



Universidad de Valladolid

Facultad de Derecho

Master en Profesor de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanza de Idiomas.

Especialidad: Formación y Orientación Laboral.

FP DUAL EN EL DESARROLLO DE APLICACIONES WEB DEL IES GALILEO COMO MEJORA EN LA FORMACIÓN Y POTENCIACION DE LA INSERCCIÓN LABORAL, Y OTRAS FORMAS DE BUSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO

DUAL VOCATIONAL TRAINING IN THE DEVELOPMENT OF WEB APLICATIONS IN GALILEO IES AS IMPROVEMENT IN TRAINING AND ENHACEMENT OF THE LABOR INSERT, AND OTHER FORMS OF ACTIVE SEARCH FOR EMPLOYMENT.

Presentado por:

Laura Gallego Pérez.

Tutelado por:

Noemí Serrano Arguello.

Valladolid, 3 de julio de 2021.

Agradecimientos

Antes de entrar en el desarrollo del Trabajo Fin de Máster, me gustaría agradecer el apoyo recibido por todo el personal del IES Galileo tanto en mi periodo de prácticas como posteriormente en la recogida de información y desarrollo del presente trabajo, especialmente a mi tutora Celia López Vilaboa y Angel T. Domínguez Pequeño, Jefe de estudios del Galileo.

A mi tutora del máster y a los profesores que me han servido de apoyo en las distintas asignaturas tanto de la parte especial como de la parte general.

Agradecer también a mi compañera M. Cruz Matías Caviedes por saber escuchar y entendernos tanto en las clases como en el apoyo recibido fuera de la Universidad.

RESUMEN

En este trabajo, he querido plasmar la necesidad de mejorar en el ámbito de la Formación Profesional, incorporando la FP Dual como medio de inserción laboral y toma de contacto del alumnado dentro del itinerario formativo; posibilidad que lleva años funcionando en Europa, especialmente en Alemania, y que permite que teoría y práctica vayan de la mano dentro de una tipología especial de contrato formativo dirigido a todos aquellos que quieran optar por la obtención de la cualificación profesional, combinando la formación y aprendizaje entre el centro educativo y la empresa.

Mi paso por el IES Galileo me dejó patente que los jóvenes y no tan jóvenes se muestran especialmente interesados en este tipo de formación, dado que supone una toma de contacto y aprendizaje directo que les facilitará la Búsqueda activa de empleo y su incorporación al mundo laboral.

Entendiendo que el tema es relativamente novedoso, la presentación se hará de forma sencilla, definiendo el concepto y su regulación, contextualizándolo en el IES Galileo y en el ciclo Desarrollo de Páginas Web, para terminar con la Búsqueda Activa de Empleo como fin último al cual se dirige no solo la FP dual sino cualquier tipo de formación profesional.

PALABRAS CLAVE

Formación Profesional Dual

Búsqueda Activa de Empleo

Contrato Formativo

Mercado Laboral

Desarrollo de Aplicaciones Web

ABSTRACT

In this Project, I have wanted portray the necessity of improve in the job training field, incorporating the Dual Vocational Training as the way of job insertion and contact of students within the formative itinerary; a possibility that has been working for several years in Europe, especially in Germany, and it allows the theory and practice go together inside a special typology of training contract aimed at all those who want to get a professional qualification, mixing the formation and learning between the Educative Centre and the Company.

My time at the S.S Galileo, gave me the certainty that the young and less young people, show themselves interested in this kind of training, due to it involves a way of direct contact and learning, making the searching of job easier, as well as the incorporation into the world of work.

Understanding that theme is rather a new one for us, the presentation will be made with the greatest simplicity possible, defining the concept and its legislation, placing into the IES Galileo an into Web Application Development Professional Training Cycle, in order to put an end to encourage active job search as the ultimate goal which must be directed not only to Dual Vocational Training but also to all type of Vocational Training.

KEY WORDS

Dual Vocational Training

Active Job Searching

Training Contract

Labor Market

Web Application Development.

INDICE:

1. Introducción -----	5 al 7
2. La Formación Profesional en el Sistema Educativo.	
2.1. Introducción -----	7
2.2. Contextualización normativa -----	7 a 12
3. Los contratos temporales formativos en la Formación Profesional.	
3.1. Los dos contratos formativos básicos en la asignatura de FOL: Contrato en Prácticas y Contrato para el Aprendizaje -----	12 a 17
3.2. Especial referencia a la FP dual: -----	17 a 52
3.2.1. Concepto, Objetivos y Evolución Normativa -----	17 a 22
3.2.2. Formación Profesional Dual; especialidades propias dentro del contrato para la formación y el aprendizaje -----	22 a 28
3.2.3. Finalidad y Ventajas -----	28 a 30
3.2.4. La Formación Profesional en el sistema educativo. Contextualización en el Centro IES Galileo -----	30 a 45
3.2.5. Aplicación al ciclo formativo Desarrollo Aplicaciones Web -----	46 a 52
4. Mercado Laboral y la Búsqueda Activa de Empleo en FOL; especial referencia a las redes sociales, y ventajas de la FP Dual en la incorporación laboral -----	53 a 71
5. Conclusiones y Propuestas de Mejora -----	71 a 75
6. Bibliografía -----	76 a 80

1. INTRODUCCION “La FP Dual en el sistema educativo; una nueva visión en la inserción laboral.

La elección del tema no es baladí, siendo una tendencia creciente y de actualidad que ha supuesto la presentación por el Gobierno recientemente del anteproyecto de Ley de Formación Profesional Dual (FPDual) el pasado día 14 de junio de 2021¹; desde hace años España está pidiendo a gritos que la formación se adapte a la realidad socioeconómica del mercado laboral y responda a las necesidades tanto de los alumnos como a la demanda por parte de las empresas; para mejorar la inserción laboral de los jóvenes es básica su adaptación y la toma de contacto directamente con el mundo empresarial desde una perspectiva teórico-práctica; al igual de importante que es desde la asignatura de Formación y Orientación Laboral (FOL), impulsar el conocimiento de una formación profesional dual, donde se tenga un contacto directo con las empresas y la posterior búsqueda activa de empleo tras esa Formación Profesional, considerando que esta búsqueda activa se facilita cuando ya el alumno ha tenido una experiencia laboral previa.

Este proyecto se estructura en tres bloques: un primer bloque de carácter introductorio sobre la Formación Profesional y su contextualización normativa; el bloque central sobre el que se basa el trabajo: la Formación Profesional Dual, entendiendo la misma como una vía a medio camino entre la parte educativa impulsada por el Centro y una parte ligada al derecho laboral y a la incorporación a las empresas mediante la práctica profesional. Dentro de este bloque, se ha querido tomar como referencia, el IES Galileo, lugar en el cual he desarrollado mis prácticas del master de Formación y Orientación Laboral, y he querido escoger dentro de los ciclos formativos que se imparten en el Centro, la familia profesional de informática y comunicaciones, y en concreto el ciclo superior de Desarrollo de Aplicaciones Web, dado que es un ciclo con buena acogida y proyección en lo referente a la Formación Profesional Dual; le sigue en el análisis un cuarto bloque, en el cual se reflexiona sobre la necesidad de una búsqueda activa de empleo tras la finalización de esa formación profesional dual.

¹ Noticia de actualidad publicada en Europa press// disponible en el enlace: www.europapress.es

Para finalizar se llevará a cabo un análisis de las aportaciones mediante la conclusión y las propuestas de mejora dentro de la Formación Profesional que podría suponer la implantación de la Formación Profesional Dual como una de las principales opciones dentro del itinerario formativo.

El objetivo buscado con la elección de este tema, no es otro que destacar la importancia de la Formación Profesional Dual, entendida en su doble vertiente (formativa y práctica) y conocer su regulación en ambas ramas, para que tanto alumnos como profesores y profesionales gestionen desde los centros y empresas de forma adecuada la enseñanza dual e inserción de los alumnos en el mundo laboral; no obstante lo anterior, se presenta siendo conscientes de que es una posibilidad que aún necesita ser perfeccionada e implementada en nuestro sistema de forma más generalizada, al tratarse de un proyecto relativamente reciente que debe ajustarse a la realidad y posibilidades ofrecidas en cada momento.

La mayor dificultad ha sido elegir qué metodología aplicar para el análisis de la materia, que permita tener una idea clara del concepto de la Formación Profesional Dual, su finalidad y la importancia de la inserción de los jóvenes mediante una búsqueda activa de empleo.

Llegados a este punto, me he decantado por la metodología evaluativa que busca el llevar a cabo una práctica concreta en una situación o situaciones determinadas, describiendo qué es la Formación Profesional Dual y su puesta en práctica en un contexto determinado; y la búsqueda activa de empleo dentro del Mercado Laboral tras la realización de esa Formación Profesional Dual.

Esa metodología evaluativa es a su vez deductiva, ya que voy de lo general a lo concreto; teniendo en cuenta que el análisis de la Formación Profesional Dual es una materia muy amplia, he elegido un Centro concreto el IES Galileo, y dentro de dicho Centro y de las 4 familias profesionales, me he decantado por la Familia de Informática y Comunicaciones y en particular por el Ciclo Superior de Desarrollo de Aplicaciones Web.

La investigación evaluativa juzga el mérito y el coste de una práctica concreta en función de los valores que priman en la situación. La metodología

evaluativa determina si la práctica funciona, es decir, si se consigue lo que se pretende en esa situación.²

En este campo concreto pretendemos demostrar que hay que actualizar la Formación Profesional, impulsando que se generaliza la implantación de un nuevo modelo, la Formación Profesional Dual, a todo el sistema educativo, ver si tiene acogida y aceptación ese modelo educativo, y si consigue tras esa formación teórico-práctica, no sólo que el alumnado tenga formación teórica, sino que cuente con más facilidades para el acceso al mercado laboral.

2. LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL SISTEMA EDUCATIVO.

2.1 Introducción:

Antes de entrar a analizar la Formación Profesional Dual, y su desarrollo en el IES Galileo dentro del ciclo superior de Desarrollo de Aplicaciones Web, debemos contextualizar dicho análisis integrándola dentro de la asignatura de Formación y Orientación Laboral (FOL), para lo cual nos centramos en una Unidad de Trabajo, la Unidad relativa al Contrato de Trabajo, dado que la Formación Profesional Dual debería ser explicada como una especialidad dentro del contrato para la formación y el aprendizaje.

Por ello debemos entender el marco normativo de referencia dentro del cual se integra tanto la unidad de trabajo como la asignatura de FOL.

2.2 Contextualización Normativa:

Dentro de la contextualización normativa y teniendo en cuenta, tanto la perspectiva de la relación laboral como la educativa, se parte de la base de la regulación internacional para ir descendiendo a la normativa estatal, y centrarnos por último a la regulación prevista a nivel autonómico en Castilla y León.

² Schumancher, J. H. (2005). *Investigación Educativa 5ª Edición*. PEARSON EDUCACION.
James H. McMilla, S. S. (s.f.). *Una Introducción Conceptual*. Páginas 555 y siguientes.

A nivel Internacional:

Debemos tener en cuenta que los antecedentes se circunscriben a las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), para lo cual partimos de las siguientes recomendaciones:³

La recomendación nº57 del año 1939, en la cual se refleja que la FP es la expresión que designa todos los modos de formación que permitan adquirir o desarrollar conocimientos técnicos y profesionales, ya se proporcione esta formación en la escuela o en lugar de trabajo.

Posteriormente, en el año 1962 la recomendación nº 117 reflejó la formación como un medio para desarrollar aptitudes profesionales de una persona teniendo en cuenta las posibilidades de empleo y de permitirle hacer uso de sus capacidades como mejor convenga a sus intereses y a la comunidad.

En el año 1975 la recomendación nº 150 señaló que la cualificación profesional implica que la orientación y la formación tienen por objeto descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida activa productiva y satisfactoria que, unida a las diferentes formas de educación, mejore las aptitudes individuales para comprender tanto individual como colectivamente todo lo concerniente a las condiciones de trabajo y medio social e influir sobre ellos.

Especial mención precisa la Conferencia Internacional del Trabajo de Niza del año 2000, donde tuvo gran importancia el papel de la FP por su relación directa con el empleo, resaltando valores de igualdad, justicia y capacidad entre hombre y mujeres y la no discriminación; la contribución de la FP en la mejora de la empleabilidad, y la articulación de ésta dentro de las políticas económicas de empleo.

Debe tenerse en cuenta además, que desde el Consejo Europeo de Lisboa en el año 2000 hasta las Conclusiones del Consejo de 2009 sobre el Marco Estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación (ET 2020), las orientaciones de la Unión Europea insisten en la

³ Mateos Beato, Alfredo (Inspector de Trabajo y S.Social) y Marín Jiménez, Rodrigo (Profesor titular del derecho de trabajo y S.Social de la Universidad Rey Juan Carlos). Normativa de FP. Extensión y Complejidad/ Consejo Económico y Social de Castilla y León.

necesidad de la adquisición de las competencias por parte de la ciudadanía como condición indispensable para lograr que los ciudadanos puedan alcanzar su pleno desarrollo personal, social y profesional. El Marco de Referencia Europeo considera el término “competencia” como una combinación de destrezas, conocimientos, aptitudes y actitudes, y a la inclusión de la disposición para aprender además del saber cómo.⁴

A nivel estatal

Nuestra Carta Magna recoge en su articulado y dentro de los derechos fundamentales, el derecho a la educación, concretamente en el art 27.1 CE se señala que todos tiene derecho a la educación y se reconoce la libertad de enseñanza, posteriormente el art 27.5 CE establece que todos los poderes públicos garantizan el derecho de todos a la educación, mediante una programación general de la enseñanza, con participación efectiva de todos los sectores afectados y la creación de centros docentes.

El art 40.2 CE, vincula el derecho de trabajo reconocido en el art 35.1 CE, con el derecho a la formación, imponiendo a los poderes públicos que fomente una política dirigida a garantizar la formación y readaptación profesionales.

Establecidas las bases constitucionales, la FP y FOL como módulo de carácter obligatorio integrado en dicha FP, y teniendo en cuenta que nuestra visión se dirige a la aplicación dentro de la Formación y Orientación Laboral de una materia incluida en su programación, se hace necesario hacer mención a las normas que serán la base del posterior desarrollo de dicha materia; así partimos de la Ley Orgánica de Educación 2/2006, de 3 de mayo la que define el concepto de currículo en el art 6.1 como el conjunto de objetivos, competencias básicas, contenidos, métodos pedagógicos y criterios de evaluación de cada una de las enseñanzas reguladas en la presente Ley".

Tal y como señala la exposición de motivos de la Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa, una cuestión a tratar es

⁴ Mateos Beato, Alfredo (Inspector de Trabajo y S.Social) y Marín Jiménez, Rodrigo (Profesor titular del derecho de trabajo y S.Social de la Universidad Rey Juan Carlos).Ed 2016/ Normativa de FP. Extensión y Complejidad/ Consejo Económico y Social de Castilla y León

que la principal diferencia del sistema educativo español con los de nuestro entorno, radica en el número especialmente bajo de alumnos y alumnas que transitan por nuestra Formación Profesional. Esta situación incide inevitablemente en la empleabilidad y en la competitividad de nuestra economía, limitando las opciones vitales de muchos jóvenes. Por ello, es vital la opción de un aprendizaje profesional mediante la modernización de la oferta, adaptación a los diferentes sectores productivos, el implicar a las empresas en los distintos sectores productivos y su implicación en el proceso productivo, con la importante novedad de la Formación Profesional dual, y la búsqueda de un acercamiento a los modelos de los países de nuestro entorno con niveles mucho menores de desempleo juvenil, regulándose para ello como una opción de mejora, la Formación Profesional dual.

Un paso decisivo vino con la aprobación de la La ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, que persigue una reforma integral del sistema para garantizar el interés general y la necesidad de estabilidad y coherencia en el sistema establecido en la FP; fija cuatro objetivos básicos: garantizar el derecho a la formación de los trabajadores, especialmente de los más vulnerables, persigue también incidir en la competitividad de las empresas, fortalecer la negociación colectiva para buscar el equilibrio entre oferta formativa y demanda productiva utilizando de manera eficaz los recursos públicos, finalmente trata de consolidar una cultura de FP que favorezca la creación de empleo de calidad.

Por su parte, la reciente Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, señala que la Formación Profesional es objeto de varias revisiones con dos objetivos:

Por un lado, mejorar el reconocimiento social de los itinerarios formativos de Formación Profesional para aproximar a España a las tasas de alumnado que opta por esta vía en comparación con el resto de los países europeos.

Por otro, flexibilizar las enseñanzas y agilizar los procesos de incorporación de nuevos contenidos. La medida más importante es que los alumnos y alumnas que superen un ciclo formativo de grado básico recibirán el título de graduado en ESO, lo que le permitirá el acceso a cualquier enseñanza

postobligatoria. Además, en la Formación Profesional Básica se integra la formación general y la profesional.

Las anteriores leyes, han sido objeto de desarrollo por parte de varios Reales Decretos entre los que se destaca el RD 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo, y el RD 127/2014 de 28 de febrero, por la que se regulan aspectos específicos de la Formación Profesional Básica de las enseñanzas de formación profesional del sistema educativo.

No obstante lo anterior, debemos tener en cuenta que la FP no se integra dentro del sistema Educativo sino también dentro del ámbito laboral, destacando la Ley Orgánica 5/2002 de 19 de junio que establece y regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo, lo cual hace que la FP esté vinculada al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y que asimismo se deba de tener presente el Estatuto de los Trabajadores que reconoce en su art 4.2b) el derecho a la promoción y formación profesional en el trabajo y el art 11.2 las condiciones del contrato para la formación entre otros.

En el año 2019 y teniendo presente que la FP forma parte de ese mercado laboral y no solo educativo, se aprobó el Plan Estratégico de FP del Sistema Educativo, estableciendo su importancia como motor de crecimiento económico y de empleo.

Centrándonos en nuestra especialidad de FOL dentro del marco de un ciclo de grado superior, se regula en el Real Decreto 1027/2011, de 15 de julio, por el que se establece el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior.

En relación al concreto Ciclo Superior de Desarrollo de Aplicaciones Web, se enmarca dentro del título recogido en el RD 686/2010 de 20 de mayo.

[A nivel autonómico, Comunidad Autónoma de Castilla y León:](#)

Partimos del artículo 73 de la Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre, reforma el Estatuto de Autonomía de Castilla y León, será donde se establece que cada Comunidad Autónoma elaborará, a través de las Consejerías de Educación, el currículo de cada ciclo formativo.

Asimismo, señalar la Orden EDU/362/2015, de 4 de mayo, por la que se establece el currículo y se regula la implantación, evaluación y desarrollo de la educación secundaria obligatoria en la Comunidad de Castilla y León.

Finalmente, y en correlación con la regulación autonómica del Ciclo de Desarrollo de Aplicaciones Web arriba indicado, en Castilla y León se regula el currículo en el Decreto 43/2011 de 14 de julio.

3. LOS CONTRATOS TEMPORALES FORMATIVOS EN LA FP.

3.1. Los dos contratos formativos básicos en el módulo de FOL.

Entendido el marco legal mínimo sobre el cual vamos a analizar la FPDual, debemos ubicarla para ser explicada dentro de la Unidad del Contrato de Trabajo incluida en el Bloque B del módulo de Formación y Orientación Laboral que nos compete como docentes; el bloque B cuenta con 46 horas sobre Formación, Legislación y Relaciones Laborales, dedicando al menos 3 sesiones de 50 minutos a explicar el contrato de trabajo en el cual se incluirían la tipología de contratos.⁵

Una vez el alumno haya entendido que es el contrato de trabajo, su regulación y concepto, se explicaran los diferentes tipos de contratos, centrándonos en los contratos formativos.

