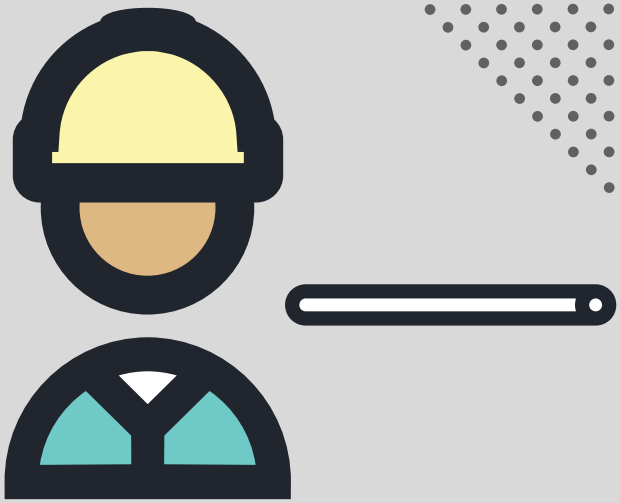
La relación de la pyme con los programas de formación. La figura del tutor en la empresa

TUTOR EN EMPRESA



Prácticas en empresa

Tipos de formación que incluyen prácticas en empresas

Existen varias formas en las que un aprendiz puede vincularse con una empresa mientras se está formando: prácticas no laborales, becas, contratos para la formación, etc. El proyecto Co.Tutor pone el foco en los estudiantes de Formación Profesional reglada (FP) o de Certificados de Profesionalidad, personas con una clara intención de entrar al mercado laboral como **trabajador cualificado**.

Formación profesional reglada

Actualmente, el alumno tiene dos opciones: cursar FP de manera "tradicional" o FP Dual. Ambas incluyen la formación en centros de trabajo, aunque se planifica y gestiona de diferente manera. Para la **Familia Profesional de Edificación y Obra Civil (EOC)**, existen los siguientes titulos formativos[1]:

Formación básica	Grado medio	Grado superior
Reforma y mantenimiento de edificios.	Técnico en construcción.	Técnico Superior en organización y control de obras de construcción.
	Técnico en obras de interior, decoración y rehabilitación.	Técnico Superior en proyectos de Edificación.
		Técnico Superior en proyectos de obra civil.

- En la **FP tradicional**, el aprendizaje en la empresa se denomina **formación en centros de trabajo**. Se trata un módulo de carácter práctico que el alumno debe realizar (unos 50 días laborales) una vez ha superado el resto de módulos en el centro de formación. **No conlleva relación contractual entre alumno y empresa.**

En la FP tradicional, los alumnos realizan prácticas en centros de trabajo en su último módulo del curso y no conlleva relación contractual.

[1]Según Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo de Educación.

La **FP Dual** es una modalidad de estudios que se ha importado recientemente de Centroeuropa, donde compañías y centros educativos colaboran estrechamente, acercando la formación del alumnado a la realidad de la empresa e implicando a ésta en el desarrollo profesional de los futuros trabajadores.

La FP Dual está diseñada para intercalar la formación en el aula-taller y el aprendizaje en el centro de trabajo. Para tal fin, el aprendiz debe contar con un ***contrato para la formación y el aprendizaje***, que está regulado por el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre. Los centros de formación y la empresa reparten desde el inicio del curso los contenidos del curso, y ambos evalúan a los aprendices.

Los aprendices realizan sus estudios en el centro de formación y en la empresa de forma alterna. Éstos deben tener una edad comprendida entre 16 y 25 años y estarán contratados por un periodo mínimo de 6 meses y un máximo de 3 años. El modelo de contrato se llama "para la formación y el aprendizaje", en el que se establece que el aprendiz recibirá un salario de acuerdo con el convenio colectivo, que no podrá ser en ningún caso inferior al salario mínimo interprofesional.

Certificados de profesionalidad

Aquellos que quieran formarse en actividades productivas del sector de la construcción, tienen también la opción de los **certificados de profesionalidad**, que están regulados por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Se trata de una formación reconocida, pero enfocada en una actividad profesional concreta. Para la familia de Edificación y Obra Civil (EOC), se cuenta con los siguientes certificados:

Nivel 1

- Operaciones auxiliares de revestimientos continuos en construcción.
- Operaciones auxiliares de albañilería de fábricas y cubiertas.
- Operaciones auxiliares de acabados rígidos y urbanización.
- Operaciones de hormigón.
- Operaciones básicas de revestimientos ligeros y técnicos en construcción.

