

# IMH

## Instituto de Máquina-Herramienta:

**“El reto en el servicio a las personas y empresas.”**



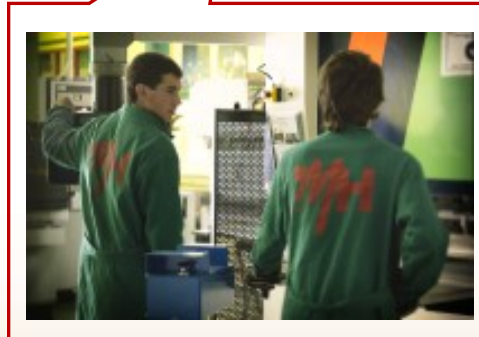
**Debabarrena: 71.988 Habitantes**

**Elgoibar: 11.537 Habitantes**

**CAPITAL DE LA  
MÁQUINA HERRAMIENTA (30% del total)**



**PIB Industrial 2010:**  
**Euskadi: 23,29%.**  
**Gipuzkoa: 27,52%.**  
**Debabarrena: 41,8%.**  
**Elgoibar: 54,12%.**



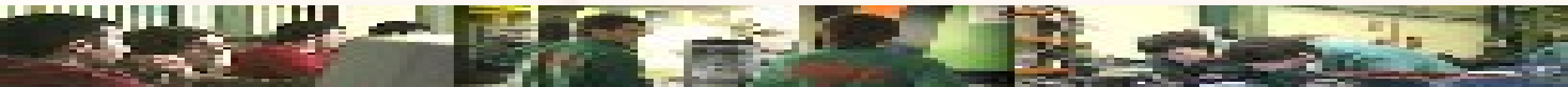
**2.010: 3.192 / 9.052 empleos en el sector industrial**

EL SECTOR DE  
**Maquina-herramienta**



## **Centro de referencia europeo en Fabricación Mecánica enfocado en el desarrollo competencial de personas y empresas.**

- Respuesta a las necesidades formativas del sector
- Liderazgo y experimentación en la Alternancia Estudio y Trabajo: Escuela de Ingeniería IMH, Ikasi eta Lan, ...
- Liderazgo y referente en el desarrollo de competencias industriales: Centro de Referencia Nacional en Fabricación Mecánica.
- Agente en la difusión de las innovaciones tecnológicas a las pymes: GIGA / ASMAOLA



- Estrategia compartida con empresas e instituciones
- Escuela de Ingeniería IMH: modelo en alternancia estudio y trabajo desde 1996: 15 promociones.
- Promotores del programa Ikasi eta Lan: 2 promociones en formación en alternancia en FP (07/08 y 08/09).
- Coordinadores del proyecto “FP en Alternancia” del programa de innovación del Ministerio de Educación.
- Promotores “Determinación y estimación de variables clave para la formación en alternancia para el empleo” (Hobetuz 2012)

## 2011 - 2012

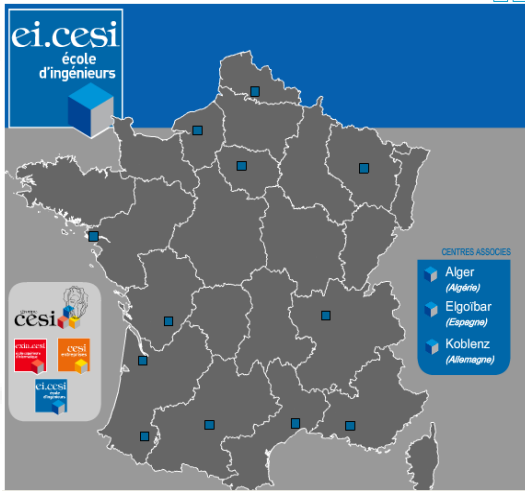
210 alumnos en ciclos formativos industriales:

(C.F.G.S.: DFM, PPFM, MEI, C.F.G.M.: M, IMEM)

- 38 profesores.
- Estrategia en FI: Proyecto de Centro
  - Metodologías.
  - Optimizar recursos
  - Reconocimiento y desempeño
  - Organización.
  - Oferta y venta



# Escuela de Ingeniería en Alternancia



- 1994: proceso de reflexión estratégica
- 24/04/95: aprobación PE; “ofrecer estudios superiores de ingeniería adaptados a las necesidades de las empresas”
- 22/07/1996: convenio IMH-CESI
- 1996: primera promoción de “Ingénieur Généraliste par la voie de l'Apprentissage”
- Habilitación CTI-Autorización GV
- Adaptado a Bolonia desde el 2004



eman ta zabal zazu



Universidad del País Vasco Euskal Herriko Unibertsitatea

# MODELO IKASI ETA LAN



ORDEN de 28 de diciembre de 2007, de los Consejeros de ***Justicia, Empleo y Seguridad Social y de Educación Universidades e Investigación***, por la que se regula un nuevo modelo organizativo de los Ciclos Formativos de Formación Profesional con una oferta flexible, que permite combinar formación y actividad laboral

- **Artículo 5.-Condiciones de estos ciclos formativos.**
- 1.- Estos ciclos formativos se impartirán a lo largo de tres cursos escolares.
- 2.- Durante el primer trimestre del primer curso escolar con carácter previo al inicio del contrato de trabajo, se impartirá formación referida a la calidad, prevención en riesgos laborales y relaciones en el entorno de trabajo.
- 3.- El contrato de trabajo será indefinido, y a tiempo parcial, con una jornada que represente la mitad de la completa prevista en el convenio colectivo y/o pacto de empresa de aplicación.

