



“Desarrollo de las competencias transversales mediante prácticas en empresa”

Erasmus Plus KA2 – Cooperación e Innovación para Buenas Prácticas

2019-1-NL01-KA202-060482

01/A5 Desarrollo de un modelo de prácticas en empresa

Circulación: Socios del proyecto, agencia nacional
Socios confidenciales: Todos los socios de Dessa
Autor: Centro de formación en construcción y servicios formativos “KSPMC”
(Lituania - Agne Morkeliunaite)
Colaboradores: Friesland College (Baíses Bajos); IDEC (Grecia); IIEK DELTA (Grecia);
Politeknika Ikastergia Txorierrri (España); Akademia Humanistyczno-
Ekonomiczna w Lodzi (Polonia);
Fecha: 12 de marzo de 2021
Nº de ref. del documento: 01/A5 Desarrollo de un modelo de prácticas en empresa

Esta publicación ha sido elaborada en el marco del proyecto DESSA.

2019-1-NL01-KA202-060482}

<http://dessaproject.eu/>

Este documento puede ser copiado, reproducido o modificado en su totalidad o parcialmente. Se requiere hacer una referencia clara a los autores del documento y al proyecto DESSA.

El apoyo dado por la Comisión Europea para la elaboración de esta publicación no implica su conformidad con los contenidos de la misma, puesto que solamente refleja los puntos de vista de los autores. Por lo tanto, no puede atribuirse a la Comisión la responsabilidad de cualquier uso que se haga de la información contenida en la publicación.



Índice

Introducción	¡Error! Marcador no definido.
Partes involucradas en el modelo de prácticas en empresa.....	¡Error! Marcador no definido.
Competencias técnicas y competencias transversales en las prácticas en empresa	¡Error! Marcador no definido.
• Competencias técnicas.....	¡Error! Marcador no definido.
• Competencias transversales.....	¡Error! Marcador no definido.
Modelo de prácticas en empresa	¡Error! Marcador no definido.
Elementos principales del modelo de prácticas en empresa.....	¡Error! Marcador no definido.
• Gamificación.....	¡Error! Marcador no definido.
• Mentoring natural	¡Error! Marcador no definido.
Elementos y herramientas auxiliares del modelo de prácticas en empresa.....	¡Error! Marcador no definido.
• Herramienta de autoevaluación de las competencias transversales	¡Error! Marcador no definido.
• Guía orientativa para la mejora de las competencias transversales	¡Error! Marcador no definido.
• Guía para personas formadoras.....	¡Error! Marcador no definido.
• Plataforma web	¡Error! Marcador no definido.
• Seminarios para personas formadoras en centros de FP y empresas	¡Error! Marcador no definido.
Beneficios del modelo de prácticas en empresa para las partes interesadas	¡Error! Marcador no definido.
Análisis DAFO del modelo de prácticas en empresa	¡Error! Marcador no definido.
Conclusiones.....	¡Error! Marcador no definido.
Fuentes.....	¡Error! Marcador no definido.

Introducción

El papel cambiante de la educación y formación profesional en un mundo laboral cambiante, marcado por la cuarta revolución industrial, obliga a la Unión Europea y a sus estados miembros a afrontar la cuestión de cómo ubicar y gestionar las prácticas en empresa dentro del sistema educativo y formativo, en conexión con el mercado de trabajo. Cada vez es más importante entender la relevancia y el papel que juegan las prácticas en empresa en las políticas nacionales de formación de competencias colectivas, como parte de las estrategias de desarrollo del capital humano.

Según los países existen diferencias en la calidad de la oferta de prácticas en empresa y en la proporción de estudiantes que realizan estas prácticas, en función del sector ocupacional, el tipo de persona empleadora y el nivel de las prácticas en empresa. El funcionamiento de un sistema eficaz de prácticas en empresa depende de muchos elementos, tales como el lugar que ocupa en el sistema de FP, los acuerdos contractuales, la gobernanza, los niveles salariales, el reparto de costes, las estructuras de apoyo y los procedimientos de contratación. Incluso entre sistema de prácticas en empresa sólidamente establecidos todos estos elementos tienen matices diferentes en cada país. Es importante encontrar el equilibrio correcto entre estos elementos y respetar la diversidad de las situaciones de la educación y el mercado de trabajo de los diferentes países.

Numerosas investigaciones y ejemplos de diferentes países de la Unión Europea muestran que las prácticas en empresa son una manera eficaz de preparar personas profesionales cualificadas con las competencias que demanda el mercado de trabajo, respondiendo por lo tanto a las necesidades de las personas empleadoras y facilitando a las personas su acceso al mercado de trabajo. Los beneficios de este tipo de formación colaborativa los perciben todas las partes implicadas: personas empleadoras, alumnado en prácticas, el estado y otras organizaciones. Entre otros beneficios, las prácticas en empresa se consideran especialmente eficaces para apoyar la transición de las personas jóvenes de la escuela al trabajo, incrementando su empleabilidad. Junto con otras formas de aprendizaje basadas en el trabajo, las prácticas en empresa se proponen como solución para hacer frente a: las elevadas tasas de desempleo juvenil, el bajo nivel de competencias transversales, los constantes cambios del mercado laboral, la exclusión social, las tendencias demográficas, la importancia de las competencias clave y la movilidad. Pero existen otros obstáculos que diferentes países están afrontando durante las prácticas en empresa.

Muchas personas empleadoras ven que muchas personas empleadas tienen una carencia de competencias transversales, puesto que estas no se han desarrollado, o bien se han desarrollado de manera insuficiente, en las instituciones educativas y formativas. Respondiendo a las necesidades de las personas empleadoras y buscando maneras eficaces de formar a las personas empleadas con mayor eficacia para el mercado de trabajo y para una integración exitosa, los centros de Formación Profesional (FP) se han dado cuenta de la necesidad de desarrollar las competencias transversales del alumnado. Estas competencias se adquieren con mucha mayor eficacia mediante las prácticas en empresa, puesto que el alumnado vive situaciones reales en su lugar de trabajo.



