



Fundación
Bertelsmann

Por el empleo juvenil

**INFORME
DE RESULTADOS**
LA FORMACIÓN
PROFESIONAL
DUAL EN CATALUÑA
DESDE EL PUNTO DE
VISTA EMPRESARIAL

2017-2018

Dra. Anika Jansen

Dra. Pilar Pineda Herrero



Generalitat
de Catalunya
**Departament
d'Educació**



**INFORME
DE RESULTADOS**
LA FORMACIÓN
PROFESIONAL
DUAL EN CATALUÑA
DESDE EL PUNTO DE
VISTA EMPRESARIAL
—
2017-2018

ESTUDIO REALIZADO POR:

Anika Jansen y Pilar Pineda
Grup EFI
Universitat Autònoma de Barcelona

UAB
Universitat Autònoma
de Barcelona

ESTUDIO PROMOVIDO POR:

 Generalitat
de Catalunya
**Departament
d'Educació**

 Fundación
Bertelsmann
Por el empleo juvenil

COLABORADORES DEL ESTUDIO:

 Consell General de Cambres
de Catalunya

 **Foment**
del Treball Nacional

 **pimec**
Micro, petita i mitjana
empresa de Catalunya



Sumario

1 EL CONTEXTO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL EN CATALUÑA.....	8
2 MOTIVOS DE LAS EMPRESAS PARA OFRECER FP DUAL	10
3 METODOLOGÍA.....	12
3.1. Instrumentos	12
3.2. Recogida de datos y empresas participantes.....	12
3.3. Análisis de los datos	14
4 RESULTADOS – EMPRESAS QUE OFRECEN FP DUAL	16
4.1. Características de las empresas y su oferta de la FP Dual.....	16
4.2. Inversión en la Formación Profesional Dual	19
4.2.1 Remuneración	19
4.2.2 Recursos materiales	20
4.2.3 Tutores y formadores	21
4.2.4 Aportaciones del alumno	23
4.2.5 Evaluación general	24
4.3. Aprendices	26
4.4. Beneficios	28
4.4.1 Motivos	28
4.4.2 Sinergias	31
4.4.3 Contratación después del periodo de formación.....	33
5 RESULTADOS – EMPRESAS QUE NO OFRECEN FP DUAL	38
5.1. Características de las empresas y su conocimiento de la FP Dual	38
5.2. Opiniones acerca de la FP Dual	40
5.2.1 Motivos para no ofrecer FP Dual.....	40
5.2.2 Medidas que podrían facilitar la participación	41
5.2.3 Beneficios potenciales	42
5.3. Formas de reclutamiento	44
6 CONCLUSIONES Y PROPUESTAS	46
7 REFERENCIAS.....	50

LISTADO DE TABLAS

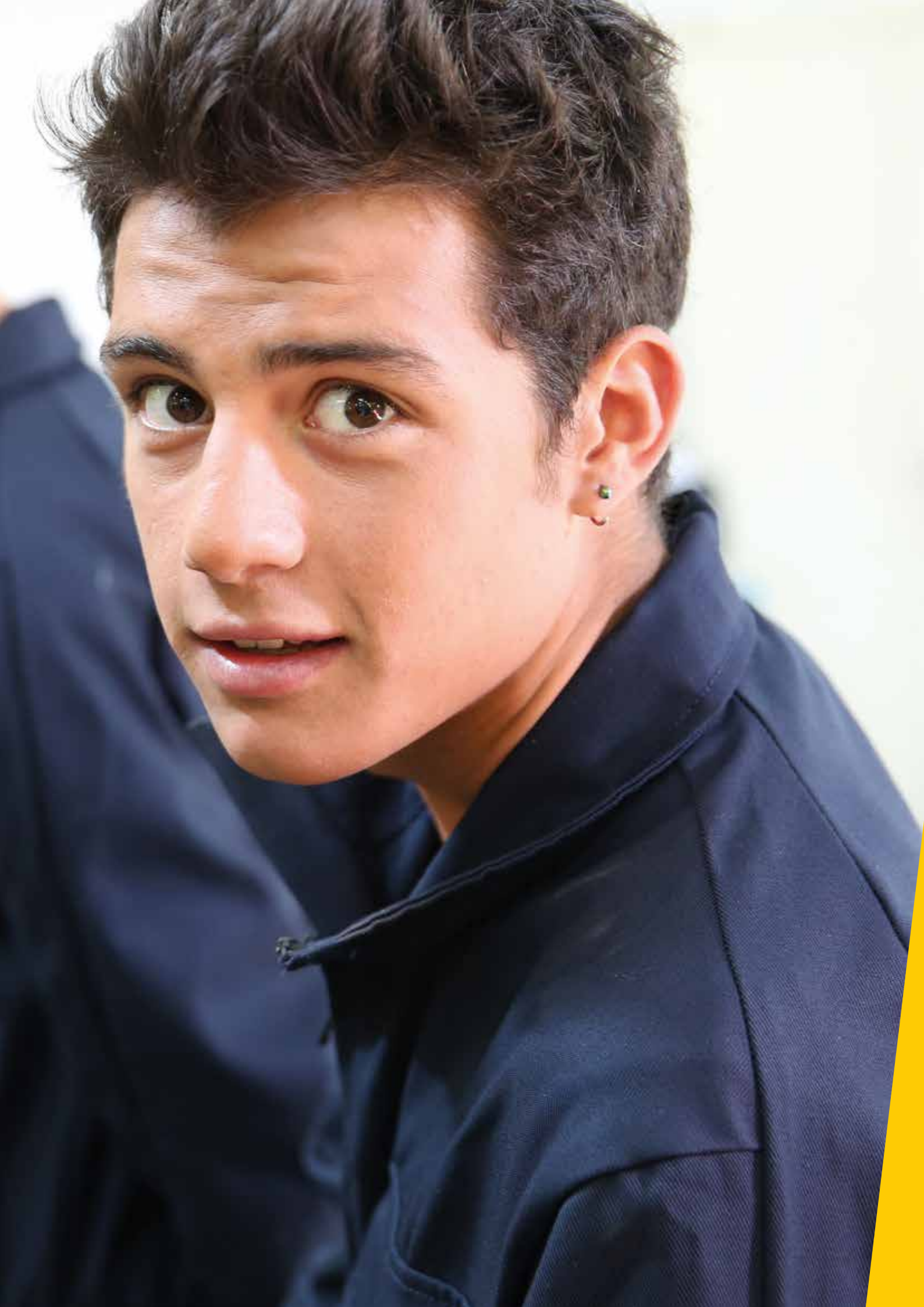
Tabla 1: Tasa de participación en FP Dual en Cataluña según tamaño de empresa.....	8
Tabla 2: Distribución del tamaño de las empresas en Cataluña y en la muestra (dual).....	14
Tabla 3: Distribución del tamaño de las empresas en Cataluña y en la muestra (no dual).....	14
Tabla 4: Informaciones sobre la FP Dual en la empresa.....	17
Tabla 5: Número de tutores y formadores: por tamaño de la empresa y grado formativo	22
Tabla 6: Información de los alumnos	26
Tabla 7: Alumnos contratados después del periodo de la formación.....	33

LISTADO DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Función del entrevistado - dual.....	16
Gráfico 2: Sector económico de las empresas de la muestra.....	17
Gráfico 3: Vinculación con el alumno por beca o contrato de formación y aprendizaje según tamaño de empresa, sector, grado medio/superior.....	18
Gráfico 4: Última vez que la empresa acogió alumnos de FP Dual: por tamaño de empresa.....	18
Gráfico 5: La empresa acoge alumnos de FP Dual desde.....	19
Gráfico 6: El alumno recibe una remuneración más alta que el mínimo por tamaño, sector, grado medio/superior.....	20
Gráfico 7: Inversión en recursos materiales por tamaño de la empresa, grado, y experiencia en FP Dual.....	21
Gráfico 8: Porcentaje del tiempo que el tutor/formador dedica a formar y supervisar al alumnado.....	23
Gráfico 9: Impartir módulos profesionales.....	23
Gráfico 10: Aportaciones del alumno.....	24
Gráfico 11: Aportaciones del alumno (por grado y tamaño)	24
Gráfico 12: Evaluación general sobre la inversión.....	25
Gráfico 13: De acuerdo con la afirmación «Tener alumnado de FP Dual es una inversión»	25
Gráfico 14: Experiencia laboral previa de los aprendices de grado medio y superior	26
Gráfico 15: Satisfacción con las competencias del alumnado	27
Gráfico 16: Satisfacción con los contenidos impartidos en centro formativo	28
Gráfico 17: Motivos de las empresas para ofrecer FP Dual 1.....	29
Gráfico 18: Motivos de las empresas para ofrecer FP Dual 2.....	30

Gráfico 19: Sinergias entre Formación Profesional Dual y la formación continua según tamaño	32
Gráfico 20: Estrategia general con respecto a la contratación.....	34
Gráfico 21: FP Dual como una estrategia de reclutamiento (afirmaciones)	35
Gráfico 22: Permanencia esperada del alumno en la empresa (afirmaciones).....	35
Gráfico 23: Beneficios de contratar alumnos de FP Dual en lugar de FP tradicional	36
Gráfico 24: Función del entrevistado – no dual	38
Gráfico 25: Sectores económicos de las empresas encuestadas	39
Gráfico 26A: Tasa de conocimiento de FP Dual según tamaño y sector	39
Gráfico 26B: Porcentaje de empresas que ofrecen FP Dual de las empresas que conocen la FP Dual según tamaño y sector.....	40
Gráfico 27: Motivos para no ofrecer FP Dual	41
Gráfico 28: Medidas que podrían facilitar la participación de su empresa en la FP Dual.....	42
Gráfico 29: Beneficios potenciales de ofrecer FP Dual.....	43
Gráfico 30: Disposición a ofrecer fp dual teniendo en cuenta la inversión y los posibles riesgos.....	43
Gráfico 31: Estrategias usadas para reclutar nuevos profesionales con perfil técnico	44
Gráfico 32: Dificultades para encontrar técnicos/as cualificados/as.....	45







El contexto de la Formación Profesional Dual en Cataluña

01

La Formación Profesional Dual (FP Dual) existe en España y Cataluña desde el año 2012. Empezó con pocas empresas pioneras, centros y estudiantes que participaron en el sistema y, desde entonces, fue ganando importancia constantemente. A día de hoy, en el año académico 2017/2018, las tasas de participación en la FP Dual son bastante más elevadas que al principio. La Tabla 1 muestra la participación de las empresas en Formación Profesional Dual en Cataluña según el tamaño de la empresa. En total 4.018 empresas catalanas tuvieron un convenio de FP Dual con el Departament d'Ensenyament en el año académico 2017/2018.¹ Ese número constituye un 0,65% del total de las 619.490 empresas catalanas. No todas las entidades que tienen un convenio de FP Dual con

el Departament d'Ensenyament son empresas privadas; un 10% de ellas (417 entidades) son entidades públicas.

La tasa de participación en FP Dual varía bastante en función del tamaño de la empresa. La tasa más baja se encuentra en los autónomos con un 0,12% de participación, seguido por el grupo de las microempresas, con una participación de un 0,43%. La tasa más alta de participación se encuentra en el grupo de medianas empresas con un 14,44%. Un 12,73% de las empresas grandes participa en FP Dual. En el grupo de las pequeñas empresas participa un 4,04%. Así que se puede decir que en Cataluña la Formación Profesional Dual ya es relativamente popular entre las medianas empresas.

¹ Fecha exacta: 01/02/2018.

TABLA 1: TASA DE PARTICIPACIÓN EN FP DUAL EN CATALUÑA SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESA

	EMPRESAS FORMADORAS	EMPRESAS	PARTE
AUTÓNOMOS	435	353.732	0,12%
MICROEMPRESA (DE 1 A 9 EMPLEADOS)	1.007	232.148	0,43%
PEQUEÑA EMPRESA (DE 10 A 49 EMPLEADOS)	1.038	25.721	4,04%
MEDIANA EMPRESA (DE 50 A 249 EMPLEADOS)	866	5.996	14,44%
GRANDES EMPRESAS (250 O MÁS EMPLEADOS)	255	1.893	12,73%
ENTIDADES PÚBLICAS Y OTRAS ENTIDADES	417	—	—
TOTAL	4.018	619.490	0,65%

Nota: Cálculo propio basado en datos del Instituto de Estadísticas de Cataluña (IDESCAT - Empresas y establecimientos a 1 de enero de 2017 por sectores de actividad y número de asalariados²) y datos del Departament d'Ensenyament (demanda de datos en 01/02/2018).

El Real Decreto 1529/2012 constituye la base legal de la FP Dual en España. En Cataluña la FP Dual tiene algunas características específicas. El ciclo formativo dura dos años académicos, y la parte dual se lleva a cabo durante el segundo.

Durante el primer año, el estudiante de FP cursa un año básicamente escolar, pero también realiza prácticas (Formación en Centros de Trabajo) de 80 a 100 horas en la última etapa del curso académico. Al final del primer curso, las empresas seleccionan a los futuros aprendices. Durante el segundo año, la formación se recibe en régimen de alternancia entre la empresa y el centro educativo. Dicha alternancia se pacta caso por caso a través de un acuerdo entre la escuela y la empresa, pero suele comportar la presencia en la empresa y en el centro educativo semanalmente. La duración exacta y la organización se establecen a través de un acuerdo entre la escuela y la empresa, en función de las necesidades de la empresa y la institución educativa, y partiendo de la organización curricular previa que establece la duración mínima de la alternancia.

La empresa designa un tutor para seguir el progreso del alumnado durante su estancia en la empresa. La evaluación del aprendizaje la realizan los profesores del centro educativo, teniendo en cuenta las opiniones del tutor de la empresa sobre los aprendizajes del alumno en la empresa.

«Los alumnos pueden disfrutar de una beca o firmar un contrato, generalmente de formación y aprendizaje.»

Los alumnos pueden disfrutar de una beca o firmar un contrato, generalmente de formación y aprendizaje. Cuando hay una beca, la retribución no puede ser inferior a lo establecido por el IPREM (537,84 euros por una jornada completa en 2018,² aplicando la parte proporcional según el caso). Si se decide un contrato de aprendizaje, el salario se basa en el convenio colectivo correspondiente, pero en ningún caso puede ser inferior del salario mínimo interprofesional, aplicando la parte proporcional según las horas trabajadas. En ambos casos, la empresa les da de alta en la seguridad social.

2 <<https://www.idescat.cat/pub/?id=aec&n=975&lang=es>>.

3 <<http://www.iprem.com.es/>>.



Motivos de las empresas para ofrecer FP Dual

02

Todo sistema de Formación Profesional Dual requiere que las empresas estén dispuestas a ofrecer puestos para aprendices. Sólo si suficientes empresas participan en el sistema y ofrecen una formación de calidad, la FP Dual puede resultar exitosa a largo plazo. Entonces, para ampliar la FP Dual de una forma sostenible, no sólo hay que aumentar el número de empresas participantes en el sistema sino también asegurar una calidad alta de la formación que imparten. Para ello, es indispensable saber cuáles son los motivos que mueven a las empresas a ofrecer FP Dual y por qué otras empresas (todavía) no han decidido ofertar ninguna plaza.

«Para ampliar la FP Dual de una forma sostenible, no sólo hay que aumentar el número de empresas participantes en el sistema sino también asegurar una calidad alta de la formación que imparten.»

Los estudios realizados a nivel internacional identifican diferentes motivos que llevan a las empresas a ofrecer puestos de FP Dual. El **motivo de producción** implica que las empresas forman principalmente porque quieren hacer uso de la contribución productiva de los aprendices (Lindley, 1975). El razonamiento de este argumento es que los aprendices son relativamente baratos en comparación con un trabajador con experiencia, de tal manera que las empresas pueden beneficiarse de ellos durante el periodo de la formación. Al contrario, las em-

presas que forman por el **motivo de inversión** pretenden retener a los aprendices después del periodo de la formación, asegurándose de esa manera de disponer de empleados capacitados en el futuro (Merrilees, 1983). El **motivo del screening** implica que las empresas usan el periodo de la formación para observar a los aprendices y escoger a los mejores graduados para contratarlos (Stevens, 1994b). Si las empresas forman por **responsabilidad social**, ofrecen formación porque quieren dar a los jóvenes la posibilidad de integrarse en el mercado laboral (p. ej., Beicht *et al.*, 2004). Además, el **motivo de la reputación** supone que las empresas esperan transmitir una mejor imagen entre clientes, proveedores y empleados potenciales por su actividad formadora (Niederalt, 2004).

