Proyecto para la
PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN DE LA EMPLEABILIDAD
en el ámbito industrial canario

ASINCA
ASOCIACIÓN INDUSTRIAL DE CANARIAS

ACTUACIÓN SUBVENCIONADA POR:
Gobierno de Canarias

Fundación Bertelsmann

GUÍA PARA EMPRESAS FORMADORAS EN FORMACIÓN PROFESIONAL

Nota sobre el uso del género masculino y femenino: en este manual se prioriza el uso del género neutro, pero en los casos de «alumno», «tutor» y «formador» se opta por no utilizarlo para facilitar la lectura de la guía, al ser términos que aparecen profusamente.

Contenidos

1. *Presentación del Proyecto Promoción y Difusión de la Empleabilidad en la Industria* 4

2. *Presentación de la Guía* 6

3. *La nueva Formación Profesional* 8
   3.1. El sistema integrado de FP 10
   3.2. Estructura del sistema de Formación Profesional 11
   3.3. El carácter dual de la Formación Profesional 17

4. *La FP en Canarias* 20

5. *La FP en el sector industrial de Canarias* 24

6. *Agentes clave de la Formación Profesional* 30

7. *Ventajas de la nueva formación profesional* 34
   7.1. Beneficios para el alumnado 35
   7.2. Beneficios para el profesorado 36
   7.3. Ventajas de la nueva formación profesional para las empresas industriales Canarias 38

8. *El tutor o tutora de empresa de empresa y el formador o formadora.* 40
   8.1. El tutor o tutora de empresa 41
   8.2. El instructor o formador de empresa 46

9. *El proceso de tutorización en las empresas* 50

10. *Participación en la definición de la formación* 54

11. *Proceso de selección del alumnado de Formación Profesional para realizar formación en la empresa* 58

12. *Procedimiento de acogida del alumnado de Formación Profesional* 62

13. *Indicaciones prácticas sobre seguridad y salud para empresas industriales que cogen alumnado de FP* 68

14. *Indicaciones prácticas sobre metodologías aplicables en la formación del alumnado de FP en empresas industriales* 70

15. *Claves para mejorar la formación del alumnado de Formación Profesional* 76

16. *El seguimiento y la evaluación* 80
   16.1. El seguimiento 81
   16.2. La evaluación 82

17. *Glosario de términos* 84

1. Presentación del Proyecto Promoción y Difusión de la Empleabilidad en la Industria

Industria canaria en transformación

Talento técnico para el futuro

Colaboración educación-empresa

1. Presentación del Proyecto Promoción y Difusión de la Empleabilidad en la Industria

La industria canaria afronta un momento decisivo en su proceso de transformación y modernización. La transición hacia modelos productivos más sostenibles, digitalizados y competitivos exige un capital humano cualificado, capaz de adaptarse con rapidez a las nuevas tecnologías y procesos. En este escenario, la Formación Profesional (FP) se consolida como un pilar estratégico para garantizar la disponibilidad de talento técnico en el presente y en el futuro.

El proyecto "Promoción y Difusión de la Empleabilidad en la Industria", desarrollado por la Asociación Industrial de Canarias (ASINCA) con el apoyo de la Consejería de Economía, Industria, Comercio y Autónomos del Gobierno de Canarias, surge precisamente para fortalecer ese vínculo entre el sistema educativo y el tejido productivo. Su finalidad es acercar la realidad industrial al alumnado, favorecer la orientación vocacional hacia perfiles técnicos y estimular la colaboración de las empresas como agentes formadores.

Esta iniciativa se desarrolla en varias fases que incluyen, en primer lugar, un estudio diagnóstico sobre la situación de la Formación Profesional en Canarias y sobre las ocupaciones más demandadas por las empresas industriales. A partir de este análisis, se identifican los perfiles profesionales con mayor proyección y se diseñan actividades formativas específicas, junto con visitas a empresas del sector. El programa también incorpora la elaboración de materiales informativos y audiovisuales, y la participación activa de centros educativos de todas las islas y de empresas industriales referentes en sus ámbitos. Todo ello tiene como objetivo acercar al alumnado a las oportunidades reales de empleo que ofrece la industria canaria y reforzar una imagen moderna, innovadora y sostenible de este sector estratégico.

El proyecto representa una apuesta conjunta por la empleabilidad juvenil y la competitividad empresarial. Para las empresas, supone una oportunidad de participar activamente en la formación del talento, detectar nuevas vocaciones, contribuir al desarrollo de competencias específicas y estrechar relaciones con los centros de FP. Para el alumnado, implica descubrir itinerarios profesionales atractivos, formarse en entornos reales de trabajo y acceder a un mercado laboral en expansión.

La colaboración entre empresas, centros educativos y administraciones se convierte así en un elemento clave para asegurar un ecosistema industrial sólido y sostenible. La FP y, especialmente, la modalidad dual, permiten que el aprendizaje se produzca en entornos laborales auténticos, generando beneficios compartidos: las empresas ganan en innovación y productividad; los jóvenes adquieren experiencia práctica y orientación profesional; y la sociedad se enriquece con un tejido industrial más preparado, estable y competitivo.

En definitiva, el impulso a la Formación Profesional desde la industria canaria no solo responde a una necesidad económica, sino también a un compromiso social. Es una inversión en el futuro de las personas y en la fortaleza del territorio: un camino común hacia una industria con más talento, más innovación y más futuro para Canarias.

2. Presentación de la Guía

Guía práctica para empresas

Herramientas para formar talento

2. Presentación de la Guía

La Formación Profesional (FP) se ha consolidado en los últimos años como una de las vías más eficaces para impulsar la cualificación y empleabilidad de los jóvenes, especialmente en el sector industrial de Canarias. La creciente demanda de perfiles técnicos, altamente especializados y adaptados a las nuevas tecnologías productivas convierte a la FP en un motor estratégico para el desarrollo económico y social del Archipiélago.

En este contexto, las empresas industriales se convierten en agentes clave: no solo generan empleo, sino que también tienen la capacidad de formar a las futuras generaciones de profesionales, contribuyendo activamente a cerrar la brecha entre la formación académica y las necesidades reales del mercado laboral. Sin embargo, este papel implica asumir responsabilidades adicionales, como la tutorización del alumnado en prácticas, un proceso que requiere planificación, seguimiento y recursos adecuados.

La presente guía nace con la finalidad de facilitar esta tarea a las empresas canarias del sector industrial. Su objetivo es proporcionar herramientas claras, prácticas y accesibles que orienten a las organizaciones en su rol como formadoras, reforzando la calidad de los procesos de aprendizaje en entornos laborales reales. Al mismo tiempo, se busca poner en valor el potencial transformador de la FP para ofrecer a los jóvenes oportunidades de inserción laboral estable, desarrollo de competencias técnicas y personales, y acceso a trayectorias profesionales de futuro.

Los contenidos de esta guía se han seleccionado cuidadosamente para responder a las principales necesidades detectadas en la interacción entre centros educativos, empresas y alumnado. Se abordan, entre otros aspectos:

- el funcionamiento del sistema integrado de FP y su aplicación en Canarias,
- las particularidades del modelo de FP Dual y el papel de sus agentes,
- las razones y beneficios para que las empresas industriales participen en la FP,
- las funciones del tutor de empresa,
- y el proceso de tutorización como herramienta esencial de acompañamiento y éxito formativo.

Cada capítulo está diseñado para ofrecer tanto una visión general del sistema como pautas concretas de actuación, reforzadas mediante ejemplos e infografías que facilitan la comprensión. De este modo, la guía pretende ser un recurso útil y de consulta continua, que contribuya a estrechar los vínculos entre formación y empleo, y que sirva como apoyo práctico a las empresas industriales en su compromiso con la empleabilidad juvenil y la competitividad del tejido productivo canario.

3. La nueva Formación Profesional

Sistema integrado de Formación Profesional

Cinco grados formativos

Régimen general vs intensivo

Niveles de cualificación

3. La nueva Formación Profesional

La Formación Profesional (FP) en España y en Canarias atraviesa un proceso de profunda transformación a raíz de la publicación de la **Ley Orgánica 3/2022**, de ordenación e integración del sistema de Formación Profesional. Este nuevo marco normativo, junto con los cambios en el tejido productivo y la creciente demanda de cualificación técnica, ha impulsado la modernización del modelo educativo, situándolo en el centro de las políticas de empleo, innovación y desarrollo económico.

En el ámbito industrial, la FP constituye una oportunidad estratégica para afrontar los retos de **competitividad, sostenibilidad y digitalización** que plantea el mercado laboral actual.

El marco normativo se estructura en **disposiciones de carácter nacional y autonómico**, que establecen las **líneas clave para la evolución del sistema de Formación Profesional** en los próximos años. En Canarias, actualmente se dispone de instrucciones para la implantación y el desarrollo de la formación profesional:

NORMATIVA DE REFERENCIA
Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional (BOE n.º 78, de 1 de abril).
Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional (BOE n.º 174, de 22 de julio).
Resolución de 30 de octubre de 2024, de la Dirección General de Formación Profesional y Enseñanzas de Régimen Especial, por la que se dictan instrucciones y orientaciones para la implantación y desarrollo de los grados de formación D y E, a partir del curso escolar 2024/2025, y se establece la distribución horaria y modular de los currículos, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias.
Resolución de 5 de noviembre de 2024,de la Dirección General de Formación Profesional y Enseñanzas de Régimen Especial, por la que se dictan instrucciones y orientaciones para la formación dual en empresas u organismos equiparados en los Certificados Profesionales (Grado C), los Ciclos Formativos de Grado Básico, Medio y Superior (Grados D, niveles 1, 2 y 3) y Cursos de Especialización (Grado E, niveles 2 y 3), en aplicación del Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, en los centros docentes no universitarios de la Comunidad Autónoma de Canarias.
Resolución de 14 de febrero de 2025, por la que se dictan las instrucciones para la implantación y desarrollo del módulo profesional optativo en los grados de formación D, Niveles 2 (ciclos formativos de grado medio), y 3 (ciclos formativos de grado superior), en el curso escolar 2025/2026.

En este capítulo se analizan tres dimensiones clave:

- El sistema integrado de FP.
- La estructura del sistema de formación profesional
- La dimensión dual de la formación profesional

3.1. El sistema integrado de FP

El Sistema de Formación Profesional en España se rige por principios orientados al **desarrollo personal y profesional a lo largo de la vida**, garantizando una formación de calidad, flexible, equitativa y adaptada a las necesidades del mercado laboral. Promueve la participación activa de las personas, la implicación de las empresas y agentes sociales, la igualdad de oportunidades, la eliminación de estereotipos y la orientación profesional continua. Además, fomenta la innovación, la sostenibilidad, la digitalización y el reconocimiento de competencias adquiridas por diversas vías, asegurando la coordinación entre administraciones y la adecuación de la oferta formativa a las demandas productivas y territoriales.

Tradicionalmente, el sistema ha estado dividido en dos subsistemas con estructuras de gobernanza y ofertas formativas distintas, bajo la competencia de las administraciones educativa y laboral. Esta dualidad ha limitado la coherencia del sistema y ha dificultado el reconocimiento y la movilidad de los aprendizajes entre ambos ámbitos.

El nuevo sistema de formación profesional da respuesta a sus principios rectores y propone la **integración de ambos sistemas** incluyendo **la formación profesional inicial** (Grados D y E, ciclos formativos y cursos de especialización), **parte de la formación para el empleo** (Grado C, certificados profesionales), las nuevas unidades acreditables que sirven para conformar títulos de superior nivel (Grados A y B) y los procedimientos de acreditación de competencias.

Con la nueva estructura del sistema de formación profesional, la oferta formativa integrada adquiere valor académico generando itinerarios formativos dentro de nuestro sistema educativo, y profesional aportando las competencias profesionales que mejoran la empleabilidad de los estudiantes.

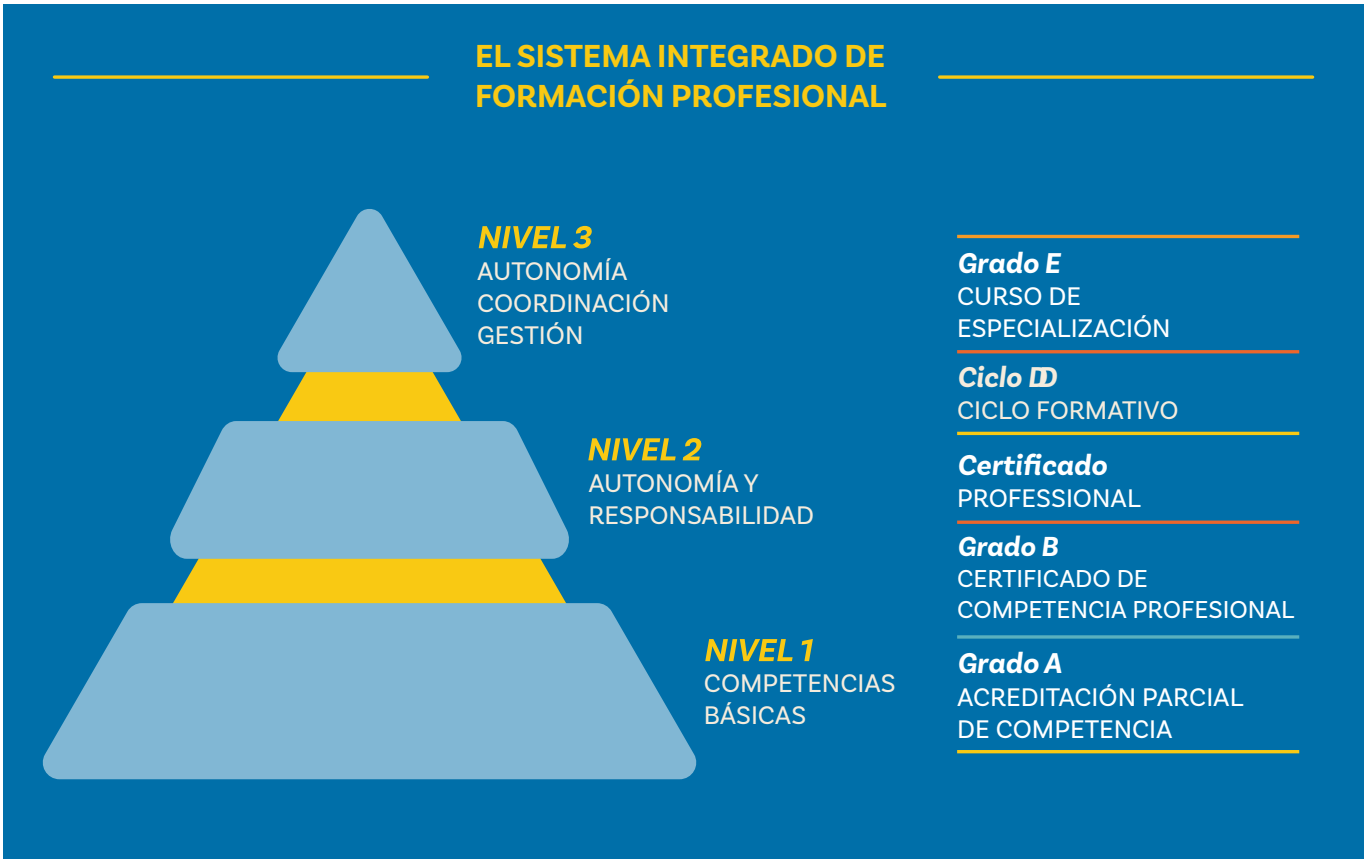
> ***El nuevo Sistema de Formación Profesional unifica formación y acreditación para crear itinerarios flexibles que reconocen competencias y mejoran la empleabilidad.***

Los pilares del sistema de formación profesional son:

- **Orientación permanente**, que acompaña al estudiante y al trabajador en su proceso de aprendizaje.
- **Actualización continua**, con programas alineados con la innovación tecnológica y las demandas del tejido empresarial.
- **Colaboración activa con las empresas**, que participan en la definición y puesta en práctica de los programas.

3.2. Estructura del sistema de Formación Profesional

El sistema se organiza en distintos niveles de acreditación y grados de formación, adaptados tanto a las necesidades del alumnado como a las demandas del mercado laboral.



3.2.1. La estructura en GRADOS del sistema de formación profesional

El sistema de FP se organiza en **cinco grados de formación**, que facilitan la progresión académica y profesional de manera escalonada:

1. ***Grado A – Acreditación parcial de competencia***

- Niveles 1, 2 y 3.
- Se corresponde con la certificación de una o varias unidades de competencia.
- Permite al trabajador acreditar de forma oficial lo que ya sabe hacer por experiencia laboral.
- **Ventaja para las empresas industriales de Canarias:** facilita reconocer habilidades específicas en trabajadores, agilizando procesos de contratación, acreditación de competencias y promoción interna.

