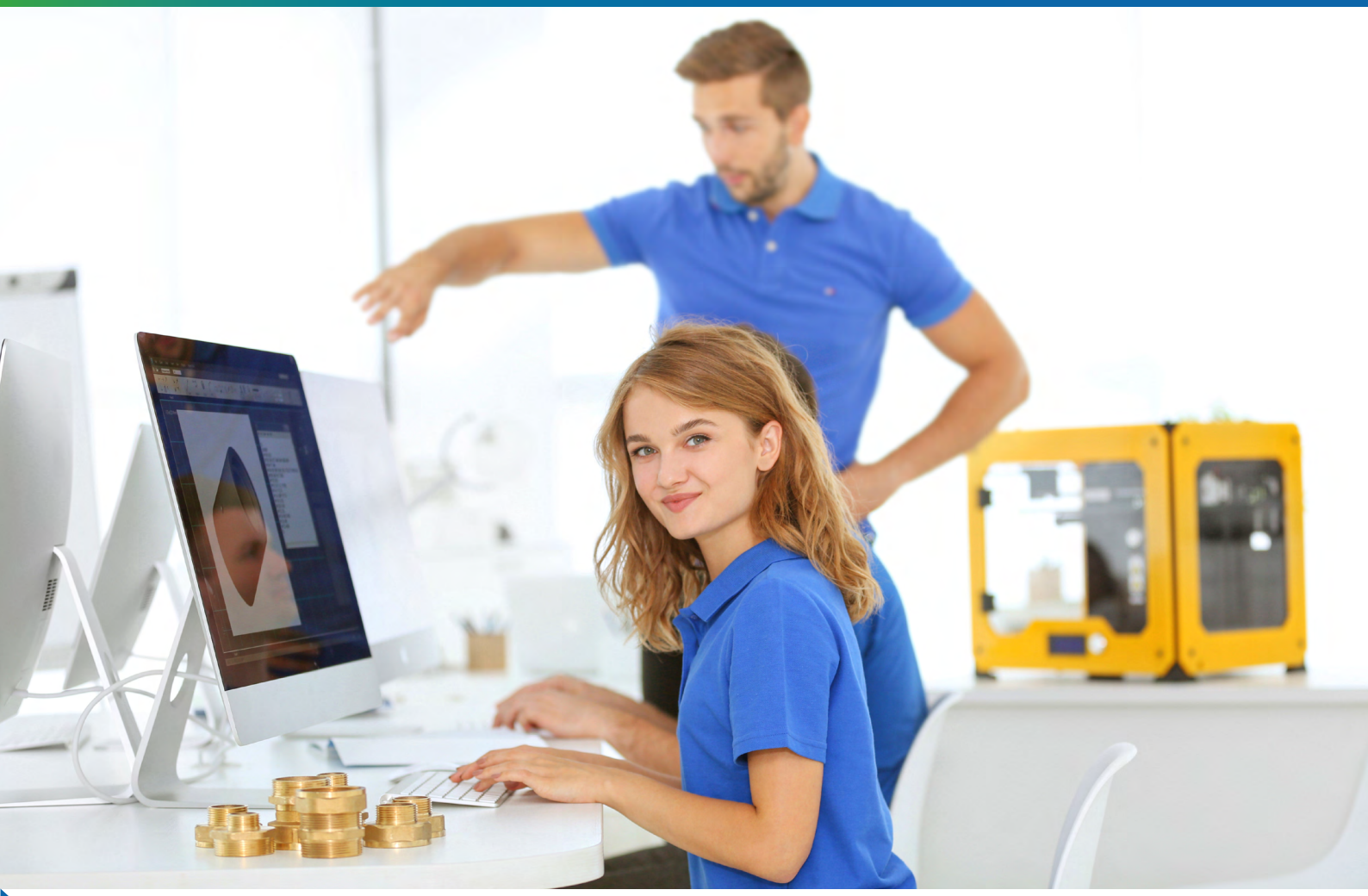
Guía
BUENAS PRACTICAS de EMPRESAS en FP DUAL



ConfeBask
Somos empresa vasca.
Euskal enpresa gara.

EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

HEZKUNTZA SAILA
Lanbide Heziketako Sailburuordetza

DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN
Viceconsejería de Formación Profesional

INDICE

01 Presentación pág. 1

02 Introducción pág. 5

03 Casos prácticos pág. 7

- ALTEL 9
- ANGULAS AGUINAGA 13
- APNABI 17
- ARTECHE 23
- BAHÍA DE BIZKAIA ELECTRICIDAD 29
- BIDEGAIN 35
- BIOLAN 41
- CMZ 45
- ELECTRO ALAVESA 51
- GKN DRIVELINE 55
- GRUPO IPM RUBI 61
- IBERMÁTICA 67
- MUBEA INAUXA 71
- PLASTIGAUR 77
- TALLERES ARATZ 81
- TRANSNATUR 85
- VIRALGEN 89

01

Presentación

Contar con **personas adecuadamente formadas** constituye una premisa sustancial para el desarrollo de cualquier sociedad. Una premisa y, también, una condición que se pone todavía si cabe más de manifiesto, en el seno de las empresas; donde la capacidad, disponibilidad y saber hacer de sus hombres y mujeres redunda como ningún otro elemento en las posibilidades de competir, y hasta de sobrevivir, en mercados crecientemente lejanos, complejos y cambiantes.

Sometidas a la necesidad de superarse, de ser innovadoras, de adaptarse continuamente para afrontar la velocidad del cambio tecnológico, la irrupción de nuevos competidores y la globalización económica, **las empresas están cada día más obligadas a apostar por el talento** y el conocimiento, a disponer de personas con los mejores conocimientos, actitudes proactivas e implicación positiva.

Por otro lado, incrementar la empleabilidad de esas personas y sus posibilidades de desarrollo personal y profesional a través de su incorporación al mercado laboral representa, también, el **mejor aval de futuro** para una comunidad que se desea moderna y próspera y que está obligada por ello a aportar a las nuevas generaciones suficientes oportunidades de presente y de futuro.

Trabajar intensamente por la consecución de ambos objetivos, **empleabilidad para nuestras personas y competitividad para nuestras empresas**, ha sido siempre el elemento que ha caracterizado programas como la **Formación Profesional Dual vasca** que se desarrolla, entre otros aspectos, gracias a la estrecha colaboración existente entre **Confebask** y el Gobierno Vasco. Un programa **referente y exitoso** no sólo por su calidad y resultados, sino también porque ha sabido concitar, como pocos, la cooperación y compromiso de todas las partes implicadas: empresas, organizaciones empresariales, Administración, centros de formación profesional y, por supuesto, los tutores e instructores. Ejemplos siempre de **buen hacer** que quedan reflejados en **esta Guía**.

Objetivos

VISIBILIZAR actividades de empresas en FP Dual

INSPIRAR a otras empresas a participar en la FP Dual

POTENCIAR la relación entre las empresas y centros de FP

Una Guía que trata de aportarles información e ideas con las que seguir ahondando en el desarrollo de la Formación Dual en todas las empresas e instituciones del País Vasco que puedan acoger a los estudiantes de Formación Profesional bajo este programa.

Invitamos a todas las empresas u organizaciones que reciban esta publicación, a **que vean en la formación profesional dual una magnifica herramienta estratégica** para la captación y generación de talento; y partiendo de una **valoración muy positiva** por parte de las empresas recogidas en esta Guía.

Apostando por la Formación Profesional Dual, trabajando en nuevos proyectos e iniciativas que la desarrollen, comprometiéndonos con las necesidades de las **empresas** y de **nuestros jóvenes**, con responsabilidad y esfuerzo cotidiano estaremos, sin duda, allanando el camino **por el bien** de nuestras empresas, de nuestros jóvenes y en definitiva, por el de **nuestra sociedad**.

02

Introducción

En este Manual se considera Buena Práctica, aquella experiencia que ha resultado exitosa y que ha aportado resultados positivos en la incorporación de alumnado de Formación Dual en las empresas de nuestra Comunidad Autónoma. Las experiencias abarcan diferentes formas de abordar el proceso para conseguir la integración de este alumnado y también analiza tanto las dificultades encontradas como las ventajas que suponen la presencia y formación de este alumnado en las empresas.

El Manual consta de 17 experiencias donde encontramos empresas de distinto perfil en cuanto a volumen de plantilla y que proceden de los tres territorios históricos del País Vasco.

La redacción de las fichas se ha realizado siguiendo un modelo común a todas las empresas, señalando datos de interés que puedan situar al lector en la actividad de la empresa como en su forma de integrar al alumnado de Formación Dual.

Una vez realizada la ficha, se ha validado el contenido de la misma con la empresa implicada, a fin de reflejar fielmente y de la mejor manera posible la experiencia llevada a cabo.

- ALTEL
- ANGULAS AGUINAGA
- APNABI Autismo Bizkaia
- ARTECHE
- BAHÍA DE BIZKAIA GAS
- BIDEGAIN
- BIOLAN
- CMZ
- ELECTRO ALAVESA
- GKN ZUMAIA
- Grupo IPM RUBI
- IBERMATICA
- MUBEA INAUXA
- PLASTIGAUR
- TALLERES ARATZ
- TRANSNATUR
- VIRALGEN

CASOS PRÁCTICOS

03

ALTEL

☞ “7 - 9”

FICHA DE LA EMPRESA:

Actividad principal

Altel se dedica a la instalación, mantenimiento, diseño, producción y reparación de sistemas de telecomunicaciones.

Composición de la plantilla

En este momento la plantilla está compuesta po 64 personas. De las cuales 42 son fijas y el resto eventuales.

Personas, según edad

La edad media de la plantilla es de 42 años.

Personas según categoría profesional

La mayor parte de la plantilla se corresponde con oficiales entre 1º y 3º categoría, siendo estos 43, más 8 de personal técnico. Los ingenieros e ingenieros técnicos son 4 y en el resto, 8, son personal administrativo, así como delineante, director comercial y de operaciones, aprendiz, becarios, peones, perito y maestro de taller.

Tipo de clientes

- Gestores de infraestructuras de telecomunicaciones: Itelazpi, Cellnex, Axión.
- Operadores de comunicaciones: Euskaltel, Movistar, Vodafone.
- Fabricantes e integradores: ZTE, Nokia, Axians.
- Grandes redes corporativas: Dirección de Seguridad del Gobierno Vasco, Iberdrola, Viesgo, Enel.

Trayectoria

1989: inicio de la actividad de ALTEL principalmente en el ámbito de las instalaciones y mantenimiento de sistemas de radiodifusión.

1991-1996: diversos acuerdos con fabricantes de equipos para despliegue de redes privadas de TV en diferentes países.

2001: diversificación hacia actividades de operadores y redes corporativas. Inauguración de la sede actual en el polígono de Jundiz (Vitoria-Gasteiz).

2013: entrada del nuevo equipo directivo con un plan de crecimiento en mercado objetivo y geográfico.

2016: consolidación de las delegaciones de Asturias y Aragón, con actividad en todas las líneas de negocio.

2018: establecimiento del Centro de Reparaciones de Difusión.

"MISIÓN:
Proporcionar servicios de ingeniería, instalación y mantenimiento de grandes infraestructuras de telecomunicaciones con un alto nivel de calidad y compromiso con sus clientes y un equipo humano bien capacitado y preparado."

IDENTIFICACIÓN DE LA PRÁCTICA:

* La práctica consiste en la integración de una persona en el proceso de formación del Grado Superior de Sistemas de Telecomunicaciones a los trabajos que habitualmente desarrolla el personal de campo de Altel, en labores de instalación y mantenimiento de sistemas de telecomunicaciones.

Dentro de Altel, el proceso de la Formación Dual lo dividimos en 3 partes. Una primera fase en la que el alumnado se tiene que adaptar al quehacer diario de la empresa y las formas de trabajar. Además de ir de acompañante del personal de campo para ir aprendiendo las labores a desarrollar.

La segunda fase consiste en afianzar todo lo de la primera fase y que sea el alumnado el que desarrolle alguno de los trabajos de medidas de campo, mantenimientos preventivos y otras laboras por su cuenta, pero siempre con la supervisión de una persona con experiencia de la empresa.

La tercera y última fase tiene como objetivo que el alumnado sea capaz de desarrollar algunas de las actividades de mantenimiento y de instalación (las más simples) de manera autónoma, siempre con la supervisión de personal con experiencia de la empresa, pero delegando trabajo como si se tratara una persona más de la empresa.

"Es importante saber cómo se hace, pero es más importante saber por qué o para qué se hace; el cómo es lo más <simple>."

PROCESO DE LA BUENA PRÁCTICA:

¿Por qué?

Nos decidimos a colaborar con la Formación Dual porque nos resulta prácticamente imposible encontrar personal técnico con conocimientos y experiencia en el trabajo que desarrollamos mayoriatariamente en la empresa.

¿Cuándo?

Durante 1 año completo con un 75% de la jornada en la empresa.

¿Cómo?

Como explicaba en la identificación de la práctica, integrando al alumnado en las labores diarias del personal técnico de Altel.

Resultados

En general bastante satisfactorios. A varias personas de las que han hecho su Formación Dual en Altel se les ha ofrecido un contrato de trabajo para continuar en la empresa.

Dificultades

Las habituales de los procesos de formación: sacar el tiempo para poder aportar conocimientos al alumnado en FP Dual; no todo el alumnado está preparado para el proceso de formación dual y, en algunos casos, hay lagunas formativas básicas.

Ventajas e inconvenientes

La ventaja principal es que si a la persona en formación le gusta el trabajo y lo hace de la manera adecuada, se puede quedar en la empresa y con una base de conocimientos adecuada que nos permite que produzcan en poco tiempo.

Como principales inconvenientes destacaría el tiempo y los recursos internos que hacen falta para el seguimiento adecuado del alumnado y, por otro lado, que puede darse el caso que la persona en formación pierda base formativa esencial y no sea capaz, en el futuro, de adaptarse a cambios de puestos o de tipo de trabajos.

ANGULAS AGUINAGA

☞ “11 - 13”

Angulas Aguinaga

FICHA DE LA EMPRESA:

Actividad principal

Procesado de pescado y otros alimentos.

Composición de la plantilla

819 personas en el grupo con 4 plantas en España y una empresa comercializadora en Italia.

En la sede de Irura, la central, el 52% es personal femenino y un 48% masculino. Esta proporción está muy igualada en el conjunto del grupo.

Personas, según edad

La edad media de la plantilla es de 39 años.

Personas según categoría profesional

Un 70% procede de la FP y un 30% de la Universidad.

Tipo de clientes

Canal Horeca y Gran Distribución.

Trayectoria

Nace en 1974 cuando varias empresas familiares con larga tradición en la pesca y comercialización de la angula decidieron crear la mayor empresa del sector, ANGULAS AGUINAGA, S. A.

En 1980, la empresa tuvo que buscar alternativas de negocio, decidiéndose por la creación de un sustituto natural de la angula.

En 1991 se lanzó "La Gula del Norte" y la empresa abandonó la pesca y la comercialización de la Gula. Desde entonces, la empresa ha dedicado sus esfuerzos a la I+D+i, logrando comercializar de forma continuada nuevos productos. Actualmente ANGULAS AGUINAGA es reconocida como una empresa que ofrece al mercado de la alimentación soluciones innovadoras, cómodas y de calidad.

Tienen como reto convertirse en una multinacional de la alimentación.

"Apostando por el talento jóven a través de la Formación Dual."