Los motivos de las empresas para impartir formación dual pueden estar relacionados con la calidad de la formación (Smits, 2006). Una empresa que planea contratar los aprendices una vez finalizado el periodo de formación por un tiempo más largo puede verse más motivada para impartir una formación de alta calidad, ya que obtendrá más beneficios en el futuro. Sin embargo, las empresas que no planean contratar a los aprendices también pueden ofrecer una buena formación, por incentivos propios o porque las instituciones correspondientes velan a su vez por la calidad de la formación.

La existencia de motivos para ofrecer FP Dual depende de manera directa del contexto institucional. Según las condiciones contextuales, como son el mercado laboral o los sistemas educativos, algunos motivos pueden ser más relevantes y otros menos en diferentes países. Por ejemplo, el motivo de inversión sólo puede ser

relevante cuando las empresas están seguras de que los empleados permanecerán en ellas después del periodo de capacitación, incluso si el salario es inferior a la productividad de los trabajadores. Este requisito puede ser cumplido en el caso de fricciones en el mercado de trabajo, por ejemplo debido a la información asimétrica, las regulaciones del mercado laboral, los salarios mínimos, etcétera (Acemoglu y Pischke, 1998, 1999a, 1999b). En consecuencia, es más probable que el motivo de inversión tenga lugar en países con estrictas regulaciones del mercado laboral que en países con regulaciones del mercado de trabajo bastante flexibles (Jansen et al., 2015; Mühlemann et al., 2010). Según algunos estudios, existe una probabilidad menor de que el trabajador permanezca en la empresa formadora si las competencias desarrolladas no son transferibles a otras empresas (Becker, 1964; Lazear, 2009; Stevens, 1994a). En consecuencia, se da una tendencia a que las empresas inviertan en formación en ocupaciones en las que las competencias desarrolladas sean más difíciles de transferir a otras empresas (Geel et al., 2011). Por lo general, en el caso de la FP Dual, los alumnos adquieren una mezcla entre competencias generales, específicas del sector y, en algunos casos, también específicas de la empresa. Así que esta teoría no se puede aplicar directamente a la práctica ya que un alumno nunca adquiere únicamente competencias específicas. Al entrevistar a empresas británicas, Pilz (2009) encuentra que estas empresas están más dispuestas a invertir en formación cuando esta desarrolla competencias para tareas específicas en lugar de un conjunto general de competencias relacionadas con una ocupación. En consecuencia, es más probable que las empresas ofrezcan FP Dual, cuando las especificaciones de los planes de estudio les dejan suficiente libertad para ofrecer la formación específica requerida en su empresa (Jansen et al., 2017).

Si las empresas no están dispuestas a invertir, pueden ofrecer FP Dual por el motivo de la producción. Sin embargo, esto sólo será posible si las regulaciones de capacitación permiten que

las empresas asignen a sus aprendices el tiempo suficiente para el trabajo productivo o cuando el alumnado tenga suficientes competencias previas a la capacitación (Jansen y Pfeifer, 2017). También el motivo de *screening*, que implica que las empresas acogen aprendices para poder observarlos durante un tiempo antes de ofrecerles un contrato, depende del contexto institucional. Por ejemplo, es más probable que el motivo de *screening* se dé cuando no existen otras alternativas similares de selección de trabajadores, tales como contratos a corto plazo o largos periodos de prueba. Además, el motivo de la reputación puede tener una importancia diferente en cada país según el contexto social y el rol que desempeñan las empresas en la formación profesional de los jóvenes. Así, en países en los que la FP Dual es la única vía para adquirir una profesión para los jóvenes pesa más el motivo de la reputación. Smits y Zwick (2004) proporcionan evidencias en este sentido, mostrando, por ejemplo, que el reconocimiento social desempeña un papel mucho más importante en la decisión de formación en Alemania que en los Países Bajos.

«Conocer los motivos de las empresas es importante para asegurar la calidad de la Formación Profesional.»

Conocer los motivos de las empresas es importante para asegurar la calidad de la Formación Profesional, pero también para detectar si la FP Dual resulta atractiva desde el punto de vista empresarial. Interrogar también a las empresas que no imparten FP Dual permite detectar ciertos problemas y descubrir manobras de mejora del sistema. En España y Cataluña la FP Dual es relativamente nueva y no se han estudiado en profundidad los motivos que indican las empresas para participar en el sistema. Por eso, todo estudio que analice la FP Dual desde el punto de vista empresarial puede resultar sumamente útil.



03

Metodología

El objetivo principal del estudio consiste en detectar los motivos de las empresas catalanas para ofrecer Formación Profesional Dual e identificar los beneficios que comporta desde el punto de vista empresarial.

Además, se pretenden analizar las barreras que impiden que otras empresas participen en la formación dual. Se profundiza en los motivos de no participación de las empresas, analizando en qué grado se debe al desconocimiento de los posibles beneficios de la FP Dual.

3. 1. Instrumentos

Para conseguir esos objetivos, el estudio utiliza dos cuestionarios online que se les proporciona a las empresas, uno para las empresas que ofrecen FP Dual y otro para las empresas que no la ofertan. Los ítems del cuestionario para las empresas que sí la ofrecen son los motivos para ofrecer FP Dual, datos generales sobre la organización de la FP Dual en la empresa y algunos indicadores sobre la inversión en la FP Dual. Las preguntas del cuestionario para las empresas que no ofrecen FP Dual son detectar las razones por las cuales las empresas no la ofertan. Además, se pretenden detectar los potenciales beneficios de la FP Dual más relevantes para las empresas no formadoras. También se analiza la relevancia de potenciales medidas que podrían facilitar su implantación. El cuestionario para las empresas que ofrecen FP Dual tiene 27 preguntas y el cuestionario para las que no ofrecen FP Dual cuenta con 13 preguntas. Se trata de preguntas cerradas y escalas tipo Likert de con hasta seis opciones de respuesta.

El cuestionario para las empresas que no ofrecen Formación Profesional Dual contiene varios filtros según su conocimiento de la Formación Profesional Dual; con ello se pretende hacerlo más eficiente, ameno y que los diferentes tipos de empresas reciban las preguntas adecuadas. Así, a las empresas que conocen dual pero no la ofrecen se les pregunta por las razones de esta situación. También se les pregunta por las medidas potenciales que se deberían tomar para que empezaran a ofrecer FP Dual. A las empresas que no saben qué es la Formación Profesional se les presenta una pequeña definición y luego se les pregunta qué beneficios identifican en esta forma de aprendizaje. Aquí hay que notar que las posibles respuestas consisten en los mismos ítems que pueden seleccionar las empresas que hacen FP Dual para indicar sus motivos para participar. Esto permite una comparación entre las empresas que hacen dual y las que no la imparten.

El cuestionario para las empresas que participan en la FP Dual fue validado por investigadores del grupo de investigación EFI y por técnicos del Departament d'Ensenyament. El cuestionario para las empresas que no ofrecen FP Dual fue validado por investigadores del grupo EFI y por técnicos de las dos patronales PIMEC y FOMENT.

3. 2. Recogida de datos y empresas participantes

Para acceder a los cuestionarios online las empresas recibieron un enlace por correo electrónico que daba acceso a los mismos. Los cuestionarios estaban protegidos con una contraseña que también fue enviada por correo electrónico.

La población total de las empresas duales son todas las empresas catalanas con un convenio de cooperación de FP Dual con el Departament d'Ensenyament: 4.018 en enero de 2018. Según el parágrafo §31 del Real Decreto 1529/2012, el Departamento de Educación de cada Comunidad Autónoma tiene que aprobar todos los convenios entre empresas y centros formativos. Por lo tanto, el Departament d'Ensenyament tiene una lista completa de las empresas que cooperan con centros formativos para ofrecer FP Dual. Se trata de empresas que o tienen alumnos actualmente en el año académico 2017/2018 o los han formado en algún año académico anterior ya que el convenio de colaboración es de una duración de cuatro años. Como el cuestionario es online, sólo las empresas que disponen de un correo electrónico pueden recibir el enlace. Por lo tanto, el enlace se envió a las 2.823 empresas de las que se dispone de su correo electrónico. El periodo de respuesta del cuestionario de las empresas que hacen FP Dual se produjo en los meses de diciembre de 2017 y enero de 2018. Se hicieron dos recordatorios en el mes de enero.

Para acceder a las empresas que no hacen FP Dual en Cataluña se cooperó con dos organizaciones empresariales representativas en Cataluña: Foment del Treball Nacional (FOMENT) y Micro, petita i mitjana empresa de Catalunya (PIMEC). FOMENT y PIMEC enviaron el cuestionario a empresas asociadas que ya habían mostrado interés anteriormente por temas de formación y recursos humanos (en total 561 de FOMENT y 11.450 de PIMEC). Por lo tanto, la población total de las empresas que no hacen FP Dual se ha analizado a través de las empresas directamente afiliadas con estas dos organizaciones empresariales. El periodo de re-

spuesta de la encuesta de no dual tuvo lugar en enero 2018; se hicieron dos recordatorios.

En total, 1.069 empresas participaron en el estudio. De las 2.823 empresas que hacen FP Dual, 808 empresas respondieron el cuestionario (tasa de respuesta: 29%)³ y de las 12.011 empresas que recibieron el cuestionario para empresas que no hacen FP Dual, 261 organizaciones respondieron el correspondiente cuestionario (tasa de respuesta: 2,17%). Sin embargo, no todas las empresas llegaron hasta la última página y abandonan el cuestionario en algún momento. De las 808 empresas del cuestionario dual, 571 la finalizaron, llegando hasta la última página, y de las 261 empresas del cuestionario no dual, 204 llegaron hasta la última página. Además, aunque hayan completado todas las páginas, algunas veces las empresas no podían o no querían responder algunas preguntas. Por lo tanto, cada variable tiene un número de respuestas distinto. En las estadísticas mostradas en este informe siempre indicamos el número de respuestas obtenidas.

Las Tablas 2 y 3 presentan la distribución del tamaño empresarial en Cataluña y la distribución en la muestra tanto para empresas que imparten FP Dual (Tabla 2) como para todas las empresas en Cataluña (Tabla 3). Como sugieren las Tablas 2 y 3, la muestra es parcialmente proporcional a la población total de empresas catalanas y tiende a consistir en empresas más grandes, especialmente en la muestra de las empresas que no hacen FP Dual.⁴

Partiendo de otros estudios con empresas, se esperaba que las empresas pequeñas contestaran menos que las grandes. Las empresas más grandes suelen contar con personal responsable en temas de recursos humanos y formación.

3 Había 809 respuestas pero una observación fue eliminada, pues se trata de una institución pública que tiene como objetivo principal promover la Formación Profesional Dual.

4 El grupo de los autónomos es bastante subrepresentado en ambas muestras (menos de un 1% en las muestras, el 11% en la población total de empresas formadores y 57% en la población total de empresas generales). En la muestra de empresas duales, las micro, pequeñas y medianas están con un porcentaje correspondiente de 30%, 33% y 24%, es decir, relativamente bien representadas en la muestra. Sólo el grupo de las empresas grandes es sobrerrepresentado (12% en vez de 6% en la población total). Observando sólo las empresas que no hacen FP Dual (Tabla 3), las microempresas están también adecuadamente representadas (33% en vez de 37%), aunque las pequeñas (40%), medianas (20%) y grandes (8%) empresas están sobrerrepresentadas.



TABLA 2: DISTRIBUCIÓN DEL TAMAÑO DE LAS EMPRESAS EN CATALUÑA Y EN LA MUESTRA (DUAL)

	CATALUÑA	CON CORREO ELECTRÓNICO	MUESTRA (BRUTA)	MUESTRA (NETA)
AUTÓNOMOS	11%	12%	0,67%	0,70%
MICROEMPRESA (DE 1 A 9 EMPLEADOS)	25%	28%	30,13%	31,05%
PEQUEÑA EMPRESA (DE 10 A 49 EMPLEADOS)	26%	29%	33,33%	32,81%
MEDIANA EMPRESA (DE 50 A 249 EMPLEADOS)	22%	26%	23,60%	23,33%
GRAN EMPRESA (250 O MÁS EMPLEADOS)	6%	0,43%	12,27%	12,11%
OTRAS*	10%	5%	-	-
TOTAL	4.018	2.823	750	570

Nota: La muestra neta incluye todas las empresas que llegaron a la última página del cuestionario. En la muestra neta y en la muestra bruta sólo se presentan las empresas que dieron información sobre el tamaño de la empresa. *La categoría otras incluye entidades públicas.

TABLA 3: DISTRIBUCIÓN DEL TAMAÑO DE LAS EMPRESAS EN CATALUÑA Y EN LA MUESTRA (NO DUAL)

	CATALUÑA	MUESTRA (BRUTA)	MUESTRA (NETA)
AUTÓNOMOS	57,10%	0,82%	-
MICROEMPRESA (DE 1 A 9 EMPLEADOS)	37,47%	31,97%	30,15%
PEQUEÑA EMPRESA (DE 10 A 49 EMPLEADOS)	4,15%	38,93%	39,70%
MEDIANA EMPRESA (DE 50 A 249 EMPLEADOS)	0,97%	20,08%	22,11%
GRAN EMPRESA (250 O MÁS EMPLEADOS)	0,31%	8,20%	8,04%
TOTAL	619.490	244	199

Nota: La muestra neta incluye todas las empresas que llegaron a la última página del cuestionario. Tanto en la muestra neta como en la muestra bruta, sólo se presentan las empresas que facilitaron información sobre el tamaño de la empresa.

Por lo tanto, es más probable que esa persona rellene un cuestionario relacionado con su trabajo. No calculamos pesos de muestra pero en los análisis, siempre comprobamos por diferencias entre el tamaño de empresas. El hecho de que en las muestras exista un porcentaje más alto de grandes empresas que en la población total nos permite implementar análisis válidos diferenciados por tamaño de empresa.

3.3. Análisis de los datos

Este informe presenta todos los resultados obtenidos con los dos cuestionarios.⁵ Si es posible y relevante se presentan adicionalmente diferencias entre subgrupos, como tamaño de la empresa, grado del ciclo formativo, experiencia de la empresa con la FP Dual y según si la empresa pertenece a la industria manufacturera o no. No se pueden analizar las diferencias por sectores dado el reducido tamaño de las submuestras.

5 Algunos resultados y gráficos que parecen en este informe en español fueron previamente publicados en inglés en Jansen, Anika & Pineda-Herrero, Pilar, 2019, Dual Apprenticeships in Spain - Catalonia - The firms' perspectives, Vocations and Learning, <https://doi.org/10.1007/s12186-018-09217-6>.





Resultados de empresas que ofrecen FP Dual

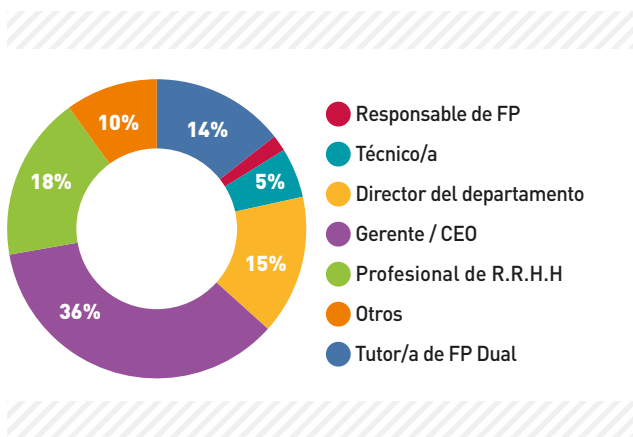
04

Este apartado describe los resultados del estudio sobre las empresas que ofrecen Formación Profesional Dual. Se presentan todos los ítems del cuestionario y se analizan diferencias según tamaño de la empresa, grado medio/superior y según si la empresa pertenece a la industria manufacturera o no.

4.1. Características de las empresas y su oferta de la FP Dual

El Gráfico 1 muestra las funciones de los entrevistados. El grupo de gerente/CEO es el grupo más relevante con un porcentaje del 36%. Le sigue el profesional de recursos humanos en segundo lugar (18%). La tercera función más frecuente es el director del departamento con un 15% de representación.