2. ***Grado B – Certificado de competencia profesional***

- Niveles 1, 2 y 3.
- Reconoce la competencia en un área concreta del desempeño laboral. Es un módulo profesional (asignatura)
- Es un paso intermedio hacia certificados o títulos más completos.
- **Ventaja para las empresas industriales de Canarias:** permite disponer de profesionales certificados en tareas muy específicas, ajustados a necesidades puntuales y generar itinerarios formativos para la recualificación y actualización del personal de las empresas.

3. ***Grado C – Certificado profesional***

- Niveles 1, 2 y 3.
- Acredita un conjunto de competencias que permiten el ejercicio de una profesión.
- Es expedido por la administración laboral y tiene validez en todo el territorio nacional.
- **Ventaja para las empresas industriales de Canarias:** garantiza que el trabajador está plenamente cualificado para un puesto concreto, reduciendo el tiempo de adaptación.

4. *Grado D – Ciclo formativo*

- Niveles: básico, medio y superior.
- Corresponde a los títulos de Técnico (Grado Medio) y Técnico Superior (Grado Superior).
- Combina formación teórica y práctica, incluyendo formación en centros de trabajo o en modalidad dual.
- **Ventaja para las empresas industriales de Canarias:** permite incorporar alumnado en prácticas, conocer a los futuros profesionales y formarles de acuerdo con las necesidades del sector.

5. *Grado E – Cursos de especialización*

- Niveles especialista y master de formación profesional.
- Programas formativos diseñados para ampliar la cualificación de técnicos de Grado Medio o Superior.
- Muy vinculados a sectores emergentes como digitalización, energías renovables o automatización industrial.
- **Ventaja para las empresas industriales de Canarias:** aportan perfiles altamente especializados en áreas estratégicas, reforzando la innovación y la competitividad.

TIPO DE ENSEÑANZA	NIVEL / GRADO	RÉGIMEN GENERAL	RÉGIMEN INTENSIVO	OTRAS CONDICIONES RELEVANTES
Certificados Profesionales	Grado C (niveles 1, 2 y 3)	— Formación en empresa: 25-35 % del total (20 % en nivel 1). — Empresa colabora en 10-20 % de los resultados de aprendizaje.	— Formación en empresa: 35-50 % del total. — Empresa colabora en ≥ 30 % de los resultados de aprendizaje. — Puede existir contrato o beca.	— Formación en empresa durante todos los módulos. — Jornada máxima 8 h/día, 40 h/semana. — Alumnado ≥ 16 años.
Ciclos Formativos de Grado Básico	Grado D – Nivel 1	— Formación en empresa: 20 % del total. — Se realiza en el 2.º curso (desde el 2.º trimestre). — Participación de la empresa en 10-20 % de resultados de aprendizaje.	— No se contempla de forma habitual.	— Jornada de 6-8 h/día, 4 días en empresa + 1 día en centro. — Actividades productivas ajustadas al perfil básico.
Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior	Grado D – Niveles 2 y 3	— Formación en empresa: 25-35 % del total (500-700 h aprox.). — Empresa colabora en 10-20 % de resultados de aprendizaje. — Distribuida en 1.º y 2.º curso.	— Formación en empresa: 35-50 % del total (700-1 000 h aprox.). — Empresa colabora en ≥ 30 % de resultados de resultados de aprendizaje. — Puede existir contrato o beca.	— Alternancia flexible: 3-4 días en empresa / 1-2 días en centro. — Ningún módulo puede realizarse más del 65 % en empresa. — Horario laboral estándar (07:00-22:00 h).
Cursos de Especialización	Grado E – Niveles 2 y 3	— Formación en empresa: 25-35 % del total. — Empresa colabora en 10-20 % de resultados de resultados de aprendizaje.	— Formación en empresa: 35-50 % del total. — Empresa colabora en ≥ 30 % de resultados de resultados de aprendizaje. — Puede existir remuneración.	— Si el currículo no la contempla, el centro puede incorporarla previa autorización. — Adaptación a sectores emergentes (digitalización, energía, automatización).

3.2.2. Los NIVELES de cualificación en la formación profesional.

Además de los grados, el sistema reconoce diferentes **niveles de cualificación**, que facilitan la progresión del alumnado y la adaptación de los perfiles a la complejidad de las tareas:

Nivel 1: competencias básicas para el desempeño en ocupaciones de apoyo o de iniciación. Auxiliar.

- Valor para la empresa: ofrece personal de apoyo operativo que puede desarrollarse dentro de la organización.

Nivel 2: competencias que requieren autonomía y responsabilidad en tareas técnicas concretas. Técnico o técnica.

- Valor para la empresa: asegura perfiles preparados para desempeñar funciones intermedias sin necesidad de una larga formación inicial.

Nivel 3: competencias de mayor complejidad, con capacidad de planificación, supervisión y gestión técnica. Técnico o técnica superior.

- Valor para la empresa: facilita la incorporación de mandos intermedios o técnicos especializados que impulsan la calidad y productividad.

3.2.3. Los REGÍMENES de la oferta de formación profesional

La oferta formativa de los grados C, D y E, puede impartirse en **régimen general o en régimen intensivo** según decida el profesorado del centro de formación o el instituto en función del nivel de colaboración que ha establecido con las empresas de su entorno y de las necesidades formativas que tengan estas empresas.

Las características de cada uno de los regímenes son:

Régimen General

La mayoría de la oferta se imparte en este régimen. Sus características son las siguientes:

- El tiempo de formación en la empresa debe ser entre el 25% y el 35% del tiempo total de la formación.
- La empresa debe colaborar con el centro educativo en la formación de entre el 10% y el 20% de los resultados de aprendizaje mediante la realización de actividades productivas por el alumnado.
- El alumnado tiene que acudir a la empresa a formarse todos los cursos que dure la formación.
- En el caso de los ciclos de grado básico y los certificados profesionales de nivel 1, el tiempo de formación en la empresa se reduce al 20% y el alumnado solamente se forma en la empresa durante el segundo curso.
    - ***Valor para la empresa:*** permite a la empresa participar de forma más activa en la formación del alumnado sin necesidad de establecer una relación contractual con el alumnado ni comprometerse a becarlo.
    - Permite incorporar talento joven que ya domina procedimientos y herramientas del sector.

- Favorece la actualización continua de competencias según las necesidades productivas. Además, reduce los costes de reclutamiento al disponer de candidatos mejor orientados.

Régimen Intensivo

La oferta formativa en este régimen es minoritaria. Sus características con las siguientes:

- El tiempo de formación en la empresa debe ser entre el 35% y el 50% del tiempo total de la formación.
- La empresa debe colaborar con el centro educativo en la formación de más del 30% de los resultados de aprendizaje mediante la realización de actividades productivas por el alumnado.
- El alumnado tiene que acudir a la empresa a formarse todos los cursos que dure la formación.
- La empresa debe remunerar al alumnado durante el tiempo de formación mediante una beca o un contrato de formación en alternancia.
  - ***Valor para la empresa:*** Permite a la compañía involucrarse hasta en el 50% de la formación del alumnado, favoreciendo un conocimiento profundo de sus procesos productivos.
  - Resulta especialmente útil para empresas que necesitan profesionales capaces de desempeñar funciones complejas o abarcar múltiples áreas de trabajo.
  - Además, incrementa la productividad al contar con aprendices que aportan valor durante estancias prolongadas.
  - También mejora la retención del talento, ya que los estudiantes se integran antes y con mayor naturalidad en el equipo.

TABLA RESUMEN DE LOS GRADOS			
GRADO	**QUÉ ES**	**NIVELES**	**QUÉ APORTA A LAS EMPRESAS**
A	Acreditación parcial de competencia	I - II - III	Permite reconocer habilidades específicas en personas trabajadoras.
B	Certificado de competencia	I - II - III	Permite a las empresas formar o identificar profesionales acreditados en competencias concretas de un área de trabajo
C	Certificado profesional	I - II - III	Acredita que una persona está cualificada para el desarrollo de un puesto concreto en un sector productivo. Posibilidad de formar al alumnado en la empresa.
D	Ciclo formativo	Básico - Medio - Superior	Acredita que una persona ha adquirido competencias que le cualifican para el desarrollo de varios puestos relacionados con el sector productivo. Posibilidad de formar al alumnado en la empresa.
E	Curso de especialización	Especialista - Master FP	Acredita que una persona ha adquirido competencias especializadas de alto valor para las empresas de un sector productivo.

TABLA EXPLICATIVA DE LOS NIVELES FORMATIVOS			
NIVEL	**PUESTO**	**¿QUÉ CONOCIMIENTOS TIENE?**	**¿QUÉ SABE HACER?**
I	Auxiliar. Operativo básico. Precisa supervisión.	Básicos. Formación inicial o experiencia.	Tareas simples bajo supervisión directa.
II	Técnico cualificado. Trabaja con autonomía.	Intermedios. Conocimiento técnico y científico. Capacidad de resolución.	Tareas especializadas.
II	Técnico superior cualificado. Supervisor.	Avanzados. Puede aplicar criterios técnicos	Tareas especializadas, gestionar recursos, organizar y tomar decisiones.

TABLA RESUMEN DE LOS REGÍMENES			
RÉGIMEN GENERAL		**RÉGIMEN INTENSIVO**	
Formación en empresa entre el 20% y el 35% del tiempo total que dura la formación.	La empresa ayuda a que el alumnado alcance entre el 10% y el 20% de los resultados de aprendizaje.	Formación en empresa entre el 35% y el 50% del tiempo total que dura la formación.	La empresa ayuda a que el alumnado alcance más del 30% de los resultados de aprendizaje.
Formación en la empresa en todos los cursos. Excepto en los ciclos de grado básico y certificados profesionales de nivel 1.	El alumnado no recibe ninguna remuneración.	El alumnado se forma en la empresa en todos los cursos.	El alumnado recibe una remuneración en forma de beca o contrato de formación en alternancia.

3.2.4. Ejemplos de aplicación de los grados y niveles en el sector industrial canario

Grado A – Acreditación parcial de competencia

- *Ejemplo:* Un operario con experiencia en el uso de carretillas elevadoras o en soldadura básica, que nunca ha tenido una titulación oficial.
- *Aplicación en la empresa:* esta acreditación permite reconocer oficialmente esas competencias, lo que agiliza su incorporación a puestos de apoyo en almacenes o talleres.

Grado B – Certificado de competencia profesional

- *Ejemplo:* Trabajador que acredita competencias en "montaje y mantenimiento de instalaciones eléctricas de baja tensión".
- *Aplicación en la empresa:* facilita que técnicos en prácticas o empleados puedan asumir funciones muy concretas en proyectos eléctricos sin necesidad de un título completo.

Grado C – Certificado profesional

- *Ejemplo:* Certificado en "Operaciones de fabricación mecánica" o en "Mantenimiento de instalaciones industriales".
- *Aplicación en la empresa:* asegura que el trabajador domina procesos técnicos esenciales, como el control de maquinaria, el ajuste de piezas o el mantenimiento preventivo.

Grado D – Ciclos formativos

Grado Medio (Técnico):

- *Ejemplo:* Técnico en Instalaciones Eléctricas y Automáticas.
- *Aplicación en la empresa:* incorporación en talleres eléctricos, instalaciones industriales o empresas de mantenimiento.

Grado Superior (Técnico Superior):

- *Ejemplo:* Técnico Superior en Mecatrónica Industrial.
- *Aplicación en la empresa:* aporta capacidad para gestionar equipos, supervisar procesos de producción automatizados y liderar proyectos de innovación tecnológica.

Grado E – Cursos de especialización

- *Ejemplo:* Curso de especialización en "Fabricación inteligente" o en "Eficiencia energética".
- *Aplicación en la empresa:* formar perfiles muy especializados para áreas emergentes, como la automatización, la transición energética o la digitalización industrial.

3.3. El carácter dual de la Formación Profesional

La modalidad dual en la **Formación Profesional** comenzó a desarrollarse en España en el año **2012**, a partir del Real Decreto 1529/2012, que estableció las bases de este modelo educativo. Su finalidad era clara: lograr una mayor conexión entre la formación académica y el mundo productivo, ofreciendo al alumnado la posibilidad de aprender en entornos laborales reales mientras completan sus estudios.

Desde entonces, el modelo ha evolucionado y se ha consolidado como una herramienta estratégica para mejorar la empleabilidad de los jóvenes y responder a las necesidades de los sectores productivos. En Canarias, su implantación ha ido en aumento, especialmente en áreas industriales vinculadas al mantenimiento, la energía, la logística, el turismo y la producción alimentaria, donde existe una fuerte demanda de perfiles técnicos.

3.3.1. La Formación Profesional en modalidad Dual. La FP Dual.

La FP Dual es una modalidad formativa en la que el **proceso de aprendizaje del alumnado se reparte entre el centro educativo y la empresa**. No se trata solo de realizar prácticas, sino de integrar la formación en la empresa como parte esencial del plan de estudios, bajo una planificación coordinada y con objetivos pedagógicos definidos.

A diferencia de la FP tradicional, donde la estancia en empresas se limita a un periodo final (FCT), en la FP Dual el estudiante alterna desde fases tempranas del ciclo entre las aulas y el entorno laboral. Esta metodología aporta un valor añadido: el alumnado adquiere competencias técnicas di-

rectamente aplicables al puesto de trabajo, a la vez que desarrolla habilidades transversales como trabajo en equipo, comunicación, adaptación y resolución de problemas en un contexto real.

Cómo se ha indicado en el apartado anterior, el carácter dual de la formación profesional es obligatorio para los grados C y D, y para el grado E cuando exista periodo de formación en empresa, pudiendo ofertarse en régimen general o intensivo.

> ***La modalidad dual consiste en identificar en qué parte de la formación del alumnado pueden participar las empresas para mejorar la competencia profesional de los estudiantes.***

Ejemplos del aprendizaje en modalidad dual en formación profesional en la industria canaria.

A. *Ejemplo de aplicación de la FP Dual en el ciclo de Técnico Superior en Transporte y Logística*

Centro educativo

El alumnado aprende los fundamentos de la gestión del transporte, planificación logística, almacenamiento, distribución internacional y optimización de la cadena de suministro, junto con el uso de software especializado en gestión logística (ERP, SGA, CRM, etc.).

Empresa colaboradora (sector industrial canario)

Ejemplo: *Una empresa de producción y distribución alimentaria en Canarias (por ejemplo, una planta de envasado de productos agrícolas o una embotelladora).*

Durante la formación en la empresa, el alumnado:

- Participa en la planificación de rutas para el transporte interinsular y peninsular.
- Colabora en la gestión del almacén, control de inventarios y optimización de espacios.
- Supervisa la recepción y expedición de mercancías, asegurando el cumplimiento de normas de calidad y trazabilidad.
- Apoya en la coordinación logística internacional, gestionando documentación aduanera y control de costes de transporte.

Resultados para el alumnado

- Adquiere experiencia real en logística industrial, conociendo las particularidades del transporte en un territorio fragmentado como Canarias.
- Desarrolla competencias en gestión operativa, análisis de datos logísticos, liderazgo y sostenibilidad en el transporte.
- Aumenta su empleabilidad al estar preparado para trabajar en empresas de transporte, distribución o logística industrial.

B. *Ejemplo de aplicación de la FP Dual en el ciclo de Técnico en Mantenimiento Electromecánico*

Centro educativo

- El alumnado adquiere conocimientos sobre:
- Mecánica, electricidad y automatismos industriales.
- Montaje, reparación y mantenimiento de maquinaria y equipos.
- Sistemas neumáticos, hidráulicos y de control eléctrico.
- Prevención de riesgos laborales y eficiencia energética en entornos industriales.

Empresa colaboradora (sector industrial canario)

Ejemplo: Una empresa industrial del sector del agua o de generación eléctrica en Canarias (por ejemplo, una planta desaladora o una central térmica).

Durante la formación en la empresa, el alumnado:

- Participa en las tareas de mantenimiento preventivo y correctivo de bombas, motores, compresores y cuadros eléctricos.
- Colabora en la detección y resolución de averías en sistemas automatizados.
- Aplica protocolos de seguridad y control de calidad en entornos industriales reales.
- Aprende a interpretar planos y esquemas eléctricos y mecánicos utilizados en la planta.