IDENTIFICACIÓN DE LA PRÁCTICA:

Buscar la “Actitud Aguinaga” a través de la Formación Dual que nos ofrecen los Centros de Formación Profesional del entorno.

“Asumiendo la responsabilidad de formar al mejor talento.”

PROCESO DE LA BUENA PRÁCTICA:

¿Por qué?

En Angulas Aguinaga ofrecemos 3 carreras profesionales: Carrera Manager, Carrera administrativo – operario y Carrera Técnico. En este tercer nivel nos encontramos con dificultades para dar con el talento que buscamos y de cara a futuro sabemos que es un perfil que va a ser muy importante dentro de nuestra empresa. Estamos hablando de perfiles de producción, calidad y administración.

Sabiendo que a futuro vamos a necesitar cubrir esos puestos, empezamos a interesarnos por la Formación Profesional: nos permite ir formando a gente en nuestra cultura y modo de actuar, “Actitud Aguinaga”. De esta manera tenemos una cantera de personas con las cuales contar para ir ocupando la demanda interna existente.

Les ofrecemos una carrera profesional y un proyecto concreto, y esto último es lo que normalmente les atrae a la hora de apostar por nuestra organización.

¿Cuándo?

Empezamos a trabajar con los centros de FP, hace más de 4 años, acogiendo a alumnos en la modalidad Dual, en el 100% de los casos.

¿Cómo?

En una fase anterior a la incorporación del alumnado, realizamos una entrevista para conocernos mejor alumno/a y empresa.

En esta entrevista, buscamos en las personas que se incorporan a la empresa, (tanto en contrato de trabajo como en contrato de aprendizaje), una actitud AGUINAGA que se sostiene sobre dos pilares:

El primero es la mejora continua, y el segundo es la actitud abierta a la escucha de diferentes puntos de vista. Esto ya se detecta en la entrevista de selección y una vez que entran a formarse en Angulas, normalmente, podemos contar con ellos para su posterior contratación.

En Angulas, tenemos una Guiding Coallition para la formación de responsables como instructores y otros mandos intermedios y se hace un seguimiento del desempeño de esas labores.

Además cabe reseñar que el 100% de las personas que empiezan su carrera profesional en la empresa lo hacen con contrato indefinido.

Ofrecemos cursos de idiomas e incluso másteres a personas que pueden ser claves en su área. Creemos que todos estos factores nos llevan a obtener un buen resultado en la experiencia Dual.

Resultados

Hemos incorporado al 95% de las personas que han realizado su Formación Profesional Dual en Angulas Aguinaga.

Dificultades

Una de las dificultades puede darse en el encaje perfecto entre las expectativas del centro de FP en cuanto al contenido de la práctica Dual, y nuestras necesidades reales en cuanto al perfil de cualificación y a nivel actitudinal del alumnado.

A veces nos ha pasado que la persona que hemos querido contratar se ha querido ir a otra empresa por dinero; piensan más a corto plazo.

Vemos que las prioridades de los jóvenes van cambiando y lo que valoran es la flexibilidad horaria. Dan cada vez mayor importancia a su tiempo de ocio.

Otra dificultad o más bien un reto, es que los instructores interioricen la importancia de dedicarle tiempo al alumnado.

Ventajas e inconvenientes

El alumnado nos aporta aire fresco, propone otras formas de hacer, transmite ilusión e inyecta energía en la organización.

Entre los inconvenientes cabe destacar la falta de tiempo de la persona instructora para dedicárselo al alumnado; nunca es suficiente.

"Aprendiendo en la empresa; la mejor escuela para ello."

APNABI

Autismo Bizkaia

☞ “15 - 18”

FICHA DE LA ENTIDAD:

Actividad principal

Asociación sin ánimo de lucro, declarada de utilidad pública y de interés social, que agrupa a las familias de personas con Trastorno del espectro autisma (TEA) de Bizkaia, siendo la organización de referencia de autismo en Bizkaia.

Contribuir a que las personas con un trastorno del espectro del autismo (TEA) y sus familias desarrollen su proyecto de vida, mediante la aportación de apoyos y la generación de oportunidades, así como la promoción de su inclusión en una sociedad justa y solidaria, como ciudadanos y ciudadanas de pleno derecho que son. Nuestras actuaciones para dar cumplimiento a esta misión se llevan a cabo bajo los principios de la calidad, el compromiso ético y la generación de respuestas colaborativas.

Composición de la plantilla

La plantilla media está compuesta por 56 hombres y 210 mujeres.

Personas, según edad

La distribución de la plantilla son 29 personas menores de 25 años; entre 26 y 35 figuran 92; de 36 a 45 hay 82; los de 46 a 55 son 43 y mayores de 56 y hasta 65 hay 20 personas.

Personas según categoría profesional

El equipo directivo está formado por 7 personas acompañadas de 9 responsables de coordinación. La atención y el cuidado a las personas con TEA (atención clínica y temprana, profesorado, personas educadoras y cuidadoras, monitores y monitoras de vivienda, de apoyo, de tiempo libre y apoyo a familias y trabajo social) corre a cargo de 185 personas; mientras que 15 dan apoyo (comunicación, administración, recepción, etxekoandre).

Cuentan con una amplia rama de titulaciones, principalmente de la rama social, tanto Grados como titulados en Formación Profesional.

"Poder ofrecer la oportunidad de conocer un entorno laboral a las nuevas generaciones y el conocimiento del colectivo de personas con TEA, así como colaborar con los centros formativos en este proceso, es muy enriquecedor tanto para la Entidad como para la persona en Dual."

IDENTIFICACIÓN DE LA PRÁCTICA:

Las prácticas cumplen un doble objetivo en la organización: Por un lado, el conocimiento y difusión del modelo propio de intervención de Apnabi Autismo Bizkaia para la máxima participación y calidad de vida de las personas con autismo y sus familias; desde el compromiso con los principios y valores de la Entidad, las personas y el entorno, apostando por los derechos.

Por otro lado contribuir a transformar la sociedad para que sea plenamente inclusiva y accesible para las personas con autismo y sus familias, siendo una organización ética y comprometida con la sociedad.

"La formación Dual facilita la preparación de profesionales del futuro. Permite integrar en el equipo a personas con nuevas aportaciones, nuevas visiones, y nuevas formas de hacer y plantear las cosas. También facilita llevar a cabo actividades que, sin su disposición, sería más complicado."

PROCESO DE LA BUENA PRÁCTICA:

¿Por qué?

Es un modelo donde se integran y mejoran las competencias personales y profesionales del alumnado Dual desde la práctica y conocimiento del entorno laboral.

¿Cuándo?

APNABI Autismo Bizkaia comienza apostando por la Formación Dual en el año 2016. Entendemos este modelo como una oportunidad para facilitar una formación consistente al alumnado en proceso formativo que les garantice un adecuado nivel de competencias a la hora de finalizar su proceso formativo y tengan que incorporarse al mundo laboral.

¿Cómo?

Desde el año 2016 hasta el 2020 (ya que este último curso fue interrumpido por la situación de pandemia), APNABI contó con un total de 21 alumnos y alumnas en Formación Dual (14 mujeres y 7 hombres). De su recorrido podemos señalar que:

- 7 personas se encuentran actualmente contratadas.
- 9 personas estuvieron contratadas con contratos de diversa duración con una media de 14 meses tras el periodo formativo.
- 9 de esas personas no continuaron en la entidad tras el proceso formativo.

Resultados

Es evidente que esta formación garantiza:

- Que el alumno o la alumna finalice su proceso formativo habiendo puesto en práctica los conocimientos adquiridos en el centro de formación.
- Que la persona conozca las actitudes necesarias para situarse como trabajadora y las exigencias que le va a implicar una vez se sumerja en el mundo laboral.
- Que la entidad disponga de recursos humanos que faciliten su labor en la atención a la persona TEA en nuestro caso.
- Que la entidad continúe su labor en dos vertientes, tanto preparando a futuros profesionales en la adquisición de las competencias necesarias para el momento de su contratación, como en su labor de sensibilización social en cuanto a la visibilizacion del colectivo con el que trabajamos.

Dificultades

Hay que buscar espacios para atender al alumnado que se incorpora a la entidad con calidad pero a la vez seguir realizando las labores del día a día y, eso, en ocasiones resulta complejo, sobre todo teniendo en cuenta las personas y el entorno donde se desenvuelve nuestra asociación.

Ventajas e inconvenientes

En la actualidad existe una muy buena valoración de este modelo formativo. De hecho, son numerosos los centros de formación que contactan con APNABI para establecer Formación Dual.

Es evidente que esta formación también tiene ciertas implicaciones para la entidad: Tiempo de dedicación destinado tanto a la selección de las personas como a la integración del alumnado durante el proceso formativo y a los aspectos más burocráticos destinados a la subvención, además del coste económico que aporta la entidad por la contratación.

Idoia Acosta, estudiante de integración social que ha realizado prácticas en el colegio Aldamiz de educación especial y en las colonias abiertas gestionadas por el servicio de Apoyo a Familias de APNABI:

"La FP Dual ha supuesto una oportunidad increíble y me puso en el camino para llegar a donde estoy hoy y donde quiero estar. Tuve la ocasión de coincidir con unas grandes profesionales de las que aprendí muchísimo, también a cerca del TEA. Dediqué mucho tiempo a observar y analizar las intervenciones para entender el por qué. Aprendí a escuchar mejor, no solo con los oídos, también con los ojos. Además, después de terminar, me dieron la oportunidad de seguir trabajando en la asociación y continuar en el tiempo hasta hoy. Voy feliz cada día a mi trabajo."

Paola Acosta, estudiante de integración social que realizó prácticas en centros de atención diurna (CADs) y hogares de APNABI:

"La FP dual me ha dado la oportunidad de entrar en el ámbito profesional y poner en marcha todas aquellas cosas que había aprendido durante mi formación, también tener contacto por primera vez con personas con TEA. No es lo mismo leerlo en un libro que conocer realidades diferentes. Me guiaron profesionales muy cualificados de los cuales pude observar y aprender mucho. Estuve en diferentes servicios y pude aprender de diferentes puntos de vista. Me quedo con el impulso, la fuerza y las ganas que me dio esta oportunidad para continuar en esta asociación y las personas tan maravillosas que conocí ese año."

ARTECHE

☞ “21 - 24”

FICHA DE LA EMPRESA:

Actividad principal

Arteche es un referente internacional que cuenta con 75 años de experiencia en el sector eléctrico y con equipos instalados en más de 175 países. Cuenta con 11 fábricas en Europa, Norte y Sudamérica, Asia y Oceanía –incluyendo 6 centros de investigación– y 15 delegaciones comerciales.

Arteche ofrece soluciones y equipos de alto componente tecnológico para la medida eléctrica, la automatización de subestaciones, la automatización de la distribución, calidad de energía para la interconexión de energías renovables y una completa gama de relés auxiliares y bloques de prueba.

Su propósito es aportar valor a la sociedad de una manera sostenible, aportando estabilidad y fiabilidad a la red de distribución eléctrica y ayudando a sus clientes a dar el máximo valor para crecer juntos, sumando energías, en el desarrollo de la red eléctrica del futuro, siendo una empresa familiar, con raíces y sede corporativa en Bizkaia.

Composición de la plantilla

Para Arteche las personas están en el centro de la organización. Su equipo internacional de más de 2.000 personas cuenta con una amplia experiencia y está preparado y orientado a la mejor atención al cliente, aportando alto valor añadido, asesoría técnica, formación y otros servicios especializados en producto, redes o sistemas.

Personas, según edad

La media de edad de la plantilla es de 42 años. Una media que integra profesionales experimentados con sólidas trayectorias en la Compañía, así como jóvenes recién incorporados; en muchos casos como continuación a sus prácticas formativas.

Personas según categoría profesional

Los perfiles son múltiples y las áreas de trabajo diversas. La gran mayoría de profesionales pertenecen al perfil de fabricación, un 60,25%; un 25,82% con titulación superior; 11,33% personas de perfil administrativo y unos 2,6% profesionales que completan la plantilla con puestos de dirección.

Tipo de clientes

Su principal cliente son las Utilities: están homologados en más de 1.500 en todo el mundo. Los epecistas (EPC) son el segundo tipo de cliente en importancia, seguidos por las distribuidoras eléctricas, OEMs y, por último, el sector ferroviario.

En torno a un 70% del negocio de Arteche es para la Medida Eléctrica (equipos y sistemas de medida y monitorización); 18% para la automatización de las redes eléctricas T&D (Transmisión y Distribución), y el 12% para la fiabilidad de esa red.

Trayectoria

Arteche es un referente entre fabricantes de Transformadores de Medida desde 1946, y relés auxiliares desde 1961. Con una extensa trayectoria, en 1968 inauguran su primer centro de I+D y en 1976 comienzan a vender fuera de España. En 1979 abren su primera fábrica en el extranjero (en Sudamérica); en 1993 la primera en Norteamérica y en 2004 la primera en Asia.

"La Formación Dual es una magnífica forma de crear alineación entre talento y empresa. Poder contar con una modalidad renovadora dentro de la Formación Profesional otorga una nueva óptica de desarrollo e innovación a la organización y un impulso motivacional a las metas profesionales de todas las personas que forman parte del proceso."

IDENTIFICACIÓN DE LA PRÁCTICA:

La práctica está basada en la colaboración empresa – centros formativos. Actualmente contamos con una amplia red de contactos de diversos centros formativos del entorno, que ofrecen formación en múltiples áreas y materias. La comunicación es bidireccional y fluida: cuando la organización tiene interés en contar con un nuevo alumno o cuando el centro formativo tiene una necesidad de alumnado a cubrir. Mostrando una actitud proactiva, tanto los centros y su alumnado como la organización, cuentan con nuevas oportunidades de desarrollo.

La posibilidad de contar con talento joven aporta innovación, nuevas formas y metodologías de trabajo y dinámicas de trabajo motivacionales y proactivas.

"Es un aprendizaje bidireccional entre mentor y aprendiz. Una nueva visión para la corporación y una nueva oportunidad de desarrollo de competencias para el alumnado. Este proceso formativo es capaz de otorgar una trasformación y de integrar al alumnado en su futuro laboral"

PROCESO DE LA BUENA PRÁCTICA:

¿Por qué?

Porque es un método innovador para el desarrollo de nuevas dinámicas de trabajo, el compromiso con el talento y la responsabilidad social.

¿Cuándo?

Arteche comenzó a colaborar en los procesos de Formación Dual hace más de 4 años y se llevan a cabo cada año.

¿Cómo?

Es muy importante la buena coordinación con los diversos centros formativos así como una buena selección de los instructores de empresa. La calidad de la Formación Dual mejora teniendo en cuenta estos dos componentes.

Resultados

Los resultados son diversos: un alto porcentaje del alumnado en prácticas pasan a formar parte de Arteche; y en otros casos logran alcanzar ciertas metas de aprendizaje para futuros objetivos laborales.

Dificultades

A nivel burocrático supone una dedicación de tiempo y atención continúa, la tramitación de convenios suele ser en ocasiones de gestión complicada.

