

# Guía para Tutores de Empresa

Formación Profesional Dual del Sistema  
Educativo, en régimen intensivo  
Illes Balears

  
G CONSELLERIA  
O EDUCACIÓ  
I FORMACIÓ  
B PROFESSIONAL  
/ DIRECCIÓ GENERAL  
FORMACIÓ PROFESSIONAL  
I ENSENYAMENTS  
ARTÍSTICS SUPERIORS



Los ciclos formativos en régimen intensivo están financiados por el Ministerio de Educación y Formación Profesional y cofinanciados por el Fondo Social Europeo, en el Marco Financiero Plurianual 2021-2027 (FSE Plus).

# Índice

|  |    |
|--|----|
| <b>01. El Compromiso con la FP intensiva</b> .....                     | 4  |
| <b>02. La Formación Profesional</b> .....                              | 6  |
| La Formación Profesional en el sistema educativo español               |    |
| Los valores de la Formación Profesional                                |    |
| <b>03. La FP intensiva del sistema educativo</b> .....                 | 10 |
| La FP intensiva en España  |    |
| La FP intensiva en Illes Balears                                       |    |
| Características de la FP intensiva en las Illes Balears                |    |
| Temporalización de la FP intensiva en Illes Balears                    |    |
| <b>04. Agentes de la FP intensiva. Colaboración y compromiso</b> ..... | 14 |
| <b>05. La empresa en la FP intensiva</b> .....                         | 17 |
| Oportunidad competitiva  |    |
| Proceso para participar en un proyecto de FP intensiva                 |    |
| <b>06. El tutor de empresa</b> .....                                   | 20 |
| Características del tutor de empresa                                   |    |
| Competencias del tutor de empresa                                      |    |
| <b>07. El proyecto de FP intensiva</b> .....                           | 25 |
| La implantación del proyecto de FP intensiva                           |    |
| El programa formativo  |    |
| El proceso de selección  |    |
| La Formación en la empresa   |    |
| La acogida del alumnado  |    |
| El seguimiento y la evaluación   |    |
| <b>08. Modelos documentales</b> .....                                  | 49 |



*El tejido empresarial precisa de personal cada vez más cualificado y con un mayor grado de especialización. La formación profesional intensiva, permite a las empresas participar del proceso formativo de los futuros trabajadores de su empresa y mejorar su productividad y su competitividad.*

*La presente guía contiene las claves para que las empresas conozcan la FP intensiva y el procedimiento para participar en esta formación.*

# 01.

## El compromiso con la Formación Profesional intensiva



### La Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Mallorca

La Consejería de Educación y Formación Profesional ha diseñado un modelo de Formación Profesional dual en régimen intensivo (FP intensiva) flexible y adaptado a las necesidades de las empresas.

La decidida apuesta por el impulso de esta formación ha motivado a la Consejería de Educación y Formación Profesional a sumar colaboraciones estratégicas de agentes que puedan aportar un valor añadido y prestar un servicio especializado a las empresas que quieran participar en proyectos de FP intensiva. En este marco de colaboración la Cámara Oficial de Comercio Industria, Servicios y Navegación de Mallorca (Cámara de Comercio de Mallorca), ha suscrito un convenio en el ámbito de la formación profesional intensiva, en virtud del que trabaja de forma coordinada con la Dirección General de Formación Profesional y Enseñanzas Artísticas Superiores en las siguientes actuaciones:

- Asesoramiento sobre los requerimientos del sector empresarial.
- Asesoramiento sobre la viabilidad del proyecto de FP intensiva a las empresas.
- Captación de empresas para la participación en proyectos de FP intensiva.
- Información a las empresas sobre las condiciones del contrato de formación en alternancia y soporte en la gestión de los contratos.
- Elaboración de materiales de información para empresas, alumnos y centros educativos participantes en la FP intensiva.
- Formación de tutores de centro educativo y de empresa.

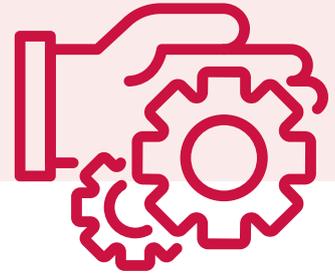
- Orientación al alumnado sobre la FP intensiva.
- Estudios sobre la implantación de la FP intensiva.
- Acciones de difusión de la FP intensiva: campañas de difusión en redes sociales y medios de comunicación.
- Estudios sobre la inserción laboral de los alumnos de FP intensiva.

Esta guía pretende explicar el funcionamiento de la FP intensiva de forma clara a los tutores de empresa que participan o vayan a participar en esta formación.



# 02.

## La Formación Profesional



### 2.1. La Formación Profesional en el sistema educativo español

El sistema educativo define la Formación Profesional como el conjunto de acciones que tienen como propósito *“la capacitación para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica. Incluye las enseñanzas propias de la formación profesional inicial, las acciones de inserción y reinserción laboral de los trabajadores, así como las orientadas a la formación continua en las empresas, que permitan la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales”* (LO 05/2002).

La formación profesional en España se estructura en dos subsistemas que complementan la oferta formativa:

- La **Formación Profesional Inicial o Reglada y de Régimen Especial**, dependiente del Ministerio de Educación y Formación Profesional. Incluidas en este subsistema se enmarcan los ciclos de formación profesional de nivel básico, medio y superior, los cursos de especialización y las formaciones del régimen especial.

- La **Formación Profesional para el Empleo, dependiente del Ministerio de Trabajo y Economía Social**.

En este subsistema se incluyen las formaciones destinadas a trabajadores activos y en desempleo, ya sean promovidas por las empresas o por la administración. Se pueden clasificar:

- Formación continua de los trabajadores promovida por las empresas.
- Formación para trabajadores ocupados promovida por la administración.
- Formación para trabajadores desocupados promovida por la administración.
- Procesos de Acreditación de competencias profesionales.

Las acciones formativas enmarcadas en la FP para el empleo, están dirigidas a la adquisición y mejora de las competencias y cualificaciones profesionales de los trabajadores y son conducentes a la adquisición de certificados de profesionalidad de nivel 1, 2 o 3.

En la presente guía se atiende a las características y regulación de la Formación Profesional intensiva enmarcada en el ámbito educativo y dependiente del Ministerio de Educación y Formación Profesional y la Consejería de Educación y Formación Profesional, sin entrar en las acciones de Formación Profesional intensiva que se enmarquen en el Sistema de Formación Profesional para el Empleo dependiente del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

La Formación Profesional del Sistema Educativo, se compone de 26 familias profesionales en las que se incluyen los ciclos formativos que comparten características comunes en cuanto a los conocimientos, procedimientos, procesos tecnológicos, servicios para los que capacitan o el sector de ocupación.

En total se ofertan más de 150 ciclos formativos en alguno de los tres niveles académicos existentes:

Ciclos de formación profesional básica. Dirigida al alumnado que no ha finalizado la ESO. Dos años de duración. El alumnado obtiene una cualificación profesional nivel 01, con el título de Profesional Básico.

Ciclos formativos de grado medio. Puede acceder el alumnado procedente de FPB, de la ESO y mediante prueba de acceso. El alumnado obtiene una cualificación profesional nivel 02, con el título de Técnico/a, adquiriendo las competencias para el desarrollo efectivo de una profesión. Los objetivos son la realización de tareas cualificadas con el uso de herramientas, equipos y técnicas específicas, y conseguir las actitudes necesarias para adaptarse a situaciones laborales y asumir responsabilidades.

Ciclos formativos de grado superior. Puede acceder el alumnado procedente de CGM, de bachillerato y mediante prueba de acceso. El alumnado obtiene una cualificación profesional nivel 03, con el título de Técnico/a Superior, adquiriendo las competencias para el desarrollo de un trabajo técnico, la coordinación y la organización del trabajo, y la gestión de equipos de trabajo.



## ENLACES DE INTERÉS

- **Oferta formativa FP 2022/2023 de las Illes Balears:**  
[http://www.caib.es/sites/fp/ca/oferta\\_formativa\\_2022-23/](http://www.caib.es/sites/fp/ca/oferta_formativa_2022-23/)
- **Información sobre la Formación Profesional en España:** <http://www.todofp.es/inicio.html>

Todos los ciclos formativos, independientemente de su nivel académico deben contar con una parte teórica y con una parte práctica a desarrollar en la empresa.

Las titulaciones obtenidas al cursar cualquier ciclo formativo tienen validez en todo el territorio nacional.

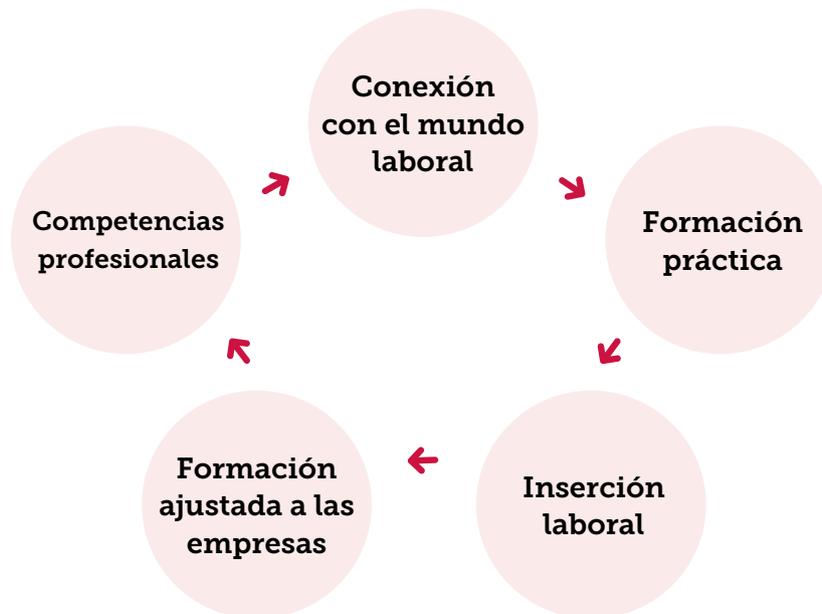
## 2.2. Los valores de la Formación Profesional

La formación profesional históricamente ha acercado a las empresas a la formación de sus futuros trabajadores, y ha servido para que los estudiantes tengan su primer contacto con el mundo laboral a través de la Formación en Centros de Trabajo (FCT), módulo obligatorio en todos los ciclos de FP.

Entre los valores que tanto para las empresas como para los estudiantes aporta la FP, cabe destacar:

- **Conexión** del mundo empresarial con el educativo.
- **Formación práctica** y actualizada, atendiendo a las tendencias del mercado laboral.
- **Oferta formativa** amplia, con especialidades ajustadas a las **necesidades de las empresas**.
- **Inserción laboral** elevada. Las empresas demandan técnicos intermedios con conocimientos actualizados que conozcan el sector.
- Adquisición de **competencias profesionales**.

La FP presenta una tendencia alcista respecto a las matriculaciones como consecuencia de la creciente demanda de las empresas de perfiles de FP.



## AMPLIACIÓN DE INFORMACIÓN

Existen en España diversas iniciativas dedicadas al impulso y puesta en valor de la FP. Hay un consenso generalizado sobre la necesidad de seguir potenciando la FP para poder dar respuesta a las necesidades del sector empresarial en relación a las carencias del mercado laboral.

Ejemplos de las iniciativas impulsadas por distintas Entidades:

- <https://www.fundacionbertelsmann.org/alianza-para-la-fp-dual/>
- <https://www.caixabankdualiza.es/>
- <https://www.descubrelafp.org/>

## RECUERDE

- La formación profesional a través de la diversidad de familias profesionales y sus distintos niveles, responde a las necesidades formativas de las empresas.
- La formación profesional tiene vocación de acercamiento al mundo laboral y a la realidad empresarial.



# 03.

## La FP dual del sistema educativo, en régimen intensivo

### 3.1. La FP intensiva en España

La formación profesional dual en régimen intensivo (FP intensiva) es el conjunto de acciones e iniciativas que, en corresponsabilidad con las empresas, tiene por objeto la cualificación profesional de las personas, combinando la formación recibida en un centro educativo con la actividad laboral retribuida y la formación en la empresa, mediante la suscripción de un contrato de trabajo de formación en alternancia.

### 3.2. La FP intensiva en Illes Balears

El presente apartado aborda la FP intensiva en el ámbito educativo, siempre analizando las características de la FP reglada, sin entrar en la formación para el empleo y la formación continua de trabajadores.

