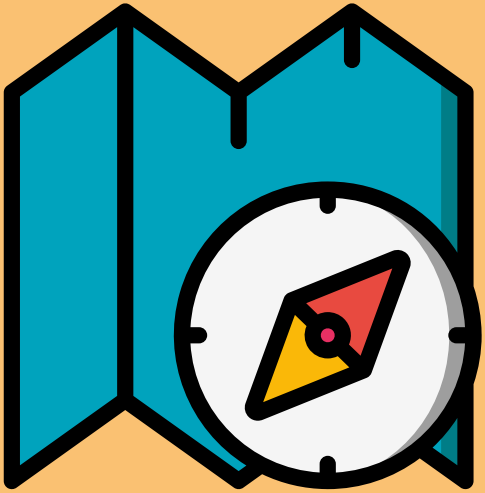
Buenas prácticas en europa, barreras nacionales y hoja de ruta

HOJA DE RUTA



Buenas prácticas

Introducción

Tras ser duramente golpeada por la crisis, la industria de la construcción se enfrenta actualmente al desafío de ser capaz de emerger más fuerte y responder a una demanda cada vez mayor de mano de obra cualificada y especializada.

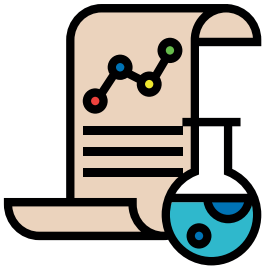
En este sentido, el **aprendizaje en las empresas** se considera hoy como una oportunidad de inserción laboral para los jóvenes en el ámbito europeo y, por lo tanto, útil para mejorar el desempleo juvenil. No obstante, aunque hay países de la Unión Europea (UE) que han implementado programas de aprendizaje de este tipo de forma efectiva, no es este el caso de Italia y España, donde esta iniciativa no ha tenido el éxito esperado. Paradójicamente, ambos países se encuentran entre los primeros en Europa en cuanto a las elevadas tasas de desempleo juvenil.

En este contexto, el aprendizaje en las empresas de la industria de la construcción se considera como una buena **oportunidad** para que los jóvenes construyan su futuro. Sin embargo, la Educación y Formación Profesional (EFP) cuenta habitualmente con una percepción social negativa, siendo generalmente considerada como una segunda opción para el desarrollo profesional. Basada en una enseñanza de corte tradicional, además la EFP carece de aprendices en la empresa y de entidades intermediarias que actúen entre los centros de FP de la construcción y las pymes. Todo esto crea barreras para su desarrollo y reduce el valor de este tipo de formación en Italia y España.

Consecuentemente, el proyecto **"Co.Tutor. Enfoque sistemático para la mejora de la participación de las pymes de la construcción en programas de aprendizaje"** tiene precisamente como objetivo facilitar la incorporación de pequeñas y medianas empresas en la formación de aprendices.

Para tal fin, se ha desarrollado un análisis de **buenas prácticas** en el ámbito europeo, se han identificado las **barreras** que están dificultando la participación de las pymes en estos programas de aprendizaje y se han propuesto una serie de **medidas** para facilitar la superación de estas dificultades.

Análisis de buenas prácticas



Con el objetivo de identificar y definir las estrategias de éxito que algunos países están poniendo en marcha para involucrar a las pymes en programas de aprendizaje, **12 expertos de organizaciones europeas** de países con una larga tradición en programas de este tipo cooperaron en el estudio. Para lograr la participación, los socios utilizaron sus enlaces con dos relevantes redes europeas en las que participan: **FIEC** (Federación de la Industria Europea de la Construcción) y **REFORME** (Red para la Educación y Formación Profesional en el sector de la construcción en Europa).

Beneficios para las empresas de construcción

Varios serían los beneficios percibidos por los expertos, pero pueden resumirse en la posibilidad de que la empresa obtenga un **mejor rendimiento**. A través de la capacitación, las empresas aseguran la competitividad y desarrollan un alto potencial. Además, existe la posibilidad de que la empresa transfiera sus conocimientos técnicos e interactúe con los centros de formación.

Obligación de las empresas constructoras de participar en el aprendizaje

En ninguno de los países consultados (Noruega, Suecia, Finlandia, Dinamarca, Alemania, Bélgica, Francia, Suiza, Bulgaria y Portugal), las empresas de construcción tienen la obligación legal de participar en programas de aprendizaje. Por lo tanto, estos programas son gestionados por diferentes **organizaciones** a cargo de contactar a las empresas interesadas.

Diferente implicación en programas de aprendizaje en pymes y grandes empresas

La mayoría de los expertos (11 de 12) ha respondido que, de hecho, los programas de aprendizaje **se aplican en igual medida en las pymes y las grandes empresas**. No obstante, el experto de Finlandia afirma que estos programas son más difíciles de implementar para las pymes, ya que deben comprometerse por un período específico y, si éste es largo, no pueden garantizar que puedan emplear a todos los aprendices previstos.

Tasa de contratación de aprendices después del programa de aprendizaje

El número de aprendices contratados por la propia empresa donde ha realizado su aprendizaje es bastante alto. La razón es que las empresas, generalmente, prefieren contratar **trabajadores con capacidades contrastadas**, aspecto que es especialmente importante en el sector de la construcción.

Apoyo recibido por la 'compañía anfitriona' por parte de los organismos de enlace

No existe un organismo consolidado y común en Europa que se ocupe de los programas de aprendizaje. De hecho, el apoyo varía de un país a otro: consultoría, asesoramiento jurídico, asuntos sociales, certificación de formadores, asesoramiento durante el aprendizaje, mediación con aprendices, registro y evaluación, etc.

Apoyo recibido por la 'compañía anfitriona' por parte de los centros de formación

En cuanto al **apoyo por parte de los centros de formación**, en todos los países se observa un respaldo similar: pedagógico, técnico, ayuda en el desarrollo del contenido práctico, asesoramiento y orientación laboral, matrícula gratis para aprendices en riesgo de exclusión, competencias teóricas y prácticas adicionales de acuerdo con las cualificaciones existentes para cada profesión, evaluación e intercambio de tareas para la capacitación y el trabajo práctico, seguimiento de aprendices, etc.

Apoyo por parte del Estado (salarios, apoyo administrativo, etc.)