- El contrato de trabajo se iniciará durante el mes de enero del primer curso escolar del ciclo formativo.
- El contenido de la prestación laboral deberá estar directamente relacionado con el aprendizaje que se esté llevando a cabo en el centro educativo.
- Mientras la relación laboral se simultanee con el aprendizaje teórico, y hasta la fecha máxima del 30 de junio del tercer curso formativo, habrán de pactarse en el contrato de trabajo las siguientes condiciones:

- La jornada anual se distribuirá de manera que el estudiante-trabajador pueda disfrutar del mismo periodo vacacional de que disponga en el centro educativo en Semana Santa y Navidad, además de un mes en verano.
- No se realizarán horas extraordinarias ni complementarias
- No se realizarán turnos de noche.

## Bajo rendimiento escolar, renuncia al modelo por parte del estudiante-trabajador y extinción del contrato de trabajo.

- 1.- En el supuesto de que el centro educativo considere que el rendimiento del estudiante-trabajador no es el adecuado para la superación de los estudios según este nuevo modelo organizativo y emita un informe en este sentido, el alumno continuará cursando el ciclo formativo según el modelo organizativo ordinario.
- 2.- En el supuesto de que el estudiante-trabajador renuncie a seguir los estudios según este modelo organizativo, continuará cursando el ciclo formativo según el modelo organizativo ordinario.
- 3.- En el supuesto de que el contrato de trabajo se extinguiese por cualquier motivo ajeno a la voluntad del estudiante-trabajador, el Departamento de Educación, Universidades e Investigación pondrá los medios oportunos para que se celebre, con carácter inmediato, un nuevo contrato de trabajo con otra empresa. Si no fuese posible, continuará cursando el ciclo formativo según el modelo organizativo ordinario.

## Beneficiarios de la subvención.

No serán objeto de las subvenciones reguladas en este capítulo las contrataciones que realicen aquellas empresas de más de 10 personas trabajadoras cuya **tasa de temporalidad, en el momento de celebrarse la contratación por la que solicita la ayuda, sea superior al 15%**. Este porcentaje será actualizado cada año en la Orden a que hace referencia el artículo 4. A estos efectos se entiende por tasa de temporalidad la proporción que representan las personas trabajadoras con contrato temporal o de duración determinada en relación con el número total de personas trabajadoras que forman parte de la plantilla, incluyendo en el cómputo a la persona trabajadora por cuya contratación se solicita la subvención.

El contrato de trabajo será **subvencionado con 7.250 euros**, devengándose el derecho a su cobro efectivo por las siguientes cantidades y en las siguientes fechas:

- 3.500 euros en el momento de concesión de la subvención.<sup>2</sup>
- 2.500 euros el día 1 de enero del segundo curso escolar, abonándose en el momento en el que la empresa presente la nómina y del documento de cotización a la Seguridad Social correspondientes a ese mes.
- 1.250 euros el día 1 de enero del tercer curso escolar, abonándose en el momento en el que la empresa presente la nómina y del documento de cotización a la Seguridad Social correspondientes a ese mes.

## Temporalización

### **MODELO TRADICIONAL** (2 años):

1.600 horas formación + 400 FCT

### **MODELO IKASI ETA LAN** (3 años)

1.940 horas de formación

2.600 horas de trabajo



# LEGISLACION

## REPARTO HORARIO PM

Módulo	Duración fija	Duración 3 años	1er. Año	2ª año	3er. año
Planes de Seguridad en la Industria de F.M.	64	74	42+32 = 74h		
Control de Calidad en F.M.	214	222	42		180
Relación en el Entorno de Trabajo	60	74	42+32 = 74h		
Ejecución de Procesos de Mecanizado, Conformado y Montaje	273	444	168+96=264	180	
Definición de Procesos de Mecanizado, Conformado y Montaje	245	286	126+160=286		
Programación de Máquinas de CNC para F.M:	155	180		180	
Materiales empleados en FM	100	120		120	
Formación y Orientación Laboral	60	60		60	
Idioma Técnico	60	60		60	
Programación de la producción en F.M	214	240			240
Programación de Sistemas Automáticos de F.M.	155	180			180
<b>Total</b>	<b>1.600</b>	<b>1.940</b>	<b>420+320</b>	<b>600</b>	<b>600</b>

PRESENTACION  
GRUPAL

ASIGNACION

DESIGNACION

TUTORIZACION

- LA METODOLOGIA A UTILIZAR EN ESTE TIPO DE FORMACION DEBE VARIAR RESPECTO AL SISTEMA TRADICIONAL.

# METODOLOGIA TRADICIONAL

## Reflexión promociones 07/08 08/09

- Contribución a las necesidades de relevo en un contexto de envejecimiento.
- Hacer atractivos los estudios de FP en los Ciclos Industriales.
- *Balance compartido* de la experiencia Ikasi eta Lan.
- *Reflexionar sobre la implantación de una nueva fórmula* que pudiera estar en marcha el curso 12/13.

## Ventajas para la empresa

- Respuesta a una necesidad : no cubrir la demanda de personal cualificado con que se encuentran las empresas por la baja matriculación de alumnado.
- Gestión previsional de determinados puestos.
- Incide en la formación y desarrollo de un futuro técnico adaptado a las necesidades de la empresa.
- Conocimiento íntegro de la empresa y sus tareas (posibilidad de rotación, polivalencia,...)
- Ausencia de vicios adquiridos en otras organizaciones o empresas.
- Mayor conocimiento del alumno/trabajador para su futura valoración en la estructura de la empresa.

