando la naturaleza del interesado (empresa, centro educativo, institución educativa o asociación empresarial), se inicia el procedimiento de adhesión.

Para la aceptación de la adhesión la entidad interesada debe asumir ciertos compromisos con el objetivo de garantizar que los miembros de la Alianza cumplen los parámetros de calidad exigibles para la puesta en marcha de proyectos de FP Dual. Los compromisos varían según la identidad del futuro miembro y son los siguientes:

Criterios de calidad para Empresas



- **Desarrollo de la FP Dual:** Las empresas adheridas se comprometen a analizar la posibilidad de ofrecer plazas de aprendizaje de FP Dual, en caso de no haber participado antes en este sistema.
- **Extensión de la FP Dual a su cadena de valor:** Las empresas adheridas implicarán, en la medida de sus posibilidades, a sus clientes y proveedores en el sistema de FP Dual.
- **Participación activa:** Las empresas adheridas participarán en la medida de lo posible en los encuentros y grupos de trabajo desarrollados por la red.
- **Impulso de la FP Dual en la sociedad:** Las empresas adheridas realizarán acciones encaminadas a fomentar y aumentar el prestigio y la visibilidad de la FP Dual en España.
- **Compromiso con la calidad en FP Dual:** Las empresas adheridas a la alianza se comprometen a impulsar proyectos de FP Dual de calidad. Cuando pongan en práctica un proyecto, las empresas miembros de la red lo harán siguiendo los tres principios básicos de calidad:

- Remunerar a los aprendices.
- Formar a los tutores de empresa.
- Posicionar el proyecto de FP Dual a un nivel estratégico dentro de la compañía.

Criterios de calidad para Centros Educativos

- **Desarrollo de la FP Dual:** Los centros educativos adheridos se comprometen a potenciar la oferta de FP Dual en su centro.
- **Participación activa:** Las empresas adheridas participarán en la medida de lo posible en los encuentros y grupos de trabajo desarrollados por la red.
- **Compromiso con la calidad en FP Dual:** Los centros educativos que se adhieran a la alianza se comprometen a impulsar ciclos de FP Dual de calidad. Cuando pongan en práctica un ciclo, los centros educativos miembros de la red lo harán siguiendo cinco principios básicos de calidad:
 - > Implicación estratégica de la dirección mediante la adaptación del centro a las necesidades específicas de la FP Dual.
 - > Implantación de la figura del coordinador (o coordinadores) de FP Dual.
 - > Garantizar que el equipo docente implicado en la FP Dual tenga suficiente conocimiento de la empresa, incluyendo visitas presenciales.
 - > Garantizar el correcto seguimiento, tutorización y evaluación del alumnado durante su estancia en la empresa.
 - > Compromiso de realizar acciones de difusión de buenas prácticas de la FP Dual y colaborar con la Alianza en la divulgación de los criterios de calidad fijados para las empresas.

Criterios de calidad para Asociaciones empresariales y clústeres

- **Difusión de la FP Dual:** Las asociaciones empresariales adheridas se comprometen a difundir entre sus empresas el modelo de FP Dual, así como la existencia y actividad de la alianza para la FP Dual.
- **Participación:** Las asociaciones empresariales adheridas participarán en la medida de sus posibilidades en los encuentros y grupos de trabajo desarrollados por la red.
- **Impulso de la FP Dual en la sociedad:** Las asociaciones empresariales adheridas realizarán acciones encaminadas a fomentar y aumentar el prestigio y la visibilidad de la FP Dual en España.
- **Compromiso con la calidad en FP Dual:** Las asociaciones empresariales que se adhieran a la alianza se comprometen a difundir y promover entre sus empresas asociadas los siguientes principios básicos de calidad de la FP Dual:
 - > Remunerar a los aprendices.
 - > Formar a los tutores de empresa.
 - > Posicionar el proyecto de FP Dual a un nivel estratégico dentro de la compañía.



*Tercer
Bloque*

Preguntas frecuentes

1. PREGUNTAS GENERALES

¿Qué es la FP Dual?

Según la definición del 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 es «el conjunto de las acciones e iniciativas formativas, mixtas de empleo y formación, que tienen por objeto la 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».