Resultados para el alumnado

- Desarrolla habilidades prácticas en mantenimiento industrial real, aplicando los conocimientos del aula.
- Se familiariza con la tecnología y los procedimientos operativos de la industria canaria.
- Mejora su autonomía, capacidad de diagnóstico y trabajo en equipo.
- Aumenta su empleabilidad al contar con experiencia en empresas del sector energético o del agua, sectores estratégicos en Canarias.

4. La FP en Canarias

Amplia oferta formativa en Canarias (800+ ciclos/170 centros)

FP conectada con sectores estratégicos de la industria canaria

Crecimiento del alumnado (42.000 estudiantes / +25%)

Redes de innovación, emprendimiento, orientación y calidad

4. La FP en Canarias

La Formación Profesional (FP) en Canarias se encuentra en constante transformación para adaptarse a las necesidades del entorno socio económico del territorio. El sistema autonómico se encuentra plenamente alineado con la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la FP, y con el Real Decreto 659/2023, que desarrollan el nuevo modelo de formación integrada. Bajo este marco, Canarias ha avanzado hacia una FP **más flexible, dual, conectada con el entorno productivo y orientada a la empleabilidad**.

En la actualidad, el Archipiélago cuenta con una **amplia red de centros públicos, concertados y privados** que ofrecen enseñanzas de Formación Profesional en los **tres grados tradicionales** —básico, medio y superior—, junto con una oferta en expansión de **cursos de especialización y certificados profesionales**.

Según datos de la Consejería de Educación, Formación Profesional, Actividad Física y Deportes del Gobierno de Canarias, en el curso 2024-2025 se ofertan **más de 800 ciclos formativos** distribuidos en **más de 170 centros educativos** de todas las islas, que abarcan **25 familias profesionales**.

Los ciclos de grado medio y superior concentran la mayor parte de la matrícula, con mucha demanda en familias profesionales como administración y gestión, sanidad o informática y comunicaciones, pero con una demanda creciente en ámbitos como la **Mecatrónica Industrial, Energías Renovables, Mantenimiento Electrónico, Fabricación Mecánica, Química Industrial o Instalaciones Eléctricas y Automáticas**. Estas titulaciones tienen una vinculación directa con el tejido industrial canario, especialmente con sectores estratégicos como la industria agroalimentaria, el tratamiento del agua, la generación y distribución de energía, la automoción, la logística portuaria y la reparación naval.

En los últimos años, se ha observado un crecimiento sostenido del alumnado: la FP canaria supera los 42 000 estudiantes matriculados en enseñanzas regladas, lo que representa un aumento superior al 25 % respecto al curso 2018-2019. Este incremento refleja la revalorización social y laboral de la FP, así como el interés creciente de jóvenes y adultos por itinerarios formativos más prácticos y orientados al empleo.

La Consejería de Educación, Formación Profesional, Actividad Física y Deportes, ha habilitado motores de búsqueda potentes

> ***La Formación Profesional en Canarias avanza hacia un modelo flexible y alineado con la normativa estatal, con una amplia oferta en crecimiento que responde a las necesidades del tejido productivo y a una demanda creciente del alumnado.***

que permiten consultar la oferta formativa por islas, municipios, familias profesionales, ciclos formativos, niveles formativos y modalidad. Estas herramientas de búsqueda permiten a las empresas identificar la oferta de interés para su actividad en su entorno.

En este contexto, Canarias ha asumido con fuerza los objetivos del **Plan de Modernización de la Formación Profesional**, orientado a transformar el sistema mediante la digitalización, el impulso de nuevas titulaciones y la mejora de la orientación profesional. Este plan promueve el desarrollo de entornos tecnológicos avanzados, la formación del profesorado, el refuerzo de la colaboración con los sectores económicos emergentes y la creación de itinerarios más flexibles que faciliten el aprendizaje a lo largo de la vida.

La **estructura de trabajo de las redes de enseñanza** constituye un eje fundamental para materializar estos objetivos. Canarias cuenta con diversas redes especializadas: la **Red de Innovación**, orientada a promover metodologías activas, proyectos tecnológicos y prácticas disruptivas en las aulas; la **Red de Emprendimiento**, que impulsa la cultura emprendedora y la creación de iniciativas empresariales desde los centros educativos; la **Red de Orientación Profesional**, que articula acciones para la mejora del acompañamiento académico y laboral del alumnado; y la **Red de Calidad**, centrada en la evaluación, mejora continua y certificación de procesos en los centros de Formación Profesional. Estas redes fomentan el trabajo colaborativo, la difusión de buenas prácticas y la cohesión del sistema educativo canario.

Finalmente, el avance y adaptación de la Formación Profesional en Canarias se ve reforzado por la existencia del **cuerpo de prospectores** de Formación Profesional. Estos profesionales desempeñan una labor esencial al analizar las demandas del mercado laboral, detectar oportunidades de colaboración con empresas, promover nuevas titulaciones y actualizar las existentes. Su trabajo permite asegurar que la oferta formativa esté alineada con los sectores estratégicos del archipiélago, impulsando la empleabilidad y contribuyendo al desarrollo económico y social de Canarias.

Dirección web de buscadores:

Buscador de oferta de ciclos formativos y cursos de especialización:

https://www.gobiernodecanarias.org/educacion/centroseducativos/buscador-centros-openlayers/index.html

Buscador de oferta de certificados profesionales y otras formaciones relacionadas:

https://www3.gobiernodecanarias.org/empleo/buscur/

En la Comunidad autónoma se está elaborando la regulación de la implantación de la nueva formación profesional conforme a los establecido en la nueva Ley de FP. Los aspectos más destacables respecto a los periodos de formación en la empresa son los siguientes:

5. La FP en el sector industrial de Canarias

Industria canaria en transformación

Talento técnico para el futuro

Colaboración educación-empresa

5. La FP en el sector industrial de Canarias

En el proyecto de Promoción y difusión de la empleabilidad en la industria, se ha realizado un análisis de la situación de la formación profesional en Canarias e identificado algunas de las profesiones en las que es especialmente difícil encontrar perfiles profesionales cualificados.

Los perfiles profesionales altamente demandados por las empresas industriales canarias consultadas son los siguientes:

- Electromecánico y mecatrónico.
- Responsables de líneas de producción.
- Operador de artes gráficas.
- Operarios de logística.
- Frigoristas.
- Responsables de almacén.
- Soldadores.
- Comerciales técnicos.

Se ha analizado la oferta formativa vinculada a cada una de las profesiones, identificando la oferta formativa de grados C (certificados profesionales) y de grados D (ciclos formativos) que se imparten en Canarias a través de los centros educativos o de los centros de formación.

Entre otros se pueden destacar por su interés las siguientes formaciones de ciclos formativos y certificados profesionales:

CICLOS FORMATIVOS RELACIONADOS CON LA ACTIVIDAD INDUSTRIAL QUE SE IMPARTEN EN CANARIAS	
Instalación y Mantenimiento	CGM en Mantenimiento Electromecánico
	CGM en Instalaciones Frigoríficas y de Climatización
	CGS Mecatrónica Industrial
	CGS Mantenimiento de instalaciones térmicas y de fluidos.
Fabricación Mecánica	CGM Soldadura y Calderería
	CGM en Mecanizado
Electricidad y Electrónica	CGM Instalaciones eléctricas y automáticas
	CGS en Automatización y Robótica Industrial
	CGS en Sistemas Electrotécnicos y Automatizados
Comercio y Marketing	CGM Actividades Comerciales
	CGS en Gestión de Ventas y Espacios Comerciales
	CGS en Transporte y Logística
Química	CGM Operaciones de Laboratorio
	CGS Laboratorio de Análisis y de Control de Calidad
Artes Gráficas	CGM Impresión Gráfica
	CGS en Diseño y Gestión de la Producción Gráfica
Edificación y Obra Civil	CGM en Construcción
	CGM Obras de Interior, Decoración y Rehabilitación
	CGS en Organización y Control de Obras de Construcción

CERTIFICADOS PROFESIONALES									
		NIV.	TEN.	G. CAN.	LANZ.	FUERT.	HIE.	PAL.	GOM.
INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO	Desarrollo De Proyectos De Instalaciones Caloríficas N3	3	1		1				
	Desarrollo De Proyectos De Instalaciones De Climatización Y Ventilación-Extracción. N3	3	1	1	1	1			
	Desarrollo De Proyectos De Instalaciones Frigoríficas N3	3	1		1	1			
	Mantenimiento Y Montaje Mecánico De Equipo Industrial N2	2	1						
	Montaje Y Mantenimiento De Instalaciones Caloríficas N2	2	1	3					
	Montaje Y Mantenimiento De Instalaciones Caloríficas N2	2	1	2		1			
	Montaje Y Mantenimiento De Instalaciones Frigoríficas N2	2	3	3		1			
	Instalación Y Mantenimiento De Ascensores Y Otros Equipos Fijos De Elevación Y Transporte			1					
FABRICACIÓN MECÁNICA	Diseño De Calderería Y Estructuras Metálicas	3		1					
	Mecanizado Por Abrasión, Electroerosión Y Procedimientos Especiales	2		1					
	Soldadura Con Electrodo Revestido Y Tig	2		1					
	Mecanizado Por Corte Y Conformado	2		1					
	Operaciones Auxiliares De Fabricación Mecánica	1		1					
	Soldadura Oxigás Y Soldadura Mig/Mag	2		4		1			

CERTIFICADOS PROFESIONALES									
		NIV.	TEN.	G. CAN.	LANZ.	FUERT.	HIE.	PAL.	GOM.
ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA	Desarrollo De Proyectos De Instalaciones Eléctricas En El Entorno De Edificios Y Con Fines Especiales	3	1	1	1				
	Desarrollo De Proyectos De Redes Eléctricas De Baja Y Alta Tensión	3	1	1	1				
	Desarrollo De Proyectos De Sistemas De Automatización Industrial	3	1						
	Gestión Y Supervisión Del Montaje Y Mantenimiento De Instalaciones Eléctricas En El Entorno De Edificios	3		1					
	Mantenimiento De Equipos Electrónicos	3		1					
	Montaje Y Mantenimiento De Infraestructuras De Telecomunicaciones En Edificios	2	1	3	2				
	Montaje Y Mantenimiento De Instalaciones Eléctricas De Baja Tensión	2	1	3	2	1			
	Montaje Y Mantenimiento De Sistemas De Automatización Industrial	2		1					
	Montaje Y Mantenimiento De Sistemas De Telefonía E Infraestructuras De Redes Locales De Datos	2	1	1	1	1			
COMERCIO Y MARKETING	Gestión Administrativa Y Financiera Del Comercio Internacional	3	1	1	1			2	
	Gestión Comercial De Ventas	3	2	1	1			1	
	Gestión De Marketing Y Comunicación	3	1	1	1			2	
	Implantación Y Animación De Espacios Comerciales	3	2	1	1	1		1	
	Marketing Y Compraventa Internacional	3	2	1	1				

CERTIFICADOS PROFESIONALES									
		NIV.	TEN.	G. CAN.	LANZ.	FUERT.	HIE.	PAL.	GOM.
LOGÍSTICA	Gestión Y Control Del Aprovisionamiento	3	1	1					
	Organización Del Transporte Y La Distribución	3	2	3	1				
	Organización Y Gestión De Almacenes	3	1	2	1			1	
	Tráfico De Mercancías Por Carretera	3	1	1				1	
ARTES GRÁFICAS	Asistencia A La Edición	3	1	1		1			
	Diseño De Productos Gráficos	3	1	1		1		1	
	Ilustración	3		1					
EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL	Encofrados	2		1					
	Albañilería	2	1	1					
	Impermeabilización Mediante Membranas Formadas Con Láminas	2		1					
	Instalación De Placa De Yeso Laminado Y Falsos Techos	2		1					
	Montaje De Andamios Tubulares	2		1					
	Pintura Decorativa En Construcción	2	1	1					
	Pintura Industrial En Construcción	2	1	1					
	Revestimientos Con Pastas Y Morteros En Construcción	2		1					

En general, existe una oferta suficiente, aunque es cierto que se concentra en las islas de Gran Canaria, Tenerife y Lanzarote en menor medida.

Se han elaborado dípticos informativos en los que se identifican los itinerarios formativos y donde se imparten las formaciones: ***https://asinca.com/p/empleabilidad***

Además de estas profesiones de difícil cobertura, existen otras tantas relacionadas con el sector industrial canario a las que se da respuesta a través de la oferta formativo de grados C (certificados profesionales), D (ciclos formativos) y D (cursos de especialización) que forman profesionales para el **mantenimiento industrial, electricidad, electrónica, química industrial, mecatrónica, automatización, energías renovables, frigorificación industrial, transformación de productos agroalimentarios o actividades marítimas**. Cada isla, además, ha orientado parte de su oferta a sus propios sectores productivos: la industria conservera, de reparación naval y la logística portuaria en Gran Canaria; la energía eólica y fotovoltaica en Tenerife; la industria agroalimentaria en La Palma y Lanzarote; o el mantenimiento de embarcaciones, la acuicultura y la náutica deportiva en las islas orientales y occidentales.

6. Agentes clave de la Formación Profesional

Centros educativos

Empresas colaboradoras

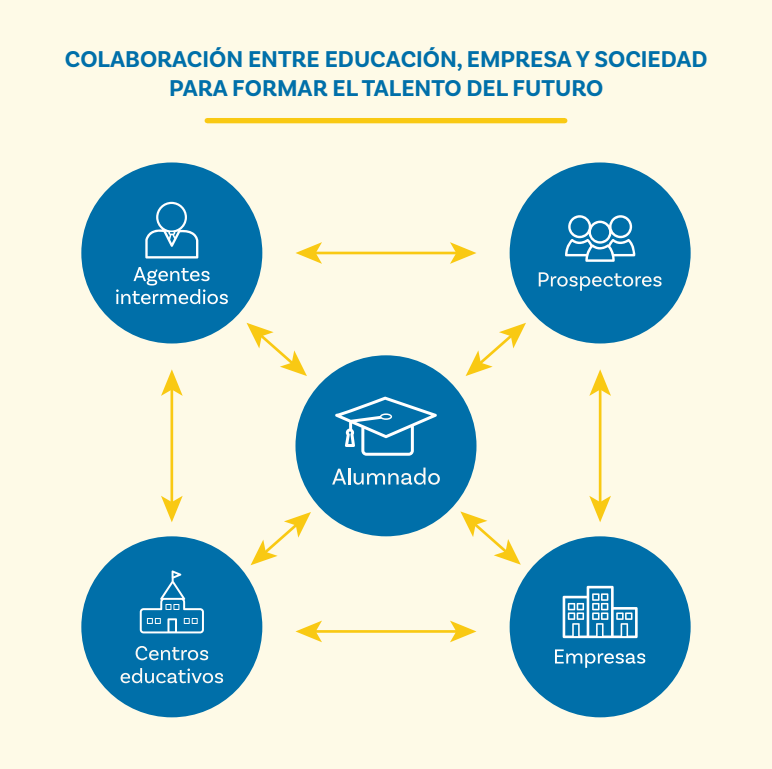
Alumnado

Agentes intermedios

6. Agentes clave de la Formación Profesional

El carácter dual de la Formación Profesional se apoya en la colaboración y corresponsabilidad de todos los actores. La figura del tutor dual del centro garantiza la coherencia pedagógica; el tutor de empresa ofrece acompañamiento en el terreno práctico; los prospectores amplían la red de colaboración; los agentes intermedios cohesionan esfuerzos sectoriales; y el alumnado da sentido al modelo con su implicación activa.

Este engranaje, bien coordinado, convierte a la FP Dual en un modelo de éxito que acerca la educación al empleo, fortaleciendo la competitividad empresarial y generando nuevas oportunidades para los jóvenes en el sector industrial de Canarias.



a) Centros educativos

Los centros diseñan y coordinan la formación en colaboración con las empresas. Son responsables de que los objetivos curriculares se cumplan y de que la experiencia en la empresa esté alineada con los resultados de aprendizaje previstos.

Un papel central dentro del centro educativo es el del tutor dual del centro. Este docente asume funciones que van más allá de la tutoría académica tradicional:

- **Planificación compartida:** diseña junto a la empresa el itinerario de aprendizaje del estudiante, asegurando que la formación en la empresa no se limite a la práctica, sino que responda a los objetivos pedagógicos del ciclo.

- **Supervisión continua:** mantiene un seguimiento del alumnado en la empresa, verificando que las tareas asignadas contribuyen al desarrollo de las competencias profesionales.
- **Acompañamiento integral:** vela por el bienestar académico y personal del estudiante, actuando como referente para resolver dudas, dificultades o situaciones de desajuste en la experiencia dual.
- **Coordinación con la empresa:** establece canales de comunicación constantes con el tutor de empresa, garantizando que la formación sea coherente y de calidad.