GRÁFICO 1: FUNCIÓN DEL ENTREVISTADO - DUAL



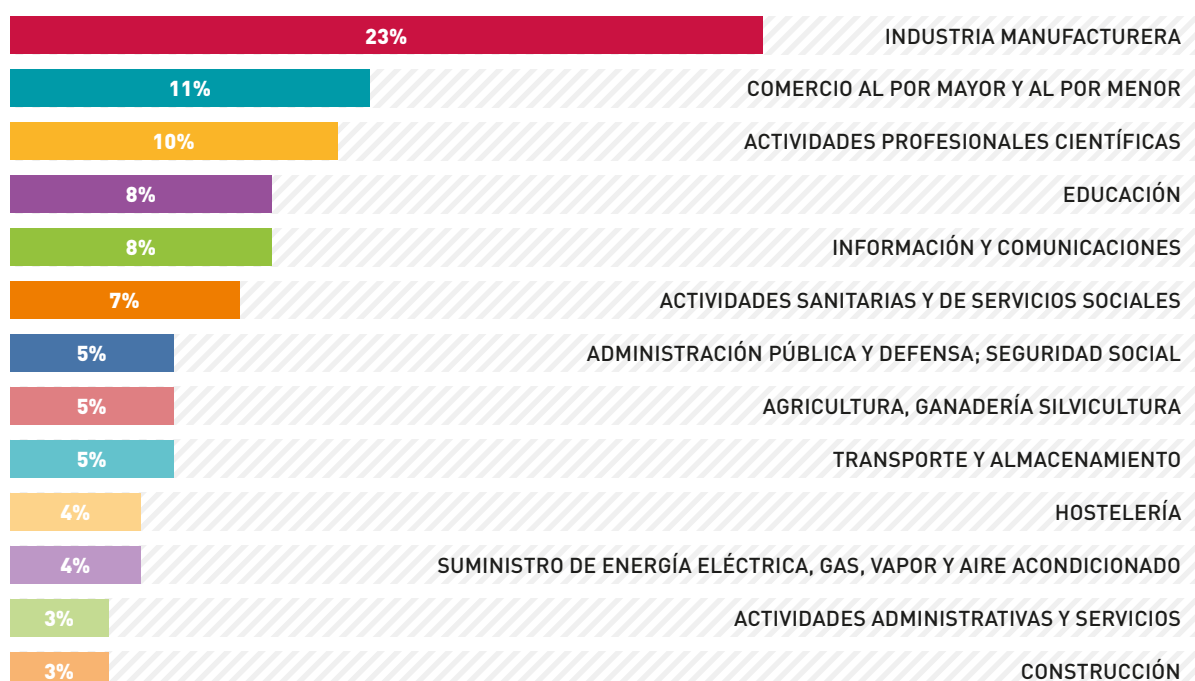
Nota: N = 742.

El Gráfico 2 muestra la distribución de las empresas que ofrecen FP Dual por sectores eco-

nómicos. Para la categorización de los sectores se usó la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE). El gráfico muestra sólo los resultados de las empresas que se podrían clasificar en una de las categorías predeterminadas de CNAE. Unas 193 empresas indicaban otros servicios y no se muestran en el gráfico.

El sector «Industrias manufactureras» es, con una representación de un 22,52%, el sector más importante en la muestra. El segundo y el tercer sector más representado es el de «Comercio al por mayor y al por menor», con un 10,63%, y el de «Actividades profesionales científicas y técnicas» con el 10,09%. Una representación de alrededor de un 7% tienen los sectores «Educación», «Información y Comunicación», y «Actividades sanitarias y servicios sociales». Dado que muchas categorías de sectores contienen pocas respuestas, se analizan las diferencias sólo entre el sector más importante –industria manufacturera– y el conjunto de los otros sectores.

La Tabla 4 muestra algunas características clave del tipo de FP Dual que ofrecen las empresas. Aproximadamente el 56% de las empresas ofrecen ciclos formativos en el grado superior y el 44% de las empresas ofrecen ciclos formativos en el grado medio. Podemos observar en la tabla que casi un 80% de las empresas ofrecen también Formación en Centros de Trabajo (FCT). También, se les preguntó a las empresas qué tipo de alternancia han acordado con el centro de formación. La alternancia diaria es la más popular con algo más del 50%. La alternancia mensual y otros tipos de alternancia se utilizan con una frecuencia relativa de un 48,70%.

GRÁFICO 2: SECTOR ECONÓMICO DE LAS EMPRESAS DE LA MUESTRA

Nota: Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE). Los porcentajes se refieren a N = 555 empresas (las restantes 193 empresas indicaban otros servicios). Sólo mostrado los N > 10. Las restantes 29 empresas se distribuyen a cinco sectores.

TABLA 4: INFORMACIONES SOBRE LA FP DUAL EN LA EMPRESA

VARIABLE		FRACCIÓN	Nº
GRADO	GRADO SUPERIOR	56,48%	648
	GRADO MEDIO	43,52%	
EMPRESA TAMBIÉN OFRECE FCT (SÍ/NO)		77,96%	776
TIPO DE ALTERNANCIA	DIARIA	51,30%	614
	SEMANAL Y OTROS TIPOS DE ALTERNANCIA	48,70%	

Para formalizar la relación con el alumnado, la empresa catalana dispone de dos opciones: puede otorgar una beca al alumno o puede formalizar un contrato de formación y aprendizaje con el alumno. El Gráfico 3 muestra el tipo de vinculación entre el alumno y la empresa. Casi un 40% de las empresas en nuestra muestra otorgan una beca al aprendiz.

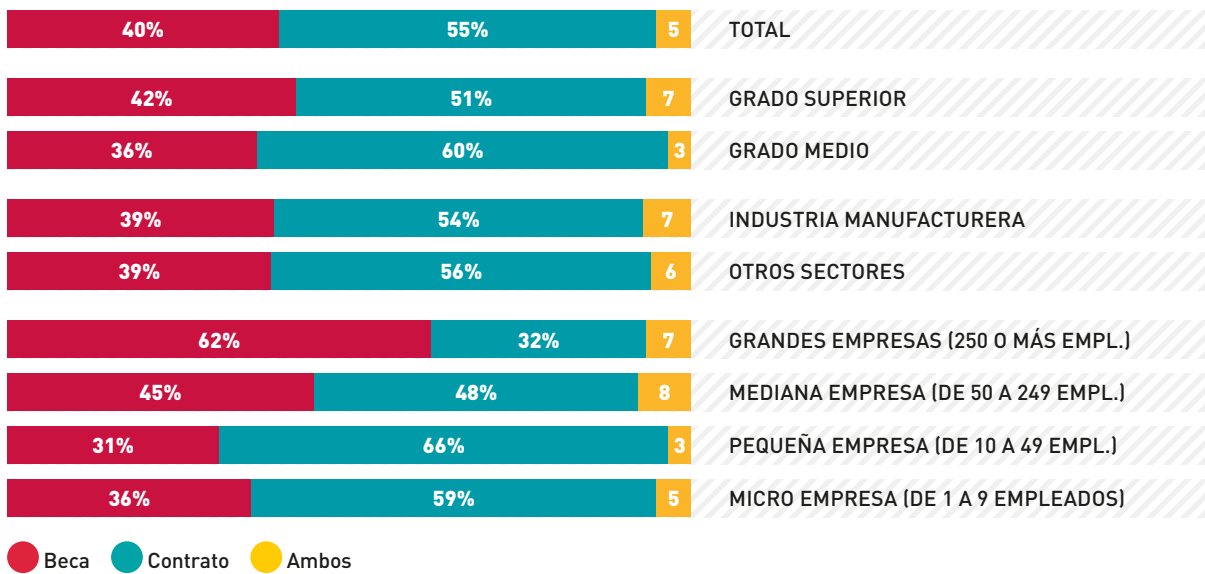
Aproximadamente, el 55% de las empresas interrogadas firman un contrato. Un porcentaje pequeño utiliza tanto la beca como el contrato. El Gráfico 3 también muestra diferencias entre distintas categorías. Hay que destacar que las empresas grandes utilizan más a menudo la beca que las empresas pequeñas.



El porcentaje de becas difiere de los datos que posee la administración educativa: los datos del Departament d'Ensenyament del curso 2016/2017 muestran que un 91,84% de los alumnos está vinculado con la empresa con beca y un 8,16% concluyó un contrato de formación y aprendizaje con la empresa. La razón de esta diferencia se debe principalmente al hecho de que los datos de este informe se basan en empresas y no en aprendices. Dado que algunas empresas tienen varios alumnos, los resultados pueden variar bastante. Las grandes empresas utilizan la beca mucho más a menudo que las pequeñas empresas y al mis-

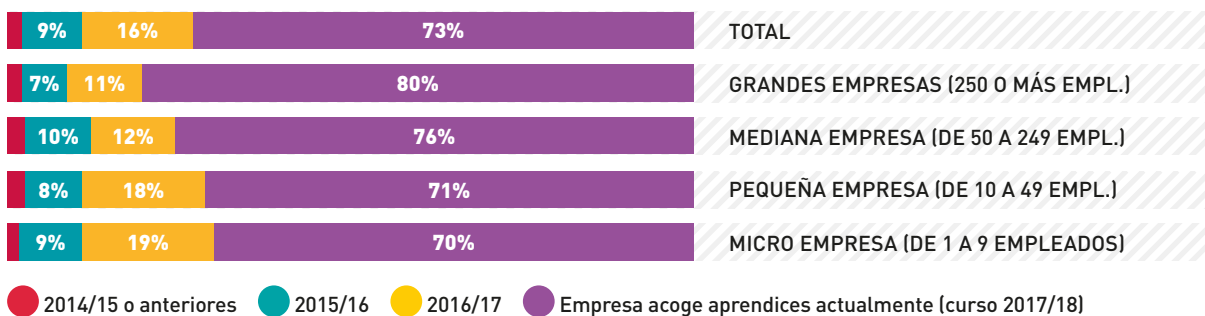
mo tiempo las grandes empresas tienen más aprendices. La Tabla 6 muestra que grandes empresas tienen en promedio cinco veces más alumnos que las otras empresas. Por lo tanto, muchos aprendices están vinculados con una beca, aunque no se refleje en este estudio basado en empresas. Otro aspecto importante que hay que considerar es que la muestra también contiene un porcentaje alto de empresas que ya no ofrecen FP Dual pero que lo han hecho en el pasado cuando la tasa de la beca era más baja. Estos dos aspectos pueden explicar la diferencia entre estos resultados y los datos administrativos.

GRÁFICO 3: VINCULACIÓN CON EL ALUMNO POR BECA O CONTRATO DE FORMACIÓN Y APRENDIZAJE SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESA, SECTOR, GRADO MEDIO/SUPERIOR



Nota: N = 611.

GRÁFICO 4: ÚLTIMA VEZ QUE LA EMPRESA ACOGIÓ ALUMNOS DE FP DUAL: POR TAMAÑO DE EMPRESA



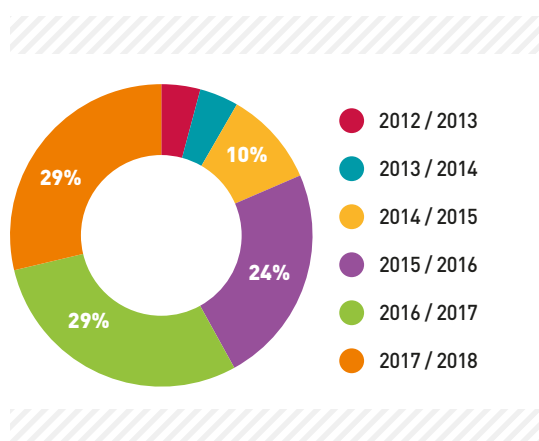
Nota: N = 749

El Gráfico 4 muestra el último curso académico en el que las empresas ofrecieron plazas de FP Dual. Un 73% de las empresas en la muestra acogen alumnos actualmente. Dependiendo del tamaño de la empresa, entre el 20% y el 30% de las mismas han cogido alumnos en el pasado pero ya no lo hacen. Se observa que existen más microempresas que dejaron de ofrecer FP Dual (30%) que grandes empresas (20%). Un posible motivo puede ser que la microempresa tiene más dificultades para participar en el modelo de manera estable, dado que presentan menos necesidades de reclutamiento de personas, con lo que su participación resulta más intermitente.

«La microempresa tiene más dificultades para participar en el modelo de manera estable.»

Asimismo, se preguntó a las empresas desde cuándo ofrecen FP Dual con independencia de si lo ofrecen actualmente o no. El Gráfico 5 muestra los resultados. La mayoría, en total un 60%, de las empresas la ofrecen, bien desde el curso académico 2017/2018 o bien desde el curso académico anterior (2016/2017). Un 23% de las empresas ofrece FP Dual desde el curso 2015/2016 y el resto de las empresas desde los tres cursos anteriores.

GRÁFICO 5: LA EMPRESA ACOGE ALUMNOS DE FP DUAL DESDE...



Nota: N = 648.

4. 2. Inversión en la Formación Profesional Dual

Ofreciendo FP Dual, las empresas asumen una responsabilidad importante dentro de la adquisición de competencias técnicas y sociales del alumno. Encargarse de las tareas correspondientes puede implicar una serie de gastos para la empresa. Aunque el principal enfoque del estudio no es recabar datos exactos sobre los costos de la FP Dual, el cuestionario incluye algunos indicadores sobre la relevancia de la inversión en la FP Dual. Entre ellos se encuentran la remuneración al aprendiz, los recursos materiales, el número de los tutores y formadores y el tiempo que ellos dedican al aprendiz. También preguntamos por las aportaciones del alumnado durante el periodo del aprendizaje que puede ser un beneficio a corto plazo. Al final, también incluimos una pregunta sobre la evaluación general respecto a la inversión considerando todos los aspectos mencionados.

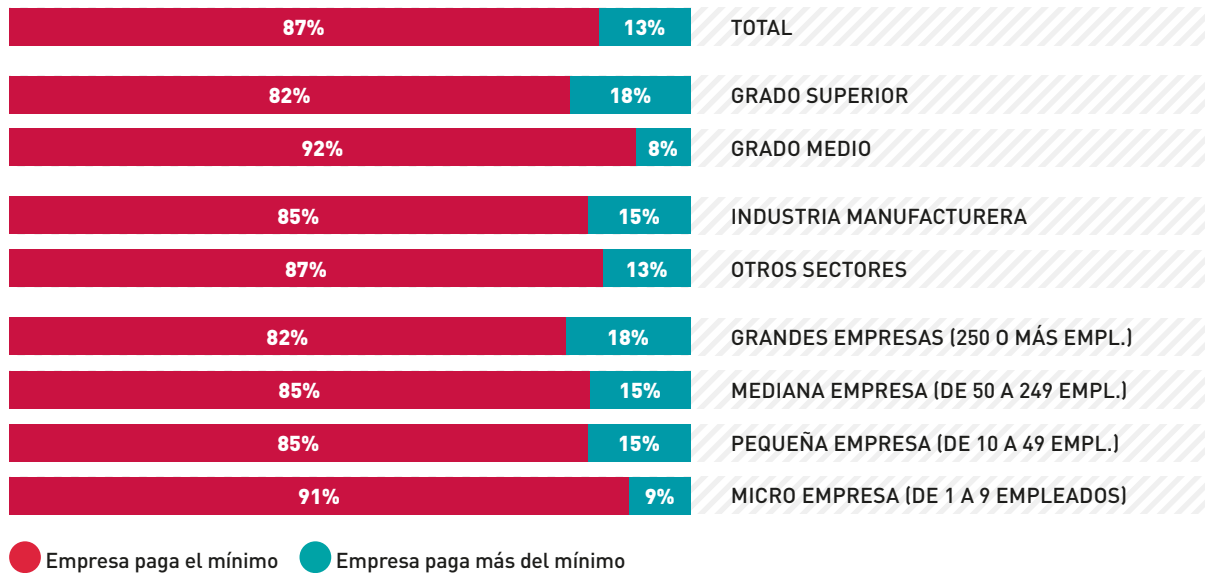
4. 2. 1 Remuneración

Un aspecto muy importante de los costos es la remuneración de los aprendices. Según las regulaciones catalanas, las empresas tienen la obligación de pagar un mínimo de remuneración predefinido al aprendiz.