La FP Dual es la modalidad de FP en que los contenidos del ciclo formativo se reparten entre el centro educativo y la empresa, y el alumno-aprendiz es evaluado por la formación recibida en ambos lugares.

¿Va a sustituir la FP Dual a la FP que se realiza en el centro educativo con prácticas al final de la formación teórica?

No. El objetivo de la FP Dual es complementar la oferta formativa y que ambas modalidades coexistan.

¿Cuáles son las ventajas más destacables de la FP Dual?

Son numerosas. Las más significativas son:

- Para el alumno-aprendiz: entra en contacto con el mundo real de la empresa y adquiere experiencia profesional; aprende trabajando y aumenta su motivación.
- Para la empresa: conoce y forma potenciales empleados; forma a los alumnos-aprendices según sus particularidades y necesidades reales; permite adaptar los contenidos formativos a las necesidades de un mercado de trabajo en cambio permanente; disminuye los costes de selección de personal.
- El tutor de empresa: pasa de trabajador a trabajador formador; adquiere o mejora habilidades como trabajo en equipo, organización, gestión de conflictos y comunicación, entre otras; transmite sus conocimientos a las nuevas generaciones; entra y se mantiene en contacto con el mundo educativo; el que la empresa le asigne la tarea de ser tutor de aprendices es un reconocimiento por parte de aquélla.
- Los centros educativos conocen las novedades y tendencias de las empresas, para transmitirlos en el aula a los alumnos-aprendices, y sus profesores pueden acceder a instalaciones, maquinaria y nuevas tecnologías con las que cuentan las empresas.
- Los tutores del centro educativo complementan sus conocimientos académicos con conocimientos del día a día de las empresas.

- A las administraciones educativas les permite conocer de primera mano cuáles son las necesidades de las empresas, para poder así actualizar y adaptar la oferta formativa de FP.
- Pueden favorecer que se reduzca el insostenible elevado porcentaje de paro juvenil, la también elevada tasa de abandono escolar, y que aumente la competitividad del sistema productivo.

¿Se oferta la modalidad dual en todos los ciclos formativos de todo el territorio nacional?

No. La modalidad de FP Dual va en aumento, pero no se imparte en todos los ciclos formativos, ni en todos los centros educativos. La decisión depende de las Consejerías de Educación de las diferentes Comunidades Autónomas.

¿Puede cualquier centro ofertar FP Dual?

Sí, siempre que hayan presentado la solicitud de autorización a su Consejería de Educación, ésta haya sido aprobada y se hayan firmado los convenios de colaboración con la empresa que exija la Consejería de Educación correspondiente.

¿Puede aplicarse a cualquier familia y especialidad profesional?

Sí. La FP Dual está pensada para todo tipo de familia y especialidad formativa, que permita formarse tanto en el centro educativo como en la empresa.

¿La FP Dual alarga la duración del ciclo formativo?

Los proyectos de FP Dual tienen, normalmente, la misma duración que la mayoría de los ciclos formativos, 2.000 horas y dos cursos académicos. Pero, en algunos casos el ciclo formativo, en modalidad dual, puede ampliarse hasta los tres años.

¿Todo el alumnado que cursa el ciclo formativo debe participar en el proyecto de FP Dual?

No. En la actualidad, en muchas aulas de centros educativos conviven alumnos de FP Dual con alumnos que siguen la modalidad convencional (módulos formativos en el aula, más módulo FCT en empresa al final del ciclo). Sin embargo, en algunos casos sí existen grupos completos que siguen una FP Dual.

¿Cómo se puede acceder a la FP Dual?

Depende de los requisitos establecidos por cada Comunidad Autónoma.

¿Puede cualquier alumno acceder a la FP Dual?

Depende de los requisitos establecidos por cada Comunidad Autónoma, pero, por norma general, se pide que sean alumnos con mayor madurez y responsabilidad, puesto que tienen una doble exigencia, formativa y laboral.

¿Existe un límite de edad para cursar FP?

Los alumnos-aprendices han de ser mayores de 16 años. Si son menores de edad deben contar con una autorización de los padres, debiendo respetarse, en todo caso, la normativa laboral vigente, las características concretas de cada proyecto y la normativa autonómica.