Solamente en el 36% de los países consultados, los aprendices reciben un **apoyo activo** por parte del Estado. Por el contrario, el 64% responde que no se brinda este tipo de respaldo.

Participación de agentes sociales (sindicatos y asociaciones de empresarios)

En casi todos los países, los **agentes sociales** participan de alguna manera en los programas de aprendizaje. Por lo general, tienen un papel muy relevante a este respecto.

Diferencia entre lugar de trabajo y el taller como entorno para la formación

La opinión general de los expertos es que tanto el **lugar de trabajo como el aula-taller** son importantes para el aprendizaje. De hecho, no deben verse como opuestos, sino que se complementan entre sí, porque los aprendices aprenden diferentes materias en cada ambiente formativo.

Percepción de pérdida de tiempo debido al aprendizaje

Parece claro que la mayoría de los expertos consultados no cree que el aprendizaje haga que otros trabajadores pierdan el tiempo.

Reconocimiento de los tutores de empresa

Los tutores de empresa **son reconocidos** en los países de referencia. Sin embargo, los requisitos de este reconocimiento varían de un país a otro.

Facilitación de la comprensión de la parte académica al aprendiz por parte del tutor de empresa

La mayoría de los expertos consultados cree que el tutor **facilita la comprensión** de la parte más académica a los alumnos. De hecho, los tutores internos generalmente conocen ambas partes, es decir, la educación y la profesión.

Mejoras, recomendaciones y buenas prácticas

Mejoras en los programas de aprendizaje en empresas

A pesar de que los expertos involucrados en programas de aprendizaje han respondido que están razonablemente satisfechos con ellos, casi todos **cambiarían o modificarían algún aspecto** para mejorar el sistema (82% de los encuestados):

MEJOR...

- División del tiempo entre el centro de formación y la empresa.
- Cooperación entre empresas y escuelas de FP.
- Comunicación sobre oportunidades de trabajo e itinerarios formativos que conducen a ellas.
- Imagen del aprendizaje en la sociedad.

MAYOR...

- Aceptación por parte de las empresas.
- Garantía de calidad.
- Flexibilidad y rutinas más fáciles.
- Participación de las pymes en programas de aprendizaje.
- Colaboración entre proveedores de FP y empresas.

Recomendaciones para los países que desean mejorar los programas de aprendizaje

Se solicitó a los expertos que proporcionaran algunas **recomendaciones finales** dirigidas a todos esos países, como Italia o España, donde el sistema de aprendizaje en empresa requeriría de algunas mejoras:

- Involucrar a las empresas dentro del sistema de EFP.
- Integrar la EFP en un sistema de mercado, mediante un acuerdo entre empleadores y trabajadores, que permita una óptima asignación de recursos.
- Ingresar en el sistema de formación Dual con una mezcla equilibrada de aprendizaje en la obra de construcción, en los centros de formación de construcción y en las escuelas vocacionales.
- Invertir en centros de formación bien equipados y estructurados.
- Apoyar a las pymes que desean incorporar aprendices, especialmente con la búsqueda de candidatos aptos, para que el proceso de aprendizaje sea exitoso tanto para los aprendices como para las empresas.
- Asegurar que los jóvenes estén motivados para participar en programas de aprendizaje.
- Proponer políticas nacionales y regionales apropiadas con el objetivo de mejorar:
  - La participación de las pymes en el aprendizaje.
  - La colaboración entre los proveedores de FP y las empresas.
  - La comunicación sobre oportunidades de trabajo e itinerarios formativos que conducen a ellas.
  - La imagen del aprendizaje en la sociedad.
- Utilizar un sistema de formación Dual que cuente con un currículo común que debe ser el mismo en todo el país.
- Mejorar la interlocución entre el gobierno y los interlocutores sociales en este ámbito.
- Establecer una estrecha colaboración entre empresas, centros de formación y eventuales organismos intermedios o asociaciones profesionales.
- Promover los oficios y sus oportunidades.
- Potenciar el reconocimiento de tutores.
- Hacer visible la necesidad de contar con incentivos financieros/económicos del gobierno.
- Mejorar la coordinación entre los diferentes actores involucrados.

Buenas prácticas para promover el aprendizaje y la imagen del sector:

01

Herramientas digitales: folleto digital para tutores de empresa

02

Digitalización de los servicios de asesoramiento y formación de tutores

05

Folleto informativo para empresarios y aprendices

06

Convenios colectivos

09

Website dirigida a jóvenes

10

Seminarios en escuelas públicas para orientadores/asesores

13

Desarrollo de programas de formación destinados a tutores-formadores

03

Olimpiadas World Skills

04

Movilidades

07

Compromiso con la Alianza Europea para el Aprendizaje (EAfA)

08

Participación en ferias educativas

11

Revisión de los programas de EFP con autoridades públicas

12

Elaboración de nuevos planes de estudios junto con las empresas

14

Períodos de prueba de 3 semanas en el centro de formación para ayudar en la decisión ("test a job")

Barreras

Metodología

Con el objetivo de identificar cuáles son las barreras existentes que impiden una participación plena y exitosa de las pymes en los programas de aprendizaje, se organizaron **cuatro grupos de discusión**, dos en Italia y dos en España.

01 BARRERAS
Falta de cultura de formación

MEDIDAS

- Continuar enviando mensajes a empresas y trabajadores sobre la importancia de la capacitación y la importancia de estar actualizados.
- Realizar campañas "puerta a puerta" para informar a las pymes sobre formación.
- Organizar eventos de "puertas abiertas" en obras de construcción y centros de formación.
- Incorporar nuevos desarrollos, nuevos procesos, nuevas tecnologías, etc.

02 BARRERAS
Falta de conocimiento e información sobre EFP

MEDIDAS

- Hacer llegar a las pymes toda la información proporcionada por las autoridades y centros competentes.
- Llevar a cabo mucha más difusión sobre el aprendizaje por parte de asociaciones sectoriales y entidades nacionales, dirigida tanto hacia las empresas como a los trabajadores.
- Establecer una estrecha cooperación entre los centros de EFP, los organismos de formación, las escuelas profesionales, que tiene que ser articulada mediante acuerdos nacionales y normativa específica.
- Poner en marcha campañas de difusión: utilización de los medios de comunicación para informar (TV, radio, prensa), folletos, eventos, circulares para las pymes, etc.