La cantidad de la remuneración mínima depende del tipo de la vinculación con el alumnado (beca o contrato). Sin embargo, en teoría, las empresas cuentan con la posibilidad de pagar más del mínimo de manera voluntaria. El Gráfico 6 muestra que la mayoría de las empresas (87%) pagan la remuneración mínima y que un 13% paga más del mínimo. Es más probable que las empresas que tienen alumnos de un grado superior paguen una cantidad mayor que la remuneración mínima que las empresas que tienen alumnos de grado medio. Se evidencia que en este sentido la industria manufacturera no se diferencia mucho de otros sectores económicos. El gráfico también pone en evidencia que cuanto más grande es una empresa es más probable que pague una cantidad superior de la remuneración mínima.



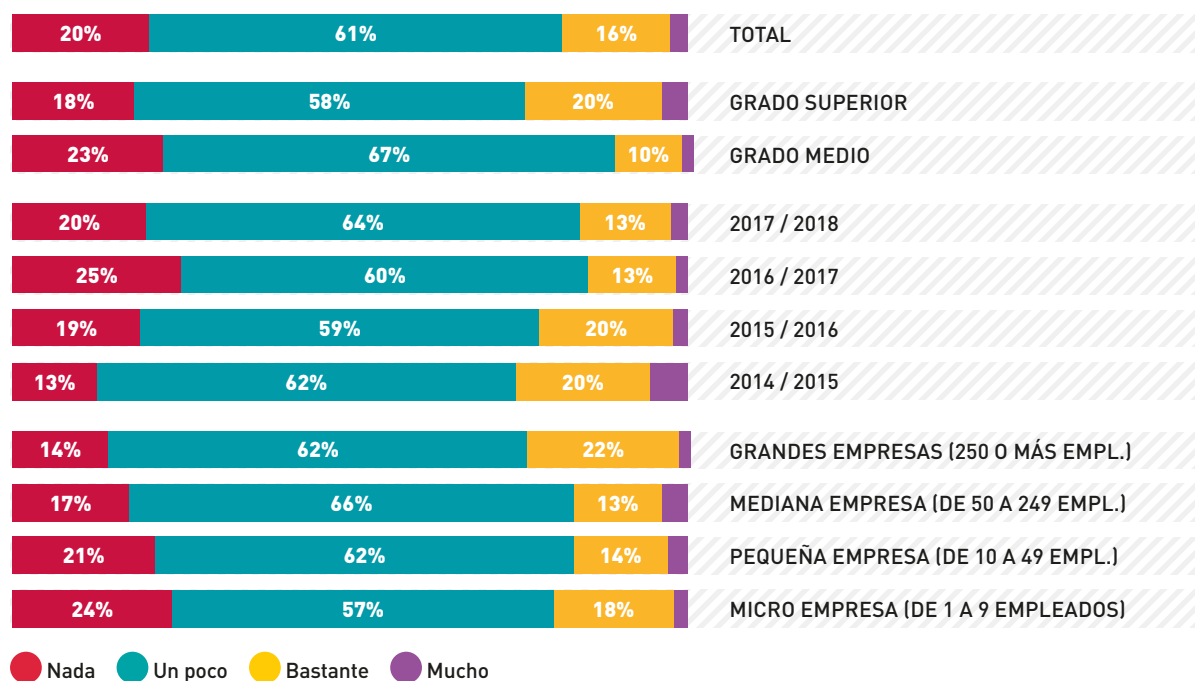
GRÁFICO 6: EL ALUMNO RECIBE UNA REMUNERACIÓN MÁS ALTA QUE EL MÍNIMO POR TAMAÑO, SECTOR, GRADO MEDIO/SUPERIOR



Nota: N = 629; el gráfico muestra el porcentaje de empresas que afirman que el alumno recibe una remuneración más alta que el mínimo.

4. 2. 2 Recursos materiales

Aunque no se pregunta por el monto exacto de los recursos materiales, el cuestionario incluye una pregunta sobre la estimación de los gastos en recursos materiales. Las empresas pudieron contestar «nada», «un poco», «bastante» y «mucho». El Gráfico 7 evidencia que la mayoría de las empresas (80%) invierten en recursos materiales, aunque entre ellas hay muchas empresas que gastan sólo «un poco» (61%). En el gráfico se aprecia que cuanto más grande es la empresa más gasta en recursos materiales. También podemos observar que ofrecer un ciclo formativo de grado superior se relaciona con mayores gastos en recursos materiales. La relación entre los gastos y la experiencia con la FP Dual no es tan clara; sin embargo, los que tienen más experiencia con la FP Dual presentan gastos más altos que los que ofrecen esta modalidad desde hace muy poco.

GRÁFICO 7: INVERSIÓN EN RECURSOS MATERIALES POR TAMAÑO DE LA EMPRESA, GRADO, Y EXPERIENCIA EN FP DUAL

Nota: N (de total) = 625.

4. 2. 3 Tutores y formadores

Otro aspecto muy importante de los costos son los gastos relativos a los sueldos para los tutores y formadores que supervisan y capacitan a los aprendices. Según las regulaciones catalanas, cada empresa que imparte FP Dual tiene que tener por lo menos un tutor. Además puede contar con varios formadores.

La Tabla 5 muestra los promedios del número de tutores y formadores según diferentes características empresariales. Las empresas encuestadas tienen en promedio 1,5 tutores y dos formadores. Sin embargo, hay una gran variedad entre las empresas. La Tabla 5 muestra la variación de este número según tamaño de la empresa y grado. Como es de esperar, cuanto más grande es la empresa, más aprendices puede acoger y más tutores y formadores emplea.

Además, las empresas que colaboran en un ciclo de grado superior emplean más tutores y formadores que las empresas que acogen alumnos de un grado medio.

«Las empresas que colaboran en un ciclo de grado superior emplean más tutores y formadores que las empresas que acogen alumnos de un grado medio.»



TABLA 5: NÚMERO DE TUTORES Y FORMADORES: POR TAMAÑO DE LA EMPRESA Y GRADO FORMATIVO

	Nº	PROMEDIO	DESVIACIÓN ESTÁNDAR	MIN.	MÁX.
VARIABLE TUTOR					
TOTAL	579	1,54	2,50	1	53
MICROEMPRESA (DE 1 A 9 EMPLEADOS)	184	1,15	0,53	1	5
PEQUEÑA EMPRESA (DE 10 A 49 EMPLEADOS)	187	1,18	0,49	1	4
MEDIANA EMPRESA (DE 50 A 249 EMPLEADOS)	135	1,64	1,54	1	13
GRANDES EMPRESAS (250 O MÁS EMPLEADOS)	73	3,23	6,40	1	53
GRADO MEDIO	247	1,27	0,89	1	10
GRADO SUPERIOR	331	1,74	3,21	1	53
VARIABLE FORMADOR					
TOTAL	517	2,02	2,77	0	40
MICROEMPRESA (DE 1 A 9 EMPLEADOS)	164	1,30	1,03	0	8
PEQUEÑA EMPRESA (DE 10 A 49 EMPLEADOS)	168	1,73	1,32	0	6
MEDIANA EMPRESA (DE 50 A 249 EMPLEADOS)	122	2,20	2,64	0	16
GRANDES EMPRESAS (250 O MÁS EMPLEADOS)	63	4,33	5,99	0	40
GRADO MEDIO	223	1,78	2,06	0	16
GRADO SUPERIOR	293	2,20	3,21	0	40

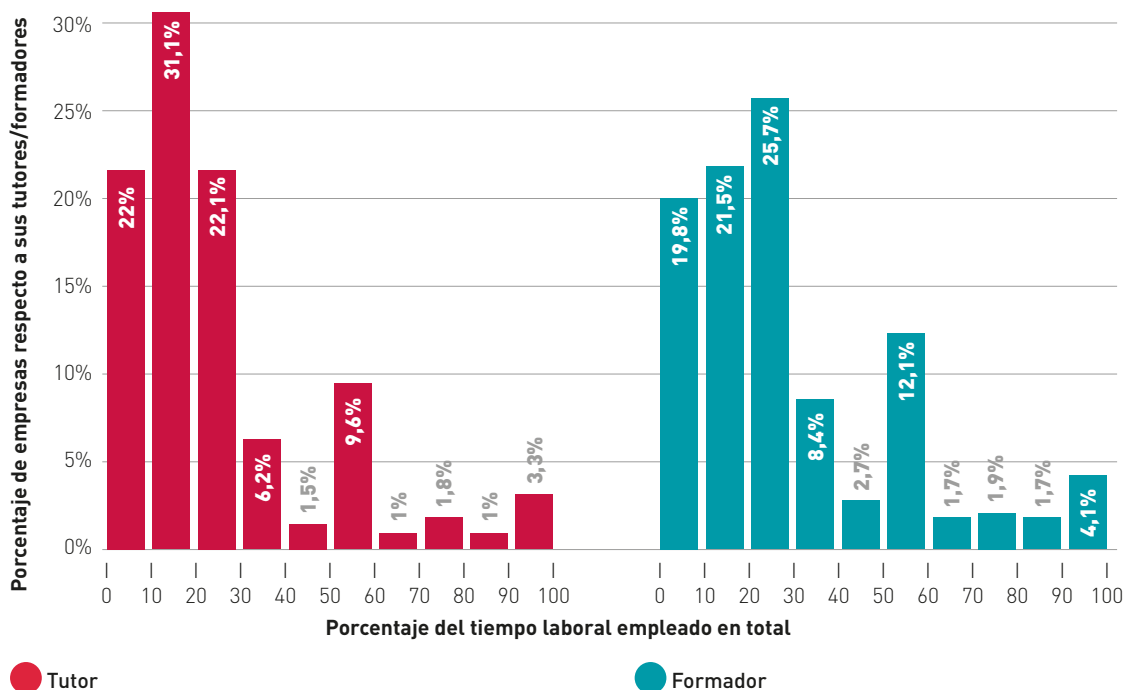
Obviamente, los costos salariales que la empresa puede atribuir a la FP Dual dependen del tiempo relativo que los formadores y tutores dedican al aprendiz. Por eso, el Gráfico 8 muestra el porcentaje del tiempo que el formador/tutor dedica a formar y supervisar al alumno. En el eje de abscisas se ve el porcentaje del tiempo que el tutor/formador dedica a la formación del alumno. En el eje y se muestra el porcentaje de los casos que pertenecen al grupo respectivo. El gráfico muestra que existe bastante variación entre las diferentes empresas en la extensión del uso del personal formador. En promedio el tutor dedica un 22,57% de su tiempo al alumno y el formador un 26,07% de su tiempo. También hay algunos tutores/formadores que dedican todo su tiempo a los alumnos de la empresa, por lo que esta es su única función; por otro lado, muchos tutores y

formadores dedican menos del 20% de su jornada a los aprendices. Hay que considerar que la pregunta se refiere a cuánto tiempo dedica el formador/tutor a la formación del alumnado. Así que es posible que un tiempo de dedicación elevado se deba al hecho de que la empresa cuenta con varios alumnos.

Una tarea importante de los tutores/formadores es asegurar que los alumnos aprendan en la empresa los contenidos de los módulos formativos acordados con el centro educativo.

«Una tarea importante de los tutores/formadores es asegurar que los alumnos aprendan en la empresa los contenidos de los módulos formativos acordados con el centro educativo.»

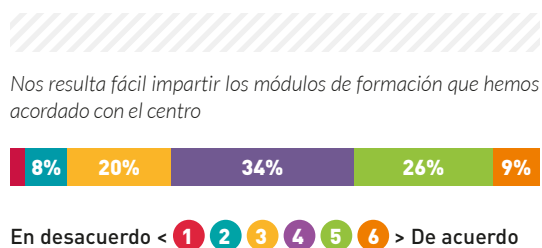
GRÁFICO 8: PORCENTAJE DEL TIEMPO QUE EL TUTOR/FORMADOR DEDICA A FORMAR Y SUPERVISAR AL ALUMNADO



Nota: En el eje de abscisas se ve el porcentaje del tiempo que el tutor/formador dedica a la formación del alumnado. En el eje y se muestra el porcentaje de los casos que pertenecen al grupo respectivo. N (tutores) = 591 y N (formadores) = 510.

Por eso el cuestionario contiene una pregunta sobre si a la empresa le resulta viable impartir los módulos acordados con dicho centro. El Gráfico 9 muestra las proporciones de las opciones de respuesta elegidas. La mayoría de las empresas (70%) indica no tener demasiados problemas para impartir los módulos profesionales.

GRÁFICO 9: IMPARTIR MÓDULOS PROFESIONALES



Nos resulta fácil impartir los módulos de formación que hemos acordado con el centro

Nota: N = 563.

4. 2. 4 Aportaciones del alumno

La productividad del alumno se valoró a partir del grado de acuerdo de las empresas sobre estas dos afirmaciones: (1) «Las actividades que hace el alumnado, además de formativas, también aportan valor a la empresa» y (2) «Las aportaciones del alumnado durante el periodo de formación compensan una gran parte de los costos de su estancia en la empresa». Es decir, que mientras la primera afirmación se refiere a si hay una productividad del alumno o no, la segunda hace referencia al volumen de la productividad.

Los resultados (Gráfico 10) muestran que mientras la mayoría de las empresas opinan que las actividades de los alumnos aportan un valor a la empresa (casi el 80% indica un 4, 5 o 6 en la escala de aprobación), el 60% consideran que estas aportaciones compensan una gran parte de los costos.



GRÁFICO 10: APORTACIONES DEL ALUMNO



Las aportaciones del alumnado durante el período de formación compensan una gran parte de los costes de su estancia en la empresa.



Las actividades que hace el alumnado, además de formativas, también aportan valor a la empresa.



En desacuerdo < 1 2 3 4 5 6 > De acuerdo



Nota: N = 568 y 567.

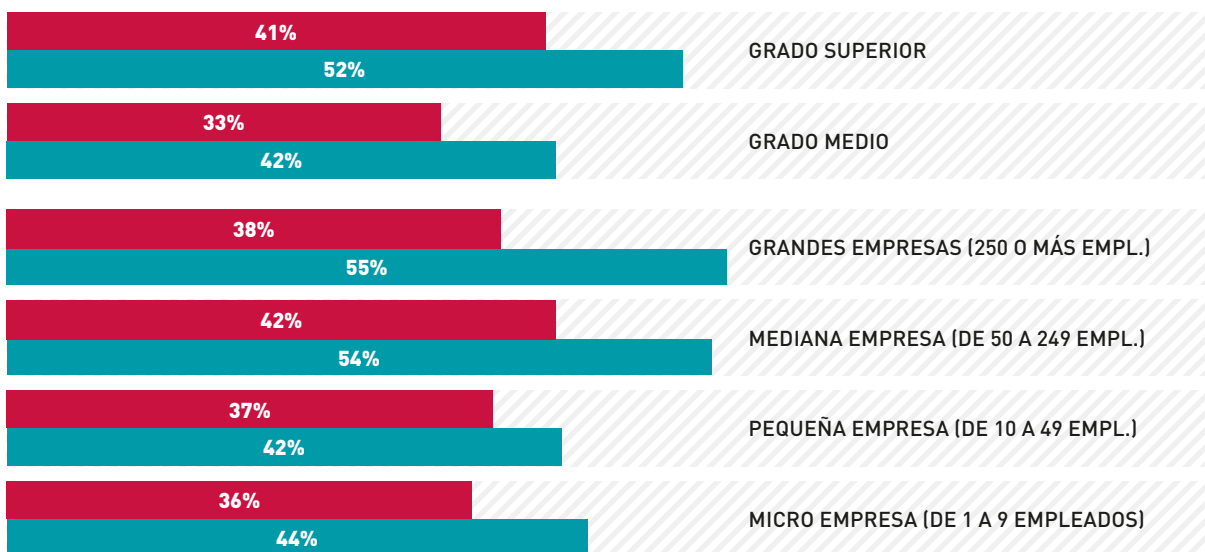
El Gráfico 11 muestra el grado de acuerdo con las dos afirmaciones diferenciando por grado formativo y tamaño de la empresa. Se muestra el porcentaje de empresas que están de acuerdo o totalmente de acuerdo con la afirmación, es decir las empresas que indican un 5 o un 6 como grado de conformidad. Se ve claramente que cuanto más alto es el grado del ciclo formativo,

más aportaciones el alumnado hace en la empresa. También se observa en el gráfico que las empresas más grandes tienden a percibir un mayor retorno de la contribución de los aprendices.