La FP intensiva en Illes Balears, se ha regulado a través de la publicación de resoluciones de la Consejería de Educación. La última resolución publicada (a fecha de la edición del presente manual), es del 12 de mayo de 2022.

Los objetivos que el Gobierno de las Illes Balears recoge en la resolución por la que se aprueban las instrucciones para la organización y el funcionamiento de los estudios de formación profesional del sistema educativo, en régimen intensivo, son:

- Establecer entre los centros educativos y las empresas, un acuerdo integrado y coordinado para simultanear las enseñanzas y el trabajo mediante un contrato de formación en alternancia de los alumnos de FP.

- Mejorar la formación, la cualificación y el desarrollo personal de los alumnos, alternando la formación en un ciclo formativo y el trabajo en una empresa o entidad pública.
- Adecuar la formación recibida por los alumnos en los centros educativos a la realidad del trabajo profesional que deben desarrollar en las empresas, implicando a las empresas en el proceso formativo.
- Facilitar la incorporación al mercado laboral de los estudiantes de FP.
- Incentivar la contratación entre las empresas y entidades públicas o privadas con necesidades de personal especialmente cualificado.
- Aumentar la motivación del alumnado.

### 3.3. Características de la FP intensiva en las Illes Balears

#### Características generales del modelo de FP intensiva de Illes Balears.

- Pueden participar en la FP intensiva las empresas u organismos equiparados públicos o privados (a partir de ahora , empresas).
- Las empresas pueden colaborar con los centros educativos autorizados y publicados, para cada curso académico, en la página web de la Dirección General de Formación Profesional y Enseñanzas Artísticas Superiores (<http://fp.caib.es>).
- Los centros educativos deben solicitar la autorización para realizar esta formación.
- La vinculación entre el alumnado y la empresa se formalizará a través de un **contrato de trabajo de formación en alternancia**.

#### Duración de la formación.

- La FP intensiva se ha de estructurar en dos cursos académicos.

#### Número de alumnos por grupo.

- El número mínimo de alumnos por grupo de FP intensiva será de 15. Excepcionalmente la DGFPIEAS puede autorizar un número inferior de alumnos.

#### Requisitos a cumplir por las empresas para participar en la FP intensiva:

- Manifiestar la voluntad expresa de participar en la FP intensiva durante todo el tiempo previsto en el acuerdo de colaboración, en todo caso, durante el periodo previsto para cursar el ciclo formativo.
- Comunicar a los representantes legales de los trabajadores su participación en la FP intensiva.
- Establecer un acuerdo de colaboración.
- Nombrar a un tutor/a de empresa que no podrá asumir la tutorización de más de 3 aprendices de forma general.

### Formación del alumnado en la FP intensiva:

- Se debe cumplir lo programado en el plan formativo individual.
- Las empresas y los centros educativos deben designar a una persona responsable del seguimiento de la formación.

## 3.4. Temporalización de la FP intensiva en Illes Balears

La Consejería de Educación y Formación Profesional considera que la temporalización de los periodos formativos en las empresas debe ser flexible.

Existe una distribución horaria semanal general aplicable para cada ciclo formativo en FP intensiva, pero la Dirección General de Formación Profesional y Enseñanzas Artísticas Superiores ha de autorizar las distribuciones horarias elaboradas por cada centro educativo, adaptadas a los diferentes sectores productivos, con la finalidad de flexibilizar la oferta de estas enseñanzas y adaptarlas al desarrollo normativo estatal y autonómico en esta materia.

### Características generales de la temporalización de esta formación:

- La temporalización del proyecto debe hacer compatible la formación en el centro educativo y el trabajo en la empresa.
- El tiempo efectivo de trabajo no podrá ser superior al 65%, durante el primer año, o al 85%, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.
- El alumnado no podrá superar las 40 horas semanales entre el tiempo de formación en el centro educativo y las horas de trabajo efectivo en la empresa.
- Las empresas y los centros educativos podrán acordar la concentración de actividades en periodos concretos para favorecer el desarrollo de la actividad productiva o/y educativa.
- El alumnado, de forma general, permanece un mínimo de 5 meses en el centro educativo antes de comenzar la formación en las empresas.
- El periodo de vacaciones escolares será el establecido por el calendario escolar de las Illes Balears. El periodo de vacaciones laborales será el determinado en el contrato de trabajo según la regulación laboral vigente. Las vacaciones se conciliarán en la medida de lo posible y según la actividad productiva de la empresa con los periodos no lectivos en el centro de formación i/o situación personal del trabajador.
- La Dirección General de Formación Profesional y Enseñanzas Artísticas Superiores autoriza la distribución anual, semanal y diaria del ciclo, y la carga horaria que se ha de llevar a cabo en el centro educativo.



## Distribuciones horarias semanales

La Dirección General de Formación Profesional y Enseñanzas Artísticas Superiores ha de autorizar las distribuciones horarias elaboradas por cada centre educativo, adaptadas a los diferentes sectores productivos, con la finalidad de flexibilizar la oferta de estas enseñanzas y adaptarlas al desarrollo normativo estatal y autonómico en esta materia.

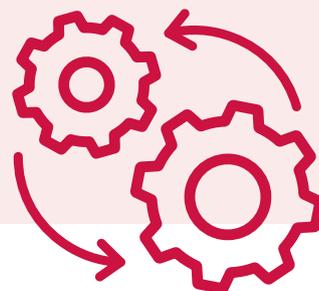


### ENLACES DE INTERÉS

- Resolución del Consejero de Educación y Formación Profesional de 12 de mayo de 2022 por la cual se aprueban las instrucciones para la organización y el funcionamiento de las enseñanzas de la FP dual del sistema educativo, en régimen intensivo, que se han de impartir durante el curso 2022-2023.  
caib.es/eboibfront/ca/2022/11568/660849/resolucio-del-conseller-d-educacio-i-formacio-prof
- Ficha Autonómica de Illes Balears "Claves de la Formación Profesional Dual para Centros Educativos": [http://www.caib.es/sites/fp/ca/informacio\\_a\\_centres/](http://www.caib.es/sites/fp/ca/informacio_a_centres/)

# 04.

## Agentes de la FP intensiva. Colaboración y compromiso



La FP intensiva precisa del compromiso del entorno empresarial y del educativo, teniendo los implicados distintos papeles dentro de esta formación.

### Consejería de Educación y Formación Profesional

| ÁMBITO EDUCATIVO            | ÁMBITO EMPRESARIAL             |
|-----------------------------|--------------------------------|
| Centros Educativos          | Cámara de Comercio de Mallorca |
| Tutores de Centro Educativo | Empresas                       |
| Alumnos/as                  | Tutores de empresa             |
|                             | Instructores Laborales         |

### 4.1. Consejería de Educación y Formación Profesional

La Consejería de Educación y Formación Profesional desarrolla la normativa que define la FP intensiva en la que se definen las características de esta formación, condicionantes para los participantes, las relaciones entre las empresas, los centros educativos y el alumnado, responsabilidades, etc.

Es la Consejería de Educación y Formación Profesional quien autoriza la oferta formativa en FP intensiva.



G CONSELLERIA  
O EDUCACIÓ  
I I FORMACIÓ  
B PROFESSIONAL  
/ DIRECCIÓ GENERAL  
FORMACIÓ PROFESSIONAL  
I ENSENYAMENTS  
ARTÍSTICS SUPERIORS



Fons Social Europeu  
L'FSE inverteix en el teu futur  
UNIÓN EUROPEA



## 4.2. Centros Educativos

Es en los centros educativos donde se gesta esta formación, y desde donde se coordina el proceso formativo. Es importante que tanto los equipos directivos como los integrantes de los departamentos de las familias profesionales de los ciclos que se realicen en régimen intensivo, apoyen el proyecto de FP intensiva.

## 4.3. Tutores de Centro Educativo

Son quienes desarrollan esta formación en coordinación con el resto de los compañeros de departamento. Deben establecer una relación colaborativa con la empresa para consensuar los programas formativos individuales de los que después deberán hacer el seguimiento. También son los responsables de:

- Elaborar un plan formativo individual para el alumno consensuado con el tutor de empresa, con los objetivos, expresados en resultados de aprendizaje que los alumnos han de desarrollar en la empresa.
- El seguimiento del alumnado en la empresa.
- El seguimiento del cumplimiento del plan formativo individual.
- Selección del alumnado.
- La evaluación y calificación del alumnado.

## 4.4. Entidades Colaboradoras. Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Mallorca

La Consejería de Educación y Formación Profesional ha suscrito un convenio de colaboración con la Cámara de Comercio de Mallorca para trabajar conjuntamente en la búsqueda de empresas que participen en los programas formativos de FP intensiva, el asesoramiento y la gestión administrativa de la FP intensiva.

## 4.5. Empresas

Son corresponsables de la formación del alumnado, con quien se vinculan de forma obligatoria a través de un contrato de formación en alternancia. Las empresas deben asumir su parte formativa dando cumplimiento al programa formativo que se establezca entre empresa y centro educativo, disponer de los medios necesarios para la realización de las actividades en la empresa y nombrar al tutor de empresa.

## 4.6. Tutores de empresa e instructores o formadores de empresa

Tanto los tutores laborales como los formadores o instructores, son piezas claves en la FP intensiva, puesto que asumen parte importante del proceso de formación, y lo hacen

compatibilizando esta nueva responsabilidad con las propias del desempeño de su puesto de trabajo en la empresa.

En la empresa pueden existir tanto tutores como formadores o instructores. Dependerá del tamaño de la entidad, de la organización del proyecto y de la variedad y complejidad de actividades que deba realizar el alumnado.

### *Tutores de empresa*

Es el trabajador responsable del proceso formativo del alumno en la empresa. Asume el papel de nexo de unión entre la empresa y el centro educativo, al tiempo que debe ser el referente para el aprendiz en caso de cualquier situación imprevista. Puede ocurrir que realice las labores de formación total o parcialmente, o que deba coordinar a compañeros que asuman el rol de formadores. **Como máximo un tutor puede asumir a tres aprendices bajo su tutela.**

### *Formadores o Instructores Laborales*

Son trabajadores especialistas en el desarrollo de determinadas actividades productivas en la organización, a los que se les confía una parte de la formación de los aprendices.

#### RESPONSABILIDADES DE LOS TUTORES DE EMPRESA

- Colaborar con el centro educativo para definir el programa formativo.
- Participar en la selección de los formadores de la empresa.
- Planificar la formación en la empresa.
- Participar en la selección, si procede, de los aprendices.
- Participar en la acogida del aprendiz.
- Realizar el seguimiento de la formación.
- Valorar la formación del aprendiz.
- Resolver los conflictos que pudieran generarse durante la estancia del aprendiz en la empresa.
- Asumir el rol de compañero y de superior del aprendiz.

#### RESPONSABILIDADES DE LOS INSTRUCTORES DE EMPRESA

- Impartir la formación que se le asigne.
- Reportar al tutor de empresa cualquier incidencia.
- Transmitir la valoración de las actividades realizadas por el aprendiz.
- Acompañar y supervisar al alumno durante la formación.



### ENLACE DE INTERÉS

- **Manual para tutores laborales de empresa de la Fundación Bertelsmann**  
<https://www.fundacionbertelsmann.org/publicaciones/manual-de-tutores-de-empresa-en-la-fp-dual/>

# 05.

## La empresa en la FP intensiva



### 5.1. Oportunidad competitiva

Las empresas consideran la FP intensiva una herramienta para mejorar su competitividad a medio plazo. La decisión de participar en esta formación debe afrontarse como una apuesta estratégica que puede optimizar los procesos de reclutamiento de la compañía, mejorar la cualificación profesional de sus empleados, reducir costes, mejorar la productividad, atender a su RSC, etc. Es por ello, que el número de empresas participantes en esta formación aumenta cada curso en todas las comunidades autónomas.

Es importante conocer las ventajas que reporta a una empresa la participación en esta formación y las responsabilidades y compromisos que asume:



## VENTAJAS PARA LAS EMPRESAS:



### Cualificación Profesional:

- Participación en la formación de futuros empleados.
- Formación ajustada a las tecnologías y procesos de la empresa.
- Conocimiento del alumnado de los procesos productivos y documentales de la empresa.
- Posibilidad de dar respuesta a necesidades concretas con capacitaciones específicas.