03 BARRERAS
Rol del tutor de empresa

MEDIDAS

- Desarrollar una breve guía sobre tutorización en empresa.
- Proporcionar formación al tutor.
- Reconocer el rol del tutor en empresa.
- Realizar un seguimiento del trabajo del tutor/tareas con el apoyo de la empresa y las organizaciones del sector. Llevar a cabo un seguimiento de su desempeño.
- Informar a la empresa sobre la capacitación recibida por el estudiante.
- Proporcionar información adecuada sobre lo que es formación y concreción por parte de la empresa a su empleado con respecto a su desarrollo como tutor.
- Lanzar especificaciones claras: cuanto más grande es la empresa, más necesario.

04 BARRERAS
Falta de beneficios para la empresa

MEDIDAS

- Transmitir información a través de canales en los que confíen las empresas como, por ejemplo, asociaciones de empresarios.
- Plasmar por escrito todos los beneficios que ya existen para la empresa con respecto a la incorporación de aprendices, a fin de que todas las personas implicadas conozcan el valor del aprendizaje.

Participantes

Un total de **38 expertos** participaron en los grupos, 18 en Italia y 20 en España. Los participantes fueron seleccionados de acuerdo con su perfil y su conocimiento sobre el mercado laboral, el sector de la construcción, las pymes, las modalidades existentes de formación y su relación con los programas de aprendizaje.

Además de identificar las barreras, también se les alentó a encontrar soluciones útiles para construir una **estrategia global** que permita un relanzamiento del aprendizaje en empresas en Italia y España.

- Determinar posibles nuevos beneficios que efectivamente puedan promover la integración de aprendices. Estos beneficios deberían ser principalmente económicos: incentivos para contratos de capacitación, incentivos fiscales especiales para empresas con tutores.
- Considerar la posibilidad de contratar un cierto porcentaje de aprendices en licitaciones públicas que supusiera una ventaja para la empresa que participa en los programas de aprendizaje.
- Recurrir a algún tipo de cualificación para que los trabajadores de más edad (ya fuera del sector) sean tutores dentro de las pequeñas empresas, cuyo coste sería cofinanciado por el Estado (es decir, la empresa que contratara trabajadores de más edad podría recibir una subvención pública).

05 BARRERAS
Desconfianza de las empresas con respecto a la capacidad del aprendiz para desarrollar ciertas tareas

MEDIDAS

- Realizar una prueba ex-ante (examen práctico) para determinar las capacidades del aprendiz.

06 BARRERAS
Deficiencias legislativas

MEDIDAS

- Distinguir, simplificar y especificar el alcance de las 'prácticas'.
- Interrelacionar las prácticas y hacerlas más flexibles desde el punto de vista del aprendizaje permanente y el derecho a la formación.
- Realizar una activación real y aplicación del sistema de formación legislado.
- Potenciar la orientación/asesoramiento como elementos más relevantes.

07 BARRERAS
Características de la empresa (tamaño, estructura)

MEDIDAS

- Informar a las administraciones sobre el hecho de que deben tener en cuenta las características de las Pymes, para introducirlas en los programas de formación relacionados con el aprendizaje en empresas en el sector de la construcción.

08 BARRERAS
Compatibilidad horaria

MEDIDAS

- Elaborar programas de formación específicos, con un calendario concreto para cada aprendiz/empresa.
- Propiciar la aceptación de estos programas por parte de la Administración.

09 BARRERAS
Imagen negativa del sector

MEDIDAS

- Dirigirse a jóvenes, escuelas e institutos, para mostrarles las oportunidades de empleo existentes en el sector de la construcción, y los itinerarios de formación disponibles.
- Mostrar una imagen profesional del sector y su potencial, mediante acciones e iniciativas desarrolladas en infraestructuras, rehabilitación de edificios, patrimonio cultural, etc. Esto facilitaría que se tomara conciencia de la importancia del sector de la construcción. Para tal fin, poner en marcha campañas del tipo: "Esto no puede ser realizado por cualquiera".
- Exigir un alto nivel de cualificación a aquellos que deseen ingresar en el sector (evitando así la imagen de industria de baja cualificación).
- Continuar trabajando para la mejora de la seguridad y salud, la formación y el entorno laboral, lo que contribuiría a una mejor percepción del trabajo en la construcción.
- Poner en marcha campañas audiovisuales (radio/TV/redes sociales) para mejorar la imagen del sector.
- Terminar con la economía sumergida, por ejemplo, a través de registros de empresas o distintivos.

10 BARRERAS
Falta de tiempo

MEDIDAS

- Convencer a las empresas de los beneficios del aprendizaje y, después, abordarlo como una actividad que contribuye al éxito del negocio.
- Propiciar que la distribución de tareas y RRHH se implemente correctamente.

11 BARRERAS
Visión negativa de la EFP (percibida como una 'segunda opción')

MEDIDAS

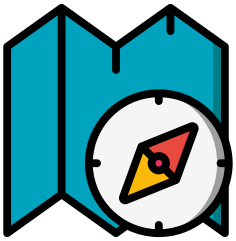
- Poner en marcha acciones de difusión para promover la EFP.

12 BARRERAS
Falta de integración entre el mundo laboral y el mundo de la educación/formación

MEDIDAS

- Facilitar la implementación y mejora de los servicios de orientación/asesoramiento.

Hoja de ruta



Después de analizar las **dificultades** que enfrentan las pymes del sector de la construcción en relación con los programas de aprendizaje en empresa, y reflexionar sobre las diferentes acciones que se podrían poner en marcha para superar esas barreras, se han desarrollado una serie de **recomendaciones** tendentes a implementar esas medidas:

DIFUSIÓN/PROMOCIÓN/COMUNICACIÓN

Recomendación 1	Libro Blanco para reforzar la cultura de la formación en las pymes.
Recomendación 2	Campañas "puerta a puerta" y jornadas de puertas abiertas.
Recomendación 3	Canales de comunicación institucionales para informar e involucrar a las pymes en la EFP.
Recomendación 4	Campañas de difusión.

DESEMPEÑO DEL TUTOR Y EL APRENDIZ

Recomendación 5	Guía sobre tareas y funciones de la tutorización.
Recomendación 6	Sistema de evaluación del desempeño del tutor.
Recomendación 7	Documento estándar sobre las capacidades de los aprendices.
Recomendación 8	Examen práctico para aprendices.