4. 2. 5 Evaluación general

La FP Dual aporta muchos beneficios para la empresa, tanto a largo como a corto plazo. Dependiendo de si los costos del alumno son más altos o más bajos que sus aportaciones, tener alumnos de FP Dual por un año representará o no una inversión para la empresa. Para obtener esta información se preguntó a las empresas si están de acuerdo con la afirmación «Tener alumnado de FP es una inversión». Debajo de la afirmación se incluyó la siguiente aclaración: «Para la siguiente afirmación, tenga en cuenta todos los costos que implica acoger alumnos de FP Dual –gratificación económica, tiempo del tutor, recursos materiales– pero considere también que el alumno hace actividades que contribuyen a compensarlos».

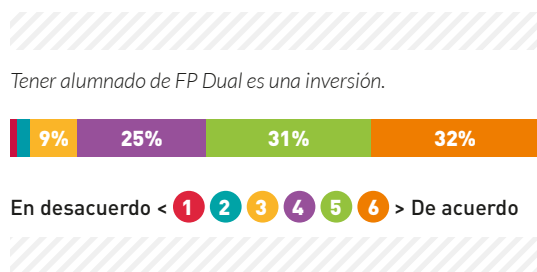
GRÁFICO 11: APORTACIONES DEL ALUMNO (POR GRADO Y TAMAÑO)



- Acuerdo o totalmente de acuerdo (5 o 6) con: Las actividades que hace el alumnado, además de formativas, también aportan valor a la empresa.
- Acuerdo o totalmente de acuerdo (5 o 6) con: Las aportaciones del alumnado durante el período de formación compensan una gran parte de los costes de su estancia en la empresa.

El Gráfico 12 evidencia que un 87% de las empresas están más de acuerdo (indicaciones de 4, 5 o 6) que en desacuerdo (1, 2 o 3) con esta afirmación. Así se puede concluir que, desde el punto de vista empresarial, tener alumnos de FP Dual durante un año es una inversión. A largo plazo, sin embargo, si el alumno permanece en la empresa durante más tiempo, es muy probable que se amortice la inversión debido a los muchos beneficios que comporta, los cuales se describen en detalle en el apartado 4.4.

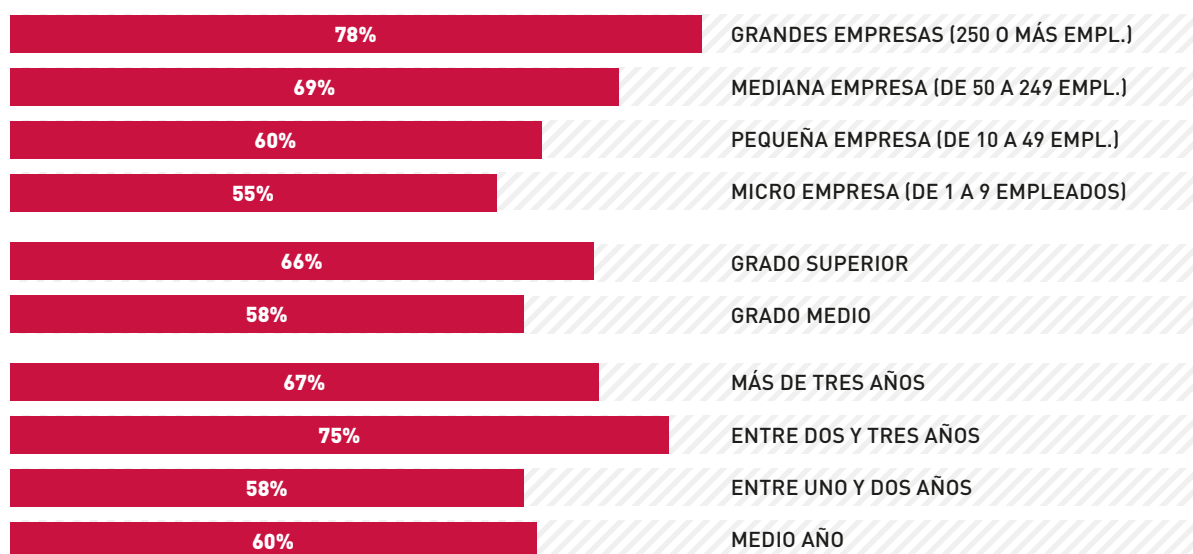
GRÁFICO 12: EVALUACIÓN GENERAL SOBRE LA INVERSIÓN



Nota: La aclaración incluida para la pregunta fue: «Para la siguiente afirmación, tenga en cuenta todos los costos que implica acoger alumnos de FP Dual –gratificación económica, tiempo del tutor, recursos materiales– pero considere también que el alumno hace actividades que contribuyen a compensarlos». N = 570.

El Gráfico 13 muestra el porcentaje de empresas que están firmemente de acuerdo con la afirmación de que tener alumnos es una inversión (indicaciones 5 o 6) diferenciado por subgrupos. El gráfico muestra una inequívoca relación con el tamaño empresarial: cuanto más grande es una empresa más grande es también la aprobación ante la afirmación «Tener alumnado de FP Dual es una inversión». Entre las grandes empresas con más de 250 empleados casi el 80% dicen que están de acuerdo o muy de acuerdo con esta afirmación. El gráfico también diferencia los niveles de acuerdo con la afirmación según años de experiencia en FP Dual. Parece que existe una gran diferencia entre las empresas que cuentan con menos de dos años de experiencia y las que tienen más de dos años de experiencia. Las que tienen menos experiencia son menos susceptibles a considerar la FP Dual cómo una inversión. En este grupo se incluyen las pequeñas y microempresas, lo que explicaría que no perciban aún tan claramente el retorno de la inversión. También puede ser que estas empresas todavía no han experimentado personalmente los beneficios a largo plazo, por lo que son más prudentes a la hora de invertir.

GRÁFICO 13: DE ACUERDO CON LA AFIRMACIÓN «TENER ALUMNADO DE FP DUAL ES UNA INVERSIÓN»



Nota: N = Entre 30 y 326 por subgrupo.

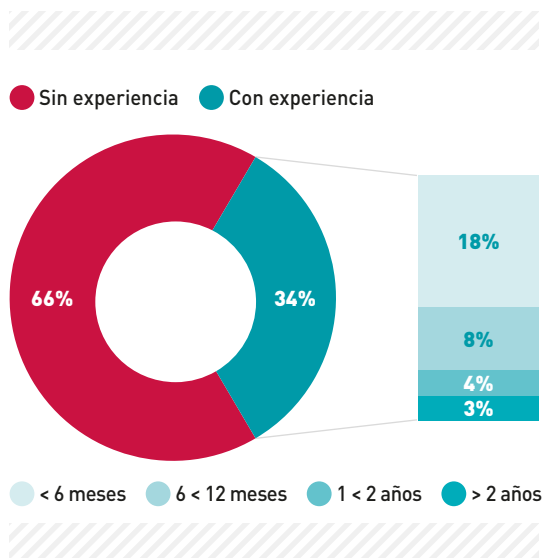
4.3. Aprendices

El siguiente bloque del estudio se centra en los aprendices: el número de alumnos por empresa, su edad y su experiencia laboral previa. La Tabla 6 muestra las dos primeras variables – número de alumnos y edad – diferenciados por tamaño de empresa. En promedio, las empresas interrogadas acogen 1,6 aprendices.⁶

«La edad media de los alumnos es de 21 años.»

La edad media de los alumnos es de 21 años; puede variar bastante entre las empresas con una desviación estándar de entre 3 y 4, y un máximo de 43 años; sin embargo no varía mucho en función del tamaño de las empresas. La edad mínima de los alumnos es de 16 años.

GRÁFICO 14: EXPERIENCIA LABORAL PREVIA DE LOS APRENDICES DE GRADO MEDIO Y SUPERIOR



Nota: N = 623; N (grado medio) = 233; N (grado superior) = 352.

TABLA 6: INFORMACIÓN DE LOS ALUMNOS

	Nº	PROMEDIO	DESVIACIÓN ESTÁNDAR	MIN.	MÁX.
VARIABLE NÚMERO DE APRENDICES					
TOTAL	635	1,60	3,74	0	60
MICROEMPRESA (1-9 EMPLEADOS)	201	0,85	0,77	0	7
PEQUEÑA EMPRESA (10-49 EMPLEADOS)	201	1,06	1,08	0	10
MEDIANA EMPRESA (50-249 EMPLEADOS)	154	1,59	1,77	0	13
GRAN EMPRESA (MÁS DE 250 EMPLEADOS)	79	4,92	9,48	0	60
VARIABLE EDAD DE LOS APRENDICES					
TOTAL	604	20,69	3,71	16	43
MICROEMPRESA (1-9 EMPLEADOS)	192	20,34	3,16	16	38
PEQUEÑA EMPRESA (10-49 EMPLEADOS)	194	20,95	3,92	16	43
MEDIANA EMPRESA (50-249 EMPLEADOS)	144	21	4	16	42
GRAN EMPRESA (MÁS DE 250 EMPLEADOS)	74	21	3	17	37

⁶ Sin embargo, este número varía bastante entre las empresas ya que la desviación estándar es de casi 4 y el valor máximo puede llegar hasta 60 alumnos que están en una sola empresa.

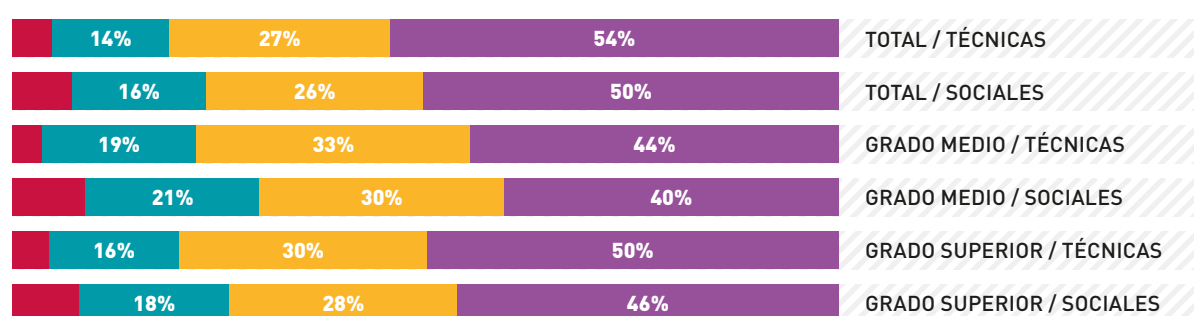
El Gráfico 14 muestra la experiencia laboral previa de los alumnos en global, y también diferenciando según el grado. La mayoría de los alumnos (66%) carece de experiencia laboral previa y un 27% cuenta con menos de un año de experiencia laboral. Se observa que en el grado superior más alumnos tienen experiencia laboral previa, un 40%, algo esperable dada su mayor edad. Sólo el 26% de las empresas que acogen aprendices del grado medio tienen alumnos con experiencia laboral.⁷

Otro tema estudiado en relación con los alumnos es la satisfacción de la empresa a propósito de las competencias sociales y las competencias técnicas de estos. Se le planteaba a las empresas las siguientes afirmaciones: «Estamos satisfechos con las competencias técnicas del alumnado» y «Estamos satisfechos con las competencias sociales del alumnado». El Gráfico 15 muestra los resultados, resumiendo las opciones de respuesta de la escala Likert 1 a 6, en «1 y 2» y «5 y 6» para una mejor visualización.

El gráfico evidencia que, en general, las empresas están bastante satisfechas con las competencias de sus alumnos, ya que alrededor del 80% indica un 4, 5 o 6 como valor de satisfacción. Además, se puede ver que las empresas están un poco más satisfechas con las competencias sociales que con las competencias técnicas. Entre el grado medio y el grado superior no hay grandes diferencias, aunque las empresas tienden a mostrar más satisfacción con las competencias de los aprendices del grado superior.

Las competencias técnicas del alumno están determinadas por gran parte de los contenidos que aprende el alumno en el centro formativo. Por eso, en el estudio también se preguntó por la satisfacción con los contenidos impartidos en el centro formativo. Se le planteaba a las empresas la siguiente afirmación: «La empresa está muy satisfecha con los contenidos que se imparten en el centro formativo». Los resultados aparecen en el Gráfico 16. Se ve que la mayoría de las empresas están satisfechas con los contenidos impartidos en el centro formativo y que la tasa de satisfacción es un poco más alta cuando la empresa participa en un ciclo de grado superior.

GRÁFICO 15: SATISFACCIÓN CON LAS COMPETENCIAS DEL ALUMNADO



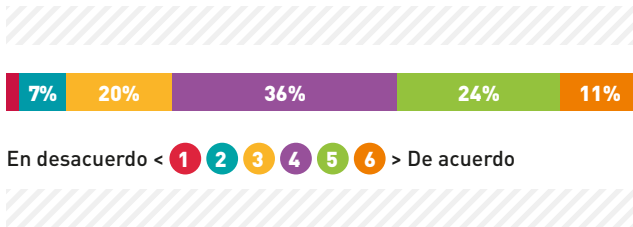
En desacuerdo < 1 2 3 4 > De acuerdo

Nota: N = 568; N (grado superior) = 325; N (grado medio) = 211.

⁷ Interpretando los resultados tanto con respecto a la edad de los aprendices como con respecto a la experiencia laboral previa hay que tener en cuenta que los datos se refieren a empresas y no a aprendices. Cada empresa puede tener un número de aprendices diferente, de forma que las estadísticas basadas en aprendices, como las que posee la administración educativa, pueden variar bastante. Por ejemplo, si los alumnos relativamente jóvenes se acumularan en empresas con muchos alumnos, la edad promedio estimada a partir de las empresas sería más elevada que si se estimase a partir de los alumnos, ya que las empresas con muchos alumnos sólo cuentan una vez.



GRÁFICO 16: SATISFACCIÓN CON LOS CONTENIDOS IMPARTIDOS EN CENTRO FORMATIVO



Nota: N = 568; N (grado superior) = 325; N (grado medio) = 211.

4. 4. Beneficios

Aparte de los beneficios inmediatos que obtiene la empresa con las aportaciones productivas de los aprendices, también existen muchas ventajas a largo plazo. El estudio recaba diferentes indicadores que estiman los beneficios que las empresas pueden obtener por ofrecer plazas de FP Dual. Como principal indicio de los beneficios se preguntó por los motivos de las empresas para ofrecer la modalidad dual de formación; también por las sinergias entre esta y la formación continua. Adicionalmente, se incorporaron preguntas sobre la contratación de los alumnos después del periodo de formación y sobre la relevancia de la FP Dual como estrategia de reclutamiento. Los resultados del estudio también permiten una comparación entre la FP Dual y la formación en centros de trabajo tradicional desde el punto de vista empresarial.

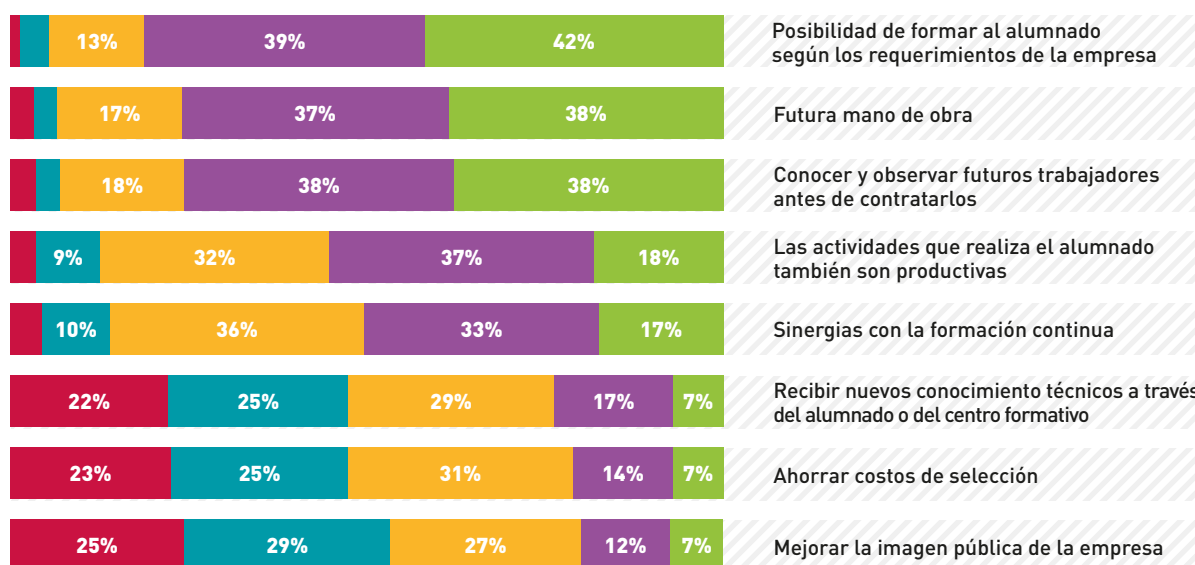
4. 4. 1 Motivos

Los motivos de las empresas para ofrecer FP Dual se midieron con ítems tipo Likert con escala de cinco puntos, en la que el 1 equivale a «no relevante en absoluto» y el 5 equivale a «muy relevante».