### Procesos de reclutamiento:

- Generación de una cantera de futuros empleados.
- Reducción de costes de reclutamiento, se reducen los procesos de selección, ahorrando tiempo y recursos.
- Aumento de la efectividad del reclutamiento por disponer de más tiempo para conocer al futuro empleado y ver cómo se integra en la empresa.



### Competitividad:

- Reducción de costes en las nuevas incorporaciones al reducir los costes de información, formación y adaptación al puesto de trabajo y a la empresa.
  - Bonificaciones en las cuotas de la seguridad social, vinculadas al contrato de formación en alternancia del alumnado.
  - Mejora de la productividad por la mejora de la cualificación de la plantilla.
  - Optimización de los procesos productivos como consecuencia de su análisis continuado del alumnado y los instructores durante la formación.
  - Aumento de la motivación de los formadores.
- *Otros factores a tener en cuenta:*
- Responsabilidad Social Corporativa.
  - Ofrecer oportunidades de mejora de la empleabilidad de los jóvenes.
  - Posibilidad de introducir líneas de innovación en las empresas participadas por los aprendices.
  - Aprendizaje bidireccional entre el alumnado y los formadores.

## RESPONSABILIDADES DE LAS EMPRESAS:

- *Responsabilidades de los tutores de empresa:*
- Complimentar la documentación normalizada para la participación en la FP intensiva.
  - Participar en la definición de las actividades formativas.
  - Formalizar un contrato de formación en alternancia con el alumnado.
  - Cumplir el programa formativo acordado.



- Cumplir con las obligaciones derivadas de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales.
- Disponer los equipamientos necesarios para el desarrollo de la actividad.
- Asignar al alumnado un puesto adecuado a las actividades que debe desarrollar.
- Tutorizar la formación del aprendiz.
- Realizar seguimiento del programa formativo conjunto con el centro educativo.
- Valorar las actividades que el aprendiz realiza en la empresa.

## 5.2. Proceso para participar en la FP intensiva

Las empresas deben conocer el procedimiento y los plazos para la participación en la FP intensiva. A continuación, se relaciona cronológicamente el proceso ideal de implementación de esta formación, identificando las acciones en las que participa la empresa y distinguiendo si son acciones administrativas, acciones conjuntas centro empresa, y acciones propias de la empresa.

- Reflexionar sobre las necesidades formativas y las motivaciones de la empresa.
- Identificar los ciclos formativos y el número de puestos disponibles, o contactar con la Cámara o la Consejería para la identificación de los ciclos formativos.
- Contactar con la Consejería de Educación, Cámara de Comercio o Centro Educativo.
- Seleccionar a los responsables de impulsar el proyecto en la empresa. Tutores de empresa.
- Formar a los tutores de empresa.
- Planificar la formación en la empresa.
- Suscribir el compromiso de colaboración de la empresa en la FP intensiva.
- Seleccionar el alumnado.
- Suscribir el contrato de formación en alternancia. La Cámara de Comercio da apoyo a las empresas en la tramitación de los contratos.
- Acoger al alumnado en formación en la empresa. Llevar a cabo un plan de acogida adecuado.
- Formar al alumnado.
- Hacer seguimiento de la formación del alumnado.
- Evaluar el aprendizaje del alumnado.

→ **Acciones empresa**      → **Acciones administrativas**      → **Acciones centro-empresa**



### ENLACE DE INTERÉS

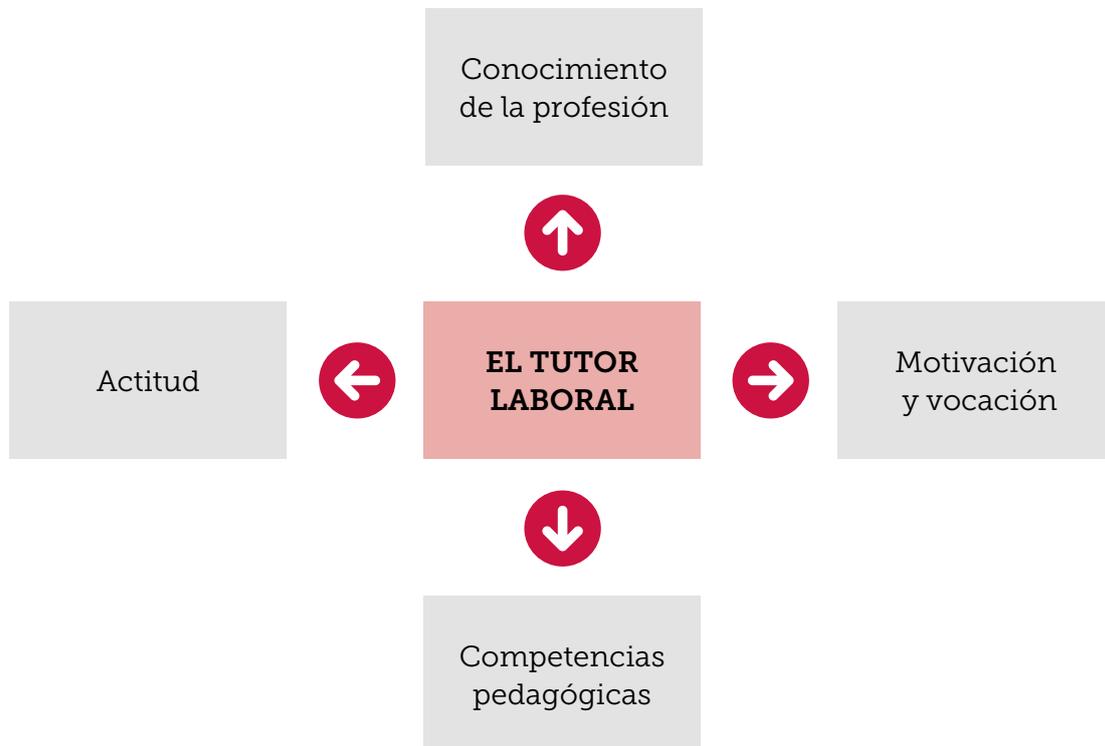
- **La FP dual en España. ¿Un modelo rentable para las empresas?**  
<https://www.fundacionbertelsmann.org/publicaciones/la-fp-dual-en-espana-un-modelo-rentable-para-las-empresas/>

# 06.

## El tutor de empresa y el formador de empresa



Tanto el tutor como el formador de empresa son figuras claves en el proceso de aprendizaje y requieren una serie de características y competencias:



## 6.1. Características del tutor y el formador de empresa

- **Conocimientos.** El formador tiene que ser experto en la parte de materia que asume del plan formativo. El tutor de empresa es preferible que también lo sea, pero en ocasiones el tutor puede ser una persona ajena al puesto en el que se está formando el alumnado, por ejemplo, de recursos humanos. Tanto el tutor como el formador es recomendable que tengan formación como tutor de empresa de FP intensiva.

Es conveniente que, entre todos los empleados que pueden ejercer como formadores y tutores, se escoja a quienes sean reconocidos profesionalmente por el resto de los compañeros. Otro factor fundamental a la hora de la selección del formador, es la vocación, el formador y el tutor deben sentirse cómodos en el rol que adoptan en esta formación.

- **Competencias.** Tanto tutores como formadores deben tener capacidad de comunicación, de motivar al alumnado y de gestionar posibles conflictos. Además, el tutor deberá planificar la formación en la empresa y coordinar al resto de los formadores, por lo que la capacidad de planificación y organización es fundamental.
- **Actitudes.** Es importante estar cerca del alumnado asumiendo el papel de compañero para detectar sus necesidades y poder ayudarle a superar las inseguridades y a resolver los conflictos. Para ello hay que crear cierta complicidad y ser empático, pero al mismo tiempo ser su responsable y mostrarse firme cuando sea necesario. La paciencia es clave para adaptar los tiempos a las necesidades del alumnado, algunos necesitan más tiempo que otros para alcanzar objetivos similares.
- **Vocación:** Es recomendable que tanto los tutores de empresa como los formadores, sean profesionales con vocación por la formación, por tanto, el concepto de "voluntariedad" es un valor añadido en los casos en los que pueda concurrir.

## 6.2. Competencias del tutor y el formador de empresa



### Planificación

La planificación de los tutores de empresa comienza mucho antes de incorporarse los aprendices a la empresa. Durante la redacción del proyecto el tutor participa en la concreción del plan de formación individual y en la temporalización de las actividades. Antes de la llegada también debe haber planificado la temporalización de la rotación por los distintos puestos de trabajo, la labor de los formadores y la disposición de espacios y equipos.

La formación de la empresa debe estar perfectamente planificada, aun teniendo presente que la flexibilidad es un valor de la FP intensiva, y que la planificación estará sujeta a las circunstancias de la actividad productiva.



## Motivación

Tanto el alumnado como los formadores y los tutores, deben mantener altas cotas de motivación durante toda la formación que les ayuden a superar las dudas y los momentos de estrés.

Los responsables de la empresa deben valorar el parámetro vocacional a la hora de la elección de los tutores y los formadores, y su motivación para participar en el proyecto. El reconocimiento de su labor como formadores de la empresa, también entra en juego a la hora de mantenerlos motivados. Hay que tener presente que la tutorización y la formación de aprendices, puede incidir directamente sobre su productividad.

El alumnado, es probable, que tenga fases en las que la motivación descienda como consecuencia de la rutina, situaciones de estrés, conflictos, exámenes, etc. Hay que prestar atención a cualquier indicio de desmotivación para atajarlo a tiempo, y al menor síntoma hay que intentar accionar estímulos para el alumnado.



### SIGNOS DE FALTA DE MOTIVACIÓN

- Empezar a ser impuntual cuando no lo ha sido inicialmente.
- Falta de interés por las explicaciones y las actividades que se encomiendan.
- Distracciones.
- Falta de comunicación y poca relación con el resto de los compañeros.
- Conflictos.
- Absentismo.
- Errores en la ejecución de las actividades.



### NUEVOS ESTÍMULOS PARA AUMENTAR LA MOTIVACIÓN

- Mejorar la comunicación y abordar si es necesario la situación.
- Reconocer la calidad del trabajo que se realiza.
- Cambiar de puesto de trabajo o de actividades para evitar la monotonía y la rutina.
- Integrar al alumno en equipos de trabajo con otros compañeros de la empresa y hacerle participe de los objetivos del equipo.
- Proponer retos que sean alcanzables vinculados a actividades medibles.
- Asignar responsabilidades que refuercen la confianza y evidencien la evolución del aprendizaje.
- Recordar las ventajas y oportunidades que brinda la FP intensiva de cara a su futuro profesional.
- Planificar periodos de descanso y vacaciones en épocas de exámenes, y en periodos no lectivos en los centros educativos.

En aquellos casos en los que existe posibilidad de contratación a la finalización de la formación, suele ser un hecho diferencial respecto a la motivación del alumnado. En las situaciones en las que no existe previsión de contratación, hay que estar aún más alerta para mantenerlo motivado y poner en práctica todos los recursos de los que se dispone.

El tutor del centro educativo es un aliado para enfrentar las situaciones de desmotivación del alumnado.



## Comunicación

La comunicación efectiva y bidireccional es clave en los procesos de aprendizaje. El tutor tiene que crear un ambiente de confianza con el alumnado que en caso de necesidad facilite la detección de posibles problemas, pero siempre en el marco de los límites de la relación profesional. Puede ser conveniente que al inicio se dispongan canales de comunicación que les sean cómodos al alumnado, como el correo electrónico, servicios de mensajería instantánea, buzones de sugerencias, etc. Es posible que a un alumno le sea menos difícil trasladar un problema a través de estos medios al tutor de empresa que mediante una conversación cara a cara.

La comunicación tiene que ser clara y concreta, evitando lenguajes que den lugar a malos entendidos, pero motivando al alumnado para que se exprese con libertad.

El retorno que recibe el alumnado de su trabajo es parte importante de la comunicación, tanto cuando es positivo como negativo, es decir el feedback. Igual de importante es el reconocimiento de lo bien hecho, que actúa como refuerzo positivo, como la corrección frente a las tareas mal ejecutadas o las actitudes inadecuadas. En este caso, siempre debe enmarcarse el feedback en el proceso formativo, promoviendo la autoevaluación y la búsqueda de soluciones.



## Gestión de conflictos

Los conflictos en muchas ocasiones son consecuencia de una deficiente planificación, seguimiento, motivación o comunicación con el alumnado. La mejor estrategia frente a los conflictos es la prevención, facilitando un ambiente de comunicación adecuado y haciendo un seguimiento continuo y cercano del alumnado.