HERRAMIENTAS PARA EL TUTOR Y LA EMPRESA PARA MEJORAR EL CONTRATO DE FORMACIÓN

Recomendación 9	Decálogo de beneficios del aprendizaje en la empresa.
Recomendación 10	Propuesta para la administración pública.
Recomendación 11	Registro de trabajadores mayores que pueden desempeñarse como tutores dentro de la empresa.
Recomendación 12	Libro Blanco para proponer mejoras a la legislación actual.
Recomendación 13	Registro de empresas que participan en programas de aprendizaje en la empresa.
Recomendación 14	Servicios de orientación y asesoramiento para programas de aprendizaje en la empresa.

Para facilitar su comprensión, cada recomendación se muestra en forma de ficha.

RECOMENDACIÓN 1

Libro Blanco para reforzar la cultura de la formación en las pymes

TIPO DE BARRERA:
Falta de cultura de formación

Aunque la mayoría de las personas consideran necesaria la formación para aumentar la competitividad, y ésta suele estar integrada en las grandes empresas, la situación es muy diferente en las pymes. Varios estudios y análisis muestran que muchas pymes consideran la formación como un gasto y no una inversión, debido a varias razones:

- La necesidad de obtener resultados rápidos.
- La falta de garantías en obtener resultados positivos.
- El miedo a que el trabajador se vaya a otra empresa, perdiendo así el dinero invertido.

MEDIDAS DEFINIDAS PARA ABORDAR LA BARRERA

- Continuar enviando mensajes a empresas y trabajadores sobre la importancia de la capacitación y la importancia de estar actualizados.
- Incorporar nuevos desarrollos, nuevos procesos, nuevas tecnologías, etc.

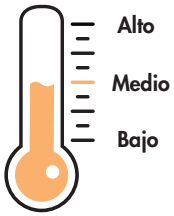
DESCRIPCIÓN DE LA ESTRATEGIA

- Para abordar esta barrera, en línea con las medidas arriba identificadas, se recomienda elaborar un Libro Blanco.
- Este documento debería utilizarse como una guía para las pymes y trabajadores, señalando la importancia de estar actualizados en materia de formación relacionada con: procesos, tecnología, desarrollo profesional y personal, etc.
- El Libro Blanco debería ayudar en la toma de decisiones y concienciar sobre los programas de aprendizaje en el sector de la construcción, donde se deben incluir propuestas, sugerencias y una línea concreta de acción.
- Se utilizaría como un documento de consultas durante todo el proceso de formación.

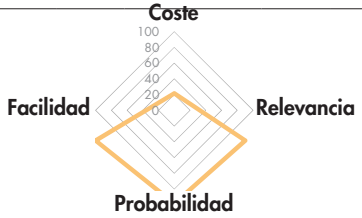
RECURSOS NECESARIOS

- Expertos en el sector de la construcción.
- Expertos en el mercado laboral en general.
- Expertos en asesoramiento, en especial en FP.

NIVEL DE IMPACTO



ANÁLISIS DE VIABILIDAD[1]



PLAN DE ACCIÓN

2017				2018				2019				2020			

[1]Análisis de viabilidad:
- Coste = cuanto mayor es el porcentaje, más costosa sería la implementación de la recomendación.
- Relevancia = cuanto mayor es el porcentaje, más relevante sería la implementación de la recomendación.
- Probabilidad = cuanto mayor es el porcentaje, más probable sería la implementación de la recomendación.
- Facilidad = cuanto mayor es el porcentaje, más fácil sería la implementación de la recomendación.

RECOMENDACIÓN 2

Campañas "puerta a puerta" y "jornadas de puertas abiertas"

TIPO DE BARRERA:
Falta de cultura de formación
Imagen negativa del sector

Varios estudios y análisis muestran que muchas pymes consideran la formación como un gasto y no una inversión, debido a varias razones:

- La necesidad de obtener resultados rápidos.
- La falta de garantías en obtener resultados positivos.
- El miedo a que el trabajador se vaya a otra empresa, perdiendo así el dinero invertido.

Todavía existe una especie de imagen negativa en el sector de la construcción. La industria necesita cambiarlo y mirar hacia el futuro, propiciando su renovación en vista de los productos tecnológicos y procesos nuevos, las innovaciones organizacionales, y en línea con las recomendaciones y directrices europeas.

MEDIDAS DEFINIDAS PARA ABORDAR LAS BARRERAS

- Organizar eventos de "puertas abiertas" en obras de construcción y centros de formación.
- Realizar campañas "puerta a puerta" para informar a las pymes sobre formación.
- Dirigirse a jóvenes, escuelas e institutos, para mostrarles las oportunidades de empleo existentes en el sector de la construcción y los itinerarios de formación disponibles.
- Mostrar una imagen profesional del sector y su potencial, mediante acciones e iniciativas desarrolladas en infraestructuras, rehabilitación de edificios, patrimonio cultural, etc. Para tal fin, poner en marcha campañas del tipo: "Esto no puede ser realizado por cualquiera".

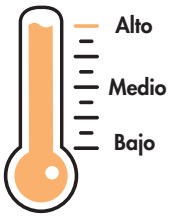
DESCRIPCIÓN DE LA ESTRATEGIA

- Realizar campañas para llamar la atención hacia las pymes mediante formación y aprendizaje. Estas acciones pueden ser una buena oportunidad para resaltar la importancia de la formación, aumentar la competitividad, y permitir a las pymes, centros de formación y estudiantes conocer el valor de los programas de aprendizaje, mostrando sus ventajas y beneficios.
- Estas acciones deberían mostrar una imagen más positiva del sector de la construcción, enseñando todas sus posibilidades de empleo y profesionalismo.

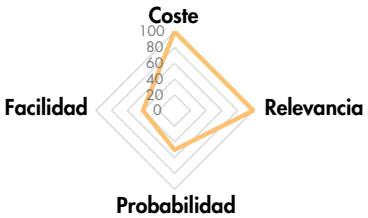
RECURSOS NECESARIOS

- Agentes sociales de la construcción.
- Expertos en el sector de la construcción.
- Expertos en asesoramiento, en especial en FP.

