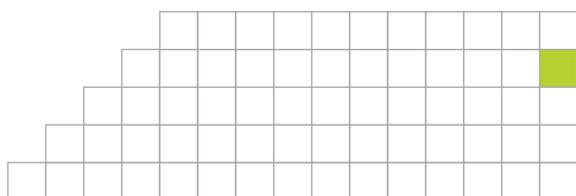


Porfolio de aprendizaje

Guía metodológica para
el proceso de aprendizaje
y evaluación en Certificados
de Profesionalidad
en modalidad dual



GUÍA PARA EL TUTOR
DE EMPRESA

Porfolio de aprendizaje. Guía metodológica para el proceso de aprendizaje y evaluación en Certificados de Profesionalidad en modalidad dual

GUÍA PARA EL TUTOR DE EMPRESA

Ángeles Caballero Hernansanz
Josep Manuel Lozano Gutiérrez

Colaboradores:

Miquel Carrión Molina
(Servei Públic d'Ocupació de Catalunya – SOC)

Conxita Celaya Miralles
(Servei Públic d'Ocupació de Catalunya – SOC)

Marc Clotet Nyffenegger
(Patronal Metal·lúrgica de la Catalunya Central)

Carolina Cuadrado Villar
(Servei Públic d'Ocupació de Catalunya – SOC)

Jordi Cuello Garcia
(Centre de Formació Pràctica de la Fundació Lacetània)

Ricard Guillem Guillem
(Fundación Bankia por la Formación Dual)

Isabel Gutiérrez Corrales
(Servei Públic d'Ocupació de Catalunya – SOC)

Cristina Labarías Oller
(Servei Públic d'Ocupació de Catalunya – SOC)

Xavier Martínez Fitó
(Centre de Formació Pràctica de la Fundació Lacetània)

Marcel Masnou Andrés
(Centre de Formació Pràctica de la Fundació Lacetània)

Emma Moreno Puy
(Centre de Formació Pràctica de la Fundació Lacetània)

Victor Orrit Moncunill
(Centre de Formació Pràctica de la Fundació Lacetània)

Amparo Sota Antoñanzas
(Servei Públic d'Ocupació de Catalunya – SOC)

La colección Estudios es la publicación de referencia de Fundación Bankia por la Formación Dual para los trabajos e investigaciones en el ámbito del análisis, desarrollo y conocimiento más relevantes de la Formación Profesional y de la Formación Profesional Dual.

Las opiniones, análisis, interpretaciones y comentarios recogidos en este documento reflejan la opinión de sus autores, a quienes corresponde la responsabilidad de los mismos, y no de la institución que publica.

Agradecimientos:

Desde Fundación Bankia por la Formación Dual y el Servei Públic d'Ocupació de Catalunya (SOC) agradecemos la colaboración prestada por el Centre de Formació Pràctica de la Fundació Lacetània y de las empresas que han participado en la experiencia piloto “Formación Profesional para el Empleo en formato dual (PFE-Dual)”.

© Primera edición, Diciembre 2020

© Los autores, 2020

Fundación Bankia por la Formación Dual, 2020
Paseo Castellana, 189
28046 Madrid

ISBN: 978-84-09-22669-6

Guía metodológica para el proceso de aprendizaje y evaluación en Certificados de Profesionalidad en modalidad dual

GUÍA PARA EL TUTOR DE EMPRESA

“Proyecto financiado en el marco del convenio de colaboración entre el Servicio Público de Empleo de Cataluña (SOC) y Fundación Bankia por la Formación Dual, para la realización de actuaciones que favorezcan e impulsen proyectos formativos a personas en situación de desempleo para la mejora de su cualificación y faciliten la incorporación al mercado laboral mediante proyectos de formación profesionalizadora con especial énfasis en la formación dual”.

Índice

1. Introducción: destinatarios y objetivo de la guía	5
2. De Certificado de Profesionalidad a Certificado de Profesionalidad dual	6
El Certificado de Profesionalidad	6
El Certificado de Profesionalidad en modalidad dual	8
¿Qué es la FP Dual?	8
El Contrato de Formación y Aprendizaje	9
Figuras imprescindibles: tutor de centro formativo y tutor de empresa	12
3. El Anexo al Acuerdo Formativo	14
4. El portfolio de aprendizaje	15
Qué es el portfolio de aprendizaje	15
Qué incluye el portfolio	16
Cómo se cumplimenta el portfolio	16
5. Documento para el seguimiento de reuniones entre tutores	19
Glosario	20
Bibliografía	23

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

1. Introducción: destinatarios y objetivo de la guía

Esta guía va dirigida a los **formadores-tutores de empresa** (en adelante, tutores) **que imparten Certificados de Profesionalidad en modalidad dual con Contrato de Formación y Aprendizaje**, en los que una parte significativa del aprendizaje se lleva a cabo en el centro de trabajo.

El aprendizaje con participación de las empresas permite a las personas que siguen esta formación prepararse en un entorno productivo real. Este tipo de aprendizaje pone de relieve la capacidad de las empresas para cualificar profesionales en sus respectivos ámbitos productivos.

Su objetivo es servir como hoja de ruta en el proceso de aprendizaje y evaluación de los alumnos-aprendices que siguen un Certificado de Profesionalidad en modalidad dual.