Nivel 2

- Fábricas de albañilería.
- Pintura decorativa en construcción.
- Cubiertas inclinadas.
- Revestimientos con pastas y morteros en construcción.
- Pavimentos y albañilería de urbanización.
- Revestimientos con piezas rígidas por adherencia en construcción.
- Pintura industrial en construcción.
- Armaduras pasivas para hormigón.
- Encofrados.
- Montaje de andamios tubulares.
- Instalación de placas de yeso laminado y falsos techos.
- Impermeabilización mediante membranas formadas con láminas.
- Instalación de sistemas técnicos de pavimentos, empanelados y mamparas.

Nivel 3

Levantamientos y replanteos.
Representación de proyectos de edificación.
Control de proyectos y obras de construcción.
Control de ejecución de obras de edificación.
Representación de proyectos de obra civil.
Control de ejecución de obras civiles.

La Fundación Laboral de la Construcción cuenta con **centros acreditados** para la impartición de estos certificados de profesionalidad y, además, para algunos certificados de otras familias profesionales afines, como por ejemplo, **Energía y Agua (ENA) e Instalaciones y Mantenimiento (IMA)**.

En este tipo de programa formativo, los alumnos deben realizar un módulo final de formación práctica en empresas, que se denomina **prácticas profesionales no laborales**. Estas prácticas se gestionan a través de un acuerdo o convenio de colaboración entre el centro educativo y la empresa.

Los alumnos de los certificados de profesionalidad tienen que hacer prácticas en una empresa para superar el curso. No es necesario contrato laboral, aunque sí es obligatoria la contratación de un seguro de accidentes, de responsabilidad civil y de asistencia sanitaria, cuyo coste puede ser asumido por el centro de formación.

Relación de la empresa con las personas que participan en el sistema de formación en la empresa ("prácticas")

Alumnado-aprendices

El alumnado en prácticas acude a la empresa para **aprender y poner en práctica en la obra** lo que ha aprendido en el centro de formación. Independientemente de si tiene contrato laboral o no, debe cumplir con el horario y calendario asignado. No pueden trabajar horas extras ni en horario nocturno.

El alumno acude a la empresa a formarse y tener contacto con la realidad del trabajo de la construcción. La empresa le acoge y se asegura de que está aprendiendo de acuerdo con su plan formativo. Este periodo de tiempo puede ser también una oportunidad para valorar una futura incorporación del aprendiz a su plantilla después del periodo de formación.

Centros formativos

Son las entidades donde se ha formado principalmente el alumno.

En el caso de la FP tradicional y certificados de profesionalidad, se firmará un **convenio o acuerdo de colaboración** entre la empresa y el centro de formación.

En el caso de la formación Dual, la empresa debe elaborar un **contrato de formación y aprendizaje**, y colaborar mutuamente adaptando el plan de formación a la actividad productiva de la empresa.

Más allá de las gestiones administrativas de acuerdos o contratos, la empresa debe asignar, de entre su personal, a una persona que acompañe al aprendiz en su paso por la obra, que le guíe en su formación y que le evalúe. Esta persona será el **tutor en empresa**, que estará a su vez en contacto directo con el **tutor del centro formativo.**

Para que los alumnos-aprendices puedan realizar las prácticas en la empresa, ésta debe firmar bien un acuerdo de colaboración con el centro de formación o elaborar un contrato al aprendiz.

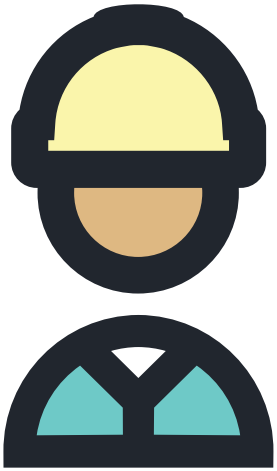
Además, debe designar entre su plantilla al tutor en empresa, que acompañará al aprendiz durante las prácticas y evaluará su aprendizaje.

La empresa debe asegurarse de que el centro de formación tiene en vigor el seguro de responsabilidad civil y accidentes para los aprendices, en el caso de las prácticas no laborales.

Recursos con los que debe contar la empresa que forma a aprendices: tutor en la empresa

Cualquier tipo de empresa puede embarcarse en la oportunidad de formar a aprendices. Es cierto que para la pyme es más complicado que para la gran empresa participar en programas formativos de aprendizaje en la empresa. En el folleto **"Buenas prácticas en Europa, barreras nacionales y hoja de ruta"** se abordan las barreras existentes y se proponen medidas concretas que ayuden a las pymes de construcción a contar con aprendices.

Lo primero es la voluntad de hacerlo e informarse sobre las condiciones de cada modalidad de formación que incluye prácticas en empresa. El personal administrativo o de gestoría (o el propio administrador) puede hacerse cargo de los contratos o acuerdos de colaboración. El acompañamiento al aprendiz en la empresa lo lleva a cabo el denominado **tutor en empresa**.



