

Herramienta para el aprendizaje profesional de calidad en empresas

La calidad del aprendizaje profesional es clave para garantizar una buena formación de los futuros trabajadores. Si bien existen marcos legales que regulan la formación de aprendices¹, la calidad y la creación de valor de estos programas no siempre se evalúa en su totalidad. En este contexto, CSR Europe ha desarrollado una herramienta para el aprendizaje profesional de calidad en empresas, con el fin de permitir a las organizaciones identificar hasta qué punto cuentan con los procesos suficientes que garanticen la calidad y la efectividad de sus programas de formación de aprendices. La herramienta sirve de referencia para las empresas al indicar cuáles son las áreas de fortaleza y los posibles puntos de mejora y al fomentar una cultura de mejora de la calidad. Su finalidad no es la de ser un marco prescriptivo, sino un medio para llamar la atención hacia estos aspectos de calidad, imprescindibles en la formación de aprendices. En este sentido, y dadas las diferencias que existen a nivel nacional en cuanto a los sistemas de aprendizaje profesional, no se espera que una empresa cubra íntegramente y en detalle cada uno de los atributos de calidad. El marco de calidad está inspirado en los principios descritos en la carta europea de formación y períodos de prácticas de calidad (*European Quality Charter on Internships and Apprenticeships*) del Foro Europeo de la Juventud, y la documentación de referencia de la Comisión Europea y el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (Cedefop).

Beneficios de la herramienta:

- Conocer si los procesos internos de la empresa cumplen con los criterios de un aprendizaje profesional de calidad.
- Comparar el desempeño de la empresa con una situación ideal de referencia de forma anónima.
- Identificar carencias y áreas de mejora.

El cuestionario está dividido en tres secciones:

- **Parte I:** Perfil
- **Parte II:** Evaluación
- **Parte III:** Preguntas adicionales



El marco de la herramienta está diseñado a nivel europeo. Este hecho, en algunas ocasiones, puede influir en la relevancia de las preguntas a nivel nacional o local. Los resultados de todos los participantes se mostrarán únicamente en forma anónima, y se garantizará la confidencialidad de la información proporcionada.



PARTE I - PERFIL		
Información sobre el participante		
Nombre de la empresa	xxx	
Sector	Agricultura, belleza y bienestar, comercio y Tecnologías de la Información, acción social y voluntariado, química, construcción, creatividad (medios y artes), servicio al cliente y sector minorista, energía, ingeniería y electricidad, finanzas, salud y cuidado médico, hoteles y viajes, manufactura (textiles, alimentación, muebles, vidrios, metales, impresión), logística, marítimo, telecomunicaciones, servicios públicos, deportes y fitness, vehículos y transportes, otros (a especificar).	
Facturación (€)	<2 millones (micro) <10 millones (pequeña) <50 millones (mediana) >50 millones (grande)	
Cantidad de empleados a tiempo completo (equivalentes a tiempo completo (ETC))	<10 ETC (micro) <50 ETC (pequeña) <250 ETC (mediana) >250 ETC (grande)	
País en donde tiene la sede la empresa	<ul style="list-style-type: none"> • Sede principal • Sucursal de la empresa (si difiere de la anterior) 	
Nombre de la persona de contacto	xxx	
Función y departamento	xxx	
Correo electrónico	xxx	
Preguntas de perfil sobre la formación en la empresa		
¿Cuántos aprendices recibe su empresa por año?	<ul style="list-style-type: none"> • Ninguno • 1 • 2 • 2 - 5 	<ul style="list-style-type: none"> • 5 - 10 • 10 - 20 • Otro (especificar el número)
¿Cuál es el porcentaje de aprendices del total de empleados de su empresa?	<ul style="list-style-type: none"> • 1% • 2% • 3% 	<ul style="list-style-type: none"> • 4% • 5% • 5 - 10% • > 10%
¿Cuál es el nivel de educación más frecuente de sus aprendices?	<ul style="list-style-type: none"> • Ninguno/Enseñanza obligatoria (MEC 1 -2) • Formación profesional (MEC 3) • Enseñanza secundaria (MEC 4) 	<ul style="list-style-type: none"> • Bachiller (MEC 4) • Universitario (MEC 5)


¹ Para este proyecto se entiende por aprendiz a aquellas personas que compaginan estudios y prácticas profesionales de forma que el cumplimiento exitoso de ambas permite la consecución de un título reglado.