Por otra parte, existe un límite para cursar FP Dual con contrato de formación y aprendizaje: hasta 30 años mientras el paro juvenil no disminuya por debajo del 15%, cuando el límite pasará a ser de 25 años.

Si un alumno tiene más de 30 años ¿puede participar en la formación?

Sí, pero no con contrato de formación y aprendizaje. Podría ser con beca o con otro tipo de contrato laboral, como, por ejemplo, un contrato a tiempo parcial.

¿Cuándo se debe matricular el alumno para participar en el proyecto de FP Dual?

Depende de cada Comunidad Autónoma, pero en general no existe un período de matriculación distinto para los alumnos de FP Dual.

¿A qué se compromete el alumnado que desee cursar un ciclo formativo en FP Dual?

Tiene una serie de obligaciones como aprendiz, además de las propias de un alumno de FP:

- Cumplimentar la documentación necesaria.
- Cumplir con las tareas fijadas.
- Mantener el contacto con su centro educativo.
- Ser puntual y cumplir con la jornada laboral.
- Respetar a sus superiores.
- Cumplir con las normas de la empresa, y, en concreto, con las de riesgos laborales.
- Mantener la confidencialidad, respecto de datos y tecnologías o conocimientos propios de la empresa.

¿Qué ocurre si un alumno-aprendiz no supera alguno de los módulos profesionales incluidos en los proyectos de FP Dual?

Cada administración educativa, en el marco de sus competencias, fijará las medidas necesarias para que alumno-aprendiz pueda obtener el título. Entre otras acciones, podrían darse la ampliación de la duración del proyecto, el traslado de centro, o la finalización de su formación únicamente en el centro educativo.

Los títulos obtenidos a través de la modalidad de FP Dual ¿tienen la misma validez que el resto de títulos de FP?

Sí, tienen carácter oficial y la misma validez académica y profesional en todo el territorio nacional. En el caso de un CFGM, el alumno obtendrá el título de Técnico, y en el de CFGS el de Técnico Superior.

2. PREGUNTAS PARA LA EMPRESA Y EL TUTOR/FORMADOR

¿Pueden todas las empresas participar en proyectos de FP Dual?

Sí, pero es recomendable seguir los pasos que se incluyen en este manual para convertirse en empresa formadora, y especialmente contar con profesionales que puedan ser tutores y/o formadores de alumnos-aprendices.

¿Puede una pequeña empresa formar en dual?

Sí, de hecho en países con larga tradición en FP Dual, las pymes son mayoritarias entre las empresas formadoras.

¿Qué modelos de documentación hacen falta para la elaboración de un proyecto de FP Dual?

Depende de cada Comunidad Autónoma, pero en la mayoría de los casos existe algún tipo de convenio que se firma entre empresa y autoridad o centro educativo.

¿A qué se compromete la empresa en la FP Dual?

La empresa que forma en FP Dual debe:

- Planificar con el centro educativo los contenidos de la formación que el alumno-aprendiz tiene que realizar en el centro de trabajo.
- Participar en la selección de los aprendices según criterios justos y transparentes.
- Cumplimentar toda la documentación que sea obligatoria.
- Remunerar de manera justa a los aprendices (no es obligatorio, pero sí altamente recomendable).
- Cotizar a la Seguridad Social en caso de que la modalidad de contratación así lo exija.
- Escoger, dentro de su plantilla, a las personas más adecuadas para convertirse en tutores de empresa, formarlos adecuadamente y dotarlos de los recursos necesarios para el buen desarrollo de sus funciones.
- Formar en riesgos laborales a los alumnos-aprendices.
- Formar a los aprendices de acuerdo con el perfil del ciclo que están cursando, proporcionándoles un trabajo efectivo, y siguiendo lo pactado con el centro educativo.
- Respetar los derechos de los alumnos-aprendices.
- Evaluar convenientemente a los alumnos-aprendices.
- Colaborar con el centro educativo y valorar conjuntamente con éste los puntos fuertes y los elementos de mejora.

¿Quiénes son el tutor del proyecto de FP Dual en el centro educativo y en la empresa?