¿Quién debe ser el tutor en mi empresa?

TUTOR DE EMPRESA

Profesional, con la cualificación o experiencia profesional en su puesto de trabajo, designado de entre la plantilla del centro de trabajo, para orientar, supervisar y valorar el aprendizaje del alumno a su paso formativo por la empresa.

En el caso de la FP Dual, se coordinará con el tutor del centro educativo al inicio del curso para concretar la programación formativa y los criterios de evaluación del alumno.

En la pyme, los tutores trabajan normalmente **compaginando su papel de tutor** con sus tareas habituales.

¿Qué tareas tiene que desempeñar?

De acuerdo con el **Real Decreto 1529/2012**, el tutor de empresa es responsable del seguimiento y valoración de la formación del alumno-aprendiz, y de coordinarse con el tutor del centro educativo.

La **evaluación final** del alumno-aprendiz, es responsabilidad de los profesores de los centros educativos, pero siempre teniendo en cuenta las aportaciones del tutor de empresa.

¿Qué conocimientos debe aplicar en su función?

PLANIFICAR

- Organizar y programar las actividades prácticas a desarrollar por el aprendiz en la empresa, de acuerdo con el plan de formación del centro educativo.

TUTORIZAR

- Supervisar, guiar y motivar la formación del aprendiz en la obra, teniendo en cuenta sus necesidades formativas respecto al programa de formación.

EVALUAR

- Valorar durante el periodo de prácticas el aprendizaje de los alumnos, basándose en los criterios de evaluación del plan de formación.

MEJORAR

- Perfeccionar de forma continua tanto los procesos del aprendizaje de los alumnos como su propio papel de tutor en empresa.

Itinerario formativo para los tutores de empresa

Módulo 1. Planificación y gestión del programa formativo

- Funcionamiento, características y sujetos intervinientes del sistema de formación en la empresa.
- Configuración y desarrollo de los contenidos formativos.

Módulo 2. Orientación en la formación del alumno-aprendiz

- Valoración de los conocimientos y habilidades de los aprendices.
- Diseño de actividades a desarrollar en la obra.
- Métodos y estrategias de tutorización.

Módulo 3. Evaluación del alumno-aprendiz

- Elaboración del plan de evaluación de acuerdo con el plan de formación.
- Evaluación inicial y continua del aprendiz.
- Evaluación final: evolución del aprendiz en lo profesional.

Módulo 4. Mejora continua del tutor en empresa

- Realización de propuestas de mejora en los planes de formación.
- Mejoras profesionales del tutor en empresa.

¿Cómo puedo formar a alguien de mi plantilla para que ejerza como tutor en empresa?

Actualmente **no existe una formación reglada y obligatoria** para el tutor en empresa, lo cual no significa que no sea adecuado que la empresa constate que su tutor está preparado para relacionarse con el centro educativo y que cuenta con unas buenas habilidades pedagógicas.

La cualificación diseñada en este proyecto incluye un **itinerario formativo** para que el tutor en empresa pueda ejercer como tal de una manera óptima.

Dado que se pueden dar situaciones muy variadas, se ha planteado una estructura de formación flexible por **módulos formativos** y un sistema de **reconocimiento de la experiencia** que permitiría, de forma total o parcial, recibir formación o acreditar competencias ya adquiridas.

Desde la web **www.cotutorproject.eu**, se podrán descargar las evidencias que debe fundamentar el trabajador-tutor para que se le reconozca parte o la totalidad de la cualificación.

Cabe destacar que esta cualificación sería reconocida por las cuatro organizaciones de este proyecto, acuerdo que quedaría formalizado mediante la firma de un **Memorando de Entendimiento**.

Contribución de la empresa de construcción a la mejora del sector

Las empresas de la construcción, como las de cualquier otro sector, tienen mejor capacidad de adaptación al cambio cuando cuentan con **personal cualificado**. Está claro que los trabajadores pueden ser competentes gracias a la experiencia de su vida laboral, pero es innegable que la formación también tiene mucho que decir en su contribución a la cualificación de trabajadores, especialmente en aquellos más jóvenes.

De hecho, hay jóvenes que han elegido dedicar su tiempo a formarse en diferentes actividades de construcción, por lo que contamos con personas con **voluntad de aprender** que necesitan de las empresas para completar su formación y comenzar su vida profesional.

El éxito de la formación profesional y de los certificados de profesionalidad repercute directamente en **beneficio de la industria**, ya que un elevado nivel de formación y cualificación impacta positivamente en el crecimiento económico y la competitividad.

¿Quién se anima a participar?

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

CNC 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.