Los contratos formativos se integran dentro de los contratos temporales, entendiéndose por contrato temporal, aquel que tiene por objeto el establecimiento de una relación laboral entre empresario y trabajador por un tiempo determinado.

El contrato de trabajo temporal podrá celebrarse a jornada completa o parcial, se formalizará por escrito, con la excepción del contrato eventual por circunstancias de la producción, que podrá celebrarse verbalmente cuando la duración del mismo sea inferior a cuatro semanas y la jornada completa.

⁵ García González, Bruno-Jesús, Tena Cornelles, David, De Fez Solaz. M. ^ª Carmen, Tena Cornelles, David, García Ortuño, M. ^ª Desamparados, y Hernández Ricarte. M. ^ª Victoria (año 2020). / Formación y Orientación Laboral/ Ed. TuLibrodeFP S.L.U.

Dentro de los tipos de contratos formativos, se incluyen como materia a desarrollar en la Unidad de FOL del contrato de trabajo tanto el Contrato en Prácticas como el Contrato para la Formación y el Aprendizaje.⁶

Se trata de dos figuras contractuales que persiguen la inserción laboral de los jóvenes, en especial los que presentan carencias formativas y de titulación; ambos incluyen como objetivo también el derecho del trabajador a la promoción, a la formación y adaptación al puesto, mediante el desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a la favorecer su empleabilidad en cumplimiento de lo previsto en el art 4.2 b) del Estatuto de los Trabajadores.⁷

El Contrato en prácticas, regulado en el artículo 11.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y desarrollado en el RD. 488/98, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos, se define como aquel contrato que tiene por objeto la obtención por el trabajador de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. No se trata únicamente de adquirir experiencia en un trabajo determinado, sino también de que esa experiencia verse sobre los estudios cursados.

Para poder llevar a cabo este tipo de contratación, el trabajador debe reunir los requisitos de tener la titulación universitaria o de formación profesional de grado medio superior oficialmente reconocidos como equivalentes de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad, de acuerdo con lo previsto en la Ley 5/ 2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, y de no haber transcurrido desde la obtención del título más de 5 años, o 7 cuando la persona contratada tenga reconocida una discapacidad.

Este tipo de contratos se caracterizan por tener una retribución más baja, pero teniendo en cuenta que no podrá ser inferior al 60% el primer año ni al 75% el segundo año según lo fijado en Convenio, y nunca inferior al Salario Mínimo

⁶ Ministerio de Trabajo y Economía Social/Servicio Público de Empleo Estatal/Modalidad de contrato temporal: <https://www.sepe.es/HomeSepe/empresas/Contratos-de-trabajo/modelos-contrato.html>.

⁷ Palomeque López, Manuel-Carlos y Álvarez de la Rosa, Manuel. Año 2019 / Derecho del Trabajo./ Ed. Universitaria Ramón Aceres. Vigésimo séptima edición.

Interprofesional, siendo dicho salario para 2021, según se establece en el art 1 del RD 231/2020, de 4 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2020 que se mantiene en vigor (31,66 €/día), o en su caso a la parte proporcional en caso de que el contrato se celebre a tiempo parcial.

En cuanto a la duración del contrato la misma oscilará entre los seis meses y los dos años, aunque dentro de estos límites, los Convenios Colectivos del ámbito sectorial podrán determinar la duración del contrato. Tener en cuenta que no se puede contratar en prácticas al mismo trabajador en igual o distinta empresa más de dos años por la misma titulación; no obstante lo anterior, si dicho contrato se celebra a tiempo parcial deberá especificar el número de horas ordinarias y su distribución, de lo contrario se entenderá celebrado a jornada completa, salvo que se demuestre lo contrario.

La duración en cuanto al periodo de prueba, se prevé que no podrá ser superior a un mes para trabajadores con título de grado medio o certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, y de dos meses en grado superior o certificado de profesionalidad de nivel 3, salvo que el Convenio Colectivo establezca otra cosa.

El contrato en prácticas, según se prevé el arriba RD. 488/98, de 27 de marzo por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, debe cumplir una serie de características y especialidades, siendo necesaria su formalización por escrito, y haciendo constar en el contrato la titulación, duración y puesto a desempeñar durante las prácticas, esta formalización se realizará por cuadruplicado ejemplar cuando se trate de un trabajador discapacitado; existe asimismo obligación de comunicar al Servicio Público de Empleo Estatal en los 10 días siguientes tanto la concertación como sus prórrogas; una vez finalizado el contrato, el empresario deberá además, expedir un certificado especificando la duración de las prácticas, puesto/s desempeñados y principales tareas realizadas; en caso de que después del período de prueba el trabajador continuase en la empresa, no es posible celebrar un nuevo contrato, debiéndose de computar el tiempo trabajado a efectos de antigüedad. Señalar por último, que existe una especialidad en relación a las empresas de trabajo temporal, permitiendo que éstas puedan celebrar contratos en prácticas con sus trabajadores para ser puestos a disposición de empresas usuarias.

El otro tipo de contrato formativo, que será la base de la FPDual analizada en el presente trabajo, es *el Contrato para la Formación y el Aprendizaje*, cuyo principal objetivo es conseguir la cualificación profesional de los trabajadores, para lo que se lleva a cabo una alternancia entre actividad laboral retribuida en la empresa y actividad formativa oficial, debiendo estar incluida dentro del marco del sistema profesional para el empleo o del sistema educativo.⁸

Su regulación se encuentra prevista en el artículo 11.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y RD 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.

Este tipo de contrato tiene como finalidad potenciar el empleo juvenil mediante la supresión de limitaciones injustificadas, que han supuesto cambios en el objeto del contrato, tras la Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Dentro del contrato para la formación y el aprendizaje, existe una doble vertiente: la laboral y la formativa, esta alternancia busca una nueva modalidad contractual con plenos derechos laborales y protección social para combinar el trabajo remunerado en la empresa con la adquisición por parte de los jóvenes de los conocimientos y mejora de su cualificación profesional que incrementen sus oportunidades para obtener empleo cualificado.

Desde los aspectos laborales, existen requisitos para poder formalizar la contratación: en primer lugar, la carencia de cualificación para realizar un contrato en prácticas; el trabajador debe tener una edad comprendida entre los 16 y 25 años, excepto determinados colectivos para los cuales no existe límite de edad como las personas con discapacidad, colectivos de exclusión social en empresas de inserción y alumnos de Escuelas-Taller, Casas de Oficio Talleres de Empleo y Programas de Empleo-Formación; el último de los requisitos se refiere a la duración del contrato que no puede ser inferior a un año ni superior a

⁸ Ministerio de Trabajo y Economía Social/Servicio Público de Empleo Estatal/Modalidad de contrato temporal: <https://www.sepe.es/HomeSepe/empresas/Contratos-de-trabajo/modelos-contrato.html>.

tres, salvo que el Convenio Colectivo establezca otra duración, existiendo una duración mínima en todo caso de 6 meses, duración que fue modificada tras la reforma del año 2012 en el intento por facilitar la empleabilidad de los jóvenes.

Atendiendo al aspecto retributivo el salario percibido no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional arriba indicado.

Al igual que en el contrato en prácticas, desde el punto de vista laboral, deben tenerse en cuenta una serie de especialidades como la distribución de la jornada laboral entre actividad laboral y formativa siendo el primer año el 75% actividad laboral y 25% formativa, y el segundo y tercer año del 85% y 15% respectivamente, pero como principal característica, señalamos que el contrato para la formación y el aprendizaje, conlleva una serie de incentivos tanto para las empresas como para los trabajadores:

Para la empresa, estos incentivos consisten en la reducción de cuotas y bonificación de la formación; las reducciones consistirán en el 100% de las cuotas empresariales en empresas de menos de 250 trabajadores, o el 75% en empresas de más de 250; además este porcentaje se transformará en una bonificación si se trata de trabajadores inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil; y las bonificaciones en las cuotas empresariales por el número de horas de formación equivalente a un porcentaje de la jornada laboral del 25% el primer año, y 15% el segundo y tercer año. Existe además una bonificación adicional por los costes de tutorización con un máximo de 1,50 euros por hora y alumno, no pudiendo superar las 40 horas por mes y alumno; la cuantía podrá ser de hasta 2 euros en empresas con menos de 5 trabajadores. Si esos trabajadores se les hace un contrato indefinido durante al menos 3 años, la empresa recibirá 1500 euros si es un hombre o 1800 si es mujer.⁹

Para el trabajador las ventajas consisten en una reducción del 100% de la cuota del trabajador; una protección social total, la cobertura en caso de desempleo, la obtención de cualificación profesional

Una vez analizados los aspectos laborales que caracterizan el contrato, no debemos olvidar la vertiente relativa a los aspectos formativos:

⁹ Incentivos aplicables en el año 2021/Ministerio de Trabajo y Economía Social/ SEPE.

Lo primero que debemos tener en cuenta ya que es la base de este tipo de contratos, es la que la actividad laboral desarrollada en la empresa esté directamente relacionada con la actividad formativa, ya que el fin último es la obtención de la cualificación profesional mediante la obtención de la Titulación de Formación Profesional de Grado Medio o de Grado Superior, o la Obtención del Certificado de Profesionalidad de nivel 1, 2 y 3 de cualificación.

El segundo de los aspectos que caracterizan el contrato para la formación y el aprendizaje desde el punto de vista formativo es que el mismo podrá llevarse a cabo, tal y como refleja el SEPE, mediante dos sistemas: el Sistema de Formación para el empleo que permite la formación tanto de manera presencial como teleformación siempre que se imparta en alguno de los centros acreditados o inscritos; y el Sistema Educativo que permite también la modalidad presencial o la modalidad a distancia.

El tercer aspecto viene de la necesidad de que previamente al inicio del contrato es necesario autorización de la administración competente denominada “Autorización de Inicio de Actividad Formativa”.

Finalmente, y no menos importante, es la facilidad dada para incentivar este tipo de contratación también desde este ámbito formativo estableciendo que los costes de la formación sean financiados mediante bonificaciones en las cuotas de la seguridad social, dichos costes se calcularán por módulos presenciales, a distancia y las horas de tutoría; todo ello teniendo en cuenta las cuantías máximas establecidas legalmente.

3.2 Especial referencia a la Formación Profesional Dual

3.2.1 Concepto, objetivos y regulación

La formación profesional dual (en adelante FPDual) es una modalidad relativamente reciente, dado que parte del RD 1529/2012, de 8 de noviembre por el que además de regularse el contrato para la formación y el aprendizaje arriba indicado, se establecen las bases de la FPDual.¹⁰

¹⁰ Educaweb (portal de educación y formación que ofrece servicios de orientación profesional, disponible en el siguiente enlace: <https://www.educaweb.com/>.
Página del Ministerio de Educación y FP del Gobierno de España/ enlace: <https://www.todofp.es>

La FPDual se define en el preámbulo del RD1529/2012 como el “conjunto de acciones e iniciativas formativas que tienen por objeto la cualificación profesional de las personas, combinando los procesos de enseñanza y aprendizaje en la empresa y en el centro de formación”.

A diferencia de la Formación Profesional, la FPDual puede entenderse como “una nueva modalidad dentro de la formación profesional”; se caracteriza por una combinación de los procesos de enseñanza y aprendizaje en la empresa y centro de formación en régimen de alternancia, con un número de horas o días de estancia con una duración variable entre dicho centro educativo y el centro de trabajo, esa alternancia es lo que convierte a la FPDual en una variante innovadora, al menos en nuestro país.

El propio Real Decreto declara que pretende establecer las bases para la implantación progresiva de la FPDual en España, entendida como el conjunto de acciones e iniciativas formativas que tienen por objeto la cualificación profesional de las personas, combinando los procesos de enseñanza y aprendizaje en la empresa y en el centro de formación. Pretende avanzar decididamente hacia una FPDual con una mayor participación y colaboración de las empresas en los sistemas de formación profesional, propiciando una participación activa de la empresa en el proceso formativo del alumnado, y así permitir que ésta conozca de manera más cercana la formación que reciben los jóvenes, para adaptarla a las demandas de los sectores productivos y necesidades específicas de la empresa; la FPDual pretende que empresa y centro de formación unan esfuerzos y colaboren estrechamente para favorecer una mayor inserción del alumnado en el mundo laboral, inserción que será siempre el fin último de dicha colaboración.¹¹

No obstante lo anterior, y para llegar a ese fin último, deben cumplirse una serie de objetivos de la FPDual, entre los que podemos destacar: el conocimiento directo por parte de los alumnos del sector en el cual van a trabajar; mejorar la cualificación profesional de los jóvenes; la búsqueda de la excelencia en la relación de la empresa con los Centros de Formación Profesional, para promover

¹¹ Rodríguez-Piñedo y Bravo-Ferrer, Miguel/ Contrato de Aprendizaje y Formación Dual. Año 2013/El Real Decreto 1529/2012.Relaciones laborales, nº1, pág.1.

la responsabilidad social corporativa de dichas empresas; propiciar o incentivar la relación del profesorado de FP con las empresas, enriqueciendo los conocimientos del sistema educativo; finalmente garantizar el acercamiento de las enseñanzas de los títulos de formación profesional a la realidad socioeconómica del mercado laboral

Pero para entender la FPDual, es necesario hacer una descripción del momento a partir del cual se plantea esta opción a medio camino entre lo educativo y lo laboral.¹²

Partimos para ello del contrato para la formación y el aprendizaje recogido en el art 11 del Estatuto de los Trabajadores de 1995, contrato que continúa vigente en el actual Real Decreto Legislativo 2/2015.

Destacamos el Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.

La motivación de que surgiera esta modalidad no fue otra que la mala situación laboral de los jóvenes en España, un 60% de desempleo en menores de 25 años como consecuencia de la crisis económica, y la baja cualificación y formación derivada de un abandono de los estudios de muchos de estos jóvenes que optaron por incorporarse al mercado de la construcción antes de que estallara la crisis.

Tanto la empleabilidad como la mejora en la calidad del empleo está directamente relacionada con el nivel de cualificación, de ahí la importancia del contrato para la formación y el aprendizaje que será la base de la Formación Profesional Dual; este contrato combina el trabajo remunerado en una empresa, con una formación que permita adquirir la cualificación profesional deseada.

¹² REVISTA DE ESTUDIOS E INVESTIGACIÓN EN PSICOLOGÍA Y EDUCACIÓN eISSN: 2386-7418, 2017, Vol. Extr., No. 07 DOI: <https://doi.org/10.17979/reipe.2017.0.07.2525>. EDITORIAL: Servicio de Publicaciones de la Universidad de la Coruña/ Campus de Elviá, Edificio Xoana Capdevielle. 15008 A Coruña - España Esta revista es continuación de: Revista Galego-Portuguesa de Psicoloxía e Educación (años 1997-2013) - ISSN: 1138-1663.

El contrato para la formación y el aprendizaje está dirigido no sólo a jóvenes mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que no tuvieran cualificación profesional alguna, sino también y de forma transitoria a jóvenes mayores de veinticinco y menores de treinta años, ya que en ese momento era un grupo en el cual existía déficits de cualificación profesional y alto nivel de desempleo.

El siguiente paso vino de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, como evolución de la anterior y basada nuevamente en la crisis económica del 2008 y en la destrucción de empleo juvenil que alcanzó la increíble cifra del 50% en menores de 25 años; uno de los puntos básicos en esa lucha fue el desarrollo de la Formación Profesional, aportando por una formación profesional que favorezca el aprendizaje permanente de los trabajadores y el pleno desarrollo de sus capacidades profesionales.

Dentro de este impulso se incorporaron, dentro del capítulo II de la citada ley, las modificaciones introducidas en el contrato para la formación y el aprendizaje para potenciar el empleo juvenil mediante la supresión de limitaciones injustificadas.

Centrándonos en esta Ley se introdujeron modificaciones en el art 11.2 que regula el contrato para la formación y el aprendizaje que son la base de la FPDual, así, se introdujo la posible reducción del tiempo dedicado a la formación en el segundo y tercer año de vigencia del contrato de aprendizaje, la mayor adaptabilidad en el momento de impartir esta formación, y la posibilidad de que dicha formación se lleve a cabo por la propia empresa y dentro de sus instalaciones; se eliminó además el plazo de 4 meses para iniciar las actividades formativas. Esta Ley entre sus principales fines busca flexibilizar el contrato para la formación y el aprendizaje para hacerlo más atractivo a las empresas pero sobre todo busca mejorar la formación profesional, mediante una nueva modalidad la FPDual desarrollada en el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.

Es en este Real Decreto donde se fijan las bases para que, de forma progresiva, se establezca en nuestro país la formación profesional dual para dotar al sistema de un conjunto de acciones y de iniciativas en el ámbito formativo que permitan que los alumnos adquieran la cualificación profesional gracias a la combinación de la enseñanza y aprendizaje entre la empresa y el centro educativo; esta dualidad exige una implicación y colaboración directa de las empresas en la formación profesional mediante una participación activa en dicho proceso de cualificación.

La integración de los jóvenes en la empresa sirve para proporcionar a estos los conocimientos y necesidades demandadas por las empresas y a las empresas de la formación recibida por los jóvenes para ensamblar demanda y oferta, adaptándose a las exigencias reales del mercado, logrando como fin último facilitar la inserción de los jóvenes en el mercado laboral durante el periodo formativo.

Este RD desarrolla la FPDual dentro del contrato para la formación y el aprendizaje del art 11.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, regulando aspectos de la formación profesional dual específicos como la combinación de los procesos enseñanza-aprendizaje entre la empresa y el centro formativo.

Es en este momento, donde se introduce y define el concepto de FPDual, entendida como el conjunto de acciones e iniciativas formativas mixtas de empleo y formación, cuyo objeto es lograr la cualificación profesional de los trabajadores en régimen de alternancia entre actividad laboral y actividad formativa recibida en el sistema de FP para el empleo y el sistema educativo.

En concreto se incluye dentro de la FPDual, tanto los aspectos laborales como formativos aplicables al contrato para la formación y el aprendizaje.

Es la necesidad de que estos aspectos teórico-prácticos se integren en el ámbito educativo mediante la introducción de proyectos de FPDual en el sistema educativo, la garantía del éxito para hacer posible la dualidad teórico-práctica buscada por las leyes laborales. Esto se consigue mediante el ámbito del desarrollo normativo de esta especialidad en el ámbito educativo, destacamos así la ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la

calidad educativa, cuyo artículo 42 bis, que define la formación profesional dual del sistema educativo español como el conjunto de acciones e iniciativas formativas que, en corresponsabilidad con las empresas, tienen por objeto la cualificación profesional de las personas, armonizando los procesos de enseñanza y aprendizaje entre los centros educativos y los centros de trabajo; así mismo, se determina que el Gobierno regulará las condiciones y requisitos básicos que permitan el desarrollo por las administraciones educativas de la formación profesional dual en el ámbito del sistema educativo.

En la Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje, en desarrollo del Real Decreto 1529/2012 arriba indicado; esta orden clarifica aspectos relativos a la financiación y gestión de la actividad formativa inherente al contrato para la formación y el aprendizaje, en concreto las bonificaciones, pero sobre todo establece las bases de la FPDual.