NIVEL DE IMPACTO



ANÁLISIS DE VIABILIDAD[1]



PLAN DE ACCIÓN

2017				2018				2019				2020			

RECOMENDACIÓN 3

Canales de comunicación institucionales para informar e involucrar a las Pymes en la EFP

TIPO DE BARRERA:
Falta de conocimiento e información sobre EFP
Falta de beneficios para la empresa

Hay una limitada implantación de programas de formación continua en las empresas. También hay escasa información sobre cómo funciona el sistema y qué implica. Algunas empresas saben que existen prácticas con becas para estudiantes de FP y universitarios. Sin embargo, no conocen la existencia de prácticas similares para estudiantes de otras modalidades formativas.

En general, el aprendiz se considera más un inconveniente que una ventaja porque las pymes no ven el beneficio de los programas de aprendizaje.

MEDIDAS DEFINIDAS PARA ABORDAR LAS BARRERAS

- Facilitar información a las pymes sobre todas las comunicaciones proporcionadas por las autoridades y centros competentes.
- Llevar a cabo mucha más difusión sobre el aprendizaje por parte de asociaciones sectoriales e instituciones nacionales, dirigida tanto hacia las empresas como a los trabajadores. Debe existir una fuerte cooperación entre los centros de EFP, los organismos de formación y las escuelas profesionales, que tiene que ser articulada mediante acuerdos nacionales y normativa específica.
- Poner en marcha campañas de difusión: utilización de los medios de comunicación para informar (TV, radio, prensa), folletos, eventos, circulares para las pymes, etc.

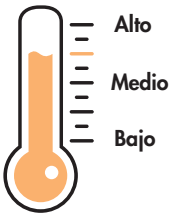
DESCRIPCIÓN DE LA ESTRATEGIA

- La comunicación debe ser organizada por los actores principales, agentes sociales y organismos oficiales, y dirigirse a aquellos colectivos e instituciones que constituyen su objetivo principal, concretamente las pymes, trabajadores y centros de FP (estudiantes y formadores).
- La información debe ser completa, fiable y precisa, constituyendo las bases de una relación responsable y continua entre todas las partes involucradas.

RECURSOS NECESARIOS

- Agentes sociales y partes interesadas.
- Expertos en el sector de la construcción.
- Expertos en formación.

NIVEL DE IMPACTO



ANÁLISIS DE VIABILIDAD[1]

PLAN DE ACCIÓN

2017	2018	2019	2020

RECOMENDACIÓN 4

Campañas de difusión

TIPO DE BARRERA:
Falta de conocimiento e información sobre EFP
Imagen negativa del sector
Visión negativa de la EFP (percibida como una 'segunda opción')

Además del limitado conocimiento e información sobre formación profesional en las empresas, cabe señalar que en muchas ocasiones se considera como una opción poco valorada, en especial por las familias y los mismos estudiantes. Esto causa que los jóvenes seleccionen habitualmente otro tipo de educación (como la universitaria) en vez de la EFP, incluso a pesar del cambio de tendencia en los últimos años.

Lo anterior, unido a la imagen negativa del sector que tiene una gran parte de la población, hacen que sea necesario realizar acciones de difusión para promover tanto al sector como a los aprendices de FP, y así persuadir a las pymes sobre la importancia que tiene la formación y el aprendizaje para obtener un mejor desempeño.

MEDIDAS DEFINIDAS PARA ABORDAR LAS BARRERAS

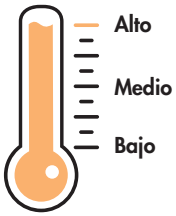
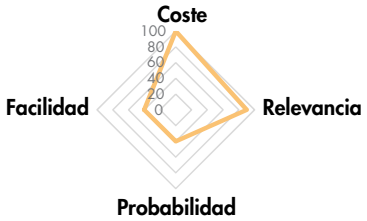
- Poner en marcha campañas de difusión: utilización de los medios de comunicación para informar (TV, radio, prensa), folletos, eventos, circulares para las pymes, etc.
- Poner en marcha campañas audiovisuales (radio/TV/redes sociales) para mejorar la imagen del sector.
- Poner en marcha acciones de difusión para promover la EFP.

DESCRIPCIÓN DE LA ESTRATEGIA

- Las campañas de difusión deberían llevarse a cabo utilizando los canales disponibles: medios de comunicación, folletos, redes sociales, páginas webs, publicidad externa, etc. El canal se seleccionaría según el nivel de impacto deseado y las acciones se enfocarían en los grupos y objetivos a lograr, evitando la pérdida de tiempo, esfuerzo y recursos. El mensaje debe ser inequívoco e igual en todos los canales utilizados.

RECURSOS NECESARIOS

- Expertos en comunicación.
- Agentes sociales y partes interesadas.
- Expertos en el sector de la construcción.
- Expertos en formación.

NIVEL DE IMPACTO	ANÁLISIS DE VIABILIDAD[1]
	

PLAN DE ACCIÓN

2017	2018	2019	2020

RECOMENDACIÓN 5

Guía sobre tareas y funciones de la tutorización

TIPO DE BARRERA:
Rol del tutor de empresa

Actualmente, no existe una definición clara del rol del tutor en los programas de aprendizaje, ni siquiera en empresas más grandes. En general, las pymes no contemplan esta figura como tal y su rol lo asume el dueño de la empresa o uno de los trabajadores, quienes muchas veces piensan que esta tarea es una carga en vez de un beneficio.

Además, la estructura y recursos de las pymes hacen que sea difícil contar con esta figura.

Por eso, para las pymes no es fácil asignar a una persona como tutor y, aunque pudieran, desconocerían el criterio necesario para realizar la selección.

MEDIDAS DEFINIDAS PARA ABORDAR LA BARRERA

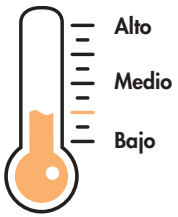
- Desarrollar una breve guía sobre tutorización en empresa.

DESCRIPCIÓN DE LA ESTRATEGIA

- Debe aclararse que el rol del tutor de la empresa es un factor clave para el éxito de un programa de aprendizaje en la pyme. Un documento breve con orientaciones sencillas sobre el desempeño del tutor, sería de gran ayuda para establecer las tareas y funciones que podría asumir.
- Ser tutor debería suponer un reconocimiento positivo en la empresa (una persona dispuesta a formar a otros para que hagan el trabajo lo mejor posible), en vez de una responsabilidad problemática con respecto al aprendiz.