Ante el mínimo indicio de existir o poder existir cualquier problema, se debe informar al tutor del centro educativo y abordar la solución de forma coordinada. Es importante tener presente que cualquier situación a la que se enfrenten los tutores está en el marco de un proceso de formación y educativo y que precisará de la participación y del conocimiento de los tutores del centro educativo.

En función de la envergadura del conflicto será necesario abordarlo por separado en el centro educativo y en el centro de trabajo, o de forma conjunta con una reunión en

las que participen los tutores del centro educativo y de la empresa y el alumno. Estas reuniones con las tres partes presentes son útiles para reforzar un mensaje común y firme de los tutores.

En cualquier caso, se decida abordar paralela o conjuntamente, se debe hacer siempre recordando que lo sucedido está en el marco de un proyecto de formación, y que es parte del aprendizaje de un futuro trabajador. Se debe planificar la reunión en privado y promover la autogestión y la propuesta de soluciones por parte del alumnado. Independientemente de las soluciones que proponga el alumnado, las decisiones por parte de los tutores tendrán que ser firmes coincidan o no con la propuesta del alumnado y se deberán concretar los compromisos que asumen las partes.

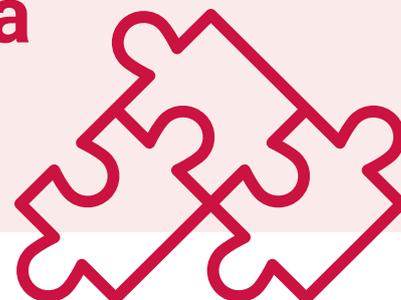
### RECUERDE

- Los tutores y los formadores de empresa deben potenciar la autoevaluación del alumnado en lugar de esperar al feedback del tutor.
- Los tutores y los formadores deben incentivar la autocrítica, pidiendo que reflexionen sobre los resultados de las actividades.
- Los tutores y los formadores deben potenciar la autogestión de los conflictos, incentivando las propuestas de resolución por parte del alumnado.
- Autoevaluación, autocrítica y autogestión, son bases para el crecimiento y el desarrollo de profesionales autónomos.



# 07.

## El proyecto de FP intensiva



El proyecto de FP intensiva es el conjunto de documentación y acciones que conducen a la formación en alternancia en el centro educativo y en la empresa del alumnado de Formación Profesional. Es necesario planificar todas las fases del proyecto para garantizar su calidad.

La redacción del proyecto de FP intensiva es responsabilidad del centro educativo, aunque la empresa debe participar en la definición del plan formativo individual, que debe contemplar las particularidades de la empresa y la adecuación de las actividades a realizar por el alumnado para su formación, a su realidad productiva.

Es la Consejería de Educación y Formación Profesional quien debe autorizar la implantación de la nueva oferta formativa en FP intensiva que solicitan los centros educativos.

A continuación, se realiza un recorrido por los aspectos fundamentales de un proyecto de FP intensiva, desde cómo implantarlo a hitos esenciales de su implementación:

-  **Implantación del proyecto de FP intensiva.**
-  **El programa formativo.**
-  **La selección del aprendiz.**
-  **La acogida del aprendiz en la empresa.**
-  **La formación del aprendiz en la empresa.**
-  **El seguimiento y la evaluación.**

## 7.1. La implantación del proyecto de FP intensiva para las empresas

Independientemente de que los proyectos se redacten por los centros educativos, las empresas deben conocer el proceso de implantación desde el inicio para ser conscientes de las actuaciones en las que deben participar, o que directamente son iniciativa o responsabilidad suya.

A continuación, se enumeran los hitos más relevantes del proceso y se definen los responsables de la ejecución de cada uno de ellos.

| <p><b>FASE 01.</b><br/><b>REFLEXIÓN Y</b><br/><b>CONOCIMIENTO</b><br/><b>DE LA FP INTENSIVA</b></p>  | <p><b>FASE 02.</b><br/><b>PROYECTO</b><br/><b>DE FP INTENSIVA</b></p>   | <p><b>FASE 03.</b><br/><b>PARTICIPACIÓN</b><br/><b>EN EL PROYECTO</b></p>  |
|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivaciones y objetivos</li> <li>• Alternativas formativas</li> <li>• Perfiles profesionales</li> <li>• Identificación de los ciclos</li> <li>• Número de alumnos</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tutor de empresa</li> <li>• Formación de tutores laborales</li> <li>• Colaborar en el proyecto de FP intensiva</li> <li>• Compromiso de participación</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Proceso de selección</li> <li>• Formalización del contrato de formación</li> <li>• Acogida del alumno en la empresa</li> <li>• Formación en la empresa</li> <li>• Seguimiento y valoración</li> </ul> |

### **Fase 01. Reflexión y conocimiento de la FP intensiva**

En la fase embrionaria de un proyecto de FP intensiva, los centros educativos y las empresas deben reflexionar sobre sus motivaciones para participar en esta formación. Las empresas pueden plantearse participar en un proyecto de FP intensiva por diferentes motivos, entre los más habituales:

- Unilateralmente tras conocer la FP intensiva.
- A propuesta de un centro educativo con un proyecto de FP intensiva o en proceso de impulso de un proyecto.
- Consecuencia del asesoramiento de la Cámara de Comercio.

Entre las posibles motivaciones por las que una empresa decide participar en un proyecto de FP intensiva se encuentran:

- Falta de profesionales cualificados en su sector productivo.
- Necesidad de incorporación de personal a la compañía.
- Interés en conformar una cantera de futuros trabajadores.

- Responsabilidad social corporativa.
- Colaborar con los centros educativos en la formación del alumnado.

Definidas las motivaciones y los objetivos, la empresa debe plantearse las siguientes cuestiones:

### 1. *¿Cuáles son las especialidades formativas que dotan de las competencias profesionales que necesita la empresa?*

Las empresas deben trabajar a partir de la descripción del puesto de trabajo para el que quieren formar a futuros empleados, identificando en primer lugar las ocupaciones, después las competencias profesionales y las responsabilidades del puesto. A partir de ahí, debe explorar en la familia profesional relacionada con la actividad, la oferta formativa de ciclos de grado medio y de grado superior, comparando los perfiles profesionales con sus necesidades.

Este ejercicio permite que las empresas se familiaricen con el catálogo de ciclos de FP intensiva existente y valoren las diferencias entre los ciclos de grado medio y los de grado superior. Para ellos pueden acudir a alguna de estas páginas web:



#### ENLACES DE INTERÉS

- Catálogo de títulos LOE: <https://www.todofp.es/como-cuando-y-donde-estudiar.html>
- Oferta formativa Illes Balears: <https://fpintensivaib.com/titulacions-empreses/>

### 2. *¿Cuántos alumnos necesita la empresa?*

La respuesta a esta segunda cuestión va asociada no solo a las necesidades de las empresas, sino a la valoración de los espacios y equipamientos con los que cuenta la empresa para poder llevar a cabo la formación, y al número de potenciales tutores y formadores que tengo en la empresa.

Las empresas deben ser responsables y realistas respecto a su capacidad formadora, teniendo siempre en cuenta los recursos humanos y materiales que van a emplear en la formación del alumnado.

Como acción final de esta primera fase, aquellas empresas que hayan iniciado el proceso por iniciativa propia, deberán contactar con la Cámara de Comercio, centros educativos o la Consejería de Educación y Formación Profesional, para contrastar la información que conoce sobre la FP intensiva y comenzar a trabajar coordinadamente con el centro educativo.

## Fase 02. Proyecto de FP intensiva

La empresa desde el momento en que decide que la FP intensiva es la formación que quieren implementar, debe designar al tutor de empresa para asumir las responsabilidades que se definieron en el apartado 4.6 de la presente guía.

El tutor de empresa debe recibir formación sobre las particularidades de la modalidad formativa lo antes posible. A fecha de la redacción de la presente guía, no existe obligatoriedad de formar a los tutores de empresa, pero existe un consenso generalizado sobre su necesidad. Esta formación sí es un requisito para las empresas colaboradoras en la Fp intensiva que solicitan ayudas económicas (Consultar convocatoria anual en el BOIB).

El tutor de empresa, una vez recibida la formación, debe colaborar y consensuar con el centro educativo los parámetros fundamentales del proyecto:

Definición de actividades formativas a realizar en la empresa.

- Programación de la formación.
- Formación complementaria a impartir por la empresa en el caso que exista.
- Participación de la empresa en el proceso de selección.
- Participación de la empresa en actuaciones vinculadas al proyecto, como puede ser su presentación al alumnado, impartición de charlas o master class, etc.

Una vez definido el papel de la empresa en el proyecto y la viabilidad de la programación, puede comprometerse a participar formalizando el documento de: "compromiso de participación de la empresa":



### ENLACE DE INTERÉS

- Documentación FP intensiva Illes Balears:  
[https://www.caib.es/sites/fp/ca/documentacia\\_fp\\_dual/](https://www.caib.es/sites/fp/ca/documentacia_fp_dual/)

## Fase 03. Participación en el proyecto

Iniciado el proyecto, la empresa asume sus primeras responsabilidades. Por orden cronológico las acciones más relevantes vinculadas a la empresa son las siguientes:

- Proceso de selección del aprendiz. Es conveniente que las empresas puedan participar en el proceso de selección del alumnado que va a formar, siempre de acuerdo con el centro educativo y con lo contemplado en el proyecto educativo. Es un proceso en el que pueden y deben participar tanto los centros como las empresas.
- Formalización del contrato de formación en alternancia. Una vez seleccionado el alumnado, la empresa debe formalizar el contrato de formación en alternancia. Para ello cuenta con el apoyo de la Cámara de Comercio en el procedimiento administrativo para la formalización del contrato. Los contratos de formación en alternancia deben tramitarse a través de la Delegación Provincial del Servicio Público de Empleo para la verificación del cumplimiento de los requisitos obligatorios.

## RESUMEN DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA (en el Sistema Educativo)

### Requerimientos básicos

- Dirigido a personas de 16 años o que los cumplan dentro del año de matriculación.
- No poseer titulación del mismo nivel formativo, relacionada con la actividad objeto del contrato.

### Características del contrato

- En el marco de los proyectos de FP intensiva, del sistema educativo, no se realizan contratos de duración menor a 1 año.
- Duración máxima de 2 años.
- El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65%, durante el primer año, o al 85%, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.
- La remuneración atenderá al tiempo efectivo de trabajo en base al SMI o al convenio colectivo.

### Bonificaciones vinculadas al contrato de formación en alternancia

- Bonificación del 100% de las cuotas de la seguridad social de la empresa y del trabajador en empresas de hasta 250 trabajadores, y del 75% para empresas de más trabajadores.
- Bonificación sobre las cuotas de la seguridad social de los tutores de empresa del alumnado de entre 60 y 80 €/mes, en función del tamaño de la empresa.
- Bonificación por la transformación de los contratos de formación en alternancia a contratos indefinidos.

El modelo de contrato puede consultarse en:



### ENLACE DE INTERÉS

- **Documentación FP intensiva. Illes Balears.**  
<https://www.sepe.es/HomeSepe/empresas/Contratos-de-trabajo/contratacion-formacion-alternancia.html>

- **Acogida del alumnado.** Formalizado el contrato, el alumnado debe incorporarse a la empresa para comenzar su proceso de formación, que debe facilitarle la incorporación mediante el acompañamiento inicial. El proceso de acogida facilita la integración del alumnado en la empresa y en consecuencia ayuda a que la formación se desarrolle con mayor eficacia.
- **Formación del aprendiz.** Es el objeto del proyecto, la formación coordinada en la empresa y en el centro educativo del alumnado. La empresa debe ser responsable con el cumplimiento del programa formativo individual comunicando al tutor del centro, cualquier incidencia durante la formación.

- **Seguimiento y valoración.** La formación del alumnado en la empresa, debe ser objeto de un seguimiento continuado por parte del tutor del centro educativo, que debe verificar el cumplimiento del plan formativo individual e implementar las medidas correctoras oportunas cuando no pueda cumplirse. La empresa deberá como última acción valorar el nivel de adquisición de competencias del alumnado a través de las actividades realizadas en la empresa. La responsabilidad de la evaluación es del profesorado, para lo que tendrán en cuenta las valoraciones aportadas por la empresa.