El tutor del centro educativo es el profesor designado por el centro para programar, junto con el tutor de empresa, la formación, hacer el seguimiento de la misma en el centro de trabajo y evaluar al alumno-aprendiz.

Este tutor se coordina con el resto de profesores y con el tutor de la empresa donde el alumno-aprendiz realiza su formación. El objetivo de esta coordinación es asegurarse de que el alumno-aprendiz recibe todos los contenidos establecidos en el ciclo formativo.

El tutor de empresa es el trabajador que cuenta con la experiencia o cualificación profesional adecuada y que la empresa elige para encargarse de la formación del alumno-aprendiz y mantener el contacto con el centro educativo. Sus funciones son:

- Planificar la formación con el tutor del centro educativo y mantener el contacto con éste.
- Participar en la selección alumno-aprendiz.
- Acoger al alumno-aprendiz.
- Formarlo en la empresa.
- Evaluarlo, conjuntamente con el tutor del centro educativo.

¿Es lo mismo tutor de empresa que formador o instructor?

El tutor de empresa es el responsable del programa de formación en la empresa y el encargado de mantener el contacto con el centro educativo para realizar el seguimiento de la formación.

Por su parte, el formador es el trabajador que forma al joven directamente.

En el caso de empresas pequeñas o microempresas, tutor y formador serán la misma persona, mientras que en compañías de mayor tamaño, es muy probable que exista un tutor y uno o más formadores, seguramente ubicados en diferentes departamentos.

¿Puede cualquier trabajador ser formador de un aprendiz que realiza una FP Dual?

Sí, mientras cuente con la experiencia o cualificación necesarias y esté motivado para convertirse en formador de FP Dual.

Asimismo, es aconsejable que reciba una formación como tutor o formador de empresa, para realizar esta nueva función con mayores garantías de éxito.

¿Debe realizar el tutor una formación especial para ser formador en un proyecto de FP Dual?

Es aconsejable que reciba una formación como tutor o formador de empresa, para realizar esta nueva función con mayores garantías de éxito.

¿Tiene que tener el tutor de empresa la misma formación que el aprendiz que está formando?

No. Lo importante es que esté motivado, y tenga la experiencia o cualificación necesaria para formar a un alumno-aprendiz en la empresa.

¿Cuáles son las funciones del tutor de la empresa?

- Planificar la formación con el tutor del centro educativo y mantener el contacto con éste.
- Participar en la selección alumno-aprendiz.
- Acoger al alumno-aprendiz.
- Formarlo en la empresa.
- Evaluarlo, conjuntamente con el tutor del centro educativo.

¿Es el tutor de empresa responsable de la evaluación del aprendiz?

Los responsables últimos de la evaluación final del alumno-aprendiz son los profesores del centro educativo, pero siempre contando con las valoraciones del tutor de empresa.

¿A quién puede dirigirse el tutor de empresa en caso de duda?

Lo más habitual es dirigirse al tutor del centro educativo. Sin embargo, también puede dirigirse a la administración pública, a cámaras o asociaciones empresariales o gremiales, o a otros profesionales expertos en FP Dual.

¿Tienen que tener un tutor de empresa todas las empresas que forman en dual?

Sí. Es imprescindible.

¿En qué documento se recoge la formación que debe realizar el aprendiz en la empresa?

Depende de lo establecido por cada Comunidad Autónoma.

¿Quién decide los contenidos de la formación en la empresa?

El tutor de empresa y el del centro educativo deciden conjuntamente qué parte debe realizar el alumno-aprendiz en el centro de trabajo y qué parte en el aula.

En la primera reunión que tienen ambos tutores para planificar la formación, el tutor de empresa puede explicar cuáles son las principales tareas que se desarrollan en la empresa, y el tutor del centro educativo, dado que conoce bien el ciclo formativo, le puede guiar en el encaje entre esas tareas y los diferentes módulos formativos (o asignaturas), para concretar así la parte de la formación que el alumno-aprendiz podrá seguir en la empresa.

¿Cómo se evalúa al alumno-aprendiz?

El tutor de empresa debe valorar al alumno-aprendiz, según lo establecido o acordado entre la autoridad educativa de su Comunidad Autónoma y la empresa.