El Gráfico 17 muestra los motivos de las empresas para ofrecer Formación Profesional Dual ordenado según su relevancia, es decir según el porcentaje de empresas que indica un 4 o un 5. Se ve claramente que la posibilidad de formar al alumnado según los requerimientos de la empresa es el motivo principal para las empresas (un

81% de las empresas indican un 4 o un 5 en la escala). Los dos motivos siguientes más importantes son «la futura mano de obra» y el motivo de «conocer y observar futuros trabajadores» (un 76% de las empresas piensan que estos dos motivos son relevantes o muy relevantes). El motivo «futura mano de obra» significa que las empresas quieren asegurar la continuidad del suministro de trabajadores cualificados, que se ve afectada, entre otras cosas, por la jubilación de empleados. Aunque el motivo «conocer y observar futuros trabajadores» es similar en cuanto al objetivo de tener mano de obra en el futuro, tiene un matiz diferente que resulta fundamental: la posibilidad que ofrece la FP Dual de observar al aprendiz y su integración en la empresa. Los resultados muestran claramente que los motivos más relevantes están relacionados con el futuro. Sin embargo, la productividad del alumno también es importante para más del 50% de las empresas. Esto quiere decir que más del 50% de las empresas también pueden aprovechar la aportación productiva que puede realizar un aprendiz al mismo tiempo que se forma.

Un nivel similar de relevancia tienen las sinergias entre la FP Dual y la formación continua. El hecho de ofrecer FP Dual puede generar muchas sinergias con la formación continua de la empresa. Además de reforzar la cultura de formación de la organización, también se observan ventajas económicas, como ahorrar costos de personal por usar los mismos formadores o costos de infraestructura por servirse de las mismas aulas. Estas ventajas se analizan en detalle en el apartado 4.4.2. Aunque es de esperar que las sinergias con la formación continua no es el principal motivo de peso a la hora de ofrecer FP Dual, se constata que juegan un papel importante: utilizar las dos formas de aprendizaje de manera integrada puede reducir los costos de la empresa en formación y aumentar así la rentabilidad de su inversión. Motivos como «recibir nuevos conocimientos técnicos», «mejorar la imagen de la empresa» o «ahorrar costos de selección» tienen, en comparación con los otros motivos, menos importancia para las empresas, aunque tampoco son desdeñables.

GRÁFICO 17: MOTIVOS DE LAS EMPRESAS PARA OFRECER FP DUAL 1

No relevante < 1 2 3 4 5 > Muy relevante

Nota: N = 584-587.

El Gráfico 18 muestra la variación de la relevancia de los motivos entre sector, grado y tamaño de la empresa. Para presentar las diferencias entre los diferentes grupos, calculamos para cada motivo el porcentaje de las empresas que han indicado un 4 o 5 (relevante o muy relevante) como grado de relevancia. El número mostrado en las barras del Gráfico 18 representa este porcentaje en los correspondientes subgrupos.

Algunos motivos son igualmente importantes para todo tipo de empresa. Por ejemplo, se puede ver en el Gráfico 18 que, en cada subgrupo, el motivo «posibilidad de formar alumnos según los requerimientos de la empresa» es relevante para un alto porcentaje de empresas. Dependiendo del tamaño de la empresa, del grado formativo y del sector, entre un 79% y un 84% de las empresas lo valora como importante o muy importante. También el motivo «futura mano de obra» es valorado como relevante por un alto porcentaje de empresas en todos los subgrupos. De las empresas del sector industria manufacturera incluso un 82% valora este motivo como relevante. El motivo de «ahorrar costos de selección» es menos importante en general

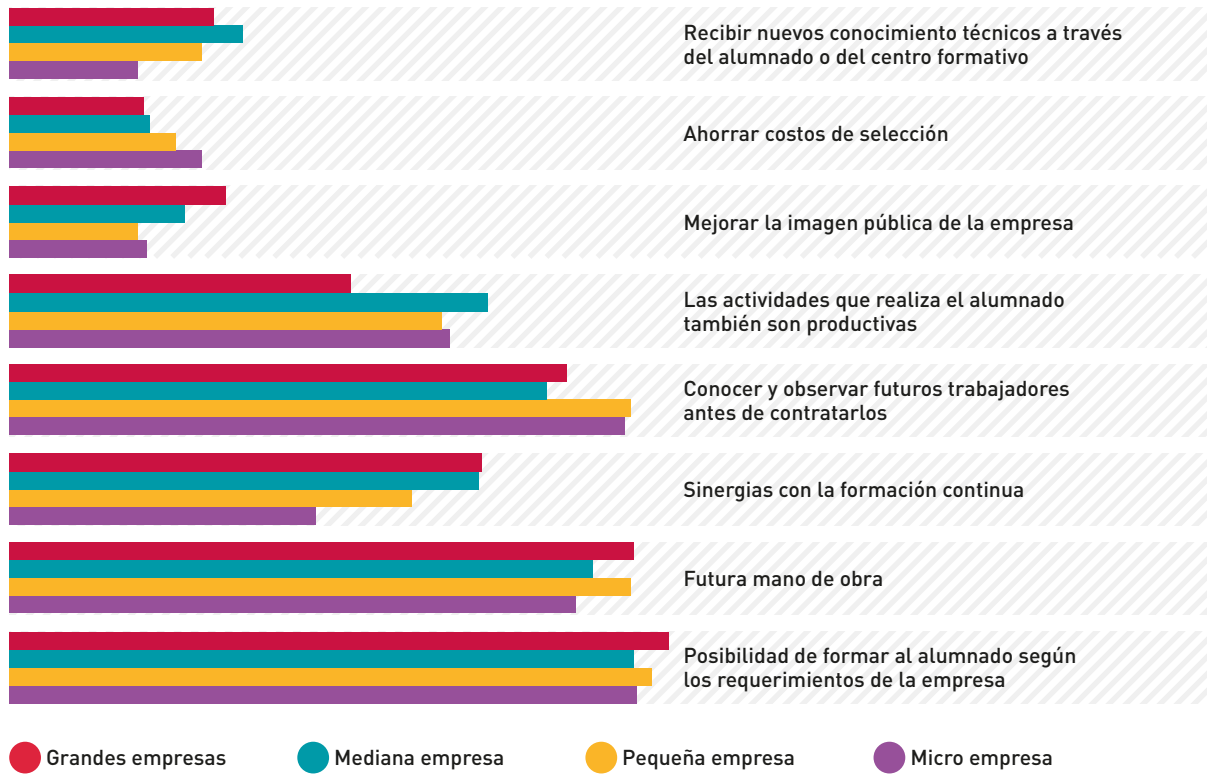
en las empresas de diferente tamaño, sector y por diferentes ciclos.

Sin embargo, no todos los motivos son igual de importantes para todo tipo de empresas. Destacan algunas diferencias. Por ejemplo, se evidencia más variación con el motivo «sinergias con la formación continua»; entre las grandes empresas este motivo es más relevante que entre las pequeñas empresas. El motivo que está relacionado con beneficios inmediatos, es decir «las actividades productivas del alumnado», resulta menos relevante en la industria manufacturera y en grandes empresas. Además, el motivo «mejorar la imagen pública» varía sobre todo entre pequeñas y grandes empresas. Finalmente, el motivo «recibir nuevos conocimientos técnicos a través del alumnado» tiene relativamente menos relevancia entre microempresas.

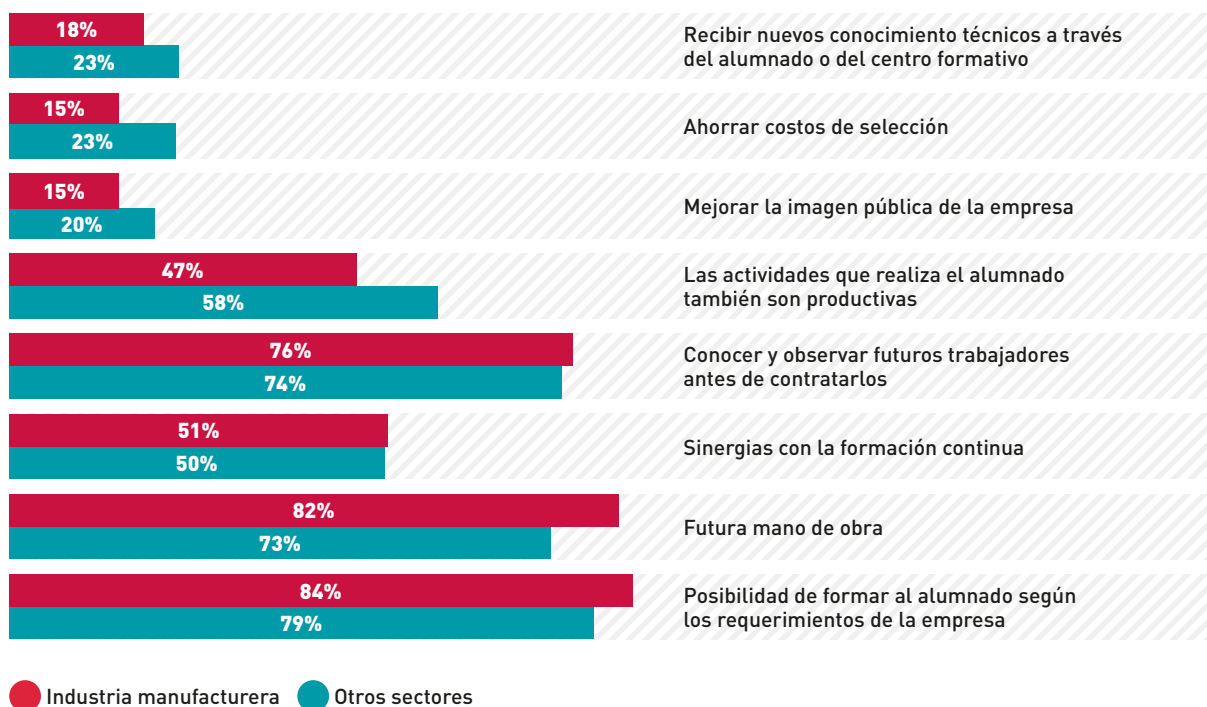


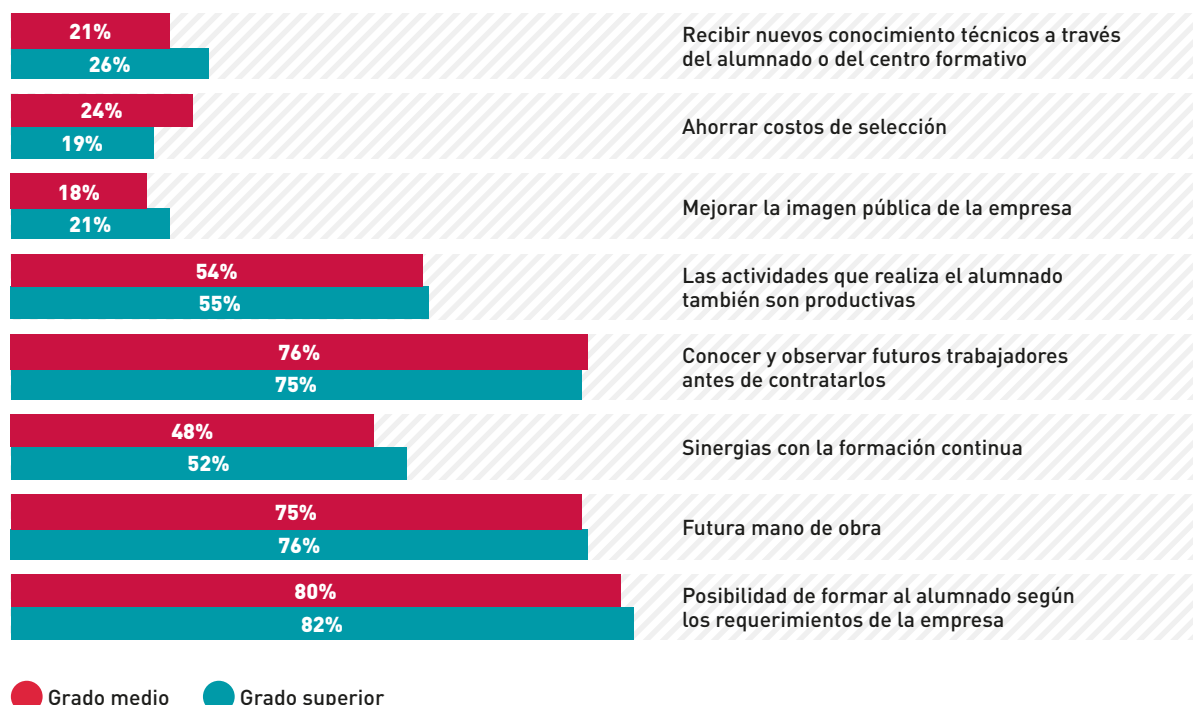
GRÁFICO 18: MOTIVOS DE LAS EMPRESAS PARA OFRECER FP DUAL 2

A: MOTIVOS EN FUNCIÓN DEL TAMAÑO



B: MOTIVOS EN FUNCIÓN DEL SECTOR



C: MOTIVOS EN FUNCIÓN DE GRADO MEDIO Y SUPERIOR

Nota: Las barras indican el porcentaje de empresas que han indicado un 4 o 5 como relevancia para el motivo correspondiente dentro del grupo respectivo. Por ejemplo, de las empresas grandes, el 28% indica un 4 o 5 para el motivo «mejorar la imagen pública».

4. 4. 2 Sinergias

Otro beneficio de la FP Dual son las sinergias que pueden surgir entre la FP Dual y la formación continua. Cuando la empresa ofrece formación continua, la modalidad dual se puede implementar con más facilidad ya que es factible compartir recursos, como aulas, tutores o materiales didácticos, políticas formativas y cultura de formación. Para explorar estas posibles sinergias se plantearon diferentes afirmaciones a las empresas, pidiéndoles que indicaran su grado de acuerdo con las mismas.