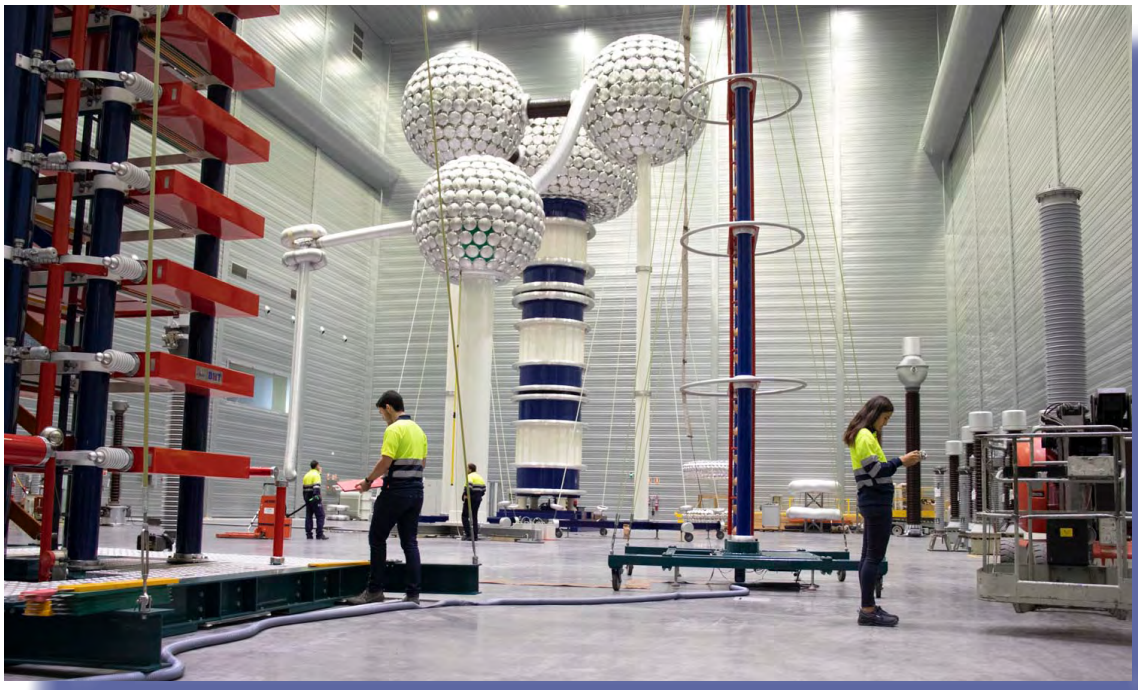
Además, en cuanto a las bonificaciones supone un coste similar al de un profesional empleado, pero no dedica el mismo tiempo, ya que los calendarios de la Formación Dual están divididos con un porcentaje realizando las prácticas dentro de la organización y otro porcentaje del tiempo en la continuación de su formación en el centro formativo al que pertenezcan.

Ventajas e inconvenientes

Ventajas: Promover la responsabilidad social, dar a conocer nuestra organización; mostrar apoyo al nuevo talento con especial atención al talento femenino; generar oportunidades de empleo para jóvenes del entorno que ya han tenido una experiencia previa en Arteche; formar futuros profesionales de tu organización, alianza con los centros formativos; nuevas perspectivas de innovación, etc...

Inconvenientes: En general, los créditos de trabajo de curso obtenidos no se pueden transferir a colegios y universidades tradicionales de cuatro años. Aquellos con un título de cuatro años tendrán una ventaja competitiva en el mercado laboral. Los empleos en los mercados atendidos por una educación dual pueden tener un salario inferior al de aquellas carreras que requieren un título de cuatro años.

"La Formación Dual para mí, es la herramienta que me permite tener una formación práctica compaginada con los estudios y así poder adquirir una formación mucho más exhaustiva en el ámbito laboral."
(Lorea Bilbao)



B B G

☞ “27 - 31”

FICHA DE LA EMPRESA:

Actividad principal

La recepción, almacenamiento y regasificación de GNL, carga de cisternas de GN y carga de barcos de GNL.

Composición de la plantilla

Los puestos del Comité de Dirección (13,51 % del personal total) están cubiertos con perfiles de Ingeniería, Capitán de la Marina, Oficial de máquinas y otras titulaciones universitarias.

Los técnicos intermedios son personal de Formación Universitaria (13,51 % del personal total) y Formación Profesional (2,70 % del total).

El proceso productivo, de mantenimiento, seguridad y administración, mayoritariamente, se compone de personal con Formación Profesional de diversos grados (70, 27%), mayoritariamente de Mecatrónica Industrial, Mantenimiento Electromecánico y Automatización y Robótica Industrial.

Personas, según edad

74 personas: 16 mujeres y 58 hombres.

La edad media de las personas trabajadoras de BBG es de 48,35 años.

Personas según categoría profesional

BBG está estructurada en una Dirección General y 7 Departamentos, además de contar con un responsable de Seguridad Patrimonial.

Los Departamentos son los siguientes:

Operaciones (44 personas); Mantenimiento (10 personas); Seguridad, Salud y Medio Ambiente (5 personas); Eco-fin (4 personas); Sistemas (3 personas); Acceso de terceros a Red (ATR) y Regulación (3 personas) y Jurídico y RRHH (3 personas).

Tipo de clientes

Grandes comercializadoras del sector del gas natural.

Trayectoria

BBG nace en el año 2003 con el propósito de suministrar gas natural al País Vasco y áreas limítrofes. Desde su origen ha cumplido con este compromiso, cubriendo el suministro de gas natural al País Vasco y siendo en los últimos años la planta de regasificación más utilizada del Sistema gasista español.

Participada en un 50% por el Ente Vasco de la Energía y en otro 50% por ENAGAS, ha representó en el año 2020, el 12,9% del movimiento del Puerto de Bilbao, con una disminución respecto del año 2019 del 7,8%.

"Apostamos por el impulso de la Formación Dual como contribución de BBG al fomento del empleo, la capacitación de las personas y la generación de riqueza social."
(Mª Dolores Rodriguez, Jefatura Jurídico y RRHH)

IDENTIFICACIÓN DE LA PRÁCTICA:

BBG inició su apuesta por la Formación Dual desde el convencimiento de la importancia de la necesidad de la capacitación integral de las personas para acceder al mercado laboral.

Así en BBG se realiza un proceso de Acogida de la persona en formación DUAL, que abarca:

- Capacitación técnica propiamente dicha, a través del consenso con el Centro de formación de los ámbitos en los que se formará la persona y la elaboración de un Plan de formación que se integra en el Plan de acogida.
- Formación en los valores de BBG (equidad, compromiso, trasparencia, honestidad), mediante la entrega del Manual de acogida y código ético; y la puesta en marcha y ejecución del plan de acogida.
- Competencias (orientación a la seguridad y la protección ambiental; flexibilidad; trabajo en equipo; orientación al logro; preocupación por el orden y la calidad; iniciativa e innovación; impacto e influencia), mediante la formación y la capacitación dirigida por una persona Tutora y con la participación de otras personas compañeras del Departamento o del equipo de trabajo.
- Sistemas de gestión (aquellos en los que está certificada la organización), realizando una formación básica y participando en las acciones de mejora, correctoras o generación de No conformidades y en los Grupos de proceso.
- Interrelación con personal propio y de las empresas contratistas, a diferentes niveles de la organización.
- Conocimiento y participación en objetivos, especialmente los vinculados al impulso de la igualdad o la integración de personas de colectivos desfavorecidos o en riesgo de exclusión (RSC).

De esta manera al finalizar el proceso de formación, la adquisición de conocimientos y competencias es integral y permite la incorporación de la persona a la empresa, con independencia de que sea o no BBG. Así si bien una estudiante de Dual que se formó en BBG se ha incorporado al equipo de Mantenimiento en la especialidad de instrumentación; otras personas lo han hecho en otras empresas y sectores de actividad.

Finalmente, la evaluación de la formación recibida nos permite mejorar nuestro proceso de acogida y la propia fase formativa de las personas.

"Como instructor es una gran experiencia el poder disponer del tiempo suficiente para formar y ver como progresan las personas becarias, a la vez que una gran satisfacción por la labor desarrollada."
(Javier Lopategui, Jefatura Mantenimiento)

"Es siempre una gran alegría y un orgullo haber contribuido a su "lanzamiento" al mundo laboral, y seguir en contacto con ellos durante sus siguientes pasos laborales."
(Maite Menéndez, Operadora de administración)

PROCESO DE LA BUENA PRÁCTICA:

¿Por qué?

Dando respuesta a nuestros valores y nuestra política de Responsabilidad Social Corporativa, de compromiso con el fomento del empleo y la contribución a la generación de riqueza, el desarrollo y el progreso social y el mantenimiento de una Sociedad sostenible y comprometida con el medio ambiente, la igualdad, la diversidad funcional y la integración.

¿Cuándo?

Desde el año 2016, en el que se inicia la colaboración con los Centros formativos a través de las prácticas de diferentes Ciclos formativos.

¿Cómo?

Mediante la colaboración con los Centros formativos del entorno; la participación proactiva en el proceso mediante la generación y presentación de un Tríptico de posibles ámbitos formativos y colaborativos; la selección de candidaturas y la puesta en marcha del acuerdo de colaboración a través de la modalidad de beca.

Resultados

Personas capacitadas para incorporarse a las empresas, con conocimientos especializados y conocimientos generales de la cultura empresarial, los sistemas de gestión, competencias, relaciones, trabajo en equipo, flexibilidad, orientación al logro, etc.

Dificultades

De compatibilización de horarios de jornada de formación en Centro formativo y los de la actividad laboral y la necesidad de disponer de vehículo propio para el desplazamiento a la empresa.

Ventajas e inconvenientes

Son diversas las ventajas que nos aporta la Formación Dual:

- Aportación de nueva visión de los procesos y de los enfoques de la empresa en actividades repetitivas y muy estandarizadas.
- Propuestas de mejora e innovación.
- Mejora de la motivación del personal propio, en especial de las personas compañeras que acompañan en el proceso.
- Capacitación de las personas tutoras y reconocimiento de estas.
- Puesta en valor de la situación de la persona como trabajadora de BBG.

"Al disponer de una mayor formación práctica, tus capacidades y competencias se ven incrementadas; pudiendo verificar e intercambiar tus nuevos conocimientos adquiridos, ayudándote a salir más reforzado a la hora de buscar empleo."
(Amaia Casas, Operadora Instrumentación y persona que realizó su capacitación en Dual en BBG)

BIDEGAIN

“33 - 36”

BIDEGAIN
components for valves

FICHA DE LA EMPRESA:

Actividad principal

Fabricación y suministro con gran flexibilidad de piezas mecanizadas de gran valor añadido y otros componentes de válvulas.

Composición de la plantilla

Actualmente las personas empleadas son 48.

Personas, según edad

La edad media es de > 40 años.

Personas según categoría profesional

80% de la FP – 20% Universidad.

Tipo de clientes

Valvulerías del ámbito nacional e internacional especialmente del sector petróleo-gas y aguas.

Trayectoria

La empresa nace en 1983 para dar soporte de mecanizado a una empresa de valvulería del entorno. Con el paso de los años el taller empieza a captar nuevos clientes del entorno e incorporar nuevos trabajadores.

En 2010, tras una reflexión estratégica, se decide dar un impulso para pasar de taller a empresa, siendo la internacionalización uno de los puntos claves para lograrlo.

Actualmente, Bidegain está especializada en mecanizar y fabricar componentes de Valvulería, para diferentes sectores: Oil&gas, aguas, mineria, aeroespacial, alimentación.... Exportando más del 40% de su fabricación a todo el mundo.

Han sido premiados en 2019 como mejor empresa guipuzcoana por su compromiso con la Formación Profesional.

"Hay que poner en valor la Formación Profesional."

IDENTIFICACIÓN DE LA PRÁCTICA:

Nuestra confianza en la Formación Profesional y en lo que nos aporta, a distintos niveles, es total; y con ello llegó la Formación Dual a nuestra empresa como una muy buena opción.

Colaboramos con varios centros de FP de la comarca y tenemos una relación muy fluida con todos ellos. Esta colaboración consiste no sólo en acoger alumnado en formato Dual, sino en recibir a grupos de alumnos/as y profesorado en nuestra empresa para presentársela y mostrar: lo que hacemos, qué valoramos en las personas que incorporamos, programas informáticos que manejamos en los centros de mecanizado, etc.

Además, acudimos a los institutos de FP a dar sesiones informativas sobre las capacidades y perfiles de personal que tenemos y que necesitaríamos.

"Quiero y me interesa apoyar al alumnado Dual para que la empresa siga siendo competitiva."

PROCESO DE LA BUENA PRÁCTICA:

¿Por qué?

En la empresa tenemos una edad media de más de 40 años. Nos interesa rejuvenecer la plantilla y estamos en un momento de relevo generacional. Además, en el mercado hasta ahora ha sido muy difícil encontrar el talento que necesitamos; por eso, nos apoyamos en los centros de FP para rejuvenecer y "hacer cantera" de forma que podamos disponer de personas que puedan ocupar los puestos de trabajo que más necesitamos. Son los relacionados con la producción y la oficina técnica.

Hay que poner en valor la FP, porque el nivel que ofrece en un ciclo superior podría asemejarse a la ingeniería técnica, si realmente se transmitiese lo que necesitamos las empresas.

¿Cuándo?

Empezamos a trabajar con los centros de FP acogiendo a alumnos en la modalidad Dual en el año 2015, acogiendo alumnos de 2 centros diferentes.

En 2018 tuvimos a 5 personas. Aunque fueron muchos alumnos para poder atenderles perfectamente, ahora mismo 4 de ellos están en plantilla.

2019: 2 personas fueron contratadas en formato Dual.

2020: Debido a la Covid y la incertidumbre generada decidimos no incorporar a nadie.

En los años siguientes se ha trabajado en los los Centros de FP para seguir incorporando personas a la empresa.

¿Cómo?

Como fase anterior a la incorporación del alumnado, realizamos una entrevista para conocernos mejor alumno/a – empresa.

Le mostramos lo que necesitamos, le presentamos a su instructor, y le hacemos la correspondiente acogida. Contamos para ello con un manual de acogida y es el responsable de Sistemas el encargado de dar la bienvenida al alumnado.

Si queremos ofrecer toda la atención que necesita el alumnado en la empresa, no es conveniente coger a más de dos personas en Dual en el período de un curso. Si no es así, no podremos ofrecerle la atención que necesitan.

En la evaluación también seremos exigentes y lo evaluaremos como a un trabajador.

Resultados

Hemos incorporado al 90% de las personas que han realizado su Formación Dual en Talleres Bidegain.

"La Pyme me da más oportunidades de aprender y me siento parte del equipo."

Dificultades

Se da un buen encaje entre las expectativas del centro de FP en cuanto al contenido de la práctica Dual, y nuestras necesidades reales en cuanto al perfil de cualificación y a nivel actitudinal del alumnado. Y eso es consecuencia de que el centro ya nos conoce por la estrecha colaboración existente. Sin él, el encaje no sería tan fácil.

A veces nos ha pasado que el alumnado prefiera ir a grandes empresas. Sin embargo, éstas están más especializadas y creemos que las pymes, como la nuestra, son realmente interesantes para aprender más y tener una visión amplia porque pueden trabajar en varios procesos y comprender la totalidad de lo que se está elaborando.

A la hora de elegir el instructor, figura clave, se tienen en cuenta dos criterios: su vocación y la voluntariedad. Si se dan estos dos factores, normalmente la experiencia será de éxito. Deben ser pacientes y estar implicados con la empresa.

Ventajas e inconvenientes

El alumnado nos aportan aire fresco, proponen otras formas de hacer, transmiten ilusión e inyectan energía en la organización.

Entre los inconvenientes, a destacar la falta de tiempo de la persona instructora para dedicárselo al alumnado sin dejar de lado las obligaciones como trabajador.