RECURSOS NECESARIOS

- Agentes sociales de la construcción.
- Empresas.
- Expertos en asesoramiento.

NIVEL DE IMPACTO	ANÁLISIS DE VIABILIDAD[1]
	

PLAN DE ACCIÓN

2017	2018	2019	2020

RECOMENDACIÓN 6

Sistema de evaluación del desempeño del tutor

TIPO DE BARRERA:
Rol del tutor de empresa

Actualmente, no existe una definición clara del rol del tutor en los programas de aprendizaje, ni siquiera en empresas más grandes. En general, las pymes no contemplan esta figura como tal y su rol lo asume el dueño de la empresa o uno de los trabajadores, quienes muchas veces piensan que esta tarea es una carga en vez de un beneficio.

MEDIDAS DEFINIDAS PARA ABORDAR LA BARRERA

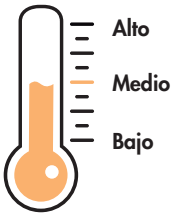
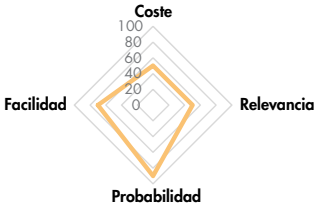
- Realizar un seguimiento del trabajo del tutor/tareas con el apoyo de la empresa y las organizaciones del sector. Llevar a cabo un seguimiento de su desempeño.
- Proporcionar información adecuada sobre lo que es formación y concreción por parte de la empresa a su empleado con respecto a su desarrollo como tutor.

DESCRIPCIÓN DE LA ESTRATEGIA

- Una vez que las funciones del tutor de la empresa se hayan definido, es necesario llevar a cabo un seguimiento de su desempeño para asegurar la calidad de la formación y acompañamiento proporcionado al aprendiz, y así mejorar también todo el programa de la empresa.
- Esta evaluación no debe considerarse una "prueba" y el tutor no debe sentirse observado. El resultado solo debe ría utilizarse para mejorar el rol del tutor y su desempeño.

RECURSOS NECESARIOS

- Agentes sociales de la construcción.
- Empresas.
- Expertos en asesoramiento en formación.

NIVEL DE IMPACTO	ANÁLISIS DE VIABILIDAD[1]
	

PLAN DE ACCIÓN

2017				2018				2019				2020			

RECOMENDACIÓN 7

Documento estándar sobre las capacidades de los aprendices

TIPO DE BARRERA:
Rol del tutor de empresa

En general, hay una falta de interés de los propietarios y trabajadores de las pymes en tener a una persona como tutor de empresa, porque implicaría para tal persona combinar su trabajo habitual con esta actividad. Por eso es necesario reforzar los procesos de aprendizaje en las empresas y el rol de tutor, para que sean útiles tanto para ambas partes como para el aprendiz.

MEDIDAS DEFINIDAS PARA ABORDAR LA BARRERA

- Informar a la empresa sobre la capacitación recibida por el estudiante.

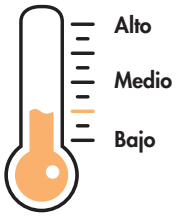
DESCRIPCIÓN DE LA ESTRATEGIA

- La empresa y el tutor deberían saber cuáles son las habilidades, conocimientos y competencias adquiridas por el aprendiz al inicio de su proceso de formación en el centro de trabajo y adaptarlo tanto como sea posible. De ese modo, sería posible implementar un ajuste perfecto entre la formación recibida en el centro de formación y en la obra de construcción.
- Al finalizar el programa, esto permitirá también evaluar de forma óptima y precisa, los conocimientos, las habilidades y competencias adquiridas por los aprendices.

RECURSOS NECESARIOS

- Partes interesadas.
- Expertos en formación.
- Escuelas de formación.

NIVEL DE IMPACTO



ANÁLISIS DE VIABILIDAD[1]

PLAN DE ACCIÓN

2017	2018	2019	2020

RECOMENDACIÓN 8

Examen práctico para aprendices

TIPO DE BARRERA:
Desconfianza de las empresas con respecto a la capacidad del aprendiz para desarrollar ciertas tareas

Las empresas reconocen que tienen algunos prejuicios y miedos sobre las habilidades de los aprendices para el cumplimiento del programa de formación en el centro de trabajo, en especial en aquellas tareas donde se utilizan equipos y maquinarias sin ninguna experiencia previa.

MEDIDAS DEFINIDAS PARA ABORDAR LA BARRERA

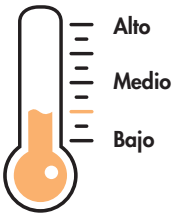
- Realizar una prueba ex-ante (examen práctico) para determinar las capacidades del aprendiz.

DESCRIPCIÓN DE LA ESTRATEGIA

- Para obtener información sobre las habilidades adquiridas por los aprendices, se recomendaría hacer una evaluación inicial y comprobar hasta qué punto son capaces de utilizar los equipos, los materiales y las máquinas puestas a su disposición.
- Esto solo debería utilizarse para obtener información sobre el desempeño del aprendiz y no como una prueba, ya que el objetivo consiste en adaptar la actividad y mejorar los resultados del programa de aprendizaje.
- El diseño de este examen práctico estaría basado en el Documento Estándar descrito anteriormente (Recomendación 7).

RECURSOS NECESARIOS

- Partes interesadas.
- Agentes sociales de la construcción.
- Empresas.
- Escuelas de formación.

NIVEL DE IMPACTO	ANÁLISIS DE VIABILIDAD[1]
	

PLAN DE ACCIÓN

2017	2018	2019	2020

RECOMENDACIÓN 9

Decálogo de beneficios del aprendizaje para la empresa

TIPO DE BARRERA:
Falta de beneficios para la empresa
Falta de tiempo

En general, las pymes no consideran beneficiosos los programas de aprendizaje, ya que en muchos casos se considera un coste en términos económicos y, desde el punto de vista de la productividad y desempeño, no les parece que haya alguna ventaja cuando incorporan aprendices, porque muchas veces creen que retrasan la producción.