## RECUERDE

El proyecto de FP intensiva comienza con la reflexión y el conocimiento detallado de esta formación, y es necesario que las empresas se involucren desde el inicio de su redacción, participando con el centro educativo en la concreción de los resultados de aprendizaje y las competencias profesionales, personales y sociales que se van a realizar en la empresa.



## ACCIONES DEL PROYECTO DE FP intensiva

- **Reflexión:** motivaciones para participar en proyecto de FP intensiva.
- **Identificación** de ciclo formativo y número de aprendices.
- **Contacto** con Cámara de Comercio, Consejería de Educación o Centro Educativo.
- **Selección y formación** del tutor de empresa.
- **Planificación** de la formación.
- **Compromiso** de participación en el proyecto.
- **Selección** del alumnado.
- **Contrato** de formación en alternancia.
- **Acogida** del alumnado.
- **Formación** del alumnado en la empresa.
- **Seguimiento** de la formación.
- **Valoración** de la formación en la empresa.

## 7.2. El programa formativo

Las empresas deben conocer cómo se estructuran los ciclos formativos y familiarizarse con el lenguaje educativo para una mejor comprensión de la importancia y la dimensión del programa formativo. La terminología básica es la siguiente:

- **Módulos profesionales:** son el conjunto de contenidos formativos y resultados de aprendizaje relacionados a una o a parte de unidad de competencia profesional. La suma de los módulos profesionales constituye el ciclo formativo. Para una mejor comprensión del concepto, se podría decir que son cada una de las asignaturas que conforman el ciclo formativo.
- **Resultados de aprendizaje:** son conocimientos, destrezas, habilidades y competencias que el alumnado debe alcanzar durante la formación de un módulo profesional.
- **Criterios de evaluación:** son cada uno de los objetivos concretos que deben lograrse para superar un resultado de aprendizaje y nos permiten valorar el proceso formativo. Cada resultado de aprendizaje tendrá varios criterios de evaluación.
- **Contenidos básicos:** es la relación de los contenidos mínimos que deben impartirse en cada módulo profesional.

### EL CONTRATO FORMATIVO Y LOS ACUERDOS DE COLABORACIÓN

El contrato de formación en alternancia ha de incorporar como anexo el acuerdo de colaboración suscrito entre el centro educativo y la empresa en la cual el alumno ha de desarrollar su formación.

Este acuerdo de colaboración ha de recoger, como mínimo, los aspectos siguientes:

- a) Los criterios para el establecimiento de la jornada y horario en el centro y en la empresa.
- b) El plan o programa formativo individual.

### RESPECTO AL PROGRAMA FORMATIVO

#### ¿Qué es el plan o programa formativo individual?

Es el documento más importante del proyecto de FP intensiva. En él se identifican los objetivos expresados en resultados de aprendizaje y las competencias profesionales, personales y sociales que va a desarrollar el alumnado en el centro de trabajo y los periodos de formación.

#### ¿Quién redacta el plan o programa formativo individual?

El responsable de la redacción del plan o programa formativo individual es el centro educativo, aunque precisa de la colaboración de la empresa para consensuar cuáles son los resultados de aprendizaje y competencias profesionales, personales y sociales que se van a desarrollar en el centro de trabajo y los periodos de formación.

#### ¿Cómo se redacta el programa formativo?

Para elaborar el programa formativo el profesor debe conocer en detalle el currículum formativo del ciclo y la actividad productiva de la empresa.

El tutor del centro educativo debe identificar las actividades que se van a desarrollar en el centro de trabajo que debe alcanzar el alumnado en cada uno de los módulos profesionales. Para poder identificar las actividades que se realizan en la empresa, puede ser necesario que visiten sus instalaciones, que observen los procesos productivos y que se entrevisten con responsables de la empresa. El trabajo de identificación de las actividades será más difícil cuanto más compleja sea la actividad productiva de la empresa.

El documento final que recoja las actividades que desarrollará el alumnado en la empresa, deberá ser consensuado entre el tutor del centro educativo y el de la empresa, asumiendo las dos partes el compromiso de su cumplimiento.

### ¿Para qué sirve y cómo uso el programa formativo?

El plan o programa formativo individual es el documento que sirve para la planificación y el seguimiento de la formación en la empresa. En él se relacionan todos los resultados de aprendizaje y competencias profesionales, personales y sociales que debe realizar el alumnado durante la estancia formativa en la empresa.

Tanto la empresa como el alumnado deben disponer de este documento e integrarlo en el desarrollo de la formación en la empresa. La empresa a su vez, deberá distribuir el programa de formación, o la parte que asuma cada uno, entre los formadores que vayan a participar en la formación del alumnado.



#### RECUERDE

- El plan o programa formativo individual debe finalizar con el acuerdo de las partes respecto a su contenido.
- El cumplimiento del plan o programa formativo individual debe ser un compromiso fundamental de las empresas que participan en proyectos de FP intensiva.
- El plan o programa formativo individual es un documento de consulta y guía para los tutores, formadores y aprendices.



Un plan o programa formativo individual será mejor cuanto más se adapte a la realidad de cada empresa, recogiendo las particularidades y atendiendo a sus especificidades. Es por ello que la empresa siempre debe participar en la concreción de las actividades, o cuando menos, validar las actividades que propone el centro educativo que se realicen en la empresa.

## 7.3. La Selección del aprendiz

En los proyectos de FP intensiva, es habitual que se contemple la posibilidad de que las empresas participen en el proceso de selección del alumnado al que va a contratar para formarlo. Es una oportunidad tanto para el alumnado, que tiene la oportunidad de enfrentarse a un proceso de selección, quizás por primera vez, como para las empresas que participan en la selección del perfil de sus futuros trabajadores.

Se debe distinguir entre dos procesos diferentes:

- **Selección del alumnado participante en el proyecto de FP intensiva:** en aquellos proyectos mixtos (parte del alumnado cursa el ciclo en régimen presencial y otra parte en régimen intensivo) en los que se postulan más alumnos que plazas disponibles hay para cursar el ciclo formativo en la FP intensiva, el profesorado será el responsable de determinar cuáles son los alumnos que van a participar en el proyecto. Esta primera selección es en consecuencia responsabilidad del profesorado y se debe hacer siguiendo criterios públicos y transparentes.
- **Asignación del alumnado a las empresas:** una vez se determina el alumnado que es apto según los criterios del centro educativo para cursar la FP intensiva, hay que asignar en que empresa se realiza la formación. Es en este proceso de asignación en el que pueden participar las empresas mediante un proceso de selección.

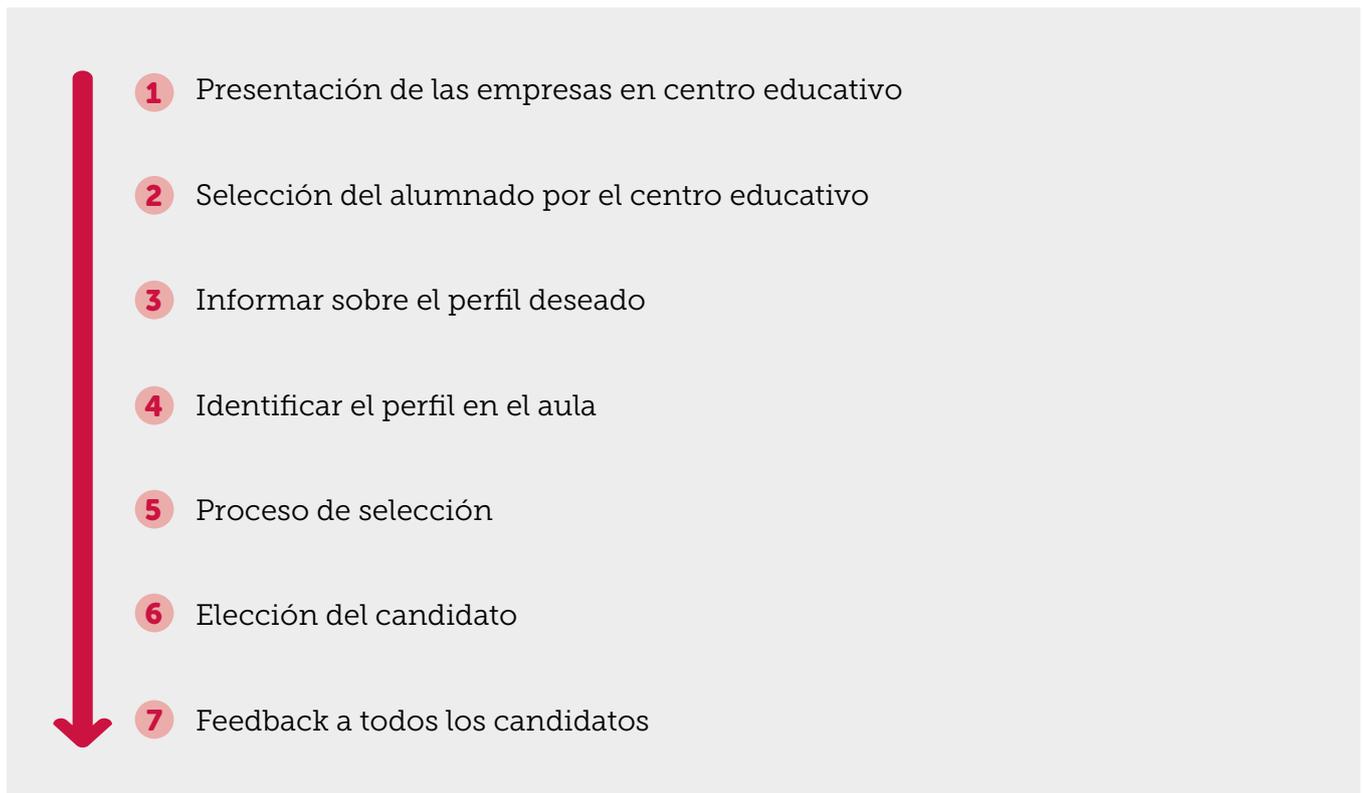


La participación de las empresas en el proceso de selección es muy recomendable, puesto que nadie mejor que ellas conocen sus intereses y sus necesidades de cara al reclutamiento de futuros trabajadores. No obstante, no siempre se contempla en los proyectos de FP intensiva esta posibilidad, y la asignación del alumnado entre las empresas se realiza directamente por el profesorado atendiendo principalmente a criterios educativos y/o a los intereses de las empresas.

Es importante tener siempre presente que el proceso de selección debe estar enmarcado en el proyecto educativo de FP intensiva, por lo que es importante que tenga un objetivo también formador. Enmarcado en el objetivo formador del proceso de selección, es recomendable que las empresas dispongan de criterios de selección transparentes que puedan trasladar al centro

educativo y que den respuesta a todas las candidaturas, justificando los motivos por los que no se selecciona al alumno, de forma que pueda mejorar aquellos aspectos que han restado en el proceso de selección y le sirva como proceso de aprendizaje.

En Illes Balears, existe la posibilidad de que el alumnado postule a una empresa para que participe en el proyecto de FP intensiva. Este procedimiento se formaliza mediante el documento de "propuesta de idoneidad de empresa" y le da preferencia en la matriculación respecto al resto de interesados en participar en el proyecto siempre que la empresa sea aprobada por el centro educativo.



Algunas recomendaciones para optimizar los procesos de selección en los proyectos de FP intensiva:

- **Presentación de las empresas al alumnado.** Es cada vez más habitual que las empresas expongan su proyecto de empresa, las motivaciones por las que participan en FP intensiva y las condiciones de su propuesta, tanto de presente como de futuro. El objetivo es despertar el interés entre el alumnado y la competitividad por postularse a las empresas que más interesantes les parezcan.
- **Selección del alumnado.** El centro educativo, aplicando los criterios previamente publicados, selecciona los alumnos que son aptos para cursar en la FP intensiva. Es relevante tener en cuenta aspectos como la motivación, la madurez y la responsabilidad, incluso con prioridad sobre el expediente académico.