## Ventajas para la empresa

- Participa de un programa piloto promovido por Educación y Trabajo.
- Está financiado en parte por el GV. (Subvención por el alumno-trabajador).
- Empleo “encajado” de calidad y tutorizado, permitiendo una mayor fidelización, vinculación y garantía laboral.
- Personas con interés y actitud positiva y con motivación inicial, alumnos mas motivados que los provenientes de la FCT.

## Desventajas para la empresa

- Contrato indefinido “a una persona desconocida”:  
desigualdad dentro de la empresa. Incógnita con la fidelización.
- Posibilidad de selección limitada a un trabajador inexperto.
- 4 + 4 horario poco flexible
- Falta un calendario conjunto empresa-centro. Las vacaciones escolares suponen desajustes con los calendarios laborales.
- Relación no procedimentada con el centro. (Visita de tutores, herramientas de seguimiento, evaluación, control de faltas,..).
- La ley se publicó con el programa en marcha.



## Ventajas para el alumnado

- La persona estudiante-trabajadora percibió un salario según convenio. (vacaciones, cotizaciones para el desempleo,....).
- Adquiere una visión global e integral de la empresa: organización, funciones,...
- Desarrolla la responsabilidad y la autonomía
- Los aprendizajes en el centro son mas significativos.
- Contrato indefinido
- Pueden ampliar su círculo de conocidos (relación con gente diferente de dentro y fuera de la empresa)

## Desventajas para el alumnado

- Poco tiempo para estudiar y ocio
- Cansancio
- El peso de la responsabilidad: por una parte les genera rechazo, pero por otra les motiva
- Al principio se encuentran muy perdidos

## Ventajas para el Centro

- Incremento de alumnado en los Ciclos Formativos Ikasi eta Lan.
- Reciclaje permanente del profesorado para responder a un alumnado mas exigente.
- Visión global e integral de la empresa.

## Perspectivas 12 / 13

- La VC quiere ofrecer un modelo específico. (línea estratégica). Un modelo que se debe construir entre todos: gobierno, agentes sociales y centros participantes.
- Engarce con el Plan de Empleo del Lehendakari.
- Selección del alumno trabajador por la empresa.
- Aportar flexibilidad a la rigidez de horario.
- Necesidad de un “contrato tripartito”.
- Programa piloto que se irá extendiendo

## Perspectivas 12 / 13

- Empresas: valoración positiva en términos generales.
- Necesarios: concordancia de calendarios y flexibilidad horaria
- Subvenciones difíciles de conseguir con contratos de relevo y de prácticas,.. (ikasi eta Lan exigente: tasa temporalidad menor que el 15%,...)
- El proyecto debe ser uno e integrado y Educación y Empleo actuar a la vez. (Coordinación y flexibilidad).
- Trabajar con los instructores de empresa y necesidad de hacer planes individualizados.
- Procedimiento consolidado: entrevistas, htas, evaluaciones.

## Premisas para una pedagogía exitosa

- 1º Importancia del referente profesional: las cualificaciones profesionales.
- 2º Visualizar el recorrido formativo en la empresa: Importancia del proyecto profesional del Aprendiz y de su itinerario formativo individual.
- 3º flexibilidad en el aprendizaje.
- 4º Garantizar que la empresa cubra una parte del desarrollo competencial del aprendiz.
- 5º Importancia de la persona tutora de empresa o Instructor de Aprendizaje y de la persona tutora de la escuela
- 6º Importancia del proyecto profesional del Aprendiz y de su itinerario formativo individual.

## Funcionamiento de la Alternancia

- 1º La coordinación entre Alumno, Tutor(a) de empresa y Centro de Formación
- 2º Formación Tutor(a) de empresa
- 3º Reuniones tripartitas (Alumno-Tutor(a) de empresa- Tutor(a) de centro):
- 4º Reuniones Alumno Tutor(a) de empresa
- 5º Reuniones Alumno -Tutor(a) del centro de formación

## Roles y compromisos

- 1º Rol y compromiso del alumno-trabajador
- 2º El compromiso y rol de la empresa y de la persona tutora de la empresa: la empresa evaluará una parte del curriculum.
- 3º El compromiso del Centro de formación y el rol de la persona tutora del Centro de Formación



**Muchas gracias**

[www.imh.es](http://www.imh.es)



# IMH

## Instituto de Máquina-Herramienta:

**“El reto en el servicio a las personas y empresas.”**



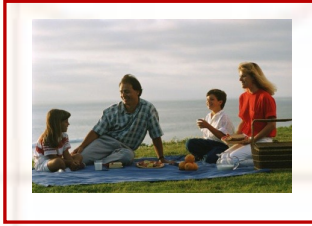
FP Alternancia 28/03/12

# Debarrena / Elgoibar

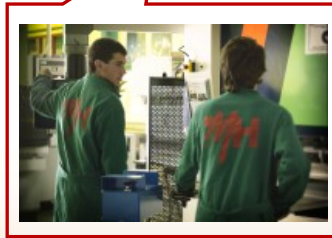
**Debarrena: 71.988 Habitantes**

**Elgoibar: 11.537 Habitantes**

**CAPITAL DE LA MÁQUINA HERRAMIENTA (30% del total)**



**PIB Industrial 2010:**  
**Euskadi: 23,29%.**  
**Gipuzkoa: 27,52%.**  
**Debarrena: 41,8%.**  
**Elgoibar: 54,12%.**



**2.010: 3.192 / 9.052 empleos en el sector industrial**

EL SECTOR DE  
**Maquina-herramienta**  
**AHM**



---

## UNA DEFINICION DESDE LA REFLEXION ESTRATEGICA DE 2006

- Reflexión compartida con empresas, personal, expertos e instituciones.
- Énfasis en las personas y en las actitudes. (los alumnos del 11/12 no son los del siglo pasado y los 15 años de crecimiento ININTERRUMPIDOSnos han cambiado del esfuerzo ). Formación en base a proyectos, alternancia, Multilingüismo,..
- Función de servicio a las pymes-pymes. Formación avanzada en procesos de fabricación, servicios técnicos y difusión de las tecnologías como respuesta a las necesidades competenciales de las empresas con la lectura de la falta de capilaridad del sistema de innovación.
- Conexión permanente con las empresas y sus problemas. Hay uno importante de relevo encubierto por la situación de crisis.
- Servicio a los alumnos: orientación, desarrollo profesional, autoaprendizaje, IMH Kide. Incidir a lo largo de la vida,...