Este tutor dual es, en esencia, el nexo de unión entre la institución educativa y el entorno empresarial, garantizando la coherencia pedagógica del modelo.

b) Empresas colaboradoras

Las empresas constituyen el pilar práctico del modelo dual. No se limitan a acoger estudiantes, sino que se convierten en **espacios de aprendizaje** en los que el alumnado participa activamente en procesos reales de producción.

Para ello, designan un **tutor de empresa**, que tiene como misión integrar al estudiante en el día a día de la organización. Este tutor orienta, acompaña y evalúa, facilitando que el aprendizaje se produzca en condiciones de seguridad y eficacia. Además, representa para el alumnado la figura de referencia profesional, transmitiendo no solo conocimientos técnicos, sino también valores y cultura empresarial.

c) Prospectores de FP Dual

Los prospectores son figuras clave para la expansión del modelo dual. Su labor consiste en contactar con empresas para informarles sobre las características de la formación profesional para que colaboren en la formación del alumnado.

En Canarias, la figura del prospector existe desde el curso 2021/2022, momento en que la Consejería de Educación del Gobierno de Canarias dispone a profesorado distribuido por el territorio y vinculados a familias profesionales para la realización de las siguientes funciones:

- Captar empresas interesadas en participar en la FP Dual, especialmente pymes y microempresas que suelen estar menos vinculadas. Éxito Educativo+1
- Facilitar el contacto y la negociación entre los centros educativos y las empresas: acercar la oferta formativa a la demanda del tejido productivo. Gobierno de Canarias+1
- Detectar las necesidades formativas del entorno empresarial: cuáles perfiles profesionales se demandan, qué tecnologías o competencias están emergiendo, etc. Gobierno de Canarias+1
- Acompañar y asesorar a centros y empresas en la implantación de proyectos de FP Dual: calidad de la colaboración, adaptación de la formación al contexto real, etc. Fundación Bertelsmann+1
- Promover la visibilidad de la FP Dual, sensibilizar a las empresas de sus ventajas, y superar reticencias. Éxito Educativo
- En el caso de Canarias, pueden verse implicados en la coordinación de las “familias profesionales” para la prospección y coordinación. Gobierno de Canarias

d) Agentes intermedios

Los agentes intermedios incluyen asociaciones empresariales, cámaras de comercio, clústeres industriales y otras entidades de carácter sectorial. Su función es dar apoyo técnico y organizativo, generando sinergias y canalizando la colaboración entre múltiples empresas y los centros educativos.

En la industria canaria, estos agentes juegan un papel estratégico al:

- Promover proyectos conjuntos de FP Dual en sectores específicos.
- Difundir el modelo en jornadas y encuentros sectoriales.
- Facilitar el contacto entre empresas y administraciones educativas.

ASINCA es un ejemplo de agente intermedio implicado en la difusión y la visibilización de la formación profesional como itinerario formativo para mejorar la empleabilidad del estudiante y su competencia profesional en la industria canaria.

e) Alumnado

El alumnado es el verdadero protagonista del modelo dual. Su implicación es esencial para que la experiencia sea fructífera. Se espera de ellos compromiso, responsabilidad y actitud proactiva. En la empresa, no solo ponen en práctica lo aprendido en el centro, sino que también adquieren competencias nuevas, propias del entorno laboral.

La FP Dual transforma al estudiante en un **agente activo de su formación**, capaz de adaptarse a situaciones cambiantes y de integrarse en equipos profesionales desde etapas tempranas de su formación.

7. Ventajas de la nueva formación profesional

Aprendizaje práctico

Empleabilidad real

Experiencia profesional

Talento actualizado

Reducción de costes de selección

Innovación y productividad

7. Ventajas de la nueva formación profesional

La modalidad dual reporta beneficios para el alumnado, el profesorado y las empresas:

7.1. Beneficios para el alumnado

1. Aprendizaje práctico y real

- El alumnado se forma directamente en empresas, aplicando los conocimientos adquiridos en situaciones laborales reales.
- Adquiere experiencia profesional desde el inicio de su formación.

2. Mejor empleabilidad

- La experiencia en empresa aumenta las posibilidades de inserción laboral.
- Muchas personas continúan trabajando en la misma empresa donde realizaron la FP Dual.

3. Desarrollo de competencias profesionales

- Se adquieren habilidades técnicas específicas del sector y competencias transversales como trabajo en equipo, responsabilidad, comunicación y adaptación.

4. Conocimiento del entorno laboral

- El alumnado aprende la cultura, organización y funcionamiento de una empresa real.
- Conoce las demandas, ritmos y expectativas del mercado laboral.

5. Formación actualizada

- Se forma con tecnología, equipos y procesos de última generación, directamente del entorno productivo.

6. Tutorización personalizada

- Dispone de acompañamiento constante por parte de tutores en el centro educativo y en la empresa.
- Recibe orientación profesional y apoyo en su desarrollo personal.

7. Remuneración y reconocimiento

- En algunos casos, el alumnado recibe una beca o compensación económica por su participación.
- El tiempo en la empresa cuenta como experiencia laboral acreditada.

8. Motivación y sentido del aprendizaje

- Al ver la utilidad práctica de lo que estudia, aumenta su motivación y compromiso con la formación.

9. Adaptación a la realidad profesional

- Se familiariza con las exigencias, la disciplina y la responsabilidad del entorno laboral real.
- Mejora su autonomía y madurez profesional.

10. Red de contactos y oportunidades

- Establece vínculos con empresas y profesionales que pueden facilitar su futura inserción laboral.

7.2. Beneficios para el profesorado:

1. Actualización profesional y tecnológica

- El profesorado tiene contacto directo con la realidad productiva y tecnológica actual de las empresas.
- Permite actualizar conocimientos sobre procesos, equipos y metodologías industriales o de servicios.
- Mejora la adecuación de los contenidos que se imparten en el aula a las demandas reales del mercado laboral.

2. Conexión con el tejido empresarial

- Fortalece la relación entre el centro educativo y las empresas del entorno.
- Favorece la creación de redes profesionales y oportunidades de colaboración (proyectos, innovación, visitas técnicas, prácticas, etc.).
- Permite al docente comprender mejor las necesidades del mercado laboral y adaptar la formación en consecuencia.

3. Mejora de la calidad educativa

- La coordinación con las empresas enriquece los programas formativos, haciéndolos más prácticos, actualizados y relevantes.

- Los docentes aprenden nuevas estrategias didácticas basadas en la experiencia en entornos reales.
- Se promueve una evaluación más integral del aprendizaje, combinando teoría, práctica y competencias profesionales.

4. Fomento de la innovación

- El intercambio de conocimientos con profesionales del sector impulsa la creación de proyectos innovadores en los centros.
- La FP Dual favorece la transferencia tecnológica y metodológica entre empresas y profesorado.
- Contribuye a la transformación digital y a la modernización de la enseñanza técnica.

5. Motivación y desarrollo profesional

- Participar activamente en proyectos de FP Dual incrementa la motivación y satisfacción del profesorado.
- Supone un reconocimiento a su labor como formador y coordinador de talento joven.
- Despierta un sentimiento de utilidad social, al ver cómo su enseñanza se traduce en empleabilidad real del alumnado.

6. Colaboración interdisciplinar y trabajo en equipo

- Fomenta la coordinación entre docentes de distintas familias profesionales.
- Impulsa el trabajo conjunto entre tutores del centro, tutores de empresa y prospectores, generando una visión global del proceso formativo.

7. Reconocimiento y prestigio profesional

- Los docentes de FP Dual son percibidos como referentes en formación actualizada y conexión con el entorno productivo.
- Su implicación en proyectos de éxito mejora la imagen del centro educativo y la del propio profesorado ante la comunidad educativa y empresarial.

7.3. Ventajas de la nueva formación profesional para las empresas industriales Canarias

La nueva formación profesional conecta la formación profesional con la industria y genera oportunidades para mejorar la **competitividad, la innovación tecnológica y el nivel de cualificación de los profesionales.**

Las principales ventajas para las empresas industriales de Canarias son:

1. ***Talento joven y cualificado.*** Las empresas incorporan estudiantes en formación que aportan motivación, nuevas ideas y conocimientos actualizados, adaptados a las necesidades tecnológicas y productivas del sector.

2. ***Formación ajustada a las necesidades reales de la empresa.*** La empresa participa en la definición de los programas formativos, asegurando que el alumnado adquiera las habilidades específicas que demanda su entorno productivo.

3. ***Formación actualizada.*** La formación que se desarrolla en las empresas se realiza con el equipamiento, tecnología y procedimientos reales de las empresas.

4. ***Reducción de los costes de selección y adaptación.*** Las empresas aumentan la eficacia de los procesos de reclutamiento y reducen el coste de selección y formación inicial al haber participado durante meses en la formación del alumnado.

5. ***Fomento de la innovación y la actualización tecnológica.*** La colaboración con los centros de FP permite intercambiar conocimientos técnicos y metodológicos, impulsando la innovación y la modernización de los procesos industriales.

6. ***Retención del talento y fidelización del personal.*** La participación en la FP Dual crea vínculos tempranos entre empresa y alumnado, facilitando la integración laboral posterior y aumentando la fidelización del talento joven.

7. ***Formación productiva.*** La formación del alumnado se basa en la integración en la actividad profesional de la empresa, lo que genera una productividad durante el proceso.

8. ***Mejora de la competitividad y productividad.*** Al disponer de profesionales formados según sus procesos y cultura, la empresa incrementa su eficiencia operativa, calidad de producción y capacidad de adaptación a los cambios tecnológicos.

9. ***Actualización del personal de la empresa.*** Los profesionales que participan en la formación del alumnado actualizan sus conocimientos con las aportaciones del alumnado.

10. ***Motivación de los tutores del alumnado.*** El personal que se encarga de la formación del alumnado encuentra una nueva motivación en su trabajo.

11. ***Mejora de la imagen corporativa y la reputación de la empresa.*** Ser una empresa formadora mejora la percepción pública de la organización, proyectando una imagen de compromiso con la educación, la innovación y la empleabilidad.

12. ***Contribución a la responsabilidad social y el desarrollo local.*** Al participar en la FP Dual, las empresas refuerzan su compromiso con el empleo juvenil, la formación de calidad y el desarrollo sostenible del tejido productivo de Canarias.

13. ***Incentivos y apoyos institucionales.*** Cada vez más, las administraciones apoyan y reconocen la labor de las empresas que colaboran en la formación del alumnado de FP, a través de reconocimientos, bonificaciones fiscales o incentivos.

14. ***Vinculación con la red de centros de formación profesional.*** Colaborar con centros educativos genera nuevas oportunidades y sinergias para futuras colaboraciones como proyectos de innovación, de especialización técnica, recualificación de trabajadores, etc.

8. El tutor o tutora de empresa de empresa y el formador o formadora

Perfil del tutor

Tareas previas

Tareas durante la estancia

Evaluación del alumnado

8. El tutor o tutora de empresa de empresa y el formador o formadora

La empresa industrial que participa en la Formación Profesional se convierte en un agente formador. Para ello, designa dos figuras clave:

- El tutor de empresa, que asume la responsabilidad global del proceso formativo en la empresa y coordina la relación con el centro educativo.
- El instructor, que se ocupa del acompañamiento práctico diario en tareas específicas del puesto.

Ambos roles se complementan y garantizan que la estancia del alumnado sea una experiencia formativa, organizada y evaluada.

8.1. El tutor o tutora de empresa

El tutor o tutora de empresa desempeña un papel fundamental en el desarrollo de la formación del alumnado de Formación Profesional en la empresa. Su labor garantiza que la estancia formativa sea provechosa, segura, organizada y alineada con los objetivos del ciclo formativo. Para ello, debe asumir una serie de responsabilidades tanto **antes** de la incorporación del alumnado como **durante** toda su permanencia en la empresa. Su labor no se limita a acompañar: incluye planificación, coordinación, supervisión y evaluación. Cuando el tutor se implica, organiza adecuadamente la acogida, mantiene comunicación fluida con el centro educativo y hace un seguimiento constante, el alumnado vive una experiencia formativa enriquecedora, segura y plenamente alineada con las necesidades del sector productivo.

Perfil competencial del tutor de empresa

El tutor de empresa es el referente principal del alumnado dentro de la organización. Su perfil combina experiencia técnica con competencias pedagógicas y sociales.

PERFIL COMPETENCIAL DEL TUTOR DE EMPRESA		
Ámbito de competencia	Descripción	Competencias específicas
a) Competencias técnicas	Permiten al tutor guiar al alumnado desde un conocimiento sólido del sector y de los procesos de trabajo.	– Conocimiento profundo del sector industrial. – Experiencia profesional acreditada en tareas vinculadas a la formación. – Capacidad para relacionar procesos productivos con competencias del currículo de FP.
b) Competencias pedagógicas	Aseguran que el tutor pueda acompañar el aprendizaje de forma estructurada, formativa y evaluable.	– Planificación de itinerarios formativos en la empresa. – Observación y evaluación del progreso del alumnado. – Habilidades para ofrecer feedback constructivo. – Conocimiento básico de metodologías de enseñanza-aprendizaje en entornos laborales.
c) Competencias sociales y personales	Favorecen una relación formativa positiva, motivadora y profesional con el alumnado y con el centro educativo.	– Liderazgo cercano y motivador. – Empatía y escucha activa. – Comunicación clara y asertiva. – Resolución de conflictos. – Organización y gestión del tiempo.

A continuación se detalla un marco completo de actuación que facilita su labor y refuerza la calidad de la experiencia formativa.

1. Tareas previas a la incorporación del alumnado

Antes de que el alumnado inicie su formación en la empresa, el tutor debe coordinar, planificar y preparar todos los elementos necesarios para asegurar una incorporación adecuada. Este trabajo previo es esencial para una experiencia formativa eficaz y bien estructurada.

a. Conocer la Formación Profesional y, si es posible, formarse

El tutor o tutora de empresa debe comprender en profundidad el funcionamiento del sistema de Formación Profesional, los objetivos educativos que persigue y el papel fundamental que desempeña la empresa como agente formador dentro del proceso. Para ejercer adecuadamente su función, es aconsejable que, en la medida de lo posible, reciba formación específica relacionada con:

- El rol del tutor de empresa y sus responsabilidades en la formación.
- Las características del alumnado de FP y su nivel de desarrollo profesional.
- Estrategias de acompañamiento, supervisión y tutoría en entornos laborales.
- Prevención de riesgos laborales aplicada a la formación de personas en aprendizaje.
- Técnicas de comunicación efectiva, resolución de dificultades y gestión de la motivación.

b. *Contactar con el centro educativo*

El primer paso consiste en establecer comunicación con el tutor o tutora del centro educativo. Esta coordinación inicial permite:

- Comprender los objetivos formativos del ciclo.
- Conocer el nivel de desarrollo del alumnado.
- Identificar aspectos relevantes: necesidades de apoyo, restricciones, características del grupo.
- Una buena comunicación inicial evita desajustes y sienta las bases de una colaboración fluida.

c. *Consensuar el programa formativo*

El tutor de empresa debe revisar junto con el centro educativo el programa formativo previsto, asegurando que:

- Las actividades en la empresa están alineadas con los resultados de aprendizaje del ciclo.
- Las tareas propuestas son adecuadas al nivel del alumnado.
- Se respetan las limitaciones marcadas por la normativa (por ejemplo, sobre riesgos o tareas prohibidas).

Este consenso garantiza que la formación cumple su finalidad educativa.

d. *Consensuar la planificación de la formación*

A partir del programa formativo, el tutor debe colaborar en la creación de una planificación concreta para la estancia. Esta planificación debe incluir:

- Secuencia de tareas y rotaciones entre departamentos.
- Nivel de autonomía previsto en cada fase.
- Fases de aprendizaje progresivo (observación, apoyo, ejecución supervisada).
- Momentos previstos de evaluación parcial.

Una planificación clara evita improvisaciones y permite un seguimiento ordenado.

e. *Realizar el proceso de selección del alumnado*

En los casos en los que la empresa seleccione al alumnado, el tutor debe participar activamente siguiendo siempre criterios de igualdad de oportunidades y ajustándose a lo permitido por el RD 659/2023. En este proceso se deben valorar únicamente aspectos como:

- Motivación e interés por aprender.
- Responsabilidad, actitud y disposición.
- Capacidad para comunicarse y trabajar en un entorno profesional.