BIOLAN

☞ “39 - 41”

BIOLAN

FICHA DE LA EMPRESA:

Actividad principal

En BIOLAN se dedican al desarrollo, fabricación y comercialización de biosensores para la detección de moléculas, principalmente en el sector agroalimentario, relacionadas con la calidad y seguridad alimentaria y para el sector salud.

Composición de la plantilla

BIOLAN, cuenta con un equipo de 60 personas, de las cuales 45 trabajan en las instalaciones de Zamudio y las otras 15 se encuentran divididas en las 9 delegaciones propias que tienen en todo el mundo.

Personas, según edad

La plantilla de BIOLAN está formada por una mayoría de personal joven, ya que, aunque el rango de edad se extiende desde los 20 a los-60 años, el mayor volumen de trabajadores se concentra en la franja de 25-40.

Personas según categoría profesional

BIOLAN cuenta con un equipo multidisciplinar, especializado y compensado.

El 22% de la plantilla son doctores; el 7% graduados; el 31% licenciados; el 7% diplomados y el 31 % técnicos (FP).

Tipo de clientes

BIOLAN cuenta con más de 800 clientes del sector agroalimentario distribuidos por todo el mundo.

Fundamentalmente son industrias alimentarias, productoras y procesadoras de alimentos, del sector pesquero y de los crustáceos, de los lácteos, de las frutas deshidratadas y del sector vitivinícola.

Trayectoria

BIOLAN fue fundada en el año 2006, pero su primera aparición en el mercado se materializó en el 2009 con el lanzamiento de un dispositivo para el análisis de ácido glucónico en el sector vitivinícola. En los sucesivos años se desarrollaron biosensores enzimáticos para detección de moléculas de interés que son claves en el proceso de elaboración del vino, como el ácido málico, fructosa, glucosa, histamina, ácido láctico, etc.

En los años posteriores BIOLAN decidió apostar por el sector pesquero, que les ayudó a consolidar el proyecto en el mercado lanzando en el año 2013 el BIOFISH 300, equipo con el que se mide la histamina en pescado. En el año 2014 para completar los parámetros y ampliar nuevos nichos de mercado lanzaron el BIOFISH 300 para medir sulfito en crustáceo y BIOMILK 300 para productos bajos en lactosa, deslactosados y sin lactosa.

Actualmente BIOLAN está muy centrada en la digitalización de los biosensores, lo cual supone una autentica innovación disruptiva para la compañía, abordando nuevos ámbitos tecnológicos que implican mucho esfuerzo y recursos.

"La incorporación de jóvenes estudiantes de FP DUAL a una empresa como BIOLAN, de perfil innovador y en crecimiento continuo, supone para ellos un aliciente y una gran oportunidad para poner en práctica gran parte de lo aprendido durante su etapa lectiva y para formarse en nuevas actividades especializadas de la empresa; además para la empresa supone contar con personas jóvenes, formadas y entusiastas. Esto supone que vengan a trabajar con ganas y entusiasmo por aprender y aplicar sus conocimientos. Es una modalidad en la que ambas partes ganamos."

IDENTIFICACIÓN DE LA PRÁCTICA:

El crecimiento progresivo de BIOLAN en los últimos años ha llevado a incrementar la plantilla, sobre todo en las áreas de Producción y de Desarrollo de Producto. En esa línea de refuerzo del equipo humano, el programa de FP Dual supuso una buena oportunidad para incorporar jóvenes profesionales a la plantilla, dando así oportunidad al alumnado de tener una experiencia profesional y haciéndoles partícipes de los procesos de la organización y de la cultura empresarial de BIOLAN.

"La incorporación al Área de Desarrollo de Producto y Producción de BIOLAN de estudiantes de FP Dual <Procesos y Calidad en la Industria alimentaria> dota al grupo de un conocimiento muy valioso sobre los procesos productivos de los alimentos, para los cuales BIOLAN diseña y desarrolla biosensores."

PROCESO DE LA BUENA PRÁCTICA:

¿Por qué?

Durante el periodo de Formación Dual, estas personas en formación se involucran en las diferentes áreas de actividad de la empresa con afán de completar sus competencias prácticas, con compromiso y entusiasmo. Se combina el proceso de aprendizaje en el centro escolar con el de la empresa, adquiriendo una capacitación real sobre los productos y los procesos productivos.

¿Cuándo?

Se comenzó a trabajar en 2018, habiendo contado con más de 6 alumnos del programa Dual.

¿Cómo?

En una primera fase se incorporan a la empresa con un contrato de formación o a través de una beca para completar las horas de formación del segundo curso de su grado.

Resultados

El resultado es muy satisfactorio para ambas partes, permitiendo a BIOLAN contar con interesantes perfiles de candidatos a integrarse de forma definitiva en la plantilla; al tiempo que refuerza nuestros valores de responsabilidad social, de generación de empleo y de oportunidades para los jóvenes.

Una vez finalizada la formación, todo el alumnado que ha participado en este programa, han sido contratados por BIOLAN de forma indefinida.

Dificultades

La formación teórica con la que cuentan el alumnado, en ocasiones, no está 100% alineada con los requisitos del puesto al que se van a incorporar. Esto supone tener que dar formación más ajustada al puesto cuando el alumno se incorpora en BIOLAN.

Ventajas e inconvenientes

Es una oportunidad para incorporar talento joven cualificado, al que podemos formar para contar en un futuro con un nuevo miembro en la plantilla que cubra las necesidades de BIOLAN.

"Realizar la formación DUAL ha sido muy valiosa, ya que, brinda la oportunidad de adentrarse en el mundo laboral, así como la oportunidad de aprender el funcionamiento y el día a día de una organización."

C M Z

☞ “43 - 47”

FICHA DE LA EMPRESA:

Actividad principal

Producen tornos CNC robustos, precisos y fiables. El secreto de sus tornos está en su interior y es que fabrican prácticamente la totalidad de las piezas que los componen en plantas de su propiedad.

Esto los ha llevado a conformar un equipo humano sólido y muy competente, que es el motor de su empresa. Más de 32.000 m2 al servicio del cliente junto a un equipo humano superior a 300 personas y filiales propias en 4 países y distribuidores autorizados en los principales países del continente les permiten que a diario salgan 2,5 tornos, de media, de sus instalaciones hasta todos los rincones del mundo.

Composición de la plantilla

De las 331 personas que forman su equipo más del 86% es personal fijo y está distribuido tanto entre las diferentes plantas de fabricación del grupo, como en los servicios centrales o las filiales que cuentan con Servicio Post-venta y departamento comercial propio.

Esta "gran familia" la forman tanto trabajadores experimentados, que han pasado toda su vida laboral con ellos, como recién titulados que comienzan su andadura profesional en CMZ.

CMZ ha tenido un gran crecimiento en los últimos años y su plantilla ha ido evolucionando de la misma manera. Para estas nuevas incorporaciones han ido combinando gente que aportaba experiencia con gente bien formada, pero sin experiencia laboral, por lo que pueden decir que tienen una plantilla joven pero muy cualificada.

Personas, según edad

La media de edad de la plantilla es de 40,59 años, siendo la antigüedad promedio de 10 años. Aunque la empresa se ha expandido internacionalmente a lo largo de las últimas décadas, el origen de esta es familiar. Uno de los principales valores de la compañía es ofrecer empleo de calidad y un compromiso con las personas.

Personas según categoría profesional

La mayoría de las personas de CMZ son profesionales cualificados, entre los que se encuentran mecanizadores, montadores-ajustadores mecánicos, electrónicos, profesionales de logística, soldadores y caldereros, personal de limpieza, ingenieros, personal de administración y marketing.

Tipo de clientes

Por el carácter internacional de la empresa es complejo definir un perfil de cliente único ya que, en función de los mercados, la tipología del mismo es muy variable. A grandes rasgos la cartera de clientes está compuesta tanto por pequeñas y medianas empresas que son subsidiarias de compañías de automoción, aeronáutica u oil&gas para las que realizan importantes trabajos de mecanizado general como por empresas de mayor tamaño que internalizan esta parte del proceso.

Generalmente, son compañías, talleres o grupos de empresas que cuentan con un parque de maquinaria propio y buscan optimizar sus procesos de mecanizado para producir un volumen mayor sin renunciar a la calidad y a la precisión.

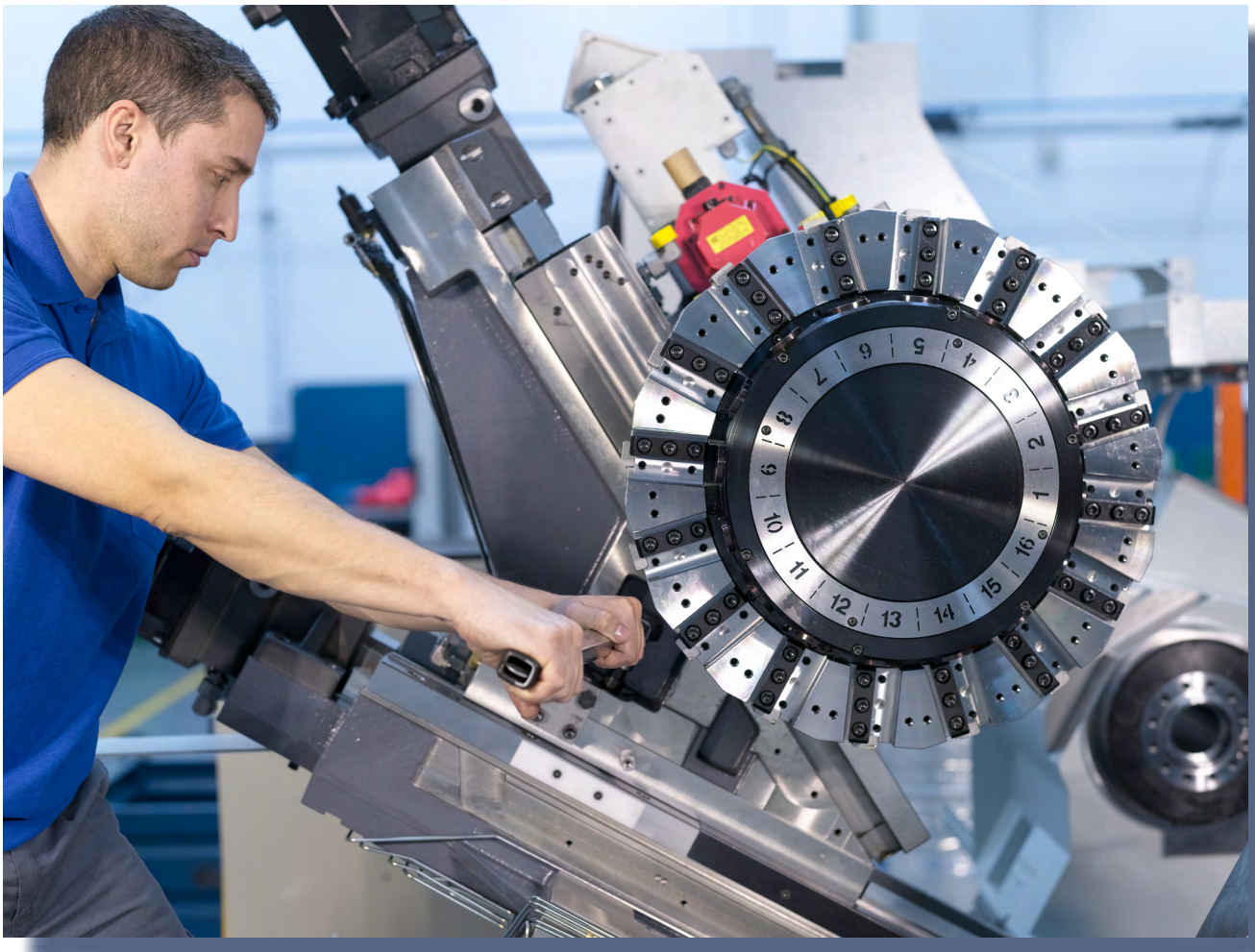
Las máquinas de CMZ tienen un ciclo de vida de más de 20 años y el cliente es fiel ya que se producen muchas compras de repetición.

Trabajan con empresas cuyas plantas de producción cuentan con más de 15 tornos CMZ trabajando de forma simultánea.

Trayectoria

Llevan más de 75 años en el mercado, en un sector cambiante como es el de la máquina herramienta. Esto les ha obligado a renovarse, reinventarse y mejorar sus procesos de producción con el único fin de llegar a ofrecer los mejores tornos CNC del mercado.

"CMZ confía en la Formación Dual porque cree en las personas. A diferencia de lo que sucede en empresas multinacionales, aquí cada una de ellas no es un número más. Buscamos gente con ganas, compromiso e iniciativa. Ofrecemos un plan de carrera en una empresa estable cuyo crecimiento es continuo."



IDENTIFICACIÓN DE LA PRÁCTICA:

Los alumnos vienen a completar su formación en alternancia con la escuela y nos aportan frescura, ganas de trabajar y aprender, motivación y energía. Consideramos que es una fórmula de colaboración con la que ganamos todos. Ellos obtienen la posibilidad de adentrarse en el mundo laboral y las empresas incorporamos nuevas ideas, aire fresco y potenciales trabajadores fijos con un alto grado de compromiso e iniciativa que podemos valorar durante este periodo de Formación Dual.

Nosotros tratamos de que su paso por CMZ sea lo más enriquecedor posible y puedan aplicar en la empresa todo lo aprendido de manera teórica en la escuela, a la vez que conocen el mundo empresarial y se forman como grandes profesionales, aprendiendo tanto competencias técnicas, así como transversales: compromiso, trabajo en equipo, responsabilidad, autonomía; cualidades y competencias que les ayudan a convertirse en auténticos profesionales.

"Todos los ciclos relacionados con Mecanizado, Mecatrónica, Electrónica y Diseño son los perfiles que más cabida tienen en las vacantes que se generan en nuestra empresa. El fin de la etapa estudiantil lleva implícito un nuevo compromiso: toca devolver a la sociedad lo que nos ha venido dando. CMZ brinda la oportunidad a todos aquellos jóvenes que quieran labrarse un porvenir en el sector de la Máquina Herramienta."
(Mikel Noguerol
Director de Producción)

PROCESO DE LA BUENA PRÁCTICA:

¿Por qué?

En todos los perfiles técnicos de montaje y fabricación, la Formación Dual ha supuesto para nosotros una fuente de selección de personal cualificado. Actualmente casi un 10% de la plantilla proviene de Formación Dual.

¿Cuándo?

CMZ lleva colaborando con la Formación Dual desde 2012 y hemos ido creciendo y aprendiendo a la vez que la propia Formación Dual.

¿Cómo?

A lo largo de todos estos años hemos llegado a colaborar con más de 20 Centros Educativos, aunque siempre dando prioridad a los Centros de la zona.

Históricamente, la zona del Duranguesado y el Bajo Deba ha tenido una gran tradición industrial y las Escuelas de Formación Profesional han ido siempre de la mano con la industria.

CMZ siempre ha tenido claro la importancia de contar con profesionales bien formados tanto técnicamente como en valores y la Formación Dual nos está ayudando a conseguirlo.

En CMZ hemos creado una estructura dentro de nuestras plantas, para poder acoger y formar a todos los alumnos que vienen a hacer la Dual con nosotros.

