



MANUAL DE ACOGIDA DE ESTUDIANTES DE FP DUAL

Manual de acogida de estudiantes de FP Dual
© CaixaBank Dualiza 2025
Autoría: César García.
Responsable editorial: Carlos Ruano.
Diseño y maquetación: Estudio Datally
Imágenes: iStock by Getty Images
Editado por: CaixaBank Dualiza

ÍNDICE

1. El Sistema de Formación Profesional

- 1.1_La Formación Profesional 6
- 1.2_Oferta en las Comunidades Autónomas 8

2. La Formación Profesional Dual

- 2.1_¿Qué es la FP Dual? 10
- 2.2_Ley Orgánica de ordenación e integración de la Formación Profesional 11
- 2.3_Claves de la normativa 12
- 2.4_Ampliación de información 12

3. FP Dual. ¿Por qué participar?

- 3.1_Retos para las empresas en el contexto de la FP Dual 14
- 3.2_Ventajas para las empresas en la FP Dual 15
- 3.3_Responsabilidades de las empresas en la FP Dual 16
- 3.4_Responsabilidades del tutor de empresa del proyecto de FP Dual 17
- 3.5_Características y responsabilidades del alumnado que participa en proyectos de FP Dual 18

4. ¿Qué hacer antes de la incorporación del alumnado a la empresa?

- 4.1_Selección de tutores y formadores 21
- 4.2_Selección del alumnado 22
- 4.3_Información al personal de la empresa 22
- 4.4_El Plan de Formación. ¿Qué va a hacer el alumno? 23
- 4.5_Programación y planificación de la formación 24
- 4.6_Preparación de la acogida del alumnado 24
- 4.7_Formalización de la relación con el alumnado 25

5. ¿Qué hacer una vez incorporado el alumnado a la empresa?

- 5.1_La acogida del alumno 28
 - 5.2_La formación del alumnado 29
 - 5.2.1_Metodologías para la formación del alumnado 29
 - 5.2.2_Claves para mejorar la eficacia de la formación dual en la empresa 30
 - 5.3_El seguimiento de la formación 32
 - 5.4_La evaluación de la formación 33
-

CaixaBank Dualiza ha desarrollado este manual de acogida de estudiantes de Formación Profesional Dual con el objetivo de facilitar la tarea a todas aquellas empresas interesadas en implementar esta modalidad educativa.

El documento ofrece una introducción clara para quienes se acercan por primera vez a la Formación Profesional, explicando qué es, cómo funciona la modalidad dual en FP y por qué resulta beneficioso participar en este tipo de formación. Además, incluye una serie de fichas prácticas que servirán de guía para acompañar a las empresas en el proceso de incorporación del alumnado: desde la planificación de la acogida, la tutorización y la evaluación, hasta la definición del papel del estudiante como aprendiz y el compromiso formador que debe asumir la empresa.

Esta guía está pensada para ser útil en cualquier entorno empresarial, independientemente del sector de actividad, y busca fomentar una experiencia formativa de calidad tanto para el alumnado como para las empresas y organizaciones que deciden formar parte del ecosistema de la Formación Profesional.



A blue-tinted photograph of four students sitting in a circle in a library, engaged in a discussion. Bookshelves filled with books are visible in the background.

01

El Sistema de Formación Profesional

1.1_La Formación Profesional

La oferta formativa de Formación Profesional en España se compone de:

01

Certificados de profesionalidad

Son formaciones dentro del sistema de formación profesional español, con tres niveles (1, 2 y 3), que indican el nivel de responsabilidad, autonomía y complejidad de los conocimientos adquiridos. La duración varía según el nivel, incluyendo las prácticas profesionales, oscila entre las 250 y las 700 horas aproximadamente.

02 Ciclos Formativos y

Cursos de Especialización

Son formaciones regladas. En los ciclos hay tres niveles: Ciclos de Grado Básico, Medio y Superior y tienen una duración de 2.000 horas. La duración de los Cursos de Especialización varía entre las 300 y las 900 horas. A los Cursos de Especialización se accede tras titular determinados Ciclos de Grado Medio o Superior y en ellos se profundiza sobre los contenidos de los ciclos.

03

Cursos de formación no reglados

Son formaciones informales fuera del ámbito académico y no tienen reconocimiento formal. La duración varía ampliamente, desde unas pocas horas hasta cientos de horas.

Familias Profesionales

La Formación Profesional se estructura en Familias Profesionales, que agrupan los títulos oficiales —Ciclos Formativos, Cursos de Especialización y Certificados de Profesionalidad— en función de ámbitos profesionales y ocupaciones relacionadas.

Cada familia profesional incluye distintos grupos de actividades que responden a necesidades concretas del mercado laboral. Por ejemplo, dentro de la familia de Hostelería y Turismo se encuentran actividades

como la gestión hotelera o el servicio de alimentos y bebidas; en la de Administración y Gestión, tareas vinculadas a la contabilidad o la atención al cliente; y en la de Informática y Comunicaciones, perfiles relacionados con el desarrollo de software o la ciberseguridad.

Esta diversidad permite a las empresas, independientemente de su sector productivo, identificar titulaciones que se ajusten a sus necesidades y colaborar en la formación de futuros profesionales con competencias directamente aplicables a su entorno.

Estructura del sistema de Formación Profesional

Mínima formación acreditable	Grado A	ACREDITACIÓN PARCIAL DE COMPETENCIA	Uno o varios resultados de aprendizaje de un módulo profesional del catálogo modular de FP. Parcial y acumulable. Perfiles profesionales específicos.	CARÁCTER DUAL
A+A+A=B	Grado B	CERTIFICADO DE COMPETENCIA	Módulo profesional. Acumulación de acreditación GA o superación de la formación.	
B+B=C	Grado C	CERTIFICADO PROFESIONAL	Varios módulos profesionales con significación en el mercado laboral por sus competencias profesionales. Acumulación de acreditaciones GB o superación de la formación. Puede constar de prácticas laborales.	
B+B+B+B+B+B=D	Grado D	CICLOS FORMATIVOS	“Práctica Dual de formación en empresa” (2.000/3.000 horas) Itinerarios. ETCS.	
	Grado E	CURSO DE ESPECIALIZACIÓN	Complementar y profundizar en las competencias adquiridas. ETCS.	