En todo el proceso de aprendizaje y evaluación de los alumnos-aprendices, el tutor de empresa contará con el apoyo del tutor del centro de formación, que es el experto en docencia y seguimiento del alumnado.

Es importante señalar que el centro formativo es el responsable ante la Administración de garantizar el aprendizaje de los alumnos-aprendices en el entorno empresa, asegurándose de que su formación es la adecuada en tanto que conduce a la obtención de una titulación oficial.

2. De Certificado de Profesionalidad a Certificado de Profesionalidad dual

Por Formación Profesional se entiende el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica.

La Formación Profesional está conformada por los siguientes sistemas:

FP del sistema educativo	FP para el Empleo en el ámbito laboral
<ul style="list-style-type: none">• FP Básica/PCPI• FP Inicial: CFGM/CFGS	<ul style="list-style-type: none">• Certificados de Profesionalidad• Formación dirigida a empresas y a trabajadores/as, ocupados/as y desempleados/as

Además, el sistema cuenta con la vía de la acreditación de competencias adquiridas a través de la experiencia o la formación no formal, que gestionan de forma coordinada las administraciones educativas y laborales del Estado y las comunidades autónomas.

La FP del sistema educativo es la Formación Profesional dependiente del Ministerio de Educación y Formación Profesional y de las Comunidades Autónomas, e incluye los Ciclos Formativos de Grado Superior (CFGS) que conducen a la obtención del título de técnico/a superior, los Ciclos Formativos de Grado Medio (CFGM) que llevan a la de técnico/a y la FP Básica. Esta última permite a las personas jóvenes que no han conseguido el graduado en ESO prepararse para su obtención, a la vez que aprenden una profesión.

La FP para el Empleo en el ámbito laboral vinculada al Ministerio de Empleo y Seguridad Social y a las Comunidades Autónomas, e incluye todas las iniciativas, programas e instrumentos, especialmente de formación, que responden a las necesidades del mercado laboral. Pretenden mejorar la empleabilidad de las personas trabajadoras y aumentar la competitividad empresarial. El instrumento por excelencia de este subsistema de la FP es el Certificado de Profesionalidad.

El Certificado de Profesionalidad

El Certificado de Profesionalidad es el instrumento que acredita oficialmente una de las cualificaciones profesionales recogidas en el **Catálogo Nacional de Quali-**

ficaciones Profesionales (CNCP). La persona que obtiene un Certificado de Profesionalidad recibe un documento oficial con validez en todo el Estado español, que acredita que cuenta con las competencias asociadas a la calificación profesional correspondiente. El documento lo emite el Servicio de Empleo de cada Comunidad Autónoma o bien el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

Los certificados de Profesionalidad se agrupan sectorialmente en 26 **familias profesionales**, que ordenan toda la Formación Profesional en España.

Los certificados tienen diferentes niveles de cualificación, 1, 2 y 3 actualmente, en función de la complejidad, iniciativa, autonomía y responsabilidad necesarias para realizar la actividad laboral asociada a cada uno.

Cada Certificado de Profesionalidad, que tiene una duración entre las 180 y las 920 horas, está configurado por una o más **unidades de competencia** (unidad mínima acreditable). Y cada una de estas tiene asociado un bloque de formación que constituye un **módulo formativo** (o asignatura). Entre estos se incluye el de prácticas profesionales no laborales, que tiene entre 40 y 160 horas que se deben realizar en una empresa del sector correspondiente.

Los módulos formativos de más de 90 horas se pueden dividir en **unidades formativas**. Además, en la práctica, estas pueden subdividirse en **unidades de aprendizaje** de menor duración, para facilitar la docencia y la formación.

A continuación constan, a modo de **ejemplo**, estos datos del Certificado de Profesionalidad de Mecanizado por Arranque de Viruta.

La **duración** de la formación asociada a este Certificado de Profesionalidad y de sus módulos formativos es:



1/ La suma total de las horas que se indica que se imparten en el centro de formación es de 570 horas, mientras que en la etiqueta "horas lectivas" se indican 540 horas. Esto es debido a que los módulos formativos MF 0090 Preparación y programación de máquinas y sistemas de arranque de viruta y MF 0091 Mecanizado por arranque de viruta contienen ambos la misma unidad formativa Prevención de riesgos laborales y medioambientales en el mecanizado por arranque de viruta que tiene una duración de 30 horas. Esto está pensado para quien sólo curse alguno de los módulos; el alumnado que curse el certificado completo sólo la realizará en una ocasión, haciendo un total de horas lectivas de 540, que sumando las 80 en empresa, suman las 620 horas totales indicadas.

El Certificado de Profesionalidad en modalidad dual

Un Certificado de Profesionalidad se puede impartir en modalidad presencial, modalidad de teleformación o en formato dual. Esta última modalidad funciona como se detalla a continuación.

Qué es la FP Dual

El Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se despliega el Contrato de Formación y Aprendizaje y **establece las bases de la Formación Profesional Dual**, define la FP Dual como el “conjunto de las acciones e iniciativas formativas, mixtas de empleo y formación, que tienen por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral en una empresa con la actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo”.

Así, la Formación Dual es aquella donde se combina o alterna formación en un centro educativo o de formación y una empresa; el alumno-aprendiz se forma en los dos centros, el docente y el de trabajo. En el caso del sistema de Formación Profesional para el Empleo, el instrumento para ello son los Certificados de Profesionalidad, que se pueden impartir en esta modalidad dual.