El tipo de evaluación que establece cada Consejería de Educación consiste bien en valoración cuantitativa, bien en una cualitativa o en una combinación de ambas.

La valoración que realiza el tutor de empresa debe tenerse en cuenta y pesar en la evaluación del alumno-aprendiz, según el tiempo que éste se ha formado en la empresa.

¿Cuáles son los costes para la empresa de la FP Dual?

Depende de la modalidad de contratación.

En el caso del contrato de formación y aprendizaje, la remuneración del alumno-aprendiz nunca puede ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional (en 2016 9.172,80€/año, 655,20€/mes por 14 pagas) en proporción al tiempo de trabajo en la empresa, más la cotización a la Seguridad Social (existen bonificaciones a la misma, de hasta el 100%).

Si los alumnos-aprendices reciben una remuneración en forma de beca, su cuantía varía según la Comunidad Autónoma, puesto que algunas establecen una cantidad mínima. La empresa debe cotizar por cuenta del alumno-aprendiz a la Seguridad Social (también existen bonificaciones a la misma).

¿Cuáles son las características (duración, jornada, salario...) del contrato para la formación y el aprendizaje?

- Se podrá aplicar a trabajadores de entre 16 y 30 años. Cuando la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%, el límite de edad será de 25 años.
- El límite de edad no se aplica si se trata de personas con discapacidad o en riesgo de exclusión social.
- No podrán acogerse a este contrato aquellos que ya tienen una FP terminada.
- El contrato se debe formalizar por escrito en los modelos oficiales que se establezcan por el Servicio Público de Empleo Estatal.
- La duración mínima del contrato es de un año y la máxima de tres años.
- El tiempo de trabajo en la empresa no puede superar el 75% el primer año ni el 85% el segundo año, de la jornada máxima legal o establecida en el convenio.
- No se permiten realizar horas extraordinarias.
- No se pueden realizar trabajos nocturnos o por turnos.
- Existe un período de prueba, superado éste no puede concertarse un nuevo período de prueba.
- La remuneración del alumno-aprendiz nunca puede ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional (en 2016 9.172,80€/año, 655,20€/mes por 14 pagas) en proporción al tiempo de trabajo en la empresa, más la cotización a la Seguridad Social (existen reducciones en la misma, de hasta el 100% para empresas de menos de 250 empleados).

Las ventajas en las cuotas de cotización a la Seguridad Social por los contratos de formación y aprendizaje, ¿son de aplicación directa o la empresa debe avanzar la cotización?

Son de aplicación directa, puesto que se trata de reducciones.

¿Hay actividades restringidas en la empresa si el alumno-aprendiz es menor de edad?

El Decreto de 26 de julio de 1957 sobre Industrias y Trabajos prohibidos a mujeres y menores por peligrosos o insalubres, es junto con el art. 27 de la LPRL la única normativa en vigor sobre la protección de los menores en el trabajo.

En este Decreto se dan unas directrices generales sobre la prohibición de ciertos trabajos para los menores de 18 años. La parte de este Decreto sobre las mujeres trabajadoras ya ha sido derogada.

¿Tiene el empresario obligación de hacer alguna aportación económica al centro docente para acoger alumnos-aprendices de FP Dual?

No, pero puede facilitar maquinaria, material e incluso formación específica al centro educativo y a sus profesores.

¿El alumno-aprendiz en modalidad de beca debe estar de alta en la Seguridad Social?

Sí, puesto que se asimilan a trabajadores por cuenta ajena, según establece el Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre, por el que se regulan los términos y las condi-

ciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participen en programas de formación.

¿Puede un aprendiz trabajar en turnos o hacer horarios nocturnos?

No en el caso de hacerlo bajo la modalidad de contrato de formación y aprendizaje.

¿Elige la empresa a los aprendices que quiere formar? ¿Cómo se hace el proceso de selección?

Las empresas que forman en FP Dual invierten tiempo y recursos en la formación, por lo que deben participar activamente en el proceso de selección de los alumnos-aprendices.