- **Información sobre el perfil demandado.** La empresa debe transmitir al centro educativo el perfil que se requiere en su empresa para las incorporaciones, destacando las competencias, conocimientos, actitudes y disponibilidad deseables.
- **Selección del perfil demandado.** El profesorado debe seleccionar entre el alumnado que ha considerado apto para cursar la FP intensiva, quiénes se adaptan mejor al perfil demandado por las empresas para que puedan ser entrevistados por ellas. En esta fase desde el centro educativo se valorarán además aspectos como:
  - Distancia a la empresa y posibilidad de desplazamiento.
  - Interés del alumnado por formarse en esa empresa.
  - Compromiso de la empresa con la formación.
  - Dificultades que pueda tener algún alumno y que requieran de especial atención.
- **Entrevistas con la empresa.** El centro educativo selecciona aquellos alumnos que se adaptan mejor a los requerimientos de la empresa y facilita los datos a la empresa para que realice el proceso de selección, entrevistas personales, dinámicas de grupo, etc.
- **Finalización del proceso de selección.** Es deseable que las empresas den feedback al alumnado que ha entrevistado y no ha seleccionado, indicándole fortalezas y debilidades de su proceso de selección, de forma que pueda mejorar aquellos aspectos que dificultan su empleabilidad.

Los procesos de selección pueden tener tantas excepcionalidades como el profesorado por motivos educativos considere necesarias. Puede ser conveniente que determinados alumnos no participen en el proceso de selección y se les asignen empresas de especial confianza del profesorado, o que empresas que no sean transparentes con sus criterios de selección no tengan la posibilidad de participar en los procesos de selección, etc.

Las empresas deben trasladar a los centros educativos su interés por participar en los procesos de selección cuando este exista, y el profesorado valorará la conveniencia y la posibilidad de que se lleve a cabo.

En definitiva es importante que las empresas participen del proceso de selección dentro de los parámetros formativos del proyecto, que deben dar respuesta a sus intereses y a las directrices pedagógicas del equipo docente.

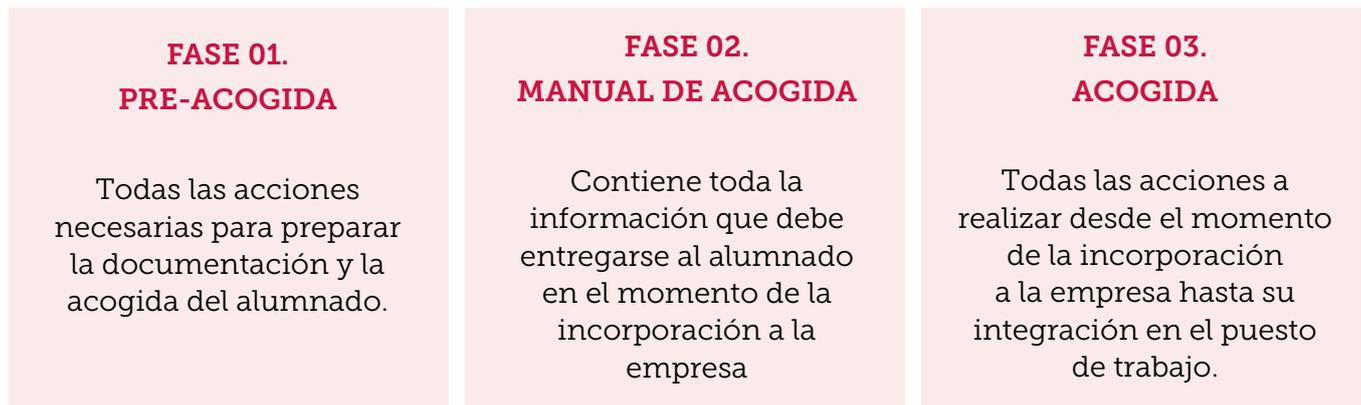
## RECUERDE

- El proceso de selección debe ser beneficioso tanto para las empresas como para el alumnado.
- El proceso de selección del alumnado, debe enmarcarse en el proyecto formativo de FP intensiva, por lo que es recomendable que las empresas sean transparentes y puedan reportar feed back que sirva para mejorar de cara a futuros procesos de selección al alumnado.



## 7.4. La Acogida del aprendiz en la empresa

Las empresas deben facilitar la integración del alumnado en su organización. El proceso de acogida permite que la adaptación se realice de manera más efectiva y tiene repercusión durante todo el proceso formativo. Muchas empresas asimilan la incorporación de un alumno a la empresa con la de un trabajador, pero debería tener algunos matices que permitan la adaptación a la realidad del alumnado.



La acogida del alumnado debe estar planificada y coordinada con el centro educativo. Es interesante que el profesorado conozca el plan de acogida y la documentación que se le facilita al alumnado, porque podrá aportar documentación de interés para las partes y reforzar en el aula aquellos mensajes que la empresa quiere transmitir al inicio de la formación en la empresa.

A continuación, se reflexiona sobre las acciones a realizar durante la pre-acogida, la acogida y la documentación que se considera adecuada contenga el documento del manual de acogida: Hay que entender la acogida del alumnado en la empresa como un proceso que se inicia antes de la llegada del alumnado a la empresa:

**Pre-acogida.** Acciones que se pueden desarrollar antes de la incorporación del alumnado a la empresa:

- Estancias formativas del profesorado en la empresa. Es necesario que el profesorado conozca en detalle la actividad de las empresas del sector, tanto para la redacción del plan formativo, como para la orientación del alumnado de cara a su incorporación en las empresas. Las estancias formativas permiten conocer el funcionamiento de las empresas, sus procesos productivos, la tecnología y la realidad del sector empresarial.
- Contacto previo con el alumnado. Es conveniente que exista un contacto lo más cercano posible, entre el tutor y el alumno, antes del día de la llegada a la empresa. Este contacto puede ser mediante una visita con el profesor a la empresa, una llamada

telefónica o en última instancia un correo electrónico si no es posible otra opción. El objetivo es que haya un referente identificado antes de la incorporación y la transmisión de información de servicio respecto a la llegada y acceso al centro de trabajo.

- Preparación de la acogida. Planificación del lugar y de las personas que van a participar en la acogida, tanto tutores, como personal de RRHH, como formadores. La acogida no tiene por qué ser cometido de una sola persona, sino que es interesante que participen, en mayor o menor medida, todos los que van a asumir responsabilidades en algún momento de la formación del alumno, aunque sea de manera testimonial.
- Comunicación interna. Las empresas deben comunicar entre sus empleados su participación en un proyecto de FP intensiva y la incorporación de nuevos aprendices previamente a su llegada. Se debe evitar que el conocimiento del proyecto de FP intensiva se circunscriba al departamento, tutores y formadores del alumnado, debe ser comunicado a toda la empresa para que no exista la posibilidad de confundir al alumnado con trabajadores y que faciliten de forma global su integración en la empresa.
- Preparación de la documentación de acogida. Parte de la documentación debe facilitarla el centro educativo, (plan o programa formativo individual, programación de la formación) por lo que hay que prever con tiempo suficiente qué información se va a entregar en el momento de la incorporación a la empresa.

**Manual de Acogida.** Se compone de la documentación que se le va a entregar al alumnado a la llegada al centro de trabajo. La documentación que se entiende debe contener es:

- Información de la empresa. Es conveniente que se le explique al alumnado cuáles son las características de la empresa, respecto a las líneas de negocio, productos, clientes, situación en el sector, etc.
- Cultura de la empresa. Misión, visión, valores e historia, con el objetivo de transmitir la idiosincrasia de la compañía.
- Gestión Empresarial. Presentar los certificados y reconocimientos de la empresa, sistemas de calidad, planes de igualdad, código ético, etc.
- Organigrama de la empresa. Suele ser complicado ubicar y retener el nombre de todas las personas que se presentan los primeros días, el organigrama de la empresa ayudará al alumno en esta labor.
- Plan de formación o programa formativo individual. El alumnado debe tener el plan o programa formativo individual con la relación de actividades que va a realizar en la empresa, esto evita la sensación de improvisación durante la formación.
- Programación. Calendario de actividad en la empresa, contemplando la previsión de los días, festivos, turnos y vacaciones si es posible.
- Información del puesto de trabajo. Descripción de los puestos de trabajo que va a ocupar, definiendo responsabilidades, funciones y equipos.

- Seguimiento de la formación y valoración. Programación de las reuniones de seguimiento con el tutor de centro educativo. Es recomendable que el alumnado participe en alguna reunión de seguimiento con los dos tutores para reforzar los mensajes y la coordinación entre las partes.
- Formación complementaria. Relación y contenidos de la formación complementaria que vaya a recibir durante su formación en la empresa. Es un buen momento para poner en valor el esfuerzo que va a hacer la empresa y la oportunidad que le brinda al alumnado.
- Canales de comunicación. Relación de los medios de comunicación disponibles: buzón de sugerencias, correo electrónico y teléfono móvil. Puede ser recomendable poner a disposición del alumnado aplicaciones de comunicación instantáneas que faciliten la comunicación entre el alumnado y el tutor.
- Prevención de riesgos laborales. Documentación que debe contener como mínimo la información de los riesgos laborales del centro de trabajo, información sobre actuación en caso de emergencia, evaluación de los riesgos laborales de los puestos de trabajo y el justificante de entrega de EPI necesarios si no dispone de ellos antes de incorporarse al puesto de trabajo.
- Normativa interna de la empresa. Reglamento interno, cuidado de las instalaciones, compromiso de confidencialidad, etc.
- Condiciones de contratación. Información y copia de contratos, nómina, seguridad social, etc.

**Acogida.** En el momento de la llegada del aprendiz a la empresa debe estar preparado el manual de acogida y planificado como se va a desarrollar este primer día en la empresa. A modo orientativo se podría programar de la siguiente forma:

- Bienvenida. Encabezada por el tutor de empresa y si es necesario personal del departamento de recursos humanos.
- Reunión para la entrega de la documentación. Explicación de toda la documentación anexada en el manual de acogida. Esta presentación debe servir para que el alumnado conozca la empresa en la que se va a formar, para que asuma las normas de la compañía y el papel de cada uno de los agentes en el proyecto formativo. Es prioritario repasar conjuntamente la planificación y la programación de las actividades.
- Presentación del resto del equipo que participará en la formación, los instructores.
- Prevención de riesgos laborales. Debe facilitarse al alumnado formación e información, según tenga estipulada la entidad en función de los riesgos laborales a los que puede estar expuesto.
- Presentación del resto de compañeros.
- Visita a las instalaciones.
- Formación interna, en el caso de tener un sistema de formación interno destinado a la formación, es habitual que las empresas aprovechen la incorporación para que el

alumnado la realice. En algunos casos estas formaciones iniciales, previas al inicio de la formación, pueden durar varios días.

Primeras actividades formativas. Deben ser sencillas y de rápida ejecución para que permitan darle feedback de las primeras actuaciones en la empresa al finalizar el primer día de actividad formativa.

La acogida del alumnado será más elaborada en función del tamaño de la empresa y de la complejidad de los puestos de trabajo a los que se incorpora. La Prevención de Riesgos Laborales, deberá estar siempre muy presente en los procesos de acogida. En el caso de las PYMES parte de la documentación que se entrega al alumnado, como la presentación de la empresa, los valores, objetivos, etc., se pueden sustituir, sino dispone de ellos, por la explicación en la reunión inicial. Cada empresa necesita adaptar su proceso de acogida a su realidad, teniendo en cuenta su tamaño, su actividad productiva, los riesgos asociados a la actividad, etc.

## 7.5. La formación

De forma coloquial podría decirse que el alumnado de FP durante sus estudios “aprende a hacer”, y en la FP intensiva el alumnado “aprende a hacer mediante el trabajo, no trabajando”. El principal objetivo de la FP intensiva debe ser formar al alumnado conforme lo establecido en el proyecto de FP intensiva, garantizando el alcance de los resultados de aprendizaje recogidos en el título y adquiriendo las competencias propias de la cualificación profesional.

El proceso de aprendizaje del alumnado debería atender algunos principios básicos en la FP intensiva:

- La formación debe integrarse en el proceso productivo de las empresas.
- El proceso productivo no debe paralizarse durante la formación.
- Los formadores deben modificar sus rutinas productivas, eliminando los automatismos e introduciendo las explicaciones simultáneas que sean necesarias para formar a los aprendices.
- El Plan o programa formativo individual debe estar presente de forma continuada durante el proceso de formación.

### EL PROCESO DE APRENDIZAJE:

El proceso de aprendizaje se puede representar mediante la curva de aprendizaje de las actividades, en la que se relacionan los objetivos alcanzados y el tiempo necesario para ello. Esta curva tendrá una pendiente más pronunciada (alcanzará en poco las últimas etapas del aprendizaje de cada actividad) en los casos de actividades sencillas y una pendiente más moderada (tardará más tiempo en alcanzar las últimas etapas de cada actividad), en el caso de actividades más complejas.