DESSA es un proyecto Erasmus+ del campo de la Formación Profesional, implementado por 6 socios de 5 países (Países Bajos, España, Grecia, Polonia y Lituania), representando a cuatro centros de FP, una universidad y una empresa de formación de personas adultas. Basado en las experiencias de diferentes países de la Unión Europea en el campo de las prácticas en empresas y el análisis, los socios del proyecto internacional DESSA han desarrollado un modelo de prácticas en empresa para la adquisición de competencias transversales por parte del alumnado de ciclos de grado medio y superior de formación profesional. Este modelo apoya el proceso de prácticas en empresa mediante el uso de elementos de gamificación y el mentoring natural.

Este documento se dirige a: Centros de FP, empresas involucradas en programas de prácticas en empresa, alumnado matriculado en centros de bachillerato y ciclos de grado medio y superior de FP, con el objetivo de mantener al alumnado en prácticas más implicado, motivado, cómodo y con mayor confianza durante su periodo de prácticas en empresa.

El objetivo de este documento es garantizar prácticas en empresa comprensibles y adaptables en todos los países, para guiar a los miembros de los grupos destinatarios del proyecto DESSA hacia unas prácticas de mejor calidad mediante la utilización los elementos principales y auxiliares del modelo de prácticas en empresa y los productos intelectuales del proyecto DESSA. Este modelo de prácticas en empresa es adaptable a todos los países y puede contribuir a que los modelos de prácticas de cada país consigan mejores objetivos mediante la formación de personas empleadas de alta cualificación con una amplia gama de competencias.

En este documento denominado “Desarrollo de un modelo de prácticas en empresa” se ofrecen descripciones detalladas de las partes involucradas en las prácticas en empresa, de la importancia de las competencias técnicas y transversales en estas prácticas, el esquema gráfico de las prácticas en empresa, los elementos principales y auxiliares del programa de prácticas en empresa, los beneficios de estas prácticas para las partes interesadas y una análisis DAFO del modelo de prácticas en empresa.

Puedes encontrar más información sobre el “Modelo de prácticas en empresa para el desarrollo de las competencias transversales” en la plataforma web – (enlace a la página web).



Partes involucradas en el modelo de prácticas en empresa

- ***Ofertantes de educación y formación profesional (centros de FP).***

La mayoría de los programas de prácticas en empresa de Europa se han puesto en marcha a través de los esfuerzos de las instituciones de formación profesional para encontrar personas empleadoras y puestos de trabajo para el alumnado que se gradúa. Los centros de formación profesional ofrecen al alumnado la oportunidad de recibir formación práctica en el centro de trabajo y ayudan a las personas jóvenes a realizar una transición suave desde los centros de FP al mercado de trabajo. Combinando la formación profesional con el trabajo, el alumnado en prácticas adquiere el conocimiento práctico y las competencias que se necesitan para el mercado de trabajo. No obstante, muchas personas empleadoras ven que muchas personas empleadas tienen una carencia de competencias transversales, puesto que estas no se han desarrollado, o bien se han desarrollado de manera insuficiente, en las instituciones educativas y formativas. Respondiendo a las necesidades de las personas empleadoras y buscando maneras eficaces de formar a las personas empleadas con mayor eficacia para el mercado de trabajo y para una integración exitosa, los centros de Formación Profesional se han dado cuenta de la necesidad de desarrollar las competencias transversales del alumnado. Estas habilidades sociales se adquieren con mucha mayor eficacia mediante las prácticas en empresa, puesto que el alumnado vive situaciones reales en su lugar de trabajo.

- ***Empresas (personas empleadoras).***

Todo puesto de trabajo requiere unas competencias técnicas básicas y la experiencia necesaria para el trabajo. Aunque esas competencias son verdaderamente importantes, existen competencias transversales que las personas empleadoras buscan cuando contratan personal para su organización. Las competencias transversales se refieren a atributos personales tales como competencias de comunicación, gestión del tiempo, trabajo en equipo o habilidades creativas. Las empresas se mueven hacia una jerarquía de organización matricial para capitalizar las competencias de sus personas empleadas, y en ese contexto las competencias transversales son más necesarias que nunca. Las pequeñas y medianas empresas emplean a las dos terceras partes de la fuerza de trabajo europea. Una de cada tres crea nuevos procesos y productos. Ese tipo de empresas necesitan tener garantizadas personas trabajadoras cualificadas, para ser competitivas. No obstante, muchas personas empleadoras ven que muchas personas empleadas tienen una carencia de competencias transversales, puesto que estas no se han desarrollado, o bien se han desarrollado de manera insuficiente, en las instituciones educativas y formativas. El papel de las personas empleadas es importante en el diseño del currículo, para incluir una gama más amplia de competencias (competencias transversales y competencias técnicas) en los modelos de prácticas en empresa.

- ***Estudiantes de bachillerato y de ciclos medio y superior de formación profesional.***

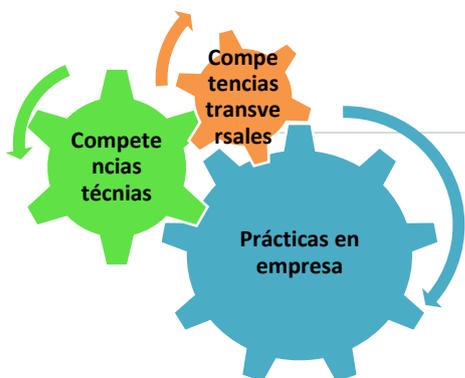
Mediante la combinación de aprendizaje y trabajo, las prácticas en empresa con una gama más amplia de competencias permiten a las personas jóvenes ganar experiencia laboral al tiempo que adquieren competencias prácticas que responden a las necesidades de las



personas empleadoras. Es debido a esta relevancia inherente al mercado de trabajo que las prácticas en empresa compensan, tanto para las personas jóvenes como para las empresas: el alumnado en prácticas con frecuencia se queda en la empresa donde ha realizado su formación o tiene mejores oportunidades de encontrar un trabajo cualificado que el alumnado de la educación general o del alumnado de FP que recibe formación sólo en el centro educativo. Por otra parte, las personas empleadoras de las pequeñas y medianas empresas garantizan estabilidad a las personas trabajadoras competentes. Formar un alumno o alumna mediante las prácticas en empresa permite a esa empresa dar forma a los hábitos de trabajo de la persona joven y retener durante el tiempo a personas empleadas cualificadas y motivadas.

