



Índice

## Estrategia 3

### Colaboración con la empresa

- Ámbito **3.1.** Colaboración Dual-Formativa
- Ámbito **3.2.** Colaboración para la "Observación-Monitorización"
- Ámbito **3.3.** Reconocimiento y Visibilidad
- Ámbito **3.4.** Formación al servicio de las políticas activas de empleo y la competitividad regional

Objetivos del Plan vinculados a Estrategia 1





## Colaboración con la empresa

### Contexto y propósito

Cualificación, empleabilidad de las personas y competitividad de las empresas son referencias centrales que animan la misión del IV Plan de Formación Profesional; y en ambas, la empresa constituye el escenario de materialización. El sistema productivo y la cualificación de las personas trabajadoras, deben ser, por tanto, una palanca de transformación para que el binomio personas-empresas encuentre su adecuada combinación y engranaje.

El acercamiento entre formación y el empleo es y ha sido históricamente un reto. Acortar la distancia entre el mundo productivo y formativo, sintonizar sus exigencias y dinámicas, acercar sus lenguajes, es un reto histórico que, progresivamente, va encontrando institucionalización y asunción desde ambas vertientes. Un reto que, en el marco de transformaciones que se están viviendo, se convierte en un objetivo imperativo de doble vía.

El nuevo marco regulador de la Formación Profesional hace del enfoque dual una exigencia que abre un nuevo escenario que va a exigir la colaboración de todas las partes implicadas. La formación en empresa y las fórmulas de formación-empleo ganan peso como vías de éxito dentro de esa misma lógica (cualificación, empleabilidad y competitividad). La formación profesional necesita a la empresa y a las personas trabajadoras, porque, en última instancia, su funcionalidad y razón de ser se asocia a estos.

Por otro lado, la evolución demográfica anticipa un más que complejo replazo generacional en el corto plazo. Remplazo que, en determinados perfiles profesionales y ámbitos de cualificación -STEM en particular- va a adquirir caracteres de cuello de botella y escasez acusada. Una dinámica que, para determinadas actividades empresariales, en los ámbitos rurales o de baja densidad poblacional, puede generar un impacto de deslocalización empresarial añadido. Cabe concluir, por tanto, que la empresa necesita la formación no sólo para garantizar su competitividad, sino para retener e incorporar el talento.

Para el acercamiento del mundo productivo y formativo, se plantea trabajar desde las siguientes tres vertientes:



## Colaboración Dual-Formativa

Materializar la colaboración “dual” en el conjunto del sistema productivo de forma fructífera y, en general los periodos de formación en empresas y las fórmulas de formación-empleo requerirá trabajar en diferentes vertientes:

### Acción 3.1.1. **Marco Institucionalizado de relación con la empresa**

Creación de un marco formal e institucionalizado de trabajo, en el ámbito del diálogo social, con el sistema productivo que atañe a empresas, PYMES, personas trabajadoras autónomas y organismos equiparados que identifique expectativas, responsabilidades y roles.

- Crear Convenios de Colaboración entre ambas Consejerías con el ámbito Empresarial-Social (agentes sociales más representativos), para establecer fórmulas sectorializadas y/o territorializadas de trabajo; compromisos de acción y búsqueda de colaboradores empresariales-sociales sostenidas en el tiempo. Convenios que puedan ser seguidos, valorados, renovados o ajustados.
- Acompañamiento y apoyo a la empresa en la gestión y el coste de la Seguridad Social vinculada a los procesos formativos duales y de prácticas en empresa en un proceso sensibilizador y de transición.
- Promover la colaboración y participación de la administración local, de entidades del tercer sector y de centros de segunda oportunidad para el desarrollo de ofertas dirigidas a personas con especiales dificultades formativas o de inserción laboral.

### Acción 3.1.2. **Metodologías facilitadoras para los centros de formación profesional en su relación con el entorno**

Dentro del marco institucionalizado de relación de los centros de formación profesional con la empresa, va a ser necesario establecer una metodología sistematizada y facilitadora para los centros formativos en su tarea de relación con el entorno empresarial:

- Crear procedimientos unificados, protocolos de trabajo, herramientas de trabajo sistemáticas para que el personal formador y tutor de los centros de formación profesional actúe de manera homogénea, globalmente compacta y eficaz en la tarea relacional con el tejido productivo. Todo sin menoscabo de la adaptación específica que reclame cada familia profesional y/o formación en cada sector o entorno territorial concreto.
- Dotarse por parte de los centros formativos de apoyo facilitador para asumir las labores de prospección de forma profesionalizada, cuando la dimensión y/o complejidad de la tarea reclame recursos especializados.
- Fórmulas específicas con las micro y pequeñas empresas: Generar procedimientos de referencia para impulsar de forma sistemática proyectos innovadores de colaboración entre ellas y los centros de formación profesional. Se trata de facilitar que las primeras sean partícipes de los procesos de transformación tecnológico-digital-organizativa a partir de la colaboración con alumnado y profesorado.