¿Cuál es la duración habitual del contrato de los aprendices?	<ul style="list-style-type: none"> < 6 meses 6 - 12 meses 12 - 24 meses 	<ul style="list-style-type: none"> 24 - 36 meses > 36 meses
¿Cuál es el porcentaje habitual de tiempo que pasa el aprendiz en la empresa durante su formación respecto del total?	<ul style="list-style-type: none"> 10% - 20% 20% - 30% 30% - 40% 	<ul style="list-style-type: none"> 40% - 60% 60% - 80% 80% - 100%
¿Cómo se combinan la formación en la empresa y los períodos en la institución educativa?	<ul style="list-style-type: none"> Se alterna diariamente el aprendizaje en la institución educativa con el aprendizaje en el trabajo. Se alterna semanalmente el aprendizaje en la institución educativa con el aprendizaje en el trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> Se alterna mensualmente el aprendizaje en la institución educativa con el aprendizaje en el trabajo. Otro.

PARTE II - EVALUACIÓN

Área	Atributo de calidad	Regulación nacional	Pregunta sobre el atributo de calidad A fin de evaluar si la empresa cuenta con los procesos necesarios para cubrir el atributo de calidad	Criterios con los cuales se evalúa la respuesta	Respuesta de la empresa	Puntuación de la pregunta
Gobernanza 	1. Enfoque con los diferentes grupos de interés	1) No regulada	¿Trabaja su empresa en conjunto con al menos una de los siguientes grupos de interés para desarrollar el contenido/marco de la formación de aprendices ofrecida? <ul style="list-style-type: none"> Institución educativa Proveedores de formación Agencias de empleo Representantes de empleadores y sindicatos Asociaciones comerciales, cámaras de comercio Organizaciones/representantes juveniles Cuerpos profesionales Otras empresas 	Trabajo conjunto con al menos uno de los grupos de interés en el desarrollo y la organización del contenido/marco de la formación de aprendices. Buenas prácticas: la empresa mantiene una comunicación periódica con uno o más de los actores involucrados durante todo el proceso de asignación de la formación de aprendices.		/6
	2. Política / directrices	2) Regulada – La empresa cumple	¿Tiene su empresa una política o un conjunto de directrices documentadas para generar informes internos sobre la manera en que se estructuran las prácticas?	<ul style="list-style-type: none"> (Conjunto de) documentos escritos o herramientas en línea. Clarificaciones/instrucciones para optimizar el procedimiento de la formación de aprendices (o cualquier tema relacionado) en toda la organización. 		/7
	3. Cooperación con la institución educativa	3) Regulada – La empresa supera los objetivos	¿Coopera su empresa de manera continua con la institución educativa del aprendiz? <ul style="list-style-type: none"> La institución educativa visita la empresa (profesores/estudiantes). <ul style="list-style-type: none"> Observación de profesionales, formación, presentación ante la empresa, introducción de los perfiles profesionales. El formador de la empresa visita la institución educativa. <ul style="list-style-type: none"> Formación de profesores, conferenciantes invitados y talleres. Intercambio de conocimientos y diálogo. 	<ul style="list-style-type: none"> Al menos una de las actividades sugeridas se realiza una vez al año. 		/7
Reclutamiento y transición hacia un puesto de trabajo 	4. Transparencia de la información en el reclutamiento	1) No regulada	¿Se comunica con claridad toda la información sobre los siguientes elementos durante el proceso de reclutamiento? <ul style="list-style-type: none"> Descripción del trabajo Duración de la formación de aprendices Detalles sobre la remuneración (monetaria o en especie) 	<ul style="list-style-type: none"> Se cubren los tres puntos mencionados en la pregunta. El futuro aprendiz accede fácilmente a esta información (i.e. a través del sitio web de reclutamiento, durante una entrevista, en documentos o correos electrónicos enviados a la persona). La información se proporciona antes de que la persona acepte formalmente participar en el aprendizaje profesional. 		/5
	5. Cantidad de aprendices	2) Regulada – La empresa cumple	¿Hay un límite definido del número de aprendices que emplea su empresa en un mismo momento?	<ul style="list-style-type: none"> El límite se establece según la capacidad interna (i.e. como máximo el 10% del ETC). Buenas prácticas: la empresa tiene una estrategia para alcanzar la cantidad máxima de aprendices permitida. 		/4