Las empresas (empleadoras), los centros de FP y los Estados Miembro exploran las posibilidades de establecer acciones piloto a nivel nacional para desarrollar una colaboración público-privada dirigida a fomentar la promoción y adquisición de competencias transversales. Las organizaciones internacionales subrayan que la cooperación estrecha y directa entre diferentes grupos de interés y partes implicadas es un aspecto fundamental de la implementación de un modelo de prácticas en empresa de buena calidad.





Competencias técnicas y competencias transversales en las prácticas en empresa

• Competencias técnicas

Las competencias técnicas son habilidades profesionales que se pueden aprender a través de cursos, formación profesional o en el puesto de trabajo. Normalmente incluyen la necesaria experiencia o capacidad técnica que las personas empleadoras esperan que tengan sus personas empleadas. Las competencias técnicas se pueden mayormente cuantificar, medir, definir o evaluar de alguna manera. Estas competencias se suelen enfocar a tareas y procesos específicos, tales como el uso de herramientas, equipos o software.

Todo trabajo requiere competencias técnicas, que son específicas para el sector y que generalmente forman parte de los requisitos del puesto de trabajo. Las personas que reclutan mano de obra mirarán el currículum para calibrar hasta qué punto será capaz el candidato o la candidata de desempeñar los componentes básicos del trabajo.

• Competencias transversales

Las competencias transversales son competencias subjetivas que están relacionadas con la forma en que las personas interactúan entre sí. Las competencias transversales se conocen también como competencias de relación con la gente, competencias interpersonales o competencias personales, y son atributos personales que configuran la forma en que una persona trabaja por su cuenta o con otras personas. Normalmente no se enseñan, sino que son más bien el resultado natural de la inteligencia emocional y la experiencia vital. Las competencias transversales son difíciles de cuantificar. Puede resultar difícil demostrar que se domina una competencia transversal, pero estas son necesarias para un entorno de trabajo positivo y funcional. Las competencias transversales son mayormente transferibles entre puestos de trabajo o sectores.

En los últimos años se ha producido un cambio notable en las competencias requeridas por las personas empleadoras, adquiriendo las competencias transversales preferencia por encima de las competencias técnicas. Actualmente se considera que las competencias transversales son algunas de las competencias clave más importantes.

Las competencias transversales se dividen en tres grupos principales: competencias personales, competencias sociales y competencias relacionadas con el contenido/metodológicas.

Estas competencias son una combinación dinámica de competencias cognitivas y metacognitivas, de competencias interpersonales, intelectuales, emocionales y prácticas, que puede aplicarse en diferentes contextos del ámbito del empleo.

Mientras que las competencias técnicas son necesarias para desempeñar con éxito tareas técnicas en un puesto de trabajo, las competencias transversales son necesarias para crear un ambiente de trabajo positivo y funcional. Por esa razón, las personas empleadoras buscan con frecuencia a personas que demuestran tener una gama más amplia de competencias. Algunas personas empleadoras pueden preferir seleccionar candidatos o candidatas que

tengan un conjunto más sólido de competencias transversales, puesto que este tipo de competencias son a veces más difíciles de desarrollar.

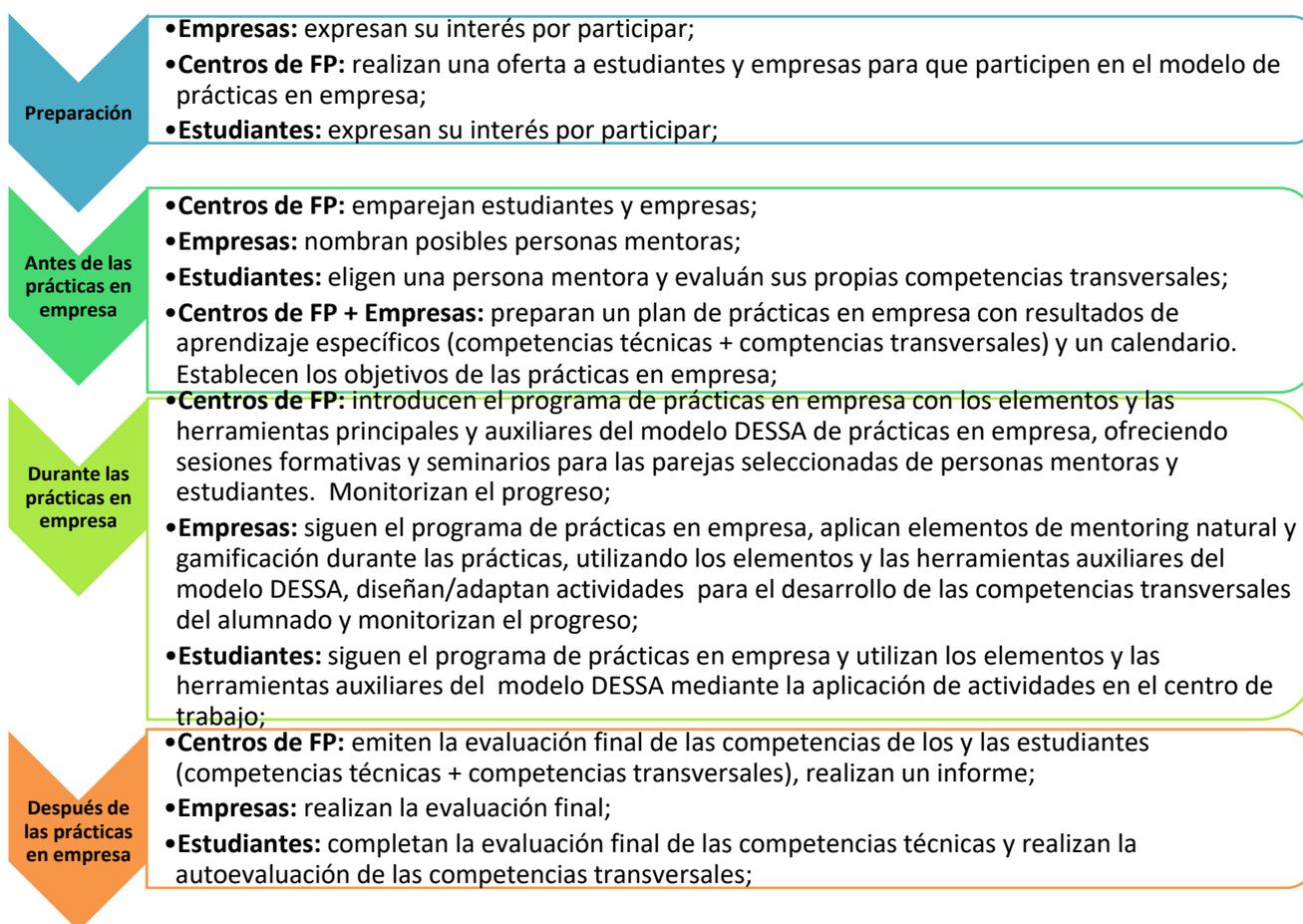
Puedes encontrar más información sobre las “Competencias transversales” en la “Guía orientativa para la mejora de las competencias transversales” y en la “Guía para personas formadoras”.



