



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Confederación Española de
Centros de Enseñanza



GUÍA PARA LA PARTICIPACIÓN EFECTIVA DE LOS EMPRESARIOS EN LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL

**CAPE – Careers Advice and Pathways to Employment
2015-1-PL01-KA202-016802**

Este proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación refleja únicamente las opiniones del autor y la Comisión no puede hacerse responsable de cualquier uso que pueda hacerse de la información contenida en el mismo.



CAPE – Careers Advice and Pathways to
Employment
2015-1-PL01-KA202-016802



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Este manual ha sido elaborado por los socios del proyecto CAPE



INTERCOLLEGE





Contenido

DESCRIPCIÓN	4
Contexto	5
Informe del Análisis de Necesidades	7
Principales resultados de las necesidades de las empresas	7
Informe del Análisis de Necesidades	11
Principales resultados sobre las necesidades de las escuelas	11
Los resultados de los cuestionarios aplicados a los empleadores (empresas)	14
Resultados de los cuestionarios aplicados a Profesionales (Centro de FP)	16
ESTUDIOS DE CASOS	20
Estudio de caso A (Contado por un centro de FP)	20
Estudio de caso b (Contado por un empleado)	20
Estudio de caso C (Contado por un centro de FP)	21
Estudio de Caso D (Contado por un empleado)	21
Recomendaciones	22
A la Administración e inspección:	22
A los centros de FP	23
A las empresas	24



CAPE – Careers Advice and Pathways to
Employment
2015-1-PL01-KA202-016802



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

DESCRIPCIÓN

La **Guía para la Participación Efectiva de los Empleadores** es una herramienta basada en la retroalimentación de los empleadores en foros y redes y en la investigación realizada sobre el análisis de necesidades de empresarios y centros de FP en la materia.

Proporciona buenas prácticas, estudios de casos sobre la participación efectiva de los empleadores y hace recomendaciones sobre cómo utilizar mejor las actividades propuestas e incorporarlas en las carreras y el currículo de la Formación Profesional.

Esta guía se dirige a los profesionales relacionados con la FP, así como a los orientadores profesionales (profesores, tutores, orientadores) y a los empleadores, ayudando a los responsables de la toma de decisiones a establecer políticas educativas, y a los profesionales a colaborar y trabajar con las empresas.

A través del compromiso de los empleadores con los centros de FP y la cooperación entre ellos, los centros de **FP** pueden integrar las necesidades de los empleadores en los programas educativos, para preparar mejor a los estudiantes para el mercado de trabajo; de este modo, los **empleadores** colaboran en la preparación de mano de obra altamente cualificada.

La Guía para la Participación Efectiva de los Empleadores en la Orientación Profesional está disponible en forma digital en la web del proyecto para su descarga (<http://cape-project.eu/>) en los idiomas de los socios del proyecto CAPE: inglés, portugués, español, húngaro, polaco, rumano e italiano.



Contexto

“Las empresas tienen un papel importante que desempeñar en la asociación con los centros(...) para aumentar la ambición y mejorar el rendimiento. Al proporcionar experiencia laboral a los jóvenes y participar en la orientación profesional, los empresarios pueden explicar el valor de las habilidades y conocimientos desarrollados en la escuela y abrir los ojos de los alumnos a las oportunidades laborales”

(Changing the Pace – CBI/Pearson education and skills survey, 2013)

Esta es la línea base para la **Guía para la Participación Efectiva de los Empleadores en la Orientación Profesional**: posibles soluciones para una estrecha relación y cooperación entre los empleadores y los centros de FP, lo que repercute en una mayor participación de las empresas en programas educativos formales e informales, preparando a los estudiantes para satisfacer las necesidades del mercado de trabajo mediante programas educativos o servicios de Orientación Profesional, facilitando su empleabilidad.

Esta Guía es una herramienta práctica para utilizarse por los empleadores y los profesionales que también ofrece a los responsables de políticas educativas algunas sugerencias sobre las medidas que deben desarrollarse para promover su cooperación. Se basa no sólo en el Informe de Análisis de Necesidades de Empleadores y Centros de FP en cuanto a qué competencias y habilidades se espera que tengan los estudiantes, sino también en la importancia que tienen los servicios de Orientación Laboral en el desarrollo de esas competencias y habilidades. Sugiere qué se puede hacer para mejorar esos servicios y ofrece estudios de casos de empleadores y profesionales que reflejan la cooperación entre los centros de FP y las empresas, como ejemplos a seguir.

Con los constantes cambios que se producen tanto en el aprendizaje, como en el trabajo se requiere a los jóvenes flexibilidad, confianza en sí mismo, espíritu emprendedor y habilidades de gestión profesional, para incorporarse al mercado laboral. La cuestión relacionada con la fisura en las cualificaciones preocupa a los centros de FP y también a los empleadores, que lo ven como una amenaza para la creación de una economía próspera.

Una mala orientación profesional produce una desconexión entre la información dada a los jóvenes en los centros de FP y la realidad del mercado laboral actual. Una educación y orientación profesional de buena calidad es importante para que los estudiantes obtengan las habilidades y cualificaciones que necesitan.

Los estudios de la OCDE sobre la educación y la formación profesional (2010) sugieren que los jóvenes valoran la información sobre el empleo y la carrera, si se obtienen en un lugar de trabajo real y mediante contactos con los trabajadores. La participación en los programas de



aprendizaje, durante la escolarización, parece mejorar las tasas de finalización de la formación y proporcionar oportunidades de empleo a muchos jóvenes que carecen de contactos en el mercado de trabajo.