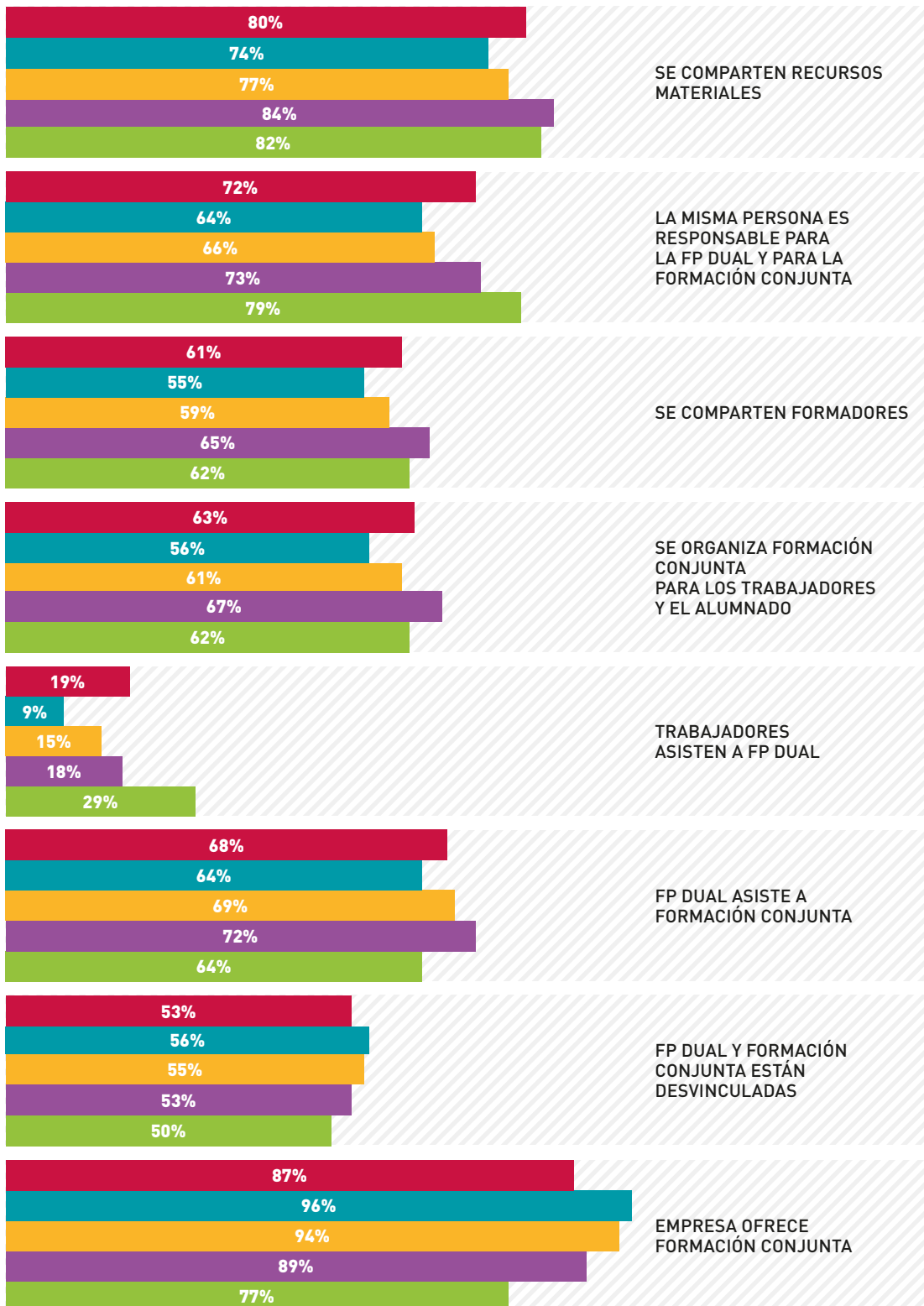
El Gráfico 19 presenta los resultados, que muestran fuertes sinergias entre las dos formas de formación. Un 87% de las empresas ofrece formación continua y un 80% indica que se comparten recursos materiales. Un 72% de las empresas afirma que la misma persona es responsable de la FP Dual y de la formación continua y el 61% de las empresas especifica que se

comparten formadores. Sólo el 19% precisa que los trabajadores asisten a la FP Dual, es decir, que los empleados de las empresas se forman también en algún momento con los aprendices, pero el 68% afirma que los alumnos de FP Dual asisten a la formación continua.

El gráfico también muestra los resultados diferenciados por tamaño de la empresa. Se puede ver que aunque las empresas grandes ofrecen más a menudo formación continua (96%), indican con menor frecuencia formas de sinergias. En casi todas las afirmaciones la tasa de acuerdo es más baja entre las empresas grandes. Las empresas que indican más formas de sinergias son las pequeñas empresas, de entre 10 y 49 empleados.



GRÁFICO 19: SINERGIAS ENTRE FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL Y LA FORMACIÓN CONTINUA SEGÚN TAMAÑO



● Total ● Gran empresa ● Mediana empresa ● Pequena empresa ● Micro empresa

Nota: FC = formación continua; FPD = Formación Profesional Dual; N (de total) = 500-588.

4. 4. 3 Contratación después del periodo de formación

Los beneficios a largo plazo se perciben cuando la empresa contrata a los alumnos después del periodo del aprendizaje. La empresa tiene un trabajador productivo de quien sabe que encaja bien en la empresa. No ha de buscar más en el mercado laboral y tiene un riesgo menor de equivocarse en comparación con contratar a alguien del mercado laboral externo.

La Tabla 7 permite comparar la tasa de contratación por tamaño de empresa y sector (in-

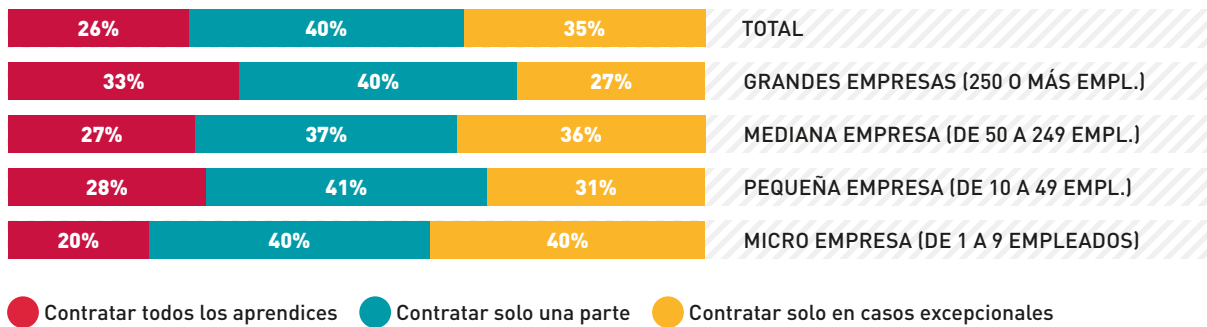
dustria manufacturera o no). En promedio, las empresas contratan un 52% de sus aprendices. 2,39 alumnos terminaron el curso en el año académico 2016/2017 y en promedio 1,1 alumnos fueron contratados. Como las grandes empresas tienen más alumnos también contratan a más aprendices (en promedio han contratado a tres alumnos). Sin embargo, la tasa de contratación es más alta en las empresas medianas y micro (56% y 53%) que en las grandes y pequeñas empresas (49% y 47%).

TABLA 7: ALUMNOS CONTRATADOS DESPUÉS DEL PERIODO DE LA FORMACIÓN

VARIABLE	Nº	PROMEDIO	DESVIACIÓN ESTÁNDAR	MIN.	MÁX.
NÚMERO DE ALUMNOS QUE HAN ACABADO EL CURSO PASADO (AÑO ACADÉMICO 2016/2017)					
MICROEMPRESA (DE 1 A 9 EMPLEADOS)	71	1,24	1,25	1	11
PEQUEÑA EMPRESA (DE 10 A 49 EMPLEADOS)	97	1,52	1,08	1	10
MEDIANA EMPRESA (DE 50 A 249 EMPLEADOS)	80	2,09	1,86	1	13
GRANDES EMPRESAS (250 O MÁS EMPLEADOS)	47	6,66	8,54	1	36
OTROS SECTORES	194	2,10	2,76	1	25
INDUSTRIA MANUFACTURERA	57	2,04	1,86	1	11
TOTAL	310	2,39	3,98	1	36
NÚMERO DE ESTOS ALUMNOS CONTRATADOS POR LA EMPRESA					
MICROEMPRESA (DE 1 A 9 EMPLEADOS)	67	0,58	0,58	0	3
PEQUEÑA EMPRESA (DE 10 A 49 EMPLEADOS)	96	0,69	0,91	0	7
MEDIANA EMPRESA (DE 50 A 249 EMPLEADOS)	79	0,95	0,85	0	3
GRANDES EMPRESAS (250 O MÁS EMPLEADOS)	46	3,00	4,19	0	19
OTROS SECTORES	192	0,91	1,51	0	15
INDUSTRIA MANUFACTURERA	56	1,23	1,60	0	10
TOTAL	303	1,10	1,96	0	19
CUOTA DE ALUMNOS CONTRATADOS					
MICROEMPRESA (DE 1 A 9 EMPLEADOS)	67	53%	49%	0	1
PEQUEÑA EMPRESA (DE 10 A 49 EMPLEADOS)	96	47%	47%	0	1
MEDIANA EMPRESA (DE 50 A 249 EMPLEADOS)	79	56%	44%	0	1
GRANDES EMPRESAS (250 O MÁS EMPLEADOS)	46	49%	40%	0	1
OTROS SECTORES	192	49%	46%	0	1
INDUSTRIA MANUFACTURERA	56	55%	44%	0	1
TOTAL	303	52%	45%	0	1



GRÁFICO 20: ESTRATEGIA GENERAL CON RESPECTO A LA CONTRATACIÓN



Nota: N = 579.

También se preguntó por la estrategia de reclutamiento general de las empresas, ya que a veces el plan y la realidad pueden diferir. El Gráfico 20 muestra las preguntas que se formularon sobre la estrategia de contratación y los resultados obtenidos, en general y por tamaño de empresa. Un 66% de las empresas interrogadas dice que su estrategia es contratar por lo menos una parte de los aprendices. El 35% afirma que quieren contratar los alumnos sólo en casos excepcionales. Se aprecian diferentes estrategias en función del tamaño de empresa, aunque las empresas grandes no tienen una tasa de contratación más alta, tienden a indicar estrategias más propensas para una mayor contratación de los aprendices.

Otra pregunta importante es qué relevancia tiene la FP Dual dentro de la estrategia de reclutamiento general, tanto actualmente como en el futuro. El Gráfico 21 refleja la distribución de los diferentes grados de aprobación con las afirmaciones correspondientes. Si se interpretan los grados de 1, 2 y 3 como una tendencia hacia una aprobación menor, el gráfico sugiere que las empresas no consideran la FP Dual como la estrategia más importante actualmente (el 60% indica un 1, 2 o 3). Esa tasa de desaprobación es un poco más baja si se refiere al futuro (el 57% indica un 1, 2 o 3). Por ello, se puede interpretar que las empresas tienden a evaluar la relevancia de la FP Dual en el futuro más alta que actualmente. Interpretando estas indicaciones hay que tener en cuenta que algunos niveles de cualificación por encima y por debajo de la For-

mación Profesional (por ejemplo, ingeniería) no son reclutables por la vía de FP Dual. Por lo tanto, una tasa de aprobación absoluta es sólo posible en empresas que contratan únicamente a técnicos de cualificación media.

«La permanencia del alumno en la empresa no sólo depende de la decisión de la misma sino también del propio alumno, quien podría decidir trasladarse a otra empresa.»

Sin embargo, la permanencia del alumno en la empresa no sólo depende de la decisión de la misma sino también del propio alumno, quien podría decidir trasladarse a otra empresa. Esto es más probable si el alumno puede utilizar lo que aprendió en la empresa formadora en otras empresas no formadoras. También puede deberse a que el alumno decide continuar estudiando. Esta decisión del alumno representa un cierto riesgo desde la perspectiva empresarial. Por lo tanto, el cuestionario incluye algunas preguntas que exploran de qué manera las empresas catalanas perciben este riesgo. Primero, se confronta la empresa con la afirmación «las competencias que aprende el alumno en la empresa también se pueden utilizar en muchas otras empresas». Segundo, se le pregunta a la

empresa si espera que el alumno se quede mucho tiempo en la empresa. La tercera afirmación se refiere a si existe un riesgo muy alto de que otras empresas contraten al aprendiz recién formado. Para cada afirmación los encuestados pueden indicar su grado de aprobación en una escala de 1 a 6.

La distribución de las opciones elegidas aparece en el Gráfico 22. Aunque muchas empresas indican que los alumnos pueden utilizar las compe-

tencias en muchas otras empresas (el 71% marca un 5 o 6 como grado de aprobación), más de la mitad de las empresas (un 52%) esperan que se queden mucho tiempo en la empresa y sólo muy pocas empresas temen que el alumno recién formado pueda ser contratado por otras empresas (el 26% indica un 5 o un 6 como grado de aprobación). Así que se puede concluir que el miedo de las empresas a perder el alumno recién formado es relativamente bajo.

GRÁFICO 21: FP DUAL COMO UNA ESTRATEGIA DE RECLUTAMIENTO (AFIRMACIONES)

En un futuro próximo la FP Dual será la principal estrategia de reclutamiento de mi empresa.



La FP Dual es la estrategia más importante de reclutamiento en mi empresa



En desacuerdo < 1 2 3 4 5 6 > De acuerdo

Nota: N = 568 y 567.

GRÁFICO 22: PERMANENCIA ESPERADA DEL ALUMNO EN LA EMPRESA (AFIRMACIONES)

Las competencias que aprende el aprendiz aquí también puede utilizar en muchas otras empresas.



Si contrato el aprendiz después de la formación espero que se quedará muchos años en la empresa.



Existe un riesgo muy alto de perder el alumno recién formado porque otras empresas le contratan.



En desacuerdo < 1 2 3 4 5 6 > De acuerdo

Nota: N = 564-568.



GRÁFICO 23: BENEFICIOS DE CONTRATAR ALUMNOS DE FP DUAL EN LUGAR DE FP TRADICIONAL

Contratar alumnado de dual conlleva un riesgo menor que el trabajador no encaje en la empresa



El alumnado de dual está más tiempo en la empresa



El alumnado de dual está más motivado



El alumnado de dual está mejor formado



El alumnado de dual tiene más conocimientos técnicos



El alumnado de dual muestra más lealtad



Nada relevante < 1 2 3 4 5 > Muy relevante

Nota: N = 571.

Comparación con la FP tradicional

Como la FP Dual es relativamente nueva en Cataluña, las empresas siempre tienen una vía alternativa para reclutar jóvenes: contratar graduados de la FP tradicional. Por eso, se les pregunta a las empresas cuáles son las diferencias percibidas entre contratar graduados de la FP Dual o contratar graduados de la FP tradicional. Se les presenta a las empresas varias ventajas de la FP Dual y se les pide que indiquen la correspondiente relevancia. Los resultados aparecen en el Gráfico 23 ordenados según su importancia.

La ventaja más relevante es que al contratar alumnos de dual se asegura que el aprendiz encaje mejor en la empresa. Más del 50% indica esta ventaja como relevante (4) o muy relevante (5). Este resultado concuerda con el motivo de ofrecer FP Dual indicado por las empresas como más relevante (ver apartado 4.4.1). La posibilidad de formar al alumnado

según los requerimientos de las empresas es el motivo más importante. Eso se debe, por un lado, al tiempo más largo que el alumno pasa en la empresa en comparación con la FCT, que representa la segunda ventaja más importante, pero también porque la FP Dual incorpora una metodología que va más allá de las prácticas FCT. Las siguientes ventajas que las empresas indican son que los alumnos de FP Dual están más motivados, mejor formados y que tienen más conocimientos técnicos que los alumnos de la FP tradicional. La ventaja menos importante, aunque el 36% de las empresas indica un 4 o 5 en la escala de relevancia, es que el alumnado de FP Dual muestra más lealtad.

«La ventaja más relevante es que al contratar alumnos de dual se asegura que el aprendiz encaje mejor en la empresa.»



Resultados de empresas que no ofrecen FP Dual

05

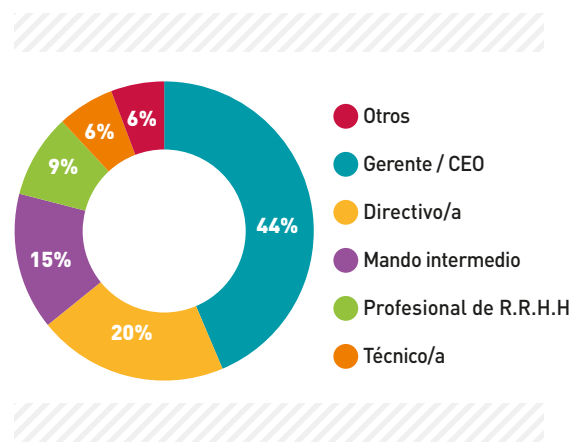
Una parte importante del estudio consiste también en identificar el punto de vista de las empresas que no ofrecen FP Dual, para analizar sus razones que pueden ir desde el desconocimiento hasta consideraciones económicas. Por lo tanto, este apartado describe los resultados del estudio sobre las empresas que no ofrecen Formación Profesional Dual. Está dividido en dos bloques: una presentación de las opiniones sobre la FP Dual y una descripción de las formas de reclutamiento que utilizan. Cuando es posible se presentan los resultados diferenciados por tamaño de empresa o por sectores.⁸

5. 1. Características de las empresas y su conocimiento de la FP Dual

El Gráfico 24 muestra las funciones de los entrevistados de las dos muestras del estudio. El grupo de gerente/CEO es el grupo más relevante con un porcentaje de 44%. La segunda función importante del entrevistado es el directivo (20%). La tercera función más frecuente es el mando intermedio con un 15% de representación.