Modelo de prácticas en empresa

En toda Europa, las prácticas en empresa se enfocan mayormente a las competencias profesionales específicas que se requieren en la especialización, no a la adquisición de competencias transversales. Este modelo de prácticas en empresa, desarrollado por el proyecto DESSA, tiene como objetivo asegurar unas prácticas en empresa comprensibles y adaptables en todos los países, para guiar a las personas de los grupos destinatarios del proyecto DESSA a tener unas prácticas en empresa de mejor calidad, con una visión clara y un plan de acción, utilizando los elementos principales del modelo de prácticas en empresa (gamificación y mentoring natural) y los elementos y herramientas auxiliares de dicho modelo (“Modelo de prácticas en empresa para el desarrollo de competencias transversales”, “Guía orientativa para la mejora de las competencias transversales”, “Guía sobre competencias transversales para personas formadoras”, plataforma web). Este modelo de prácticas en empresa es adaptable a todos los países y puede contribuir a que los modelos de prácticas de cada país consigan mejores metas mediante la formación de personas empleadas de alta cualificación con una amplia gama de competencias. Cuando los modelos de prácticas en empresa están diseñados en torno a las necesidades reales del mercado de trabajo, estos contribuyen a incrementar la productividad y la competitividad de las empresas, lo cual fomenta la creación de empleo y apoya el empleo juvenil.

GRÁFICO DEL MODELO DE PRÁCTICAS EN EMPRESA



FASES DEL MODELO DE PRÁCTICAS EN EMPRESA

1ª FASE – “PREPARACIÓN”:

- Las empresas expresan su interés por participar en el modelo de prácticas en empresa y colaboran con los centros de FP;
- Los centros de FP hacen una oferta a las empresas. Los centros de FP hacen una oferta al alumnado para participar en el modelo de prácticas en empresa y ofrecen una lista de empresas y posibles puestos para la realización de prácticas;
- El alumnado expresa su interés en participar en las prácticas en empresa;

2ª FASE – “ANTES DE LAS PRÁCTICAS EN EMPRESA”:

- Los centros de FP emparejan los y las estudiantes con las empresas por sectores, especialidades y posibles puestos para realizar las prácticas en empresa;
- Las empresas proponen personas mentoras;
- El alumnado selecciona por sí mismo una persona mentora en la empresa. Asimismo, el alumnado realiza su autoevaluación de competencias transversales para saber qué parte de estas competencias podría mejorar durante el periodo de prácticas;
- Los centros de FP y las empresas establecen conjuntamente los objetivos de las prácticas en empresa, preparan un plan de prácticas con resultados específicos de aprendizaje que incluyen competencias técnicas (basadas en el programa principal) y competencias transversales (basadas en los resultados de la autoevaluación y del programa del proyecto DESSA), y formulan un cronograma del programa de prácticas en empresa.

3ª FASE – “DURANTE LAS PRÁCTICAS EN EMPRESA”:

- Los centros de FP presentan el programa de prácticas en empresa con los elementos principales de DESSA (gamificación y mentoring natural) y con elementos y herramientas de apoyo del modelo de prácticas (“Modelo de prácticas en empresa para el desarrollo de las competencias transversales”, “Guía orientativa para la mejora de las competencias transversales”, “Guía sobre las competencias transversales para personas formadoras”, plataforma web). Asimismo, los centros de FP ofrecen sesiones formativas y seminarios para parejas seleccionadas de personas mentoras y alumnos o alumnas en prácticas. Durante el periodo de prácticas, los centros de FP monitorizan el progreso;
- Las empresas siguen el programa de prácticas, aplican los elementos principales del modelo de prácticas DESSA (mentoring natural y gamificación) durante el periodo de prácticas utilizando los elementos y herramientas auxiliares del modelo de prácticas en empresa (“Modelo de prácticas en empresa para el desarrollo de competencias transversales”, “Guía orientativa para la mejora de las competencias transversales”, “Guía sobre las competencias transversales para personas formadora”, plataforma web), diseñan/adaptan actividades para el desarrollo de las competencias transversales del alumnado en prácticas y monitorizan el progreso;



- El alumnado sigue el programa de prácticas en empresa, utiliza los elementos auxiliares del modelo de prácticas de DESSA (“Modelo de prácticas en empresa para el desarrollo de competencias y habilidades transversales”, “Guía orientativa para la mejora de las competencias transversales”, “Guía sobre las competencias transversales para personas formadoras”, plataforma web), aplicando actividades en el centro de trabajo y adquiriendo una mejor comprensión sobre la importancia de las competencias transversales en el centro de trabajo;

4ª FASE – “DESPUÉS DE LAS PRÁCTICAS EN EMPRESA”:

- Los centros de FP emiten la evaluación final de las competencias del alumnado;
- Las empresas realizan la evaluación final;
- El alumnado realiza la evaluación final de las competencias técnicas y la autoevaluación de competencias transversales, para ver qué competencias fueron mejoradas durante el programa de prácticas en empresa;

Elementos principales del modelo de prácticas en empresa



• Gamificación

Gamificación es una muy buena forma de ampliar el proceso de aprendizaje. La gamificación consiste en el uso de elementos de diseño de juegos en contextos de no-juego.