En algunos países, el sistema educativo no está a la altura de las necesidades de las empresas y de las oportunidades de empleo. Para que esto suceda, y para asegurar que los estudiantes acaban la FP preparados para trabajar, las empresas y los centros de FP deben trabajar juntos.

El compromiso de los empleadores con los centros de FP:

- ✓ Orientación profesional;
- ✓ Plazas de trabajo;
- ✓ Tutoría;
- ✓ Asignación de proyectos reales;
- ✓ Resaltar la importancia que un currículum tiene.

Es importante que las empresas sepan qué pueden aportar a los programas educativos para preparar mejor a los estudiantes para incorporarse al mercado de trabajo, cómo pueden desarrollarse los contactos entre las empresas y los centros de FP para su participación, y cómo los empleadores ven el trabajo realizado por los centros educativos en la preparación de los estudiantes para el mercado de trabajo, proponiendo mejoras.

RESUMIENDO

- ✓ Una educación y orientación profesional de calidad son importantes para que los estudiantes obtengan las habilidades y cualificaciones que necesitan
- ✓ La participación en los programas de formación en el centro educativo mejora las tasas de finalización de la formación y proporciona oportunidades de empleo a muchos jóvenes que carecen de contactos en el mercado de trabajo;
- ✓ El compromiso de las empresas con los centros de FP puede ofrecer asesoramiento profesional, prácticas, tutoría del personal, asignación de proyectos reales y demostrar la importancia que el currículum tiene para el trabajo



Informe del Análisis de Necesidades

Principales resultados de las necesidades de las empresas

El contenido del Informe de **Análisis de Necesidades de los Empleadores** se basa en una entrevista realizada a empresarios de los países que componen la asociación del proyecto CAPE (España, Países Bajos, Hungría, Portugal, Rumania, Polonia, Italia y Chipre), que pertenecen a empresas que permiten a los estudiantes hacer prácticas en un período determinado de su formación.

Se les preguntó, entre otras cuestiones, sobre la formación de sus nuevos empleados (contratados en los últimos 5 años), las competencias profesionales que esperaban encontrar en ellos; las que realmente encuentran (utilizando una tabla con habilidades específicas) y las que piensan que no tienen los jóvenes cuando solicitan empleo.

Se preguntó a los participantes sobre la importancia de los servicios de Orientación Profesional durante la educación de los alumnos, cómo podrían mejorarse estos servicios y qué papel podrían desempeñar los empleadores en esa mejora.

A continuación se presenta un resumen de los resultados de estas entrevistas, que muestra las necesidades de los empleadores en relación con las habilidades de los nuevos empleados y el papel que pueden desempeñar en los centros de FP a través de su compromiso con los profesionales y los servicios de orientación profesional:

- **Impacto en los alumnos que se beneficiaron de los servicios de orientación profesional**

Para los empleadores, estos aprendices parecen más integrados y capaces de aprender cuando se sienten cómodos. Demuestran conocimientos sobre la realidad empresarial y también un buen desempeño. Para los participantes, estos servicios garantizan que los estudiantes escojan caminos adecuados para su futuro profesional una vez que su decisión laboral está basada en la información proporcionada por los servicios de Orientación Profesional.

Los estudiantes / aprendices que no se beneficiaron de estos servicios necesitaron apoyo adicional y se sintieron perdidos, según los empleadores.

- **Sugerencias sobre cómo mejorar los servicios de orientación profesional en los centros de FP**
 - ✓ Más sesiones de tutoría con los estudiantes;



- ✓ Orientación laboral como materia obligatoria, enseñándoles habilidades y comportamiento en el trabajo (por ejemplo, llegar a tiempo, seguir estrictamente las instrucciones ...);
- ✓ Prácticas en el lugar de trabajo en diferentes áreas, durante los cursos académicos;
- ✓ Mejorar el desarrollo en las áreas de habilidades sociales y comunicación;
- ✓ Mayor compromiso con empresas / entidades y el mundo del trabajo, con visitas guiadas a fábricas, tiendas, oficinas y conferencias de diferentes profesiones;
- ✓ Mejores orientadores dedicados a la integración de los alumnos;
- ✓ Participación en los Servicios de Orientación Profesional con experiencia en el mundo empresarial;
- ✓ Desarrollo de habilidades de planificación profesional, de búsqueda de empleo, de comunicación, atención al cliente, así como de actitudes específicas (seriedad, un mayor nivel de responsabilidad en el lugar de trabajo);
- ✓ Servicios de Orientación Profesional para los alumnos al menos durante los últimos años, personalizados y vinculados a la situación real del mercado de trabajo a nivel local, no sólo limitados a los enfoques teóricos y las pruebas de aptitud;
- ✓ Talleres que refuercen la autoestima de los alumnos y les motiven a mejorar su competencia profesional;
- ✓ Se debe ofrecer a los estudiantes información detallada sobre las características y requisitos de los distintos trabajos, así como las características de las diferentes industrias;
- ✓ Los aprendices deben ser entrenados para establecer metas mensurables y desarrollar confianza en sí mismos y habilidades sociales.