- Fomentar la transferencia de conocimiento entre centros de formación profesional y empresas: promover estancias del profesorado en empresas. En sentido contrario acercar a responsables y expertos de las empresas a centros de formación profesional y, en su caso, centros de excelencia y centros de referencia nacional para favorecer el conocimiento mutuo.
- Difusión de estas medidas para su extensión a otros entornos empresariales.

### Acción 3.1.3. **Refuerzo de la tutorización en la empresa como garantía de calidad del sistema dual**

Dada la diversidad de situaciones organizativo-empresariales en las que se van a desempeñar el alumnado en formación dual, se hace igualmente necesario, en el marco del diálogo social, dotarse de un sistema de trabajo sistematizado para las tutorías en empresa que actúe como garantía de calidad del sistema formativo dual:

- Asignación de personal de tutorización: Fijar protocolos para la identificación y asignación del rol de tutorización en la empresa.
- Formalizar metodologías de trabajo para la tarea de tutorización; y desarrollar guías y herramientas formativas de apoyo para llevarlas a cabo.
- Desarrollar protocolos de seguimiento y apoyo de las tareas de tutorización que actúen como sistemas de garantía de calidad en el desempeño.

### Ámbito 3.2.

### **Colaboración para la “Observación-Monitorización”**

Este ámbito se vincula a la materialización de la colaboración con el tejido productivo para poder llevar a cabo el Ámbito 2.1: Detección de necesidades formativas y Vigilancia Tecnológica. Efectivamente, esa tarea reclama de un marco institucionalizado de trabajo con las Empresas y con la red de personas expertos/as en tecnología.

### Acción 3.2.1. **Proyectos de construcción progresiva**

- Marco de trabajo entre Empleo-Educación, en el marco del Diálogo Social, para crear una red de puntos de Observación de empleo y de puntos de Vigilancia Tecnológica por sectores/familias profesionales; que dé soporte a las actividades contempladas en las acciones 2.1.1. Detección de necesidades formativas y 2.1.2. Monitor de Vigilancia Tecnológica para el Empleo.
  - Puesta en marcha de un proyecto piloto en un sector/familia profesional que sirva como base para generar condiciones y plantear su posterior ajuste y extensión progresiva.
  - Colaborar con las asociaciones sectoriales, clusters como informantes clave sobre la evolución de empleo, las tecnologías, los perfiles demandados, las necesidades formativas etc.
- Convenio de Colaboración entre Educación-Empleo y la red de personas expertas en tecnología para el asesoramiento en el monitoreo-tecnológico. Generación de condiciones para su operativización en el marco de un proyecto Piloto; y posterior valoración y ajuste para su extensión progresiva,

Estrategia	1
Estrategia	2
Estrategia	3
Estrategia	4



valorando las conclusiones en el marco del diálogo social con los agentes sociales más representativos.

Ámbito  
3.3.

### Reconocimiento y Visibilidad

Fortalecer el marco de relación con el tejido empresarial, reclama también dotarse de instrumentos que favorezcan el reconocimiento de los esfuerzos que desarrollan las empresas y los centros de formación profesional.

Acción 3.3.1.

#### Premios y distinciones del Sistema de FP a la colaboración con la empresa

- Dotar de visibilidad y reconocimiento a las empresas en relación con su contribución al desarrollo sostenible del territorio desde el capital Humano, todo ello dentro del marco del diálogo social.
  - Creación de una distinción para empresas colaboradoras accesible para aquellas empresas que desarrollan políticas implicadas con el empleo de calidad; que trabajan para hacer del capital humano un factor de competitividad; y que se constituyen en factor de vertebración territorial mediante la retención y la atracción de talento. Desarrollo del "sello" como un proyecto específico que determine las exigencias y procedimientos para su obtención, así como su vigencia temporal.
  - Creación de reconocimientos anuales -Premios- a las Empresas significadas en la gestión del talento y la sostenibilidad regional.
- Dotar de visibilidad y reconocimiento a los centros de formación profesional en su labor formativa innovadora para la empleabilidad de la ciudadanía, su conexión con el tejido empresarial local y su apuesta por la gestión territorial del talento en colaboración con la empresa.

Ámbito  
3.4

### Formación al servicio de las políticas activas de empleo y la competitividad regional

La Formación Profesional, en tanto que política activa de empleo y política educativo-formativa para la competitividad debe trabajar distintas perspectivas con las personas trabajadoras y las empresas, que garanticen su papel como:

- Herramienta de satisfacción de las necesidades de empleo cualificado del territorio.
- Herramienta facilitadora de las contrataciones o herramienta auxiliar de la intermediación.
- Herramienta de ayuda de las personas para la construcción de su carrera profesional a lo largo de la vida.
- Herramienta de competitividad empresarial desde el capital humano y la empresa.
- Herramienta para garantizar la cualificación a personas en situación de riesgo de exclusión, o con baja cualificación.

Estrategia

1

Estrategia

2

Estrategia

3

Estrategia

4



- Herramienta para garantizar los itinerarios formativos de personas trabajadoras inmersas en procesos de reconocimiento de acreditación de competencias básicas y profesionales.