+ Información



Ficha 2
Manual de
Acogida de
estudiantes
(MdA)



Ficha 3
Manual de
Acogida de
estudiantes
(MdA)



Buscador
Certificados de
Profesionalidad



Nueva Ley de
Formación
Profesional

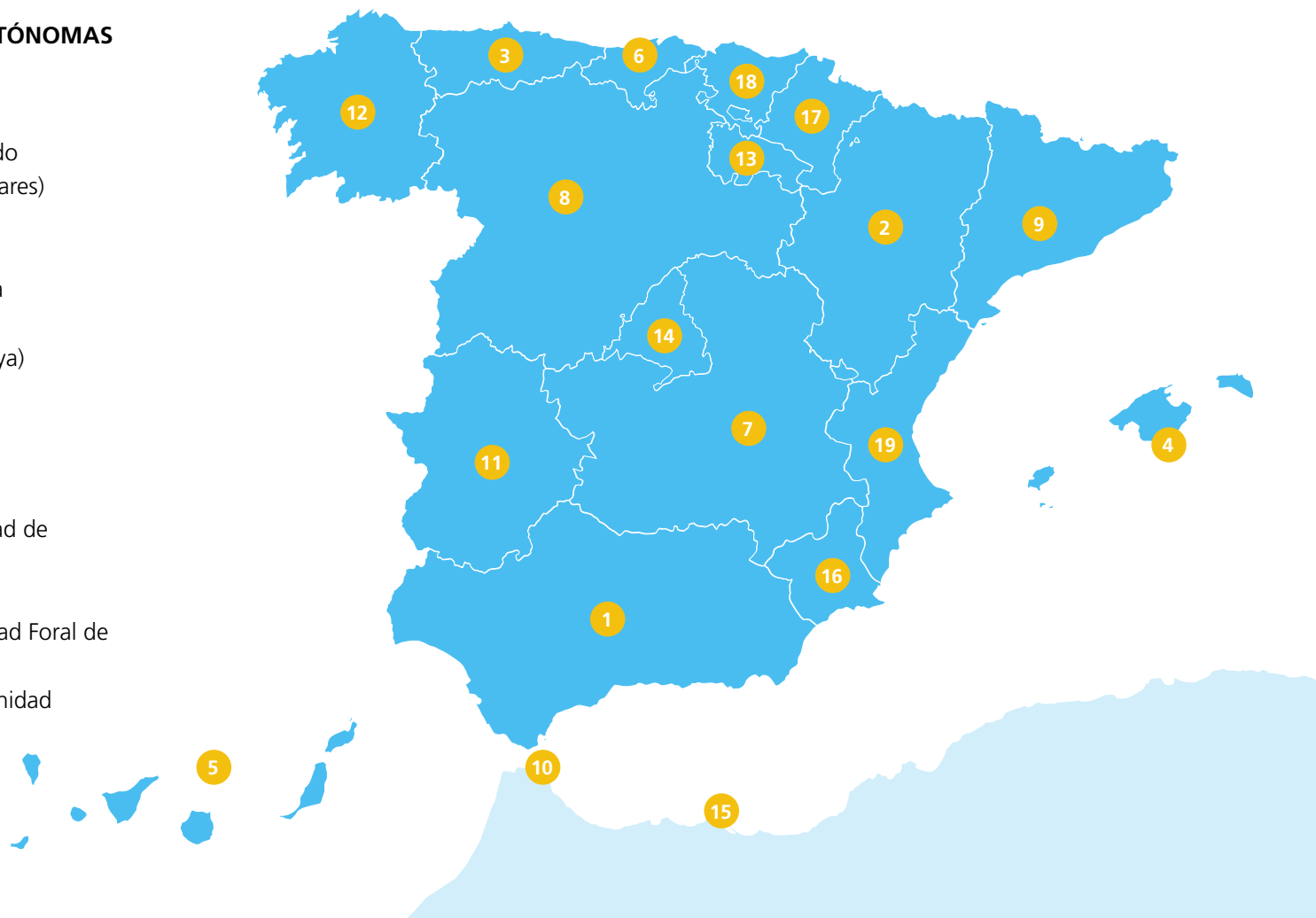
1.2_Oferta en las Comunidades Autónomas

La oferta formativa de Formación Profesional depende de cada Comunidad Autónoma. Cada territorio tiene las competencias acerca de:

- Los títulos de FP que se imparten.
- Las fechas de inscripción y matrícula.
- El proceso de admisión de alumnado.

COMUNIDADES AUTÓNOMAS

1. Andalucía
2. Aragón
3. Asturias, (Principado
4. Baleares (Islas Baleares)
5. Canarias
6. Cantabria
7. Castilla-La Mancha
8. Castilla y León
9. Cataluña (Catalunya)
10. Ceuta
11. Extremadura
12. Galicia
13. La Rioja
14. Madrid, Comunidad de
15. Melilla
16. Murcia, Región de
17. Navarra, Comunidad Foral de
18. País Vasco
19. Valenciana, Comunidad



A blue-tinted photograph of two workers wearing protective gear, including helmets and face shields. They are working together, with one worker holding a tool or component. The background is slightly blurred, showing an industrial or workshop setting.

02

La Formación Profesional Dual

2.1 ¿Qué es la FP Dual?

La Formación Profesional Dual es una modalidad formativa que combina la formación en la empresa y en el centro de formación en régimen de alternancia y ambos, empresas y de centros de formación, son corresponsables de la formación del alumnado.

Lo relevante de esta modalidad es justamente esa alternancia, que facilita al estudiante situaciones reales de aprendizaje en las que poder aplicar de forma directa los conocimientos que va aprendiendo, dándoles sentido y utilidad. No se trata únicamente de memorizar conocimientos, sino de comprenderlos y aplicarlos en un contexto profesional real.