- **El papel de los empleadores y las empresas para mejorar los servicios de orientación profesional**

La mayoría de las empresas involucradas en esta investigación (56%) no ofrecen estos servicios. Sin embargo, los participantes hicieron algunas sugerencias sobre cómo podrían mejorar los servicios de asesoría y orientación profesional y cuál podría ser su función dentro de sus empresas:

- ✓ Apoyar el desarrollo de contenidos curriculares en los centros educativos y promover asociaciones con ellos;
- ✓ Acoger a los alumnos intermedios y no sólo a los que están en el último curso, facilitando su integración en la empresa;



- ✓ Los empleadores deben mantener informados a los consejeros profesionales de las instituciones educativas sobre sus necesidades de personal para que los orientadores puedan hacer recomendaciones a los estudiantes / aprendices;
 - ✓ Organizar prácticas a corto plazo;
 - ✓ Observar si los jóvenes empleados están satisfechos con su posición y, de no ser así, guiarlos y apoyarlos para encontrar el puesto correcto;
 - ✓ Delegación de un amplio rango de tareas diferentes;
 - ✓ Entrenamiento / Aprendizaje práctico;
 - ✓ Alentar a los estudiantes a tomar iniciativas y tener más tolerancia a los errores.
- **Competencias de gestión laboral que los empleadores esperan encontrar en sus nuevos empleados jóvenes y los que realmente encuentran cuando los nuevos empiezan a trabajar en sus empresas**

Las 8 Competencias Clave (Comunicación en lengua materna, Comunicación en lengua extranjera, Competencia matemática y competencia básica en ciencia y tecnología, Competencia digital, Aprender a aprender, Competencias sociales y cívicas, Sentido de iniciativa y emprendimiento y Conciencia y expresión cultural).

El 29% de los empresarios participantes indicaron habilidades personales y sociales (confianza en sí mismos, gestión del estrés, resolución de problemas, pensamiento analítico, trabajo en equipo, toma de decisiones y toma de iniciativas).

La conciencia organizacional (22%) y el conocimiento del trabajo (19%) también tienen gran importancia para ellos.

El **Informe de Análisis de Necesidades** muestra que existe una coincidencia entre lo que los empleadores esperan y lo que encuentran en sus nuevos empleados cuando empiezan a trabajar con ellos.

Para conocer una información más detallada sobre las competencias específicas que los empleadores esperan de sus jóvenes empleados y las que realmente tienen los empleados jóvenes, consulte el Informe de Análisis de Necesidades (págs. 37 y siguientes).

Los empresarios también especificaron otras competencias relevantes para sus empresas:

✓ Apertura a nuevas ideas	✓ Ética
✓ Desarrollo de soluciones prácticas	✓ Compartir información
✓ Pensamiento crítico	✓ Auto-evaluación
✓ Habilidades verbales	✓ Tolerancia a la diversidad de un equipo
✓ Habilidades de escritura	✓ Gestión del riesgo



✓ Empatía	✓ Puesta de objetivos
✓ Habilidades de negociación	✓ Creatividad y flexibilidad

RESUMIENDO

- ✓ Para los empleadores, las instituciones educativas deben apoyar a los estudiantes a desarrollar no sólo habilidades de planificación laboral y blandas, sino también habilidades prácticas necesarias en el campo que les gustaría trabajar;
- ✓ Los centros de FP deberían estar más comprometidas con el mercado de trabajo, promoviendo visitas guiadas a empresas, conferencias de diferentes profesionales, tutorías con alumnos y talleres para reforzar su confianza en sí mismos y motivarlos a mejorar sus competencias profesionales;
- ✓ Los servicios de Asesoramiento y Orientación Profesional deben tener a alguien con conocimiento en negocios y deben desarrollar asociaciones con los empleadores para organizar prácticas dentro de las empresas;
- ✓ Todos los estudiantes deben beneficiarse de los servicios de Asesoramiento y Orientación Profesional al menos durante el año escolar final y estos servicios deben ser personalizados y conectados con la situación real del mercado de trabajo.



Informe del Análisis de Necesidades

Principales resultados sobre las necesidades de las escuelas

En cuanto a la recogida de las necesidades de los centros de FP, el Informe de Análisis de Necesidades se basa en un cuestionario realizado personalmente, por teléfono o Skype.

La mayoría de estos participantes son profesores y tutores que trabajaban en centros de FP, pero también había directores y orientadores que trabajan en servicios de asesoramiento y orientación profesional.

El cuestionario incluyó dos secciones: preguntas sobre instituciones con Servicios de Asesoramiento y Orientación Profesional (la mayoría de las instituciones involucradas en el Informe de Necesidades) y sobre instituciones que no proporcionan estos servicios.

Éstos son los principales resultados que resultan de las respuestas de los participantes:

- **Impacto en los estudiantes / aprendices que se benefician de los servicios de orientación profesional**

Según los participantes, los principales beneficiarios de los Servicios de Orientación Profesional son los estudiantes y, en algunos casos, prevén algún apoyo a los padres y profesores de los alumnos.

El impacto que estos servicios tienen sobre sus beneficiarios varía entre la mejora de las capacidades de los estudiantes, sus competencias y su autodesarrollo y un cambio en su comportamiento, interés y actitud. El número de ofertas de empleo tiende a aumentar y estos servicios ayudan a los estudiantes a ser más conscientes de su trabajo, las perspectivas para el futuro y la necesidad de más formación.

- **Sugerencias sobre cómo mejorar los servicios de orientación profesional en los centros de FP**

- ✓ Uso de métodos interdisciplinarios y multidisciplinarios;
- ✓ Los psicólogos que trabajan en estos servicios deben ir a las aulas más a menudo para dar a los estudiantes más información sobre cómo prepararse para la vida profesional;
- ✓ Centrarse en las habilidades interpersonales, sociales y clave;
- ✓ Desarrollo de más proyectos en el área de Orientación Profesional;
- ✓ Mayor inversión en recursos humanos y materiales;
- ✓ Colaboración con especialistas de diversos campos y asociaciones educativas con instituciones especializadas;



- ✓ Exámenes sobre las aptitudes de los alumnos;
- ✓ Posibilidad de que los alumnos cambien sus caminos educativos;
- ✓ Una relación más estrecha entre los maestros y los estudiantes cuando apoyan en los servicios de orientación profesional.