---

## UNA DEFINICION DESDE LA REFLEXION ESTRATEGICA DE 2006

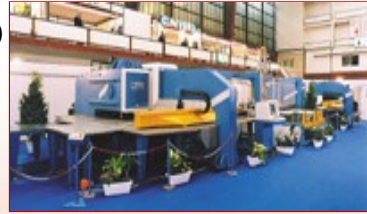
- Reflexión compartida con empresas, personal, expertos e instituciones.
- Énfasis en las personas y en las actitudes. (los alumnos del 11/12 no son los del siglo pasado y los 15 años de crecimiento ININTERRUMPIDOSnos han cambiado del esfuerzo ). Formación en base a proyectos, alternancia, Multilingüismo,..
- Función de servicio a las pymes-pymes. Formación avanzada en procesos de fabricación, servicios técnicos y difusión de las tecnologías como respuesta a las necesidades competenciales de las empresas con la lectura de la falta de capilaridad del sistema de innovación.
- Conexión permanente con las empresas y sus problemas. Hay uno importante de relevo encubierto por la situación de crisis.
- Servicio a los alumnos: orientación, desarrollo profesional, autoaprendizaje, IMH Kide. Incidir a lo largo de la vida,...

## 2011 - 2012

210 alumnos en ciclos formativos industriales:

(C.F.G.S.: DFM, PPFM, MEI, C.F.G.M.: M, IMEM)

- 38 profesores.
- Estrategia en FI: Proyecto de Centro  
Metodologías.  
Optimizar recursos  
Reconocimiento y desempeño  
Organización.  
Oferta y venta



FP Alternancia 28/03/12



**210 alumnos** en ciclos industriales de GM y GS:

Diseño en FM, Programación de la Producción, Mantenimiento de Equipo Industrial, Mecanizado e Instalación y Mantenimiento Electromecánico de Maquinaria y conducción de líneas.

**38 profesores:** equivalente a 6 en proyectos

Detenemos en la Estrategia¡¡

Postciclos. Formaciones complementarias a los ciclos en la línea de los procesos asociados a las industrias emergentes y que comportan nuevas estrategias de mecanizado, maquinaria multiproceso, nuevos materiales, 5ejes, MMCes, ...





# MODELO IKASI ETA LAN

FP Alternancia 28/03/12



ORDEN de 28 de diciembre de 2007, de los Consejeros de **Justicia, Empleo y Seguridad Social y de Educación Universidades e Investigación**, por la que se regula un nuevo modelo organizativo de los Ciclos Formativos de Formación Profesional con una oferta flexible, que permite combinar formación y actividad laboral

**El IMH, es un centro de formación e innovación tecnológica al servicio de las empresas y de las personas de la comunidad, cuya actividad se centra en la formación de los profesionales que necesitan el sector de fabricantes de máquinas herramienta y el de sus usuarios**

### Apuntando algunas características:

- \_La relación con la empresa a todos los niveles. Así, desde el inicio las empresas participan de su (consejo) patronato
- Fundación y utilización de herramientas de gestión propias de empresa,...
- La utilización de maquinaria y medios técnicos actualizados.
- La innovación en el proceso de enseñanza / aprendizaje y la incorporación de metodologías adecuadas, nuevos programas y formas organizativas,.... (Tratamos de incidir en las competencias y saberes que las organizaciones en transformación demandan.
- La integración de la FI con la Formación para el Empleo y los servicios a empresas.
- Transferencia de innovaciones a la pyme
- El modelo organizativo. Revisión de postulados tradicionales y gestión en base a procesos clave próximos en el planteamiento de minicompañías.
- La participación en proyectos de transferencia de tecnología educativa.

- **Artículo 5.-Condiciones de estos ciclos formativos.**
- 1.- Estos ciclos formativos se impartirán a lo largo de tres cursos escolares.
- 2.- Durante el primer trimestre del primer curso escolar con carácter previo al inicio del contrato de trabajo, se impartirá formación referida a la calidad, prevención en riesgos laborales y relaciones en el entorno de trabajo.
- 3.- El contrato de trabajo será indefinido, y a tiempo parcial, con una jornada que represente la mitad de la completa prevista en el convenio colectivo y/o pacto de empresa de aplicación.

**El IMH, es un centro de formación e innovación tecnológica al servicio de las empresas y de las personas de la comunidad, cuya actividad se centra en la formación de los profesionales que necesitan el sector de fabricantes de máquinas herramienta y el de sus usuarios**

**Apuntando algunas características:**

- \_La relación con la empresa a todos los niveles. Así, desde el inicio las empresas participan de su (consejo) patronato
- Fundación y utilización de herramientas de gestión propias de empresa,...
- La utilización de maquinaria y medios técnicos actualizados.
- La innovación en el proceso de enseñanza / aprendizaje y la incorporación de metodologías adecuadas, nuevos programas y formas organizativas,.... (Tratamos de incidir en las competencias y saberes que las organizaciones en transformación demandan.
- La integración de la FI con la Formación para el Empleo y los servicios a empresas.
- Transferencia de innovaciones a la pyme
- El modelo organizativo. Revisión de postulados tradicionales y gestión en base a procesos clave próximos en el planteamiento de minicompañías.
- La participación en proyectos de transferencia de tecnología educativa.