	6. Facilitación de la transición hacia un puesto de trabajo	supera los objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ¿Proporciona la empresa al aprendiz la oportunidad de conversar sobre la opción de ser contratado como empleado permanente? 	<ul style="list-style-type: none"> Si es posible ofrecer una oportunidad de empleo permanente después de la formación de aprendices, se le informa a la persona durante el reclutamiento, o se conversa al respecto claramente antes de finalizar la formación. 		/3	
			<ul style="list-style-type: none"> En el caso de que el aprendiz no sea contratado al terminar la formación, ¿le proporciona la empresa alguna clase de ayuda en su transición para encontrar un trabajo permanente? 	<ul style="list-style-type: none"> Se acepta cualquier actividad que ayude a la persona a avanzar profesionalmente (i.e. brindar un comentario/sugerencia a la persona interesada que envió al aprendiz para poder orientarlo, escribir una carta de recomendación, colaborar con la elaboración de CV, etc.). 		/3	
<p>Calidad de la formación</p> 	7. Formador de la empresa		¿Se designa a un supervisor de la empresa para hacer un seguimiento del aprendiz durante su formación?	<ul style="list-style-type: none"> Persona designada que supervisa el trabajo (el contenido) real que está realizando el aprendiz. <p>Buenas prácticas: además de designar a un supervisor, la empresa involucra a más personas para brindar asistencia al aprendiz (i.e. personas de contacto específicas en departamentos relevantes para facilitar el proceso de integración).</p>		/6	
	8. Calidad de la supervisión		¿Prepara la empresa al supervisor para su función como tal (i.e. con una capacitación especial)?	<ul style="list-style-type: none"> Toda clase de asistencia diseñada específicamente para trabajar con aprendices (certificación, capacitación, manuales, grupos de trabajo periódicos, sesiones informativas, correos electrónicos con información detallada). Sistema para garantizar que todos los supervisores reciban esta asistencia o preparación. <p>Buenas prácticas: los supervisores tienen una cantidad mínima de años de experiencia laboral relevante, u ocupan una posición relevante (i.e. gerente de línea, líder de equipo, etc.).</p>		/7	
				¿Hay un límite para la cantidad de aprendices que pueden asignarse a un supervisor?	<ul style="list-style-type: none"> Hay una norma (establecida o implícita) que limita la cantidad de aprendices que pueden asignarse a un supervisor. 		/5
	9. Interacción periódica con el aprendiz	<p>1) No regulada</p> <p>2) Regulada – La empresa cumple</p>		<p>¿Se realizan reuniones periódicas entre el aprendiz y el/los supervisor/es?</p> <ul style="list-style-type: none"> Diariamente Al menos una vez a la semana Al menos una vez cada dos semanas Al menos una vez al mes Ninguna 	<ul style="list-style-type: none"> Se entiende que una reunión brinda al aprendiz la oportunidad de conversar con el supervisor sobre el trabajo que está realizando (i.e. interacción diaria, reunión semanal). <p>Buenas prácticas: la empresa también ofrece al aprendiz una reunión trimestral valorativa para hacer un seguimiento de su progreso según los objetivos de aprendizaje.</p>		/7
<p>Calidad del aprendizaje</p> 	10. Adquisición de habilidades específicas de la profesión	3) Regulada – La empresa supera los objetivos	¿Se le proporcionan al aprendiz objetivos de aprendizaje al comienzo de su formación?	<ul style="list-style-type: none"> Lista de competencias técnicas y personales específicamente definidas que se espera que el aprendiz adquiera durante la formación. <p>Buenas prácticas: el aprendizaje basado en el trabajo se organiza según los objetivos de aprendizaje, permitiendo al aprendiz cambiar de puestos y tareas a fin de cubrir todas las habilidades requeridas para su perfil profesional.</p>		/5	
	11. Formación en habilidades interpersonales		¿Recibe el aprendiz formación específica en una o más de las siguientes habilidades interpersonales? Habilidades de comunicación e interacción, trabajo en equipo, gestión del tiempo, proactividad, pensamiento creativo, planificación, habilidades analíticas, toma de decisiones, adaptabilidad, etc.	<p>La empresa proporciona al aprendiz formación específica en una o más de las habilidades interpersonales descritas.</p> <p>Buenas prácticas: si no están incluidas en los objetivos de aprendizaje, la empresa comunica a los aprendices las habilidades interpersonales relevantes y les proporciona formación específica. Asimismo, organiza el aprendizaje basado en el trabajo en función de estas habilidades.</p>		/5	