Una vez explicada la FPDual con carácter general, se hace necesario plasmarla dentro del marco autonómico de Castilla y León, establecido en la regulación y desarrollo de la FPDual de la mano del Decreto 2/2017, de 12 de enero, por el que se regula la FPD del sistema Educativo de la Comunidad de Castilla y León; este decreto plasma la evolución normativa y la aplica al ámbito de nuestra Comunidad Autónoma tanto en los Centros Públicos como Privados que impartan ciclos de Formación Profesional; decreto que ha sido desarrollado por la Orden EDU/398/217, de 24 de mayo, por la que se desarrolla y modificada por la Orden EDU/372/2018, de 2 de abril.

3.2.2. Formación Profesional Dual; especialidades propias dentro del Contrato para la Formación y el Aprendizaje.

El RD 1529/2012, hace una distinción clara entre los aspectos laborales y formativos del contrato para la formación y el aprendizaje, e introduce las bases de un sistema de FPDual para abarcar de manera más eficiente la alternancia empleo-formación.

Los aspectos laborales y formativos arriba indicados del contrato para la formación y el aprendizaje sirven de base para el posterior desarrollo e integración de la FPDual en nuestro sistema educativo.

Es precisamente esta dualidad que integra el contrato para la formación y el aprendizaje, la que se ha plasmado en la FPDual dando un paso más al integrarla en el Sistema Educativo.

Por un lado se trata de una modalidad contractual, de carácter temporal y dirigida a fomentar la participación en el mercado de colectivos, especialmente los jóvenes, que por la escasa cualificación y la crisis económica cuentan con dificultades de inserción laboral.

Por otro lado, busca dotar a un sector de la población de la cualificación y formación necesarias desde el punto de vista formativo implicando a las empresas dentro de esa formación específica que permita la inserción anteriormente mencionada.

El principal objetivo de la FPDual plasmado en el Título III del RD 1529/2012, es fijar un marco para el desarrollo de proyectos dentro del sistema educativo en el cual participen Centros Educativos y Empresas, en los supuestos donde no exista ese contrato para la formación y el aprendizaje.

Este marco previsto en el Título III, busca el impulso formativo sobre una los factores distintivos y propios de la FPDual: La formación teórico-práctica ligada a la obtención del título, posibilidad de obtener la formación en la propia empresa, introducción de nuevas modalidades de formación, mayor libertad de la actividad formativa, el carácter garantista del cumplimiento de la formación teórica al trabajador, y la realización del trabajo en conexión con la formación teórico-práctica que procedemos a analizar: ¹³

a) *Formación teórico-práctica ligada a la obtención de un título:*

Se ha impulsado la obtención de un título oficial incluido dentro de la oferta académica vigente; teniendo que adoptarse en el referido RD 1529/2012, una disposición transitoria para aquellos supuestos donde no haya titulaciones o certificados de profesionalidad relacionados con el trabajo a desempeñar o

¹³ Escudero Rodríguez, Ricardo: "Nuevos derechos de formación y el contrato para la formación y el aprendizaje", ob. cit., pp. 78-79.; Moreno Gené, J.: "El contrato para la formación y el aprendizaje: un nuevo intento de fomento del empleo juvenil mediante la cualificación profesional de los jóvenes en régimen de alternancia", ob.cit., pp. 35.24 STSJ de Castilla y León, Valladolid de 29 octubre (AS 2796/2008).

donde no exista centro formativo disponible para su impartición. En estos casos, habrá que acudir a los criterios mínimos establecidos por el SEPE o por la CA correspondiente, y en su defecto los contenidos mínimos establecidos y comunicados por las empresas al SEPE para su validación en el Sistema Nacional de Empleo.

Destacamos por tanto la búsqueda de la obtención del título de formación directamente relacionado con la ocupación en la empresa, se trata de garantizar que el contrato para la formación y el aprendizaje no sólo garantice unos conocimientos teóricos-prácticos relacionados con el puesto de trabajo, sino que también se encamine a la consecución de un título del sistema educativo, para lo que esta FPD establece las pautas y requisitos a seguir por parte del Centro y las empresas.¹⁴

b) Posibilidad de obtener esa formación en el la propia empresa: a diferencia del contrato para la formación y el aprendizaje propiamente dicho en el cual puede desarrollarse la parte teórica inherente al contrato para la formación y el aprendizaje en la propio centro de trabajo, exigiendo que la empresa se encuentre “autorizada para ofertar la formación de ciclos formativos y/o acreditada como centro para impartir la formación dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad, para lo cual deberá reunir los requisitos establecidos en la normativa de aplicación, así como las condiciones que puedan determinar las Administraciones educativas y laborales en el ámbito de sus competencias”.

c) Introducción de nuevas modalidades de formación:

El artículo 17 del RD 1529/2012 introduce una novedad en relación a la modalidad presencial que venía siendo la norma general hasta ese momento, permitiendo que la formación no sea únicamente presencial, e introduciendo la modalidad presencial, teleformación y mixta en la formación profesional para el empleo y dando la posibilidad de régimen presencial o a distancia en base a los certificados de profesionalidad reconocidos en el sistema educativo.

¹⁴ Gómez-Millán Herenci, María-José / Aspectos Novedosos del Contrato para la Formación y el Aprendizaje/ Editorial Dialnet.

Se admite como novedad la opción de recibir la formación teórica de manera virtual sin tener que demostrar que no es viable por causa justificada la formación presencial, como se venía exigiendo con anterioridad.

Para llevar a cabo esta formación a distancia es necesario que los módulos que se realicen a distancia sean definidos y evaluados por una prueba final de carácter presencial, y se exige además que se controlen de forma sistemática y continuada los contenidos para comprobar tanto los resultados de aprendizaje como las competencias profesionales.

d) Mayor libertad de la actividad formativa:

El art 16.6 introduce otro aspecto novedoso a destacar, la opción de poder realizar actividades formativas que no estén recogidas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para adaptarse a los perfiles y demanda de cualificación profesional exigidos por las diferentes empresas; en relación a estas actividades se caracterizan por dos notas: la necesaria autorización por parte del Servicio Público de Empleo Competente, y que el tiempo realizado en estas actividades no computará como tiempo de trabajo efectivo.

e) Carácter garantista del cumplimiento de la formación teórica al trabajador.

La introducción de la formación dual, que hace posible que la formación teórica se lleve a cabo de manera compartida entre los centros y las empresas no puede suponer un menoscabo de la calidad de dicha formación; esto ha supuesto la introducción de mecanismos que garanticen su cumplimiento: la exigencia previa de acuerdo para la actividad formativa, necesidad de informar a los representantes de los trabajadores, que desde los Servicios Públicos de Empleo se vele por el adecuado cumplimiento, la existencia de varios tutores para controlar esta actividad formativa, y el aumento progresivo de la duración y posible prórroga del contrato para la formación y el aprendizaje.

Será necesaria la exigencia previa de acuerdo para la actividad formativa; la empresa, antes de llevar a cabo el contrato de trabajo, deberá comprobar que en su empresa se lleva a cabo una actividad formativa relacionada con un título de Formación Profesional de grado medio o de grado superior o con un certificado de profesionalidad, y garantizar su asistencia a los programas

formativos establecidos, esto se controla mediante la exigencia a la empresa de la presentación de un acuerdo de actividad, tal y como recoge el art 21 del citado RD; dicho acuerdo debe cumplir los siguientes requisitos: el acuerdo se integrará dentro del contrato de trabajo; se deberá identificar al responsable del Centro Educativo donde se realizará la actividad formativa, al tutor de la empresa y al Centro Formativo; asimismo es necesario determinar el título de formación de la celebración del contrato, la modalidad en la que será impartida la formación, lugar donde será impartida, programación, y horarios de la actividad formativa y laboral, asimismo deberá establecer los criterios que garanticen el derecho a las vacaciones y el descanso semanal, informando a los representantes de los trabajadores de todos los acuerdos suscritos para la actividad formativa y sus aspectos esenciales; este carácter garantista se refuerza con la exigencia, prevista en el art 25 del RD, que los Servicios Públicos de Empleo velen por el adecuado cumplimiento durante todo el proceso mediante la información y orientación de la posibilidad de realizar contrataciones para la formación y el aprendizaje tanto a empresas como a trabajadores; la coordinación entre las empresas y los centros formativos; el seguimiento de la formación para la obtención de la titulación o certificación correspondiente; y el desarrollo de procesos de evaluación que garanticen los resultados de aprendizaje.

Pero no es suficiente el cumplimiento del acuerdo previo de actividad, sino que se da un paso más mediante la existencia de varios tutores para controlar la actividad formativa: esta exigencia prevista en el art 20 del RD supone la necesidad de varios tutores: el tutor de la empresa con cualificación profesional o experiencia profesional exigida para la adquisición de los conocimientos objeto del contrato, este tutor tendrá las funciones de seguimiento de la actividad del trabajador, coordinar la actividad laboral con la formativa y deber de comunicación con el centro que desarrolle la actividad teórica.

Dicho tutor del centro educativo no sólo controlará la actividad teórica, sino que será responsable de garantizar la programación y seguimiento de la actividad formativa en el centro educativo, coordinación de todos los profesores y tutores que intervengan y sobre todo será el interlocutor con la empresa que garantice el adecuado desarrollo entre actividad laboral y formativa.

Como último requisito para garantizar que se cumpla esta formación se introduce el aumento progresivo de la duración y posible prórroga del contrato para la formación y el aprendizaje; las diferentes reformas han ido favoreciendo flexibilizar la duración del contrato, hasta llegar a la actual previsión del art 11 del RD 1529/2012 que establece un mínimo de un año y un máximo de tres, con la posibilidad de que el Convenio Colectivo reduzca ese mínimo a 6 meses; existe posibilidad de prórroga por acuerdo de las partes respetando el límite de los tres años por necesidades de producción u organizativas de la empresa.¹⁵

Esta regulación ha favorecido a las empresas ya que pretende adaptarse a las necesidades de producción de esta, en vez de primar las necesidades formativas del trabajador como opción de prórroga, salvo en el caso de discapacitados donde excepcionalmente se prevé la prórroga hasta los 4 años si fuera necesario para que adquiriese el mínimo nivel de conocimientos requeridos.

f) Realización del trabajo en conexión con la formación teórico-práctica:

Dentro de los aspectos formativos recogidos en el RD 1529/2012, se destaca la necesaria alternancia entre la actividad laboral y la formativa como requisito para la obtención de la titulación o cualificación; destacamos el art 16, donde establece que será la empresa la obligada a proporcionar un contrato adecuado al perfil profesional del título; en aras a garantizar esta obligación, se establece que la actividad laboral debe estar relacionada con el contenido formativo del módulo del título o certificación profesional objeto de contratación.

Se establece como reconocimiento a esa actividad formativa conexas con la actividad en la empresa, la exención de la formación práctica de los certificados de profesionalidad o módulos profesional de formación de los

¹⁵ Art 11.2 del RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre que aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores:

Una vez finalizado el primer contrato para la formación y el aprendizaje, pueden realizarse hasta dos prórrogas, siempre y cuando la suma total entre el contrato inicial y las prórrogas no exceda de los 3 años. Cabe señalar además que cada prórroga no puede ser inferior a los 6 meses.

Con carácter excepcional y en base a la disposición adicional segunda del RD 1529/2012, se permite que se extienda a 4 años de duración para trabajadores con discapacidad, y siempre que la empresa de trabajo temporal cumpla con la obligación de asegurar que el trabajador cuenta con la formación adecuada en materia de prevención de riesgos laborales.

En el resto de los casos no puede ser menor a 6 meses si lo permite el C.Colectivo, ni superior a 3 años.

correspondientes títulos siempre que la duración del contrato y sus prorrogas sean al menos de un año.

3.2.3. Finalidades y ventajas

La Formación Profesional ordinaria cuenta con tres meses de prácticas, que se lleva a cabo en la Formación en Centros de Trabajo, esta formación está incluida como un módulo profesional obligatorio en todas las enseñanzas de formación profesional tanto básica, como de grado medio y de grado superior; sin embargo, en la Formación Profesional Dual, como su propio nombre indica, la actividad en la empresa se combina con la formación durante al menos un año académico, mediante un convenio suscrito con la empresa colaboradora, donde se especificará la programación para cada uno de los módulos profesionales, detallando la actividad en el centro y en la empresa, su duración y criterios de evaluación y calificación.¹⁶

Esto supone que empiezan su trayectoria profesional entrando en contacto con la realidad laboral desde el primer momento mientras estudian.

Las finalidades buscadas por la FPDual darán lugar a que estos alumnos cuenten con una serie de ventajas sobre los alumnos que cursan la FP ordinaria.

Este sistema formativo se realiza mediante proyectos de formación profesional cuyas finalidades se recogen en el art 28 del RD 11529/2012: aumentar el número de personas con un título de enseñanza secundaria postobligatoria, conseguir mayor motivación del alumnado luchando contra el abandono temprano de la escolarización, lograr una mayor inserción laboral como consecuencia del contacto empresarial, incrementar tanto la vinculación como la corresponsabilidad de las empresas con la formación profesional, potenciar la relación del profesorado con el sector empresarial mediante el intercambio de conocimientos, y contar con datos cualitativos y cuantitativos que faciliten la toma de decisiones para la mejora de la formación profesional.

¹⁶ Educaweb (portal de educación y formación que ofrece servicios de orientación profesional, disponible en el siguiente enlace: <https://www.educaweb.com/>).

Teniendo en cuenta dichas finalidades, se extraen una serie de ventajas que afectan por triplicado a los alumnos, a los centros formativos y a las empresas que participan en este proyecto:

Dentro de las ventajas para el alumnado se encuentran el aumento de los conocimientos, destrezas y habilidades técnicas así como las competencias y habilidades interpersonales, al combinar sus estudios con su trayectoria profesional; el conocer el día a día de su puesto de trabajo facilita el que pongan en práctica los conocimientos teóricos; el beneficio que supone la adaptación de los estudiantes al ámbito profesional y a sectores estratégicos del tejido empresarial de nuestro país; se potencia además la autoestima profesional y la motivación profesional al ver de primera mano la posibilidad de un futuro profesional, asumiendo desde una posición crítica su actividad y pudiendo compararla con la realizada por el resto de los trabajadores de la empresa, la percepción de una compensación económica y la cobertura de todas las prestaciones de la Seguridad Social. Pero sin duda, la principal ventaja será que la experiencia profesional sobre el alumnado con otro sistema formativo supone una mejora de su empleabilidad, tal y como se analizará en la búsqueda activa de empleo.

No sólo supondrá ventajas en el alumnado, ya que los centros educativos que implanten la FPDual también se beneficiarán de ciertas ventajas, entre las que podemos destacar el incremento de matrícula y de personas con posibilidades de obtener al cualificación profesional dado el atractivo que supone el acceder a los centros de trabajo desde la propia formación y con más horas prácticas, contando con un tercio de actividad en la empresa adscrita, frente a la FP cuyas prácticas tienen lugar en el último trimestre del segundo curso; ésta opción fomenta la relación entre el profesorado y del centro de formación profesional con las empresas del sector derivando en una transparencia de los conocimientos impartidos y la necesidad de un continuo proceso de actualización y mejora; tampoco debemos olvidar el fomento a tiempo real de la formación dado que las empresas pueden colaborar en los proyectos de innovación llevados a cabo por los centros; se fomenta en concordancia con lo anterior, la responsabilidad social corporativa de los distintos sectores empresariales en los centros de FP de su ámbito territorial; y quizás la ventaja que se consigue desde

un ámbito de carácter social es la lucha, junto con otras políticas sociales, contra el abandono escolar temprano, ya que los proyectos llevados a cabo de forma conjunta en la FPDual acercan los centros a la realidad empresarial suponiendo un incentivo para la vuelta a las aulas.

Junto a las ventajas que supone para el alumnado y los centros formativos, cabe señalar por último, que implica también beneficios para las empresas participantes por varias razones: la mayor adaptabilidad del alumnado a los requerimientos tecnológicos, el alumno recibe una formación actualizada, polivalente y más flexible que se adaptara mejor a los perfiles de su empresa, posibilidad de acuerdos y colaboraciones futuras con los centros en diversos campos del sector empresarial, incluir formación complementaria a los contenidos dentro del programa formativo, permitiendo con ello adaptarse a las necesidades del mercado laboral; existencia de retroalimentación empresa-centro educativo ya que en los proyectos se reflejan las necesidades de ambos en las instalaciones, equipos, maquinaria o actualización de programas informáticos entre otros; otra gran ventaja es que se facilita el relevo generacional y sobre todo la búsqueda de talento en la Formación Profesional por parte de la empresa; quizás la más importante de las ventajas sea la obtención de conocimiento por parte de las empresas de cómo se desarrolla el sistema educativo, la empresa conocerá profundamente cuáles son las familias profesionales de los centros de FP de su entorno y les permitirá visitar a ambos sus instalaciones, favorecido la puesta en valor de las enseñanzas de FP, ventaja que traspasa el ámbito empresarial ya que supone una ventaja para la educación y nivel de éxito de las enseñanzas en las distintas ramas donde se incorpore la FPDual.¹⁷

3.2.4. La Formación Profesional Dual en el Sistema Educativo; contextualización en el IES Galileo.

Tras explicar la FP y su evolución normativa, el nuevo concepto de FPDual entendida como una nueva modalidad mixta con formación compartida entre el centro formativo y el centro de trabajo, el análisis de su doble vertiente teórico-

¹⁷ Página del Ministerio de Educación y FP del Gobierno de España/ enlace: <https://www.todofp.es/sobre-fp/informacion-general/formacion-profesional-dual/preguntas-frecuentes.html>

práctica, las especialidades en relación al contrato para la formación y el aprendizaje, y las ventajas que supone este tipo de formación a los tres ámbitos implicados: alumnado, centros y empresas, se centra el presente trabajo en el papel que juega la FPDual dentro del sistema educativo, desde el punto de vista competencial, dicho enfoque responde a la necesidad de mejora permanente de la calidad de la enseñanza frente a las nuevas demandas tecnológicas, sistemas de producción y cambios sociales y laborales, suponiendo esto una mejora en la formación y una ventaja en la búsqueda e inserción laboral; a través de la asignatura de Formación y Orientación Laboral, se incluyen conocimientos que se plasman y se aplican en esa FPDual, al existir una incorporación directa del alumnado al trabajo, poniendo en práctica los conocimientos aprendidos: entendiendo que es una relación laboral, los derechos y obligaciones en la empresa, la orientación profesional en el ámbito elegido, la prevención de riesgos en la empresa, pero sobre todo la interacción directa del alumno como un trabajador de la propia empresa y la futura búsqueda de empleo de estos nuevos “aprendices”, a los que se les facilita el acceso al mercado laboral desde el propio sistema educativo.

La OCDE como organismo de cooperación internacional ha señalado: “Más allá de la educación obligatoria, una manera eficaz de asegurarse que los jóvenes están bien preparados para entrar en el mercado de trabajo es usar el lugar de trabajo como sitio de aprendizaje, en particular, para la enseñanza y la capacitación profesionales”.¹⁸

Teniendo en cuenta el informe de la OCDE de 2014 “Las Competencias más allá de la Escuela: Informe de Síntesis”, realizado a partir de un estudio llevado a cabo en 40 países y los resultados obtenidos en informes previos. En este informe, la Organización alienta a España a redoblar sus esfuerzos para mejorar la dotación del Aprendizaje Basado en el Trabajo (OCDE, 2014) en el sistema de formación profesional; siguiendo esta línea el mercado laboral va a demandar perfiles que se adapten y desarrollen competencias transversales, siendo la FP una pieza clave para lograrlo, en concreto a través de la FPDual

¹⁸ Informe correspondiente a la OCDE, 2012, pág. 3.

que alarga y potencia la práctica de los alumnos de los ciclos formativos, generalizando esas prácticas en los centros de trabajo.