• **Competencias desarrolladas por los servicios de Orientación y Orientación Profesional**

Como en la parte del Informe de Análisis de Necesidades sobre empleadores, en el informe de los centros de FP, las competencias trabajadas por los servicios de Orientación y fueron divididas atendiendo a las 8 competencias clave, habilidades personales y sociales, conocimiento laboral y conciencia organizacional.

La mayoría de las instituciones representadas en el Informe centran sus servicios en el desarrollo de habilidades personales y sociales (32%), seguidas de las 8 Competencias clave (29%), Conciencia organizacional (23%) y, por último, Conciencia laboral (16%).

Para conocer sus subcategorías y porcentajes con respecto a las competencias y habilidades más y menos desarrolladas por los servicios de Asesoramiento y Orientación Profesional, consulte el Informe de Análisis de Necesidades (pág. 11 en adelante).

En cuanto a los profesionales que participaron en el Informe de Análisis de Necesidades y que trabajan en instituciones sin Servicios de Orientación Profesional, tienen una idea de qué tipo de competencias deben desarrollarse en los alumnos, siendo los resultados son muy parecidos a los mencionados anteriormente.

RESUMEN!

- ✓ Los profesionales en colaboración con otros, tales como psicólogos, podrían adquirir y desarrollar habilidades para fomentar la motivación y la autoconciencia de los estudiantes;
- ✓ Necesidad de desarrollar servicios y actividades más estructurados que abarquen teorías y destrezas prácticas útiles para las carreras de los estudiantes, lo que podría ser fomentado por una estrecha relación y colaboración con las empresas;
- ✓ El impacto de los servicios de orientación profesional en los alumnos varía entre la mejora de sus capacidades, competencias y autodesarrollo y un cambio en su comportamiento, intereses y actitudes.

Sin embargo, es importante saber cómo se puede iniciar ese proceso de compromiso entre ellos, cómo se hacen los contactos, qué tipo de actividades se desarrollan y qué beneficios pueden aportar a los alumnos.



Todos los socios de este proyecto tuvieron la oportunidad de recopilar ejemplos sobre cómo se realiza un efectivo compromiso de los empleadores en sus propios países a través de un cuestionario elaborado para reunir información para esta Guía. Se solicitó la participación de empleadores y profesionales, ya que son la mejor fuente de información.

Estas fueron las preguntas:

Empleadores

¿Cuáles son las ventajas que obtienen las empresas trabajando en colaboración con centros de EFP?

¿Su empresa se pone en contacto con los centros de FP para crear asociaciones??

Si **sí**, por favor, describa cómo se hace este contacto

¿Ofrece su empresa asesoría / ayuda en la construcción de módulos curriculares en los centros de FP que ofrecen a los estudiantes la posibilidad de ponerse en contacto con el mundo laboral?

- Si **sí**, por favor, describa qué tipo de información proporciona su empresa a los centros de FP que enriquecen los módulos curriculares
 - ¿Cree usted que esos módulos curriculares satisfacen las necesidades de los estudiantes? Por favor, desarrolle su respuesta
- ✓ ¿Los centros de FP desarrollan actividades para crear / fomentar la creación de redes con su empresa?
- Si **sí**, ¿qué tipo de actividades se llevan a cabo?

Profesionales de centros de FP

- ✓ ¿Qué contribuciones pueden hacer las Empresas a los centros de FP trabajando en cooperación?
- ✓ ¿Su centro de EFP se pone en contacto con las empresas para crear asociaciones?
- Si **sí**, por favor, describa cómo se hace este contacto
- ✓ ¿Existen módulos curriculares en su FP que ofrezcan a los alumnos la posibilidad de ponerse en contacto con el mundo del trabajo y que se construyan con ayuda / consultoría de empresas?
- Si **sí**, por favor, describa esos módulos



- ✓ ¿Cree usted que estos módulos curriculares satisfacen las necesidades de los estudiantes?
Por favor, desarrolle su respuesta.
- ✓ ¿Las empresas desarrollan actividades para crear / fomentar la creación de redes con su centro?
- Si **sí**, ¿qué tipo de actividades?

Al final del cuestionario, se pidió a los participantes que describieran un estudio de caso que ilustre la cooperación entre los empleadores y los centros de FP.

Los resultados de los cuestionarios aplicados a los empleadores (empresas)

¿Cuáles son las ventajas que obtienen las empresas trabajando en colaboración con los centros de EFP?

Una lista de frases con posibles respuestas a esta pregunta fue dada a los empleadores para saber cuál de ellos es la principal ventaja de trabajar con los centros de FP, en su opinión. Estas fueron las respuestas elegidas, organizadas desde las más repetidas hasta las menos repetidas

- ✓ Ayuda a asegurar una fuente de mano de obra calificada;
- ✓ Ofrece acceso a ideas innovadoras para el sector empresarial;
- ✓ Permite una participación activa de las empresas en la construcción de programas educativos, permitiendo su integración en actividades y proyectos que preparen a los estudiantes para el mercado de trabajo;
- ✓ En presencia de los alumnos, se anima a los empleados a buscar formación que les permita estar al día con las necesidades de las empresas.

Algunos de los empleadores que aceptaron participar en el cuestionario mencionaron otras ventajas:

- ✓ La empresa aprende de los estudiantes y la escuela, tanto aprovechando el conocimiento ya veces haciendo uso de instalaciones escolares para crear trabajo, y por lo tanto trabaja en sinergia”.
- ✓ “(...) mano de obra barata y también buenas condiciones de seguridad social”.