Existen diferentes modalidades para desarrollar la FP Dual, una de las cuales es la de **Formación con participación de la empresa**, consistente en que las empresas facilitan a los centros de formación los espacios, las instalaciones y el personal experto para impartir total o parcialmente determinados módulos. Así, las empresas se convierten en formadoras junto con los centros de formación.

Con esta opción el alumno-aprendiz pasa mucho más tiempo formándose y trabajando en un entorno productivo real, la empresa, que en el centro formativo.

En esta modalidad, el servicio público de empleo correspondiente comprueba que los espacios, instalaciones y equipamientos de que dispone la empresa son adecuados y permiten el desarrollo correcto de la acción formativa correspondiente al Certificado de Profesionalidad en cuestión. En el caso del centro de formación, debe pasar por un proceso de acreditación más completo por parte del servicio de empleo, ya que será el responsable de garantizar los aprendizajes de los alumnos-aprendices en el entorno empresa.

La parte del tiempo correspondiente a actividad laboral en la empresa está remunerada y la modalidad de contratación específica para la FP Dual del ámbito laboral (Certificados de Profesionalidad) es la del **Contrato de Formación y Aprendizaje**.

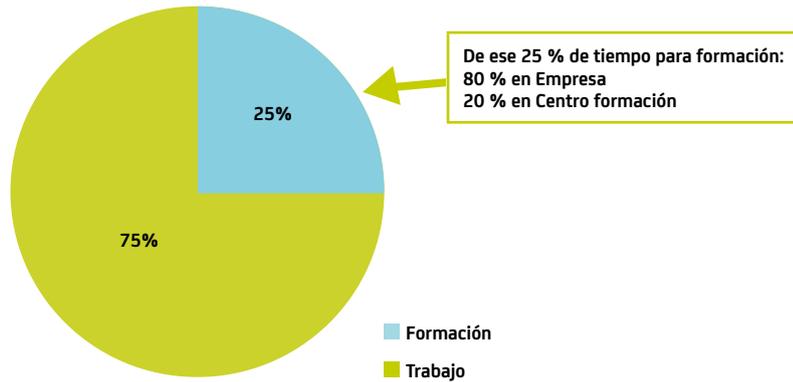
El Contrato de Formación y Aprendizaje

Sus características se recogen en la siguiente tabla:

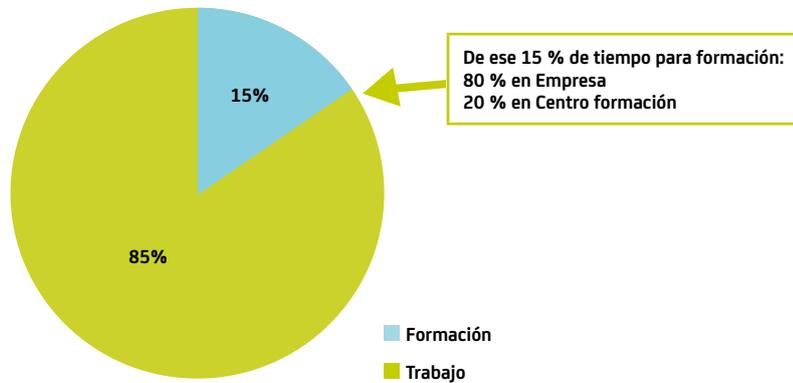
Contrato de Formación y Aprendizaje	
Características	<ul style="list-style-type: none">• Combina el trabajo efectivo en la empresa con formación relacionada con la ocupación objeto del contrato.• No se puede formalizar a tiempo parcial ni permite realizar turnos, trabajos nocturnos u horas extraordinarias.
Requisitos de las personas trabajadoras	<ul style="list-style-type: none">• Tener entre 16 y 25 años (sin límite de edad para personas con discapacidad o colectivos de exclusión social).• No contar con la cualificación profesional para concertar un contrato en prácticas para el puesto objeto del contrato.
Requisitos empresa	<ul style="list-style-type: none">• Proporcionar un trabajo efectivo en la empresa con formación en la ocupación objeto del contrato.• Designar a un tutor para el seguimiento de la actividad laboral y formativa si se realizara en la empresa y para comunicarse con el centro de formación.
Duración	<ul style="list-style-type: none">• Mínimo 1 año, máximo 3 (el mínimo puede ser de 6 meses si el convenio colectivo así lo contempla).
Retribución	<ul style="list-style-type: none">• La establecida en convenio colectivo. Nunca inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
Formación	<ul style="list-style-type: none">• Debe estar relacionada con la actividad desarrollada en el puesto de trabajo.• Las empresas pueden financiar el coste de la formación inherente al contrato mediante bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social.• Para financiar los costes de tutoría de la empresa, se fija una cantidad máxima de 1,5 euros por alumno-aprendiz y hora de tutoría, con un tope de 40 horas por mes y alumno-aprendiz. En empresas de menos de 5 trabajadores/as la cantidad máxima podrá ser de 2 euros por alumno-aprendiz y hora de tutoría.
Bonificación para la empresa	<ul style="list-style-type: none">• Reducción en las cuotas a la Seguridad Social: 100 % en el caso de empresas de menos de 250 trabajadores/as y 75 % para el resto.• Si el contrato se transforma en indefinido, durante 3 años hay unos incentivos de 1500 euros o de 1800 euros en el caso de las mujeres.
Jornada laboral	<ul style="list-style-type: none">• El tiempo de trabajo efectivo, que debe ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no puede ser superior al 75 % durante el primer año, o al 85 % durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista por el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