Los avances tecnológicos y la era digital han supuesto una transformación y necesaria adaptación continua de las competencias profesionales, esto supone que las empresas requieran mano de obra especializada que se adapte a esos cambios y nuevos métodos de trabajo

Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, vino a plasmar esta necesidad; ya dejó patente en su exposición de motivos, que en el actual panorama de globalización de los mercados y de continuo avance de la sociedad de la información, las estrategias coordinadas para el empleo que postula la Unión Europea se orientan con especial énfasis hacia la obtención de una población activa cualificada y apta para la movilidad y libre circulación, cuya importancia se resalta expresamente en el Tratado de la Unión Europea; de esta forma tanto las necesidades demandadas por el mercado de trabajo como las cualificaciones requeridas se desarrollarán mediante la oferta pública de la correspondiente formación profesional.

Al abordar la Formación Profesional, la norma establece en su art 9.1, la definición de la FP como el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación en la vida social, cultural y económica. Incluye las enseñanzas propias de formación profesional inicial, las acciones de inserción y reinserción laboral y las orientadas a la formación continua en las empresas, que permitan la adquisición y actualización permanente de competencias profesionales

La Formación Profesional Dual se introduce en el sistema educativo como una modalidad, tal y como se ha venido analizando, mediante el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de dicha formación profesional dual. Sin embargo, ni en la normativa reguladora de la Formación Profesional ordinaria ni en la específica de la modalidad de Formación Profesional Dual encontramos una definición clara del concepto de competencia y mucho menos una descripción del proceso que debe seguirse en una

evaluación de competencias; pero si hay una clara tendencia a que se implante la FPDual dentro del sistema educativo español.¹⁹

El RD 1529/2012, señala que su implantación se llevará a cabo mediante proyectos de formación dual dentro del sistema educativo; una vez analizada la regulación de la actividad laboral en el seno de un contrato para la formación y el aprendizaje, el RD 1529/2012 sienta las bases para la implantación de los denominados proyectos de FPDual dentro del sistema educativo, aspecto que se basa en la formación de competencia educativa, mediante la colaboración y participación de las empresas en la formación de alumnado y la mayor adaptación de dicha formación a la demanda de los sectores productivos y necesidades específicas de las empresas sin olvidar el fin último que es lograr la inserción del alumno, gracias a su paso por la empresa, en el mercado laboral.²⁰

La implantación de la FPDual, desde el punto de vista educativo, implica que los centros que deseen ofertar una FPDual, tanto en grado medio como en grado superior, deberán estar incluidos como centros docentes autorizados y establecer un convenio de colaboración con las empresas del sector correspondiente según lo previsto en la normativa autonómica; este convenio deberá establecer un programa de formación para cada uno de los módulos profesionales que deberá contemplar como mínimo que actividades han de realizarse en el propio centro y cuales en las empresas adscritas(fijando un mínimo del 33% de las horas de formación en la empresa), la duración y los criterios de evaluación y calificación, asimismo se fija la necesidad de que el alumno tenga cursado previamente una formación mínima que garantice su práctica en la empresa, necesidad de reuniones mensuales de control de seguimiento y, por último, la evaluación del alumnado por el profesor de cada

¹⁹ Sigüenza Molina, Agustín Francisco. Director General de Formación Profesional y Régimen Especial de la Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León.

Esta publicación se ha realizado con el apoyo de: la Fundación Bankia por la Formación Dual © Junta de Castilla y León, 2018 Depósito Legal: VA 121-2019 ISBN: 978-84-9718-692-6 Impreso en España.

²⁰ Rodríguez-Piñedo y Bravo-Ferrer, Miguel/ Contrato de Aprendizaje y Formación Dual. Año 2013/El Real Decreto 1529/2012.Relaciones laborales, nº1, pág.1.

módulo sobre las aportaciones facilitadas por los formadores y actividad desarrollada en la empresa.

El convenio con las empresas contendrá como mínimo el programa de formación arriba indicado, el número de alumnos que van a participar, el régimen de becas asignadas, la jornada y horario entre centro y empresa, las condiciones a cumplir por todos los entes implicados (empresas, alumnos, profesores y tutores), y los seguros necesarios para llevar a cabo la actividad formativa.

Para garantizar el éxito de la FPDual será necesario un seguimiento y evaluación de los proyectos de FPDual, siendo ambas responsabilidades de las Administraciones Educativas, en concreto será la Dirección General de FP del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte quien en colaboración con las Comunidades Autónomas fije los mecanismos de recogida de información y su correspondiente difusión.²¹

Centrándonos en Castilla y León la FPDual viene recogida en el Decreto 2/2017 de 12 de enero, el decreto pretende establecer nuevas formas de organización de la formación profesional correspondiente a los ciclos formativos desarrollados en el ámbito del sistema educativo, que contribuyan a alcanzar un mayor grado de ajuste entre la formación del alumnado y las necesidades de competencias que requieren los sectores productivos en Castilla y León; asimismo busca que la FPDual se haga con carácter de corresponsabilidad entre los centros y las empresas, facilitando así el tránsito del alumnado desde el sistema educativo al empleo y aumentando la experiencia en los centros de trabajo.

Nuestra Comunidad Autónoma pretende aplicar esta nueva variante de FP haciéndola más atractiva, con un alto nivel de calidad, garantía de los resultados de aprendizaje, contribuir a dar valor a las empresas y capacitar al alumnado para trabajar tanto por cuenta propia como ajena.²²

²¹ RD 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases para la formación profesional dual (BOE, 9 de noviembre de 2012; página 78348).

²² DECRETO 2/2017, de 12 de enero, por el que se regula la Formación Profesional Dual del Sistema Educativo en la Comunidad de Castilla y León (BOCYL 16 de enero de 2017; página 1366).

Esta ley recoge el proyecto de formación profesional dual entendido como las actuaciones formativas planificadas por el centro en coordinación con una o varias empresas para el desarrollo de un ciclo formativo; este proyecto se plasmará por escrito, teniendo en cuenta que la actividad desarrollada por el alumno en la empresa no dará lugar a una relación laboral propiamente dicha.

La actividad del alumno podrá realizarse alternando periodos de actividad en la empresa con la formación en el centro educativo, o simultáneamente combinando la formación en el centro y actividad en la empresa en un mismo período.

El proyecto de FP debe contar como mínimo con un planteamiento general que incluya al menos la programación del primer curso del ciclo formativo y del segundo curso que se lleva a cabo con carácter general después del primer trimestre; el programa de formación conjunta entre empresa y centro; el calendario, jornada y horario; el número de alumnos participantes; la cuantía mensual de la beca recibida; los requisitos exigidos a empresas, alumnos, profesores y tutores; los seguros necesarios y la aceptación por el empresario y el centro del contenido y condiciones del proyecto.

Para garantizar que todo se cumpla, la Consejería competente en materia de educación se encargará de realizar el seguimiento y evaluación de los proyectos, emitiendo las Direcciones Generales de Educación un informe anual.

Las empresas interesadas podrán solicitar su inscripción en el catálogo de entidades promotoras de la FPDual del sistema educativo de Castilla y León según lo previsto en la Orden EDU/679/2016, de 25 de julio, por la que se regula el Catálogo de entidades promotoras de la Formación Profesional Dual del sistema educativo de Castilla y León; estas empresas, para poder inscribirse deberán cumplir con los requisitos exigidos, existiendo actualmente un listado de entidades promotoras recogido en la ORDEN EDU/917/2016, de 31 de octubre, por la que se incorpora a determinadas entidades en el catálogo de entidades promotoras de la Formación Profesional Dual del Sistema Educativo de Castilla y León, en dicho listado se incluyen empresas tanto de carácter regional como la asociación de industria alimentaria de Castilla y León VITARTIS, Cluster de energías renovables y soluciones energéticas en Castilla y León, Consejo

regional de cámaras oficiales de comercio e industria de Castilla y León, Foro de automoción de Castilla y León. (FACYL), Asociación de empresarios de supermercados de Castilla y León, Agrupación empresarial innovadora para la construcción eficiente, como empresas promotoras en las distintas provincias, destacando en Valladolid la Cámara oficial de comercio, industria y servicios de Valladolid.²³

Las empresas deberán contar con una serie de requisitos para poder llevar a cabo el proyecto de FPDual: estar al corriente de sus obligaciones tributarias y de la Seguridad Social; contar al menos con un trabajador capacitado para realizar las tareas de tutor; desarrollar actividades productivas directamente relacionadas con las unidades de competencia; contar con recursos materiales y humanos suficientes; comprometerse a aplicar al alumnado la materia sobre prevención de riesgos vigente, y en su caso comprometerse a aplicar la normativa vigente en materia formativa con menores de edad.

Una vez se haya comprobado que las empresas con las que se ha firmado el convenio cumplen los requisitos, el equipo directivo informa al consejo escolar de los objetivos para la elaboración de proyectos de FPDual; los representantes de los trabajadores de las empresas que formen parte de un proyecto de FPDual tendrán derecho a ser informados.

Previa implantación del proyecto, es necesario que el mismo se autorice, siendo en Castilla y León competencia de la Consejería de Educación, que lo notificará al centro educativo en el plazo de tres meses tras la correspondiente comprobación del cumplimiento de todos los requisitos y trámites legalmente establecidos; una vez autorizado se comunicará a la dirección provincial de educación de la provincia correspondiente en cada caso, siendo válido durante tres cursos escolares siempre que se mantengan las condiciones establecidas.

Una vez obtenida la autorización debemos ponerlo en práctica durante dos cursos escolares o ampliable a tres cursos, y con opción asimismo de un

²³ ORDEN EDU/917/2016, de 31 de octubre, por la que se incorpora a determinadas entidades en el catálogo de entidades promotoras de la Formación Profesional Dual del Sistema Educativo de Castilla y León (BOCYL, 9 de noviembre de 2016, página 49871).

programa de formación complementaria; la actividad del programa de FPDual, podrá llevarse a cabo total o parcialmente fuera del emplazamiento habitual de la empresa si la actividad formativa así lo contempla y queda reflejado en el programa formativo, y en centros ubicados fuera de Castilla y León o de España si están vinculados a la empresa o empresas que participan en el proyecto; el desarrollo de la actividad del citado programa admite la rotación de los alumnos en diferentes puestos de trabajo de la misma empresa, en diferentes empresas o entre la empresa y el centro educativo.

Lo fundamental en todo proyecto de FPDual es el resultado obtenido, por ello, al finalizar el programa el equipo directivo del centro elaborará una memoria con las actividades realizadas y resultados obtenido; en la evaluación se tendrán en cuenta al menos alumnos participantes, abandono, el que termina con éxito y el que continúa trabajando en la empresa posteriormente; por último se emitirá un informe por el equipo directivo que se remitirá a la dirección provincial de educación de la provincia correspondiente.

Hemos de tener en cuenta que, aunque son el centro y las empresas las que colaboran y se coordinan, son los alumnos el eje en torno al cual debe girar todo el desarrollo de los proyectos de FPDual, esto implica que los centros educativos deban informar al alumnado sobre los proyectos de FPDual que tengan autorizados, el número de plazas ofertadas y los criterios de selección del alumnado.

Será necesario que los alumnos reúnan al menos los siguientes requisitos: estar matriculado en todos los módulos del segundo curso del ciclo formativo; haber superado la totalidad de los módulos del primer curso salvo aquellos alumnos con necesidades educativas especiales, y haber alcanzado la formación necesaria para desarrollar la actividad en la empresa con seguridad y eficacia.

Una vez se compruebe que cumple los requisitos, el alumno deberá solicitar su admisión a través del centro educativo en el primer trimestre del curso escolar indicando la empresa o empresas seleccionadas; realizadas las solicitudes, el director/a del centro, tras verificar el cumplimiento de los requisitos, y teniendo en cuenta los resultados académicos, llevará a cabo la asignación de

puestos sobre criterios de competencia e idoneidad, valorados en atención al rendimiento escolar y asistencia y competencias personales adecuadas para el desempeño del puesto.

Los alumnos que lleven a cabo el programa de FPDual tendrán derecho a una compensación económica consistente en una beca por parte de la empresa u otras entidades participantes, la cuantía será determinada por la consejería competente en educación, respetando como mínimo el perfil profesional del título formativo, el nivel de cualificaciones incluidas en el mismo, la actividad y tiempo de estancia del alumnado en la empresa, no pudiendo ser inferior al 50% al salario mínimo interprofesional.

Los alumnos deberán cumplir una serie de obligaciones tanto antes como durante su actividad en la empresa; con anterioridad deberán manifestar haber recibido la información sobre el desarrollo y comprometerse a cumplir con calendario, jornada y horario establecidos, así como guardara confidencialidad de la información recibida por la empresa; durante el desarrollo de su actividad deberá cumplir con las normas sobre seguridad y prevención y las reglas de funcionamiento establecidas por la empresa.

Para garantizar el funcionamiento y el éxito de los resultados, el centro educativo se coordina con la empresa mediante el nombramiento de un doble tutor: el tutor del centro educativo y el tutor en la empresa; en cuanto al primero será designado por el director a propuesta del jefe de estudios, que será el responsable de la coordinación general de la actividad formativa y seguimiento del programa contando con la colaboración del resto de profesores, dicho tutor deberá atender al alumno con tutorías al menos una vez cada quince días, evaluará en coordinación con el resto de profesores y finalizado el programa realizará una memoria con la valoración sobre el desarrollo y resultados obtenidos; el tutor de la empresa deberá tutelar el desarrollo de la actividad asumiendo la función el titular de la misma o designando a personal de su empresa con experiencia o cualificación profesional adecuada, dicho tutor responderá de la actividad formativa y laboral en la empresa y su coordinación con el centro educativo, debiendo elaborar un informe valorativo al finalizar la actividad.

Finalizado el programa de FPDual, se evaluará al alumnado sobre su aprendizaje emitiendo las correspondientes calificaciones en los mismos términos que se realiza para los alumnos que cursan FP con carácter presencial, según criterios establecidos por Consejería de Educación para los módulos profesionales desarrollados, siendo su evaluación y calificación realizada por los profesores del centro teniendo en cuenta las aportaciones del tutor de la empresa.²⁴

Analizada la FPDual en el sistema educativo de Castilla y León, nos centramos en el desarrollo de esta en un centro de la citada provincia de Valladolid, el IES Galileo.

Contextualización en el IES Galileo

Teniendo en cuenta el desarrollo de mis prácticas, he querido contextualizar la FPDual en el centro IES Galileo, el cual comenzó a implantar la FPDual en el año 2017/2018.

El Galileo es un centro ubicado en el Barrio de Pajarillos de Valladolid, aunque también abarca zonas de Vadillos, Pilarica y alrededores; está algo alejado del casco urbano y caracterizado por ser un barrio obrero de clase media baja; es un barrio altamente poblado con gran cantidad de casas bajas y con pocos recursos y servicios; además en los últimos años el barrio ha crecido gracias a la construcción de nuevas viviendas y áreas residenciales en su mayoría de protección oficial, lo que garantiza la escolarización y que se mantenga o incluso aumente el número de alumnos.

Se trata por tanto de un centro pluricultural, donde acude alumnado mayoritariamente de clase trabajadora, pero también existen alumnos que se desplazan de otras zonas para poder cursar la especialidad de formación profesional elegida.

Se imparte por las mañanas enseñanzas de secundaria y bachillerato a la vez que ciclos formativos; sin embargo, por las tardes, período en el cual se

²⁴ DECRETO 2/2017, de 12 de enero, por el que se regula la Formación Profesional Dual del Sistema Educativo en la Comunidad de Castilla y León.

desarrolla mi prácticum, se imparten mayoritariamente ciclos de formación profesional tanto de grado medio como de grado superior.

Es un edificio grande con varios bloques que cuentan con las instalaciones y recursos necesarios para impartir las cuatro especialidades de formación profesional que se ofertan, incluso cuenta con tecnología puntera que lo hace más atractivo, contando con alumnos de otras zonas de Valladolid interesados en obtener la titulación elegida.

La actual Formación Profesional derivada de la Ley Orgánica de Educación de 2006 está dividida en *tres Niveles, sin perjuicio de los posibles cambios que puedan surgir de la LOMLOE 3/2020, de 29 de diciembre, publicada el 30 de diciembre*, e incluye: *Ciclos formativos de Grado Superior*, con un nivel técnico similar a algunas carreras de grado medio y para los que es necesario tener el Título de Bachiller; para quien ha terminado la ESO; y *Formación Profesional Básica* para aquellos alumnos que no han conseguido el Título de Graduado en Secundaria (E.S.O.) y deseen una formación de iniciación profesional.

En cuanto a la Oferta de Formación Profesional, cuenta con 4 Familias Profesionales, dentro de las cuales existen diferentes ciclos y estudios en los tres niveles anteriores: La primera es la *Familia Profesional de Transporte y Mantenimiento de Vehículos*, dentro de la cual se incluye el Ciclo FP de Grado Superior de Automoción, los Ciclos de FP de Grado Medio de Electromecánica de Vehículos Automóviles y de Carrocería, y un Ciclo de FP Básica de Mantenimiento de Vehículos; la segunda es la *Familia Profesional Administración y Gestión*, que integra el Ciclo FP de Grado Superior de Administración y Finanzas y el Ciclo de FP de Grado Medio de Gestión Administrativa; la tercera es la *Familia Profesional de Informática y Comunicaciones*, dentro de la que se encuentran los Ciclos FP de Grado Superior de Desarrollo de Aplicaciones Informáticas y de Administración de Sistemas Informáticos y el Ciclo FP de Grado Medio de Sistemas Microinformáticos y Redes; por último está la *Familia Profesional de Electricidad y Electromecánica*, con los Ciclos FP de Grado Superior de Automatización y Robótica Industrial, de Electromedicina Clínica, y de Sistemas de

Telecomunicación e Informáticos, y el .Ciclo FP de Grado Medio de Instalaciones de Telecomunicaciones.²⁵

Centrándonos en la puesta en marcha de la FPDual en el IES Galileo se llevará a cabo analizado: a) la temporalidad o duración, b) las responsabilidades de la empresa, c) la formación complementaria y d) la planificación temporal.

a) El período temporal de desarrollo de la FPDual en el IES Galileo se llevará a cabo en tres cursos escolares: durante el primer curso se permanecerá de forma exclusiva en el centro educativo; en el segundo curso se permanecerá en el centro hasta el final del segundo trimestre del curso (entre enero y marzo), momento en el cual se incorporará el alumno a la empresa, en la cual permanecerá un año, finalizando entre diciembre y marzo del tercer curso; durante este tiempo, el alumno dispondrá de régimen de vacaciones y permisos al igual que el resto de trabajadores de la empresa.