Es muy recomendable que el tutor de empresa tome parte en la selección del futuro alumno-aprendiz, ya que es la persona que será responsable de su formación en la empresa.

En cada proyecto de FP Dual, y según también cada Comunidad Autónoma, se puede establecer una forma diferente de realizar la selección de los alumnos-aprendices, con distintos grados de participación del centro educativo y de la empresa.

¿Con los becarios hay que observar todas las normas de prevención de riesgos laborales?

Sí, puesto que se asimilan a trabajadores por cuenta ajena, según establece el Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre, por el que se regulan los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participen en programas de formación.

¿El alumno-aprendiz debe recibir formación sobre riesgos laborales, previa a su acogida en la empresa?

Sí, o bien el mismo día de la acogida.

¿La empresa deberá impartir clases teóricas?

No. Si bien tiene la posibilidad de hacerlo.

¿Qué puede hacer el tutor de empresa si algún alumno-aprendiz no tiene la actitud adecuada?

El tutor de empresa debe, en primer lugar, tratar de reconducir la situación internamente, hablando con el alumno-aprendiz. En caso de persistir la mala actitud debe comunicarlo al tutor del centro educativo, para acordar las medidas a tomar, que en casos extremos pueden conllevar el fin de la formación en la empresa.

¿Puede el alumno-aprendiz continuar la formación si no desea seguir en la empresa?

Sí, ya sea en otra empresa o en el centro educativo.

¿Tiene la empresa obligación de contratar los alumnos-aprendices una vez finalizado su período formativo?

No. Si bien, cuando necesita personal cualificado y formado, a menudo contrata a

aquellos alumnos que ya conoce, puesto que se han formado según las necesidades y perfil de la empresa.

Empresas que han presentado un ERE, ¿pueden acoger alumnos de FP Dual?

Dependerá de los términos recogidos en el ERE, pero en el caso del contrato de formación y aprendizaje el alumno-aprendiz nunca podrá ocupar un puesto de trabajo que haya sido objeto de amortización.

Empresas que han realizado despidos por razones objetivas, declarados improcedentes, ¿pueden acoger alumnos de FP Dual?

Sí, pero en el caso del contrato de formación y aprendizaje el alumno-aprendiz nunca podrá ocupar un puesto de trabajo que haya sido objeto de amortización.

¿Qué documentación hay que tener en el centro de trabajo, en el caso de atender una visita de la Inspección de Trabajo?

Toda la documentación que se haya firmado con la Administración o centro educativo, el convenio o acuerdo de formación, el contrato de formación y aprendizaje en su caso, los documentos de alta en la Seguridad Social, los que muestren que el alumno-aprendiz cuenta con un seguro de accidentes y responsabilidad civil, y cualquier otro documento que pueda establecer la legislación laboral vigente.

GLOSARIO

A

ACUERDO DE FORMACIÓN: Documento que se firma entre la empresa formadora y el centro o la administración educativa correspondiente, que servirá de guía a lo largo del proyecto de FP Dual, y que recoge los principales aspectos del mismo.

ADAPTACIÓN CURRICULAR: Adaptación del currículo o contenido de un ciclo formativo, para adaptarlo a las necesidades de las empresas o de un sector de actividad concreto, y que debe ser aprobado por la autoridad educativa competente.

ADMINISTRACIONES EDUCATIVAS: Ministerio de Educación del Gobierno estatal y Consejerías de Educación de las Comunidades Autónomas, de quienes depende la regulación, desarrollo e implantación de la FP Dual en España.

ALTERNANCIA CON FP DUAL: Otro término para referirse a la FP Dual, ya que hace referencia a la alternancia de actividad laboral en una empresa con la actividad formativa en el centro educativo.

ALUMNO-APRENDIZ: Alumno de FP en modalidad dual, que se forma en el centro educativo y en la empresa.

B

BECA: Una de las dos modalidades fundamentales existentes para remunerar al alumno-aprendiz por el tiempo que se forma en la empresa. Su cuantía varía según la Comunidad Autónoma y la empresa debe cotizar por cuenta del alumno-aprendiz a la Seguridad Social.

C

CFGM: Ciclo Formativo de Grado Medio, que conduce a la obtención del título de Técnico. Se corresponde a la antiguamente conocida como FP de primer grado y forma parte de la Educación Secundaria Posobligatoria.