Tenemos figuras como la del Formador entre nuestros oficiales, que es el encargado de enseñar la parte técnica, de valores, así como de funcionamiento interno de la empresa y, además, pueden ver y valorar la evolución del alumnado.

Igualmente, en nuestra organización tenemos un organigrama muy plano y directo y son los propios Directores de Planta los instructores del alumnado ya que, junto con los formadores, ven la evolución diaria de cada uno de ellos y les transmiten la importancia que el esfuerzo, el compromiso y la colaboración tiene para CMZ.

Resultados

La Formación Dual ha sido un gran descubrimiento para CMZ. Gracias a ella hemos dado con la fórmula idónea para incorporar jóvenes que quieran seguir creciendo tanto personal como profesionalmente, ligando su propio desarrollo al crecimiento de nuestra compañía. Durante todos estos años han pasado por nuestras plantas más de 90 alumnos de los cuales un 46% de los alumnos que inician su Formación Dual en cualquiera de nuestras empresas se incorpora en plantilla tras dicho periodo.

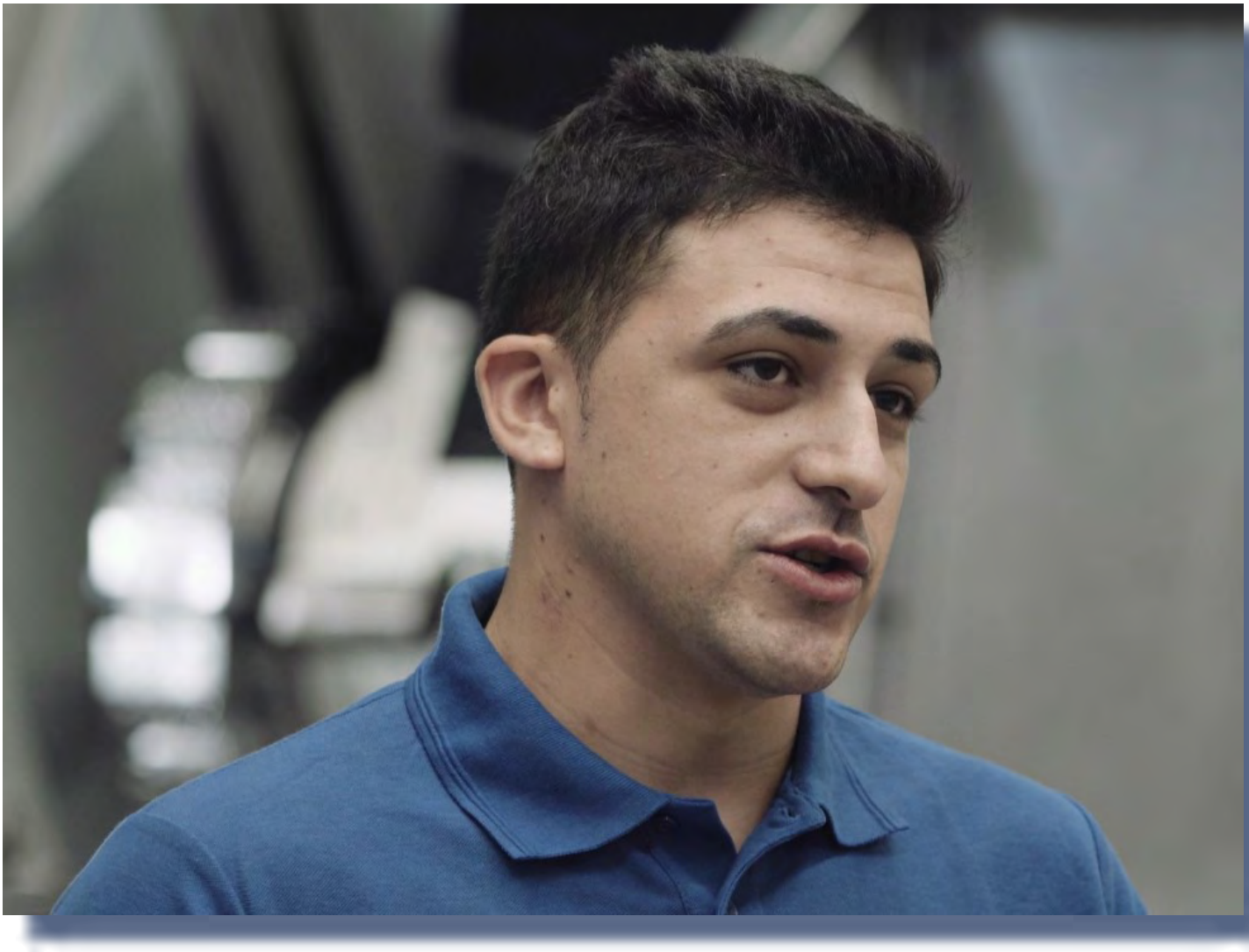
Dificultades

Lidiar con la falta de valores e intentar que vean la importancia del esfuerzo, la responsabilidad y el compromiso es probablemente la parte más complicada de nuestro papel dentro de la Formación Dual.

Ventajas e inconvenientes

Quizás uno de los mayores inconvenientes que hemos ido viendo a lo largo de estos años de colaboración haya sido esa falta de capacidad de sacrificio, esfuerzo y compromiso que tienen algunos jóvenes.

Vivimos en una sociedad en la que la inmediatez, la impaciencia y la recompensa instantánea es el día a día de los jóvenes. Creamos jóvenes egocéntricos que viven dentro de una burbuja que se rompe al llegar al mundo de la empresa.



"Compaginar estudios y trabajar en CMZ es duro pero muy satisfactorio. No hay trabajo grande ni pequeño, todos los puestos son importantes y más en una empresa como esta. Lo importante es tener clara la meta. Rodearse de grandes profesionales y contar con unas instalaciones punteras ha sido un factor clave."

(Bruno Marqués, Oficial de montaje - Seuner)

ELECTRO ALAVESA

☞ “43 - 47”

ELECTRO ALAVESA
Sistemas de Seguridad
D.G.S. 2673

FICHA DE LA EMPRESA:

Actividad principal

Instalación y mantenimiento de sistemas electrónicos de seguridad. (Circuito cerrado de TV, control de accesos, intrusión, detección y extinción de incendios, extintores móviles ...).

También se dedican a la instalación de sistemas de cámaras inteligentes para el control de procesos productivos y gestión de trazabilidad.

Composición de la plantilla

31 personas distribuidas por los distintos departamentos: 3 en Dirección; 2 personas dedicadas a la I+D+I; otras 3 en Administración y Oficina; 4 en el área Comercial; 1 persona en Comunicación; 16 en Instalaciones y 2 en SAT.

Personas, según edad

Por franjas de edad los grupos serían:

De 22 a 30 años son 3 personas; 7 están en el tramo entre 31 a 40 años; 12 se corresponden al grupo de 41 a 50 años; 5 en el tramo entre 50 y 60 años y, por último, 4 tienen entre 60 y 65 años.

Personas según categoría profesional

Dentro de la empresa hay 5 personas con estudios de diplomatura y 21 personas con estudios de FP y 5 con estudios y formación en otras áreas.

Tipo de clientes

Los clientes principalmente son la industria, las instituciones públicas, centros de enseñanza, comercio y viviendas.

Trayectoria

La andadura de Electro Alavesa comenzó en 1982; nació de la unión de profesores de FP con diplomados en FP. Comenzó con 4 personas y en la actualidad trabajan 31 personas, habiendo alcanzado hasta las 35.

El compromiso con el cliente y el trabajo en equipo ha sido el eje que les mantiene en primera línea de su sector.

"La Formación Dual es la mejor fuente para captar futuros profesionales de la empresa."

IDENTIFICACIÓN DE LA PRÁCTICA:

En un sector en el que nuestro cliente está muy diversificado y el servicio es principalmente técnico, el tener alumnado de FP en prácticas y, especialmente en Dual, nos ha permitido ir adiestrando sus conocimientos para integrar nuestra empresa en su trabajo diario. Los valores que han traído los diferentes alumnos en prácticas han sido determinantes para dar o no continuidad laboral con nosotros. Siempre hemos buscado más que conocimiento, personas comprometidas y con valores de trabajo en equipo. El 80% de nuestro trabajo lo hacemos fuera de las oficinas y directamente en las empresas o en la casa del cliente, con lo cual la capacidad de empatía, el trato y la limpieza en el trabajo son primordiales en la búsqueda de trabajadores.

"Parte del avance de las empresas de nuestro entorno pasa por integrar en nuestros equipos a personas de FP con savia y valores frescos."

PROCESO DE LA BUENA PRÁCTICA:

¿Por qué?

Siempre hemos entendido qué las posibilidades de hacer las prácticas complementarias a la formación dentro de una empresa aportaban mucho conocimiento y experiencia real de lo que es el mundo laboral al candidato. Además hemos considerado que las empresas tenemos que estar comprometidas con esas primeras experiencias fundamentales, para que luego haya profesionales lo más competentes posibles. Digamos que siempre hemos entendido que es una responsabilidad que todas las empresas debemos de tener en cuenta; más allá de buscar una rentabilidad del alumno con el objetivo es intentar tener mano de obra barata.

Todos, en mayor o menor medida, hemos tenido ese umbral de edad en el que necesitamos una oportunidad para aprender y demostrar nuestras capacidades, sobre todo cuando la experiencia es nula; entendemos ese compromiso como algo ineludible.

¿Cuándo?

Han sido dos las circunstancias en las que hemos incorporado personas en prácticas de FP: una de ellas es por una demanda nuestra directa, en cualquier momento del año, y la otra han sido los propios centros de Formación Profesional los que nos han propuesto diferentes candidatos para complementar las prácticas obligatorias dentro de sus ciclos de formación.

¿Cómo?

Estamos en contacto con varios centros de FP de la provincia y consultamos con ellos si hay ofertas para perfiles concretos que nuestra actividad demanda. En muchas ocasiones han venido simultáneamente dos candidatos; al finalizar el periodo de Formación Dual decidimos el recorrido que pueden tener para integrarlos en la empresa.

Resultados

Del orden del 80% de las personas de Formación Profesional que trabajan en nuestra empresa iniciaron su experiencia profesional con nosotros.

Dificultades

Las normativas que se han ido implantando en las empresas para las que trabajamos, en cuanto a la necesidad de que los técnicos tengan una buena formación documentada en cursos de prevención de riesgos laborales, trabajos en altura, etc., ha dificultado en gran medida el poder mantener y aumentar las personas en Formación Dual que habitualmente demandábamos.

Ventajas e inconvenientes

Como ventajas principales podríamos destacar que nos permite conocer más y mejor durante el periodo de prácticas al posible futuro trabajador.

Otra ventaja es que podemos colaborar con los Centros de Formación para orientarles en que líneas de conocimientos y habilidades pueden ser interesantes que potencien en el alumnado futuro.

Otra ventaja es que es una oportunidad magnífica para ayudarles en la transición de los estudios al trabajo.

Como inconvenientes podríamos citar que hay que dedicarles tiempo de calidad en el proceso de las prácticas para que realmente sean útiles; esto en muchas ocasiones se contrapone con el día a día del instructor dentro de la empresa. Sobre todo, en empresas pequeñas donde no hay un responsable de la formación y tiene que compaginarlo con su trabajo cotidiano.

"Es la oportunidad de acceder a un puesto de trabajo en mi área de estudios, pudiendo aportar mi formación y así contribuir a conseguir las metas de la empresa, gracias a la experiencia profesional que me aportan."

GKN DRIVELINE

☞ “53 - 57”

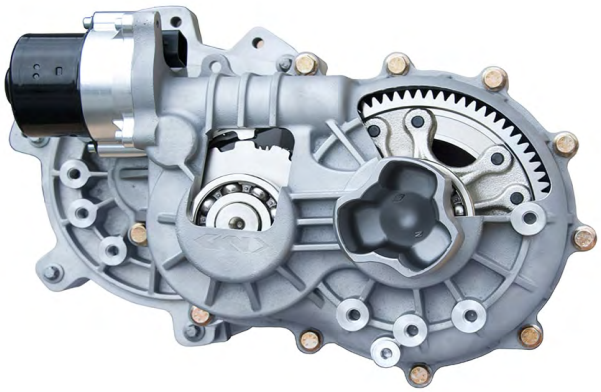
GKN DRIVELINE

FICHA DE LA EMPRESA:

Actividad principal

GKN Driveline Zumaia es la Sociedad perteneciente a la multinacional GKN, dedicada al diseño y fabricación de componentes de automoción y tiene dos centros productivos en Euskadi: Zumaia y Legazpia.

Diseñan, desarrollan, fabrican e integran una amplia gama de tecnologías de transmisión para más del 90% de los fabricantes de automóviles del mundo. Líder en el mercado de sistemas de articulación CV Joint, tracción en las cuatro ruedas y movilidad eléctrica, sus tecnologías se caracterizan por ser adecuadas a todo: desde el automóvil más pequeño de bajo coste hasta el vehículo más sofisticado y dinámico. Sus capacidades abarcan vehículos eléctricos con tracción en dos ruedas, tracción en todas las ruedas y vehículos eléctricos híbridos o puros.



Composición de la plantilla

608 empleados/as distribuidos en 2 centros de trabajo. 184 En Legazpi y 424 en Zumaia, de los cuales 90 pertenecen a ingeniería global.

Personas según categoría profesional

- FPII: 408 (67,1%)
- Estudios universitarios: 200 (32,9%)

Personas, según edad

- 20-30 años: 65
- 30-40 años:145
- 40-50 años: 256
- Más de 50 años: 142

Tipo de clientes

Clientes del sector de automoción como parte del grupo GKN: GKN Vigo, GKN Eski-sehir y GKN Firenze.

Trayectoria

El origen del Grupo es Ayra Durex, empresa fundada en Eibar en 1.940.

A lo largo de todos estos años se han producido importantes cambios en cuanto a su estrategia orientando el negocio hacia el desarrollo y fabricación de productos con máxima complejidad, a una gama de productos muy amplia, a las series cortas y adaptándose a las necesidades del Cliente con la máxima flexibilidad.

Asimismo, cuenta con una planta de ingeniería global cada vez mayor, que da servicio al resto de plantas de GKN, con un importante grupo relacionado al sector Powertrain.

"Invertir en formación Dual es invertir en el futuro talento."

IDENTIFICACIÓN DE LA PRÁCTICA:

En GKN Driveline Zumaia, creemos firmemente en este modelo de formación, que consiste en adquirir conocimientos de todo el proceso de fabricación de la planta de GKN en Zumaia, integrarse en un equipo de trabajo e integrarse en el mundo laboral, completando el conocimiento junto con la institución educativa.

Tras años de experiencia en esta práctica, podemos reiterar nuestra postura en que es un modelo totalmente positivo y con grandes ventajas tanto para el estudiante como para la empresa.

PROCESO DE LA BUENA PRÁCTICA:

¿Por qué?

Es muy importante que las nuevas generaciones estén formadas tanto en conocimientos como en la práctica diaria del mundo laboral. Un alumno que opta por formarse en esta modalidad, combina los conocimientos académicos con los laborales y hace que esté mucho más preparado al terminar su etapa formativa.

¿Cuándo?

GKN Driveline Zumaia ha sido empresa pionera en establecer relaciones con los centros formativos de la zona y apostar por este modelo de formación. Desde el año 2014 y de forma ininterrumpida, hemos contado cada año con alumnado que también han apostado por este modelo de formación y la gran mayoría ha pasado a ser parte de la plantilla de GKN. (Alumnado desde 2014 >70).