No obstante, existe la opción de realizarlo en dos cursos escolares si fuera necesario, pero esta opción queda inicialmente descartada por el centro dada la complejidad organizativa de los horarios del centro.

b) Responsabilidades de la empresa: la empresa para poder formar parte de la FPDual debe asumir una serie de responsabilidades entre las que se incluyen acordar un proyecto de FPDual con el centro educativo; realizar un seguimiento coordinado con el centro educativo sobre el desarrollo de las competencias profesionales de los alumnos; disponer de un tutor de empresa de igual o superior cualificación que el aprendiz y con al menos 3 años de antigüedad en el puesto, dicho tutor debe elaborar una memoria una vez termine el alumno su FPDual; por último, debe proporcionar una retribución al alumno, de la menos el 50% del Salario Mínimo Interprofesional, debiendo ser esta retribución proporcional a la jornada laboral realizada y cualificación profesional.

c) Formación complementaria en la empresa: la empresa podrá ofrecer, previo pacto con el centro educativo formación complementaria que tendrá una duración mínima de 90 horas teórico/prácticas, formación que debe versar sobre competencias de otras cualificaciones profesionales ajenas al título pero de igual

²⁵ Directorio de Centros de Castilla y León/Consejería de Educación; información disponible en el siguiente enlace: <http://directorio.educa.jcyl.es/es/centros/2020/1-47004986-galileo>

nivel, y formación específica demandada por la empresa relacionada con el ciclo formativo cursado por el alumno.

d) Planificación temporal del Programa Dual: se debe llevar a cabo una planificación de la FPDual entre la empresa y el centro escolar, que en el caso del IES Galileo se fija de la siguiente manera: durante el mes de mayo empresas y centro educativo estudian las posibilidades de puesta en marcha de posibles programas de FPDual para el siguiente curso, en dicho estudio se incluirán: ciclos formativos destinatarios del programa, necesidad de las empresas de darse de alta en el listado de empresas colaboradoras a través del enlace facilitado por la Consejería de Educación en el siguiente enlace: (<http://www.educa.jcyl.es/fp/es/formación-profesionaldual/empresas-entidades-promotoras>), determinación del número de plazas a ofertar en cada ciclo; fijar el procedimiento de selección del alumnado que solicite participar en el programa, y fijar el período temporal en el que se desarrollará la estancia en la empresa; a lo largo del mes de junio habrá que elaborar el programa formativo fijando los aspectos a incluir que afecta a las empresa: denominación de los módulos profesionales del ciclo formativo que se van a desarrollar en su totalidad en el centro educativo y la de aquellos que se desarrollarán con colaboración de la empresa o empresas, el momento previsto para le comienzo de la estancia del alumnado en la empresa o empresas participantes y tiempo de permanencia en ellas, tipo de actividades que va a realizar el alumno en la empresa, previsión de rotaciones si las hubiera entre diferentes puestos de aprendizaje dentro de la misma empresa, entre diferentes empresas, o entre la empresa y el centro educativo, según lo previsto en el Decreto 2/2017 de FPDual del Sistema Educativo en Castilla y León, la descripción, en su caso, del programa de formación complementaria que deberá incluir los objetivos, las capacidades y/o competencias a desarrollar, el contenido formativo y las horas de duración según lo previsto en el Decreto 3/2017 sobre la FPDual en Castilla y León arriba indicado, la frecuencia de reuniones entre el tutor o tutora del centro educativo y el tutor o tutora de la empresa para garantizar el seguimiento del programa según lo establecido en el capítulo V del citado decreto, y finalmente fijación del horario de trabajo y cuantía de la beca; el último período tendrá lugar en la primera quincena del mes de julio, en el cual se solicitará por le centro educativo un

proyecto de FPDual a la empresa con fecha límite de entrega el 15 de julio. Si se autoriza la empresa y la Consejería de educación firmarán el pertinente convenio.²⁶

Desde la dirección del centro, tras realizar la consulta sobre el momento y forma en la que se llevó a cabo la implantación de la FPDual, se me informa por el jefe de estudios, que el Galileo comenzó la implantación en el curso 2017/2018, para lo cual se llevaron a cabo diversas reuniones con los responsables de la Consejería de Educación, con empresas participantes y con los tutores de prácticas del propio instituto; como resultados de estas reuniones, se solicitó por el Centro autorización de algunos proyectos para ver su funcionamiento y determinar los problemas organizativos que se pudieran derivar; de esta forma, se decidió comenzar la implantación en la familia profesional de Informática y Comunicaciones dado que la más accesible y con mayor interés de participación de las empresas, sin dejar no obstante la puerta abierta a otras familias.

En julio de 2018 se solicitó autorización de programas duales para los ciclos formativos de Desarrollo de Aplicaciones Web, Sistemas Microinformáticos y Redes, Administración y Finanzas y Carrocería.

Durante el curso 2018/2019 y ya con los proyectos aprobados, se firmaron convenios con 4 empresas; durante el curso 2019/2020, se amplió la oferta a 9 empresas.

Durante el presente curso 2020/2021 se han firmado por el centro los siguientes proyectos duales: en relación a la Familia Profesional de Administración y Finanzas, en relación al ciclo superior de Administración y Finanzas la Empresa Leroy Merlin (1 plaza) y Post Quam Cosmetic S.L (1plaza), y en el ciclo de grado medio de Gestión Administrativa con Interob S.L (1plaza); en relación a la Familia de Electricidad y Electromecánica para el ciclo de grado superior de Automatización y Robótica Industrial con la empresas Michelin España-Portugal S.A (2plazas), con Tecelec Proyectos Sistemas e Integraciones Eléctricas S.L (1plaza), con Interob S.L(1plaza), y con Emayor Synergisight S.L

²⁶ Documentación facilitada por la Jefatura de estudios sobre Gestión de FPDual en el IES Galileo de Valladolid/ Familia Profesional: Informática y Comunicaciones.

(1plaza); en la Familia Profesional de Informática y Comunicaciones, para el ciclo superior de Administración de Sistemas Informáticos y Redes se han aprobado proyectos con Tecelec Proyectos Sistemas e Integraciones Eléctricas S.L (1plaza), y con Alten Soluciones, Productos, Auditoría e Ingeniería (5plazas), para el ciclo superior de Desarrollo de Aplicaciones Web se llevan a cabo proyectos con Alten Soluciones, Productos, Auditoría e Ingeniería (4plazas), con Everis Spain SLU (2plazas), Connectis ICT Services S.L-Getronics (2plazas), Próxima Systems SL (1plaza), Hiberus Tecnologías de la Información(1plaza), Lemur In The Box S.L (2plazas), y con el Centro Tecnológico Cartif (1plaza), para el ciclo de grado medio de Sistemas Microinformáticos y Redes la empresa Media Markt (9 plazas); finalmente en cuanto a la Familia Profesional de Transporte y Mantenimiento de Vehículos, para el ciclo superior de Automoción, la empresa Fuenteolid S.L (1plaza), Autoinyección Bubar S.L (1plaza), y La Flecha Motor S.L (1plaza), en el ciclo de grado medio de Electromecánica de Vehículos Automóviles la empresa Norauto S.A(1plaza), La Flecha Motor S.L (1 plaza), Autoinyección Bubar S.L (1plaza), y Talleres Llanos del Campo (1plaza), por último en el ciclo de grado medio de Carrocería, la empresa Norhgate España Tenting Flexible S.A (1plaza), Talleres Heras Palencia S.L (1plaza), y Valladolid Automóvil S.A (1plaza).

En total se cuenta para el curso 2020/2021 con 46 puestos de aprendizaje en 27 empresas, ofreciendo FPDual en los 3 ciclos formativos de grado medio y superior de Transporte y Mantenimiento de Vehículos; en los 3 ciclos formativos de grado medio y superior de Informática y Comunicaciones; en los 2 ciclos formativos de grado medio y superior de Administración y Gestión; y en el ciclo de grado superior de Automatización y Robótica de Electricidad y Electrónica.

Dentro de la oferta, se han aprobado 5 proyectos nuevos en relación a la oferta del curso 2017/2018: en Gestión Administrativa 1 empresa nueva con 1 puesto de aprendizaje; en Automatización y Robótica Industrial con 4 empresas nuevas y 5 puestos de aprendizaje; en Administración de Sistema Informáticos en Red, 2 empresas y 6 puestos de aprendizaje; en Automoción 3 empresas y 3

puestos de aprendizaje, y finalmente en Electromecánica de Vehículos Automóviles 4 empresas más con 4 puestos de aprendizaje.²⁷

La oferta de FPDual en Valladolid no ha dejado de incrementarse en los últimos años. En la actualidad son 13 los centros que tienen un programa de FP Dual después de la incorporación del centro Vega del Prado, donde se imparte un ciclo formativo de Iluminación, Captación y Tratamiento de Imagen, y el Centro Menesiano de San Pedro Regalado, donde se hace lo propio con otro de Instalaciones Frigoríficas y de Calefacción. Según los datos facilitados por la Consejería de Educación, la oferta de ciclos formativos ha pasado de 36 a 47 en los últimos años, con 430 puestos de aprendiz ofertados en 143 empresas.

El IES Galileo es uno de los Centros donde se imparte esta FPDual desde el curso 2017/2018; en apenas 4 cursos, y pese a que la pandemia ha interrumpido las opciones de formación en las empresas durante el pasado curso, podemos hablar de éxito en la implantación de esta nueva modalidad a medio camino entre lo formativo y lo laboral; como se ha expuesto anteriormente, se ha incrementado la oferta del Galileo con 5 proyectos nuevos, favoreciendo especialmente a las familias de informática y automoción, dado que es en estas donde se requiere una mayor innovación y adaptación a las nuevas necesidades y demandas del mercado, lo cual se logra o se facilita con la formación en la empresa, garantizando un enriquecimiento recíproco empresa-alumnos tanto en los conocimientos facilitados por la empresa como en trabajo e iniciativas aportadas por los alumnos.

La FPDual está creciendo gradualmente, aunque no a la velocidad que debiera para adaptarse al resto de Europa; el IES Galileo es uno de los centros que desde hace años viene desarrollando esta oferta formativa, firmando proyectos duales con el tejido empresarial de la zona para afianzar lazos con las empresas de la provincia y alrededores y abrir las puertas a aquellas que quieran iniciar este proyecto conjunto.²⁸

²⁷ Cuadro-resumen facilitado por la Jefatura de Estudios del IES Galileo sobre Proyectos Duales 2020/2021.

²⁸ El día de Valladolid, noticia formato digital disponible en el siguiente enlace: eldiadevalladolid.com/noticia/Z9B6115C7-DC6E-84A1-424260BD7E36F5A8/202010/la-fp-dual-llega-ya-a-13-centros-tras-sumarse-dos-este-curso

3.2.5. Aplicación al ciclo formativo Desarrollo Aplicaciones Web

Dentro de la oferta arriba indicada, se ha centrado el análisis de la FPDual y la posterior búsqueda activa de empleo e inserción laboral del alumnado que ha realizado dicha formación, en el ciclo superior de Desarrollo de Aplicaciones Web por ser el ciclo con el mayor porcentaje de empresas participantes y plazas ofertadas.

Durante el mes de julio del año 2018, se solicitó autorización de programas duales tal y como se ha indicado, y en el curso siguiente 2018/2019, ya con los proyectos aprobados, se firmaron convenios con las empresas, que en concreto en el ciclo de Desarrollo de Aplicaciones Web fue Alten Soluciones Productos de Auditoria e Ingeniería SAU, radicada en el Parque Tecnológico de Boecillo, que ofreció 3 puestos de aprendizaje; debido a la buena acogida por parte de las empresas y alumnado, en el curso 2019/2020 se amplió la oferta a 9 empresas tal y como se ha indicado, concretando dicha oferta en el ciclo que nos ocupa, y uniéndose a la ya existente con la empresa Alten, la empresa Getronics ubicada también en el Parque Tecnológico de Boecillo, y Everis empresa de consultoría ubicada en Paseo Arco de Ladrillo.

El presente curso 2020/2021, y pese a que durante el mismo han quedado casi paralizados los proyectos por la pandemia, se ha producido un incremento en la oferta de puestos de aprendizaje en proyectos duales, el IES Galileo ha firmado convenios con un total de 27 empresas en todas las familias profesionales y en la práctica totalidad de todos los ciclos formativos; existiendo la mayor oferta en el ciclo seleccionado con un total de 7 empresas y 13 puestos de aprendizaje; además las previsiones para el siguiente curso 2021/2022 son muy optimistas, al ser ya el tercer año en el cual se lleva a cabo la FPDual en éste ciclo formativo de Desarrollo de Aplicaciones Web, será necesario la renovación del proyecto.

Desde el centro, tras realizar la consulta sobre los resultados obtenidos durante estos tres años en el desarrollo y puesta en práctica de la FPDual dentro del ciclo formativo superior de Desarrollo de Aplicaciones Web, nos indican que pese a necesitar algunos ajustes para adaptarlo a la realidad del mercado

laboral, la inserción laboral de los aprendices en las empresas es muy elevada, alcanzando en el caso que nos ocupa, cifras cercanas al 90%.²⁹

Para concretar el Proyecto de Formación Profesional Dual en la especialidad de Desarrollo de Aplicaciones Web, se debe cumplimentar un Anexo por cada una de las empresas participantes, facilitado en el modelo oficial disponible en la Consejería de Educación-Dirección General de Formación Profesional-Régimen Especial y Equidad Educativa, en el cual se debe incluir: a) Planteamiento general y justificación de la programación; b) Datos de la empresa participante; c) Programa de Formación, y en su caso Formación Complementaria; d) Calendario, jornada, horario y vacaciones; e) Requisitos que deben cumplir empresas, alumnado, profesores y tutores; f) Seguros necesarios; y g) aceptación.³⁰

a) Planteamiento General y Justificación de la Programación: se trata de desarrollar un proyecto de formación profesional dual, mediante la modalidad de tres cursos escolares, y 35 semanas de duración mínima.

El objetivo es completar y ampliar los conocimientos adquiridos por los alumnos en el centro educativo, hasta adquirir un perfil profesional.

Las empresas donde se desarrollarán las actividades, ya ha venido colaborando activamente con el IES Galileo en la realización de prácticas tanto de FCT como de FPDual, mediante actividades relacionadas con las unidades de competencia asociadas al ciclo de Desarrollo de Aplicaciones Web.

Según lo previsto en el art 11.1 del Decreto 2/2017 de FPDual de Castilla y León, se especificarán las actividades formativas realizadas en las empresas en el 3er trimestre del 1er curso, según lo previsto en el art 12.1 del citado Decreto el programa formativo en la empresa, y el art 4.2 del mismo señala los itinerarios personalizados de integración socio-laboral con discapacidad.

²⁹ Información facilitada por la Jefatura de Estudios del IES Galileo/ email remitido el 28 de mayo de 2021.

³⁰ Anexo I Proyecto de FPDual/ Junta de Castilla y León/Consejería de Educación/ Dirección General de FP/Régimen Especial y Equidad Educativa; disponible en el siguiente enlace: <https://www.educa.jcyl.es/fp/es/formacion-profesional-dual/centros-educativos-proyectos-fp-dual#:~:text=Se%20entiende%20por%20proyecto%20de,desarrollo%20de%20un%20ciclo%20formativo.>

b) Empresa Participante: en este apartado deberá constar el CIF de la empresa y razón social, la dirección completa, el tutor o tutora, teléfono de contacto y correo electrónico, número de alumnos participantes, cuantía de la beca que al menos será del 50% del SMI al mes, y descripción de actividades productivas relacionadas con las unidades de competencia en base al art 6.1c) del Decreto 2/2017 de FPDual de Castilla y León, que el ciclo que nos compete serán las siguientes: desarrollar elementos software en el entorno servidor y en el entorno del cliente, e implementar, verificar y documentar aplicaciones web en entornos internet, intranet y extranet; finalmente se llevará a cabo una descripción de recursos materiales y humanos suficientes según lo previsto en el art 6.1d) del citado Decreto, señalando que la empresa cuenta con recursos materiales y humanos suficientes que aseguren su capacidad para participar en el proceso formativo del alumnado en la empresa. Para el desarrollo de los trabajos disponen de personal especializado, oficinas y espacios, y equipos necesarios, con capacidad para colaborar en los distintos proyectos que está desarrollando la empresa, así como en nuevos proyectos que en un futuro pudieran producir. Finalmente dentro de los recursos cabe destacar las siguientes características: formación de proyectos reales e interesantes y en tecnologías a utilizar, participar en el desarrollo de proyectos innovadores, formación continua, modelo de carrera/desarrollo profesional/ayuda para el estudio de carrera universitaria , la integración en un equipo joven y dinámico y con buen ambiente de trabajo, y estar rodeado de profesionales que ofrecerán ayuda y servirán al alumno de guía en la carrera profesional.

c) Programa de Formación: en este epígrafe se establece que la normativa a aplicar a nivel estatal es el RD 686/2010 de 20 de mayo por el que se establece el título de Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web y se fijan sus enseñanzas mínimas, y a nivel autonómico el Decreto 43/2011 de 14 de julio por el que se establece el currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web en la Comunidad de Castilla y León.

En dicho programa de formación se incluyen los módulos profesionales objeto del proyecto que se distribuyen de la siguiente manera:

CÓDIGO	DENOMINACIÓN DEL MÓDULO PROFESIONAL	CURSO	HORAS DE FORMACIÓN EN CENTRO EDUCATIVO	HORAS DE FORMACIÓN EN EMPRESA
0483	Sistemas Informáticos	1º	192	0
0484	Bases de Datos	1º	192	0
0485	Programación	1º	256	0
0373	Lenguajes de marcas y sistemas de gestión de la información	1º	128	0
0487	Entornos de Desarrollo	1º	96	0
0612	Desarrollo Web en entorno cliente.	2º	160	300
0613	Desarrollo Web en entorno servidor.	2º	180	60
0614	Despliegue de Aplicaciones Web	2º	80	160
0615	Diseño de Interfaces Web	2º	120	300
0616	Proyecto de desarrollo de aplicaciones Web	2º	30	0
0617	Formación y Orientación Laboral	1º	96	0
0618	Empresa e Iniciativa emprendedora	2º	63	0
0619	Formación en centros de trabajo	2º	0	380
TOTAL, HORAS FORMACIÓN		1593	1200	³¹

En cuanto a la forma del desarrollo del programa en la empresa, se hará de forma total en el emplazamiento habitual de la empresa en el período comprendido entre el 14 de marzo de 2022 hasta el 18 de noviembre de 2022.

La opción de desarrollo por la que se ha optado es la ampliación a 3 cursos según lo previsto en el art 14 del Decreto 2/2012.

Es importante que una vez se especifiquen los módulos y su reparto competencial y distribución horaria, su lugar de desarrollo y opción de duración, se especifica el tipo de actividades que el alumno realizará en la empresa; para el caso de nuestro ciclo formativo las actividades a desarrollar son la siguientes: Desarrollo Web del cliente, Diseño de Interfaces Web, Desarrollo Web del lado servidos, Despliegue de aplicaciones Web.

³¹ Cuadro elaborado a partir de la documentación facilitada desde la Jefatura de estudios del IES Galileo.

En el Proyecto de FPDual del Desarrollo de Aplicaciones Web no se contempla para su desarrollo previsión de rotación entre diferentes puestos de aprendizaje.

Unas de las cuestiones a tratar es el resultado de aprendizaje y evaluación, para lo cual se cumplimentará una table por módulo (incluido el módulo en Centros de Trabajo). En dicha tabla se establece por un lado el resultado de aprendizaje y por otro los criterios de evaluación a aplicar para aquellos módulos que se imparten en colaboración con la empresa que son los indicados anteriormente.

En caso de opción ampliada de 3 años, se cumplimentará la formación complementaria indicando el curso, trimestre, horas, modalidad presencial o modalidad online y nº de alumnos. Dicha formación complementaria especificará que contenidos, objetivos, capacidades y competencias, tipo de formación y personal que impartirá dicha formación.

Por último, el programa de formación deberá especificar la frecuencia de reuniones entre los tutores de la empresa y el centro educativo.

d) Calendario, jornada, horario y vacaciones: se desarrollará en dos cursos dividido en trimestres en base a lo dispuesto en la tabla abajo referenciada.