El tutor nunca debe evaluar experiencia o conocimientos previos, ya que el alumnado está en fase formativa.

f. Seleccionar a los formadores internos (si la empresa los tiene)

En empresas donde varias personas participen en la formación, el tutor debe:

- Elegir a las personas que acompañarán al alumnado en cada área.
- Explicarles el rol formativo y las pautas de supervisión.
- Coordinar su participación para asegurar coherencia.

Un equipo formado y alineado facilita un aprendizaje homogéneo y seguro.

g. Preparar la acogida del alumnado

- La acogida debe planificarse con antelación. El tutor debe organizar:
- El recorrido inicial por las instalaciones.
- La documentación de confidencialidad y normativa interna.
- La información preventiva en seguridad y salud.
- La entrega de EPIs.
- La presentación del equipo de trabajo.

Una acogida bien diseñada genera confianza y facilita la adaptación.

2. Tareas desde la llegada del alumnado a la empresa

Una vez incorporado el alumnado, el tutor asume responsabilidades diarias y continuas relacionadas con su supervisión, acompañamiento y evaluación.

a. Participar en la acogida

El tutor es la figura de referencia en el primer día, por lo que debe:

- Guiar la presentación del alumnado al equipo.
- Explicar las normas básicas de funcionamiento y seguridad.
- Revisar la documentación y asegurar su comprensión.
- Aclarar dudas iniciales y reducir inseguridades.

El tutor debe transmitir confianza y claridad desde el inicio.

b. Hacer seguimiento de la formación del alumnado

A lo largo de la estancia, el tutor debe supervisar y orientar el proceso formativo. Esto implica:

- Acompañar al alumnado durante las primeras tareas.
- Ajustar progresivamente el nivel de autonomía.
- Detectar dificultades y ofrecer apoyo o refuerzo.
- Realizar reuniones breves de seguimiento diario o semanal.
- Garantizar que el aprendizaje es seguro y coherente con los objetivos formativos.

El tutor es responsable de crear un ambiente de aprendizaje respetuoso, seguro y profesional.

c. Mantener contacto permanente con el tutor del centro educativo

La comunicación entre empresa y centro es crucial. El tutor de empresa debe:

- Informar de avances, dificultades o incidencias.
- Ajustar la planificación cuando sea necesario.
- Consultar dudas sobre tareas permitidas o nivel formativo.
- Participar en reuniones o visitas de seguimiento.

Este contacto continuo permite corregir desviaciones y asegurar la coherencia entre lo que la empresa ofrece y lo que el centro educativo necesita.

d. Realizar la evaluación del alumnado

Al finalizar la estancia, el tutor debe realizar una evaluación integral del desempeño del alumnado, basada en criterios acordados con el centro educativo:

- Implicación y participación.
- Evolución de habilidades prácticas.
- Responsabilidad, puntualidad y actitud profesional.
- Cumplimiento de normas, seguridad y procedimientos.
- Grado de autonomía alcanzado.

La evaluación debe ser objetiva, basada en hechos observables y orientada a la mejora.

A. TAREAS PREVIAS A LA INCORPORACIÓN DEL ALUMNADO		
Tarea	Responsabilidad del tutor de empresa	Objetivo / Resultado esperado
1.Formarse como tutor de empresa	Informarse sobre la oferta de formaciones para tutores de empresa y cursar la formación	Conocer el modelo de formación profesional en modalidad dual y mejorar el proceso de formación del alumando.
2. Contactar con el centro educativo	Establecer comunicación con el tutor del centro.	Alinear expectativas, conocer objetivos del ciclo y necesidades del alumnado.
3. Consensuar el programa formativo	Revisar el programa del ciclo y adaptar actividades de empresa.	Garantizar coherencia entre aprendizaje en centro y empresa.
4. Consensuar la planificación	Definir fases, tareas progresivas, nivel de autonomía y responsables.	Contar con un itinerario claro y organizado para el aprendizaje.
5. Participar en el proceso de selección	Valorar motivación, actitud, responsabilidad y disposición (no conocimientos ni experiencia).	Seleccionar alumnado conforme al RD 659/2023 y garantizar igualdad de oportunidades.
6. Seleccionar formadores internos (si aplica)	Identificar trabajadores que acompañarán al alumnado.	Asegurar que la formación sea coherente y bien supervisada.
7. Preparar la acogida	Organizar materiales, EPIs, documentación, recorrido inicial y presentación del equipo.	Garantizar una llegada ordenada, segura y profesional.

B. TAREAS DESDE LA LLEGADA DEL ALUMNADO		
Tarea	Responsabilidad del tutor de empresa	Objetivo / Resultado esperado
1. Participar en la acogida	Presentar al alumnado, explicar normas internas y PRL, entregar EPIs y revisar documentación.	Facilitar adaptación rápida, comprensión de normas y seguridad.
2. Hacer seguimiento de la formación	Supervisar tareas, ajustar autonomía, resolver dudas y detectar dificultades.	Asegurar un aprendizaje progresivo, seguro y orientado a los objetivos formativos.
3. Mantener contacto permanente con el centro educativo	Informar sobre avances, incidencias y necesidades; coordinar visitas y revisiones.	Mantener coherencia pedagógica y responder a necesidades formativas.
4. Evaluar al alumnado	Realizar evaluación final objetiva basada en observaciones, criterios acordados y resultados del proceso.	Valorar el progreso del alumnado y aportar información útil para su desarrollo

8.2. El instructor o formador de empresa

El instructor o formador de empresa es una figura que puede existir o no dentro de la organización, dependiendo de su estructura y tamaño. Cuando existe, su papel es fundamental: **es la persona que forma y acompaña directamente al alumnado** en la totalidad o en una parte específica de las actividades incluidas en el programa formativo acordado entre el centro educativo y la empresa. Su función se centra en transmitir conocimientos prácticos, supervisar el desempeño y facilitar un aprendizaje seguro, progresivo y significativo.

Su capacidad para enseñar, acompañar, supervisar y trabajar coordinadamente con el tutor de empresa y el centro educativo garantiza que el alumnado adquiera competencias reales, seguras y alineadas con el mundo laboral. Un instructor preparado, planificado y atento marca una diferencia decisiva en la experiencia y el futuro profesional del alumnado.

PERFIL COMPETENCIAL DEL INSTRUCTOR DE EMPRESA		
Ámbito de competencia	Descripción	Competencias específicas
a) Competencias técnicas	Permiten al instructor guiar al alumnado en tareas concretas con precisión y seguridad.	– Dominio actualizado de los procesos productivos asignados. – Capacidad para demostrar técnicas y procedimientos de forma clara. – Conocimiento de normas de calidad y seguridad aplicables al puesto.
b) Competencias pedagógicas	Garantizan la transmisión efectiva de procedimientos y la supervisión formativa directa.	– Explicación paso a paso de procedimientos. – Detección y corrección inmediata de errores. – Capacidad de adaptación al ritmo de aprendizaje del alumnado.
c) Competencias sociales y personales	Favorecen un acompañamiento cercano, paciente y coordinado con el proceso formativo.	– Paciencia y actitud pedagógica. – Integración del alumnado en el equipo de trabajo. – Comunicación fluida con el tutor de empresa.

A continuación se detallan las responsabilidades del instructor organizadas en dos momentos clave del proceso formativo: antes de la llegada del alumnado y durante su estancia.

1. Responsabilidades antes de la llegada del alumnado

Antes de que el alumnado se incorpore, el instructor debe prepararse y organizar su participación en el proceso formativo. Estas acciones previas son fundamentales para garantizar que, una vez en la empresa, el aprendizaje pueda desarrollarse con claridad, coherencia y seguridad.

a. Conocer la Formación Profesional y, si es posible, formarse

El instructor debe comprender las características básicas del sistema de Formación Profesional, su finalidad educativa y el papel que la empresa desempeña dentro del proceso de aprendizaje. En la medida de lo posible, es recomendable que reciba formación sobre:

- Características del alumnado de FP.
- Principios de aprendizaje en entornos productivos.
- Prevención de riesgos laborales aplicada a la formación.
- Herramientas de comunicación, tutoría y evaluación.

b. Conocer la parte del programa formativo que se le encomienda

La empresa, junto con el centro educativo y el tutor de empresa, determinará qué actividades del programa formativo recaen en cada instructor. Este debe:

- Revisar los resultados de aprendizaje vinculados a esas actividades.
- Conocer las tareas que el alumnado puede y no puede realizar.
- Asegurar que las actividades asignadas cumplen con la normativa de seguridad.

Esta comprensión es esencial para evitar improvisaciones o tareas fuera del alcance formativo.

c. Planificar la parte de la formación que le corresponde

El instructor debe diseñar la secuencia de aprendizaje dentro de su área, definiendo:

- Qué tareas realizará el alumnado en cada fase.
- Qué nivel de supervisión requiere cada actividad.
- Qué procedimientos deben explicarse previamente.
- Qué criterios de calidad y seguridad deben cumplirse.

Una planificación adecuada permitirá un aprendizaje progresivo y comprensible.

2. Responsabilidades desde la llegada del alumnado a la empresa

Una vez que el alumnado se incorpora, el instructor es la persona que trabaja con él directamente en el día a día. Su rol es formativo, acompañante y de supervisión continua.

a. Formar al alumnado en las tareas asignadas

El instructor debe transmitir los conocimientos necesarios para realizar las actividades de forma correcta y segura. Esto implica:

- Explicar los procedimientos de manera clara y concreta.
- Mostrar cómo se realizan las tareas antes de que el alumnado las ejecute.
- Supervisar la práctica inicial y corregir errores.
- Asegurar el cumplimiento de las normas de seguridad.

Su labor es fundamental para que el alumnado aprenda a partir de la experiencia directa.

b. Hacer seguimiento del desarrollo de la formación

Durante toda la estancia, el instructor debe observar, verificar y acompañar el progreso del alumnado en las tareas que tiene asignadas. Esto incluye:

- Detectar avances y dificultades.
- Ajustar el nivel de autonomía a medida que avanza el aprendizaje.
- Registrar observaciones relevantes (precisión, actitud, seguridad, ritmo).
- Comunicar incidencias o necesidades al tutor de empresa.

El seguimiento es una herramienta clave para mantener la coherencia del proceso formativo.

c. Ayudar al tutor de empresa a evaluar el desarrollo del alumnado

El instructor, al estar en contacto directo con el alumnado, es quien mejor puede valorar su desempeño real. Su responsabilidad es:

- Compartir observaciones objetivas con el tutor de empresa.
- Analizar si se han alcanzado los objetivos de aprendizaje.
- Identificar aspectos fuertes y áreas de mejora del alumnado.
- Contribuir a la evaluación final con información precisa y útil.

La evaluación conjunta garantiza objetividad y coherencia.

3. El instructor como acompañante del proceso formativo

Además de enseñar y supervisar, el instructor cumple un papel humano y pedagógico fundamental: acompaña al alumnado en su proceso de aprendizaje. Esto implica:

- Crear un entorno donde el alumnado se sienta seguro para preguntar.
- Fomentar la confianza y la motivación.
- Apoyar emocionalmente ante errores o dificultades.
- Facilitar la integración del alumnado en el equipo de trabajo.

El instructor no solo transmite conocimientos técnicos, sino también valores profesionales como la responsabilidad, el compromiso, el orden, la seguridad y la mejora continua.

A. TAREAS PREVIAS A LA LLEGADA DEL ALUMNADO		
Tarea	Responsabilidad del instructor	Objetivo / Resultado esperado
1. Conocer la Formación Profesional	Informarse sobre el sistema de FP y el rol formativo en empresa; realizar formación si es posible.	Comprender el contexto educativo y las características del alumnado.
2. Conocer la parte del programa formativo asignada	Revisar resultados de aprendizaje, actividades permitidas y límites de seguridad.	Asegurar que las tareas formativas son adecuadas y seguras.
3. Planificar su parte de la formación	Diseñar la secuencia de tareas, supervisión, tiempos y criterios de calidad y seguridad.	Ofrecer un aprendizaje estructurado y progresivo.
4. Coordinarse con el tutor de empresa	Ajustar objetivos, fases y tareas dentro de la planificación general.	Garantizar coherencia con el plan formativo del centro y la empresa.
B. TAREAS DESDE LA LLEGADA DEL ALUMNADO		
Tarea	Responsabilidad del instructor	Objetivo / Resultado esperado
1. Formar al alumnado en las tareas asignadas	Explicar, demostrar, supervisar y asegurar el aprendizaje seguro de cada tarea.	Adquirir habilidades prácticas reales con garantía de seguridad.
2. Hacer seguimiento del aprendizaje	Observar progreso, corregir errores, ajustar autonomía y registrar incidencias o avances.	Asegurar evolución constante y detección temprana de dificultades.
3. Comunicar avances y necesidades al tutor de empresa	Informar de desempeño, riesgos, dudas o necesidades de apoyo.	Facilitar una gestión coordinada y preventiva del proceso formativo.
4. Ayudar en la evaluación del alumnado	Aportar observaciones objetivas sobre desempeño, actitud, seguridad y competencias.	Contribuir a una evaluación justa, rigurosa y orientada
C. ROL TRANSVERSAL DEL INSTRUCTOR		
Función	Qué implica	Finalidad
Acompañamiento y apoyo pedagógico	Crear un entorno donde el alumnado pueda preguntar, aprender de errores y sentirse integrado.	Facilitar una experiencia formativa segura, motivadora y profesionalizadora.

9. El proceso de tutorización en las empresas

Itinerario de Tutorización

Coordinación empresa-centro educativo

Selección y Formación de Tutores

Acompañamiento, Evaluación y Seguimiento

9. El proceso de tutorización en las empresas

La tutorización es un proceso planificado y estructurado que garantiza que la estancia del alumnado en la empresa industrial sea formativa, segura y enriquecedora. Su éxito depende de la coordinación entre la empresa y el centro educativo, así como del compromiso de los tutores.

El itinerario puede dividirse en **diez fases**, desde la primera toma de contacto hasta el cierre de la experiencia.

1. ***Información y decisión***

La empresa recibe información sobre el modelo de FP Dual, las obligaciones que asume y los beneficios que obtiene. Evalúa si dispone de recursos humanos y técnicos suficientes para participar como entidad formadora.

2. ***Contacto con el centro educativo***

Se establece comunicación inicial con el centro de FP, generalmente a través del tutor dual o un prospector. Se identifican posibles áreas de colaboración y se revisan las competencias que debe adquirir el alumnado.

3. *Selección de tutores de empresa*

La empresa designa al tutor de empresa y, en su caso, a los instructores. Para esta selección se tienen en cuenta:

- Experiencia técnica en el sector.
- Capacidad de comunicación y liderazgo.
- Disponibilidad de tiempo para acompañar al alumnado.
- Actitud proactiva y compromiso con la formación.

El tutor de empresa debe ser una persona de referencia dentro de la organización, con visión global de los procesos y habilidades para coordinarse con el centro educativo.

4. *Formación de tutores de empresa*

Antes de iniciar el acompañamiento, es recomendable que los tutores reciban formación específica, proporcionada por la administración o entidades colaboradoras.

Contenidos habituales:

- El sistema integrado de FP y el modelo dual.
- Funciones del tutor y del instructor.
- Planificación de la formación en la empresa.
- Estrategias de acompañamiento y motivación.
- Prevención de riesgos laborales aplicada al alumnado.
- Evaluación de competencias y elaboración de informes.

Esta fase asegura que el tutor disponga de herramientas prácticas y criterios comunes para guiar al estudiante.

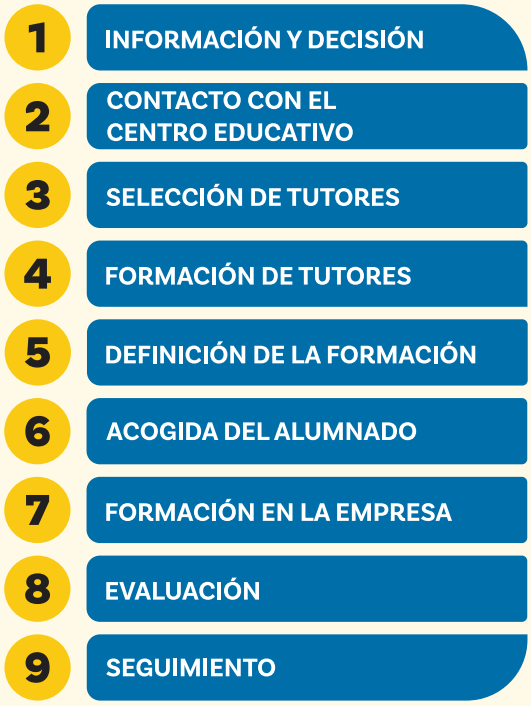
5. *Participación en la definición de la formación*

Empresa y centro educativo elaboran conjuntamente el plan formativo. Se definen competencias, actividades, duración, calendario y mecanismos de evaluación. El tutor de empresa tiene un papel protagonista en garantizar que las tareas asignadas sean útiles y seguras.