Aun teniendo volúmenes de trabajo inferiores a lo habitual, o incluso, en plena pandemia global, hemos seguido apostando por la formación Dual, porque estamos comprometidos con este modelo y creemos firmemente en los beneficios de esta modalidad, tanto para nosotros como para el alumnado.

En GKN nuestro siguiente reto es: la diversidad de alumnado.

¿Cómo?

Siguiendo un plan de formación junto con un tutor asignado e integrándose en el equipo de trabajo. Además, hemos hecho un gran esfuerzo por sensibilizar a nuestros empleados con esta práctica, para que estén implicados en la formación de las personas que hacen formación Dual en nuestra empresa.

Resultados

Personas con formación adquirida de alto nivel, con conocimiento de nuestra cultura y nuestros procesos y comprometidos con GKN Driveline Zumaia.

Dificultades

La principal dificultad es la de no poder ver en ocasiones el proceso entero de ciertos trabajos debido al número de horas que están en la empresa (algunos centros formativos ofrecen la opción de que se forme en la empresa jornadas enteras, pero en otros sólo hace media jornada al día).

Ventajas e inconvenientes

Ventajas:

- Obtener experiencia.
- Aprender más cosas nuevas.
- Recibir un sueldo y cotizar mientras realizan sus estudios.
- Inserción laboral.
- Poner en práctica lo aprendido.
- Conocer el mundo laboral y lo que implica tener un empleo.
- Opciones de continuidad.
- Adquirir hábitos y rutinas.

Inconvenientes:

- Necesidad de concienciar a instructores y resto de plantilla para que ayuden a desarrollarse al alumnado, debido a la falta de tiempo.

"Lo que aprendes con la formación Dual no te lo enseñan los libros. En GKN desde el primer día soy uno más de la plantilla."

RUBI

☞ “59 - 62”

FICHA DE LA EMPRESA:

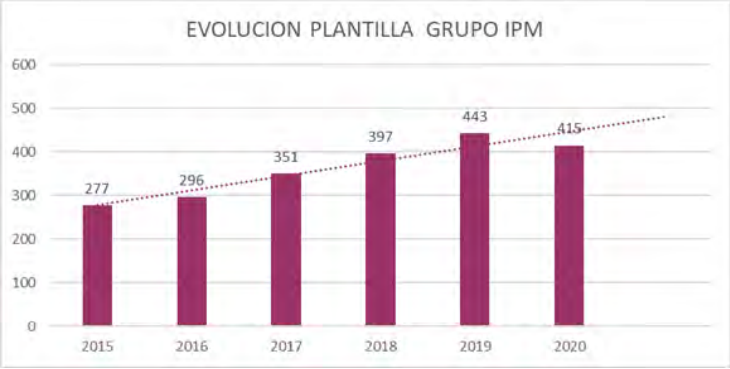
Actividad principal

Son un grupo industrial que estampa y suelda piezas de chasis desde 1956 para el exigente sector de la automoción.

Son especialistas en el diseño, desarrollo de procesos y fabricación de conjuntos metálicos a partir de tecnologías de estampación, perfilado y soldadura.

Son un grupo orientado al cliente, la calidad y el servicio. Están reforzando la orientación a la innovación, al resultado y al trabajo en equipo como competencias transversales.

Composición de la plantilla



Personas, según edad

En este momento el 88% de la plantilla son hombres y el 12% de mujeres, siendo la distribución por edades la siguiente:

Un 27% se encuentra entre 20-35 años; el 34% está entre 36-45; entre 46 y 55 hay un 29% de plantilla y el 11% restante son mayores de 56.

Personas según categoría profesional

Un 57% se corresponde a mano de obra directa (MOD); la mano de obra indirecta (MOI) representa el 25%; la mano de obra de estructura (MOE) es el 12% y los corporativos son el 6%.

Tipo de clientes

Se trata de una empresa global en constante evolución y trabajando con los principales fabricantes de coches: Mercedes, Stellantis (Peugeot, Opel, Citroën, DS Automóviles), Volkswagen, SEAT, Magna, Viza, Brose, Fagor, Telma...

Trayectoria

Llevan 65 años fabricando desde componentes embutidos hasta conjuntos complejos como puertas, techos, laterales o soportes frontales. Trabajan aceros convencionales y de alto límite elástico. Su capacidad de fabricación destaca por su amplio parque de prensas en estampación y gran nivel de automatización en nuestras células de soldadura.

"La FP Dual da respuesta a las necesidades de la empresa aprendiendo colaborativamente y mejorando la competitividad y empleabilidad de nuestras personas y la sostenibilidad de nuestras empresas. Gracias al compromiso de todos los agentes sociales y del esfuerzo de los instructores, alumnos y tutores de los centros educativos."

IDENTIFICACIÓN DE LA PRÁCTICA:

La digitalización, la conectividad, las nuevas tecnologías y la ciberseguridad, nos obligan a revisar nuestros perfiles y a acelerar nuestros procesos de transformación digital en un entorno líquido, lleno de complejidad e incertidumbre. Todo esto exige perfiles con competencias no solo técnicas sino también transversales (orientados a cliente, resultados, innovación y trabajo en equipo). Una organización muy ágil que sepa trabajar con una agenda incierta y planes que cambian constantemente.

En 2018, en el Grupo IPM RUBI, impulsado desde la dirección, se lanzó nuestro proyecto estratégico de RSC y cualificación permanente.

"Son personas con deseos de asumir el reto de poner en práctica sus conocimientos en un entorno nuevo, tan intimidante para ellos en ocasiones, como es el profesional. La principal función de los instructores es proponerles esos nuevos retos y darles el entorno, las herramientas y la confianza para que dichos retos no se conviertan en obstáculos."
R.M (IPM)

"Los alumnos se lo cuestionan todo, y esto provoca de alguna manera el despertar de una curiosidad que se ha ido atenuando con los años, hay veces que llegas incluso a dudar sobre quién quien realmente favorece el desarrollo del otro."
A.A (IPM)

"Como persona y profesional me siento agradecido por haber participado en este proyecto; como instructor mi premisa ha sido seguimiento estrecho, retando y creando ilusión y motivación; y con ese cóctel sentirse integrado en la empresa."
J.A.R (Estampaciones RUBI)

"Complementar la formación teórica con formación práctica es la mejor oportunidad para disfrutar de la aplicación en el mundo real de los conocimientos adquiridos; la experiencia hace al maestro."
R.B (DETESA)

PROCESO DE LA BUENA PRÁCTICA:

Comenzamos nuestra experiencia con 6 alumnos de FP Dual en 3 de nuestras empresas en diferentes áreas (mantenimiento, utillaje, calidad, ingeniería de procesos y de diseño).

Los ciclos elegidos fueron CGS Mecatrónica, Automatización y Robótica Industrial, y fabricación avanzada con 2 programas de especialización:

- Gestión de medios de producción en la industria altamente automatizada y,
- Diseño y fabricación de troqueles para la pieza de chapa metálica.

Estos programas estaban elaborados en colaboración público/ privada para el sector automoción (FP Euskadi, HETEL y AIC).

En 2019, incorporamos otro grado de formación dual en industria digital, elaborado por Egibide y Deusto (centros de referencia en FP y Universidad en Euskadi).

Gracias a estos programas, se han elaborado programas de reconocimiento de competencias, para recualificación de personas de nuestra plantilla que esperamos ayuden en la empleabilidad de nuestras personas.

A pesar de las dificultades derivadas de la crisis sanitaria hemos realizado 3 contrataciones con perfiles que aportan en diferentes áreas del Grupo y estamos aprendiendo con retos elaborados en los programas de especialización.

Ventajas e inconvenientes

Estos programas nos ayudan a mejorar la competitividad de nuestras plantas: mejorando nuestros procesos, productos y tecnologías (la automatización, la colaboración entre robots, la visión artificial, el mantenimiento predictivo de nuestras prensas y la puesta a punto de los troqueles entre otras).

Nos ayuda a atraer profesionales cualificados para dar respuesta a las necesidades técnicas y cambios tecnológicos en entornos productivos cada día más complejos.

Acorta tiempos en los procesos de selección y de incorporación o formación inicial en puestos que, cada vez, requieren mayor capacitación técnica y competencias transversales.

La Formación Dual aumenta nuestra capacidad de anticipación, innovación y creatividad; nuestra orientación al cliente y al trabajo en equipo. Promueve la diversidad generacional y la cultura del esfuerzo ayudando en la transformación y sostenibilidad de nuestras empresas.

El modelo es flexible y los programas de especialización dan respuesta a las necesidades reales de la empresa. Nos ayudan a retar a la organización y a nuestros tutores incrementando el aprendizaje colaborativo con centros de formación y alumnos. Incrementa la motivación, implicación y sentimiento de pertenencia de los futuros profesionales.

Dentro de nuestra RSC mejoramos la empleabilidad de nuestros profesionales y de los alumnos por adquirir conocimientos que pueden aplicar en nuestra empresa o en otras en caso de no ser contratados y ayuda a evitar el desajuste entre necesidades reales y estudios realizados.

Como inconvenientes, el sobreesfuerzo de los instructores de empresa y la no posibilidad de contratación cuando no hay crecimiento plantilla o relevo generacional.

"La Formación Dual es una buena oportunidad para poder poner en práctica todo lo aprendido en las aulas y conocer de primera mano el mundo laboral. Es una experiencia que recomiendo a todo el mundo que quiera ampliar sus conocimientos." *A.R (DETESA)*

"Ser Dual ha sido una experiencia única donde he podido ver la realidad de todas las cosas que escuchas en las aulas y donde he podido aportar los conocimientos que he ido adquiriendo a lo largo de mi formación. Ha sido una gran oportunidad para poder ampliar mis conocimientos y habilidades." *A.S (IPM)*

IBERMATICA

☞ “65 - 67”

Ibermática

FICHA DE LA EMPRESA:

Actividad principal

Es una compañía de TI global, en sectores y tecnologías; con proyección internacional.

Composición de la plantilla

La plantilla está compuesta por 3.750 personas repartidas por las distintas sedes nacionales e internacionales.

Personas, según edad

La edad media es de 42 años y un 32 por ciento de la plantilla son mujeres.

Personas según categoría profesional

El 90% se corresponden con perfiles técnicos procedentes de grados universitarios pero, también, con alta presencia de profesionales con estudios de Formación Profesional.

Tipo de clientes

Los clientes para los que trabajan son de diferentes sectores: Industria, Administración Pública, Telco y Media, Utilities, Servicios Financieros y Seguros, Salud y Retail.

Trayectoria

Fundada en 1973 con sede San Sebastián ha crecido hasta contar con 20 centros operativos en el Estado y en otros países. Ibermática ayuda a la transformación digital de las empresas, instituciones y organizaciones para mejorar su competitividad mediante la aplicación de la tecnología y el conocimiento.

"Para nosotros la apuesta por el talento joven es un factor clave vinculado al crecimiento y evolución de la compañía. El programa Junior University of Ibermática es nuestra apuesta para atraer, incorporar y desarrollar a aquellos alumnos interesados en dar sus primeros pasos profesionales con nosotros. En este contexto, los beneficios y oportunidades que plantea la Formación Dual es una pieza fundamental para construir, desde hoy, la Ibermática del futuro."

IDENTIFICACIÓN DE LA PRÁCTICA:

Es importante tener en cuenta las necesidades del área/ proyecto en el que se realizará la práctica; las tareas que abordará la persona en el momento de la incorporación son importantes, pero sobre todo una visión a medio plazo contemplando su evolución y desarrollo. Los jóvenes que optan por la Formación Dual tienen capacidad y ganas de aprender y hay que nutrir y alimentar ambas, al tiempo que se da respuesta a las necesidades de la empresa.

"Como responsable de equipo estoy encantado con el alumnado de Formación Dual por su actitud, interés, ganas de aprender y por las posibilidades que esta opción nos proporciona para conocer y desarrollar el potencial de los chicas y chicas en prácticas y cubrir las necesidades de nuestra área."
(Pablo Pérez Balsa)

PROCESO DE LA BUENA PRÁCTICA:

¿Por qué?

En Ibermática pensamos en: el "para qué" de la práctica, qué esperamos conseguir, qué podemos aportar, qué necesitamos y qué ruta de aprendizaje y tareas tenemos que establecer para llegar a esos objetivos.

¿Cuándo?

Una planificación de necesidades/ proyectos en el primer trimestre del año nos permite tener una visión de las personas a incorporar, así como de las prácticas que queremos cubrir para que los centros de formación puedan organizarse y gestionar con antelación nuestras vacantes.

¿Cómo?

Con una relación cercana y de colaboración con el centro de estudios y acompañando a la persona de prácticas incluso antes de su incorporación: aportando visión global, dando información en detalle, realizando una buena acogida, con seguimiento y orientación hasta el final de su estancia con nosotros.

Resultados

La experiencia con la Formación Dual es rotundamente positiva: bajo esta fórmula se crea el escenario ideal para conocer al alumnado en un entorno laboral y que nos conozcan; para que aprendan de la mano de su instructor; se integren en un equipo; se enfrenten a situaciones reales y poco a poco se conviertan en los profesionales que buscamos.

Dificultades

Aunque es lógico y comprensible, las fechas de incorporación se circunscriben a unos plazos concretos (junio y septiembre) y para la empresa sería ideal que hubiera más flexibilidad en los periodos de incorporación del alumnado a la empresa y que hubiera más alumnado.

Son muchas las necesidades de las empresas y cada vez se requieren más profesionales de perfiles de Tecnologías de la Información.

Ventajas e inconvenientes

Las ventajas son indudables; más de 1000 h de prácticas para acoger, acompañar, formar y desarrollar al alumnado de Formación Dual. Una vez finalizado este periodo contamos con profesionales junior con unas bases muy bien asentadas y listos para dar continuidad a su trayectoria.

Por buscar un "inconveniente" el proceso requiere dedicación y el tiempo es un bien escaso en todas las compañías, aunque el resultado de la inversión es absolutamente positivo.

"Gracias a haber participado en la Formación Dual cambió mi forma de ver la profesión a la que me iba a dedicar. Pude ver un mundo más grande, lleno de retos donde siempre hay más técnicas, herramientas, costumbres.