- El contrato de trabajo se iniciará durante el mes de enero del primer curso escolar del ciclo formativo.
- El contenido de la prestación laboral deberá estar directamente relacionado con el aprendizaje que se esté llevando a cabo en el centro educativo.
- Mientras la relación laboral se simultanee con el aprendizaje teórico, y hasta la fecha máxima del 30 de junio del tercer curso formativo, habrán de pactarse en el contrato de trabajo las siguientes condiciones:

**El IMH, es un centro de formación e innovación tecnológica al servicio de las empresas y de las personas de la comunidad, cuya actividad se centra en la formación de los profesionales que necesitan el sector de fabricantes de máquinas herramienta y el de sus usuarios**

### Apuntando algunas características:

- \_La relación con la empresa a todos los niveles. Así, desde el inicio las empresas participan de su (consejo) patronato
- Fundación y utilización de herramientas de gestión propias de empresa,...
- La utilización de maquinaria y medios técnicos actualizados.
- La innovación en el proceso de enseñanza / aprendizaje y la incorporación de metodologías adecuadas, nuevos programas y formas organizativas,.... (Tratamos de incidir en las competencias y saberes que las organizaciones en transformación demandan.
- La integración de la FI con la Formación para el Empleo y los servicios a empresas.
- Transferencia de innovaciones a la pyme
- El modelo organizativo. Revisión de postulados tradicionales y gestión en base a procesos clave próximos en el planteamiento de minicompañías.
- La participación en proyectos de transferencia de tecnología educativa.

- La jornada anual se distribuirá de manera que el estudiante-trabajador pueda disfrutar del mismo periodo vacacional de que disponga en el centro educativo en Semana Santa y Navidad, además de un mes en verano.
- No se realizarán horas extraordinarias ni complementarias
- No se realizarán turnos de noche.

**El IMH, es un centro de formación e innovación tecnológica al servicio de las empresas y de las personas de la comunidad, cuya actividad se centra en la formación de los profesionales que necesitan el sector de fabricantes de máquinas herramienta y el de sus usuarios**

### **Apuntando algunas características:**

- \_La relación con la empresa a todos los niveles. Así, desde el inicio las empresas participan de su (consejo) patronato
- Fundación y utilización de herramientas de gestión propias de empresa,...
- La utilización de maquinaria y medios técnicos actualizados.
- La innovación en el proceso de enseñanza / aprendizaje y la incorporación de metodologías adecuadas, nuevos programas y formas organizativas,.... (Tratamos de incidir en las competencias y saberes que las organizaciones en transformación demandan.
- La integración de la FI con la Formación para el Empleo y los servicios a empresas.
- Transferencia de innovaciones a la pyme
- El modelo organizativo. Revisión de postulados tradicionales y gestión en base a procesos clave próximos en el planteamiento de minicompañías.
- La participación en proyectos de transferencia de tecnología educativa.

## Bajo rendimiento escolar, renuncia al modelo por parte del estudiante-trabajador y extinción del contrato de trabajo.

- 1.- En el supuesto de que el centro educativo considere que el rendimiento del estudiante-trabajador no es el adecuado para la superación de los estudios según este nuevo modelo organizativo y emita un informe en este sentido, el alumno continuará cursando el ciclo formativo según el modelo organizativo ordinario.
- 2.- En el supuesto de que el estudiante-trabajador renuncie a seguir los estudios según este modelo organizativo, continuará cursando el ciclo formativo según el modelo organizativo ordinario.
- 3.- En el supuesto de que el contrato de trabajo se extinguiese por cualquier motivo ajeno a la voluntad del estudiante-trabajador, el Departamento de Educación, Universidades e Investigación pondrá los medios oportunos para que se celebre, con carácter inmediato, un nuevo contrato de trabajo con otra empresa. Si no fuese posible, continuará cursando el ciclo formativo según el modelo organizativo ordinario.

**El IMH, es un centro de formación e innovación tecnológica al servicio de las empresas y de las personas de la comunidad, cuya actividad se centra en la formación de los profesionales que necesitan el sector de fabricantes de máquinas herramienta y el de sus usuarios**

### Apuntando algunas características:

- \_La relación con la empresa a todos los niveles. Así, desde el inicio las empresas participan de su (consejo) patronato
- Fundación y utilización de herramientas de gestión propias de empresa,...
- La utilización de maquinaria y medios técnicos actualizados.
- La innovación en el proceso de enseñanza / aprendizaje y la incorporación de metodologías adecuadas, nuevos programas y formas organizativas,.... (Tratamos de incidir en las competencias y saberes que las organizaciones en transformación demandan.
- La integración de la FI con la Formación para el Empleo y los servicios a empresas.
- Transferencia de innovaciones a la pyme
- El modelo organizativo. Revisión de postulados tradicionales y gestión en base a procesos clave próximos en el planteamiento de minicompañías.
- La participación en proyectos de transferencia de tecnología educativa.