6. *Proceso de selección del alumnado*

En los proyectos de FP Dual, la empresa puede participar en la selección de estudiantes, mediante entrevistas o pruebas de competencias. El objetivo es que el perfil del alumnado se ajuste a las necesidades de la empresa.

PROCEDIMIENTO DE PARTICIPACICÓN DE LAS EMPRESAS INDUSTRIALES EN FP DUAL



7. Proceso de acogida

Se da la bienvenida al alumno en la empresa:

- Presentación al equipo y a los instructores.
- Explicación de la organización y cultura corporativa.
- Información sobre normas internas y PRL.
- Integración inicial en tareas sencillas y de observación.

8. La formación en la empresa industrial

El alumnado participa en procesos reales de la empresa. El instructor enseña y supervisa la práctica; el tutor de empresa coordina y asegura que se cumplan los objetivos formativos.

9. La evaluación

El tutor de empresa evalúa periódicamente el progreso del alumnado y comparte informes con el centro educativo. Se valoran competencias técnicas, sociales y personales.

10. El seguimiento

El tutor mantiene comunicación constante con el centro y con el alumno, resolviendo incidencias y garantizando la calidad de la experiencia. Al final se realiza una reunión de cierre para valorar resultados y posibles vías de continuidad (como la contratación).

Este procedimiento, con la incorporación de la selección y formación de tutores, asegura que las empresas industriales cuenten con personal preparado para guiar al alumnado. De esta forma, se eleva la calidad del modelo de FP Dual y se garantiza un impacto positivo tanto en la empleabilidad juvenil como en la competitividad empresarial.

A continuación se desarrollan los aspectos más relevantes de esta relación:

10. Participación en la definición de la formación

Consenso del plan formativo

Proceso de consenso

Planificación de la formación

Detalles operativos del proyecto

10. Participación en la definición de la formación

La participación conjunta de la empresa y el centro educativo en la definición de la formación es un elemento clave para asegurar que el proyecto formativo responda tanto a las necesidades del sector productivo como a los estándares educativos. Este proceso se articula en tres grandes fases: consenso del plan formativo, planificación de la formación y definición de los detalles operativos del proyecto.

Consenso del plan formativo

El primer paso consiste en que la empresa y el centro educativo lleguen a un acuerdo sobre el contenido y la orientación del plan o programa formativo.

¿Qué es el plan o programa formativo?

El plan o programa formativo es un documento técnico que estructura de manera detallada el proceso de aprendizaje del alumnado. Incluye:

- Las competencias profesionales, personales y sociales que deben adquirirse.
- Los resultados de aprendizaje y los criterios de evaluación.
- La secuencia de actividades formativas que se desarrollarán tanto en el centro educativo como en la empresa.
- Los métodos de seguimiento, coordinación y evaluación del progreso del estudiante.
- Los roles y responsabilidades de cada una de las partes implicadas.

Este documento actúa como la hoja de ruta del proyecto, garantizando coherencia, continuidad y conexión entre la formación teórica y la actividad productiva real.

Proceso de consenso

Para concretar este plan formativo, ambas partes desarrollan un proceso de diálogo y revisión que incluye:

- Identificación de las necesidades formativas del sector y de la empresa.
- Selección de las competencias más relevantes y su vinculación con las tareas reales del puesto.
- Adaptación de los contenidos y actividades académicas a los procesos productivos del entorno laboral.
- Distribución de funciones entre centro y empresa para asegurar un aprendizaje progresivo y bien tutorizado.

El consenso garantiza que el plan formativo sea realista, alineado con la práctica profesional y adaptable a las características del alumnado.

Planificación de la formación

Una vez aprobado el plan formativo, se pasa a la fase de planificación, donde se diseñan los aspectos temporales, organizativos y metodológicos.

Esta fase incluye:

- Temporalización de las actividades, asignando periodos concretos para cada tipo de aprendizaje en centro y empresa.
- Secuenciación del aprendizaje, estableciendo qué competencias se desarrollan primero y cuáles requieren una mayor madurez profesional.
- Asignación de tutores por ambas partes, detallando funciones, reuniones previstas y mecanismos de comunicación.
- Diseño de actividades prácticas, simulaciones, proyectos o retos productivos que refuercen la adquisición de competencias.
- Definición de los instrumentos de evaluación, como rúbricas, informes de seguimiento, entrevistas o evidencias de desempeño.
- Plan de adaptación, en caso de cambios en el contexto productivo o necesidades específicas del alumnado.

La planificación dota al proyecto de estructura y previsión, facilitando una implementación ordenada y eficaz.

Detalles operativos del proyecto

En esta fase se concretan todos los aspectos prácticos que harán posible el desarrollo del proyecto formativo.

Entre los más relevantes se incluyen:

- Procesos de selección del alumnado, en los que la empresa puede participar definiendo perfiles, colaborando en entrevistas o aportando criterios técnicos.
- Actividades de la empresa dentro del centro educativo, como sesiones informativas, charlas técnicas, orientación profesional, participación en proyectos o presentación de tecnologías y equipos.
- Procedimientos de comunicación, que establecen cómo y cuándo se compartirán avances, incidencias o decisiones importantes.
- Aspectos logísticos, como calendarios, seguros, normativa interna de la empresa, accesos o recursos necesarios para el alumnado.
- Protocolos de actuación, relativos a prevención de riesgos laborales, protección de datos, confidencialidad o acompañamiento ante dificultades formativas.

Estos detalles garantizan que la colaboración entre centro y empresa sea fluida, transparente y orientada a maximizar el aprendizaje y la integración profesional del alumnado.

APARTADO	DESCRIPCIÓN RESUMIDA	ELEMENTOS CLAVE
1. Consenso del plan formativo	Empresa y centro educativo acuerdan el contenido, orientación y enfoque del plan o programa formativo.	— Trabajo conjunto para definir el programa. — Alineación entre necesidades educativas y productivas.
1.2. Proceso de consenso	Diálogo y revisión entre empresa y centro para construir un plan formativo realista y útil.	— Identificación de necesidades formativas del sector. — Selección y priorización de competencias vinculadas al puesto. — Adaptación de contenidos y actividades a los procesos productivos. — Distribución equilibrada de funciones entre centro y empresa.
2. Planificación de la formación	Diseño de los aspectos temporales, metodológicos y organizativos del proyecto una vez aprobado el plan formativo.	— Temporalización de actividades. — Secuenciación del aprendizaje. — Asignación y funciones de los tutores. — Diseño de actividades prácticas y proyectos. — Instrumentos y métodos de evaluación. — Plan de adaptación ante cambios o necesidades específicas.
3. Detalles operativos del proyecto	Concreción de los aspectos prácticos y logísticos necesarios para poner en marcha el proyecto formativo.	— Procesos de selección del alumnado. — Actividades de la empresa en el centro educativo (informativas, técnicas, de orientación…). — Protocolos y procedimientos de comunicación. — Logística: calendarios, seguros, accesos, normativa. — Protocolos de seguridad, protección de datos, confidencialidad y acompañamiento.

11. Proceso de selección del alumnado de Formación Profesional para realizar formación en la empresa

Igualdad de oportunidades

Actitud y motivación del alumnado

Entrevista formativa y acompañada

Coordinación tutor empresa – tutor centro

11. Proceso de selección del alumnado de Formación Profesional para realizar

La selección del alumnado que realizará su formación en una empresa es un elemento esencial para garantizar una experiencia de aprendizaje dual adecuada y segura. Este proceso debe desarrollarse siempre bajo criterios de **igualdad de oportunidades**, evitando cualquier sesgo o discriminación, y garantizando que todas las personas candidatas son valoradas según los mismos parámetros. El **Real Decreto 659/2023**, que regula la organización del Sistema de Formación Profesional, establece que en los procesos de selección del alumnado **no pueden valorarse conocimientos técnicos avanzados ni experiencia previa,** dado que el alumnado se encuentra en fase formativa. Por tanto, la empresa debe centrar la selección en aspectos actitudinales y personales directamente relacionados con la capacidad del alumnado para aprovechar la formación.

1. Recomendaciones para un proceso de selección adecuado

Para que el proceso sea justo, formativo y alineado con la normativa vigente, la empresa debe:

- Garantizar igualdad de oportunidades, aplicando criterios homogéneos para todas las personas candidatas.
- Definir un perfil formativo, basado en aspectos como interés, motivación, responsabilidad, capacidad de comunicación, compromiso y disposición hacia el aprendizaje.
- Evitar cualquier pregunta que busque evaluar experiencia laboral o conocimiento técnico específico, en coherencia con el RD 659/2023.
- Generar un ambiente de entrevista accesible y respetuoso, teniendo en cuenta que puede ser la primera experiencia formal del alumnado en un entorno de selección.
- Valorar el potencial y la actitud, no el desempeño previo ni la experiencia.
- Asegurar transparencia en el proceso, explicando qué se valorará y qué no.

2. Roles y funciones en el proceso de selección

El proceso debe contar, al menos, con estas dos figuras:

a) Tutor o tutora de empresa

Su papel es clave, ya que será quien acompañe al alumnado durante su formación. En el proceso de selección debe:

- Evaluar si el alumnado muestra disposición para aprender, interés por integrarse y capacidad para seguir instrucciones.
- Comprobar actitudes compatibles con entornos industriales: orden, atención, respeto a las normas y seguridad.
- Comunicar claramente qué se espera del alumnado durante la estancia.

b) Tutor o tutora del centro educativo

Su función es garantizar el carácter formativo del proceso y velar por la igualdad de oportunidades. Debe:

- Aclarar a la empresa los objetivos formativos del ciclo y el alcance de las tareas que el alumnado puede realizar.
- Garantizar que la empresa conoce las limitaciones establecidas por el RD 659/2023.
- Acompañar la entrevista como observador, facilitando la adecuación del proceso a la normativa.

La coordinación entre ambas figuras es esencial para asegurar un proceso transparente y centrado en el aprendizaje.

3. Ejemplos de preguntas adecuadas según RD 659/2023

A continuación, se incluyen preguntas enfocadas en actitudes, motivación y habilidades personales, compatibles con el marco normativo:

Preguntas sobre motivación e interés

- "¿Qué te gustaría aprender durante tu estancia en la empresa?"
- "¿Qué es lo que más te motiva del sector o del ciclo que estudias?"

Preguntas sobre responsabilidad y compromiso

- "Cuéntame una situación en la que tuviste que ser responsable en un proyecto o tarea."
- "¿Qué haces cuando tienes dudas sobre una instrucción?"

Preguntas sobre seguridad y prevención

- "¿Qué importancia tiene para ti seguir normas de seguridad?"
- "¿Qué harías si detectas algo que puede suponer un riesgo?"

Preguntas sobre trabajo en equipo

- "¿Cómo te sientes trabajando con otras personas?"
- "¿Qué haces cuando hay diferentes opiniones dentro de un grupo?"

Preguntas sobre actitud hacia el aprendizaje

- "¿Qué haces cuando algo no te sale bien al primer intento?"
- "¿Cómo te gusta aprender: observando, preguntando, practicando…?"

4. Buenas prácticas durante la entrevista

- Mantener entrevistas breves, claras y sin tecnicismos innecesarios.
- Tratar a todo el alumnado de forma equitativa (mismo tiempo, mismas preguntas).
- Tomar notas basadas en criterios definidos previamente.
- No penalizar la timidez ni la falta de experiencia laboral.
- Explicar con claridad qué aspectos serán valorados según el RD 659/2023.

El proceso de selección del alumnado debe garantizar la igualdad de oportunidades, ajustarse estrictamente a lo regulado por el RD 659/2023 y centrarse en las capacidades que sí pueden evaluarse en una etapa formativa: motivación, actitud profesional, responsabilidad, comunicación y disposición al aprendizaje. Una selección bien planteada, con el acompañamiento tanto de la empresa como del centro educativo, sienta las bases para una experiencia de formación dual segura, eficaz y enriquecedora para todas las partes.

COMPETENCIA A EVALUAR	OBJETIVO	PREGUNTAS RECOMENDADAS
Motivación e interés por aprender	Conocer qué impulsa al alumnado y su disposición hacia el sector.	— ¿Qué te gustaría aprender durante tu formación en la empresa? — ¿Qué te atrae del sector industrial? — ¿Qué tareas te resultan más interesantes o te gustaría probar?
Responsabilidad y compromiso	Valorar hábitos de organización, constancia y fiabilidad.	— ¿Cómo organizas tus tareas cuando tienes varias cosas que hacer? — ¿Qué haces cuando no entiendes una instrucción? — Cuéntame una situación en la que tuviste que ser responsable.
Seguridad y prevención	Evaluar la actitud hacia la seguridad, esencial en la industria.	— ¿Qué importancia tiene para ti seguir las normas de seguridad? — ¿Qué harías si detectas algo que puede ser un riesgo? — ¿Cómo actuarías si no estás seguro de cómo usar una herramienta o máquina?
Trabajo en equipo	Observar cómo interactúa el alumnado con otras personas.	— ¿Cómo te sientes trabajando con otras personas? — Cuéntame una experiencia en la que colaboraste con un grupo. — ¿Qué haces cuando hay diferentes opiniones dentro del equipo?
Actitud ante el aprendizaje	Valorar tolerancia al error, curiosidad y voluntad de mejora.	— ¿Qué haces cuando algo no te sale bien al primer intento? — ¿Qué te ayuda más a aprender: observar, preguntar o practicar? — ¿Cómo reaccionas cuando recibes una corrección?
Comunicación y claridad	Evaluar si expresa ideas de forma sencilla y comprensible.	— Cuando tienes una duda, ¿cómo la sueles plantear? — Explícame algo que hayas aprendido recientemente. — ¿Cómo te aseguras de haber entendido una indicación?

12. Procedimiento de acogida del alumnado de Formación Profesional

Recepción inicial y bienvenida

Seguridad y PRL

Confidencialidad y normativa interna

Planificación de la formación (ruta de aprendizaje)

12. Procedimiento de acogida del alumnado de Formación Profesional

La acogida del alumnado en la empresa es un momento clave que condiciona su integración, su actitud y su aprovechamiento formativo. Realizar este proceso de manera planificada y estructurada no solo facilita el aprendizaje, sino que también refuerza la seguridad, la cultura corporativa y el clima profesional. A continuación, se presenta un procedimiento ordenado con recomendaciones y ejemplos para ayudar a los tutores de empresa en esta tarea.

1. Recepción inicial y bienvenida

El primer contacto marca la percepción del alumnado sobre la empresa y su rol.

Qué hacer:

- Presentar al tutor o tutora de empresa y al equipo cercano.
- Explicar brevemente la actividad principal de la empresa y su misión.
- Mostrar las instalaciones clave (vestuarios, comedor, zonas de descanso, aseos, salidas de emergencia, etc.).

Tics prácticos:

- Usar un tono cercano que reduzca nervios.
- Presentar al alumnado por su nombre para favorecer la integración.
- Dedicar unos minutos a conocer sus expectativas.

> **Ejemplo:**
>
> "Este es el área de producción donde trabajaremos. Durante las primeras dos semanas estarás siempre acompañado por mí o por el responsable de línea."

2. Información preventiva en seguridad y salud (PRL)

La información preventiva es obligatoria y debe proporcionarse antes de cualquier actividad.

Qué hacer:

- Explicar los riesgos generales y específicos del puesto.
- Identificar zonas restringidas o de especial riesgo.
- Entregar y explicar los equipos de protección individual (EPI).
- Detallar los protocolos de emergencia, evacuación y primeros auxilios.

Tics prácticos:

- Verificar la comprensión pidiendo al alumnado que explique con sus palabras un riesgo y su medida preventiva.
- Acompañar la explicación con ejemplos reales de incidentes típicos del sector.

> **Ejemplo:**
>
> "Cuando veas esta señal amarilla, significa que hay riesgo de atrapamiento. Siempre mantén distancia y espera a que la máquina esté parada."

3. Firma de documentación: confidencialidad y normativa interna

Es importante formalizar la relación formativa y proteger la información de la empresa.