Durante el aprendizaje aplicado a una actividad concreta, el alumnado transita desde un estado inicial de “incompetencia inconsciente” (desconozco que no sé hacerlo) a “competencia inconsciente” (lo sé hacer y soy capaz de hacerlo de forma cuasiautomática).

El proceso de aprendizaje debe ser tutorizado por los formadores y se pueden identificar las siguientes fases:



**Fase 1. Observación y explicación.** El alumnado debería haber recibido una formación teórica (formación inicial en el centro educativo) relacionada con las actividades que van a acometer en la empresa, que le permita entender la explicación del tutor y agilice el proceso de aprendizaje. En este momento desconoce el procedimiento de trabajo y no es consciente de todo lo que debe aprender.

**Formador:** En esta fase el formador debe ejecutar las actividades en las que es experto para formar al alumnado que lo observa y atiende. Para ello desactiva los automatismos propios de su actividad rutinaria, dejando de trabajar en silencio y explicando al alumnado al tiempo que ejecuta las tareas como lo hace. En esta primera fase debe incluir en la explicación al alumnado los siguientes contenidos:

- Prevención de riesgos laborales. En primer lugar, debe identificar para el alumnado los riesgos vinculados a las operaciones que van a acometer y sus medidas preventivas.
- Base teórica. Se debe comenzar recordando los conceptos teóricos que permiten la realización de la actividad. En el caso de una actividad vinculada al mantenimiento consistiría en la descripción de la instalación con la que van a trabajar, componentes, funcionamiento y posibles averías; en el caso de una actividad de contabilización de facturas, la explicación del proceso, del motivo y de la herramienta informática y sus utilidades.
- Comprensión de las consecuencias. El alumnado debe comprender la trascendencia de la actividad que se está realizando, la repercusión económica de los posibles errores, la importancia de su trabajo, los plazos a los que está sujeta y las consecuencias de no cumplirlos.

**Alumnado:** En esta fase el alumnado adopta una actitud de escucha activa y observación, atendiendo a las explicaciones recibidas por el formador, preguntando, tomando notas si es necesario, y siendo consciente de que tendrá que replicar lo aprendido.

**Fase 2. Práctica asistida - imitación.** Una vez que el aprendiz ha observado la realización de las actividades por el formador las veces necesarias para la asimilación del procedimiento de trabajo, el alumnado debe replicar lo aprendido. El número de ocasiones en el que el formador debe ejecutar la actividad para que el aprendiz lo observe, dependerá de su dificultad. El formador pasa el testigo al aprendiz, para que acometa la actividad con él presente y dedicado exclusivamente a ello.

**Alumnado:** debe replicar las actividades que ha observado, al tiempo que explica los conocimientos adquiridos respecto a la prevención de riesgos laborales, la base teórica de la actividad y reflexionando sobre las posibles consecuencias.

**Formador:** Adopta una actitud de escucha y soporte activo. Corrige al alumnado tanto en la explicación como en la ejecución de la tarea durante el proceso. En las operaciones que así lo precise, ayudará al alumnado a su ejecución o las ejecutará directamente si lo ve necesario. Supervisa el 100% de la actividad en estrecha colaboración con el alumnado. En algunas ocasiones, debido a la complejidad de una actividad, el alumnado asume solamente determinadas operaciones, las más sencillas inicialmente, ampliando su número tras sucesivas repeticiones.

**Fase 3. Práctica supervisada.** El alumnado ha ejecutado las actividades con constante supervisión e intervención del formador las veces necesarias para asimilar el proceso. En esta fase debe mostrar lo aprendido y adquirir cada vez más autonomía en la ejecución.

**Alumnado:** repite las actividades sin necesidad de justificar y explicar las acciones al formador.

**Formador:** supervisa el 100% del proceso. Deja de intervenir de forma constante en el procedimiento, debe dejar hacer al alumnado y promover la autoevaluación, la detección de errores y su resolución.

**Fase 4. Práctica autónoma.** El alumnado ha demostrado entender el proceso y sus consecuencias, ha practicado con la supervisión constante del formador realizando la actividad de forma satisfactoria. Aún así precisa de práctica para mejorar la técnica, el tiempo de ejecución y encontrarse distintas casuísticas. En esta fase el alumnado ha adquirido autonomía, por lo que la dedicación del formador es menor. Ahora el alumnado aplica lo aprendido de forma automática, acercándose al final de la curva del aprendizaje: "la competencia inconsciente"

**Alumnado:** repite la actividad sin necesidad de supervisión constante del formador. El alumnado.

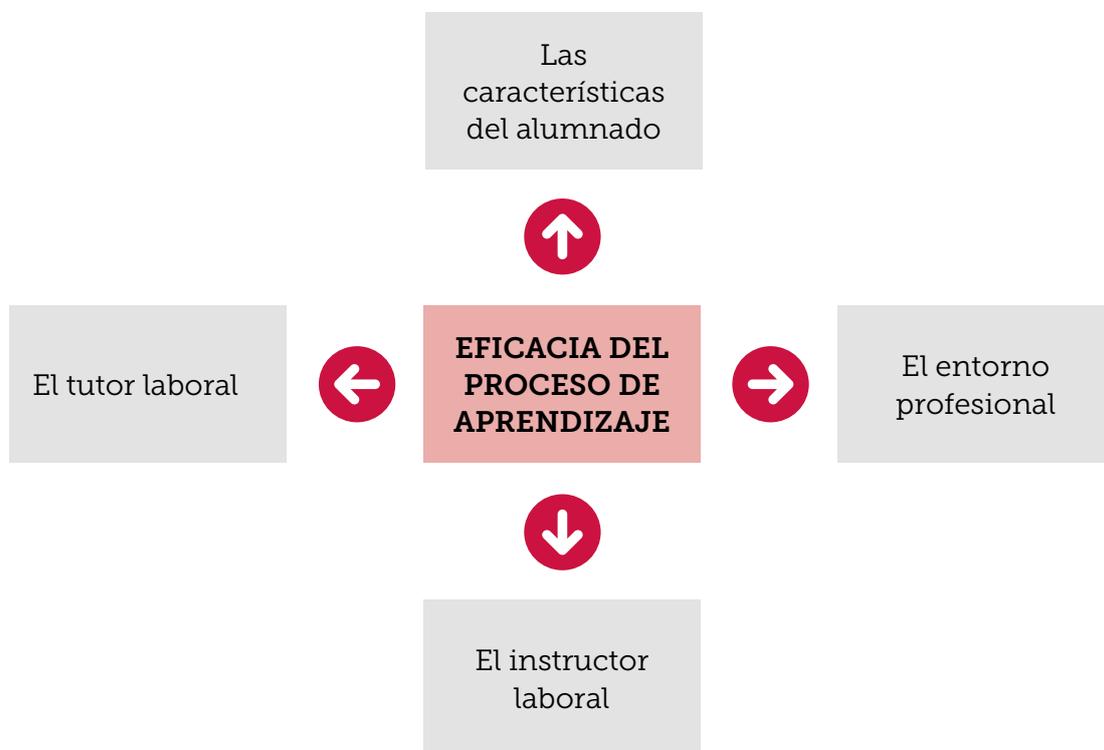
**Formador:** supervisa el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales y los resultados de las actividades realizadas por el alumnado. Debe "dejar hacer" al alumnado y verificar la calidad del trabajo realizado.

**Fase 5. Mejora de los procesos.** El alumnado ha finalizado el aprendizaje de la actividad. Ya es capaz de hacerla de manera autónoma y satisfactoria. Es momento de cambiar de actividad para seguir formándose. En esta última fase, puede darse un aprendizaje bidireccional, en el que el alumnado aplicando la formación recibida en el centro educativo y sus conocimientos previos, puede llegar a proponer mejoras del procedimiento.

### *Eficacia del proceso de Aprendizaje:*

Incluso cuando se siguen las indicaciones y se transita ordenadamente por las fases descritas en el proceso de aprendizaje, son muchos los factores que influyen en su eficacia:

Factores que determinan la eficacia del proceso de aprendizaje:



- Características del alumnado.
- Adaptación del aprendizaje a las necesidades del alumnado.
- Entorno profesional.
- Canales de comunicación.
- Motivación del alumnado.
- Competencias del tutor de empresa.

**EL ALUMNADO:**

Los tutores de empresa y los formadores, deben ser conscientes que, haciendo exactamente lo mismo, no tienen por qué obtenerse los mismos resultados en el aprendizaje de alumnos diferentes. Es decir, los procesos de aprendizaje deben adaptarse a las características y necesidades del alumnado.

Partiendo de la premisa de que cada alumno es diferente, es cierto que existen características que pueden servir para agruparlos y definir posibles formas de detectarlos y estrategias para mejorar la eficacia.

Hay que insistir, que la anterior tabla, no es más que una propuesta de clasificación en función de algunas características muy marcadas de la personalidad del alumnado, y que esta clasificación debe servir para ayudar al formador a detectar necesidades, sin pretender encasillar o estigmatizar al alumnado. El objetivo es que los formadores y los tutores de empresa reflexionen sobre las características de sus aprendices, planteándose si el proceso es el más adecuado a las características de los estudiantes y que se puede modificar para aumentar la eficacia del proceso de aprendizaje.



|                                  | Características   | ¿Señales para identificarlos?   | ¿Qué puedo hacer?   |
|----------------------------------|---|---|---|
| <b>Inquietos</b>                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les resulta difícil mantenerse concentrado.</li> <li>• Las explicaciones les parecen largas y dejan de prestar atención.</li> <li>• Se distraen con facilidad.</li> <li>• Les motiva la práctica, pero no la teoría.</li> </ul>                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se distraen habitualmente.</li> <li>• Si se les pide que reformulen la explicación no lo hacen correctamente.</li> <li>• Cambios posturales constantes.</li> </ul>                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Uso de videos y/o gráficos.</li> <li>• Durante las explicaciones pedirles que reformulen constantemente.</li> <li>• Aplicaciones prácticas lo antes posible.</li> <li>• Reducir los tiempos de explicaciones teóricas.</li> </ul>  |
| <b>Creativos</b>                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• La rutina es su peor enemigo.</li> <li>• Cuesta mantenerlos motivados.</li> <li>• Tienen formas distintas de ver los procedimientos de trabajo.</li> <li>• Son curiosos.</li> <li>• Suelen ser personas independientes y flexibles.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Preguntan constantemente para entender los procesos.</li> <li>• Plantean formas distintas de hacer las cosas.</li> <li>• Suelen mostrar iniciativa.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Plantear desafíos y búsqueda de soluciones durante el aprendizaje.</li> <li>• Promover la participación en las explicaciones incitando a que propongan formas de hacer.</li> <li>• Rotar durante la formación por distintos puestos.</li> <li>• Rotar de equipo de trabajo.</li> </ul> |
| <b>Metódicos</b>                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Son ordenados y disciplinados.</li> <li>• Tienen capacidad de concentración.</li> <li>• Son aplicados en la formación.</li> <li>• Les gustan los procedimientos claros y pormenorizados.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Toman notas de las explicaciones.</li> <li>• Se mantienen siempre atentos.</li> <li>• Son disciplinados.</li> <li>• Reclaman instrucciones claras y detalladas.</li> </ul>                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilitar documentación para ampliar la información.</li> <li>• Dar tiempo durante las explicaciones para tomar notas.</li> <li>• Disponer espacios al final de cada jornada para tomar notas, hacer esquemas, etc.</li> </ul>   |
| <b>Trabajadores responsables</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tienen un alto sentido de empresa.</li> <li>• Intentan integrarse en la empresa y en los grupos de trabajo.</li> <li>• Les gusta la responsabilidad y sentirse útiles.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Solicitan responsabilidades.</li> <li>• Piden confianza y autonomía a la hora de realizar actividades productivas para la empresa.</li> <li>• Toman la iniciativa.</li> </ul>                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Integrarlos en equipos de trabajo.</li> <li>• Asignar pequeñas responsabilidades.</li> <li>• Dar feedback sobre la utilidad de sus actividades.</li> </ul>   |
| <b>Escépticos</b>                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuestionan las soluciones y los procedimientos de trabajo.</li> <li>• Intentan aplicar lo aprendido en el centro educativo.</li> <li>• No valoran adecuadamente la experiencia en el puesto de trabajo.</li> <li>• Son impetuosos.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Proponen nuevas soluciones de trabajo antes de dominar el proceso.</li> <li>• Interrupciones en las explicaciones.</li> <li>• Cuestionamiento de las soluciones aportadas por los formadores.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aportar información y documentación de los procesos.</li> <li>• Promover el descubrimiento por ensayo error.</li> <li>• Atender las propuestas de innovación en procesos rebatiendo las no aplicables.</li> <li>• Tener paciencia con este perfil de alumnado.</li> </ul>              |
| <b>Tímidos</b>                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les resulta difícil relacionarse con los compañeros, formadores y tutores.</li> <li>• No les gusta participar ni preguntar en público.</li> <li>• Evitan el liderazgo y la toma de iniciativas.</li> </ul>                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• No preguntan durante las explicaciones.</li> <li>• Son callados y discretos.</li> <li>• No se relacionan con facilidad fuera del puesto de trabajo.</li> <li>• Se mantienen aislados.</li> </ul>         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilitar información por escrito para garantizar que no se queden con dudas.</li> <li>• Promover encuentros en privado para resolver dudas.</li> <li>• Integrar en un grupo de trabajo lo más permanente posible.</li> </ul>  |

No solo hay que tener en cuenta las características individuales de cada alumno, sino que también hay que atender a las circunstancias y a las situaciones puntuales que van a concurrir, como pueden ser:

- Estrés del alumnado en época de exámenes.
- Cambios de humor y de actitud propios de la etapa madurativa del alumnado.
- Falta de atención en días previos a las vacaciones, fin de semana, puentes, etc.
- Falta de madurez al enfrentarse a determinadas situaciones.