Es lo que los pedagogos denominan *aprendizaje situado*, en el que la empresa se convierte verdaderamente para el alumno en un escenario de aprendizaje al mismo nivel que el centro educativo.

La FP Dual se inició en España en 2012 con el Real Decreto 1529/2012. En otros países de Europa, se ha desarrollado durante décadas y se considera un modelo ejemplar. La experiencia en España ha sido desigual entre las comunidades autónomas, tanto en el diseño del modelo como en la participación de alumnos y empresas. A pesar de esto, se cree que la **FP Dual mejora la formación de los estudiantes y se adapta mejor a las necesidades de las empresas.**

A continuación se muestra de forma sintética las principales características de la FP Dual:

FP Dual

Al menos el **33% del tiempo total de la formación se realiza en las empresas**, pero puede ser un porcentaje mayor.

La formación en la empresa se hace en un **modelo de alternancia entre el centro educativo y la empresa**, por lo que el alumnado se incorpora de forma habitual durante el primer año de formación. (depende del modelo autonómico)

La formación en la empresa no se limita a la aplicación de lo aprendido en el centro educativo, sino que parte de **la formación se imparte de forma práctica en las empresas.**

Existe remuneración (de forma general) que puede ser en forma de **beca** (sin relación laboral) o con **contrato**.



2.2_Ley Orgánica de ordenación e integración de la Formación Profesional

La nueva Ley Orgánica de ordenación e integración de la Formación Profesional que se publicó en abril del 2022 y el RD 659/2023 de desarrollo de la ordenación del sistema de formación profesional de julio de 2023, disponen que todas las formaciones en el marco del Sistema de Formación Profesional tengan «carácter dual», es decir, que las empresas tengan mayor protagonismo en la formación profesional.

La Ley se encuentra en una fase de transición en su proceso de implementación y se prevé que en el curso 2024/2025 la oferta formativa se ajuste a la propuesta de dos regímenes para la formación profesional: el Régimen General y el Intensivo, cada uno con las siguientes características:

Régimen General	Régimen Intensivo
Entre el 25% y 35% del total del tiempo de la formación se realiza en las empresas.	Entre el 35% y el 50% del total del tiempo de la formación se realiza en las empresas.
La empresa participa entre el 10% y el 20% del total de los resultados de aprendizaje de la formación.	La empresa participa como mínimo en la formación del 30% de los resultados de aprendizaje de la formación.
Sin relación laboral. Sin contrato ni remuneración obligatoria.	Con relación laboral. Con contrato y remuneración obligatoria.

«La nueva Ley Orgánica promueve que toda la Formación Profesional tenga un carácter dual»

2.3_Claves de la normativa

Actualmente conviven en cada comunidad autónoma tres regulaciones, y se está a la espera que desarrollen la transposición de la LO 03/22 para concretar los detalles de su implantación en cada territorio:



RD 1529/2012.
Regulación de la FP Dual.
Esta normativa quedará
derogada por la LO 03/2022.



LO 03/2022.
Regulación de la FP y la
FP Dual.
En periodo de transición.



Ficha 1 MdA



Normativa autonómica. Cada
comunidad ha desarrollado
su propia regulación, por lo
que puede haber diferencias
significativas entre
comunidades autónomas.



RD 659/2023.
Desarrollo de la ordenación
del sistema de Formación
Profesional.



Visita nuestra
web para
conocer más
sobre la nueva
ley de FP

2.4_Ampliación de información

Webs informativas sobre la FP y la modalidad dual

CaixaBank Dualiza

<https://www.caixabankdualiza.es/>

**Ministerio de Educación,
Formación Profesional
y Deportes**

<http://www.todofp.es>

**Cámara de Comercio
de España**

<https://www.camara.es/formacion-y-empleo/programa-de-formacion-profesional-dual-en-la-empresa>

03

FP Dual. ¿Por qué participar?

3.1_Retos para las empresas en el contexto de la FP Dual

La Formación Profesional Dual se enmarca en un contexto de transformación económica y social, en el que las empresas juegan un papel clave como agentes formadores. La colaboración entre el sistema educativo y el tejido empresarial es esencial para responder a los desafíos actuales y futuros del mercado laboral.

Algunos de los retos comunes que enfrentan las empresas al incorporar estudiantes de FP Dual son:	Marcos regulatorios	Continuidad operativa	Innovación y adaptación tecnológica	Accesibilidad
	Contar con una normativa clara y estable que facilite la participación empresarial.	Integrar al alumnado sin comprometer la estabilidad de los procesos productivos.	Incorporar nuevas tecnologías y metodologías que favorezcan el aprendizaje en entornos reales.	Garantizar que la experiencia formativa sea inclusiva y accesible para todo tipo de empresas y estudiantes.
	Mano de obra cualificada	Relevo generacional	Atracción de talento	Competitividad
	Disponer de personal con experiencia que pueda ejercer funciones de tutorización y acompañamiento.	Formar a nuevos profesionales que puedan sustituir a quienes se aproximan a la jubilación, asegurando la transferencia de conocimiento.	Crear entornos atractivos para captar y retener a jóvenes con iniciativa e interés por aprender.	Aprovechar la FP Dual como una vía para mejorar la productividad y la eficiencia de la empresa.