La gamificación está atrayendo la atención en el contexto de la educación y la formación, puesto que ofrece una serie de beneficios asociados a resultados de aprendizaje de efecto potente. Al jugar a juegos la gente se siente contenta, excitada, más interesada e implicada, competitiva, comprometida y motivada. La gamificación incrementa la motivación, la satisfacción y el desempeño, fortalece la comunicación, la implicación y el compromiso, y mejora la recepción y retención de conocimientos.

Las personas mentoras pueden utilizar elementos de gamificación durante las prácticas en empresa para el desarrollo de las competencias transversales del alumnado. Las herramientas basadas en el juego se pueden utilizar de manera estratégica para integrarlas en procesos empresariales o sistemas de gestión ya existentes. Estas técnicas se pueden utilizar para ayudar a conseguir resultados positivos, tanto de las personas empleadas como organizacionales.

Puedes encontrar más información sobre la “Gamificación” en la “Guía para personas formadoras”.

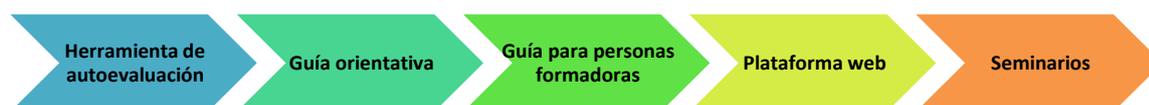
- **Mentoring natural**

Durante los periodos de prácticas en empresa, el alumnado se encuentra a sí mismo en el camino de su autodesarrollo y de la preparación para su futura carrera. Al desarrollar sus competencias transversales, el alumnado con frecuencia necesita ayuda durante su proceso de crecimiento personal y profesional. Por esa razón, es importante tener apoyo del exterior, puesto que ello puede generar una dimensión extra al proceso de aprendizaje del alumnado.

Al utilizar el modelo DESSA de prácticas en empresa el alumno o alumna es puesto o puesta en el camino de encontrar por sí mismo o por sí misma a su persona mentora natural. Una persona mentora natural es una persona que está deseando compartir sus experiencias con el alumnado en prácticas y aconsejarle sobre el desarrollo de las competencias transversales. Aún más importante, la persona mentora natural invierte en el proceso de aprendizaje del alumnado y es capaz de ayudar a estimularle mostrándole un apoyo activo y haciéndole preguntas de carácter autorreflexivo. Para la persona mentora natural también es importante ofrecer un espacio seguro para que el alumnado hable abiertamente y con franqueza sobre sus objetivos de aprendizaje y sus otras ambiciones. Es una relación de mentoring construida sobre la confianza y el respeto mutuo y su objetivo es ayudar al alumnado a adquirir mayor autoconciencia y confianza y a tener una experiencia de aprendizaje agradable y exitosa. Esto es lo que diferencia a la persona mentora natural de una persona mentora regular, la cual suele encontrarse a través de programas de mentoring utilizando técnicas de emparejamiento. La persona que supervisa o enseña al alumnado durante el periodo de prácticas en empresa puede ofrecerle orientación y ayuda para encontrar un candidato adecuado o una candidata adecuada, pero cada alumno o alumna se debe encargar de encontrar por sí mismo o por sí misma a la persona mentora y a pedirle que actúe como tal.

Puedes encontrar más información sobre la “Persona mentora natural” en la “Guía para personas formadoras”.

Elementos y herramientas auxiliares del modelo de prácticas en empresa



- **Herramienta de autoevaluación de competencias transversales**

La herramienta de autoevaluación ayuda al alumnado a evaluar su propio desempeño y en principio se usa para apoyarle en el desarrollo de las competencias personales que ya posee y en el desarrollo de aquellas competencias transversales que tendrá que mejorar para conseguir un mayor desarrollo personal y profesional. Este proceso puede contribuir a que el

alumnado tenga una mayor conciencia y responsabilidad sobre su propio proceso de aprendizaje. La herramienta de autoevaluación requiere contestar primero una serie de preguntas antes del inicio del programa de prácticas en empresa, para ver cuál es el nivel actual de competencias transversales. Al final del programa de prácticas en empresa el alumnado debe rellenar el cuestionario final de autoevaluación para ver si ha mejorado el nivel de sus competencias personales.

Puedes encontrar más información sobre la "Herramienta de autoevaluación de las competencias personales" en la plataforma web - (enlace a la página web).

- **Guía orientativa para la mejora de las competencias transversales**

El objetivo de la guía orientativa para la mejora de las competencias transversales es resaltar la importancia de estas competencias y ayudar al alumnado a desarrollarlas, ofreciendo consejos y ejemplos de utilidad. Ofrece información válida, explica exactamente en qué consisten las competencias transversales y ofrece consejos y ejemplos de actividades dirigidas a desarrollarlas y fortalecerlas. Tomando en cuenta las necesidades de nuestro tiempo y los requerimientos de la vida moderna, la guía sirve como una herramienta informativa concreta, en la cual cualquier persona puede encontrar casi todo lo necesario para estar preparado o preparada para una entrevista o para un nuevo entorno laboral, o bien para lidiar con éxito con los reveses y retos cotidianos. Esta guía quiere ayudar especialmente a las personas jóvenes que están empezando sus vidas y sus carreras. Además, esta guía nos puede abrir la mente a nuevas formas de hacer frente a los problemas y a trabajar las competencias modernas de comportamiento, algo que será muy útil en la vida personal y profesional. Reconociendo el hecho de que todas las personas son diferentes, la guía cubre una gran variedad de ejemplos e intenta de manera consistente promover el pensamiento original e impulsar la creatividad, la colectividad, el bienestar y el crecimiento personal.