¿Su empresa entra en contacto con los centros de FP para colaborar?

Todos los empleadores han confirmado que sus empresas contactan a los centros de FP para establecer asociaciones, mostrando su interés en cooperar para la preparación de los estudiantes al mercado de trabajo.

Los contactos se realizan de muchas maneras: hay empresas que tienen Oficinas de Recursos Humanos para ponerse en contacto con los centros de FP que imparten formación en el área relacionada con el núcleo de negocios de las empresas para solicitar becarios. Hay una empresa que se acercó a una escuela de FP para convertirse y trabaja en cooperación desde entonces.

¿Ofrece su empresa asesoría / ayuda en la construcción de módulos curriculares en los centros de FP que ofrecen a los estudiantes la posibilidad de ponerse en contacto con el mundo del trabajo?

La mayoría de los empleadores participantes declararon que sus empresas no están involucradas en la construcción de módulos curriculares, pero mencionaron que les gustaría estar siempre que los centros de FP lo necesitaran.

Sólo un empleador declaró que su empresa "no interfiere en el plan de estudios, pero expone al centro de FP sus necesidades y sugerencias. La empresa selecciona a los estudiantes para las prácticas, por lo que se detecta qué necesita mejorar en su plan de estudios. Además, la empresa detecta a los trabajadores que necesitan completar competencias a través de ciclos de formación, formación profesional y cursos a medida, por lo que en ese caso el departamento de Recursos Humanos se pone en contacto con el centro de FP para responder a sus necesidades. La empresa responde a las solicitudes de colaboración que le llegan".

No todos los participantes podrían decir si creen que esos módulos curriculares responden a las necesidades de los estudiantes, pero había empleadores que decían:

"Sí, es muy importante preparar a los estudiantes para entrar en el mercado de trabajo. Para ello, los profesores necesitan adquirir y desarrollar las habilidades blandas de los estudiantes, principalmente. (...) Los estudiantes de FP deben tener las habilidades exigidas para el mercado de trabajo. Durante el período de la estancia, la compañía entrena las habilidades que le son específicas. El módulo "Habilidades personales y sociales", claramente, se centra en la necesidad de mejorar las habilidades de los estudiantes. (...) Lo más importante son las prácticas, las actividades del módulo";

"Sí (...) Estos módulos contribuirán a su conocimiento relacionado con las habilidades blandas necesarias en la colocación laboral, y también cómo motivar a los estudiantes a desarrollar sus propias habilidades (...)"



¿Los centros de FP desarrollan actividades para crear / fomentar la creación de redes con su empresa?

La mayoría de los empleadores confirmó la existencia de actividades desarrolladas por los centros de FP para fomentar las relaciones con sus empresas.

Las actividades descritas fueron: conferencias sobre la empresa / trabajo, y luego contacto regular con los supervisores estudiantiles durante las colocaciones de los estudiantes; reuniones para explicar sus necesidades laborales para contratar una estancia en una escuela de FP; invitación a eventos escolares, lo que conduce a una mayor exploración y construcción de relaciones...

Uno de los empleadores declaró "reunirse siempre que sea necesario, y trabajar juntos para cumplir con los requisitos de la empresa y del centro de FP. Los profesores acuden a la empresa para conocer directamente la tecnología, las condiciones, las habilidades necesarias para desarrollar el trabajo satisfactorio, por lo que el centro de EFP adapta el currículo".

RESUMIENDO

- ✓ Según los empleadores, las mayores ventajas de cooperación con los centros de FP son la mano de obra cualificada y el acceso a ideas innovadoras para el sector empresarial;
- ✓ Todos los participantes declararon que sus empresas se ponen en contacto con los centros de FP para establecer asociaciones;
- ✓ A pesar de no estar involucrados en la definición de los módulos curriculares, la mayoría de los empleadores estaría disponible a hacerlo si se lo pidieran. Los módulos son importantes para ayudar a los profesores a diseñar la carrera profesional y deben desarrollar habilidades clave en los estudiantes, preparándolos para el mercado de trabajo. En cuanto a las habilidades técnicas, algunos empleadores mencionaron que podrían capacitarlos en la propia empresa durante las prácticas;
- ✓ Los empleadores saben que a los centros FP les gusta realizar actividades con ellos para crear redes. Estas actividades abarcan desde conferencias hasta su participación en la adaptación de los currículos de FP.

Resultados de los cuestionarios aplicados a Profesionales (Centro de FP)

¿Qué ayuda pueden dar las Empresas a los centros de FP trabajando en cooperación?

Según los participantes,



- ✓ Dar a los estudiantes la oportunidad de seguir a un empleado en el lugar de trabajo y ser conscientes de lo que se hace en un sector determinado;
- ✓ Dar a los estudiantes asesoramiento sobre su industria y experiencia;
- ✓ Ayudar en la realización de talleres que expliquen la importancia de habilidades como comunicación, presentación personal, gestión del tiempo y organización;
- ✓ Trabajar con los profesores para preparar desafíos o proyectos para los estudiantes basados en situaciones reales de trabajo;
- ✓ Ser mentor de un estudiante ayudándole a desarrollar habilidades académicas y personales o eligiendo un área de educación superior y finalmente ayudando a los centros a desarrollar entrevistas simuladas que dan respuestas reales de los empleadores y ayudan a los estudiantes a mejorar sus habilidades a las entrevistas;
- ✓ Dar conferencias inspiradoras sobre la carrera del empleador;
- ✓ Convertirse en mentor del profesor, ayudarlo a aprender más sobre el sector, qué oportunidades de trabajo existen y preparar un plan de estudios que tenga aplicación al mundo real.