### Acción 3.4.1. **Formación de perfiles cualificados demandado por el sistema productivo**

En coherencia con la mirada descrita y con los esfuerzos de observación del empleo y la monitorización tecnológica, la oferta educativo-formativa del sistema de FP debe estar vinculada al sistema productivo y ser una apuesta estructural y de ajuste continuado de la oferta formativa, coherente con tres grandes orientaciones de trabajo:

- El refuerzo cuantitativo y la adaptación cualitativa continuada de las ofertas asociadas a las familias profesionales que constituyen las canteras de empleo de la comunidad autónoma.
- La orientación progresiva hacia familias profesionales demandadas por el sistema productivo.
- La progresiva presencia de ofertas vinculadas a los nuevos nichos sectoriales de oportunidad en el marco de la apuesta de la RIS3 o especialización inteligente regional, además de las ofertas demandadas por los sectores tradicionales.
- Evolucionar hacia un sistema de formación ágil y flexible que permita dar respuesta a las necesidades a corto y medio plazo, permitiendo vías para programas y acciones de corta duración e innovadoras.

### Acción 3.4.2. **Dinámicas formativas facilitadoras de la contratación**

En tanto que instrumento de política activa de empleo para el fomento de la empleabilidad y la contratación, se hace imprescindible perseverar en los procesos formativos vinculados a las contrataciones desde diferentes perspectivas:

- La Formación en Alternancia: como fórmula facilitadora de la inserción de estudiantes, que busca compatibilizar empleo y formación.
- Los Proyectos de Formación y Empleo en el seno de la empresa, con carácter sectorializado y centrado en oficios.
- La Formación derivada de las necesidades de contratación de las empresas: entendiendo los procesos formativos como instrumentos de apoyo al anclaje de empresas al territorio y/o la atracción de actividades económicas de la región.

### Acción 3.4.3. **Dinámicas formativas facilitadoras de la carrera profesional de las personas trabajadoras**

En tanto que instrumento de política activa al servicio del sistema productivo, la formación debe ser capaz de cualificar a las personas para facilitar su carrera profesional no sólo a través de la inserción y/o reorientación profesional a lo largo de su vida, sino en términos

Estrategia

1

Estrategia

2

Estrategia

3

Estrategia

4



de promoción y crecimiento profesional en las empresas. Esto hace necesario:

- Fortalecer la oferta formativa finalista y precisa, orientada a la adquisición de competencias específicas que estimulen el crecimiento profesional de las personas, ayudándolas a optimizar su potencial.
- Diseñar ofertas formativas no sólo sectorializadas sino subsectorializadas, concretas y precisas, así como compromisos de trabajo colaborativos desde las empresas.
- Orientar los esfuerzos en los procesos de orientación hacia formaciones finalistas y precisas alineadas con las demandas del sistema productivo.

Acción 3.4.4.

### **Dinámicas formativas facilitadoras de la competitividad y la internacionalización de las empresas**

Como instrumento de apoyo a la competitividad desde el capital humano, se hace necesario optimizar los esfuerzos formativos y a las propias personas formadas en el sistema de FP. Una vía de interés al respecto es buscar su complementariedad e integración con otros instrumentos de trabajo facilitadores de la competitividad y el acceso a nuevos mercados.

- Dar continuidad y profundizar en las sinergias de la FP con programas de competitividad, modernización y/o apoyo a la exportación de otros actores sociales e institucionales al servicio de la economía regional (instituto de promoción exterior, red de tecnología, etc.) optimizando herramientas diversas como las becas de internacionalización, consorcio u otras.

Estrategia

1

Estrategia

2

Estrategia

3

Estrategia

4



Ámbito 3.1	<b>Colaboración Dual-Formativa</b>
	Acción 3.1.1 Marco Institucionalizado de relación con la empresa
	Acción 3.1.2 Metodologías facilitadoras para los centros de formación profesional en su relación con el entorno
	Acción 3.1.3 Refuerzo de la tutorización en la empresa como garantía de calidad del sistema dual
Ámbito 3.2	<b>Colaboración para la “Observación-Monitorización”</b>
	Acción 3.2.1 Proyectos de construcción progresiva
Ámbito 3.3	<b>Reconocimiento y Visibilidad</b>
	Acción 3.3.1 Premios y distinciones del Sistema de FP a la colaboración con la empresa
Ámbito 3.4	<b>Formación al servicio de las políticas activas de empleo y la competitividad regional</b>
	Acción 3.4.1 Formación de perfiles cualificados demandado por el sistema productivo.
	Acción 3.4.2 Dinámicas formativas facilitadoras de la contratación
	Acción 3.4.3 Dinámicas formativas facilitadoras de la carrera profesional de las personas trabajadoras.
	Acción 3.4.4 Dinámicas formativas facilitadoras de la competitividad y la internacionalización de las empresas

Estrategia	1
Estrategia	2
Estrategia	<b>3</b>
Estrategia	4