Puedes encontrar más información en la "Guía orientativa para la mejora de las competencias personales" y en la plataforma web – (enlace a la página web).

- **Guía para personas formadoras**

La guía para personas formadoras es una guía para desarrollar las competencias transversales del alumnado. Contiene una descripción de la importancia del mentoring y de los objetivos y el papel de la persona mentora. La guía para personas formadoras contiene información detallada sobre el programa de prácticas en empresa, desarrollando las competencias transversales del alumnado y reuniendo diferentes tareas para ayudarle a mejorar estas competencias con mayor éxito. Todas las tareas se han redactado enfocadas a las competencias transversales más importantes a desarrollar durante las prácticas en empresa. La guía para personas formadoras fue diseñada en base a las experiencias del alumnado durante las prácticas en empresa de países participantes en el proyecto. Esta guía para personas formadoras con tareas fue creada para personas formadoras y estudiantes para ofrecer una visión clara del programa de prácticas en empresa, incluyendo tareas



prácticas y ejemplos. Esta guía formativa ofrece al alumnado en prácticas la oportunidad de desarrollar sus competencias transversales, adquirir una valiosa experiencia en un ambiente real de trabajo y, finalmente, crecer como profesional.

Puedes encontrar más información en la “Guía para personas formadoras” y en la plataforma web – (enlace a la página web).

- **Plataforma web**

La plataforma web del proyecto DESSA contiene todos los detalles de la información sobre la idea principal del proyecto, sobre los socios del mismo y enlaces a sus productos intelectuales: “Modelo de prácticas en empresa para el desarrollo de las competencias transversales”, “Herramienta de autoevaluación de las competencias transversales”, “Guía orientativa para la mejora de las competencias transversales”, “Guía para personas formadoras” y otra información relevante del proyecto DESSA.

Puedes encontrar más información en la plataforma web – (enlace a la página web).

- **Seminarios para personas formadoras en centros de FP y empresas**

Los centros de FP y las empresas deberían participar en seminarios donde se pueda presentar el modelo DESSA de prácticas en empresa con sus elementos principales (gamificación y mentoring natural) y sus elementos y herramientas auxiliares (“Modelo de prácticas en empresa para el desarrollo de las competencias transversales”, “Herramienta de autoevaluación de las competencias transversales”, “Guía orientativa para la mejora de las competencias transversales”, “Guía para personas formadoras”, plataforma web del proyecto DESSA). Antes de empezar a utilizar el modelo de prácticas en empresa, se recomienda estudiar y analizar las recomendaciones y la metodología de los productos intelectuales del proyecto DESSA.

Los seminarios para personas formadoras de los centros de FP y de las empresas ofrecerán un acceso claro a todos los productos intelectuales creados por el proyecto DESSA. Ayudarán a encontrar sugerencias sobre cómo organizar las prácticas en empresa de forma más eficaz, implementando la gamificación y el mentoring natural y formando al alumnado en torno a las competencias transversales durante este periodo.

El proyecto DESSA ofrece una metodología útil y de fácil acceso a todos los países europeos. Todos los productos intelectuales del proyecto DESSA son accesibles a todas las partes interesadas e implicadas (centros de FP, empresas, estudiantes y otros agentes interesados). El modelo DESSA de prácticas en empresa y los productos intelectuales del proyecto generarán una comprensión equilibrada e inequívoca de las prácticas en empresa, de las especificidades de su organización y de la importancia de las prácticas en empresa en su desarrollo a través del mentoring, utilizando elementos de gamificación, así como de los beneficios de la formación de profesionales cualificados.

Los seminarios ofrecen información detallada sobre la utilidad y relevancia de los productos creados por el proyecto DESSA. Resulta provechoso familiarizarse con los métodos y

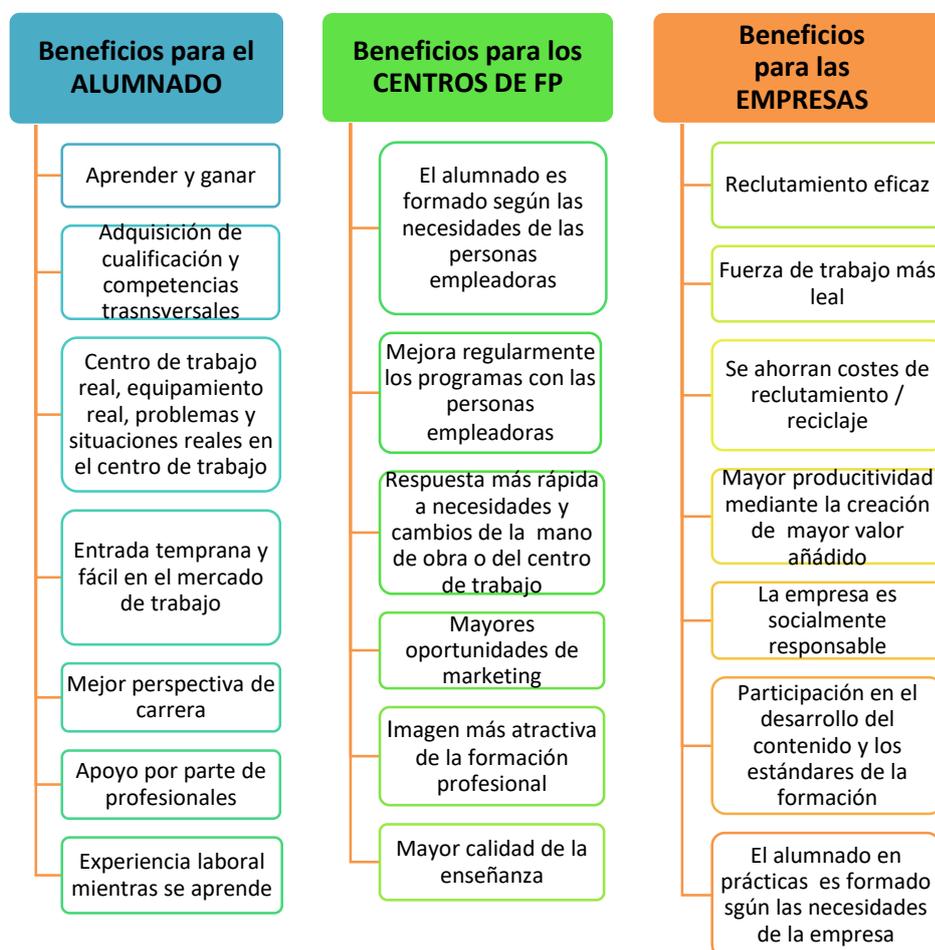


herramientas recomendadas al presentar todos los elementos constitutivos de unas prácticas en empresa más eficaces y de alta calidad.