Sentía que tenía el apoyo del profesorado para ir consultando las dudas más técnicas que surgían y además me iban dando consejos y aportando conocimientos, en profundidad, sobre mis tareas. Al principio es difícil, no porque la tarea sea complicada, sino por tener que vencer a los nervios y las dudas. Pero una vez se dominan las tareas básicas y podemos empezar a aplicar los conocimientos que adquirimos en clase es cuando realmente se llega a controlar en profundidad. Gracias a que desde el centro me apoyaron pude tener una mejor visión sobre lo que hacía en la empresa y, gracias a la empresa, pude ver cómo se usa realmente lo que aprendemos en el centro."
(Matias Riveiro)

MUBEA
INAUXA

☞ “69 - 72”

FICHA DE LA EMPRESA:

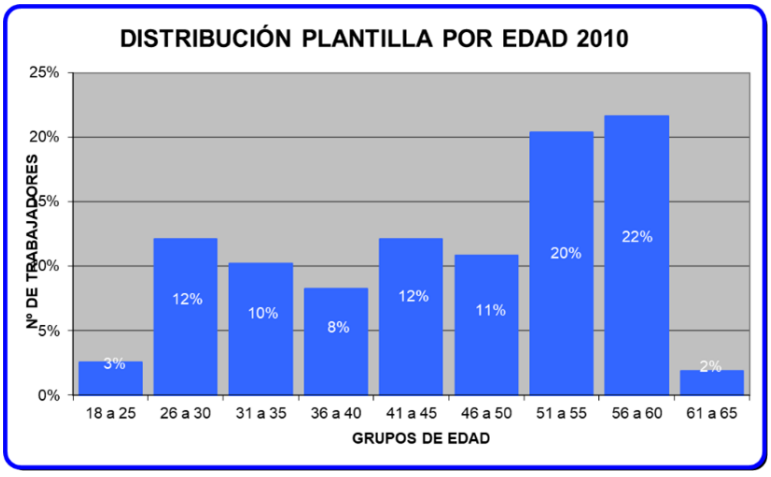
Actividad principal

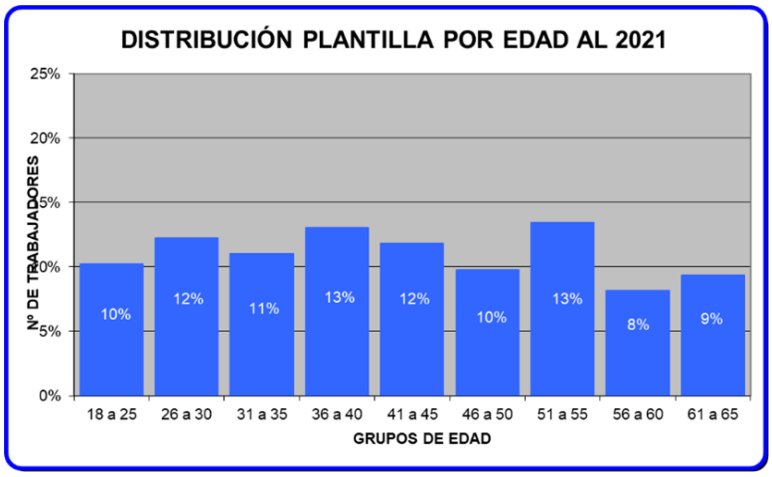
El Grupo Mubea es líder en el mercado en el desarrollo y fabricación de piezas de automoción con características únicas que reducen el peso del vehículo y ayudan a proteger el medioambiente disminuyendo las emisiones de CO2.

Composición de la plantilla

Cuenta con más de 13.000 empleados en 39 sedes a lo largo de todo el mundo. La planta de Amurrio fue fundada en 1976 y cuenta con 190 empleados. El déficit, es el número de mujeres en fábrica; hoy por hoy sigue siendo un colectivo muy poco presente en la Formación Profesional de áreas técnicas.

Personas, según edad





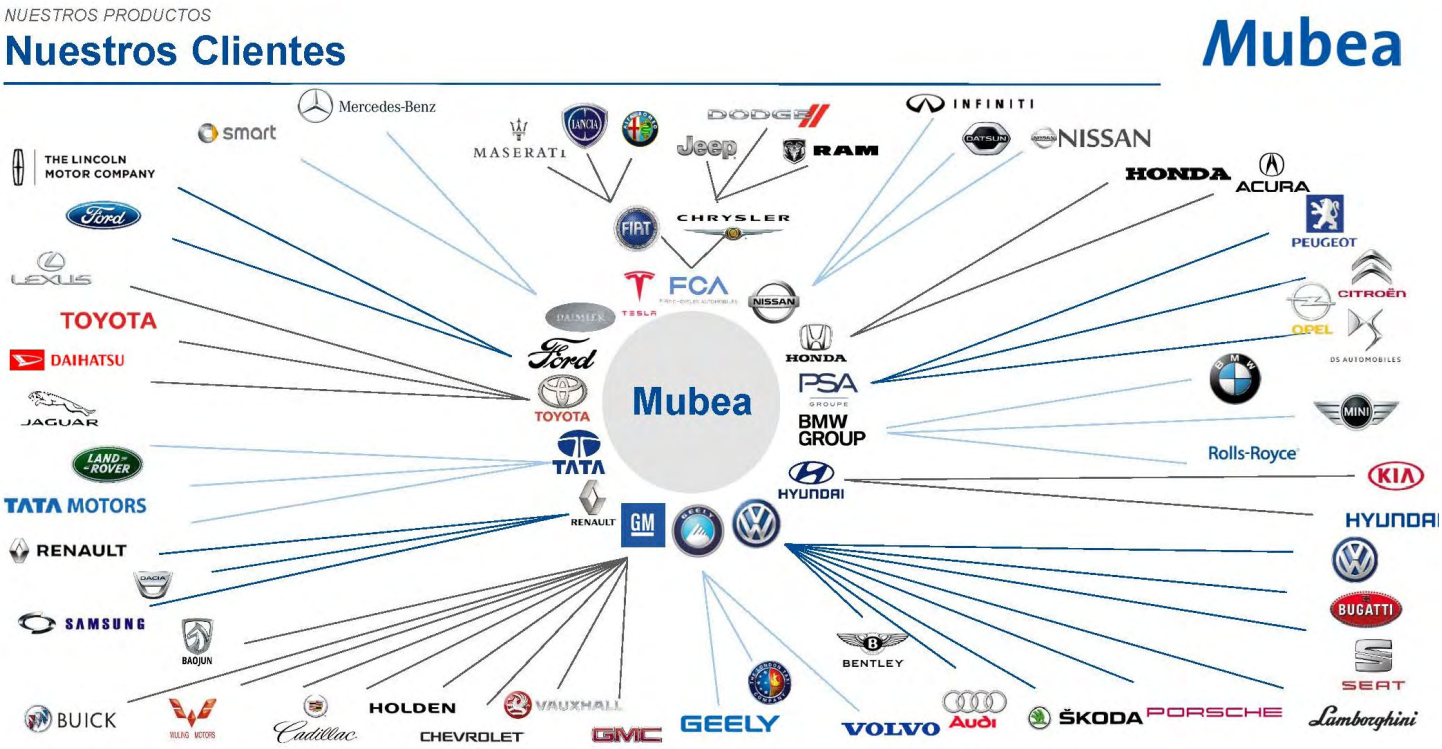
Personas según categoría profesional

Su sistema de categorías no se corresponde con el estándar al disponer de valoración de puestos propia, que establece diferentes niveles.

Por nivel educativo se puede decir que cuentan con 20 personas con estudios básicos, 148 con FP y 37 titulados universitarios. En la actualidad todas las personas que se incorporan en la empresa tienen, como mínimo, formación en FP.

Tipo de clientes

Fabricantes de vehículos como el consorcio Volkswagen (Audi, Seat, Skoda, Volkswagen...) Toyota, Daimler-Mercedes, Fiat, Renault y Jagurar-Land Rover, como principales clientes.



Trayectoria

En 1976 se funda Inauxa, S.A. como consecuencia de la consecución por Tubos Reunidos de un pedido de Ford, para la fabricación de ejes traseros. Tubos Reunidos SA posee el 62.5% del capital social y, el resto, está suscrito por distintas personas físicas.

En 1980 se comienza la fabricación de largueros de chasis para Mercedes y a partir de ahí se comienza a trabajar con diferentes clientes a nivel mundial: General Motors, Seat, Nissan, Volkswagen, Fiat..., con homologación como proveedor “High Quality” por varias de esas marcas.

En 2016 se produce la adquisición del grupo Inauxa por Mubea.

IDENTIFICACIÓN DE LA PRÁCTICA:

Colaboramos con los centros educativos de nuestro entorno en la Formación Dual y no Dual.
De producirse vacantes en la empresa, hacemos una convocatoria con todo el alumnado que ha estado formándose en la empresa y han finalizado con informe favorable.

Si no existen vacantes para puestos de mayor cualificación se integran de forma automática en nuestra bolsa de trabajo para posiciones de producción. Esto supone una doble ventaja: una, la posibilidad de incorporarse en la empresa de forma rápida y otra, que de surgir nuevas vacantes en un futuro siempre realizamos un proceso de promoción interna.

PROCESO DE LA BUENA PRÁCTICA:

¿Por qué?

Son varios los motivos que nos llevan a colaborar con los centros educativos y, en particular, con la Formación Dual:

- Compromiso social: el grupo apoya proyectos de desarrollo internacionales de educación y formación de niños y adolescentes.
- Desarrollo personal: Mubea promueve estándares mundiales de Formación Profesional con más de 600 aprendices y 100 alumnos por el mundo, entre los que se encuentran los de la sede de Amurrio.

Nos permite un mayor conocimiento de los jóvenes del entorno para el momento en que surjan vacantes dentro de la empresa.

"Queremos a los mejores con nosotros, no solo por aptitud sino, también y muy importante, por actitud."

¿Cuándo?

La relación que mantenemos con los centros de alrededor es muy estrecha desde hace años y, por ello, colaboramos con la Formación Dual desde que nos ofrecieron la oportunidad de participar.

¿Cómo?

Históricamente cuando necesitábamos personal cualificado acudíamos al mercado a buscar gente con experiencia, cosa que no era sencillo por la multitud de tecnologías existentes en la empresa; nos costaba mucho encontrar al personal adecuado y, al mismo tiempo, ello no contribuía a rejuvenecer la plantilla ya que, siempre, incorporábamos gente de cierta edad.

Esto nos hizo pensar que era mejor anticiparnos a las necesidades y formar directamente al personal recién titulado. Supone hacerles participes de nuestros valores: ambiciosos, centrados y abiertos de mente.

Antes de que existiera la formación dual nosotros ya trabajábamos con contratos en prácticas y de esta manera hemos conseguido, en la actualidad, un total equilibrio en la composición de la plantilla por grupo de edad.

Resultados

Actualmente el 50% del personal de mantenimiento se ha incorporado directamente de la Formación Dual, y el 100% del laboratorio de nuestra ingeniería situada en el AIC de Amorebieta.

Dificultades

La mayor dificultad a la que tenemos que hacer frente es nuestra capacidad limitada para atender adecuadamente al alumnado.

Ventajas e inconvenientes

Entre las ventajas podemos destacar que cuando se incorporan ya tienen experiencia en nuestros procesos y tecnologías.

Además, mantenemos la bolsa de empleo viva con personal altamente cualificado.

Realmente, no vemos muchos inconvenientes a este sistema más bien al contrario, contamos con jóvenes muy motivados y capacitados.

PLASTIGAUR

☞ “75 - 77”

PLASTIGAUR
Innovation is flexible

FICHA DE LA EMPRESA:

Actividad principal

Desarrollan envase y embalaje flexible (film plástico) en gama industrial y converting films (embalaje primario, secundario y terciario) con aplicabilidad en alimentación, bebidas, pet food, higiene, construcción y cemento, fertilizante y químico.

Composición de la plantilla

Son 153 personas de las cuales 120 están en taller y 34 en oficinas. En Non Stop: 5, 3 y 2 turnos.

Personas, según edad

La media de edad del personal es joven, estableciéndose en 42 años.

Personas según categoría profesional

12% proceden de la FP de Grado Medio y 20% de Grado Superior; 17% obtuvieron su formación en la Universidad.

Tipo de clientes

Cuentan con clientes de perfiles muy distintos como:

Trayectoria

En 1978 se funda Manipulados Enara S.A. Es a partir de 1980 cuando inicia la actividad en el sector del plástico y en 1989 se funda Plastigaur S.A. en Andoain. 2004 supone la ampliación de la planta productiva con relevo generacional y profesionalización en el sector. A partir de 2014 se da el momento de la introducción de la impresión en el proceso productivo y en 2017 se redacta un nuevo Plan Estratégico poniendo el foco en la Sostenibilidad.

"El modelo Dual es una fórmula de práctica y selección realmente valiosa y enriquecedora tanto para la empresa como para la persona que lo ejecuta. Un Win – Win de ambas partes en las que todos salen beneficiados si la práctica y perfil encajan y son los adecuados."

IDENTIFICACIÓN DE LA PRÁCTICA:

El modelo Dual ha sido atractivo para Plastigaur desde su puesta en marcha. Coincidió con la etapa de diversificación de nuestro producto e identificamos una buena práctica con la que incorporar personal y ofrecer planes de carrera.

Además de brindar la posibilidad de una primera experiencia laboral y desarrollo competencial de la profesión elegida, en Plastigaur tenemos bien identificado el proceso de onboarding para el éxito de la misma: Detección de necesidades, revisión de clima y equipo, nombramiento de la persona instructora, formación de la misma, identificación del perfil deseado, descripción del plan formativo y finalmente, seguimiento y valoración de la práctica junto con el desempeño de la persona a incorporar al equipo.

"El modelo dual ha significado una oportunidad tanto para mí como para el alumno de aprender y enriquecernos en el ámbito laboral. Una gran responsabilidad por tener una persona a mi cargo pero, también, una muy buena experiencia que me ha permitido crecer en la empresa."

PROCESO DE LA BUENA PRÁCTICA:

¿Por qué?

Son dos los objetivos que perseguimos a la hora de plantear una práctica Dual en la empresa:

- Acelerar la formación y adquisición de competencias clave y valores de Plastigaur.
- Contribuir al ámbito social de los objetivos de desarrollo sostenible definidos en el Plan Estratégico.

¿Cuándo?

Incorporamos el modelo Dual desde su puesta en marcha. Durante estos años hemos dispuesto de 5 personas, colaborando con diferentes centros según las necesidades de perfiles de Plastigaur: La Salle Berrozpe, Salesianos Urnieta y Tolosaldea.

¿Cómo?

Destacaríamos la importancia en la definición de objetivos a alcanzar con los perfiles a incorporar en la empresa.

- La participación de los y las responsables en la reflexión, proceso de selección, así como en el diseño del plan formativo.
- La sensibilización e información respecto al modelo Dual y rol a desempeñar por parte de las personas instructoras.
- La identificación de inquietudes, cualidades y áreas de mejora de los perfiles entrevistados, para una mejor adaptación a la cultura y modelo interno.
- El acompañamiento y seguimiento pautado junto con el centro para la posterior valoración del desempeño y desarrollo de la persona.
- Entrevistas personales puntuales con el Departamento de Desarrollo de Personas.

Resultados

Si bien las primeras experiencias no fueron lo suficientemente satisfactorias, con los años hemos ido optimizando el proceso y mejorando la percepción de los beneficios que brinda.

Seguimos creyendo en el modelo, ya que tanto la empresa como el alumnado obtienen múltiples ganancias de él.

Dificultades

El factor edad principalmente. Existe falta de claridad en las expectativas profesionales o vocacionales del alumnado que se incorpora. Debido a que para la gran mayoría es su primera experiencia laboral, en ocasiones, a esta falta de concreción se le unen aspectos como el de madurez personal y profesional.

Ventajas e inconvenientes

Como ventaja, destacamos la posibilidad de capacitar y desarrollar a la persona profesionalmente, bajo los parámetros y valores de la organización. Esto facilita el análisis y valoración del perfil a la adecuación de las necesidades y cultura interna de la empresa.

Debido a la juventud de los perfiles, podemos incidir y persistir desde una edad muy temprana en valores como la responsabilidad, compromiso, compañerismo y trabajo en equipo, constancia, dedicación, esfuerzo, proactividad, etc.

Entre los inconvenientes estaría la adaptación de la práctica al ritmo, horario y calendarios de la empresa. Principalmente al comienzo de la misma, cuando los conocimientos del puesto son más limitados.

Por otro lado, el acompañamiento y dedicación de la figura instructora es muy elevada y, en ocasiones, resulta complicada la adaptación a la exigencia del día a día.