	12. Oportunidad es adicionales de formación	¿Proporciona su empresa al aprendiz la oportunidad de participar en instancias adicionales de formación como capacitaciones internas de la empresa, cursos externos, cursos o formación con certificación, conformación de equipos, etc.?	El aprendiz participa al menos en una instancia de formación complementaria (interna o externa) en el transcurso de su aprendizaje profesional.	/4
		¿Participa su empresa de algún programa de movilidad para aprendices?	La movilidad para aprendices implica el traslado de estudiantes de formación profesional (VET) a otra institución dentro o fuera de su propio país, para estudiar o formarse durante un periodo limitado.	/3
	13. Evaluación del desarrollo personal	Al final de la formación para aprendices, ¿ofrece su empresa una evaluación de desempeño al aprendiz, incluyendo por ejemplo fortalezas y áreas a mejorar?	<ul style="list-style-type: none"> Procedimiento específico para evaluar los resultados de aprendizaje adquirido hacia el final del periodo (preferentemente, la evaluación del desempeño según los objetivos de aprendizaje y un comentario sobre las competencias de la persona). <p>Buenas prácticas: la empresa utiliza herramientas pedagógicas de evaluación proporcionadas por instituciones educativas, expertos o proveedores de servicios externos para la evaluación de desempeño.</p> <p>Buenas prácticas: también se solicita al aprendiz una evaluación de la formación proporcionada.</p>	/5
	14. Oportunidad para que el aprendiz desarrolle su propio proyecto	¿Proporciona su empresa al aprendiz la oportunidad de desarrollar su propio proyecto/modelo de trabajo para demostrar sus habilidades y competencias adquiridas durante la formación profesional?	El aprendiz logra desarrollar un proyecto/modelo de trabajo que requiere el dominio de algunas o todas las habilidades específicas de la profesión.	/3
Condiciones laborales 	15. Contrato legal por escrito	¿Ofrece la empresa un contrato legalmente vinculante por escrito que especifique la siguiente información? <ul style="list-style-type: none"> Duración de la formación de aprendices Detalles sobre la remuneración o compensación Descripción de tareas 	<ul style="list-style-type: none"> Un "contrato legalmente vinculante por escrito" implica cualquier tipo de acuerdo por escrito (i.e. una carta de ofrecimiento, un plan de proyecto, la adaptación de un contrato normal para empleados, etc.) que sea firmado por la empresa y el aprendiz, y que no esté en conflicto con la legislación laboral nacional. Los tres puntos mencionados en la pregunta están cubiertos. 	/3
	16. Comunicación transparente respecto de los derechos relevantes	¿Se informa al aprendiz al inicio de la formación sobre sus derechos y obligaciones relevantes? <ul style="list-style-type: none"> Riesgos de salud y seguridad Derechos sociales y laborales Responsabilidades hacia la organización 	<ul style="list-style-type: none"> Los tres puntos mencionados en la pregunta están cubiertos. 	/3
	17. Canal de reclamación	¿Tiene el aprendiz acceso a un canal de reclamación en el caso de que surjan problemas durante la formación profesional?	<ul style="list-style-type: none"> Un canal de reclamación puede ser una persona (que no sea el supervisor) o una herramienta específica a la cual el aprendiz puede recurrir en el caso de problemas (i.e. un contacto específico en RR.HH., una línea directa anónima, etc.). La persona recibe información clara sobre la existencia de dicho canal al inicio de la formación. 	/2