CFGS: Ciclo Formativo de Grado Superior, que conduce a la obtención del título de Técnico Superior. Se corresponde a la antes conocida como FP de segundo grado y forma parte de la Educación Superior.

COMPETENCIA PROFESIONAL: Conjunto de conocimientos, capacidades, destrezas, comportamientos y habilidades que se ponen en juego en el cumplimiento de una determinada actividad laboral.

CONTRATO DE FORMACIÓN Y APRENDIZAJE: Una de las dos modalidades fundamentales existentes para remunerar al alumno-aprendiz por el tiempo que se forma en la empresa. En esta modalidad los aprendices reciben un salario, no inferior al Salario Mínimo Interprofesional, proporcional al tiempo de trabajo en la empresa, y cotizan a la Seguridad Social.

CONVENIO DE FORMACIÓN: Documento que se firma entre la empresa formadora y el centro o la administración educativa correspondiente, que servirá de guía a lo largo del proyecto de FP Dual, y que recoge los principales aspectos del mismo.

E

ESPECIALIDAD FORMATIVA: Agrupación de contenidos, competencias profesionales y especificaciones técnicas que responde a un conjunto de actividades de trabajo enmarcadas en un sector productivo.

F

FAMILIA PROFESIONAL: Categorías en que se agrupan los diferentes ciclos formativos, y que se corresponden con un sector de actividad, e incluyen los contenidos adecuados a cada campo profesional (por ejemplo, Sanidad o Fabricación mecánica).

FCT: Ver «Módulo de Formación en el Centro de Trabajo».

FEEDBACK: Información que se da a alguien, en este caso al alumno-aprendiz, en respuesta al desarrollo de una actividad, para valorarlo positivamente o indicarle qué debe hacer para mejorar en el futuro.

FORMADOR DE EMPRESA: Es el trabajador de la empresa que forma directamente al alumno-aprendiz.

En las empresas pequeñas o microempresas, esta figura coincide con la del tutor de empresa, mientras que en compañías de mayor tamaño, es muy probable que exista un tutor y uno o más formadores, seguramente ubicados en diferentes departamentos.

FP: Formación Profesional (ciclos formativos), constituida por las acciones formativas que capacitan para el desempeño adecuado de las diferentes profesiones y el posterior acceso al empleo.

FP EN EL ÁMBITO LABORAL: Formación Profesional que comprende las acciones dirigidas a empresas, trabajadores ocupados y desempleados, y que es competencia del Ministerio y las Consejerías de Trabajo o Empleo.

FP BÁSICA: Formación que se ofrece a jóvenes en riesgo de abandono escolar, para que puedan obtener el Graduado en Educación Secundaria, a la vez que se forman en una profesión.

FP DUAL: Conjunto de las acciones e iniciativas formativas, mixtas de empleo y formación, que tienen por objeto la 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.

FP EN ALTERNANCIA: Otro término para referirse a la FP Dual, ya que hace referencia a la alternancia de actividad laboral en una empresa con la actividad formativa en el centro educativo.

FP DEL SISTEMA EDUCATIVO: Conjunto de acciones formativas que tienen por objeto la cualificación de las personas para el desempeño de las diversas profesiones, para su empleabilidad y para la participación activa en la vida social, cultural y económica. Es competencia del Ministerio y las Consejerías de Educación.

L

LOE: Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. Principal Ley de regulación de la Educación a nivel estatal, modificada parcialmente por la LOMCE.

LOMCE: Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la Mejora de la Calidad Educativa.

M

MANUAL DE ACOGIDA: Es la guía de uso interno de la empresa que incluye un mensaje de bienvenida, información sobre la compañía, sobre los puestos de trabajo, información de carácter legal y otras cuestiones prácticas, y que es muy útil entregar al alumno-aprendiz como parte del plan de acogida, cuando se incorpora a la empresa.

MÓDULOS ASOCIADOS A UNIDADES DE COMPETENCIA: Asignaturas asociadas a los conocimientos técnicos específicos de cada ciclo formativo.