Desde el punto de vista del empleador, el aprendizaje implica utilizar el tiempo de otras actividades. Por lo tanto, hay una falta de cultura con respecto al desempeño de las prácticas en la obra, ya que consideran que la formación no está en línea con las necesidades.

MEDIDAS DEFINIDAS PARA ABORDAR LAS BARRERAS

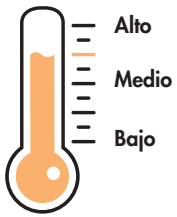
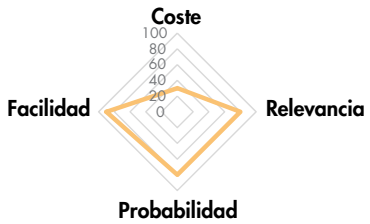
- Poner por escrito todos los beneficios que ya existen para la empresa con respecto a la incorporación de aprendices, a fin de que todas las personas implicadas conozcan el valor del aprendizaje.
- Determinar posibles nuevos beneficios que efectivamente puedan promover la integración de aprendices. Estos beneficios deberían ser principalmente económicos: incentivos para contratos de capacitación, incentivos fiscales especiales para empresas con tutores.
- Convencer a las empresas de los beneficios del aprendizaje y, después, abordarlo como una actividad que contribuye al éxito del negocio.

DESCRIPCIÓN DE LA ESTRATEGIA

- Este documento incluye 10 recomendaciones que explicarán, de manera precisa, los principales beneficios de la implementación de los programas de aprendizaje en las pymes del sector de la construcción.
- Una vez desarrolladas deberían difundirse entre las empresas y hacer un seguimiento de en qué medida han sido entendidas y aceptadas.

RECURSOS NECESARIOS

- Partes interesadas.
- Agentes sociales de la construcción.
- Expertos en formación.

NIVEL DE IMPACTO	ANÁLISIS DE VIABILIDAD[1]
	

PLAN DE ACCIÓN

2017	2018	2019	2020

RECOMENDACIÓN 10

Propuesta para la administración pública

TIPO DE BARRERA:
Falta de beneficios para la empresa

En general, las pymes no consideran beneficiosos los programas de aprendizaje, ya que en muchos casos se considera un coste en términos económicos y, desde el punto de vista de la productividad y desempeño, no les parece que haya alguna ventaja cuando incorporan aprendices, porque muchas veces creen que retrasan la producción.

Además, hay diferentes barreras legales y obstáculos que deben ser asimismo superados.

MEDIDAS DEFINIDAS PARA ABORDAR LA BARRERA

- Considerar la posibilidad de contratar un cierto porcentaje de aprendices en licitaciones públicas por parte del adjudicatario, que supusiera una ventaja para la empresa que participa en los programas de aprendizaje.

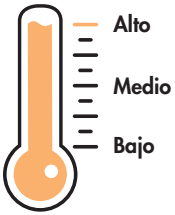
DESCRIPCIÓN DE LA ESTRATEGIA

- La idea de emplear una gran cantidad de tiempo y dinero es una de las principales razones por las que las pymes se resisten a implementar programas de aprendizaje en sus centros de trabajo.
- Como la participación en éstos es voluntaria, las partes interesadas podrían proponer alguna clase de incentivo para que las empresas adjudicatarias contraten un cierto porcentaje de aprendices cuando participen en licitaciones públicas.
- Esta propuesta debería realizarse después de alcanzar un acuerdo entre las partes involucradas, según el marco legal de contratación pública, y después de superar las barreras legales y obstáculos de los contratos de formación y aprendizaje actualmente. Es importante tomar en cuenta la compatibilidad con el principio de eficiencia del gasto público, la libertad de empresa y la proporcionalidad con el objeto del contrato.

RECURSOS NECESARIOS

- Partes interesadas.
- Agentes sociales de la construcción.

NIVEL DE IMPACTO



ANÁLISIS DE VIABILIDAD[1]

PLAN DE ACCIÓN

2017	2018	2019	2020

RECOMENDACIÓN 11

Registro de trabajadores mayores que pueden desempeñarse como tutores dentro de la empresa

TIPO DE BARRERA:
Falta de beneficios para la empresa

En general, las pymes no consideran beneficiosos los programas de aprendizaje, ya que en muchos casos se considera un coste en términos económicos y, desde el punto de vista de la productividad y desempeño, no les parece que haya alguna ventaja cuando incorporan aprendices, porque muchas veces creen que retrasan la producción.

MEDIDAS DEFINIDAS PARA ABORDAR LA BARRERA

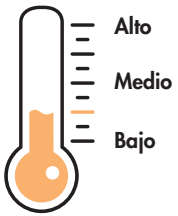
- Recurrir a algún tipo de cualificación para que los trabajadores de más edad (ya fuera del sector) sean tutores dentro de las pequeñas empresas que, cuyo coste sería cofinanciado por el estado (es decir, la empresa que contratara trabajadores de más edad podría recibir una subvención pública).

DESCRIPCIÓN DE LA ESTRATEGIA

- Una buena iniciativa sería crear un registro con información del personal desempleado con más de 50 años de edad dispuesto a asumir el rol de tutor de empresa, evitando la pérdida de conocimiento y experiencia.
- Esto cumpliría con tres objetivos:
  - Transferir el conocimiento de los veteranos a los aprendices.
  - Contratar personal (cuya empleabilidad es un desafío debido a la edad).
  - Implementar programas de aprendizaje.

RECURSOS NECESARIOS

- Partes interesadas.
- Agentes sociales de la construcción.