	18. Compensación	<p>¿Tienen los aprendices el derecho de recibir una remuneración?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ningún ingreso: • Ingresos básicos mínimos según lo establece la regulación nacional: • Salario mínimo nacional: • Por encima del mínimo: 	<ul style="list-style-type: none"> • "Remuneración" implica ingresos fijos por hora. 	/3
	19. Compensaciones adicionales	<p>¿Ofrece la empresa una compensación adicional por el trabajo realizado fuera de las horas laborales estándar, i.e. horas extras?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Existe un sistema para registrar horas extras. • Los aprendices reciben una compensación adicional según las horas extras que hayan trabajado. <p>Buenas prácticas: la empresa tiene un mecanismo de salvaguardia para hacer un seguimiento de las horas extras y garantizar que el aprendiz no esté sobrecargado de trabajo.</p>	/1
		<p>¿Reciben los aprendices un reembolso o alguna otra clase de compensación de parte de la empresa por costes en los que incurren durante la formación?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El aprendiz recibe un reembolso por todo tipo de gastos en los que deba incurrir debido a actividades relacionadas con el trabajo (i.e. gastos de viajes, almuerzos o cenas de trabajo, asistencia a eventos pagos, etc.). 	/1
	20. Acceso a sistemas de seguridad social	<p>¿Está el aprendiz incluido en los siguientes sistemas de seguridad social?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seguridad de salud • Desempleo • Sistemas de pensión 	<ul style="list-style-type: none"> • Los tres puntos mencionados en la pregunta están cubiertos por la empresa o un tercero. 	/2

PARTE III - PREGUNTAS ADICIONALES

<p>P: Si un miembro permanente del personal tiene un nivel de productividad de 100%, ¿qué porcentaje correspondería, en comparación, a un aprendiz?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • > 30% • 30% – 60% • 60% – 80% • 80% – 100% 	
<p>P. Marque las razones que pueden influir en la cantidad de puestos de aprendices ofrecidos en su empresa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Razones que estimulan a la empresa a aceptar aprendices: <ul style="list-style-type: none"> ○ Posibilidad de disponer de un determinado número de personas con habilidades y cualidades específicas. ○ Mano de obra leal. ○ Rendimiento del capital invertido. ○ Prestigio de la empresa. ○ Otros (especificar). 	<ul style="list-style-type: none"> • Razones que desalientan a la empresa a aceptar aprendices: <ul style="list-style-type: none"> ○ Limitada capacidad en la organización (flujo de recursos tales como liquidez, RR. HH., ciclos de producción, etc.). ○ Ningún rendimiento percibido del capital invertido. ○ Carga administrativa demasiado elevada. ○ Dificultad en encontrar aprendices con habilidades adecuadas. ○ Otros (especificar).

Garantice la calidad y la efectividad de la formación de aprendices

<p>P: Indique el porcentaje de aprendices que contrata su empresa como empleados a tiempo completo después de finalizar con éxito la formación de aprendices:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ninguno • 0% – 10% • 10% – 20% • 20% – 30% 	<ul style="list-style-type: none"> • 30% – 40% • 40% – 60% • 60% – 80% • 80% – 100%
<p>P. ¿Qué medidas lo incentivarían a aceptar más aprendices?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Seleccione de la lista desplegable: <ul style="list-style-type: none"> ○ Asistencia financiera ○ Asistencia en la formación ○ Reducción de la carga administrativa ○ Fondo común de recursos entre empresas (compartir recursos con un grupo de empresas) ○ Participación y apoyo de empresas más grandes ○ Mejor y más amplio acceso a posibles candidatos ○ Otros (especificar) 	