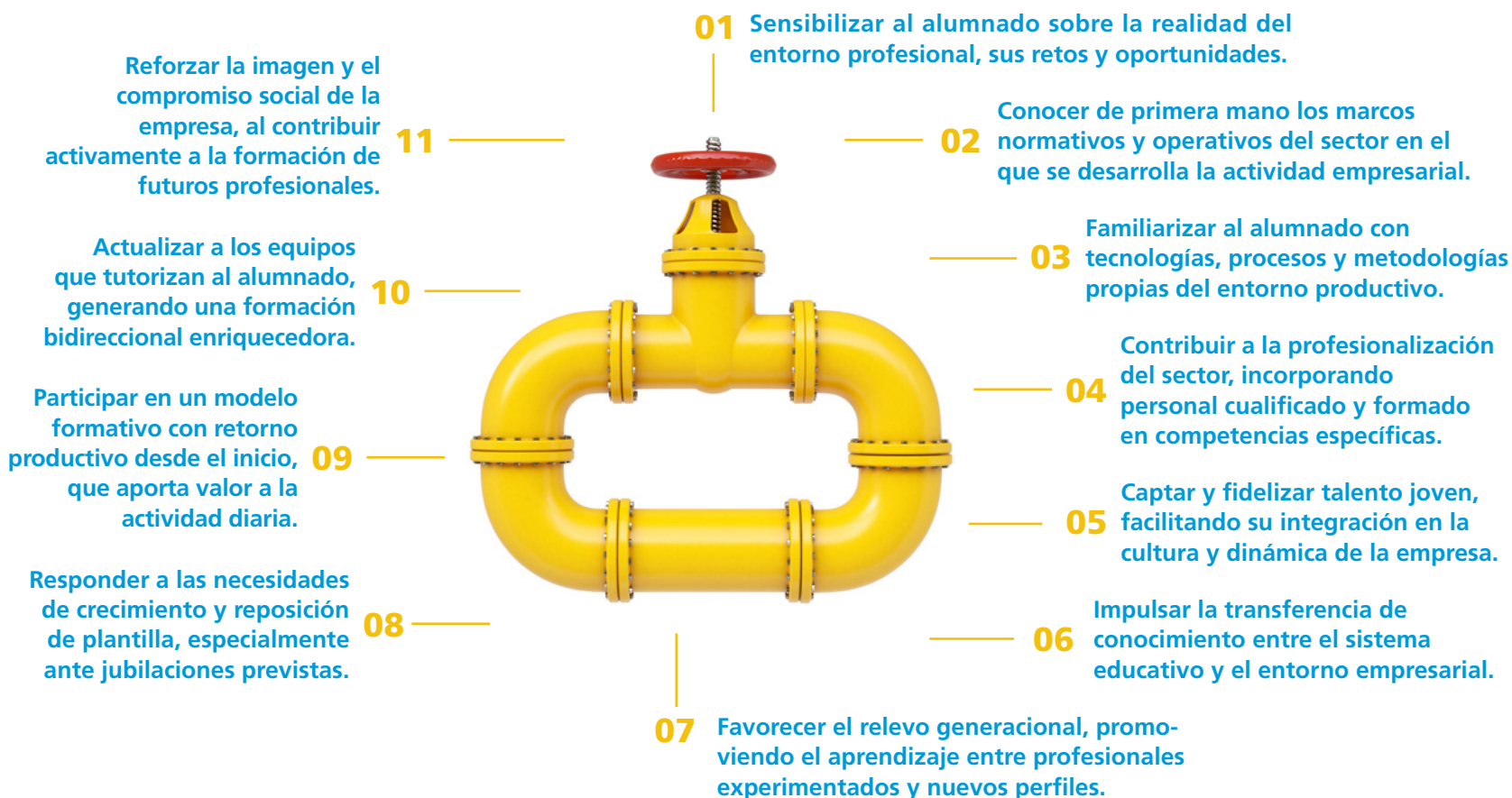
Muchas empresas que aún no conocen en profundidad la FP Dual pueden tener ideas erróneas sobre su funcionamiento. Son «falsos mitos». A continuación se relacionan algunos de los más generalizados y su realidad:

Falso mito	La realidad
La FP Dual es solo para grandes empresas.	La FP Dual se adapta perfectamente a empresas de todos los tamaños, incluidas pymes y microempresas.
Participar en la FP Dual supone un coste inasumible.	No existen costes adicionales obligatorios por participar, y la empresa puede beneficiarse del retorno productivo del alumnado.
El alumnado es difícil de gestionar.	Con una buena planificación y acompañamiento, la experiencia suele ser muy positiva tanto para la empresa como para el estudiante.

3.2_Ventajas para las empresas en la FP Dual

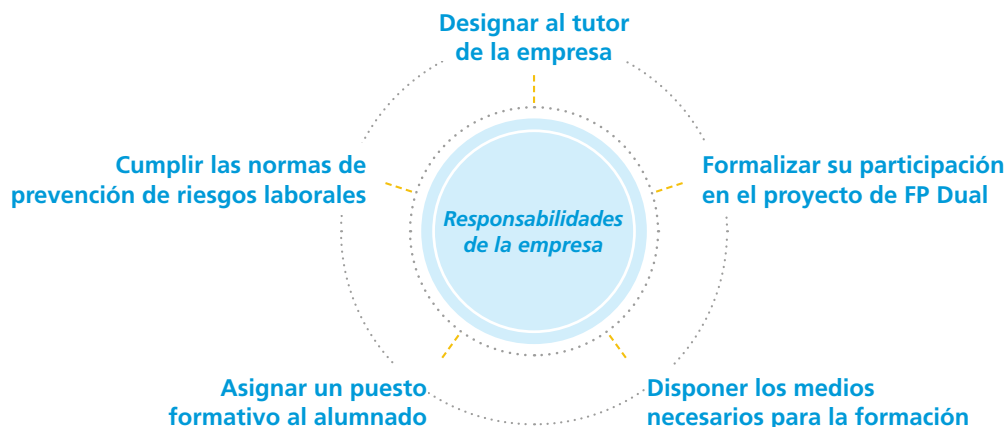
La FP Dual representa una **oportunidad estratégica para las empresas de cualquier sector**. Permite acercar al alumnado al entorno profesional real, reducir la brecha de habilidades y facilitar su adaptación a las necesidades concretas de cada organización.