Puedes encontrar más información sobre los seminarios en la plataforma web – (enlace a la página web).



Beneficios del modelo de prácticas en empresa para las partes interesadas



Ejemplos de los socios del proyecto DESSA e investigaciones de diferentes países de la Unión Europea muestran que las prácticas en empresa son una manera eficaz de preparar personas profesionales cualificadas con una mayor gama de las competencias que demanda el mercado de trabajo, respondiendo por lo tanto a las necesidades de las personas empleadoras y facilitando a las personas su acceso al mercado de trabajo al mejorar su empleabilidad. Los beneficios de esta manera colaborativa de formación son sentidos por todas las partes implicadas; estudiantes, centros de FP, empresas y –también– estados.

Beneficios para el alumnado:

- Aprender y ganar. El alumno o alumna en prácticas puede aprender a mejorar sus competencias técnicas y transversales y al mismo tiempo recibir un salario;
- Adquisición de cualificación y competencias transversales;
- Lugar real de trabajo, equipamiento real, problemas y situaciones reales en el lugar de trabajo;
- Entrada temprana y suave al mercado de trabajo;
- Mejor perspectiva de carrera con una gama más amplia de competencias;
- Apoyo por parte de profesionales durante todo el periodo de prácticas en empresa (sobre competencias técnicas y transversales);

- Experiencia laboral durante el aprendizaje;



Beneficios para los centros de FP:

- El alumnado es formado conforme a las necesidades de las personas empleadoras; las competencias adquiridas por el alumnado en prácticas responden a los requerimientos de puestos de trabajo específicos, asegurando que la persona empleada responda a las necesidades de las empresas;
- Mejora con regularidad los programas con las personas empleadoras;
- Respuesta más rápida a las necesidades y cambios de la mano de obra/del centro de trabajo;
- Mayores oportunidades de marketing. Mayor facilidad para atraer estudiantes;
- Una imagen más atractiva de la formación profesional, al sugerir una gama más amplia de competencias y más oportunidades;
- Mayor calidad de la enseñanza. Cualificaciones del profesorado mejoradas de manera más eficaz gracias al trabajo directo con las personas empleadoras y profesionales utilizando la metodología y los materiales DESSA;

Beneficios para las empresas:

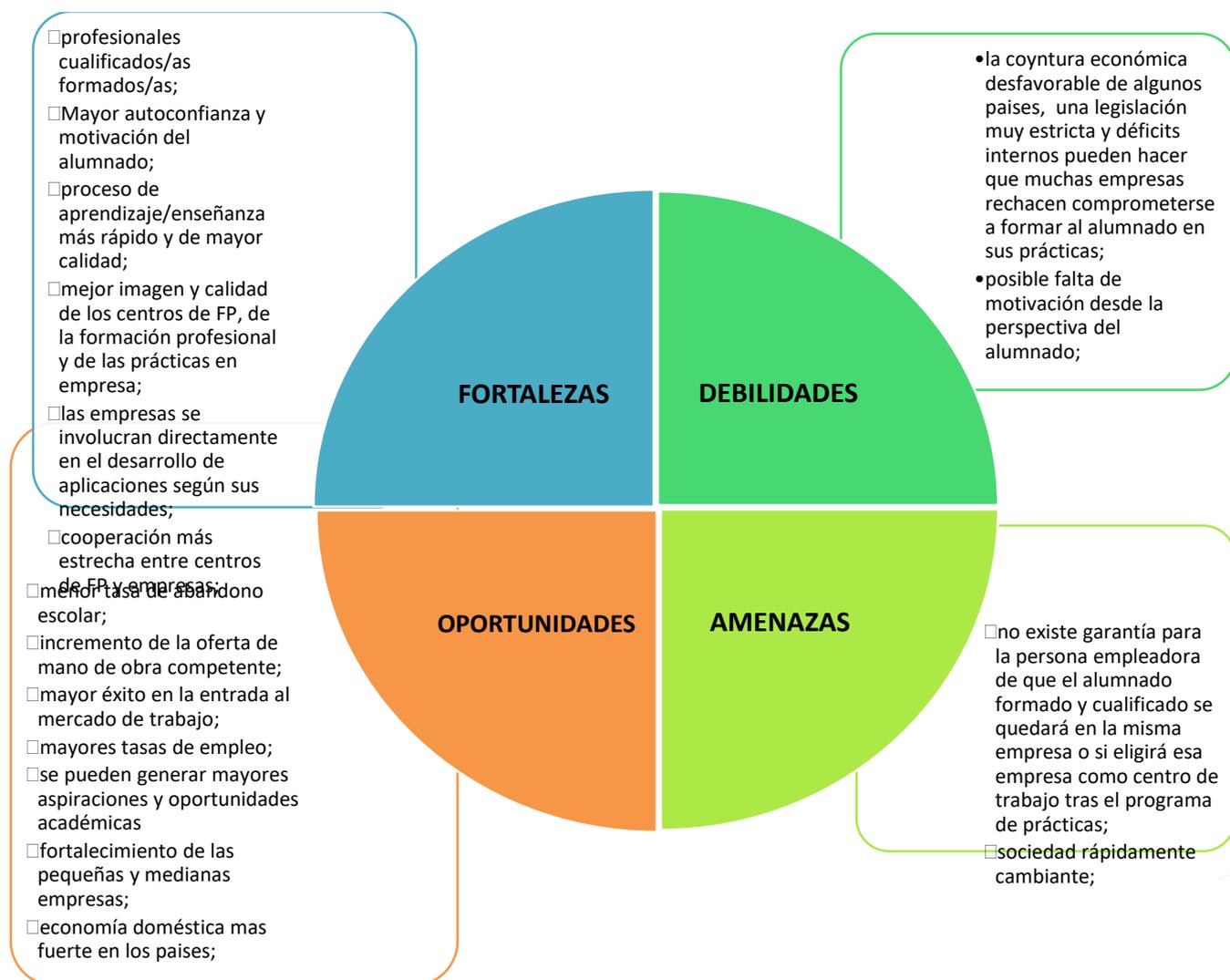
- Contratación eficaz. Mayor facilidad de atraer a gente joven con perspectiva, al sugerir una gama más amplia de competencias y oportunidades;
- Mano de obra más leal, al concentrarse en las competencias técnicas y transversales;
- Se ahorran costes de contratación/reciclaje;
- Mayor productividad, al generar mayor valor añadido. El alumnado en prácticas contribuye a las actividades económicas, profesionales y colectivas de la empresa creando mayor valor añadido;
- La empresa es socialmente responsable, pues aparte de concentrar las competencias profesionales (competencias técnicas) también forma a las personas empleadas en torno a las competencias transversales;
- Participación en el desarrollo de contenidos y estándares formativos;
- El alumnado en prácticas es formado según las necesidades de las empresas. Las competencias adquiridas por el alumnado en prácticas responden a los requerimientos de puestos de trabajo específicos, asegurando que la persona empleada responde a las necesidades de las empresas.