Hubo participantes que describieron otras colaboraciones resultantes de esta cooperación, declarando:

"Todos los contactos deben ser promovidos, hay más que ganar que lo que está sucediendo actualmente"

"También podríamos trabajar con estudiantes y profesores en aspectos de empleabilidad que se buscan, realizar talleres con varios estudiantes donde los empleadores de diferentes industrias facilitan el taller sobre la cultura de sus industrias y la necesidad de trabajar en cada industria / sector"

¿Su escuela de FP contacta con las empresas para crear asociaciones?

Todos los participantes declararon que los centros de FP se ponen en contacto con las empresas para crear asociaciones.

A continuación, algunas descripciones sobre cómo se realiza ese contacto:

"Nuestra escuela trabaja con muchas empresas donde los estudiantes realizan prácticas y las empresas colaboran con nuestra escuela en algunos proyectos"

"Hay muchas maneras; Tenemos una oficina de prácticas, donde el personal contacta a las empresas (...). Luego, también hay maestros que contactan a empresas o individuos,



invitándoles a dar charlas, presentaciones, talleres, que representan a las empresas, y a pensar conjuntamente con el contenido del curso o educación o actividades especiales"

"A través de la creación de comités asesores que están compuestos de académicos y empresarios. Su objetivo es conectar de manera óptima a los centros de FP con la industria asegurando que las especialidades proporcionadas por los centros de FP correspondan a las necesidades de la industria"

"Por lo general, cuando se organizan diferentes proyectos internacionales o locales, [los invitamos] a organizar conferencias, organizar capacitaciones prácticas para los estudiantes, etc."

"En nuestra escuela hay un experto especial que se ocupa de los lugares de trabajo externos y de los socios existentes y nuevos. La Cámara y las recomendaciones de los antiguos socios son muy útiles para encontrar socios "

"El primer contacto es generalmente realizado por los coordinadores de Cursos Profesionales. Después de eso, hay más contactos formales con las compañías (a través de reuniones, por correo electrónico o por teléfono) para establecer los términos de las alianzas".

¿Existen módulos curriculares en su centro de FP que ofrezcan a los estudiantes la posibilidad de ponerse en contacto con el mundo laboral y que se realicen con ayuda / asesoría de empresas?

La mayoría de los participantes refirieron que no existen módulos curriculares dedicados al mercado de trabajo en sus escuelas de FP construidas con ayuda y / o consultoría de empresas que ofrezcan a los alumnos la posibilidad de ponerse en contacto con el mundo del trabajo.

En un centro de FP "Hay partes de lecciones que se dedican a este tema, tales como la introducción a prácticas, pero no asignaturas enteras" y en otro "En los planes de estudios, hay una asignatura llamada Formación en Centros de Trabajo donde los alumnos reciben capacitación sobre el mundo laboral, sobre las prácticas, y alguna información general. El plan de estudios es oficial y no lo puede cambiar la empresa."

Hay centros de FP que tienen esos módulos, y que se describen: "según los estudios de FP, los estudiantes tienen que pasar de 250 horas hasta 700 en las empresas para obtener su grado final"

"El módulo depende de qué nivel está empezando el estudiante. Es un modelo individualizado: evaluación, programa de trabajo, revisión y evaluación del aprendizaje. Cada participante



dispondrá de su expediente y un plan individual de aprendizaje contra el que se realizará la evaluación durante todo el período y también al final del proyecto"

"Módulos de aprendizaje basados en el trabajo, donde los alumnos del segundo año escolar desarrollan su proyecto tecnológico en empresas y en el tercer año desarrollan sus prácticas y la Prueba de Aptitud Profesional. (...) Los módulos de aprendizaje realizados en el trabajo permiten a los alumnos tener contacto con el mercado laboral".

Estos participantes creen que estos módulos satisfacen las necesidades de los estudiantes porque "los profesores sienten que, para el desarrollo del trabajo / actividades propuestas para estos módulos, los estudiantes tienen un contacto diario con las empresas que buscan información, productos y procedimientos que usarán y que luego serán presentados no sólo a los profesores sino también a otros colegas, lo que representa un enriquecimiento a todos los niveles para ellos". Otro participante afirmó que estos módulos "permiten a los estudiantes conocer los aspectos técnicos de una tarea dada en relación con su área de entrenamiento, así como practicar la manera de realizar esas tareas".

¿Las empresas desarrollan actividades para crear / fomentar la creación de redes con su FP?

Los participantes de FP declararon que las empresas no suelen desarrollar actividades para ello. Por el contrario, "están dispuestos a aceptar ofertas, pero son más pasivos y esperan a que el centro educativo tome la iniciativa".

Sin embargo, hay un participante que proporciona un buen ejemplo sobre las actividades desarrolladas por las empresas con su centro de FP, describiéndolas como "prácticas de trabajo, tutoría / coaching y trabajo de formación - aprender haciendo".

RESUMIENDO

- ✓ Según los profesionales, las dos aportaciones más importantes que la cooperación entre los centros y empresas puede proporcionar son: dar a los estudiantes la oportunidad de seguir a un empleado en el lugar de trabajo, dándoles la oportunidad de ser conscientes de lo que se hace en un sector determinado, y dar a los estudiantes asesoramiento sobre su industria y experiencia;
- ✓ Las escuelas de FP suelen contactar a empresas, utilizando varios métodos para promover la cooperación entre ellos.
- ✓ En algunos países no existen módulos curriculares en las escuelas de FP, que ofrezcan a los alumnos la posibilidad de ponerse en contacto con el mundo del trabajo y/o que se construyan con ayuda / consultoría de empresas. Sin embargo, en los que sí existe este modelo, se trata de un modelo individualizado.
- ✓ Los practicantes afirman que las empresas no suelen desarrollar actividades con los centros de FP, lo que significa que no suelen ser las que dan el primer paso hacia la colaboración.