Algunas de las ventajas que puede aportar la FP Dual a las empresas son:



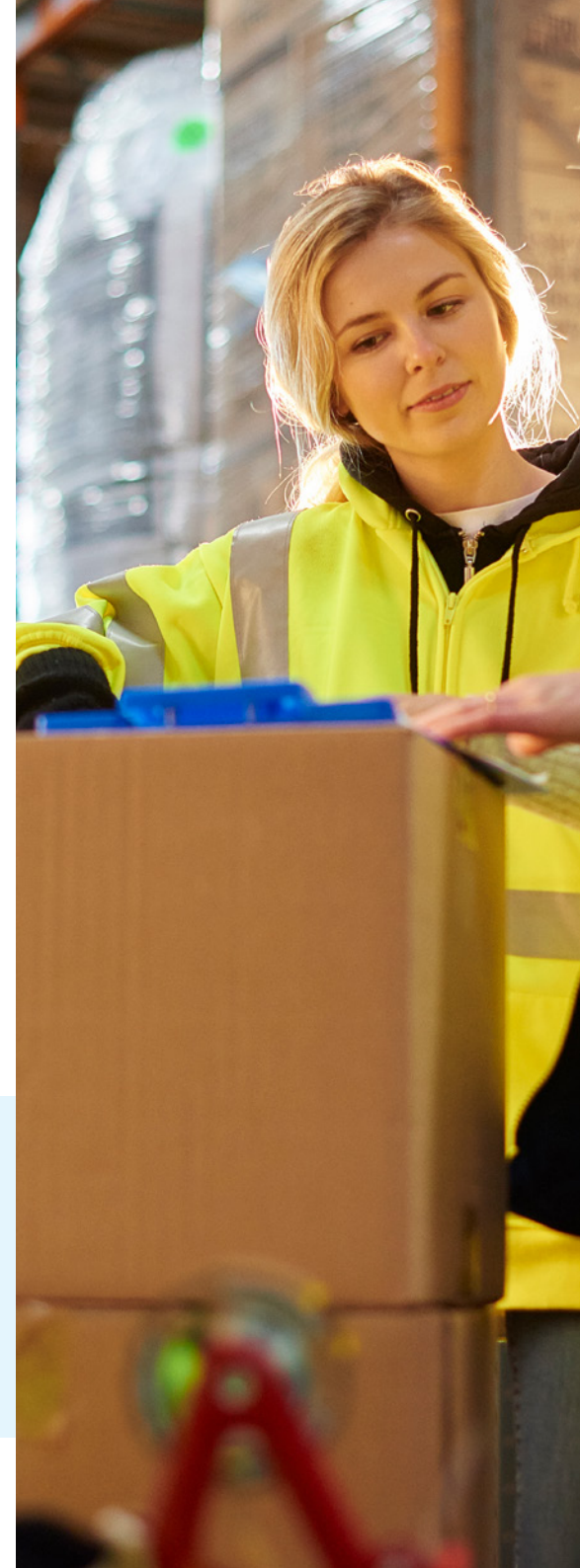
3.3_Responsabilidades de las empresas en la FP Dual

La participación en proyectos de **FP Dual** reporta muchos beneficios para las empresas de este sector, pero hay que tener en cuenta que **requiere asumir algunas responsabilidades**:



«La FP Dual aporta grandes beneficios a las empresas, aunque también requiere de algunos compromisos»

Entidades intermedias como las cámaras de comercio, las asociaciones empresariales u otros agentes sociales podrán realizar la función de nexo entre las empresas interesadas en la Formación Dual y los propios centros formativos. A pesar de los compromisos que asume el sector, la participación en proyectos de FP Dual no conlleva la obligación de tener que contratar al alumnado al finalizar su formación.





3.4_Responsabilidades del tutor de empresa del proyecto de FP Dual

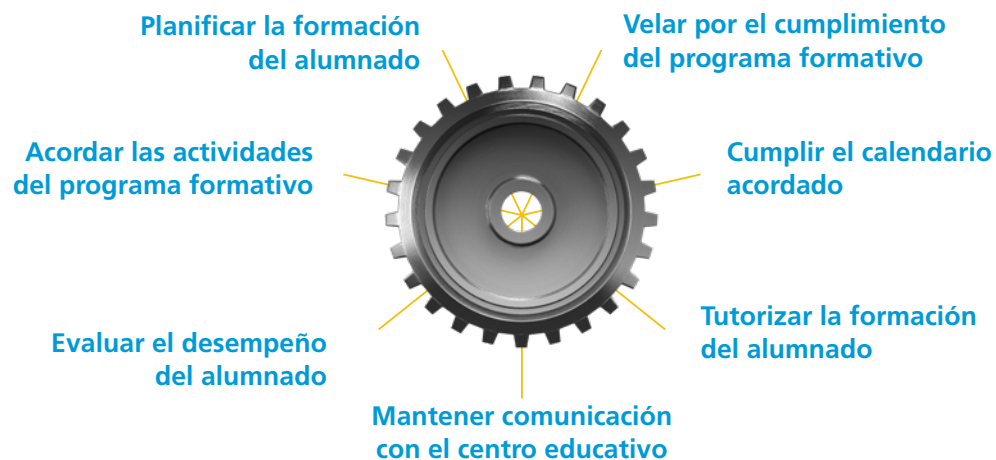
El tutor de empresa es la persona designada por la organización para actuar como referente del proyecto formativo en el entorno laboral. Su función principal es acompañar, orientar y evaluar al alumnado durante su estancia en la empresa, asegurando que la experiencia formativa sea coherente con los objetivos del ciclo formativo.

El perfil del tutor puede variar en función de la estructura, tamaño y actividad de la empresa. Puede ser, por ejemplo:

- La persona responsable de recursos humanos.
- La persona encargada de un departamento o área concreta.
- La persona responsable de operaciones, producción, atención al cliente, administración, mantenimiento, etc.
- El propietario/a de una pyme o microempresa.
- Un/a profesional con experiencia que pueda ejercer funciones de acompañamiento y tutorización.

Lo importante es que esta persona tenga conocimiento del entorno laboral, capacidad para comunicar y guiar, y compromiso con el proceso formativo del alumnado.

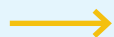
Responsabilidades de los tutores de empresa en los proyectos de FP Dual.