Finalmente, también hay beneficios para los estados:

- Impacto económico y social positivo;
- La educación se adapta con mayor éxito a las necesidades de las empresas;
- Un sistema de formación profesional más flexible;
- Una mejor respuesta a los cambios del mercado laboral.



Análisis DAFO del modelo de prácticas en empresa



Fortalezas del modelo de prácticas en empresa:

- Profesionales preparados/as y cualificados/as;
- alumnado con mayor autoconfianza y motivación;
- proceso de aprendizaje/enseñanza más rápido y de mayor calidad;
- mejor imagen y calidad de los centros de FP, de la formación profesional y de las prácticas en empresa;
- empresas directamente implicadas en el desarrollo de aplicaciones ajustadas a sus necesidades;
- cooperación más fuerte entre los centros de FP y las empresas;

Oportunidades del modelo de prácticas en empresa:

- menor tasa de abandono escolar;
- incremento de la oferta de personas trabajadoras cualificadas;



- mayor éxito en el acceso al mercado de trabajo;
- mayores tasa de empleo;
- se pueden generar mayores aspiraciones académicas y oportunidades;
- fortalecimiento de las pequeñas y medianas empresas;
- economías domésticas nacionales más fuertes;

Debilidades del modelo de prácticas en empresa:

- El ambiente empresarial desfavorable en algunos países, una legislación poco flexible y los déficits internos hacen que muchas compañías sean reacias a implicarse en formar al alumnado durante sus prácticas en empresa;
- posible falta de motivación (desde la perspectiva del alumnado);

Amenazas del modelo de prácticas en empresa:

- A la persona empleadora no se le garantiza que el alumnado que se forma y se cualifica en su empresa permanecerá en la misma o la elegirá como centro de trabajo después de su programa de prácticas.
- sociedad rápidamente cambiante. Una característica muy impactante de nuestros tiempos es la rapidez con la que se producen los cambios. En todas las áreas del trabajo humano se está generando un gran volumen de conocimiento, y las viejas prácticas van siendo rechazadas una detrás de otra. En este punto de la historia, no es posible negar que la sociedad está atravesando un proceso fundamental en todos sus aspectos (social, económico, político y cultural).



Conclusiones

Este modelo de prácticas en empresa, desarrollado por el proyecto DESSA, tiene como objetivo asegurar unas prácticas en empresa comprensibles, adaptables y más efectivas en todos los países, para guiar a las personas de los grupos destinatarios del proyecto DESSA hacia unas prácticas en empresa de mejor calidad, con una visión clara y un plan de acción sobre cómo formar al alumnado en las competencias transversales durante su periodo de prácticas, utilizando los elementos principales del modelo de prácticas en empresa (gamificación y mentoring natural) y los elementos y herramientas auxiliares de dicho modelo (“Modelo de prácticas en empresa para el desarrollo de competencias transversales”, “Guía orientativa para la mejora de las competencias transversales”, “Guía sobre competencias transversales para personas formadoras”, plataforma web). Este modelo de prácticas en empresa es adaptable a todos los países y puede contribuir a conseguir mejores metas en las prácticas en empresa de cada país, mediante la formación de personas empleadas con una amplia gama de competencias (técnicas y transversales). Los modelos DESSA de prácticas en empresa están diseñados en torno a las necesidades reales del mercado de trabajo y contribuyen a incrementar la productividad y la competitividad de las empresas, lo cual fomenta la creación de empleo y apoya el empleo juvenil.

El modelo DESSA de prácticas en empresa incluye una fundamentación teórica vinculada a las bases prácticas y a los principios que guían el diseño, la implementación y la evaluación del programa de prácticas en empresa para el desarrollo de competencias y habilidades transversales. El modelo de aprendizaje se ha creado en base a las experiencias de diferentes países de la Unión Europea en el campo de las prácticas en empresa, así como en base al análisis y la investigación.

La intención de este documento es presentar los objetivos principales del proyecto DESSA para la generación de un modelo de prácticas en empresa y los productos intelectuales creados que hacen que la implementación del modelo sea más fácil y más eficaz.



Fuentes

- https://www.cedefop.europa.eu/files/4166_en.pdf
- http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2016/05/Employers_Final-Report-on-Apprenticeships-May-2016.pdf
- https://www.cedefop.europa.eu/files/9102_en.pdf
- https://www.ilo.org/global/topics/apprenticeships/WCMS_743634/lang--en/index.htm
- <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/213361/1/1688077715.pdf>
- https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/document-library-docs/et2020_mandates_2018-2020_final.pdf