A continuación, se muestra una posible distribución del tiempo de formación y de trabajo entre el centro de formación y la empresa, en dos años, aplicada en la prueba piloto que se llevó a cabo en Cataluña para el desarrollo del Contrato de Formación y Aprendizaje en la Formación Profesional para el Empleo y, en concreto, para los Certificados de Profesionalidad impartidos en modalidad dual, teniendo en cuenta la regulación del Contrato de Formación y Aprendizaje:

Distribución tiempo 1.º año



Distribución tiempo 2.º año

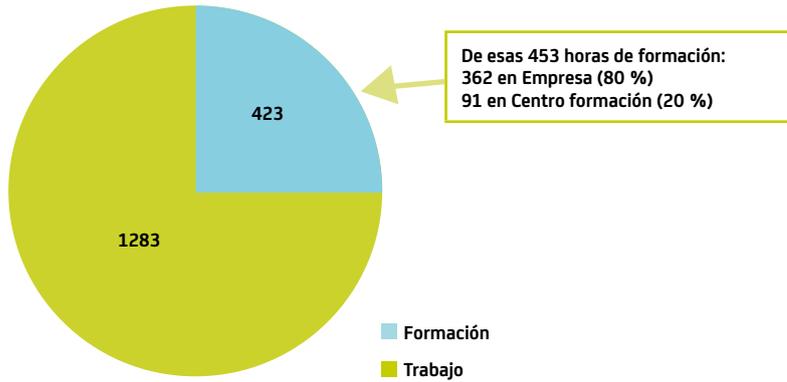


Así pues, con esta distribución, el alumno-aprendiz pasa el primer año del Certificado de Profesionalidad el 95 % del tiempo en la empresa (75 % + 80 % de 25 %) y solo el 5 % en el centro de formación (20 % de 25 %), porcentajes que llegan al 97 % y 3 % a partir del segundo año.

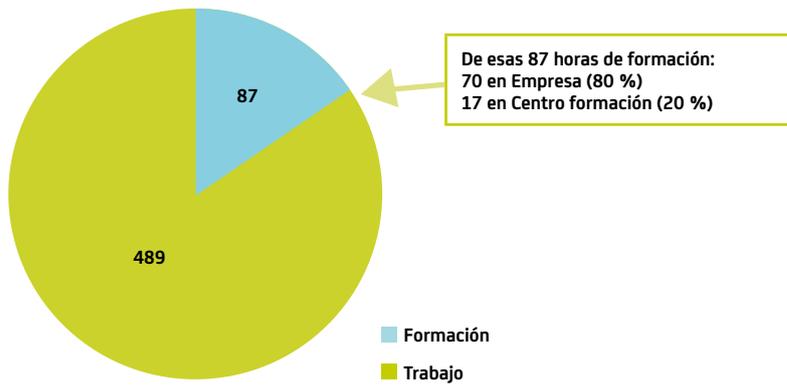
Estos porcentajes llevados a horas en el ejemplo del Certificado de Profesionalidad de Mecanizado por Arranque de Viruta son^{2/}:

2/ No incluyen el módulo de prácticas no laborales, puesto que las personas trabajadoras contratadas están exentas de realizarlo.

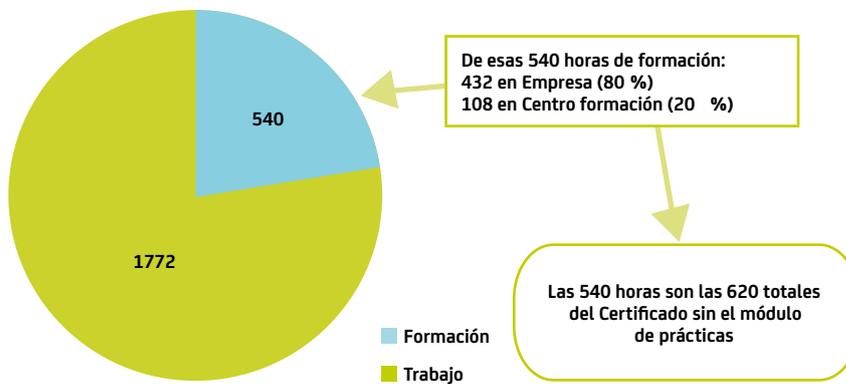
Horas 1.º año



Horas 2.º año



Horas totales



Figuras imprescindibles: tutor de centro y tutor de empresa

En los Certificados de Profesionalidad duales en los que la formación se reparte entre centro formativo y empresa, y que mayoritariamente se desarrolla en esta, debe existir un tutor en cada centro de aprendizaje, que vele por la formación del alumno-aprendiz y se coordine con el otro responsable. Los dos tutores tienen unas funciones diferenciadas.

El **tutor de centro formativo** debe:

- Asegurarse de que la empresa posee los espacios y maquinaria requerida para impartir la formación.
- Planificar y calendarizar la formación, llevando a cabo un reparto de los contenidos de los módulos formativos entre centro formativo y empresa, a partir de encuentros con el tutor de empresa respecto de los contenidos que se pueden impartir en el centro de trabajo.
- Formar y hacer el seguimiento del alumno-aprendiz en el centro formativo.
- Mantener reuniones de seguimiento con el tutor de empresa respecto del aprendizaje en el centro de trabajo.
- Evaluar al alumno-aprendiz.