SEGUNDO CURSO ESCOLAR

Trimestre	1er Trimestre		2º Trimestre		3er Trimestre	
Lugar	Centro	Empresa	Centro	Empresa	Centro	Empresa
Nº de horas	11	-----	11	1	-----	19
Horario	8:00 a 14:00	-----	08:00 a 14:00	07:00 a 15:00	-----	07:00 a 14:00
Mes/ Día de inicio y fin en la empresa	Inicio el 14 de marzo Fin el 31 de agosto		Vacaciones en la empresa			

Tener en cuenta que el horario será siempre jornada continua de 07 a 15 horas; el tercer trimestre incluye las semanas de julio pero no de agosto, y el horario en el centro educativo puede ser de mañana de 8.15 a 15.45 horas o de tarde de 15.45 a 21.05 horas.

e) Requisitos que deben cumplir empresas, alumnado, profesorado y tutores del ciclo formativo.

Los requisitos son los establecidos y analizados ya en el RD 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje, y se establecen las bases de la FPDual, por el Decreto 2/2017, de 12 de enero por el que se regula la FPDual en Castilla y León, y por la Orden EDU/398/2017, de 24 de mayo, por la que se desarrolla el citado decreto.

En concreto, en relación a la empresa, se compromete a aplicar al alumnado la normativa sobre prevención de riesgos laborales que corresponda a la actividad desarrollada por la empresa y, en su caso, a asegurar el cumplimiento de la normativa vigente sobre el desarrollo de actividades formativas con menores de edad.

f) Seguros necesarios para el alumnado y profesorado.

Durante el desarrollo de actividades lectivas en el centro educativo, será de aplicación lo establecido por la normativa vigente en materia de seguro escolar y por los Estatutos de la Mutualidad de dicho seguro, de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 2078/1971, de 13 de agosto, por el que se extiende el campo de aplicación del Seguro Escolar a los alumnos que siguen las enseñanzas de Formación Profesional, y aquellas otras que, de conformidad con lo establecido en la Ley General de Educación y Financiación de la Reforma Educativa, se han de integrar en las enseñanzas de Formación Profesional.

Durante el desarrollo de la formación, la acción protectora en caso de accidentes será la correspondiente al Régimen General de la S.Social.

g) Aceptación

Sera necesario que el centro educativo y la empresa acepten el contenido y condiciones de desarrollo establecidos en el programa de formación:

La empresa no acepta la consulta directa por parte de la Administración de los datos que acrediten la incorporación del alumnado al Régimen General de la S.Social durante el desarrollo del programa de formación, por lo que aportará la

documentación acreditativa correspondiente, de los datos que acrediten que se encuentra al corriente de sus obligaciones tributarias, ni acepta la consulta directa por parte de la Administración de los datos que acrediten que se encuentra al corriente de sus obligaciones con la S.Social.

Esa no aceptación, en el caso concreto del Anexo firmado por el ciclo formativo que nos ocupa, implica que la empresa tenga que aportar certificado acreditativo de que la empresa ha incorporado la alumnado en el Régimen General de la S.Social durante el desarrollo del programa de formación, certificado acreditativo de que está al corriente de sus obligaciones tributarias y al corriente de sus obligaciones con la S.Social.

Dicho anexo deberá ser firmado por el representante del Centro Educativo que en este caso es la directora del Centro Galileo durante el curso 2020/2021 y por el representante de la empresa.

Tal y como se ha venido reflejando en el análisis de la documentación y requisitos establecidos, todo el proyecto de FPDual pretende que la formación teórico-práctica del alumnado se lleve a cabo con todas las garantías; pese a no ser un tipo de contrato propiamente dicho, se lleva a cabo la prestación de una actividad en la empresa, actividad que deberá ser evaluada a través del tutor tanto de la empresa como del centro, para lograr la adquisición de las competencias profesionales propias en este caso, de los módulos del ciclo formativo de Desarrollo de Aplicaciones Web, a través de la actividad desarrollada tanto en la empresa como en el centro docente; de ahí la necesidad de la aceptación por ambos y firma del anexo analizado anteriormente como si de un “contrato” se tratara, aunque con las especialidades propias y teniendo siempre en cuenta que será el centro el que vele por los intereses del alumno y por el cumplimiento del correcto desarrollo de las condiciones y requisitos acordados.

4. MERCADO LABORAL Y BUSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO EN FOL; ESPECIAL REFERENCIA A LA BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO EN REDES SOCIALES; VENTAJAS DE LA FPDUAL EN LA INSERCCIÓN LABORAL.

La búsqueda activa de empleo se enmarca en la política de empleo, regulada en el art 1 del RD Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, que aprueba el la Ley de Empleo, entendida como el conjunto de decisiones adoptadas por el Estado y Comunidades Autónomas que tienen por finalidad el desarrollo de programas y medidas tendentes a la consecución del pleno empleo, a la adecuación cuantitativa y cualitativa oferta/demanda, a la reducción del desempleo, y a la protección en el desempeño del mismo.

Se define por la confluencia de dos notas características: los fines perseguidos de pleno empleo y mejora de la calidad de la fuerza de trabajo, y los medios necesarios para alcanzar estos objetivos, teniendo en cuenta los elementos que confluyen en el mercado de trabajo (Oferta/Demanda).³²

La oferta de empleo o conjunto de puestos de trabajo que los empleadores o empresarios están dispuestos a cubrir o mantener en un momento determinado procede principalmente de dos fuentes: las empresas u organizaciones privadas y el sector público; de forma marginal habría que incluir una tercera fuente, el empleo comunitario o de interés social, mediante la creación o subvención de puestos de trabajo de carácter temporal para la atención de necesidades sociales más o menos ocasionales y no cubiertas por la oferta pública y privada; asimismo cabría añadir una última fuente de carácter indirecto, incentivar la iniciativa privada en la generación de puestos de trabajo.

Por su parte la demanda viene determinada por el conjunto de personas que quieren y pueden prestar trabajo asalariado en un momento determinado; no se puede interferir en la demanda activa dado que lesionaría la libertad de elección del trabajo, pero si es posible la intervención mediante políticas de orientación sobre las decisiones individuales de incorporación al trabajo o de

³² RD Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo/BOE» núm. 255, de 24 de octubre de 2015. Sec. I. Pág. 100312

apartamiento del mismo de forma indirecta mediante la promoción o fomento de aspectos decisivos como la edad mínima de incorporación o jubilación, la reincorporación de los desempleados, y otras medidas sobre el reparto del empleo de colectivos especialmente vulnerables.³³

Es en este contexto donde debemos incorporar la búsqueda activa de empleo por parte del alumnado, siendo necesario que se adapten a los diversos factores que inciden en el mercado laboral hoy en día, como son la globalización y la innovación tecnológica, la crisis económica que comenzó en 2008 y trajo como consecuencia altas tasas de desempleo, y la actual pandemia, ya que todas ellas dificultan el acceso a ese mercado laboral; por lo que es necesario que se impulse desde la formación la adaptación del alumnado mediante herramientas que le permitan su incorporación al mercado de trabajo.

La FPDual es una forma indirecta de interferir en la puesta en común Oferta/Demanda, dado que impulsa a las empresas a participar en la formación del alumnado aportando conocimientos y pautas que requerirán de sus futuros trabajadores, al mismo tiempo que ofrece una incorporación a la actividad laboral de los alumnos desde los ciclos formativos.

La demanda de empleo está supeditada a un continuo cambio, según las necesidades y evolución de la sociedad y economía. De esta manera, en pleno siglo XXI, ésta demanda viene marcada por diversos factores, entre los que podemos destacar la aceleración de la digitalización que impulsa al sector de la Informática y las telecomunicaciones, lo cual da una ventaja añadida a los ciclos relacionados con la informática, la robótica o las nuevas tecnologías.

Según datos aportados por Infojobs en el año 2020: “Otro año más, el sector Comercial y ventas fue el que aglutinó un mayor número de vacantes en InfoJobs con el 20% del total (frente al 17% que suponía en 2019). Tras esta área, los cuatro sectores que más puestos ofertaron fueron el de Informática y

³³ Martín Valverde, Antonio, Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, Fermín, y García Murcia, Joaquín/ Derecho del Trabajo. Año 2020/ Ed. Tecnos. Madrid/Vigésimo novena edición.

telecomunicaciones (164.539), Compras, logística y almacén (163.436), Atención al cliente (162.801) y Profesiones, artes y oficios (129.485).”³⁴

Si comparamos los datos de los ciclos formativos en los cuales se han llevado a cabo el mayor número de proyectos duales, vemos que coinciden con el campo de la Informática, telecomunicaciones y oficios como ocurría con el sector automovilístico.

Si nos centramos en nuestra región, recientemente se ha aprobado el VI Plan General de FP de Castilla y León para los cursos 2021/2022-2024/2025, en dicho plan se establece que la formación tiene gran importancia tanto en el proceso de incorporación al mercado laboral en el primer empleo, como para mantener un perfil de competencias actualizado.

Dicho plan persigue la consecución y mantenimiento de personal cualificado en Castilla y León, la competitividad empresarial y el bienestar social mediante un trabajo de calidad. Esto se logra a través de la colaboración de los diferentes participantes necesarios en la formación profesional.

Dentro de las líneas establecidas para el Plan de FP se incluyen: orientar la FP al desarrollo personal; el ejercicio del derecho al trabajo y la libre elección de profesión u oficio, la satisfacción de las necesidades del sistema productivo y del empleo a lo largo de la vida, facilitar el acceso a al FP en condiciones de igualdad, contribuir a la promoción del desarrollo económico y adecuación de la formación a las necesidades del sistema productivo de Castilla y León, promover la adecuación de la formación y las cualificaciones a los criterios de la Unión Europea, e impulsar la colaboración de la Administración Educativa con las organizaciones de representación de los trabajadores y las empresas para mejorar desde la Administración la calidad de servicios prestados al ciudadano.³⁵

Centrándonos en El Departamento de FOL, creado a partir de las disposiciones recogidas en la Orden EDU/1440/2006, de 13 de septiembre, este departamento tiene como finalidad planificar, coordinar y desarrollar las

³⁴ Informe Infojobs 2020/ enlace: <https://nosotros.infojobs.net/prensa/notas-prensa/la-ralentizacion-economica-y-la-covid-19-las-dos-dinamicas-que-han-marcado-el-mercado-laboral-en-2020>.

³⁵ Acuerdo del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León por el que se aprueba la III Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad, Corresponsabilidad y Juventud en el Empleo 2021-2024.

enseñanzas propias de los módulos profesionales correspondientes y las actividades que se le encomienden, dentro del ámbito de sus competencias.

Busca aportar a los alumnos los conocimientos necesarios mediante: información y orientación a los estudiantes, tanto individual como colectivamente, para facilitar el acceso, la movilidad y el progreso en los itinerarios formativos y profesionales que les proporcionen los conocimientos y habilidades para encontrar empleo, en colaboración con las Consejerías competentes en materia de empleo y de educación; fomento del espíritu emprendedor; promoción de la formación que estimule además de las competencias en materia laboral otras relacionadas como la educación para la ciudadanía, la prevención de riesgos laborales, la educación ambiental, la igualdad de género, la educación vial, ...; y cooperación con el entorno productivo del Centro.³⁶

Dentro del módulo de Formación y Orientación Laboral, se incluye unidad didáctica de Orientación Laboral, y dentro de la misma se incluye la búsqueda de empleo; valorando las ventajas de inserción laboral de los alumnos de FPDual frente al resto de alumnos de FP.³⁷

La finalidad principal de esta unidad es facilitar el inicio de una búsqueda de empleo eficaz por parte del alumnado; partimos de la premisa de que buscar empleo de forma eficaz no es fácil, y no son pocas las ocasiones en las que ese proceso se inicia desde premisas equivocadas dando lugar al fracaso y a la frustración.

Se analiza el proceso de búsqueda y su objetivo, para centrarnos en el conocimiento de las múltiples opciones de acceder al mercado laboral desde una perspectiva activa del mismo. Por ello, y sin perjuicio de que el contenido es mucho más amplio, se pretende analizar la parte de la unidad sobre la búsqueda activa de empleo, orientada al trabajo del alumno tanto en clase como en casa, en todo lo relacionado con: tomar conciencia de que estudiar FP es un paso más

³⁶ Información facilitada por el Departamento FOL del IES Galileo durante la realización de las prácticas del Master.

³⁷ García González, Bruno-Jesús. Tena Cornelles, David. De Fez Solaz, M.ª Carmen. Tena Cornelles, David. García Ortuño, M.ª Desamparados, y Hernández Ricarte, M.ª Victoria/ Año 2020/ Formación y Orientación/Ed. TuLibrodeFP S.L.U.

en nuestra carrera profesional, en especial la FPDual, identificar los principales yacimientos de empleo y de inserción laboral, valorar la formación permanente como factor clave para la empleabilidad y la adaptación a las exigencias del mercado laboral, identificar los distintos itinerarios formativos-profesionales a los que tiene acceso, determinar las técnicas que debe aplicar en el proceso de búsqueda de empleo, conocer los itinerarios formativos del sistema reglado, aplicar las técnicas de búsqueda de empleo, y valorar las redes sociales como herramienta de búsqueda de empleo.

Sin entrar a analizar la parte de la búsqueda activa de empleo dedicada a la elaboración del currículum y posterior entrevista de trabajo, nos centraremos en ese paso inicial de cómo acceder al empleo y qué ventajas implica la inserción laboral para el alumnado de la FPDual.

Dentro de la búsqueda de empleo, el problema viene de que muchos jóvenes son pasivos en la búsqueda de empleo, esperando a que se produzca la oferta laboral y la empresa haga públicas sus necesidades de contratación; y confiando en que los servicios públicos de empleo nos resuelvan nuestra situación.

Sin embargo, esto es precisamente lo que debemos de trabajar desde el departamento de FOL, evitar la pasividad ya que, si una empresa publica un anuncio demandando personal, lo normal es que conteste un gran número de candidatos; pero si ya hemos contactado antes con la empresa reduciremos el número de competidores, mostraremos interés e iniciativa, tampoco basta con inscribirnos como demandantes de empleo y esperar que delegar en el SEPE nuestra responsabilidad de buscar empleo.

Para garantizar el éxito en la inserción de los alumnos debemos incentivar la iniciativa en esa búsqueda de empleo mediante la búsqueda activa; este tipo de búsqueda nos exige una constante dedicación, reciclaje y todas las estrategias necesarias, lo que supone un gran esfuerzo del alumnado y la orientación y apoyo desde nuestro departamento de FOL.

Una vez hemos inculcado a los alumnos la necesidad de que sean ellos mismos los que impulsen la búsqueda, será necesario distinguir las dos posibilidades el insertarse en el mundo laboral: la búsqueda de empleo por

cuenta ajena o por cuenta propia; de ambas opciones será la primera la que desarrollaremos en este trabajo dado que la segunda se trabajará en profundidad en el módulo de empresa e iniciativa emprendedora durante el segundo curso del ciclo formativo.

La búsqueda de empleo es una carrera de fondo, entrar en el mundo laboral es duro, y encontrar un puesto adaptado a tus competencias profesionales aún más.

La búsqueda de trabajo requiere una dedicación, y estar bien organizados, por lo que seguir un horario servirá de ayuda; asimismo es lógico tener dudas, pero lo importante es que los alumnos estén convencidos de que su formación es la adecuada y tengan seguridad en sí mismos y en sus posibilidades.

Podemos distinguir dos tipos: la búsqueda de empleo en el sector público, que es la minoritaria en la FP, y la más habitual que es la búsqueda activa de empleo en el sector privado.³⁸

ACCESO AL SECTOR PÚBLICO: No es la salida más buscada por los alumnos de FP pero es cierto que tanto el ámbito sanitario como la informática y la robótica cada vez requieren de mayor número de profesionales en la Administración Pública; de esta forma, se debe informar a los alumnos de que si lo que quieren es entrar a formar parte de una Administración o del sector público hay una amplia oferta, para lo cual deben de estar familiarizados con sus páginas, los boletines y sus bases y saber a qué administración queremos pertenecer: Estado, CCAA o Administración Local.

Como ciudadano/a de la UE o de Islandia, Liechtenstein, Noruega o Suiza, tienen derecho a trabajar en otros países de la Unión (incluido su sector público) así como en empresas de propiedad estatal, organismos oficiales e instituciones públicas. Algunos países de la UE pueden reservar determinados empleos para sus propios ciudadanos, pero solo si consisten en ejercer la autoridad pública o proteger los intereses generales del Estado.

³⁸ Presentación de Unidad sobre búsqueda activa de empleo/ Asignatura de Política de Empleo 2019-2020/ Profesoras Lerma Fernández, Yolanda y Serrano Arguello, Noemí.

Esta búsqueda existe o se facilita durante la formación del alumnado a través de programas que fomentan la movilidad de estudiantes y trabajadores. Europass cuyo objetivo es ayudar a los ciudadanos a presentar la información académica, laboral y personal de manera sencilla y comprensible en toda Europa; Ploteus cuyo objetivo es ayudar a estudiantes, demandantes de empleo, trabajadores, padres, orientadores y profesores a encontrar información sobre cómo estudiar en Europa; Red Eures que proporciona servicios de búsqueda de trabajo a trabajadores y empresarios, y Erasmus Plus cuyo objetivo es responder a la crisis económica y altas tasas de paro juvenil mediante la formación en otros países.

Si se opta por el acceso a la función pública, se atiende a lo previsto en el art 23.2 de la CE que señala que los ciudadanos “tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes

El art 103.3 CE señala, en relación a lo anterior, que “la ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos, el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, ...

Por último hemos de acudir para conocer la regulación de la materia habrá que acudir a los Art. 55-68 ,Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre que aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público.

Lo importante es que los alumnos sepan que el acceso a la Función Pública es otra posibilidad de búsqueda de empleo, que requiere mucho esfuerzo y que ha de regirse por los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad

Al alumno que opte por buscar su salida profesional en la Administración Pública debemos orientarle en base a las siguientes cuestiones: a qué puesto se quieren presentar, cómo se van a preparar, cuanto tiempo va a dedicarle y sobre todo desde que momento van a comenzar a prepararse y si lo harán solos o con ayuda de preparador o academia; asimismo será necesario que conozcan las formas de acceso que con carácter general serán la oposición, el concurso, y el concurso-oposición.

En algunas convocatorias se piden cursos de formación o fase de prueba, que pueden tener carácter selectivo.

Desde el departamento de FOL, debemos explicarles las vías de comunicación o acceso a las convocatorias para acceder al mercado de trabajo del sector público. Para ello les informaremos de la existencia de una Oferta de Empleo Público de carácter anual con el número de plazas vacantes para personal funcionario, laboral y estatutario, y la existencia posterior de convocatorias específicas para cada organismo, cuerpo y escala sobre esa oferta de empleo público, convocatorias que se publicarán en el BOE para las estatales, BOCYL para nuestra comunidad autónoma de Castilla y León y BOP para la provincia de Valladolid; además y dado el marco de internacionalización existente donde hay una gran movilidad en la búsqueda de empleo, también debe tenerse en cuenta las convocatorias del Diario Oficial de la Comunidad Europea, el DOCE. Podrán informarse asimismo de todo lo referente a las convocatorias en el MAP (Ministerio de Administraciones Públicas)

Los alumnos que opten por esta salida profesional tienen la posibilidad de entrar a cubrir puestos de trabajo en la Administración, mediante bolsas derivadas de los propios procesos selectivos, entre aquellos que no lo han superado, pero cumplen determinados requisitos y por orden de puntuación, y también hay convocatorias específicas para determinados puestos con procesos de selección propios de carácter temporal.