## Beneficiarios de la subvención.

No serán objeto de las subvenciones reguladas en este capítulo las contrataciones que realicen aquellas empresas de más de 10 personas trabajadoras cuya **tasa de temporalidad, en el momento de celebrarse la contratación por la que solicita la ayuda, sea superior al 15%**. Este porcentaje será actualizado cada año en la Orden a que hace referencia el artículo 4. A estos efectos se entiende por tasa de temporalidad la proporción que representan las personas trabajadoras con contrato temporal o de duración determinada en relación con el número total de personas trabajadoras que forman parte de la plantilla, incluyendo en el cómputo a la persona trabajadora por cuya contratación se solicita la subvención.

**El IMH, es un centro de formación e innovación tecnológica al servicio de las empresas y de las personas de la comunidad, cuya actividad se centra en la formación de los profesionales que necesitan el sector de fabricantes de máquinas herramienta y el de sus usuarios**

### Apuntando algunas características:

- \_La relación con la empresa a todos los niveles. Así, desde el inicio las empresas participan de su (consejo) patronato
- Fundación y utilización de herramientas de gestión propias de empresa,...
- La utilización de maquinaria y medios técnicos actualizados.
- La innovación en el proceso de enseñanza / aprendizaje y la incorporación de metodologías adecuadas, nuevos programas y formas organizativas,.... (Tratamos de incidir en las competencias y saberes que las organizaciones en transformación demandan.
- La integración de la FI con la Formación para el Empleo y los servicios a empresas.
- Transferencia de innovaciones a la pyme
- El modelo organizativo. Revisión de postulados tradicionales y gestión en base a procesos clave próximos en el planteamiento de minicompañías.
- La participación en proyectos de transferencia de tecnología educativa.

El contrato de trabajo será **subvencionado con 7.250 euros**, devengándose el derecho a su cobro efectivo por las siguientes cantidades y en las siguientes fechas:

- 3.500 euros en el momento de concesión de la subvención.2
- 2.500 euros el día 1 de enero del segundo curso escolar, abonándose en el momento en el que la empresa presente la nómina y del documento de cotización a la Seguridad Social correspondientes a ese mes.
- 1.250 euros el día 1 de enero del tercer curso escolar, abonándose en el momento en el que la empresa presente la nómina y del documento de cotización a la Seguridad Social correspondientes a ese mes.

**El IMH, es un centro de formación e innovación tecnológica al servicio de las empresas y de las personas de la comunidad, cuya actividad se centra en la formación de los profesionales que necesitan el sector de fabricantes de máquinas herramienta y el de sus usuarios**

### Apuntando algunas características:

- \_La relación con la empresa a todos los niveles. Así, desde el inicio las empresas participan de su (consejo) patronato
- Fundación y utilización de herramientas de gestión propias de empresa,...
- La utilización de maquinaria y medios técnicos actualizados.
- La innovación en el proceso de enseñanza / aprendizaje y la incorporación de metodologías adecuadas, nuevos programas y formas organizativas,.... (Tratamos de incidir en las competencias y saberes que las organizaciones en transformación demandan.
- La integración de la FI con la Formación para el Empleo y los servicios a empresas.
- Transferencia de innovaciones a la pyme
- El modelo organizativo. Revisión de postulados tradicionales y gestión en base a procesos clave próximos en el planteamiento de minicompañías.
- La participación en proyectos de transferencia de tecnología educativa.



## Temporalización

### **MODELO TRADICIONAL (2 años):**

1.600 horas formación + 400 FCT

### **MODELO IKASI ETA LAN (3 años)**

1.940 horas de formación

2.600 horas de trabajo

FP Alternancia 28/03/12



**El IMH, es un centro de formación e innovación tecnológica al servicio de las empresas y de las personas de la comunidad, cuya actividad se centra en la formación de los profesionales que necesitan el sector de fabricantes de máquinas herramienta y el de sus usuarios**