El **tutor de empresa**³ es un trabajador con experiencia y dominio de la profesión para la que se está formando el alumno-aprendiz y que además tiene las siguientes responsabilidades:

- Planificar la formación junto con el tutor del centro formativo
- Acoger al alumno-aprendiz en la empresa
- Tutelar la actividad laboral y formar al alumno-aprendiz
- Valorar el aprendizaje del alumno-aprendiz en la empresa y comunicarlo al tutor del centro formativo para que este le evalúe.

Desde el momento en que centro formativo y empresa deciden impartir conjuntamente un Certificado de Profesionalidad Dual con Contrato de Formación y Aprendizaje, la relación entre ambos tutores debe ser continua y regular en el tiempo.

3/ Además del tutor, existe la figura del personal formador o instructor de empresa, que se encarga de transmitir los conocimientos que el alumno-aprendiz debe adquirir en el centro de trabajo. En las empresas más pequeñas, las figuras de tutor y formador recaerán en la misma persona, pero en las más grandes lo más habitual es que sean profesionales diferentes.

Esta relación se basa en lo siguiente:

- El centro de formación es el responsable de garantizar el aprendizaje de los alumnos-aprendices en el entorno empresa y es su tutor quien mantendrá la interlocución con el servicio de empleo.
- Para garantizar una formación de calidad acorde a los contenidos previstos en la regulación de cada Certificado de Profesionalidad es necesaria una comunicación fluida entre tutores desde el principio. Se trata de que el tutor de centro conozca en detalle, de mano del tutor de empresa, cuáles son los procesos productivos que se llevan a cabo en la compañía. Esto permitirá pactar qué parte del Certificado de Profesionalidad se podrá impartir en el centro de trabajo.
- El tutor de centro traslada al de empresa cómo y qué se espera que aprenda el alumno-aprendiz en aquellas partes del certificado que se verán en la empresa, transmitiéndole también aquello que se impartirá en el centro.
- Deben mantenerse reuniones periódicas entre los tutores, con carácter, al menos, mensual. Estos encuentros buscan dar respuesta a las dudas e incidencias que puedan ir surgiendo y, en su caso, reconducir la formación y actuar a tiempo en caso de dificultades por parte del alumno-aprendiz.

3. El Anexo al Acuerdo Formativo

Para el desarrollo de un Certificado de Profesionalidad Dual es necesario firmar un **Contrato de Formación y Aprendizaje** con el alumno-aprendiz. Este contrato incorpora un *Acuerdo para la actividad formativa del contrato de formación y aprendizaje*, que debe suscribirse simultáneamente y contar con la autorización previa de inicio por parte del servicio de empleo.

El Acuerdo es el documento que recoge la actividad formativa a desarrollar por el alumno-aprendiz en la empresa y contiene los datos de este, de la empresa y del centro formativo. Además, se detalla a qué titulación o formación conduce, la formación acreditable, la formación complementaria si la hay y la distribución de la actividad laboral y formativa (fechas, horas y días de la semana).

Además, el servicio de empleo requiere del centro formativo la cumplimentación de un **Anexo al Acuerdo Formativo**, elaborado conjuntamente con la empresa. El responsable de la elaboración de este anexo es el centro de formación y su tutor.

La tarea del tutor de empresa en relación al Anexo al Acuerdo Formativo, consiste en participar en reuniones con el tutor del centro formativo para distribuir la formación entre empresa y centro, a partir de las posibilidades de aquella. Además, se pacta la duración y fechas de cada contenido de la formación a impartir en el centro de trabajo.

Es importante señalar que es el tutor de centro de formación el que guía al de empresa en el reparto y distribución temporal de los contenidos formativos.

En las reuniones también se acuerdan:

- las diferentes estrategias y recursos a utilizar para facilitar el aprendizaje de los alumnos-aprendices en la empresa;
- el detalle de actividades a realizar;
- la duración y fechas previstas de desarrollo de las actividades;
- los instrumentos de evaluación, y
- las formas y medios mediante los que se van a comunicar y coordinar los tutores.

El Anexo al Acuerdo Formativo lo firman los dos tutores y un representante del centro de formación que declaran responsablemente la veracidad de su contenido.

4. El portafolio de aprendizaje

El portafolio de aprendizaje es uno de los documentos fundamentales para el proceso de aprendizaje y evaluación de los alumnos-aprendices que siguen un Certificado de Profesionalidad. Cuando se trata de un Certificado de Profesionalidad (CP) cursado en modalidad dual, el tutor del centro de formación genera el portafolio de aprendizaje, basándose en el Anexo al Acuerdo Formativo elaborado a partir de las reuniones con el tutor de empresa.

Las tareas del tutor de empresa en relación al portafolio son:

- dar las directrices al alumno-aprendiz para la realización de las diferentes actividades, teniendo en cuenta las recomendaciones del tutor de centro de formación incluidas en el portafolio;
- asegurarse de que el alumno-aprendiz lo cumplimenta a medida que avanza en su aprendizaje, y
- evaluar cada una de las actividades realizadas por el alumno-aprendiz, una vez que este se ha autoevaluado.