3.5_Características y responsabilidades del alumnado que participa en proyectos de FP Dual

El alumnado que participa en los proyectos de FP Dual en régimen general o intensivo suele mostrar un grado de **madurez, interés y compromiso** superior a la media. Al inicio del curso se le informa de los compromisos y las responsabilidades que asume, que de forma general son las siguientes (se explicitan en los convenios o contratos):

Responsabilidades del alumnado



01 Respetar las normas

Respetar las normas, reglamentos y códigos de conducta del establecimiento en el que va a realizar su formación.

02 Aportar toda la documentación

Aportar toda la documentación que se le requiera para la formalización de la relación con la empresa.

03 Realizar las actividades

Realizar las actividades acordadas en el programa formativo cuando se le encomienden.

04 Calendario y horario

Cumplir calendario y horario acordado para su formación en el establecimiento.

05 Normas de prevención

Cumplir con las normas de prevención de riesgos laborales.

06 Comunicación

Comunicar cualquier problema durante su periodo de formación.

07 Ser responsable

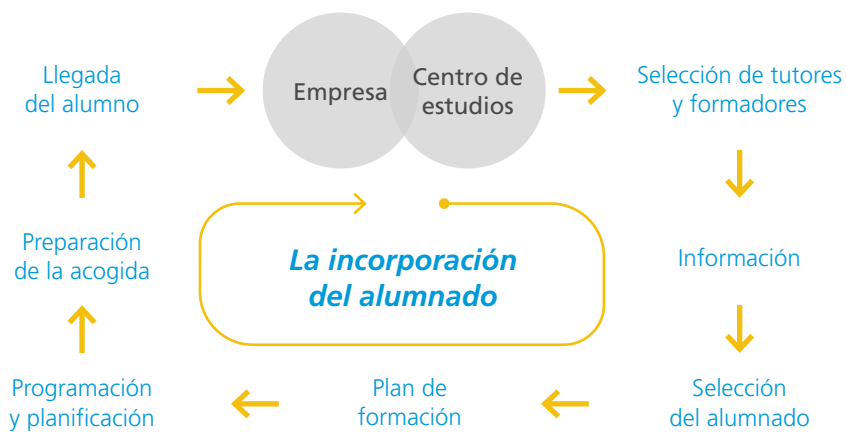
Acatar las directrices para la realización de las actividades del programa formativo.

04

¿Qué hacer antes de la incorporación del alumnado a la empresa?

La incorporación del alumnado

Cuando una empresa participa en un proyecto de FP Dual, debe tener presente que el trabajo previo con el centro educativo y la preparación antes de la llegada del alumnado es importante para que el proyecto sea un éxito para todas las partes. **A continuación vamos a indicar cuáles son los aspectos clave a los que hay que prestar especial atención:**



«...la preparación de la llegada del alumno es importante para que el proyecto sea un éxito»

Las acciones identificadas no requieren grandes recursos ni mucho tiempo, en las empresas más pequeñas pueden llegar a ser una mera reflexión o una decisión que puede ahorrar tiempo y trabajo después. Además, siempre se cuenta con la ayuda y el acompañamiento del profesorado.





4.1 Selección de tutores y formadores

En los proyectos de FP Dual pueden existir dos perfiles de profesionales que participan de forma activa: los tutores y los formadores o instructores.

Tutor de empresa

Es el **responsable del proceso formativo del alumno** en la empresa, el nexo con el centro educativo y el referente para el alumnado durante su formación.

Formador o instructor de empresa

Son los profesionales a los que **se les confía una parte de la formación de los alumnos**. Sus principales responsabilidades son:

- Formar al alumno en las actividades que se le asignen.
- Informar al tutor sobre cualquier incidencia.
- Acompañar y supervisar al alumnado durante la formación.

Tutor, formador o ambas

Que exista solo un tutor que también hace las veces de formador, o que haya un tutor y varios formadores dependerá del tamaño y la estructura que tenga la empresa. Para su selección se debe tener en cuenta: el conocimiento de la empresa; experiencia; destreza y técnica; disponibilidad de tiempo para la formación; y las competencias personales.



4.2 Selección del alumnado

La «selección del alumnado» consiste en asignar qué alumno se forma en qué empresa. Es recomendable atender a los intereses del alumnado y tener en cuenta si tiene interés en especializarse en algún oficio en concreto.

Selección por parte del profesorado	Selección por parte del profesorado y las empresas
¿En qué casos?	¿En qué casos?
Imposición normativa	Proceso consensuado
Motivos pedagógicos	Beneficios para todas las partes
Falta de capacidad por parte de las empresas	

Se considera recomendable que las empresas puedan participar en los procesos de selección del alumnado,

siempre que sea posible, puesto que son ellas las que conocen sus necesidades y pueden identificar las personas que mejor encajarán en sus equipos. Las empresas que estén interesadas en participar en la selección del alumnado deben transmitírselo al profesorado.

4.3 Información al personal de la empresa

Informar al personal de la empresa sobre las características y los objetivos de la participación en un proyecto de FP Dual ayuda a mejorar la integración del alumnado y a evitar suspicacias y malentendidos entre el personal. La información mínima que debe transmitir sería:

- ¿Qué es la FP Dual?
- ¿Por qué quiere la empresa formar a alumnado de FP?
- ¿Qué deben hacer los empleados de la empresa?
- ¿Cuándo y cómo se desarrolla el proyecto?



4.4_El Plan de Formación. ¿Qué va a hacer el alumno?

El programa formativo es el documento más importante del proyecto, en él se relacionan **las actividades que debe realizar el alumnado en la empresa** durante su periodo de formación. El programa formativo lo redacta el profesorado del centro educativo, pero debe participar en su elaboración y consensuar el contenido el tutor de la empresa. Lo habitual es que el profesorado elabore una propuesta y el tutor de empresa verifique las actividades que puede o no puede asumir en su centro de trabajo y proponga otras que no estando en la propuesta inicial, considere importantes.



Ficha 5 MdA

Características de un plan formativo bien diseñado

Comprensible	Está redactado en un lenguaje profesional evitando términos académicos.
Co-redactado	El tutor de la empresa ha participado en su elaboración.
Consensuado	Los tutores del centro y de la empresa consideran que es adecuado.
Concreto	Contempla actividades generales y subactividades lo que permite concretar las fases u operaciones que la componen.
Rotación de puestos	Incluye actividades relacionadas con los distintos puestos de trabajo o responsabilidades relacionadas con el ciclo formativo.
Ampliado	Incluye actividades relacionadas con la ocupación aunque no se contemplen en el ciclo formativo.
A medida	No es igual para todas las empresas que participan en el proyecto.