### **Apuntando algunas características:**

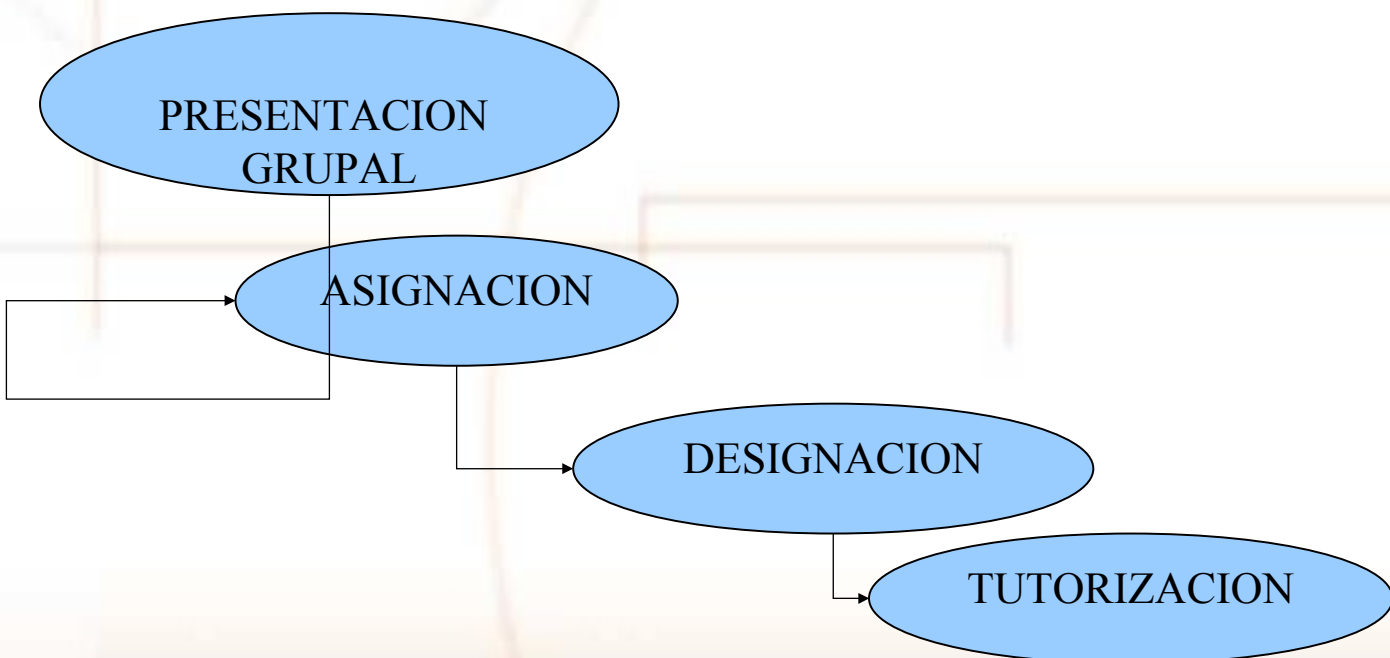
- \_La relación con la empresa a todos los niveles. Así, desde el inicio las empresas participan de su (consejo) patronato
- Fundación y utilización de herramientas de gestión propias de empresa,...
- La utilización de maquinaria y medios técnicos actualizados.
- La innovación en el proceso de enseñanza / aprendizaje y la incorporación de metodologías adecuadas, nuevos programas y formas organizativas,.... (Tratamos de incidir en las competencias y saberes que las organizaciones en transformación demandan.
- La integración de la FI con la Formación para el Empleo y los servicios a empresas.
- Transferencia de innovaciones a la pyme
- El modelo organizativo. Revisión de postulados tradicionales y gestión en base a procesos clave próximos en el planteamiento de minicompañías.
- La participación en proyectos de transferencia de tecnología educativa.

Módulo	Duración fija	Duración 3 años	1er. Año	2ª año	3er. año
Planes de Seguridad en la Industria de F.M.	64	74	42+32 = 74h		
Control de Calidad en F.M.	214	222	42		180
Relación en el Entorno de Trabajo	60	74	42+32 = 74h		
Ejecución de Procesos de Mecanizado, Conformado y Montaje	273	444	168+96=264	180	
Definición de Procesos de Mecanizado, Conformado y Montaje	245	286	126+160=286		
Programación de Máquinas de CNC para F.M:	155	180		180	
Materiales empleados en FM	100	120		120	
Formación y Orientación Laboral	60	60		60	
Idioma Técnico	60	60		60	
Programación de la producción en F.M	214	240			240
Programación de Sistemas Automáticos de F.M.	155	180			180
<b>Total</b>	<b>1.600</b>	<b>1.940</b>	<b>420+320</b>	<b>600</b>	<b>600</b>

El IMH, es un centro de formación e innovación tecnológica al servicio de las empresas y de las personas de la comunidad, cuya actividad se centra en la formación de los profesionales que necesitan el sector de fabricantes de máquinas herramienta y el de sus usuarios

### Apuntando algunas características:

- La relación con la empresa a todos los niveles. Así, desde el inicio las empresas participan de su (consejo) patronato
- Fundación y utilización de herramientas de gestión propias de empresa,...
- La utilización de maquinaria y medios técnicos actualizados.
- La innovación en el proceso de enseñanza / aprendizaje y la incorporación de metodologías adecuadas, nuevos programas y formas organizativas,.... (Tratamos de incidir en las competencias y saberes que las organizaciones en transformación demandan.
- La integración de la FI con la Formación para el Empleo y los servicios a empresas.
- Transferencia de innovaciones a la pyme
- El modelo organizativo. Revisión de postulados tradicionales y gestión en base a procesos clave próximos en el planteamiento de minicompañías.
- La participación en proyectos de transferencia de tecnología educativa.



FP Alternancia 28/03/12



**El IMH, es un centro de formación e innovación tecnológica al servicio de las empresas y de las personas de la comunidad, cuya actividad se centra en la formación de los profesionales que necesitan el sector de fabricantes de máquinas herramienta y el de sus usuarios**

**Apuntando algunas características:**

- \_La relación con la empresa a todos los niveles. Así, desde el inicio las empresas participan de su (consejo) patronato
- Fundación y utilización de herramientas de gestión propias de empresa,...
- La utilización de maquinaria y medios técnicos actualizados.
- La innovación en el proceso de enseñanza / aprendizaje y la incorporación de metodologías adecuadas, nuevos programas y formas organizativas,.... (Tratamos de incidir en las competencias y saberes que las organizaciones en transformación demandan.
- La integración de la FI con la Formación para el Empleo y los servicios a empresas.
- Transferencia de innovaciones a la pyme
- El modelo organizativo. Revisión de postulados tradicionales y gestión en base a procesos clave próximos en el planteamiento de minicompañías.
- La participación en proyectos de transferencia de tecnología educativa.

- LA METODOLOGIA A UTILIZAR EN ESTE TIPO DE FORMACION DEBE VARIAR RESPECTO AL SISTEMA TRADICIONAL.

# METODOLOGIA TRADICIONAL

FP Alternancia 28/03/12



## Reflexión promociones 07/08 08/09

- Contribución a las necesidades de relevo en un contexto de envejecimiento.
- Hacer atractivos los estudios de FP en los Ciclos Industriales.
- *Balance compartido* de la experiencia Ikasi eta Lan.
- *Reflexionar sobre la implantación de una nueva fórmula* que pudiera estar en marcha el curso 12/13.