Para valorar y evaluar las actividades es muy importante que el tutor de empresa, que no está formado para ello ni acostumbrado a realizar estas tareas de evaluación, se apoye en el tutor de centro de formación, antes y durante las actividades de aprendizaje, en las reuniones de coordinación, para evitar caer en valoraciones subjetivas y superficiales.

Qué es el portafolio de aprendizaje

Es la herramienta en la que el alumno-aprendiz va recogiendo y describiendo las actividades que realiza, dando evidencias de las mismas y reflexionando sobre sus propios avances en la formación. Esta recopilación de tareas desarrolladas permite, posteriormente, evaluar su aprendizaje a los tutores.

El portafolio también es muy útil para el tutor de empresa, pues le sirve de guía para formar al alumno-aprendiz, al recoger las diferentes actividades previstas para su aprendizaje.

Además, en cada una de las actividades el tutor de empresa encontrará *Indicaciones para una adecuada realización de la actividad* preparadas por el tutor de centro

formativo con el fin de ayudarle a la hora de dar pautas al alumno-aprendiz para llevarla a cabo.

El portfolio sirve de herramienta de coordinación entre alumno-aprendiz, tutor de centro formativo y tutor de empresa, así como entre estos dos últimos.

Qué incluye el portfolio

Los contenidos estándar del portfolio de aprendizaje de un Certificado de Profesionalidad en modalidad dual, recogidos en la plantilla que se incluye como anexo a esta guía, son:

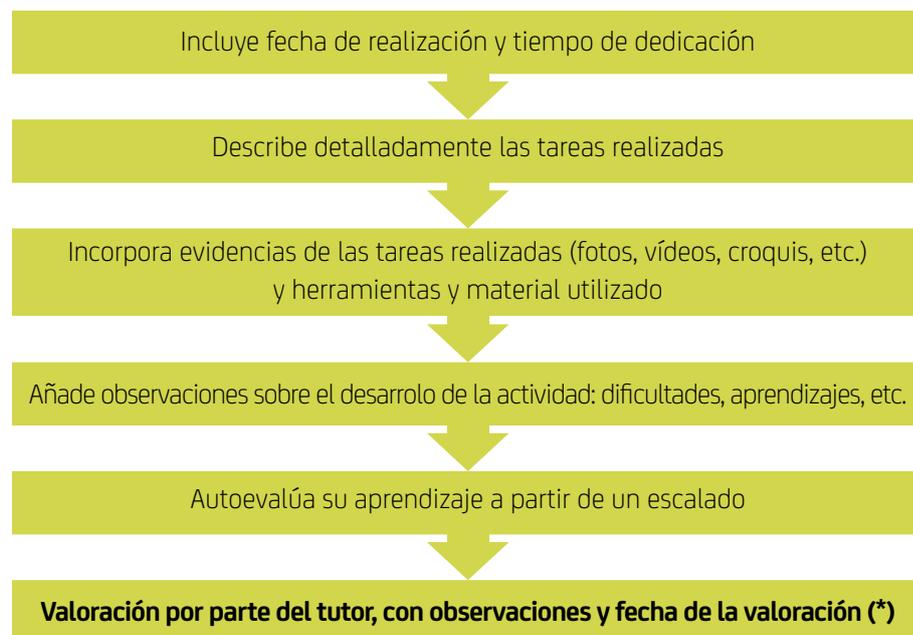
- Nombre y código del Certificado de Profesionalidad
- Datos del alumno-aprendiz
- Datos del centro de formación y del tutor
- Datos de la empresa y del tutor
- Breve introducción y explicación de qué es el portfolio y cómo debe cumplimentarse
- Distribución de la formación del Certificado de Profesionalidad: módulos formativos, unidades formativas, duración, fechas y lugar de impartición (centro de formación o empresa)
- Para cada módulo formativo:
 - unidades de aprendizaje, con su duración y lugar/es donde se impartirán;
 - relación y calendario de actividades a realizar para cada unidad de aprendizaje, con tiempos estimados de realización de cada una de ellas;
 - fichas de las actividades a realizar, para su autoevaluación y evaluación por parte del tutor correspondiente;
 - competencias transversales vinculadas para su valoración, y
 - valoración final del módulo, recogiendo las valoraciones previas de cada una de las actividades de aprendizaje realizadas, ya sea del tutor de centro o de empresa.

Cómo se cumplimenta el portfolio

El portfolio está compuesto por fichas que corresponden a cada una de las actividades que se deben realizar durante la formación, ya sea en el centro de trabajo o en la empresa. Las actividades las lleva a cabo el alumno-aprendiz después de recibir las indicaciones del tutor de empresa, que este da teniendo en cuenta las

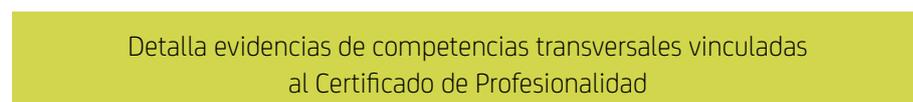
Indicaciones del tutor del centro de formación para una adecuada realización de la actividad incluidas en cada ficha.