«Refleja el compromiso adquirido por las partes en la formación del alumnado»

Las empresas se comprometen a ejecutar el plan de formación consensuado con el centro educativo, aun siendo conscientes que su completa ejecución estará condicionada por la actividad productiva.

4.5 Programación y planificación de la formación

Se debe concretar **el horario y el calendario**. De forma general pueden contemplarse **horarios entre las 6:00 y las 22:00 horas**, permitiendo excepciones si existen actividades formativas de interés que se realizan fuera de ese horario. En el caso que existiese alguna actividad fuera de ese horario debería gestionarse la autorización excepcional correspondiente para poder acudir a la formación fuera del horario estandarizado.

En cuanto al calendario, dependerá de cada comunidad autónoma, pero la mayoría permiten que se realice la actividad formativa atendiendo al calendario laboral, es decir incluyendo fines de semana y periodos vacacionales (excepto en verano generalmente) si en estos periodos se realizan actividades de interés para la formación del alumnado que no concurren en otro periodo.

Algunos aspectos que hay que considerar respecto a la temporalización son:

Flexible

Que permita atender a las necesidades y circunstancias propias de la actividad en las empresas del sector.

Consensuada

Que el calendario y los horarios sean acordados entre el instituto las empresas, aunque no siempre puede atenderse a las preferencias de todas las empresas.

Forma contractual

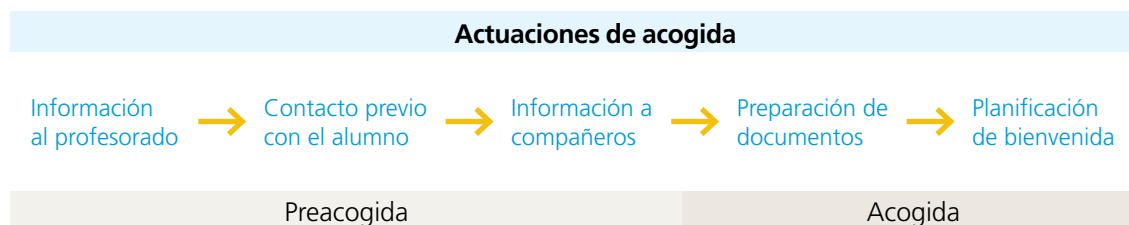
En función de si se ha formalizado un contrato o una beca, existirán restricciones diferentes respecto a la temporalización, vacaciones, etc.

Actividad lectiva

El alumnado compatibiliza la formación en las empresas con la asistencia al centro educativo, por lo que la temporalización debe permitir al alumnado la asistencia a las clases y el descanso.

4.6 Preparación de la acogida del alumnado

La acogida del alumnado consiste en las actuaciones que se realizan en el momento de la incorporación del alumno a la empresa **con el objetivo de facilitar su integración y adaptación**, pero el proceso se inicia antes de su llegada con su preparación (Preacogida):



4.7 Formalización de la relación con el alumnado

Existen **tres posibilidades** para formalizar la relación entre la empresa y el alumno:

- la firma de un **convenio formativo**;
- un **convenio acompañado de la asignación de una beca** por parte de la empresa;
- la celebración de un **contrato de formación en alternancia**.

La posibilidad de utilizar una u otra opción está definida por la normativa de cada comunidad autónoma por lo que se debe consultar al profesorado. Por ejemplo, en algunas comunidades autónomas la remuneración es obligatoria y está establecida la cuantía en los proyectos de FP Dual y en otras comunidades autónomas es opcional, etc. En el caso de los proyectos que se desarrollan en régimen de FP Dual-intensiva, la remuneración es obligatoria.

«Los estudiantes producen, aportan valor añadido y contribuyen a mejorar la productividad de la empresa, por lo que la remuneración está más que justificada»

La remuneración, que suele ser menor a los sueldos de los profesionales, se considera un **reconocimiento al esfuerzo** que realiza el alumnado que cursa la modalidad dual y a la productividad que genera durante su formación, así como una colaboración para soportar los gastos que le genera al estudiante los desplazamientos a la empresa.



Ficha 6 MdA



05

¿Qué hacer una vez incorporado el alumnado a la empresa?

5.1_La acogida del alumno

La acogida comprende todas las acciones que se realizan para facilitar la integración del alumno en los equipos de trabajo y en la dinámica de la empresa.



Ficha 7 MdA

Claves para realizar la acogida del alumnado

Planificación de la acogida	La entrega, la explicación de la documentación, la resolución de dudas, la presentación del equipo y las instalaciones requieren un tiempo mínimo aproximado de dos horas. Si la formación se va a desarrollar fuera de las instalaciones de la empresa, es conveniente que la primera acogida se realice en la sede de la empresa.
Documentación informativa–manual de acogida	<p>En el momento de la incorporación se le debe entregar al alumno la información que se considere más importante como son las que se relacionan a continuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La información sobre la empresa. • El programa formativo y la planificación. • La documentación de prevención de riesgos laborales y las condiciones de la formación o contratación. • Las normas internas de la empresa. Desde el inicio de la estancia formativa es necesario aclarar, por escrito o/y verbalmente, las normas de comportamiento que debe cumplir el alumnado.
Pack de bienvenida	En el momento de la incorporación se le suele hacer entrega del pack de bienvenida si existe, que consiste en los elementos necesarios para el desarrollo de la formación. Especial atención a los equipos de protección individual y la explicación de su uso.
Participación del personal de la empresa	En función del tamaño de la empresa pueden participar más o menos compañeros en la acogida del alumno, como mínimo se le debe presentar a todos los compañeros con los que vaya a trabajar.
Primeras actividades	Es conveniente haber planificado cuáles son las primeras actividades formativas que va a realizar y con quién. Deberían ser sencillas y fácilmente medibles.
Seguimiento del proceso de adaptación	El tutor de la empresa debe realizar seguimiento del proceso de adaptación, consultando al final de la jornada como ha transcurrido el día y manteniendo una breve entrevista al finalizar su primera semana con el objetivo de valorar el grado de integración y la satisfacción del alumnado. En el caso de que la formación transcurra fuera de las instalaciones de la empresa, el tutor debe prestar especial atención al alumnado.