Qué hacer:

- Solicitar la firma del documento de confidencialidad.
- Explicar de manera sencilla qué se puede y no se puede compartir.
- Revisar la normativa interna: uso del móvil, fotografías, acceso a recursos, puntualidad, vestimenta, etc.

Tics prácticos:

- No entregar documentos sin explicación: dedicar unos minutos a leer los puntos clave.
- Dar un pequeño resumen que pueda conservar el alumnado.

> **Ejemplo:**
>
> "En esta empresa no se pueden tomar fotos en la zona de producción. Si necesitas documentar algo para tu proyecto del centro, lo hablamos y buscamos una alternativa segura."

4. Explicación de las normas de comportamiento y cultura profesional

El alumnado necesita conocer no solo qué hacer, sino cómo comportarse en un entorno laboral real.

Qué hacer:

- Explicar expectativas básicas: puntualidad, comunicación, orden y limpieza, respeto.
- Describir cómo se gestiona el trabajo en equipo y a quién se reportan incidencias.
- Aclarar el funcionamiento de descansos, pausas y cambios de turno.

Tics prácticos:

- Explicar ejemplos concretos de comportamientos adecuados y no adecuados.
- Reforzar desde el inicio la importancia de preguntar cuando haya dudas.

Ejemplo:

"Si no entiendes una orden, no intentes adivinar: levanta la mano y pregúntame. En industria, la seguridad siempre va antes que la rapidez."

5. Planificación de la formación en la empresa

La organización previa evita improvisaciones y ayuda al alumnado a orientarse.

Qué hacer:

- Presentar el itinerario formativo: qué aprenderá, en qué fases y con qué responsables.
- Establecer metas semanales o quincenales.
- Explicar qué tareas podrá hacer en cada fase y cuáles no.

Tics prácticos:

- Usar un pequeño calendario visual.
- Dedicar 5 minutos al día a comentar avances y dificultades.
- Introducir tareas simples al principio y aumentar complejidad de forma progresiva.

Ejemplo:

"Esta primera semana observarás y realizarás tareas de apoyo. A partir de la tercera semana, empezarás a manejar equipos básicos con supervisión."

6. Condiciones de la formación y aspectos administrativos

El alumnado debe conocer claramente las condiciones de su estancia.

Qué hacer:

- Explicar si existe o no remuneración y en qué condiciones.
- Indicar horarios, registro de asistencia, pausas y derechos del alumnado.
- Aclarar que la formación no sustituye un puesto de trabajo.

Tics prácticos:

Dejar por escrito la información clave.

Evitar ambigüedades: transparencia desde el primer día.

Ejemplo:

"Tu horario será de 7:00 a 13:00. Debes fichar cada día al entrar y salir. La empresa cubrirá tus EPIs."

7. Sistemas de calidad, gestión de residuos, protección ambiental, igualdad y otros protocolos corporativos

La empresa debe transmitir su cultura de cumplimiento y responsabilidad.

Qué hacer:

- Explicar brevemente los sistemas de calidad (ISO, auditorías internas, trazabilidad, etc.).
- Mostrar los procedimientos de gestión de residuos y zonas de reciclaje.
- Informar sobre los protocolos de igualdad, acoso, diversidad y accesibilidad.
- Describir sistemas medioambientales y prácticas sostenibles.

Tics prácticos:

- Enseñar físicamente los puntos de reciclaje o registro de calidad.
- Poner ejemplos reales de cómo se aplican los sistemas.

> **Ejemplo:**
>
> "Cuando termines una tarea, asignamos un código al lote para garantizar la trazabilidad. Te enseñaré cómo hacerlo en el sistema."

8. Otros aspectos relevantes

- Dependiendo del sector y la empresa, pueden añadirse:
- Protocolos de manipulación de productos o herramientas especiales.
- Explicación sobre posibles rotaciones entre departamentos.
- Normas de convivencia específicas (vestimenta, limpieza, idiomas, etc.).

Tics prácticos:

- No saturar con toda la información el primer día: repartirla por etapas.
- Acompañar con una pequeña guía impresa o digital.

9. Seguimiento de la integración del alumnado (cierre del proceso de acogida)

La acogida no termina el primer día: requiere seguimiento.

Qué hacer:

- Realizar una revisión al final de la primera semana.
- Evaluar cómo se siente el alumnado, qué entiende y qué necesita.
- Ajustar la planificación formativa si fuera necesario.
- Mantener una comunicación continua con el tutor del centro educativo.

Tics prácticos:

- Usar la conversación pedagógica: breve, abierta y centrada en el progreso.
- Registrar observaciones y pequeñas mejoras.
- Felicitar avances para reforzar la motivación.

Ejemplo:

"Esta semana has avanzado mucho en el manejo del equipo. La próxima, añadiré una tarea más compleja, siempre bajo supervisión."

Un buen proceso de acogida es la base para una experiencia formativa segura, motivadora y de calidad. Los tutores de empresa desempeñan un papel fundamental: acompañan, supervisan y, sobre todo, ayudan al alumnado a convertirse en profesionales responsables. Siguiendo estos pasos y aplicando los tics propuestos, las empresas pueden garantizar una integración fluida y un aprendizaje efectivo.

Fase / Apartado	*Objetivo*	*Qué hacer*	*Tics prácticos*
1. Recepción inicial y bienvenida	Facilitar la integración y reducir la incertidumbre.	— Presentar tutor/a y equipo. — Explicar actividad y misión de la empresa. — Mostrar instalaciones clave.	— Tono cercano. — Llamar al alumnado por su nombre. — Preguntar por expectativas.
2. Información preventiva en PRL	Garantizar la seguridad antes de empezar la actividad.	— Explicar riesgos generales y específicos. — Identificar zonas restringidas. — Entregar y explicar EPIs. — Detallar protocolos de emergencia.	— Verificar comprensión. — Usar ejemplos reales del sector.
3. Documentación: confidencialidad y normativa	Formalizar la relación formativa y proteger información.	— Firmar confidencialidad. — Explicar usos permitidos/no permitidos. — Revisar normativa interna.	— Explicar antes de firmar. — Entregar resumen escrito.
4. Normas de comportamiento y cultura profesional	Enseñar cómo actuar en un entorno laboral real.	— Puntualidad, comunicación, orden, respeto. — Gestión del trabajo en equipo. — Funcionamiento de descansos y turnos.	— Dar ejemplos concretos. — Reforzar importancia de preguntar.
5. Planificación de la formación en la empresa	Ofrecer una ruta clara del aprendizaje.	— Presentar itinerario formativo. — Establecer metas periódicas. — Definir tareas por fases.	— Usar calendario visual. — Revisar avances diarios. — Aumentar complejidad progresivamente.
6. Condiciones de la formación y aspectos administrativos	Aclarar derechos, deberes y condiciones.	— Explicar remuneración si existe. — Horarios y registro de asistencia. — Aclarar que no sustituye un puesto de trabajo.	— Dejar información por escrito. — Ser transparente.
7. Sistemas de calidad, residuos, medio ambiente, igualdad…	Transmitir cultura corporativa y cumplimiento normativo.	— Explicar sistemas de calidad. — Mostrar gestión de residuos. — Informar sobre igualdad, acoso y diversidad. — Describir prácticas sostenibles.	— Señalar físicamente zonas y registros. — Usar ejemplos reales.
8. Otros aspectos relevantes	Completar información específica según sector.	— Protocolos especiales de manipulación. — Posibles rotaciones. — Normas de convivencia específicas.	— No saturar con información inicial. — Aportar guía impresa o digital.
9. Seguimiento de la integración	Asegurar la adaptación y ajustar la formación.	— Revisión tras la primera semana. — Evaluar comprensión y necesidades. — Ajustar planificación. — Coordinar con el tutor del centro.	— Conversación pedagógica. — Registrar observaciones. — Reforzar avances.

13. Indicaciones prácticas sobre seguridad y salud para empresas industriales que cogen alumnado de FP

Información preventiva y riesgos del puesto

Uso obligatorio de EPIs

Supervisión del tutor en tareas

Protocolos de emergencia y comunicación de incidentes

13. Indicaciones prácticas sobre seguridad y salud para empresas industriales que cogen alumnado de FP

Las empresas industriales que participan en la formación dual deben garantizar que el alumnado desarrolla su aprendizaje en un entorno seguro y adecuadamente supervisado. Para ello, es imprescindible realizar una **acogida preventiva inicial**, explicando los riesgos específicos del puesto, las normas de seguridad, las zonas permitidas y los procedimientos de emergencia.

El alumnado de formación profesional se incorpora a la empresa tras haber alcanzado las competencias profesionales relacionadas con la prevención de riesgos laborales. Esta formación es equivalente al nivel básico de prevención de riesgos laborales. Si es necesario en el sector productivo en el que se incorpora el alumnado alguna formación específica exigida, por ejemplo en el convenio colectivo, el centro educativo o la empresa debe facilitar la formación al alumnado.

Antes de iniciar cualquier tarea, el alumnado debe recibir la **información preventiva necesaria**, ajustada a las operaciones que va a realizar (uso de maquinaria, manipulación de materiales, riesgos eléctricos, químicos o mecánicos, etc.). Ningún estudiante debe participar en actividades para las que no haya sido informado.

La empresa debe proporcionar y/o supervisar el uso correcto de los **equipos de protección individual (EPI)** obligatorios: casco, calzado de seguridad, guantes, gafas, protección auditiva o respiratoria, según los riesgos de cada actividad.

Es esencial garantizar una **supervisión** mediante la figura del tutor o tutora de empresa, que acompañará al alumnado especialmente en las primeras fases. Las tareas deben ser progresivas y siempre acordes a su nivel de formación, evitando su participación en actividades de riesgo elevado o prohibidas para menores.

El alumnado debe conocer los **protocolos de emergencia** y la empresa debe registrar y comunicar cualquier incidente al centro educativo. Además, debe fomentarse una cultura preventiva: orden en el puesto, cumplimiento de procedimientos, comunicación de riesgos y participación en simulacros o charlas de seguridad.

Estas medidas permiten que la formación dual en el sector industrial se desarrolle con garantías, protegiendo al alumnado y fortaleciendo su cultura de seguridad profesional.

El alumnado dispone de un alta en la seguridad social que contempla las cotizaciones por enfermedad profesional y accidente laboral.

14. Indicaciones prácticas sobre metodologías aplicables en la formación del alumnado de FP en empresas industriales

Explicación magistral

Aprendizaje por repetición

Aprendizaje basado en retos (ABR)

Aprendizaje inverso (flipped learning)

14. Indicaciones prácticas sobre metodologías aplicables en la formación del alumnado de FP en empresas industriales

La formación en empresa debe combinar varias metodologías para asegurar que el alumnado adquiere competencias técnicas, actitudinales y de seguridad. A continuación, se desarrolla cada metodología con orientaciones claras sobre su uso y aplicación práctica.

1. Explicación magistral aplicada al entorno industrial

La explicación magistral consiste en transmitir información clave de manera directa y estructurada. Es especialmente útil para introducir procedimientos nuevos, explicar riesgos específicos o presentar el funcionamiento general de una línea industrial.

Frecuencia recomendada:

- Al inicio de cada fase formativa.
- Antes de realizar tareas nuevas o potencialmente peligrosas.
- En sesiones breves (5–15 minutos) como parte de la rutina diaria o semanal.

Cómo aplicarla en la empresa (tics prácticos):

- Mantener las explicaciones cortas y acompañarlas de demostraciones.
- Utilizar ejemplos visuales: piezas, planos, esquemas, pantallas de control.
- Confirmar siempre la comprensión haciendo preguntas breves.
- Evitar tecnicismos innecesarios al inicio; incorporarlos progresivamente.

Ejemplos en empresas industriales:

- El tutor explica durante una sesión inicial cómo funciona el sistema de control de calidad de una línea automatizada de envasado, detallando los parámetros que deben verificarse y los errores más frecuentes.
- Antes de acceder a la zona de mantenimiento, el tutor explica el procedimiento completo de bloqueo y etiquetado (LOTO), describiendo los pasos, riesgos y dispositivos necesarios.

2. Aprendizaje por repetición

La repetición supervisada permite alcanzar precisión, consistencia y dominio operativo de tareas rutinarias pero críticas. Es fundamental en entornos industriales donde la seguridad y el cumplimiento de parámetros es imprescindible.

Frecuencia recomendada:

- Diaria o frecuente durante las primeras semanas.
- Especialmente útil al inicio de la estancia o al introducir un procedimiento nuevo.

Cómo aplicarla en la empresa (tics prácticos):

- Dividir la tarea en pasos claros.
- Supervisar las primeras repeticiones de forma muy cercana.
- Reducir la ayuda progresivamente para fomentar autonomía.
- Marcar objetivos concretos: tiempo, tolerancias, calidad del resultado.

Ejemplos en empresas industriales:

- El alumnado repite varias veces el proceso de calibración de una báscula industrial, siguiendo un procedimiento estandarizado hasta lograr la precisión adecuada.
- El alumnado practica repetidamente el montaje de un conjunto mecánico sencillo —por ejemplo, un conjunto de rodamientos— hasta dominar la secuencia correcta, el par de apriete y la verificación final.

3. Aprendizaje basado en retos (ABR)

El aprendizaje basado en retos consiste en plantear al alumnado un desafío real de la empresa que requiere análisis, diseño de soluciones y toma de decisiones. Potencia la autonomía, el pensamiento crítico y la comprensión profunda del proceso industrial.

Frecuencia recomendada:

- En fases medias o finales de la formación.
- Una o dos veces por cada periodo formativo, dependiendo del nivel del alumnado.

Cómo aplicarlo en la empresa (tics prácticos):

- Formular el reto de manera clara y realista.
- Asegurar que el reto está alineado con la formación del alumnado.
- Acompañar el proceso sin dar la solución directamente.
- Valorar tanto el proceso como el resultado final.

Ejemplos en empresas industriales:

- Detectar la causa de paradas intermitentes en una línea de producción y elaborar un plan de mejora que reduzca los tiempos de inactividad.
- Diseñar una propuesta para optimizar el uso de materias primas, reduciendo desperdicios en un proceso de corte o mezclado.

4. Aprendizaje inverso (flipped learning)

El aprendizaje inverso consiste en que el alumnado estudia previamente contenidos técnicos para aprovechar el tiempo en la empresa en actividades prácticas. Permite concentrar recursos y focos de atención en la aplicación directa.

Frecuencia recomendada:

- Antes de cada actividad compleja o especializada.
- Como preparación semanal para los bloques técnicos.

Cómo aplicarlo en la empresa (tics prácticos):

- Proporcionar al alumnado videos, manuales o infografías breves.
- Indicar qué aspectos deben revisar con más atención.
- Dedicarse exclusivamente a la práctica y a resolver dudas durante la jornada.
- Verificar la preparación previa con preguntas simples o pequeñas tareas.

Ejemplos en empresas industriales:

- Antes de trabajar con un torno CNC, el alumnado revisa un vídeo sobre su funcionamiento básico y los protocolos de seguridad. En planta, el tutor dedica el tiempo a la configuración de parámetros reales y a la supervisión de pruebas controladas.
- El alumnado estudia previamente una guía sobre el funcionamiento de un sistema neumático industrial, permitiendo que la sesión práctica se centre en la interpretación de esquemas y en localizar y verificar componentes en la instalación real.

5. Conversación pedagógica

La conversación pedagógica es un diálogo estructurado entre tutor y alumnado que permite reflexionar, aclarar dudas, revisar aprendizajes y mejorar el desempeño. Favorece la toma de conciencia y la madurez profesional.

Frecuencia recomendada:

- Al inicio y final de cada jornada.
- Tras incidentes, tareas complejas o aprendizaje de nuevos procedimientos.

Cómo aplicarla en la empresa (tics prácticos):

- Utilizar preguntas abiertas: "¿Qué te ha resultado más complejo?"
- Revisar tanto lo técnico como lo actitudinal: orden, comunicación, seguridad.
- Dar retroalimentación clara, concreta y basada en hechos.
- Animar al alumnado a expresar dudas o dificultades sin temor

Ejemplos en empresas industriales:

- Tras una jornada de producción, tutor y alumnado comentan una incidencia ocurrida en una máquina. Analizan juntos qué pudo fallar, qué decisiones fueron acertadas y qué alternativas se podrían aplicar la próxima vez.
- Antes de iniciar una nueva tarea, el tutor mantiene una breve conversación para identificar las dudas del alumnado, revisar los pasos clave del procedimiento y reforzar la importancia de los criterios de calidad y seguridad.