Estas actitudes, que son un problema disciplinario en un trabajador, se deben abordar desde la perspectiva formadora asumiendo que forman parte del aprendizaje. Las empresas deben asumir que la formación va más allá de los procesos productivos, que debe trabajar actitudes que se les dan por supuestas a los trabajadores.

### EL ENTORNO PROFESIONAL:

Las características propias del centro de trabajo y de la actividad productiva, condicionan la elección de las estrategias formativas, la ejecución del proceso de formación y la efectividad.

De este modo, no es igual formar a alumnado de la familia de Comercio y Marketing en una gran superficie, en la sala de ventas con afluencia constante de clientes, que en un pequeño comercio. Y en ambos casos tampoco es comparable el tiempo que le podrán dedicar los formadores a un aprendiz un martes por la mañana en comparación a un viernes por la tarde.

Otras circunstancias vinculadas al entorno profesional y que pueden influir en la eficacia del proceso, pueden ser:

- La dificultad de tomar notas por parte del alumnado como en una industria, una obra o una explotación agrícola, donde la actividad requiere constante movimiento.
- La existencia de ruido, como en una industria en funcionamiento que impide la comunicación fluida.
- La temperatura a la que se esté sometido y que dificulte la concentración.
- Los EPI que se estén utilizando, como orejeras, mascarillas, guantes de protección, que pueden dificultar tanto la comunicación como tomar apuntes.

Cualquiera que sea la circunstancia los formadores tendrán que ser conscientes de las dificultades que añaden al proceso de aprendizaje y establecer medidas que lo faciliten en cada caso, como pueden ser:

- Adaptar los horarios para aprovechar la menor afluencia de clientes;
- Dejar tiempo al alumnado al final de cada actividad o al final de la jornada para tomar notas cuando no ha podido hacerlo durante la ejecución de las actividades;
- Hacer las pausas necesarias para que el alumnado tome las notas durante la explicación de una actividad;
- Facilitar documentación de los procesos que se han explicado;
- etc.

**RECUERDE**

Los tutores y los formadores de empresa necesitan que el proceso de aprendizaje sea lo más efectivo posible. Para ello hay que tener presente las características del alumnado e identificar sus necesidades, de forma que permita adaptar las estrategias, los canales de comunicación y los tiempos.



## 7.6. El Seguimiento y la Evaluación

### EL SEGUIMIENTO:

Durante el desarrollo del proyecto el tutor del centro educativo debe acompañar al alumnado y a la empresa, evitando que tanto empresa como alumno pierdan la perspectiva de conjunto del proyecto educativo.

Los tutores de empresa pueden verse sobrecargados como consecuencia del trabajo que supone la participación en el proyecto de FP intensiva y que se suma a sus responsabilidades previas, por lo que el seguimiento de empresa y centro educativo debe ser el suficiente para alcanzar los objetivos, pero sin demandar más tiempo del necesario del tutor de empresa.

El seguimiento puede realizarse mediante distintos tipos de comunicación como el correo electrónico, llamadas telefónicas o servicios de mensajería instantánea, no es necesario que la comunicación se centre en las reuniones presenciales.

### OBJETIVOS DEL SEGUIMIENTO:

- Velar por las condiciones de la formación del alumnado.
- Verificar el cumplimiento del plan o programa formativo individual.
- Apoyar al tutor del centro de trabajo en el proceso formativo.
- Asesorar al tutor de empresa y resolver todas las dudas que surjan durante la formación.
- Documentar y requerir la documentación necesaria para hacer verificable el proceso formativo.
- Informar del desarrollo del alumnado en el centro educativo.
- Informar de los contenidos formativos que se han impartido en el aula.
- Intentar coordinar la formación en el centro educativo y en el centro de trabajo.
- Detectar carencias formativas del alumnado para poder trabajarlas entre el centro educativo y el centro de trabajo.
- Detectar posibles problemas en la formación del alumnado en el centro de trabajo.

- Conocer las posibles incidencias durante la formación del alumnado.
- Informar sobre el cumplimiento de las normas de comportamiento de la empresa.
- Facilitar la valoración del tutor de empresa, explicando y aclarando las dudas sobre los instrumentos de evaluación.
- Profundizar en el conocimiento del proceso productivo de la empresa.

## CARACTERÍSTICAS DEL SEGUIMIENTO

El seguimiento debe de estar planificado en el plan o programa formativo individual, cumpliendo los requerimientos mínimos contemplados en la normativa, y adaptándose a las necesidades del centro educativo, de la empresa y del alumnado. Algunas de las características fundamentales que debe de cumplir un buen seguimiento son:

- Planificación de las reuniones con antelación.
- Uso de distintos canales de comunicación.
- Brevedad en las reuniones de seguimiento.
- Claridad y concreción en las reuniones.
- Cumplimiento de los horarios, los docentes disponen de horarios muy ajustados sujetos a la impartición de clases presenciales.
- Continuo en el tiempo, no se debe permitir que la formación en el centro de trabajo se desvincule de la formación en el centro educativo.
- Adaptado a las circunstancias, realizando reuniones bilaterales o entre las tres partes en función de los asuntos a tratar, cambiando la programación si es necesario resolver incidencias y priorizando las reuniones presenciales solamente cuando sea necesario.
- Participativo, permitiendo que las partes se expresen con libertad y puedan aportar su punto de vista.
- Resolutivas, proponiendo soluciones concretas a los problemas que se detecten.

La comunicación y la coordinación entre los tutores de empresa y los tutores del centro educativo debe ser fluida, y sustentarse en la confianza y en la planificación del proceso. Cuanto más accesibles sean las partes y más continuada la comunicación, mayor será la probabilidad de que el proyecto culmine de forma exitosa.

## LA EVALUACIÓN:

La evaluación consiste en la aplicación de los instrumentos y criterios de calificación para medir la consecución de los resultados de aprendizaje y la adquisición de las competencias y objetivos recogidos en el título del ciclo formativo. La evaluación, que se refleja en modo de calificación, es responsabilidad del profesorado.

Para poder realizar la evaluación del alumnado, el profesorado debe disponer de la valoración que el tutor del centro educativo realiza de la parte de los contenidos que se ha trabajado en el centro de trabajo. Es en consecuencia la responsabilidad del tutor de empresa, valorar solamente aquellas actividades que se contemplaron en plan o programa formativo individual y que efectivamente haya ejecutado.

Los instrumentos que usará el tutor de empresa para poder valorar la actividad del alumnado en la empresa, serán los definidos por el centro educativo en el proyecto de FP intensiva, por lo que los tutores de empresa deberán adaptarse a los instrumentos diseñados para cada proyecto. El tutor del centro educativo, debe explicar el proceso de valoración a los responsables de la empresa, ayudándoles a interpretar cada uno de los ítems a valorar.

En cuanto a los criterios de valoración pueden establecerse criterios cualitativos (“Muy adecuada – Bastante adecuada -Adecuada – No adecuada”) o cuantitativos (valoración numérica del 1 al 5 o del 1 al 10)

Respecto a las valoraciones, es habitual que se solicite al tutor de empresa una valoración del resultado de las actividades formativas realizadas por el alumno y una valoración competencial, en la que se valoren actitudes como la puntualidad, la atención, la motivación, la iniciativa, el orden, etc.

Para que el tutor de empresa pueda realizar una valoración lo más ajustada a la realidad posible debe tener en cuenta los siguientes factores:

- Las valoraciones deben ser justas, ni demasiado benevolentes, ni excesivamente exigentes, sino ajustadas a los resultados de aprendizaje del ciclo formativo.
- Las valoraciones deben reflejar la evolución del aprendizaje del alumnado.
- Solamente deben valorarse las actividades que efectivamente se hayan realizado durante el proceso de formación.
- Las evaluaciones están acotadas en el tiempo, por lo que las empresas deben cumplir los plazos previstos.

# 08.

## Modelos documentales para participar en proyectos de FP intensiva



### Modelo de solicitud de propuesta de idoneidad de empresa

[http://www.caib.es/sites/fp/ca/documentacia\\_fp\\_dual/](http://www.caib.es/sites/fp/ca/documentacia_fp_dual/)

### Compromiso de participación

[http://www.caib.es/sites/fp/ca/documentacia\\_fp\\_dual/](http://www.caib.es/sites/fp/ca/documentacia_fp_dual/)

### Acuerdo de colaboración entre el centro educativo y la empresa

[http://www.caib.es/sites/fp/ca/documentacia\\_fp\\_dual/](http://www.caib.es/sites/fp/ca/documentacia_fp_dual/)

### Contrato de trabajo de formación en alternancia

<https://sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/guia-contratos/guia-contratos-introduccion/contrato-para-la-formacion-y-el-aprendizaje.html>

<https://sepe.es/HomeSepe/empresas/Contratos-de-trabajo/contratacion-formacion-alternancia.html>

### Resolución del consejero de Educación y Formación Profesional de 12 de mayo de 2022 por la cual se aprueban las instrucciones para la organización y el funcionamiento de las enseñanzas de formación profesional dual del sistema educativo, en régimen intensivo, que se tienen que impartir durante el curso 2022-2023 y añadir el enlace

[http://www.caib.es/sites/fp/ca/informacia\\_admissia\\_fp\\_intensiva/](http://www.caib.es/sites/fp/ca/informacia_admissia_fp_intensiva/)

**Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo**

<http://www.caib.es/sites/fp/ca/normativa-52998/>

**Oferta formativa FP dual Illes Balears**

[http://www.caib.es/sites/fp/ca/oferta\\_formativa\\_2022-23/](http://www.caib.es/sites/fp/ca/oferta_formativa_2022-23/)





El ciclo formativo de formación profesional en régimen intensivo financiado por Ministerio (Educación y Formación Profesional), cofinanciado por el Fondo Social Europeo, en el Marco Financiero Plurianual 2021-2027 (FSE Plus).

[fp.caib.es/intensiva](http://fp.caib.es/intensiva)  
[www.cambramallorca.com](http://www.cambramallorca.com)

## La FP que **te permite aprender trabajando**

**DIRECCIÓN GENERAL  
DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y  
ENSEÑANZAS ARTÍSTICAS SUPERIORES**

**Informació general:**

[fp.caib.es/intensiva](http://fp.caib.es/intensiva)  
T. 971 17 78 00

**CÁMARA DE  
COMERCIO  
DE MALLORCA**

**Información a empresas:**

[pbes.formacio@cambramallorca.com](mailto:pbes.formacio@cambramallorca.com)  
T. 971 71 01 88  
Extensiones: 2230 - 2228 - 2522

  
G CONSELLERIA  
O EDUCACIÓ  
I I FORMACIÓ  
B PROFESSIONAL  
/ DIRECCIÓ GENERAL  
FORMACIÓ PROFESSIONAL  
I ENSENYAMENTS  
ARTÍSTICS SUPERIORS



*Los ciclos formativos en régimen intensivo están financiados por el Ministerio de Educación y Formación Profesional y cofinanciados por el Fondo Social Europeo, en el Marco Financiero Plurianual 2021-2027 (FSE Plus).*