Estas fichas las cumplimentan el alumno-aprendiz y el tutor de empresa a medida que va desarrollando las diferentes tareas, siguiendo una serie de pasos (en blanco las que corresponden al tutor):



(*) Para cada una de las actividades señaladas en la columna derecha con CT (Centro de Trabajo), el tutor de empresa valora su desarrollo, una vez que el alumno-aprendiz la ha realizado y se ha autoevaluado. En concreto, la evalúa según una escala que va de Muy adecuada a No adecuada, pasando por Bastante adecuada y Adecuada, e incluye las observaciones pertinentes, teniendo en cuenta además lo que ha señalado previamente el alumno-aprendiz.

Al finalizar cada módulo formativo (asignatura) debe completarse un paso más:



El alumno-aprendiz tiene que valorar las competencias transversales que ha puesto en juego en el desarrollo de las diferentes actividades de aprendizaje.

Las competencias transversales son aquellas habilidades necesarias para dar respuesta a diferentes situaciones más o menos complejas. Se llaman transversales porque lo son a muchas profesiones o puestos de trabajo, es decir, que sirven en la

mayoría de ellos. Estas competencias se pueden adquirir en cualquier ámbito de la vida, ya sea personal, formativo o profesional.

Para identificar las competencias transversales que uno tiene, es necesario detallar evidencias. Se trata de señalar comportamientos observables concretos que pongan de manifiesto que la persona cuenta con la competencia en cuestión.

El propio alumno-aprendiz tiene que hacer el ejercicio de identificar, en las diferentes actividades formativas que realiza, evidencias de las competencias que ha puesto en juego.

Por ejemplo, en el caso de Organización se trata de buscar comportamientos como:

“Antes de realizar la tarea, leo las instrucciones, me aseguro de que tengo todas las herramientas y materiales que necesito para llevarla a cabo, y los ordeno para ser más eficiente en el trabajo”. Y tiene que evitar generalizaciones del estilo “siempre organizo muy bien mi trabajo”, puesto que no evidencia ningún comportamiento concreto.

El alumno-aprendiz tiene que detallar evidencias de al menos dos de las competencias transversales incluidas en el portfolio previamente por los tutores (especialmente el del centro de formación) al elaborarlo.

De la misma manera que antes, una vez que el alumno-aprendiz ha incluido las evidencias, el tutor de empresa incluye observaciones al respecto, e incluso sobre otras competencias que aquel no haya valorado.

Para facilitar a las tres partes implicadas (alumno-aprendiz, tutor de centro y tutor de empresa) el acceso a la información y al seguimiento del aprendizaje, es recomendable que los documentos, fichas de las actividades y evidencias de las mismas se suban a un archivo de Dropbox, Google Drive, App o a la plataforma que el tutor de centro de formación estime conveniente.

5. Documento para el seguimiento de reuniones entre tutores

Fecha	Participantes	Temas tratados	Observaciones	Temas pendientes

Partiendo de lo establecido en el protocolo de comunicación entre el tutor del centro de formación y el tutor de la empresa incluido en el Anexo al Acuerdo Formativo, es interesante contar con un documento que facilite el seguimiento de las reuniones mantenidas entre ambos.

Glosario

Acuerdo formativo: documento de compromiso que recoge la actividad formativa que debe desarrollar el alumno-aprendiz en la empresa y que contiene los datos de este, de la empresa y del centro formativo. Además, se detalla a qué titulación o formación conduce, la formación acreditable, la formación complementaria si la hay, la modalidad de desarrollo y la distribución de la actividad laboral y formativa.

Anexo al Acuerdo Formativo: documento que el servicio público de empleo requiere al centro formativo y que le permite hacer las comprobaciones pertinentes para verificar el adecuado desarrollo de la acción formativa vinculada a un Certificado de Profesionalidad.

Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales: es el instrumento del Sistema Nacional de las Cualificaciones y Formación Profesional que ordena las cualificaciones profesionales susceptibles de reconocimiento y acreditación, identificadas en el sistema productivo en función de las competencias apropiadas para el ejercicio profesional.

Certificado de Profesionalidad: instrumento de la Formación Profesional del ámbito laboral que acredita oficialmente una de las calificaciones profesionales recogidas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP). La persona que lo obtiene recibe un documento oficial con validez en todo el Estado español, que acredita que cuenta con las competencias asociadas a la cualificación profesional correspondiente.

Ciclo Formativo de Grado Superior (CFGS): formación que conduce a la obtención del título de Técnico/a Superior. Forma parte de la educación superior.

Ciclo Formativo de Grado Medio (CFGM): formación que conduce a la obtención del título de Técnico/a. Forma parte de la educación secundaria posobligatoria.

Competencia profesional: es el conjunto de conocimientos, capacidades, destrezas, comportamientos y habilidades que se ponen en juego en el cumplimiento de una determinada actividad laboral.

Competencias transversales: conjunto de capacidades y habilidades necesarias para dar respuesta a distintas situaciones laborales de diversa complejidad. Son transversales a muchos empleos y contextos.

Contrato de Formación y Aprendizaje: modalidad contractual que tiene por objeto la cualificación profesional de las personas trabajadoras, en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa, con actividad formativa recibida en el marco del sistema de Formación Profesional para el Empleo o del sistema educativo

Criterio de evaluación: representa las capacidades que deben ser adquiridas por el alumnado durante el desarrollo de cada módulo formativo.