***Cabe destacar algunos indicadores :***

### Ventajas para la empresa

- Respuesta a una necesidad : no cubrir la demanda de personal cualificado con que se encuentran las empresas por la baja matriculación de alumnado.
- Gestión previsional de determinados puestos.
- Incide en la formación y desarrollo de un futuro técnico adaptado a las necesidades de la empresa.
- Conocimiento íntegro de la empresa y sus tareas (posibilidad de rotación, polivalencia,...)
- Ausencia de vicios adquiridos en otras organizaciones o empresas.
- Mayor conocimiento del alumno/trabajador para su futura valoración en la estructura de la empresa.

***Cabe destacar algunos indicadores :***

### Ventajas para la empresa

- Participa de un programa piloto promovido por Educación y Trabajo.
- Está financiado en parte por el GV. (Subvención por el alumno-trabajador).
- Empleo “encajado” de calidad y tutorizado, permitiendo una mayor fidelización, vinculación y garantía laboral.
- Personas con interés y actitud positiva y con motivación inicial, alumnos mas motivados que los provenientes de la FCT.

***Cabe destacar algunos indicadores :***



### Desventajas para la empresa

- Contrato indefinido “a una persona desconocida”: desigualdad dentro de la empresa. Incógnita con la fidelización.
- Posibilidad de selección limitada a un trabajador inexperto.
- 4 + 4 horario poco flexible
- Falta un calendario conjunto empresa-centro. Las vacaciones escolares suponen desajustes con los calendarios laborales.
- Relación no procedimentada con el centro. (Visita de tutores, herramientas de seguimiento, evaluación, control de faltas,..).
- La ley se publicó con el programa en marcha.

FP Alternancia 28/03/12



***Cabe destacar algunos indicadores :***

### Ventajas para el alumnado

- La persona estudiante-trabajadora percibió un salario según convenio. (vacaciones, cotizaciones para el desempleo,....).
- Adquiere una visión global e integral de la empresa: organización, funciones,...
- Desarrolla la responsabilidad y la autonomía
- Los aprendizajes en el centro son mas significativos.
- Contrato indefinido
- Pueden ampliar su círculo de conocidos (relación con gente diferente de dentro y fuera de la empresa)

***Cabe destacar algunos indicadores :***

### Desventajas para el alumnado

- Poco tiempo para estudiar y ocio
- Cansancio
- El peso de la responsabilidad: por una parte les genera rechazo, pero por otra les motiva
- Al principio se encuentran muy perdidos

***Cabe destacar algunos indicadores :***

### Ventajas para el Centro

- Incremento de alumnado en los Ciclos Formativos Ikasi eta Lan.
- Reciclaje permanente del profesorado para responder a un alumnado mas exigente.
- Visión global e integral de la empresa.

***Cabe destacar algunos indicadores :***

# Perspectivas 12 / 13

- La VC quiere ofrecer un modelo específico. (línea estratégica). Un modelo que se debe construir entre todos: gobierno, agentes sociales y centros participantes.
- Engarce con el Plan de Empleo del Lehendakari.
- Selección del alumno trabajador por la empresa.
- Aportar flexibilidad a la rigidez de horario.
- Necesidad de un “contrato tripartito”.
- Programa piloto que se irá extendiendo

***Cabe destacar algunos indicadores :***

### Perspectivas 12 / 13

- Empresas: valoración positiva en términos generales.
- Necesarios: concordancia de calendarios y flexibilidad horaria
- Subvenciones difíciles de conseguir con contratos de relevo y de prácticas,.. (ikasi eta Lan exigente: tasa temporalidad menor que el 15%,...)
- El proyecto debe ser uno e integrado y Educación y Empleo actuar a la vez. (Coordinación y flexibilidad).
- Trabajar con los instructores de empresa y necesidad de hacer planes individualizados.
- Procedimiento consolidado: entrevistas, htas, evaluaciones.

***Cabe destacar algunos indicadores :***

### Premisas para una pedagogía exitosa

- 1º Importancia del referente profesional: las cualificaciones profesionales.
- 2º Visualizar el recorrido formativo en la empresa: Importancia del proyecto profesional del Aprendiz y de su itinerario formativo individual.
- 3º flexibilidad en el aprendizaje.
- 4º Garantizar que la empresa cubra una parte del desarrollo competencial del aprendiz.
- 5º Importancia de la persona tutora de empresa o Instructor de Aprendizaje y de la persona tutora de la escuela
- 6º Importancia del proyecto profesional del Aprendiz y de su itinerario formativo individual.

## Funcionamiento de la Alternancia

- 1º La coordinación entre Alumno, Tutor(a) de empresa y Centro de Formación
- 2º Formación Tutor(a) de empresa
- 3º Reuniones tripartitas (Alumno-Tutor(a) de empresa- Tutor(a) de centro):
- 4º Reuniones Alumno Tutor(a) de empresa
- 5º Reuniones Alumno -Tutor(a) del centro de formación



## Roles y compromisos

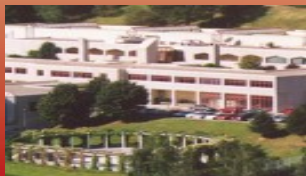
1º Rol y compromiso del alumno-trabajador

2º El compromiso y rol de la empresa y de la persona tutora de la empresa: la empresa evaluará una parte del curriculum.

3º El compromiso del Centro de formación y el rol de la persona tutora del Centro de Formación

**Muchas gracias**

**[www.imh.es](http://www.imh.es)**



FP Alternancia 28/03/12