Metodología	*Descripción práctica*	*Frecuencia recomendada*	*Tics para las empresas*
Explicación magistral	Introducir conceptos clave antes de tareas técnicas o de riesgo mediante breves explicaciones.	– Inicio de cada fase. – Antes de tareas nuevas o peligrosas. – Sesiones de 5-15 min.	– Explicaciones cortas más demostración. – Usar piezas, planos, pantallas. – Preguntar para confirmar comprensión. – Incorporar tecnicismos de forma progresiva.
Aprendizaje por repetición	Repetir tareas hasta dominar procedimientos que requieren precisión y constancia.	– Alta frecuencia al inicio. – Cada vez que se aprende un proceso nuevo.	– Dividir la tarea en pasos. – Supervisión muy cercana al principio. – Reducir ayuda progresivamente. – Establecer objetivos de calidad y tiempo.
Aprendizaje basado en retos (ABR)	Resolver un desafío real de la empresa, analizando, proponiendo y aplicando mejoras.	– Fases medias o finales. – 1-2 retos por periodo formativo.	– Formular retos claros y realistas. – No dar la solución directamente. – Acompañar el proceso. – Evaluar proceso y resultado.
Aprendizaje inverso (Flipped learning)	El alumnado revisa contenido técnico previamente para dedicar el tiempo en empresa a la práctica.	– Antes de tareas complejas. – Como preparación semanal.	– Proporcionar videos, manuales, esquemas. – Señalar qué revisar con atención. – Usar el tiempo en planta solo para práctica. – Comprobar la preparación con preguntas.
Aprendizaje inverso (Flipped learning)	El alumnado revisa contenido técnico previamente para dedicar el tiempo en empresa a la práctica.	– Antes de tareas complejas. – Como preparación semanal.	– Proporcionar videos, manuales, esquemas. – Señalar qué revisar con atención. – Usar el tiempo en planta solo para práctica. – Comprobar la preparación con preguntas.

15. Claves para mejorar la formación del alumnado de Formación Profesional

Motivación del alumnado

Planificación estructurada de la formación

Comunicación efectiva y constante

Retroalimentación continua (feedback)

15. Claves para mejorar la formación del alumnado de Formación Profesional

La participación de una empresa en la formación del alumnado de Formación Profesional es una oportunidad para contribuir al desarrollo del talento futuro y reforzar la cultura profesional del sector industrial. Para que esta experiencia sea positiva y productiva, es recomendable que las empresas estructuren su intervención siguiendo una serie de prácticas que faciliten el aprendizaje, la motivación y la integración del alumnado.

1. Generar motivación desde el primer día

La motivación del alumnado se fortalece cuando este comprende el propósito de su presencia en la empresa y percibe que se le ofrece un espacio real de aprendizaje.

Tics para fomentar la motivación:

- Dedicar tiempo a explicar la misión de la empresa y el impacto del trabajo diario.
- Explicar cómo lo que aprenderá el alumnado forma parte del proceso productivo.
- Mostrar confianza desde el inicio, asignando tareas progresivas y retadoras.
- Reconocer los avances, incluso pequeños logros.
- Integrar al alumnado en pequeños proyectos o mejoras del departamento.

2. Planificar la formación de manera estructurada

Una formación bien planificada evita improvisaciones, distribuye mejor las cargas de trabajo y garantiza un aprendizaje progresivo y coherente.

Tics de planificación:

- Definir un itinerario formativo claro con fases y objetivos.
- Preparar un calendario con tareas semanales, rotaciones y periodos de evaluación.
- Establecer los momentos clave de supervisión y retroalimentación.
- Ajustar la planificación a las necesidades reales del puesto y del alumnado.
- Mantener un registro sencillo del progreso y las competencias alcanzadas.

3. Mantener una comunicación efectiva y constante

La comunicación es esencial para que el alumnado entienda lo que se espera de él y para detectar dificultades a tiempo.

Tics para mejorar la comunicación:

- Usar lenguaje claro, evitando tecnicismos innecesarios en las primeras fases.
- Comprobar siempre la comprensión: “¿qué parte te ha quedado menos clara?”.
- Mantener breves reuniones de inicio y cierre de jornada para revisar tareas.
- Dar instrucciones paso a paso cuando sea necesario.
- Facilitar un clima en el que el alumnado pueda expresar dudas sin temor.

4. Gestionar conflictos y dificultades de forma constructiva

Es normal que surjan problemas: errores en tareas, diferencias de ritmo, dificultades de adaptación o malentendidos. Una gestión adecuada evita que afecten a la experiencia formativa.

Tics para la gestión de conflictos:

- Abordar los problemas de forma inmediata y calmada.
- Escuchar al alumnado antes de emitir juicios.
- Explicar claramente el problema y su impacto en la producción o seguridad.
- Ofrecer alternativas y caminos de mejora.
- Convertir los conflictos en oportunidades de aprendizaje.

5. Fomentar la responsabilidad y la autonomía

El alumnado debe desarrollar hábitos profesionales que le permitan desempeñarse con autonomía creciente.

Tics para desarrollarlas:

- Asignar tareas progresivas en dificultad y responsabilidad.
- Permitir al alumnado tomar decisiones controladas.
- Promover la puntualidad, el orden y el cuidado de materiales.
- Reforzar la importancia de la seguridad y del cumplimiento de protocolos.

6. Crear un entorno de aprendizaje seguro y acogedor

La seguridad física y emocional es clave para el aprendizaje efectivo, especialmente en entornos industriales.

Tics esenciales:

- Asegurar que el alumnado comprende los riesgos y los EPIs necesarios.
- Acompañar especialmente durante las primeras tareas.
- Evitar exponer al alumnado a situaciones de presión excesiva o inseguridad.
- Fomentar un trato respetuoso entre todo el personal.

7. Aprovechar la retroalimentación como herramienta de mejora

La retroalimentación bien aplicada refuerza el aprendizaje y permite corregir desviaciones sin desmotivar.

Tics para una retroalimentación efectiva:

- Ser concreto: “Hoy has realizado bien X, pero puedes mejorar Y de esta forma…”.
- Comenzar reconociendo los aciertos antes de señalar errores.
- Hacer comentarios frecuentes, no solo al final de la estancia.
- Relacionar la retroalimentación con los objetivos del itinerario formativo.

La empresa que acoge alumnado de FP no solo facilita un aprendizaje técnico, sino también la adquisición de competencias profesionales esenciales: responsabilidad, comunicación, trabajo en equipo, seguridad y resolución de problemas. Aplicar estas claves convierte la formación en una experiencia enriquecedora tanto para el alumnado como para la propia empresa, fortaleciendo la cultura preventiva, la productividad y el compromiso con el futuro del sector industrial.

Aspecto clave	*Objetivo*	*Tics prácticos para la empresa*
Motivación del alumnado	Favorecer interés, implicación y compromiso.	– Explicar el propósito de su formación en la empresa. – Reconocer avances y logros. – Asignar tareas progresivas y con sentido. – Integrarlo en pequeñas mejoras o proyectos.
Planificación de la formación	Garantizar un aprendizaje estructurado y sin improvisación.	– Diseñar un itinerario formativo con fases. – Establecer un calendario de tareas y supervisiones. – Ajustar tiempos y tareas según el progreso. – Registrar competencias adquiridas.
Comunicación efectiva	Asegurar claridad, comprensión y coordinación.	– Dar instrucciones simples y por pasos. – Confirmar comprensión con preguntas breves. – Reuniones breves de inicio/cierre de jornada. – Fomentar un clima donde sea fácil preguntar.
Gestión de conflictos y dificultades	Resolver problemas sin afectar el aprendizaje.	– Abordar incidencias de forma calmada e inmediata. – Escuchar antes de corregir. – Explicar el impacto del error y cómo prevenirlo. – Convertir el conflicto en un aprendizaje.
Desarrollo de responsabilidad y autonomía	Fomentar hábitos profesionales sólidos.	– Proponer tareas con dificultad creciente. – Permitir tomar decisiones controladas. – Reforzar puntualidad, orden y cuidado de equipos. – Exigir cumplimiento riguroso de normas.
Entorno seguro y respetuoso	Garantizar protección física y emocional.	– Explicar riesgos y EPIs necesarios – Supervisión extra en primeras semanas – Evitar presiones innecesarias – Promover el respeto entre todo el equipo.
Retroalimentación continua	Mejorar el desempeño del alumnado de forma constante.	– Dar feedback frecuente, concreto y equilibrado. – Señalar aciertos antes de los errores. – Relacionar el comentario con objetivos formativos. – Ofrecer sugerencias claras de mejora.

16. El seguimiento y la evaluación

Seguimiento continuo

Coordinación empresa-centro educativo

Reunión de cierre y revisión de logros

Evaluación: superado / no superado

16. El seguimiento y la evaluación

16.1. El seguimiento

El seguimiento es un proceso continuo que garantiza la correcta integración del alumnado en la empresa, la coherencia del itinerario formativo y la resolución ágil de incidencias. Es un componente esencial de la calidad del modelo dual y un indicador clave del compromiso de la empresa con la formación.

1. Finalidad del seguimiento

El seguimiento tiene como objetivos:

- Asegurar que el alumnado se adapta adecuadamente al entorno laboral.
- Detectar dificultades tempranas y aplicar medidas de apoyo.
- Verificar el cumplimiento del plan formativo.
- Mantener una comunicación fluida entre empresa y centro educativo.
- Garantizar la protección del alumnado y la calidad del aprendizaje.

2. Actuaciones del tutor o tutora de empresa

El tutor de empresa desempeña un papel clave en el acompañamiento del alumnado. Sus principales actuaciones son:

- Mantener contacto regular con el alumnado para conocer necesidades, dudas o incidencias.
- Registrar observaciones sobre el desempeño y la evolución competencial.
- Contactar con el tutor del centro en caso de dificultades o ajustes del plan formativo.
- Facilitar un entorno seguro, accesible y respetuoso.
- Asegurar que las tareas asignadas se ajustan al nivel formativo del alumnado.

3. Coordinación con el centro educativo

La calidad del seguimiento depende de la comunicación entre ambas instituciones. El tutor o tutora del centro debe:

- Realizar visitas periódicas a la empresa o reuniones telemáticas.
- Analizar junto a la empresa la evolución del alumnado.
- Orientar sobre límites formativos, riesgos o adecuación de tareas.
- Asegurar que el alumnado recibe un trato equitativo y ajustado a la normativa.

4. Reunión de cierre y continuidad

Al finalizar la estancia:

- Se realiza una reunión final entre tutor/a de empresa, tutor/a del centro y alumnado.
- Se revisan los logros alcanzados y las competencias desarrolladas.
- Se identifican futuros pasos, oportunidades formativas o necesidades de mejora.
- En casos de buen desempeño, pueden valorarse vías de continuidad como la contratación, prácticas adicionales o rotaciones internas.

16.2. La evaluación

La evaluación del alumnado durante su estancia en la empresa es un proceso sistemático y estructurado que permite medir su progreso, detectar necesidades de mejora y garantizar que la formación responde a los objetivos del ciclo. El tutor o tutora de empresa es la figura responsable de llevarla a cabo, siempre en coordinación con el centro educativo.

La LO 03/22, concreta que la responsabilidad de las empresa se limita a valorar como SUPERADO O NO SUPERADO, (ALCANZADO O NO ALCANZADO), los resultados de aprendizaje incluidos en el programa formativo.

1. Finalidad de la evaluación

La evaluación en la empresa tiene como propósito:

- Valorar el nivel de adquisición de competencias técnicas, personales y sociales.
- Identificar logros, dificultades y aspectos a reforzar.
- Ajustar el plan de formación cuando sea necesario.
- Aportar información clave al centro educativo para la evaluación global del alumnado.
- Favorecer una experiencia formativa segura, progresiva y de calidad.

2. Ámbitos de evaluación

Siguiendo el enfoque competencial del Sistema de Formación Profesional, la evaluación debe abarcar tres grandes dimensiones:

- **Competencias técnicas:** destrezas prácticas, manejo de equipos, aplicación de procedimientos, calidad del trabajo y autonomía progresiva.
- **Competencias sociales:** trabajo en equipo, comunicación, responsabilidad y respeto a la normativa.
- **Competencias personales:** actitud, motivación, puntualidad, iniciativa, gestión del esfuerzo y capacidad de aprendizaje.

3. Procedimiento de evaluación

Para garantizar rigurosidad y utilidad pedagógica, la evaluación debe desarrollarse de forma periódica:

- **Observación continua:** registro de comportamientos, tareas realizadas y nivel de supervisión requerido.
- **Reuniones de seguimiento:** breves encuentros semanales o quincenales entre tutor y alumnado para comentar avances.
- **Informes periódicos:** emisión de documentos estructurados que el centro educativo incorpora a la evaluación final.
- **Coordinación con el centro educativo:** comunicación fluida y compartición de evidencias que aseguren coherencia en el proceso.

4. Recomendaciones para una evaluación adecuada

Para que el proceso sea formativo, justo y orientado al aprendizaje, se recomienda:

- Basarse en competencias observables, evitando juicios subjetivos.
- Explicar al alumnado qué se evalúa y con qué criterios.
- Registrar evidencias concretas de desempeño.
- Proporcionar retroalimentación inmediata y específica.
- Reconocer los avances para reforzar la motivación.

Impacto de la evaluación y el seguimiento en la calidad de la formación

La correcta aplicación de estos procesos, especialmente cuando se complementan con una adecuada selección y formación de tutores, garantiza que las empresas industriales cuenten con profesionales formados y capacitados para acompañar al alumnado.

Este enfoque eleva la calidad del modelo de Formación Profesional Dual y contribuye tanto a la **mejora de la empleabilidad juvenil** como al **incremento de la competitividad empresarial**, reforzando el papel estratégico de la colaboración entre centros educativos y empresas.

17. Glosario de términos

17. Glosario de términos

Acreditación de competencias

Reconocimiento oficial de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación.

Agentes intermedios

Entidades (asociaciones empresariales, cámaras de comercio, clústeres, etc.) que actúan como enlace entre empresas y administraciones educativas, facilitando la implantación de la FP Dual.

Aprendizaje en entorno laboral

Parte de la formación del alumnado que se desarrolla dentro de la empresa, como complemento al aprendizaje en el centro educativo.

Centro educativo de FP

Institución en la que se imparte la formación profesional reglada. Colabora con empresas en el diseño y seguimiento de los planes formativos.

Competencias profesionales

Conjunto de conocimientos, destrezas y actitudes necesarias para el desempeño eficaz de una profesión.

Contrato para la formación en alternancia

Modalidad contractual que combina empleo remunerado y formación vinculada a la FP Dual.

Empresa formadora

Entidad que participa en la FP acogiendo alumnado en prácticas o en modalidad dual, aportando espacios, procesos y tutores para su formación.

Evaluación del alumnado

Proceso mediante el cual se valoran las competencias adquiridas por el estudiante, tanto en el centro educativo como en la empresa.

Formación Profesional (FP)

Enseñanza oficial que capacita al alumnado para el desempeño cualificado de distintas profesiones, el acceso al empleo y la mejora de las competencias a lo largo de la vida.

Formación Profesional Dual (FP Dual)

Modalidad de la FP en la que la formación se desarrolla de manera compartida entre el centro educativo y la empresa.

Grados de FP

Niveles de formación dentro del sistema de FP: desde acreditaciones parciales de competencia hasta títulos de Técnico, Técnico Superior y cursos de especialización.

Instructor

Profesional de la empresa que guía al alumnado en la realización de tareas prácticas específicas dentro de su puesto de formación.

Plan formativo

Documento elaborado entre el centro educativo y la empresa que define las actividades, competencias, tiempos y responsables de la formación en la empresa.

Prospector de FP Dual

Figura de apoyo encargada de contactar con empresas, asesorarlas y fomentar su participación en proyectos de FP Dual.

Sistema integrado de FP

Modelo que articula la formación inicial, la formación para el empleo y la acreditación de competencias para facilitar el aprendizaje a lo largo de la vida.

Tutor dual del centro educativo

Docente encargado de coordinar el proceso formativo entre el centro y la empresa, asegurando que las actividades en la empresa cumplen los objetivos pedagógicos.

Tutor de empresa

Profesional designado por la empresa para planificar, supervisar y evaluar la formación del alumnado dentro de la organización. Es el referente principal en la empresa.

Proyecto para la

PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN DE LA EMPLEABILIDAD

en el ámbito industrial canario

ASINCA
ASOCIACIÓN INDUSTRIAL DE CANARIAS

ACTUACIÓN SUBVENCIONADA POR:

Gobierno de Canarias

Fundación Bertelsmann