Estrategia metodológica: conjunto de indicaciones y propuestas concretas pensadas para ayudar a los tutores a impartir los contenidos de la formación. Incluyen los métodos, recursos y actividades evaluables para que los alumnos-aprendices adquieran las diferentes capacidades estipuladas.

Familia profesional: cada una de las categorías en que se agrupan los diferentes Certificados de Profesionalidad y ciclos formativos, que se corresponden con un sector de actividad e incluyen los contenidos adecuados a cada campo profesional (por ejemplo, Sanidad o Fabricación mecánica).

Formación Profesional: acciones formativas que capacitan para el desempeño adecuado de las diferentes profesiones y el posterior acceso al empleo.

Formación Profesional Básica: formación que se ofrece a jóvenes en riesgo de abandono escolar, para que puedan obtener el Graduado en Educación Secundaria, a la vez que se forman en una profesión.

Formación Profesional del sistema educativo: conjunto de acciones formativas que tienen por objeto la cualificación de las personas para el desempeño de las diversas profesiones, para su empleabilidad y para la participación activa en la vida social, cultural y económica. Es competencia del Ministerio y las Consejerías de Educación.

Formación Profesional del ámbito laboral: Formación Profesional que comprende las acciones dirigidas a empresas, personas trabajadoras ocupadas y desempleadas, y que es competencia del Ministerio y las Consejerías de Trabajo o Empleo.

Formación Profesional Dual: conjunto de las acciones e iniciativas formativas, mixtas de empleo y formación, que tienen por objeto la cualificación profesional en un régimen de alternancia de actividad laboral en una empresa con la actividad formativa recibida en el marco del sistema de Formación Profesional para el Empleo o del sistema educativo.

Guía de aprendizaje y evaluación: instrumento que proporciona al personal formador de Certificados de Profesionalidad recursos, estrategias, procedimientos e instrumentos para enfocar los procesos de enseñanza/aprendizaje hacia la adquisición de las competencias profesionales del alumnado y que facilitan que la evaluación se realice con mayor rigor técnico.

Guía de evidencia: documento que, para cada unidad de competencia, sirve de soporte a la persona responsable de la evaluación en los procesos de reconocimiento y acreditación de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral y/o vías no formales de formación.

Módulo formativo: equivale a lo que comúnmente se conoce como asignatura, y está constituido por las áreas de conocimiento teórico-práctico en función de las diferentes competencias que se pretenden alcanzar.

Nivel de cualificación: nivel de cada Certificado de Profesionalidad que tiene en cuenta la competencia profesional requerida en el sector productivo y que se establece atendiendo a criterios de conocimiento, iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad de la actividad a desarrollar.

Portafolio de aprendizaje y evaluación: instrumento de seguimiento del aprendizaje del Certificado de Profesionalidad Dual. Se trata de un documento que recoge en fichas ordenadas cronológicamente, según la fecha prevista de realización, evidencias de las actividades que el alumno-aprendiz debe realizar a lo largo de su formación.

Programación didáctica: para cada especialidad formativa, conjunto de capacidades, contenidos y criterios de evaluación, así como actividades e instrumentos de valoración consecuentes.

Tutor de centro de formación: docente designado por el centro formativo para responsabilizarse de programar, junto con el tutor de empresa, la formación y de hacer el seguimiento de la misma en el centro de trabajo.

Tutor de empresa: trabajador/a elegido/a por la empresa para hacerse responsable del programa de formación del alumno-aprendiz en la misma, y para mantener el contacto con el centro formativo con el fin de realizar el seguimiento de la formación.

Unidad de aprendizaje: subdivisiones de los módulos o unidades formativas de menor duración, para facilitar la docencia y la formación.

Unidad de competencia: es el agregado mínimo de competencias profesionales, susceptible de reconocimiento y acreditación parcial.

Unidad formativa: subdivisiones de los módulos formativos de 90 o más horas.

Bibliografía

- Caballero, M.A., & Lozano, P. (2016). *Manual de tutores de empresa en la FP Dual*. Barcelona: Fundación Bertelsmann y Consell de Cambres de Catalunya.
- Del Pozo, J.A. (2013). *Competencias profesionales. Herramientas de evaluación: el portafolios, la rúbrica y las pruebas situacionales*. Madrid: Narcea Ediciones.
- Eurochambres. *Caja de Herramientas para Facilitadores de la Formación en la Empresa: Facilitando la Formación en las PYMES*. Apprenticeship coaches for SME. Eurochambres.
- Randstad Research. (2017). *Informe sobre Certificados de Profesionalidad*. Randstad Fundación, Bankia y Generalitat Valenciana.
- Servei d'Ocupació de Catalunya. (2017). *Guia informativa sobre les accions formatives associades a certificats de professionalitat*. Generalitat de Catalunya.
- Servei d'Ocupació de Catalunya. (2018). *Guia Metodològica d'avaluació dels aprenentatges en certificats de professionalitat*. Generalitat de Catalunya.
- Servei Valencià d'Ocupació i Formació. *Planificación, seguimiento y evaluación de los certificados de profesionalidad*. Centre Servef Paterna. Servei Valencià d'Ocupació i Formació.
- Sigüenza, A. (2018). *La Evaluación de la Competencia Profesional en programas de Formación Profesional Dual*. Junta de Castilla y León y Fundación Bankia por la Formación Dual.



Fundación Bankia
por la Formación Dual

SOC

Servei d'Ocupació
de Catalunya