NIVEL DE IMPACTO	ANÁLISIS DE VIABILIDAD[1]
	

PLAN DE ACCIÓN

2017	2018	2019	2020

RECOMENDACIÓN 12

Libro Blanco para proponer mejoras a la legislación actual

TIPO DE BARRERA:
Deficiencias legislativas
Características de la empresa (tamaño, estructura)
Compatibilidad horaria
Imagen negativa del sector

Las barreras identificadas podrían abordarse, hasta cierto punto, introduciendo este Libro Blanco que propondría mejoras a la legislación actual. Algunos de los obstáculos que impiden la introducción de programas de aprendizaje en las pymes del sector de la construcción son: confusión en las regulaciones sobre formación, legislación fragmentada, impedimentos administrativos y falta de flexibilidad para las pymes, diferencias entre empresas, imagen negativa del sector de la construcción…

MEDIDAS DEFINIDAS PARA ABORDAR LAS BARRERAS

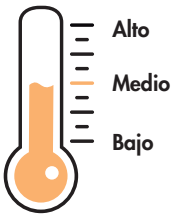
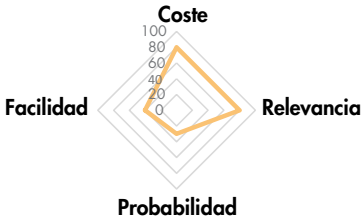
- Distinguir, simplificar y especificar el alcance de las 'prácticas'.
- Interrelacionar las prácticas y hacerlas más flexibles desde el punto de vista del aprendizaje permanente y el derecho a la formación.
- Realizar una activación real y aplicación del sistema de formación en vigor.
- Potenciar la orientación/asesoramiento como elementos más relevantes.
- Informar a las administraciones sobre el hecho de que deben tener en cuenta las características de las pymes de la construcción, para introducirlas en los programas de formación.
- Elaborar programas de formación específicos, con un calendario concreto para cada aprendiz/empresa.
- Exigir un cierto nivel de cualificación a aquellos que deseen ingresar en el sector (evitando así la imagen de industria de baja cualificación).
- Continuar trabajando para la mejora de la seguridad y salud, la formación y el entorno laboral, que contribuye a una mejor percepción del trabajo en la construcción.

DESCRIPCIÓN DE LA ESTRATEGIA

- La recomendación es elaborar un Libro Blanco, consensuado entre las partes interesadas, con el objetivo de proponer la implementación de las medidas definidas. El Libro Blanco contaría con propuestas y orientaciones para revisar la legislación actual que afecta a los programas de aprendizaje en las pymes, que podrían ser de gran ayuda en el momento de abordar el diálogo social.
- Tiene que servir como una herramienta para encontrar puntos en común y facilitar la toma de decisiones.

RECURSOS NECESARIOS

- Partes interesadas.
- Agentes sociales de la construcción.
- Expertos en formación.
- Empresas.

NIVEL DE IMPACTO	ANÁLISIS DE VIABILIDAD[1]
	

PLAN DE ACCIÓN

2017	2018	2019	2020

RECOMENDACIÓN 13

Registro de empresas que participan en programas de aprendizaje en la empresa

TIPO DE BARRERA:
Imagen negativa del sector

La industria de la construcción es muy compleja, diversa y está experimentando varios cambios en términos de innovación, tecnología y producción. Sin embargo, en términos de empleo es un sector que se considera por una parte de la sociedad como poco atractivo, debido a factores como ser considerado un trabajo pesado, con alta movilidad y baja cualificación.

MEDIDAS DEFINIDAS PARA ABORDAR LA BARRERA

- Terminar con la economía sumergida, por ejemplo, a través de registros de empresas o distintivos.

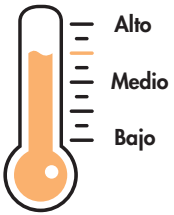
DESCRIPCIÓN DE LA ESTRATEGIA

- Las empresas que participan en los programas de aprendizaje podrían ser incluidas en un registro disponible para los partes interesadas.
- El objetivo de este registro sería mostrar qué empresas llevan a cabo buenas prácticas de formación y permitir a los centros de formación que seleccionen empresas para las prácticas en los centros de trabajo.
- También se pondría de relieve qué empresas tienen un compromiso de formación con el sector, potenciando de ese modo su Responsabilidad Social Corporativa (RSC).

RECURSOS NECESARIOS

- Agentes interesados.
- Empresas.

NIVEL DE IMPACTO



ANÁLISIS DE VIABILIDAD[1]

PLAN DE ACCIÓN

2017	2018	2019	2020

RECOMENDACIÓN 14

Servicios de orientación y asesoramiento para programas de aprendizaje en la empresa

TIPO DE BARRERA:
Falta de integración entre el mundo laboral y el mundo de la educación/formación

No hay una integración real entre el mundo académico y empresarial, lo que provoca que los jóvenes carezcan de una preparación adecuada para trabajar y no tengan las habilidades básicas que les permita una inclusión laboral óptima. Las instituciones educativas deben proporcionar guías para facilitar las carreras profesionales de los alumnos.

MEDIDAS DEFINIDAS PARA ABORDAR LA BARRERA

- Facilitar la implementación y mejora de los servicios de orientación/asesoramiento.

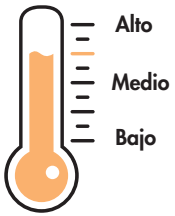
DESCRIPCIÓN DE LA ESTRATEGIA

- Se recomienda crear una guía que estaría disponible para los aprendices y formadores, con información relevante sobre los distintos programas de aprendizaje disponibles.
- Asimismo, se propone la organización de sesiones grupales e individuales para ayudar a los estudiantes a decidir qué actividades les gustaría hacer y qué empresas están disponibles para hacer las prácticas, logrando de esta manera guiar sus acciones hacia una carrera profesional exitosa.

RECURSOS NECESARIOS

- Partes interesadas.
- Expertos en formación.
- Expertos en el sector.

NIVEL DE IMPACTO



ANÁLISIS DE VIABILIDAD[1]

PLAN DE ACCIÓN

2017	2018	2019	2020

Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea

Co.Tutor. Enfoque sistemático para mejorar la participación de las pymes de la industria de la construcción en los programas de aprendizaje

Proyecto: 572751-EPP-1-2016-1-ES-EPPKA3-SUP-APPREN

Socios

ESPAÑA

Confederación Nacional de la Construcción

FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN

ITALIA

ANCE ASSOCIAZIONE NAZIONALE COSTRUTTORI EDILI

FORMEDIL ENTE NAZIONALE PER LA FORMAZIONE E L'ADDESTRAMENTO PROFESSIONALE NELL'EDILIZIA

Si estás interesado en contar con aprendices en tu empresa, contacta con tu centro de formación más cercano a través del siguiente enlace:

www.fundacionlaboral.org/formacion/centros

www.cotutorproject.eu

Aviso legal

El apoyo de la Comisión Europea para la elaboración de esta publicación no implica la aceptación de sus contenidos, que es responsabilidad exclusiva de los autores. Por tanto, la Comisión no es responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.