ESTUDIOS DE CASOS

Para la recopilación de estudios de caso, se pidió a todos los participantes (empleadores y profesionales) que describieran una actividad / método que su entidad había desarrollado, centrándose en la implementación de objetivos, cómo se realizaba la conexión, qué tipo de actividades se desarrollaban y en el grupo objetivo.

De todos los estudios de casos recogidos, sólo los mejores fueron elegidos como ejemplos sobre cómo se puede establecer una colaboración entre las empresas y los centros de FP.

Son un complemento de todos los métodos y actividades descritos a lo largo de esta Guía por parte de empleadores y profesionales, y una sugerencia sobre qué se puede hacer en y por los centros de FP y las empresas:

Estudio de caso A (Contado por un centro de FP)

"Un buen ejemplo de cooperación temporal, vinculada a la cualificación del curso de Banco y Seguros. (...)el banco visitó el centro de FP e impartió un seminario de formación sobre la banca; los estudiantes luego van al banco para explicar a los clientes cómo funciona. El objetivo era aprender cómo acercarse a los clientes y ganar confianza en las relaciones con ellos, y el objetivo del banco era comunicar instrucciones e información sobre su nuevo producto de una manera fácil, y fomentar / estimular el uso de la banca por Internet. La idea surgió de las prácticas laborales. (...) El grupo de interés dentro de la escuela era el nivel 4 de la FP, y el grupo de interés del banco era, en su mayoría, ancianos. Los estudiantes también podían hacer prácticas allí y formarse contactando con los clientes, e informándoles de nuevo en el centro educativo, explicando el tipo de preguntas que les hicieron.

Los estudiantes que regresaban a la escuela después de esta experiencia tenían más experiencia laboral, y como resultado estaban más seguros de sí mismos y felices de explicar a otros lo que habían hecho / logrado ".

Estudio de caso b (Contado por un empleado)

"La empresa se llama Onderwijs en Bedrijf Holding. (...) En 2007, comenzaron con un "Leerhotel en Klooster", un Hotel y Centro de Aprendizaje - un verdadero hotel con clientes que pagan, donde los estudiantes realizan prácticas laborales, tanto relacionadas con el curso como con habilidades más generales. (...) Como resultado, este Hotel se hizo muy popular entre los estudiantes.

También lograron reducir el número de abandono escolar, hasta alrededor del 20-30%, lo que suele ser significativamente mayor para los cursos de Restauración y Turismo. Esta fue la



motivación de la escuela para decir que querían implementar un sistema similar para otros sectores también. (...)”

Estudio de caso C (Contado por un centro de FP)

“Los centros de FP organizan una jornada laboral una vez al año y se reúnen profesores de FP, estudiantes y empresas. Representantes de la industria presentan oportunidades, tanto para prácticas como para el empleo, informan sobre vacantes laborales, proporcionan a los estudiantes sus datos de contacto y les animan a aplicar. Además, les informan sobre las habilidades requeridas para encontrar un trabajo y para conseguir una carrera profesional apropiada. Los estudiantes (generalmente de edades comprendidas entre los 17 y los 22 años) toman parte en este evento y para algunos trabajos muy demandados, como restauración, la mayoría de los estudiantes obtienen una oferta de empleo ese día”

Estudio de Caso D (Contado por un empleado)

"Primero tuvo lugar una reunión informativa en la escuela. Luego, el representante de la empresa tuvo una conversación con 5 estudiantes dispuestos a aprender las habilidades profesionales necesarias en dicha empresa.

En este caso, las expectativas de tres estudiantes eran más o menos similares. Estos tres estudiantes, junto con su profesor, firmaron un contrato. Los estudiantes tuvieron que participar en un breve curso sobre el trabajo.

Conocían las necesidades de la obra (herramientas, materiales) y las reglas de seguridad del trabajo. Uno de los empleados fue nombrado tutor de los estudiantes en la empresa. Las prácticas se realizaban un día a la semana.

El estudiante contratado está preparado para trabajar en dicha la empresa. Desde el principio, se familiariza con un trabajo determinado.

Además, la relación entre la empresa y los centros educativos, se fortalece, como consecuencia de esta cooperación.”



Recomendaciones

Los ocho países involucrados en el Proyecto CAPE tienen sus propios métodos para promover el compromiso entre las Empresas y los centros de FP. En algunos países, esta cooperación está más desarrollada que en otros, pero esta Guía para el Empleo Efectivo de los Trabajadores tiene como objetivo dar algunas sugerencias sobre cómo mejorarla y / o promoverla.

Además de los consejos y sugerencias que se han hecho a lo largo de esta Guía, hay algunas recomendaciones basadas en sugerencias y comentarios de los empleadores y profesionales que participaron en el cuestionario:

A la Administración e inspección:

Existen algunas medidas que pueden desarrollarse y dirigirse a la cooperación entre los sectores educativo y profesional, a fin de promover el crecimiento económico y el empleo.