Una vez tengan claro que puesto y proceso selectivo se adapta mejor a sus necesidades, es importante cumplir con los requisitos de la convocatoria y solicitarlo en el modelo de solicitud viene dado en el Boletín correspondiente.

La mayor parte de las solicitudes se presentan online con certificado digital de la FNMT o DNI electrónico al igual que el pago de las tasas, que se solicita en el siguiente enlace: <https://www.sede.fnmt.gob.es/certificados/persona-fisica>.

ACCESO AL SECTOR PRIVADO: El caso más habitual en la FP, y aún más en la FPDual, es que el alumno opte por la búsqueda de empleo en el sector privado, contando con múltiples recursos a su alcance para llegar a un número elevado de empresas.

De los múltiples recursos nos centraremos en los principales o que en cualquier caso deben de ser conocidos: a) las guías de empresa, b) prensa y especialmente prensa online, c) boletines de información juvenil, d) Red de Contactos personales y por último e) la búsqueda por internet y dentro de internet una nueva forma de buscar empleo, la búsqueda 4.0 a través de las redes sociales, entendida como la nueva tendencia o nueva búsqueda activa de empleo.³⁹

a) Guías de empresa: son las publicaciones de los distintos organismos que recogen toda la información sobre las empresas de su entorno concreto, proporcionándonos datos útiles de cada una de ellas (puestos habituales, número de trabajadores, requisitos de contratación, tlf datos de contacto...); estas guías pueden ser de carácter general o estar limitadas a un sector concreto; sus canales de distribución suelen ser internet o páginas web de la propia empresa, organizaciones empresariales, bibliotecas....

Algunos ejemplos de estas guías: <https://www.guia-de-empresas.es/>; <https://www.informa.es/directorio-empresas>; <https://guiaempresas.universia.es/>; <https://guiaempresas.universia.es/provincia/VALLADOLID>.

b) Ofertas de empleo en prensa o “anuncios en prensa” constituyen uno de los instrumentos más usuales para comunicar las necesidades de personal de las empresas; aunque han perdido terreno por los portales de empleo en internet, los anuncios en prensa nacional y especializada sobre todo en formato digital, son otra forma de buscar ofertas; dentro de las publicaciones o anuncios es importante no olvidarnos de los boletines y revistas de Colegios y Asociaciones profesionales, la prensa periódica no diaria (revistas especializadas) y los periódicos de difusión local. Por último, es básico estar al día de la actualidad en general, en los medios de comunicación escritos puedes localizar información útil sobre el mercado de trabajo, alguno de ellos incorpora un apartado con ofertas de trabajo e incluso algún portal de empleo propio. Muchos de ellos en sus suplementos de fin de semana tienen un apartado específico dedicado al empleo y ofertas de trabajo. Como ejemplo de este medio podemos

³⁹ Artículo economiadigital sobre Empleo 4.0: Nuevas tendencias en la búsqueda de trabajo/ enlace: <https://www.expansion.com/economia-digital/2016/02/29/56d47ac2268e3e63398b460f.html>

señalar:<http://ocupacio.quartdepoblet.es/index.php/es/donde-buscar-informacion-de-las-ofertas-de-trabajo/directorio-basico-de-busqueda-de-empleo/prensa-y-empleo>.

c) Boletines de información juvenil: Son publicaciones de las Administraciones Públicas, Autonómicas o Locales que recogen las ofertas de empleo de su zona; algunos ejemplos de Castilla y León:

<http://garantia-juvenil.cjcy.l.es/que-ofrece-sngj/boletin-de-empleo/>

https://juventud.jcyl.es/web/jcyl/Juventud/es/Plantilla100/1284224580551/_/_/_

d) La Red de contactos personales: es importante que todo nuestro entorno sea consciente de qué trabajo buscamos, ya que muchas veces nos proporcionan información para trabajar con empresas

Debemos ampliar al máximo nuestra red de contactos: compañeros, familiares, amigos, conocidos...cuanta más gente lo sepa, mayores serán las posibilidades no sólo por la información que nos faciliten sino incluso porque puedan recomendarnos o conseguirnos trabajo directamente.

e) Internet: es el método más eficaz y rápido que existe actualmente, tanto para el demandante de empleo como para las propias empresas que ofertan puestos. Es útil porque permite recopilar información sobre un sector o empresa concretos, apuntarnos a la bolsa de empleo de dicha empresa, conocer su página web en la cual suelen incluirse un apartado donde apuntarse para futuras contrataciones, y porque nos permite conocer las ofertas publicadas en determinados portales de empleo del sector o sectores acordes con nuestra formación profesional.

Pero debemos hacer alusión por último a que internet ha abierto la puerta a una escala que va más allá, las redes sociales y la búsqueda de empleo 4.0 como nueva forma de acceso al mercado laboral.

Especial referencia a la búsqueda activa de empleo en las redes sociales

Las nuevas tendencias de reclutamiento y selección están directamente relacionadas con las redes sociales; al igual que las empresas, debemos adaptarnos a las nuevas formas de contratación propias del siglo XXI, y la mejor

manera es a través de las redes sociales que sirven para comparar currículums, apps para conectar candidatos, entrevistas por Skype...

El mercado laboral ha entrado en la era digital; los anuncios clasificados en papel han dejado paso a portales de empleo virtuales y, de ahí, a aplicaciones móviles que conectan al demandante con las empresas en cualquier momento y lugar.

El objetivo último es la búsqueda de talento, para lo cual se rastrea el mercado poniendo al alcance de los candidatos las redes y herramientas de la compañía tal y como se puso de manifiesto en el encuentro “Actitud Digital”, organizado por el diario La Expansión, en colaboración con Infojobs.⁴⁰

Lo importante es conocer las redes sociales y como acceder y buscar empleo a través de las mismas.

Desde el módulo de FOL, se deben actualizar los contenidos y formas de búsqueda de empleo para facilitar al alumno su acceso a estas nuevas formas de reclutamiento.

En concreto, la mejor forma de acceso es a través de las redes sociales, arma más potente de recursos y a la cual tienen acceso todas las empresas; estas redes sociales son inabarcables, por lo que hacemos una selección de las más destacadas o accesibles que pueden servirnos de ejemplo para la búsqueda activa de empleo en nuestros días; de esta forma analizamos una selección: Xing; beBEE; Womelia, y por supuesto Likelin, Facebook e Instragram; otra forma es a través de Youtube.

XING: es la red social que más bagaje tiene en este ámbito, siendo creada en 2003,... toda una superviviente. Cuenta con un variada y extensa temática en grupos con fines profesionales y de muestra e intercambio de contenidos. Permite el contacto e interacción con otros usuarios de similares intereses a nivel profesional. El funcionamiento es sencillo y permite la visibilidad del CV y de archivos de certificación de aptitudes, entre otros. Otra de las características destacadas de Xing es un sistema de búsqueda avanzado de perfiles

⁴⁰ Artículo economiadigital sobre Empleo 4.0: Nuevas tendencias en la búsqueda de trabajo/ enlace: <https://www.expansion.com/economia-digital/2016/02/29/56d47ac2268e3e63398b460f.html>

profesionales, así como de ofertas de empleo. Ocurre lo mismo en el caso de la búsqueda de información de eventos profesionales, mediante tags, de manera intuitiva, rápida y efectiva. Otro factor representativo de Xing es su internacionalidad, que ha permitido que se constituya como uno de los principales y más relevantes puntos de encuentro profesional con mayor diversidad de idiomas. Este hecho promueve la práctica de networking profesional a nivel mundial.

BeBEE: Esta es la más “joven” de sus “redes sociales explicadas”, creada en 2015 y enfocada a la búsqueda de empleo y/o con objetivos de dar visibilidad al perfil profesional del usuario. En beBee, el usuario puede encontrar una sección que muestra un amplio escaparate de ofertas de empleo, pero también da la posibilidad de mostrar su contenido e interactuar con el de los demás usuarios, como ocurre en otras redes sociales de este ámbito. A ese respecto, una de sus principales características diferenciadoras, es el “filtro” de las notificaciones que se reciben, es decir, el usuario decide la recepción de las notificaciones que le interesan. Esto es así, en base a las secciones que, el propio usuario, seleccione como afines. Otra particularidad de esta red social, es el haber creado un “universo propio”, en tanto en cuanto, escapa del uso de los típicos términos frecuentemente usados en social media, como “usuarios”, “publicaciones” o apartados de “blogging”; mini guía de “beBee Términos”: Usuario: “abeja”; sección/categoría: “colmena”; publicación: “buzzle”; herramienta de bloggin: “producir”.

WOMELIA: es la red social por excelencia de las mujeres. Yo la llamo «la red social con tacones». Más concretamente y tal como se autodenomina, se establece como la “red para la mujer profesional”. Dentro de las múltiples categorías que contiene, podemos encontrar las siguientes: Grupos/Eventos/Formación/Expertos/Empleo/Blogs/Desarrollo profesional. Womenalia, en definitiva, se está consolidando como una importante red social para mujeres profesionales sin dejar de marcar la diferencia en su actividad, creando eventos propios para su público objetivo y actos como “Inspiration Day”. Éste está considerado por muchos medios de comunicación como el evento para la mujer más importante de Europa.

LikedIn: Se trata de “LA MADRE SUPERIORA” de todas las redes sociales para buscar empleo online; fue fundada en 2002. No sólo es la más conocida, sino que también es la que mayor número de usuarios tiene en su ámbito. Es una comunidad social orientada a las empresas, a los negocios y el empleo. Partiendo del perfil de cada usuario, que libremente revela su experiencia laboral además de sus destrezas, la web pone en contacto a millones de empresas y empleados.⁴¹

Facebook: Todos conocemos esta red social; red social creada el 4 de febrero de 2004 por Mark Zuckerberg, estando disponible en español desde el 2008; debemos tener en cuenta que no sólo sirve para acercar personas y estar en contacto con usuarios de todas partes del mundo, y que compartan información, noticias y contenidos audiovisuales con amigos y familiares, sino que es otra forma de acceder al mercado laboral, utilizándolo como uno de los canales digitales más potentes para darnos a conocer, dado que en la misma se registran grandes marcas y empresas con las que entablar contacto y tener acceso a información de las empresas así como create un perfil profesional al igual que en LikedIn; recientemente entre sus múltiples funciones , ha incluido Empleos como sección donde no sólo puedes ver las ofertas, sino publicar las tuyas.⁴²

Instagram: es una red social y aplicación app, que de modo semejante al anterior sirve para conocer y tener información con usuarios de todas partes del mundo; se distingue de Facebook porque utiliza la imagen por encima de todo. Muchas ofertas de empleo ya se están empezando a lanzar a través de esta red social; para tener acceso hay que buscar y filtrar poniendo hashtag seguido de almohadilla y las palabras del sector en el cual deseas buscar trabajo, o palabras más genéricas como empleo/ trabajo, seguido de tu ciudad o lugar en el que estén buscando empleo. Es importante ser concisos mediante una frase que defina a la persona y colocarla sobre la foto para que sirva de marca personal.

En todas estas redes sociales debemos de ser cautos y no colgar fotos o comentarios que cuestionen nuestra seriedad o profesionalidad.

⁴¹ Presentación de Unidad sobre búsqueda activa de empleo/ Asignatura de Política de Empleo 2019-2020/ Profesoras Lerma Fernández. Yolanda y Serrano Arguello. Noemí.

⁴² Contenido disponible en webescuela, a través del siguiente enlace: <https://webescuela.com/facebook-que-es-como-funciona/>

Youtube: No solo es una web de las más utilizadas y que da visibilidad de todo tipo de contenidos, sino que esa visibilidad puede ser utilizada en la búsqueda de empleo como una herramienta que permita dar visibilidad mediante la creación de un videocurrículum y tener la herramienta para demostrar tus habilidades a las diferentes empresas, para lo que deberás seleccionar primero que perfil de empresas se adaptan a tu formación para adaptar los contenidos publicados.⁴³

Esta claro que la búsqueda activa de empleo en los últimos años a evolucionado a una velocidad de vértigo, y los alumnos deben estar en ellas dado que es la forma de llegar a la demanda de empleo en nuestros días, pero no sirve usar una sola, será necesario combinarlas y posicionarse correctamente para adelantarse y estar al día de las diferentes ofertas de empleo; es la búsqueda de empleo 4.0, que poco a poco ha desplazado a las formas más tradicionales.

A continuación, se añaden tres tablas explicativas en relación a los principales aspectos del sector público, del sector privado y dentro de éste una especial referencia a la nueva forma de búsqueda activa de empleo predominante en nuestros días, la búsqueda activa de empleo a través de las redes sociales:

⁴³ Artículo de Infoempleo sobre Redes sociales imprescindibles para la buscar empleo/ enlace: <https://blog.infoempleo.com/a/redes-sociales-imprescindibles-para-buscar-empleo>.

SECTOR PÚBLICO

<p style="text-align: center;">Que es el sector público dentro y fuera de España</p> <p style="text-align: center; font-size: 2em;">?</p>	<p style="text-align: center;">Regulación</p> <p style="text-align: center;"></p>	<p style="text-align: center;">Programas de Fomento de la movilidad durante la formación</p> <p style="text-align: center;"></p>	<p style="text-align: center;">Búsqueda Activa de empleo en el Sector Público</p> <p style="text-align: center;"></p>
<p>Conjunto de entidades de la Administración Estatal, Autonómica y Local, y demás entidades y organismos dependientes de éstas.</p> <p>Acceso al sector público</p> <p><u>En España:</u> Estatal/Autonómico/Local</p> <p><u>Acceso al sector público como ciudadanos de la UE y Acuerdo Schengen.</u></p>	<p>Normativa estatal, autonómica y local.</p> <p>Especial referencia al acceso a la Función Pública:</p> <p>CE: art 23.2 acceso en condiciones de igualdad, art 103.3 acceso en base a principios de igualdad, mérito y capacidad.</p> <p>RDLegislativo 5/2015 del Estatuto Básico de la Función Pública.</p> <p>Convocatorias específicas de cada sector y categoría.</p>	<p>Programas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Ploteus: portal sobre oportunidades de aprendizaje para la UE/Dirección General de Educación y Cultura/Comisión Europea 2.RedEures(European Employment Services): Red de cooperacion para empleo y libre circulación de trabajadores UE. 3.Erasmus Plus: Programa UE que permite formación en otros países mediante becas. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Orientación sobre dónde encontrar ofertas: España: BOE/BOCYL/BOP Fuentes oficiales MAP, SEPE y ECYL. A nivel Europeo: DOCE 2.Requiere gran esfuerzo y constancia 3.Formas de acceso: Oposición Concurso Concurso-Oposición 4. Importancia de presentación de solicitudes y pagos de tasas.

SECTOR PRIVADO- RECURSOS DE BUSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO

<p style="text-align: center;">GUIAS DE EMPRESA</p> 	<p style="text-align: center;">PRENSA</p> 	<p style="text-align: center;">BOLETINES DE INFORMACIÓN JUVENIL</p> 	<p style="text-align: center;">RED DE CONTACTOS PERSONALES</p> 
<p>1.Publicaciones de los distintos organismos</p> <p>2.Recogen toda la información sobre las empresas de su entorno concreto.</p> <p>3.Proporcionan datos útiles de las empresas: puestos habituales, número de trabajadores, requisitos de contratación, tlf datos de contacto...</p> <p>TIPOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - carácter general - sector concreto <p>CANALES DE DISTRIBUCIÓN</p> <p>internet o páginas web de la propia empresa, organizaciones empresariales, bibliotecas...</p> <p>EJMS</p> <ul style="list-style-type: none"> • https://www.guia-de-empresas.es/ • https://www.informa.es/directorio-empresas • https://guiaempresas.universia.es/ • https://guiaempresas.universia.es/provincia/VALLADOLID 	<p>Las ofertas de empleo en prensa o “anuncios en prensa” nacional y especializada son otra forma de buscar ofertas.</p> <p><u>Sustituidos por:</u></p> <p>“Anuncios online y prensa digital”</p> <p><u>Otros medios:</u></p> <p>Boletines y Revistas de Colegios y Asociaciones profesionales, la prensa periódica no diaria (revistas especializadas) y los periódicos de difusión local.</p> <p>Preferentemente en formato digital</p>	<p>Son publicaciones de las Administraciones Públicas, Autonómicas o Locales que recogen las ofertas de empleo de su zona.</p> <p>EJEMPLOS:</p> <p>http://garantia-juvenil.cjcy.l.es/que-ofrece-sngj/boletin-de-empleo/</p> <p>https://juventud.jcyl.es/web/jcyl/Juventud/es/Plantilla100/1284224580551/ / /</p>	<p>IMPORTANTE:</p> <p>Nuestro entorno debe ser consciente de qué trabajo buscamos, ya que muchas veces nos dan información para trabajar con empresas.</p> <p>Ampliar al máximo nuestra red de contactos: compañeros, familiares, amigos, conocidos...</p> <p>MÁS GENTE LO SABE</p>  <p>MAS POSIBILIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> -por la información que nos facilitan. - porque pueden recomendarnos. - porque pueden conseguirnos trabajo directamente.

INTERNET Y LAS REDES SOCIALES

INTERNET	REDES SOCIALES
	
<p>Método más eficaz y rápido que existe actualmente, tanto para el demandante como para el empresario; NOS PERMITE:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Recopilar información sobre un sector o empresa concreta - Apuntarnos a la bolsa de empleo de la empresa - En su página web se suele incluir un apartado de demanda de empleo para futuras contrataciones - También nos permite conocer las ofertas que se publican en determinados portales de empleo de todos los sectores. <p>OTRAS ALTERNATIVAS DISPONIBLES EN INTERNET:</p> <p>Red Eures: Ofrece información sobre ofertas de empleo en cualquier país de la unión europea y sobre todo la normativa laboral de los distintos países. https://ec.europa.eu/eures/public/es/homepage</p> <p>ECYL (Servicio Público de Empleo CYL): En sus oficinas se recogen ofertas de empleo que pueden adecuarse a nuestra demanda. https://empleo.jcyl.es/web/es/empleo-castilla-leon.html</p> <p>ETT (Empresas de Trabajo Temporal): Son una opción más para empezar a adquirir experiencia e incorporarte al mundo laboral, y sobre todo si quieres continuar estudiando ya que muchos son empleos temporales o a media jornada.</p> <ul style="list-style-type: none"> • https://flexiplan.eulen.com/ • https://www.randstad.es/ • https://es.gigroup.com/ • http://www.portalett.com/poblacion.php?id=valladolid <p>Asociaciones Empresariales: Nos pueden informar sobre empresas y ofertas de un determinado sector</p> <ul style="list-style-type: none"> • https://www.ceoe.es/es • http://www.faedei.org/es/ • http://www.efcl.es/ • http://www.cecale.es/cecale/cm/cecale 	<p>Arma más potente a nuestro servicio.</p> <p>El mercado laboral ha entrado en la era digital:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Las empresas crean sus propias páginas que publican en redes sociales - Los candidatos deben tener un perfil profesional y darle publicidad en las redes. - Las redes facilitan la internacionalización de las ofertas de trabajo. <p>CONOCE ALGUNAS DE ELLAS:</p> <div style="display: flex; flex-wrap: wrap; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;">  </div> <div style="text-align: center;">  </div> <div style="text-align: center;">  </div> <div style="text-align: center;">  </div> <div style="text-align: center;">  </div> <div style="text-align: center;">  </div> <div style="text-align: center;">  </div> </div>

Ventajas de la FPDual en la búsqueda activa de empleo.