5.2_La formación del alumnado

La FP Dual permite al alumnado adquirir las destrezas y las competencias profesionales relacionadas con el trabajo en su ámbito de actividad.

La formación del alumnado debe integrarse en las actividades productivas de las empresas sin ser un elemento perturbador para el resto de los profesionales, que no deben modificar su metodología y ritmo de trabajo, pero si deben introducir en su rutina la explicación de los procesos.

Para que la FP Dual sea un éxito, la formación debe estar **planificada** (un plan de formación bien diseñado), debe ser **dinámica** (uso de distintas metodologías formativas), y **personalizable** (atendiendo a las características de las empresas y los intereses del alumnado).

5.2.1_Metodologías para la formación del alumnado

El uso combinado o alterno de distintas estrategias o metodologías para el aprendizaje del alumnado permite dinamizar el proceso formativo, evitar la rutina durante la formación y utilizar metodologías distintas que se adapten a las necesidades del alumnado y a las características de cada actividad.

Principales metodologías que se pueden utilizar:

Metodología	Protagonista	Frecuencia
Conversación pedagógica	Alumno	Constante
Explicación magistral	Tutor	Eventual
Demostración de procesos	Tutor	Habitual
Aprendizaje por repetición	Tutor/Alumno	Habitual
Aprendizaje autónomo	Alumno	Eventual
Resolución de problemas	Alumno	Eventual

«Es importante promover el diálogo y que exista espacio para las preguntas»



Ficha 8 MdA

5.2.2_Claves para mejorar la eficacia de la formación en modalidad dual en la empresa



Metodología

La **combinación de metodologías prácticas y supervisadas** favorece una mejor adaptación al entorno laboral. Es recomendable que las personas en formación realicen tareas de forma autónoma, siempre bajo la supervisión de personal cualificado. La observación directa debe complementarse con una evaluación final que valore el trabajo realizado de forma independiente.

Motivación

Mantener la motivación durante todo el proceso formativo es un reto. Es útil introducir variedad en las tareas, ofrecer nuevos retos y adaptar las actividades para mantener el interés y el compromiso de las personas en formación.

Personas en formación

Cada persona tiene características, capacidades e intereses distintos, lo que influye en su proceso de aprendizaje. Por ello, es fundamental **adaptar los métodos, técnicas y herramientas formativas al grupo**. También es importante considerar los conocimientos previos, fomentar actitudes como la responsabilidad y la motivación, y trabajar competencias transversales como el trabajo en equipo. Conocer el contexto personal y social de cada participante puede ayudar a entender mejor sus necesidades durante la formación.

Temporalización

Es importante que las personas en formación lleguen con un **nivel de preparación suficiente que les permita participar activamente en las tareas propias del entorno laboral**. Si la empresa tiene periodos definidos para actividades específicas (como mantenimiento, auditorías, campañas, etc.), puede ser útil que la formación se alinee con esos momentos para maximizar el aprendizaje práctico.

Comunicación

Una **comunicación fluida** y basada en la confianza es esencial para conocer el progreso y las necesidades de las personas en formación. Establecer canales adecuados facilita el seguimiento y mejora la experiencia formativa.

Tutores y formadores

Las **competencias profesionales y personales** del equipo formador son clave para el éxito de la formación. Se valoran especialmente habilidades como la empatía, la capacidad de motivar, el liderazgo positivo y el compromiso con el desarrollo de los participantes.

Características de la empresa

Una **formación dual eficaz** requiere que la empresa esté comprometida con el proceso formativo, ofreciendo un entorno adecuado, tareas significativas y una implicación activa en el desarrollo de las personas en formación.



5.3_El seguimiento de la formación

El seguimiento **consiste en verificar** entre el tutor del centro educativo y el de la empresa el desarrollo de la formación tanto en lo referente al cumplimiento del plan de formación como a su calidad. Para ello, la comunicación entre ambos tutores debe ser fluida y constante.

El seguimiento suele materializarse en reuniones o conversaciones telefónicas y tiene como objetivos principales **comprobar las condiciones de la formación y el cumplimiento del programa formativo**. No obstante también es necesario para identificar posibles problemas o carencias formativas, facilitar la coordinación centro-empresa, documentar el proceso formativo y apoyar al tutor de la empresa desde la experiencia del profesorado para resolver dudas y problemas.





5.4 La evaluación de la formación

La evaluación es responsabilidad de los profesores, pero los tutores de las empresas deben hacer una valoración del desempeño del alumno, es decir, **valorar como hace las actividades del plan de formación, su actitud y el cumplimiento de las normas**. La valoración que emiten los tutores de las empresas debe ser rigurosa porque los profesores la tendrán en cuenta, convenientemente ponderada, para calificar al alumnado.

La valoración se hace utilizando los instrumentos que haya preparado el profesorado para tal fin, que deben ser intuitivos y coincidentes, en la medida de lo posible con las actividades del plan de formación. **El objetivo de la valoración es doble, por un lado verificar que la actividad se ha realizado y por otro valorar la calidad y la destreza**. La valoración no debe suponer demasiado tiempo al tutor si el instrumento está bien diseñado.

En los casos en los que el tutor no actúe como formador, tendrá que recabar la opinión de los formadores para cumplimentar los instrumentos de evaluación. Es habitual que el profesorado, durante las visitas de seguimiento ayuden a los tutores a cumplimentar las valoraciones y resolver las posibles dudas.

«Deben valorarse no sólo los conocimientos relacionados con la profesión sino también, competencias y habilidades tales como: autonomía, iniciativa, capacidad para trabajar en equipo, etc.»