"La Dual ayuda a ver por primera vez como funciona una empresa. Vas aprendiendo lo que te enseñan en clase y en la empresa. Aprendes trabajando en contacto, desde el principio, en un entorno socio laboral y con un contrato de trabajo."

TALLERES ARATZ

☞ “79 - 81

FICHA DE LA EMPRESA:

Actividad principal

Aratz es una empresa familiar de fabricación de grandes equipos industriales de alta tecnología.

Composición de la plantilla

Actualmente está compuesta por 85 personas:

- 12 personas con formación universitaria.
- 63 con formación en ciclos superiores y medios.
- 10 con formación básica y formados internamente según el puesto que ocupen.

Personas, según edad

En la actualidad Aratz, en cuanto a edades, se distribuye de la siguiente manera:

- Entre 20 y 30 años. (10 Personas)
- Entre 30 y 40 años. (45 Personas)
- Entre 40 y 50 años. (20 personas)
- Entre 50 y 65 años. (10 Personas)

Personas según categoría profesional

Respecto a categorías profesionales el 15 % son técnicos de ingeniería y calidad, el 45 % son oficiales de primera, 30% oficiales de segunda y 10 % oficiales de tercera.

Tipo de clientes

Hoy en día Aratz se mueve principalmente en dos sectores, que son el Aeronáutico con clientes como (Airbus, Dassault, Bombardier, Spirit, Embraer, Senecma, Aircelle, Socata,

Corse Composites, ITP, etc...) y el Hidroeléctrico con clientes como (Andritz, General Electric, Voith, Rainpower, SpetalsVerk, Iberdrola, Union Fenosa, Edf, etc...) .

Aratz siempre se ha dedicado a la fabricación de piezas o máquinas prototipo de gran valor añadido, de cualquier sector.

Trayectoria

Talleres Aratz se crea con 12 operarios en 1975 por tres socios a partir de otra empresa que estaba en suspensión de pagos. 8 años más tarde, ya con 18 operarios, sale uno de los socios de la compañía. En el año 1996, con 25 operarios, se jubila el otro socio con lo que la empresa se convierte en propietaria de un solo socio familiar.

En ese momento se realiza una fuerte inversión con un cambio de ubicación y se pueden triplicar también las dimensiones de las piezas al poder mecanizar en fresadora hasta una longitud de 20 m. El número de operarios ya ha crecido a 35.

El siguiente paso fue la adquisición de una fresadora de 27 m de longitud y 5 m de ancho, junto con un torno vertical de 6.3 m de volteo. Actualmente exportan el 90% de lo que fabrican teniendo como mercado todo el mundo, desde Europa hasta China, India o EEUU.

"El alumno y la empresa comparten su formación para el futuro. Alumno y empresa ponen en común su formación."
(Karlos Balsategui)

IDENTIFICACIÓN DE LA PRÁCTICA:

Para nosotros la Formación Dual, normalmente, sirve para completar un puesto de trabajo concreto del cual tenemos necesidad y para, a partir de ahí, la persona que se ha integrado pueda formar parte de nuestro equipo.

Sabemos que la formación que puede traer el alumnado suele ser bastante básica y un poco alejada de la realidad de la empresa, ante la falta de algunos medios en el centro educativo. Consideramos que se debe hacer una formación de adecuación del alumnado a la realidad industrial.

Normalmente, al inicio, el alumnado pasa por diferentes áreas de la empresa y después de un periodo pasa a recibir una formación específica.

La formación se da tutelada por el responsable del área. El alumnado trabaja en puestos concretos, junto con personas con experiencia que le apoyan en el trabajo diario.

Para la empresa este periodo de Formación Dual sirve para poder hacer una prueba de cómo trabajan y ver su evolución.

"Es la oportunidad de alcanzar un alto nivel de conocimiento y convertirse en un gran profesional siempre y cuando se demuestre ilusión y ganas de aprender."
(Oscar Casado)

PROCESO DE LA BUENA PRÁCTICA:

¿Por qué?

Consideramos que es el mejor método de formarse, poniendo en práctica en la empresa lo que se va aprendiendo durante el curso o aprendiendo cosas o métodos nuevos que no aparecen en la materia impartida en el curso.

¿Cuándo?

Aratz empezó con el sistema de FP Dual cuando el Gobierno Vasco empezó de manera experimental en el curso 2007/2008 en "Ikasi eta Lan", entre otros con el IEFPS Mendizabala.

¿Cómo?

Anualmente pedimos alumnos en Dual con la posibilidad de cubrir ciertos puestos que necesitamos en la empresa.

Resultados

Como todo en la vida hay resultados buenos y otros que no son completamente buenos. Nosotros en general hemos tenido muy buenos resultados; la realidad es que, en este momento, tenemos 10 personas que han hecho Dual en años anteriores y que continúan trabajando en Aratz.

Dificultades

Sobre todo, al principio de la experiencia, cuando la materia impartida en el instituto no se relacionaba en su totalidad con lo que se utilizaba en el día a día de la empresa.

Ventajas e inconvenientes

Consideramos que hay ventajas tanto para el alumnado, que le permite demostrar durante un periodo más largo su capacitación y su evolución, como para la empresa, a la que esta formación le sirve para ver cómo se desenvuelve el alumnado en el trabajo diario.

"La Formación Dual es una gran oportunidad de demostrar, aprender y formarse para un alumno, en su entrada al mundo laboral."
(Andriy Zinyuk)

TRANS NATUR

☞ “83 - 85”

FICHA DE LA EMPRESA:

Actividad principal

Su actividad principal ha sido siempre el Transporte TIR a Europa pero se han tenido que adaptar y adentrar en nuevas líneas de negocio como: carga completa; montar su propio departamento de aduanas; logística para cubrir necesidades de externalización; mejor gestión de almacenajes y gestión de pedidos; y desde hace dos años, también metidos en el transporte nacional.

Composición de la plantilla

La plantilla en Oiartzun actualmente está compuesta por 117 personas, en unas instalaciones de 15.000 m2.

Hoy en día son 37 mujeres y 80 hombres.

Personas, según edad

Una plantilla joven, con una media aproximada de 30-35 años.

Personas según categoría profesional

Hay tanto gente procedente de Grados Universitarios como de Ciclos Formativos, siendo mayor el porcentaje de estos últimos.

"Sacrificio + conocimiento + actitud = ÉXITO.
TRES pilares para conseguir objetivos profesionales...pero también personales."

Tipo de clientes

Transporte internacional y nacional con servicio directo y regular a 48 países, con 88 destinos, que da respuesta a las necesidades de todo tipo de clientes, grandes y pequeños.

Trayectoria

Es una filial del grupo catalán, TRANSNATUR SA que en el 93 decidió implantarse en el País Vasco; Empezaron dos personas en una pequeña oficina en el centro y rápidamente fueron creciendo y cambiando de instalaciones, acordes a su evolución.

En el 96 decidieron abrir otra oficina TNN en Aragón que costo formar, inicialmente, por falta de personal afín a su filosofía de trabajo. Después abrieron las oficinas de Bilbao y Vigo para seguir dando soporte y servicio, a los clientes más cercanos a estas delegaciones.

IDENTIFICACIÓN DE LA PRÁCTICA:

Siempre hemos tenido muy claro dónde y cómo debe desempeñar las prácticas el alumnado que viene, en función de su perfil y de la necesidad de la empresa; se han cubierto prácticas y puestos en todos los departamentos.

"Mi esfuerzo en tu formación es la base de tu trayectoria y de tu seguro éxito profesional futuro."

PROCESO DE LA BUENA PRÁCTICA:

¿Por qué?

Somos firmes creyentes de la Formación en mayúsculas, en general, pero en el modelo Dual, muy en particular, porque creemos que es una experiencia educativa muy potente y que abre las puertas de par en par al aterrizaje en la empresa en las mejores condiciones.

Todo esto se basa en una formación previa en los centros a lo que hay que añadir buenos instructores pero sin olvidarse de la implicación del alumnado, de su pasión por querer aprender y ganarse desde ese contrato Dual su puesto en la empresa en la que ejecuta ese proceso formativo adaptado a la necesidad de la empresa y actitud/conocimientos del alumnado.

¿Cuándo?

Básicamente todos los años, desde el inicio de la Formación Dual, hemos contado con alumnado; incluso en estos momentos que la pandemia conlleva una gran incertidumbre.

A ello habría que añadir la colaboración constante que mantenemos en la Formación en Centros de Trabajo (FCT) con los centros de la comarca.

¿Cómo?

Partimos de nuestra idiosincrasia de querer formar aunque no siempre podamos contratar al alumnado; lo que no quiere decir que el esfuerzo formativo no sea total.

Esta apertura a las escuelas, a su alumnado y a cubrir esta inquietud y, a veces, necesidad da como resultado una persona formada por y para la responsabilidad que creemos es más oportuna para su aterrizaje en el mundo laboral y si vemos hueco para él...en la estructura de TNN.

Resultados

Jóvenes formados con mentalidad y ADN de Transnatur que, si pueden, se quedan en la empresa; pero, si no es el caso, pueden decir, allá donde vayan, que están formados y que cuentan con experiencia laboral.

Dificultades

La mayor dificultad radica en dedicar el tiempo preciso a la formación del alumnado, a la vez que se saca adelante el trabajo diario del instructor.

Ventajas e inconvenientes

Cuando la experiencia te dice que cada minuto invertido supone un rédito directo (siempre en función de la actitud y pasión del alumno), el éxito suele estar garantizado.

VIRALGEN

☞ “87 - 90”

VIRALGEN

FICHA DE LA EMPRESA:

Actividad principal

Producción de mediamentos de Terapia Génica.

Composición de la plantilla

Plantilla compuesta por biólogos, biotecnólogos, bioquímicos, farmacéuticos y técnicos de laboratorio. Un 30% de la plantilla son doctores y aproximadamente el 70% son mujeres.

Personas, según edad

En general, la media de edad del personal es muy joven, estableciéndose en los 30-35 años.

Personas según categoría profesional

Contamos con un nivel científico muy alto. Los puestos de mayor responsabilidad están conformados por personas con una media de edad muy joven, con un % muy alto de mujeres y sobre todo personas que han ido promocionando dentro de la organización.

Todas las personas que conforman Viralgen están muy implicadas y motivadas con el proyecto y demuestran un elevado nivel de humildad, compromiso y esfuerzo.

Tipo de clientes

Universidades, Centros de Investigación y Hospitales.

Trayectoria

Crecimiento exponencial de la organización. La empresa comenzó su andadura en septiembre de 2017 en el Parque Tecnológico de Miramón en Gipuzkoa con 7 personas.

> ***"We are lucky to have the opportunity where people instead of going to work and doing their jobs they're going to work to change the world.*** *(R. Jude Samulsky)"*

IDENTIFICACIÓN DE LA PRÁCTICA:

Consiste en incorporar alumnado en Formación Dual de 3 centros de Formación Profesional (Don Bosco, Plaiaundi y Easo Politeknikoa) con los que se ha firmado un convenio de colaboración. Estos tres centros ofrecen una sólida formación que aporta a los alumnos una base fundamental para que puedan entender lo que hacemos en Viralgen. El programa de Formación Dual, durante el primer año en la empresa, consiste en la rotación del alumnado por un determinado número de departamentos tanto de Control de Calidad como de Producción. De esta manera el alumnado consigue participar en todo el proceso productivo y entienden la funcionalidad de cada departamento en cada una de las etapas del mismo.

La particularidad del Programa de Formación Dual firmado con la Viceconsejería de Formación del Gobierno Vasco Dual y los Centros de Formación anteriormente mencionados es que se brinda la oportunidad de realizar un Programa de Especialización en Terapia Génica. El alumnado, al finalizar la Formación Dual, realiza un tercer año de formación especializada en esta disciplina, realizando una inmersión en la parte práctica en los departamentos de Producción y Control de Calidad de Viralgen. Al finalizar el programa de formación, a las personas que hayan superado con éxito el mismo, Viralgen les ofrece la oportunidad de incorporarse a la empresa mediante un contrato laboral.

"Con lo que hacemos damos esperanza y ayudamos a salvar y mejorar la calidad de vida de las personas, es nuestro propósito como empresa."

PROCESO DE LA BUENA PRÁCTICA:

¿Por qué?

Es una estrategia de Viralgen que aporta valor añadido a la formación que los estudiantes reciben en los centros y consideramos que es necesario ofrecer a los estudiantes la posibilidad de formarse de una manera práctica en uno de los centros de producción de terapia génica referentes a nivel mundial.

¿Cuándo?

El alumnado se incorpora a nuestras instalaciones en septiembre. Durante el primer cuatrimestre reparten su tiempo entre el centro de formación y Viralgen y durante el segundo cuatrimestre están mayoritariamente en la empresa. En junio, finaliza el periodo de la formación Dual y comienza el Programa de Especialización con una duración de un año adicional.

¿Cómo?

Tenemos comunicación constante con los centros de formación. Entre marzo y abril los centros nos envían los Curriculums Vitae de las personas interesadas en hacer la Formación Dual en Viralgen. A partir de este momento, iniciamos el proceso de selección para incorporar en modelo Dual a un número de estudiantes que cumplan con los requisitos que se exigen para optar a este modelo formativo: hablamos de aptitud y hablamos de actitud, ya que consideramos que son los ingredientes necesarios para que la fórmula tenga éxito. Hasta ahora ha habido más personas interesadas en participar en el proceso formativo que plazas que podíamos cubrir, lo cual resulta muy satisfactorio y resulta difícil no poder acoger a todos.

Resultados

La empresa sólo tiene cinco años de vida por lo que nuestra trayectoria es muy corta. Dado el interés que ha suscitado el programa, nuestro objetivo es ampliar el número de alumnos por lo que hay que destacar el esfuerzo que van a realizar los tutores de los centros y las personas responsables del acompañamiento del alumnado en Viralgen.

Dificultades

La mayor dificultad es compaginar la dedicación que requiere cada alumno de Formación Dual con la dedicación que requiere la empresa en el momento de crecimiento en el que nos encontramos. Tenemos una gran carga de trabajo en todos los departamentos, por lo que incorporar a los estudiantes y dedicarles la atención que merecen supone un gran esfuerzo. Queremos resaltar el alto nivel de compromiso por parte de todos los tutores, tanto de los centros formativos como los instructores de Viralgen, así como el resto del personal de los departamentos de la empresa a los que se incorpora el alumnado.

A destacar el trabajo ejemplar que están realizando para integrar a los estudiantes en su día a día.

Ventajas e inconvenientes

La ventaja principal es la posibilidad de incorporar a personas con muy poca experiencia en la mayoría de los casos, y brindarles la oportunidad de formarse en la empresa con un objetivo de desarrollarse profesionalmente. Durante este periodo de formación, la empresa tiene la oportunidad de conocer a la persona, le orienta y le ayuda a crecer personal y profesionalmente para incorporarse al mundo laboral.

A destacar como inconveniente el ya mencionado en el punto anterior: compaginar el trabajo diario en la empresa con el tiempo de dedicación que requiere formar a un estudiante.

"Somos muy afortunados de haber entrado en una empresa con esta proyección y que nos den la oportunidad de formarnos en algo tan novedoso como es la Terapia Génica."

Mejor Empresa
ADEGI
Mejor Sociedad

CEBEK
Confederación Empresarial de Bizkaia
Bizkaiko Enpresarien Konfederazioa

sea EMPRESAS ALAVESAS | ARABAKO ENPRESAK