MÓDULO DE EMPRESA E INICIATIVA EMPRENDEDORA: Módulo que incluye la formación necesaria para conocer los mecanismos de creación y gestión básica de las empresas, el autoempleo, el desarrollo de la responsabilidad social de las empresas, así como la innovación y la creatividad en los procesos y técnicas de su actividad laboral.

MÓDULO DE PROYECTO FINAL: En los CFGS se incluye este módulo que tendrá por objeto la integración de las diversas capacidades y conocimientos del currículo de todos los módulos del ciclo formativo. Esta integración se concretará en proyectos que contemplen las variables tecnológicas y organizativas relacionadas con el título.

MÓDULO FORMACIÓN EN EL CENTRO DE TRABAJO (FCT): Son las prácticas que realizan los alumnos en empresas, con el objetivo de aplicar lo aprendido en el aula en un entorno real, y acercarse así al mundo de la empresa y el trabajo.

MÓDULO FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL: Incluye la formación necesaria para conocer las oportunidades de aprendizaje, las oportunidades de empleo, la organización del trabajo, las relaciones en la empresa, la legislación laboral básica, así como los derechos y deberes que se derivan de las relaciones laborales, para facilitar el acceso al empleo o la reinserción laboral en igualdad de género y la no discriminación de las personas con discapacidad.

MÓDULO PROFESIONAL O FORMATIVO: Equivale a lo que comúnmente se conoce como asignatura, y está constituida por las áreas de conocimiento teórico-práctico en función de las diferentes competencias que se pretenden alcanzar.

P

PLAN DE ACOGIDA: Es el documento en el que se recogen los puntos a tener en cuenta cuando se incorpora un nuevo alumno-aprendiz a la empresa y que facilita la tarea del tutor de empresa.

PLAN DE ACTIVIDADES: Ver «Plan de formación».

PLAN DE FORMACIÓN: Contenidos del ciclo formativo que se realizan, en la modalidad dual, parte en la empresa y parte en el centro educativo, y cuya distribución deciden conjuntamente los tutores de ambos centros de formación (educativo y empresa).

S

SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL: Es la cuantía retributiva mínima que percibe el trabajador referida a la jornada legal de trabajo, sin distinción de sexo o edad de los trabajadores, sean fijos, eventuales o temporales, y que es fijada cada año por el Gobierno. Este salario es el que aplica en el caso de utilizar el contrato de formación y aprendizaje para vincularse al alumno-aprendiz, al que se remunerará en esa cuantía, de forma proporcional al tiempo de trabajo en la empresa.

T

TÉCNICO: Título que se obtiene tras cursar y superar un Ciclo Formativo de Grado Medio.

TÉCNICO SUPERIOR: Título que se obtiene tras cursar y superar un Ciclo Formativo de Grado Superior.

TUTOR DE EMPRESA: Trabajador elegido por la empresa para ser el responsable del programa de formación del alumno-aprendiz en la misma y para mantener el contacto con el centro educativo para realizar el seguimiento de la formación.

TUTOR DEL CENTRO EDUCATIVO: Profesor designado por el centro educativo para ser el responsable de programar, junto con el tutor de empresa, la formación y de hacer el seguimiento de la misma en el centro de trabajo.

U

UNIDAD DE COMPETENCIA: Es el agregado mínimo de competencias profesionales, susceptible de reconocimiento y acreditación parcial.

V

VALORACIÓN CUALITATIVA: El tutor de empresa debe valorar al alumno-aprendiz según los criterios establecidos por la Comunidad Autónoma. Si la valoración es de tipo cualitativo, asignará a cada actividad formativa un escalado que podrá ser del tipo «Muy satisfactorio/Bastante satisfactorio/Satisfactorio/Poco satisfactorio/Insatisfactorio» o similar, o bien evaluando cada contenido con «Apto-No apto».

VALORACIÓN CUANTITATIVA: El tutor de empresa debe valorar al alumno-aprendiz, según los criterios establecidos por la Comunidad Autónoma. Si la valoración es de tipo cuantitativo asignará una puntuación que irá de 1 a 10 o, en algunos casos, de 1 a 5 a cada uno de los diferentes contenidos de los módulos formativos.