El 14 de junio de 2021 el Gobierno llevó al Consejo de Ministros la nueva Ley de FP, en el cual se pretende que TODA la FP tenga carácter dual, combinando la formación teórico-práctica recibida en el centro con el la actividad en la empresa; pese a que la cifra de FPDual creció con un aumento de matrículas de 6.579 respecto al curso anterior, los alumnos de FPDual representan tan solo el 4,2% del total de estudiantes de FP.

Esta nueva ley dotará a la FP del dinamismo e inmediatez que son condición sine qua non para los nuevos sistemas.⁴⁴

La ley no sólo busca dotar a los alumnos de la orientación profesional necesaria para tomar nuevas decisiones y acceder a un empleo de calidad, sino que se pretende facilitar la inserción laboral de los jóvenes, y la FPDual es una de las vías que ofrece ventajas para esa incorporación al mundo laboral y la búsqueda de empleo.

El modelo formativo de la FPDual tiene una tasa de inserción cercana al 70%, por lo que se presenta como una herramienta de mejora directa de empleabilidad de los jóvenes; en palabras de Clara Sanz, Secretaria General del Ministerio de Educación y FP, “la FPDual es una formación que garantiza la capacidad de los trabajadores, algo fundamental para incrementar la productividad de las empresas.”⁴⁵

Es por tanto la FPDual una herramienta de acceso al mercado laboral, contando los alumnos que la cursan con ventajas añadidas de inserción sobre el resto, esto se debe, tal y como se indico en el análisis de las ventajas de la FPDual a diversas variantes, pero centrándonos en el acceso al mercado laboral, podemos señalar que se basan principalmente en: La toma de contacto de forma directa con la empresa, siendo capaces de conocer in situ su forma de trabajar; es una forma directa de reclutamiento, dado que durante su formación la empresa conocerá la forma de desenvolverse de los alumnos y sus habilidades y capacidades; también facilita que las empresas corrijan los posibles fallos y

⁴⁴ Noticia Europa press / El Gobierno lleva hoy Consejo de Ministros la nueva Ley de FP. 14 de junio de 2021.

⁴⁵ elEconomista.es/ articulo: La FPDual tiene un 70% de inserción laboral en España.

moldeen a los alumnos en función de sus necesidades; es una fuente de talento, dado que es durante la formación donde los alumnos pueden demostrar sus capacidades profesionales, aportando nuevas ideas a la empresa.

Por tanto, se debe trabajar en la línea de incorporar la FPDual en todos los centros formativos, y sobre todo que tanto las empresas como los centros y el alumnado conozcan y sean conscientes de que esta es la alternativa, o al menos una de las alternativas para reducir el desempleo y facilitar el acceso al mercado de trabajo.

La asociación Empresa Familiar de Castilla y León (EFCL) presentó ya en el 2018 en Valladolid el estudio *Orientación Profesional y Formación Dual. Hacia un modelo integrado para el empleo juvenil*, elaborado por el Instituto de la Empresa Familiar (IEF) con la colaboración y patrocinio de la Fundación Bankia por la Formación Dual. El objetivo de esta batería de propuestas es apostar de forma decidida por este tipo de aprendizaje y combatir el desempleo juvenil.⁴⁶

5. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA.

CONCLUSIONES

El análisis del presente trabajo, se ha dejado claro que la FPDual se entiende como el conjunto de acciones e iniciativas formativas que tienen por objeto la cualificación profesional de las personas, combinando los procesos de enseñanza y aprendizaje en la empresa y en el centro de formación; es por tanto una modalidad de alternancia formativa empresa-centro de trabajo, que se incorporó al itinerario formativo de la FP en España desde el año 2012, cuya regulación se encuentra principalmente en el RD 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la FPDual, y desarrollado en Castilla y León en la Orden

Partimos de la FPDual como una variante del contrato para la formación y el aprendizaje con las peculiaridades analizadas que definen la FPDual: la

⁴⁶ Noticia Castilla y León, [economista.es/ disponible en el siguiente enlace: http://www.castillayleoneconomica.es/noticia/efcl-presenta-una-bater%C3%AD-de-propuestas-para-potenciar-la-fp-dual-y-combatir-el-desempleo-juv](http://www.castillayleoneconomica.es/noticia/efcl-presenta-una-bater%C3%AD-de-propuestas-para-potenciar-la-fp-dual-y-combatir-el-desempleo-juv)

formación teórico-práctica ligada a la obtención del título, posibilidad de obtener la formación en la propia empresa, introducción de nuevas modalidades de formación, mayor libertad de la actividad formativa, el carácter garantista del cumplimiento de la formación teórica al trabajador, y la realización del trabajo en conexión con la formación teórico-práctica que se procede a analizar.

Pero dando un paso más allá, no nos conformamos con saber que es o en que consiste la FPDual:

-. PRIMERO, desde su implantación en nuestro sistema en el año 2012, se ha venido introduciendo la FPDual cada vez en más centros y se ha ampliado a más módulos formativos, pero debemos plantearnos la integración de esta formación dual en nuestro sistema educativo no como un itinerario más, sino como el itinerario predominante, al considerar que la FPDual es una de las herramientas más potentes, y que se debe potenciar desde las Administraciones para conseguir o la menos mejorar la inserción laboral de los estudiantes, en primer lugar porque la sociedad requiere un mayor número de cualificaciones profesionales, y en segundo lugar porque permite un acceso directo al mercado de trabajo y toma de contacto con la actividad laboral desde la propia faceta formativa sirviendo de puente de conexión entre oferta y demanda de trabajo.

-. SEGUNDO, para los defensores del modelo dual, entre los cuales me incluyo, esta rama de la FP tiene beneficios no sólo para los aprendices, sino también para las empresas y los centros educativos. Los primeros, porque reciben una instrucción más completa al poder formarse en un entorno real de trabajo. Las compañías, porque les permite incorporar personal cualificado y formado en la cultura y los procedimientos de la empresa. Y, por último, para los centros educativos, porque pueden convertirse en referentes en su ámbito profesional.

-. TERCERO, es necesario para que funcione la FPDual en nuestro país mejorar muchos aspectos y aproximarnos al resto de Europa, especialmente a países como Alemania o Finlandia pero adaptado a nuestro tejido empresarial y demanda de empleo; la FPDual es una apuesta de futuro en la lucha contra el desempleo y y la inserción laboral, haciéndome eco de las palabras Ignacio Benito (senior Project manager de la Fundación Bertelsmann en Andalucía y

corresponsal del proyecto de la Alianza para la FPDual), los alumnos además de aprender trabajando, una de las cosas que hacen más atractiva a la FP dual son sus altas tasas de inserción laboral, principalmente, en «las ramas de logística, industriales, mantenimiento de electricidad y electrónica, informática y comunicaciones».⁴⁷

- CUARTO, no obstante, es patente que la FPDual tiende a generalizarse a otras ramas donde la práctica profesional y el conocimiento directo de la actividad es fundamental para un correcto aprendizaje de las competencias profesionales y una adecuada inserción, algunas de estos ciclos son los relacionados con la rama sanitaria, la restauración, el turismo, o peluquería y estética entre otros.

En España para que la FPDual tenga éxito se hace necesario, según los expertos, mejorar algunos aspectos que nos hacen diferentes a otros países, como Alemania y Finlandia. Esto implica que no podemos importar el modelo germano tal cual, sino que tal y como afirma el experto en FP Ignacio Benito Pozo: «debemos implantar nuestro propio modelo, aquel que se adapte a nuestro tejido productivo y a la propia idiosincrasia de todos los actores de nuestra sociedad»; efectivamente, es necesario implantar nuestro propio modelo, pero desde una perspectiva de crítica constructiva, analizando las carencias y la necesidad de cambio de España donde hay un gran número de licenciados y graduados sin formación práctica ni experiencia profesional, y sobre todo que esa práctica se desarrolle garantizando la formación adecuada, con el apoyo y supervisión de la Administración, y la colaboración de los centros y el tejido empresarial de manera eficiente para que dicha formación teórico-práctica sirva de garantía educativa y al mismo tiempo de vía de inserción en un futuro en el que nuestros jóvenes deberán adaptarse a esa realidad que ya desde hace tiempo viene demandando más técnicos cualificados.

⁴⁷ Noticia publicada en un artículo del mundo/Especial Educación/La FPDual, una alternativa para escapar del paro/enlace disponible: <https://www.elmundo.es/especiales/educacion/fp-dual.html>

PROPUESTAS DE MEJORA.

Partiendo de la premisa de la mejora en la inserción laboral y la búsqueda activa de empleo:

-. PRIMERO se debe de impulsar desde las Administraciones y los propios centros, con la colaboración del sector empresarial, el dar a conocer la existencia de esta modalidad de FP mediante: una mayor inversión de las Administraciones dotando a los centros de los medios necesarios para su implantación, formando a los profesores para que conozcan de cerca la FPDual, implicando a las empresas y sobre todo generalizando su implantación en todos los centros, en este caso de Castilla y León.

Para lograrlo se propone que también los centros se involucren mediante jornadas de puertas abiertas en colaboración con las empresas antes del comienzo del curso escolar para aumentar la matriculación de la FPDual, y durante el curso para garantizar el éxito en su desarrollo y que alumnos de primero pudieran ver lo que el año próximo será su formación en la empresa.

-. SEGUNDO, el éxito viene de la mano de las personas implicadas en su puesta en marcha por lo que sería conveniente la creación de una comisión interdisciplinar formada por representantes de la empresa, del centro, de los estudiantes y de la administración que al menos dos veces al año analizaran y supervisaran el desarrollo y resultados de los Proyectos de la FPDual.

-. TERCERO, esta propuesta viene de la mano de los propios alumnos, es básico que estos conozcan y manifiesten su opinión sobre la FPDual, para lo cual no solo se les darían talleres y charlas sino que se propone entregarles un cuestionario que aporte información sobre cómo es vista la FPDual desde su perspectiva; en concreto en el IESGalileo se han llevado a cabo charlas informativas en abril de este año 2021; para conocer la opinión de los futuros alumnos de FPDual remití a la jefatura de estudios del centro, un pequeño cuestionario para entregar a los alumnos de FPDual, pero no se ha podido realizar dado lo avanzado del curso escolar y entendiendo que lo óptimo sería incorporarlo el próximo año antes del comienzo de la actividad en la empresa, no obstante facilito las cuestiones propuestas.

1. ¿Conoces la FP Dual? Si has contestado que sí ¿Por qué medio has obtenido la información?
2. ¿Qué ventajas consideras que tiene la FP Dual frente a la Formación Profesional? ¿Por qué?
3. ¿Has trabajado alguna vez? Si has contestado que sí ¿Podrías indicar que tipo de contrato has tenido?
4. ¿Al acabar el ciclo formativo, que planes tienes: seguir estudiando, buscar empleo por cuenta ajena o propia, aprender idiomas, ¿salir fuera de España?
5. ¿Qué mejorarías hasta el momento de la Formación recibida?

- CUARTO, por último y dando un paso más allá, se debe implicar al departamento de FOL, mediante la incorporación dentro del módulo de la FPDual para que sea explicada tanto en la unidad del contrato de trabajo, como una especialidad a medio camino entre lo laboral y lo formativo, y por supuesto en la búsqueda de empleo como una forma de incorporación y búsqueda activa de acceso al mercado laboral.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.

Manuales y Monografías

- SCHUMANCHER, J. H. (2005). Investigación Educativa 5ª Edición. PEARSON EDUCACION.
- JAMES H. MCMILLA, S. S. (s.f.). Una Introducción Conceptual. Páginas 555 y siguientes.
- MATEOS BEATO, Alfredo (Inspector de Trabajo y S.Social) y MARÍN JIMENEZ, Rodrigo (Profesor titular del derecho de trabajo y S.Social de la Universidad Rey Juan Carlos).Ed 2016/ Normativa de FP. Extensión y Complejidad/ Consejo Económico y Social de Castilla y León
- GARCÍA GONZÁLEZ, Bruno-Jesús, TENA CORNELLES, David, DE FEZ SOLAZ. M.ª Carmen, GARCIA ORTUÑO, M.ª Desamparados, y HERNÁNDEZ RICARTE. M.ª Victoria (año 2020). / Formación y Orientación Laboral/ Ed. TuLibrodeFP S.L.U.
- PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel-Carlos y ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel. Año 2019 / Derecho del Trabajo. / Ed. Universitaria Ramón Aceres. Vigésimo séptima edición.
- RODRÍGUEZ-PIÑEDO y BRAVO FERRER, Miguel/ Contrato de Aprendizaje y Formación Dual. Año 2013/El Real Decreto 1529/2012.Relaciones laborales, nº1, pág.1.
- GÓMEZ-MILLAN HERENCI, María-José / Aspectos Novedosos del Contrato para la Formación y el Aprendizaje/ Editorial Dialnet.
- SIGUENZA MOLINA, Agustín Francisco. Director General de Formación Profesional y Régimen Especial de la Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León. Esta publicación se ha realizado con el apoyo de: la Fundación Bankia por la Formación Dual © Junta de Castilla y León, 2018 Depósito Legal: VA 121-2019 ISBN: 978-84-9718-692-6 Impreso en España.
- MARTÍN VALVERDE, Antonio, RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, Fermín, y GARCIA MURCIA, Joaquín/ Derecho del Trabajo. Año 2020/ Ed. Tecnos. Madrid/Vigésimo novena edición.

Normativa

RD 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases para la formación profesional dual (BOE, 9 de noviembre de 2012; página 78348).

DECRETO 2/2017, de 12 de enero, por el que se regula la Formación Profesional Dual del Sistema Educativo en la Comunidad de Castilla y León (BOCYL 16 de enero de 2017; página 1366).

ORDEN EDU/917/2016, de 31 de octubre, por la que se incorpora determinadas entidades en el catálogo de entidades promotoras de la Formación Profesional Dual del Sistema Educativo de Castilla y León (BOCYL, 9 de noviembre de 2016, página 49871).

RD Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo/ BOE» núm. 255, de 24 de octubre de 2015. Sec. I. Pág. 100312.

Webgrafía

Ministerio de Trabajo y Economía Social/Servicio Público de Empleo Estatal/Modalidad-contrato-temporal/ disponible en el siguiente enlace:<https://www.sepe.es/HomeSepe/empresas/Contratos-de-trabajo/modelos-contrato.html>.

Educaweb (portal de educación y formación que ofrece servicios de orientación profesional, disponible en el siguiente enlace: <https://www.educaweb.com/>

Página del Ministerio de Educación y FP del Gobierno de España/ disponible en el siguiente enlace: <https://www.todofp.es/sobre-fp/informacion-general/formacion-profesional-dual/preguntas-frecuentes.html>.

Directorio de Centros de Castilla y León/Consejería de Educación; información disponible en el siguiente enlace:
<http://directorio.educa.jcyl.es/es/centros/2020/1-47004986-galileo>.

Anexo I Proyecto de FPDual/ Junta de Castilla y León/Consejería de Educación/ Dirección General de FP/Régimen Especial y Equidad Educativa/ información disponible en el siguiente enlace:
<https://www.educa.jcyl.es/fp/es/formacion-profesional-dual/centroseducativosproyectosfpdual#:~:text=Se%20entiende%20por%20proyecto%20de,desarrollo%20de%20un%20ciclo%20formativo>.

webescuela, contenido disponible a través del siguiente enlace:
<https://webescuela.com/facebook-que-escomofunciona/>

Noticias

Noticia de actualidad publicada en Europa press// disponible en el enlace:
www.europapress.es.

El día de Valladolid, noticia formato digital disponible en el siguiente enlace: eldiadevalladolid.com/noticia/Z9B6115C7-DC6E-84A1-424260BD7E36F5A8/202010/la-fp-dual-llega-ya-a-13-centros-tras-sumarse-dos-este-curso

Noticia Europa press / El Gobierno lleva hoy Consejo de Ministros la nueva Ley de FP. 14 de junio de 2021.

elEconomista.es/ articulo: La FPDual tiene un 70% de inserción laboral en España.

Noticia Castilla y Leon, economista.es/ disponible en el siguiente enlace:
<http://www.castillayleoneconomica.es/noticia/efcl-presenta-una-bater%C3%AD-de-propuestas-para-potenciar-la-fpdualcombatir-el-desempleo-juv>

Noticia publicada en un artículo del mundo/Especial Educación/La FPDual, una alternativa para escapar del paro/enlace disponible:
<https://www.elmundo.es/especiales/educacion/fp-dual.html>.

Publicaciones, Informes y Artículos

Incentivos aplicables en el año 2021/Ministerio de Trabajo y Economía Social/ SEPE.

REVISTA DE ESTUDIOS E INVESTIGACIÓN EN PSICOLOGÍA Y EDUCACIÓN eISSN: 2386-7418, 2017, Vol. Extr., No. 07 DOI: <https://doi.org/10.17979/reipe.2017.0.07.2525>.EDITORIAL:

Servicio de Publicaciones de la Universidad de la Coruña/ Campus de Elviá, Edificio Xoana Capdevielle. 15008 A Coruña – España. Esta revista es continuación de: Revista Galego-portuguesa de Psicoloxía e Educación (años 1997-2013) - ISSN: 1138-1663.

ESCUADERO RODRÍGUEZ, Ricardo: “Nuevos derechos de formación y el contrato para la formación y el aprendizaje para la formación”, ob. cit., pp. 78-79.; Moreno Gene, J.: “El contrato para la formación y el aprendizaje: un nuevo intento de fomento del empleo juvenil mediante la cualificación profesional de los jóvenes en régimen de alternancia”, ob.cit., pp. 35.24 STSJ de Castilla y León, Valladolid de 29 octubre (AS 2796/2008).

Informe correspondiente a la OCDE, 2012, pág. 3.

InformeInfojobs2020/enlace:<https://nosotros.infojobs.net/prensa/notas-prensa/la-ralentizacion-economica-y-la-covid-19-las-dos-dinamicas-que-han-marcado-el-mercado-laboral-en-2020>.

Acuerdo del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León por el que se aprueba la III Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad, Corresponsabilidad y Juventud en el Empleo 2021-2024.

Artículo economiadigital sobre Empleo 4.0: Nuevas tendencias en la búsqueda de trabajo/ enlace búsqueda de trabajo/ enlace: <https://www.expansion.com/economiadigital/2016/02/29/56d47ac2268e3e63398b460f.html>

Artículo economiadigital sobre Empleo 4.0: Nuevas tendencias en la búsqueda de trabajo/ <https://www.expansion.com/economia-digital/2016/02/29/56d47ac2268e3e63398b460f.html>

Artículo de Infoempleo sobre Redes sociales imprescindibles para la
buscar empleo/ enlace: [https://blog.infoempleo.com/a/redes-
sociales-imprescindibles-para-buscar-empleo](https://blog.infoempleo.com/a/redes-sociales-imprescindibles-para-buscar-empleo).

Otros Recursos

Documentación facilitada por la Jefatura de estudios sobre Gestión de
FPDual en el IES Galileo de Valladolid/ Familia Profesional:
Informática y Comunicaciones.

Cuadro-resumen facilitado por la Jefatura de Estudios del IES Galileo
sobre Proyectos Duales 2020/2021.

Información facilitada por la Jefatura de Estudios del IES Galileo/ email
remitido el 28 de mayo de 2021.

Cuadro elaborado a partir de la documentación facilitada desde la Jefatura
de estudios del IES Galileo.

Información facilitada por el Departamento FOL del IES Galileo durante la
realización de las prácticas del Master.

Presentación de Unidad sobre búsqueda activa de empleo/ Asignatura de
Política de Empleo 2019-2020/ Profesoras LERMA FERNÁNDEZ,
Yolanda y SERRANO ARGUELLO, Noemí.