Algunas sugerencias:

- ✓ Revisión de las ofertas de formación en los centros de FP para responder a las necesidades laborales locales y regionales (por ejemplo, cursos profesionales en sectores con más ofertas de empleo para ayudar a las empresas locales y regionales a desarrollar sus negocios);
- ✓ Promoción del aprendizaje basado en el trabajo, mediante la aplicación de un marco jurídico, como en Portugal, en el que se delimitan las normas de organización, funcionamiento y evaluación de los cursos profesionales y se definen las condiciones para la realización, organización y desarrollo del aprendizaje basado en el trabajo;
- ✓ Premiar a las empresas que se comprometan a desarrollar actividades con los centros de FP, como se hace en Polonia, donde se otorga un premio a los empleadores (incluyendo Policía, Museos y Banca) por su cooperación con los centros educativos, por su participación en el apoyo a los jóvenes y los centros, organizando prácticas para ellos y otras actividades profesionales;
- ✓ Algunos participantes en el proyecto sugirieron beneficios fiscales a empresas que sobresalen en la participación en los centros de FP para preparar a los estudiantes para el mercado de trabajo;
- ✓ Los centros de FP, que tienen sus alumnos aprendiendo en empresas, pueden ofrecerles formación a los empleados para ayudar a las empresas a motivar a su personal y mantenerlos actualizados en las competencias necesarias para un buen desempeño laboral.



A los centros de FP

El compromiso de los empleadores con los institutos de FP puede facilitar asesoramiento profesional, prácticas, tutoría del personal, asignación de proyectos y demostración sobre la relevancia que un currículum tiene para el mundo real.

Los centros de FP suelen ponerse en contacto con las empresas para fomentar la cooperación en materia de prácticas para sus alumnos, pero hay muchas otras actividades que pueden desarrollar juntos.

Para llegar a las empresas, los servicios de orientación profesional pueden hacer una lista de aquellos cuyo sector de actividad está vinculado a los estudios impartidos por su centro, local o regionalmente. Una vez finalizada la lista, lo primero que debe decidir es si el contacto debe realizarse por correo electrónico, teléfono o en persona con el representante de la empresa y / o su gerente. Sea cual sea el método elegido, lo importante es involucrar a la empresa en esa cooperación en particular, mostrando interés en tener sus materias para desarrollar y una mente abierta para sus sugerencias.

Se puede elaborar una lista de temas a tratar en función de las actividades a cubrir por la cooperación entre las entidades y se puede firmar un acuerdo en el que se indiquen las responsabilidades de todos los involucrados, con indicación de la actividad a desarrollar, a quien se destina, cómo se desarrollará (ubicación, material necesario, objetivos principales, roles de los involucrados en la actividad...). Teniendo en cuenta que las actividades a desarrollar siempre tienen que beneficiar la mejora de los alumnos, tanto personal como profesionalmente.

Según un empleador que participó en el cuestionario, "los profesores no tienen el control del mundo laboral, porque no están relacionados con la empresa. Por lo tanto, los profesores también se pueden incluir en el proceso de contacto con las empresas, pueden pedir visitas y / o incluso hablar con los empleadores sobre las necesidades del mercado de trabajo y qué debe abordarse en las clases, con los estudiantes, para ayudarles a prepararse para el futuro."

Los empleadores siempre están interesados en participar en la educación de sus posibles futuros empleados, siempre tienen algo que enseñar y los centros de FP siempre tienen algo que aprender. Por tanto, es esencial establecer una cooperación profunda, que no sólo beneficie a la empresa, sino que contribuya a preparar mejor a los estudiantes y, en consecuencia, a facilitar su incorporación al trabajo



A las empresas

Los empleadores deben tener en cuenta que, aunque hay quienes creen que cooperar con las FP "proporciona mano de obra barata y también buenas condiciones de seguridad social", esta cooperación es, ante todo, una forma de garantizar que las empresas tengan acceso a mano de obra altamente cualificada, que merece reconocimiento y apoyo para demostrar sus fortalezas y mejorar eventuales debilidades (por ejemplo, habilidades clave, como se mencionó anteriormente).

Estar comprometido con los centros de FP es una forma de contribuir a la educación y preparación de los jóvenes empleados potenciales, ayudando a los profesionales a mantener o impulsar la motivación de los estudiantes para continuar formándose, previniendo el abandono escolar temprano y concienciando a los estudiantes sobre qué pueden esperar al pasar del centro a la empresa.

Al recibir a los alumnos en sus empresas para las prácticas, las empresas pueden compartir conocimientos y recursos, así como la posibilidad de seleccionar futuros empleados con nuevas dinámicas e ideas que respondan a sus necesidades reales.

Los empleados pueden estar involucrados en la integración de los aprendices, conocer nuevos procesos y metodologías que requieren su creatividad y adaptabilidad a nuevos modos.

Los empleadores suelen contactar con centros de FP para cooperar, pero, con todos los beneficios que esta cooperación les puede aportar, también deben entablar contactos con ellos, promoviendo actividades variadas comunes.

Para conocer la oferta formativa de los centros de FP, que corresponde a un sector empresarial determinado, los empleadores (o sus oficinas de Recursos Humanos) pueden buscar en las páginas webs de FP, en la del Ministerio de Educación y en organizaciones o asociaciones vinculadas a los centros de FP.

Después de encontrar la información, las empresas pueden proponer una reunión con el director del centro de FP o con los servicios de orientación profesional para conocer el centro, los cursos profesionales que se imparten y el perfil de los estudiantes para participar en posibles actividades encaminadas a la cooperación.

Tanto los centros como las empresas están interesados en trabajar juntos, pero a veces necesitan más motivación o más información sobre cómo establecer el primer contacto. Esperamos que la información proporcionada en esta Guía les ayude a dar el primer paso hacia una cooperación fructífera entre empresas, profesores, tutores, orientadores y estudiantes para mejorar los programas educativos y la preparación de los estudiantes para incorporarse al trabajo.