El Gráfico 25 muestra la distribución de las empresas encuestadas que no ofrecen FP Dual, por sectores económicos. Para la categorización de los sectores se usó la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE). Como en la muestra de las empresas que imparten FP Dual, el sector «industrias manufactureras» es el más presente en la muestra, con una representación de más del 34%.

GRÁFICO 24: FUNCIÓN DEL ENTREVISTADO - NO DUAL

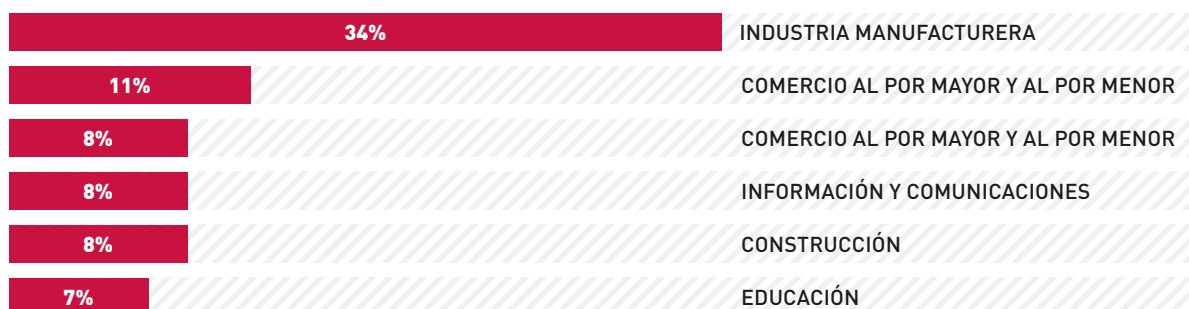


Nota: N = 243.

El sector segundo que le sigue en importancia es el de «actividades profesionales y técnicas», con un 11% de las empresas. Un 8% de representación tienen los sectores «comercio al por mayor y al por menor», «información y comunicaciones» y «construcción». Un 7% de las empresas encuestadas pertenece al sector de la educación. El gráfico sólo muestra los sectores con una N superior a 10.

El Gráfico 26A muestra el porcentaje de empresas que conocen FP Dual (p. ej., la tasa de conocimiento) según tamaño y sector. En la muestra un 68% de las empresas conocen la FP Dual. Como a priori no tuvimos información sobre si las empresas asociadas con PIMEC y FOMENT ofrecen modalidad dual o no, supusimos que la mayoría de ellas no lo hace. Por lo tanto recibieron otro tipo de cuestionario que las empresas de las que sabíamos que tienen un convenio con

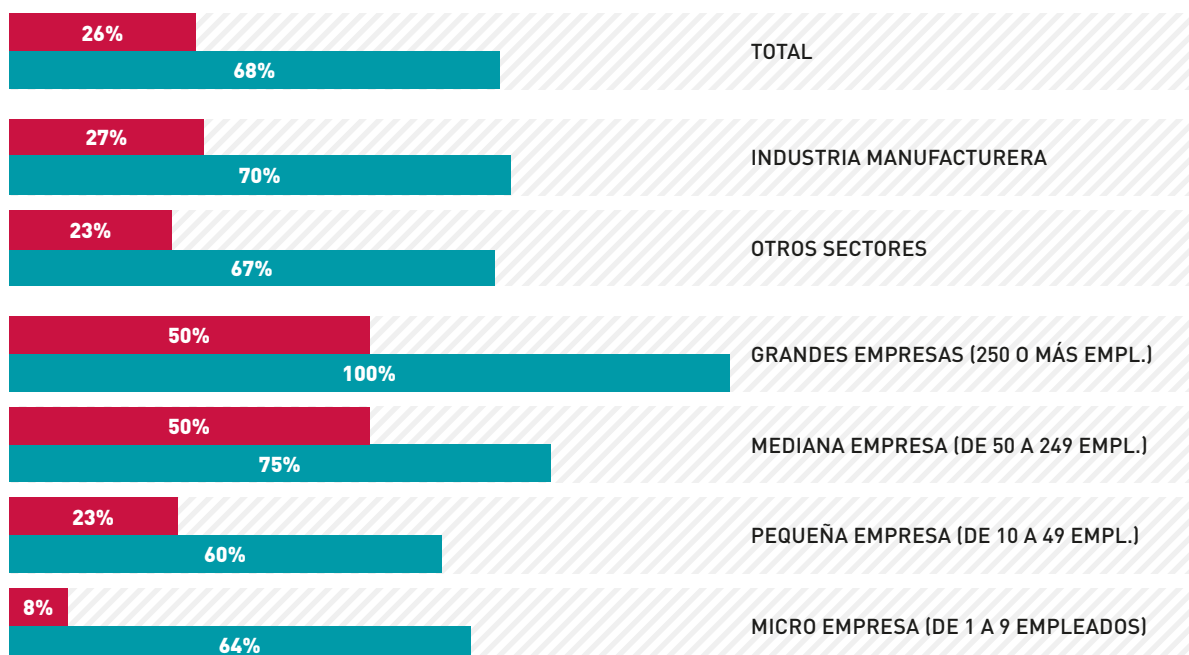
⁸ Pero sólo cuando haya más de 15 observaciones en el correspondiente subgrupo.

GRÁFICO 25: SECTORES ECONÓMICOS DE LAS EMPRESAS ENCUESTADAS

Nota: Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE). N = 167; 78 no han indicado un sector específico. Sólo mostrado los N > 10. Las restantes 41 empresas se distribuyen en nueve sectores.

el Departament d'Ensenyament. Eso, sin embargo, no significa que entre ellas no se encuentren algunas que ofrecen FP Dual. Como muestran los resultados, un 26% de las empresas en esta muestra ofrece FP Dual. Cuanto más grande es la empresa, mayor es la tasa de conocimiento de esta modalidad de formación. En el grupo de las empresas grandes, la tasa de conocimiento es del 100%. Entre las medianas y las pequeñas empre-

sas la tasa de conocimiento varía poco, oscilando entre el 75% y el 60%, mientras la tasa de participación varía bastante: de 67% (medianas empresas) a 13% (microempresas). Es decir, aunque bastantes microempresas tienen conocimiento de lo que es la FP Dual, la mayoría se abstienen de participar en el sistema.

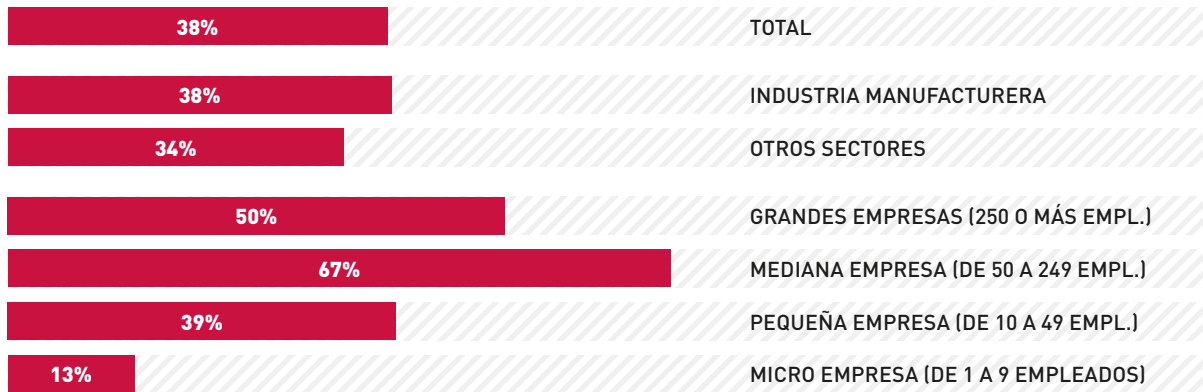
GRÁFICO 26A: TASA DE CONOCIMIENTO DE FP DUAL SEGÚN TAMAÑO Y SECTOR

● Porcentaje de empresas que ofrece FP Dual ● Empresas que conocen la FP Dual

Nota: N = 243.



GRÁFICO 26B: PORCENTAJE DE EMPRESAS QUE OFRECEN FP DUAL DE LAS EMPRESAS QUE CONOCEN LA FP DUAL SEGÚN TAMAÑO Y SECTOR



● Porcentaje de empresas que ofrece FP Dual

Nota: N = 243.

El Gráfico 26B muestra el porcentaje de empresas que imparten FP Dual de todas las empresas que la conocen. Sólo el 38% de las empresas que conocen la modalidad dual, también la ofertan, por lo que los motivos para no ofrecer dual no son el desconocimiento sino otros, que se exploran en este estudio.

5. 2. Opiniones acerca de la FP Dual

Dependiendo de si las empresas conocen la FP Dual o no, se les plantean varias preguntas sobre su opinión acerca de ella. Para que cada empresa reciba la pregunta adecuada, el cuestionario incluye varios filtros. A las empresas que conocen la FP Dual pero no participan se les pregunta por las razones por las cuales no lo hacen. También se les pregunta por las medidas potenciales que consideran que habría que tomar para que empezaran a ofrecerla. A las empresas que no conocen la FP Dual se les presentó una pequeña definición y luego se les preguntó por los beneficios que ven en esta forma de aprendizaje.

5. 2. 1 Motivos para no ofrecer FP Dual

A las empresas que no ofrecen FP Dual, aunque sí la conozcan, se les preguntó por las razones

por las cuales no lo hacen. Pueden indicar en una escala de 1 a 5 la relevancia de las posibles razones. Las razones en el Gráfico 27 están ordenadas sumando las respuestas 4 y 5 a las afirmaciones, interpretando el 3 como neutral. Las posibilidades de respuestas «1 y 2» y «4 y 5» fueron agrupadas debido al pequeño número de respuestas de la muestra.

«Las razones principales que aparecen son que las empresas no pueden acompañar de manera adecuada a la persona en su aprendizaje.»

Las razones principales que aparecen son que las empresas no pueden acompañar de manera adecuada a la persona en su aprendizaje (el 37% indica un 4 o un 5) y que el proceso de formalización de la FP Dual es demasiado burocrático (también un 37%). Aunque todas las empresas hayan indicado que conocen la FP Dual, la tercera razón más importante es que no conocen suficientemente bien el sistema (35%). Los motivos relacionados con costos son menos importantes. El motivo de que la FP Dual es demasiado cara es considerado como importante

sólo por un 10% de las empresas. Asimismo, sólo un 12% dice que la FP Dual no aporta suficientes beneficios. También hay que destacar que sólo el 16% de las empresas afirma que no quiere invertir en una persona que después pueda macharse. Eso muestra que el riesgo de perder las inversiones puede ser un impedimento para ofrecer FP Dual.

GRÁFICO 27: MOTIVOS PARA NO OFRECER FP DUAL

No podemos acompañar adecuadamente a la persona en su proceso de aprendizaje.



El proceso de formalización de la FP Dual es demasiado burocrático.



No conocemos suficientemente bien el sistema de FP Dual.



No podemos impartir los módulos profesionales que exige el centro formativo.



No tenemos previsto incorporar nuevos empleados/as.



Preferimos seleccionar a los nuevos empleados/as por otras vías en el mercado laboral externo.



No queremos invertir en una persona que después puede marcharse a otra empresa o seguir estudiando.



La FP Dual no nos aporta suficientes beneficios.



La FP Dual es demasiado cara.



Nada relevante < 1 2 3 > Muy relevante

Nota: N = 80-88.

5. 2. 2 Medidas que podrían facilitar la participación

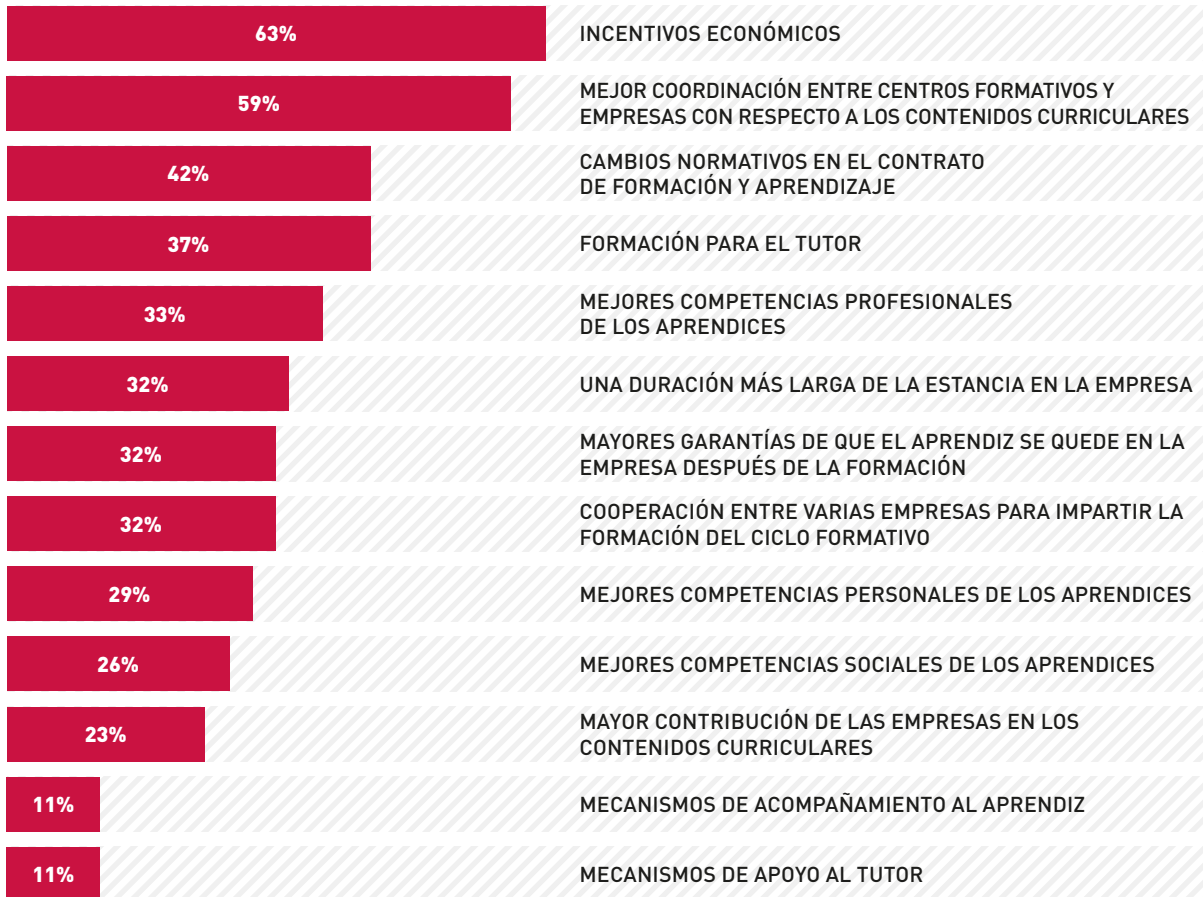
A las empresas que sí conocen FP Dual pero no la ofrecen también se les preguntó cuáles serían las medidas que podrían facilitar su participación en ella. Las empresas podían marcar las medidas que les parecían útiles. El Gráfico 28 muestra los resultados ordenados según la tasa de respuesta. Obviamente, la medida más mencionada por las empresas, con un 62%, son los incentivos económicos. Este resultado puede parecer engañoso, ya que en otra parte de la encuesta las empresas indicaron que los costos de la FP Dual no son un problema para implementarla; ello muestra la tendencia generalizada a dar una respuesta afirmativa cuando se pregunta por la conveniencia de recibir incentivos económicos, aunque no sean el elemento más necesario.

Además, cabe mencionar que, desde un punto de vista metodológico, es posible que en este resultado haya influido el hecho de que los incentivos económicos sean el primer elemento de la lista de posibles facilitadores de la FP Dual presentada.

Después se menciona una mejor coordinación entre los centros formativos y las empresas con respecto a los contenidos curriculares (59%). Menos importantes son los mecanismos de acompañamiento al alumno o los mecanismos de apoyo al tutor (ambos del 11%). Esto sorprende a la luz del resultado anterior, ya que muchas empresas indican que no ofrecen FP Dual porque no pueden acompañar adecuadamente al alumnado. Puede ser que esta incoherencia se deba al desconocimiento de la FP Dual por parte de las empresas y a que no se puedan imaginar cómo funcionaría el acompañamiento al alumno o al tutor.



GRÁFICO 28: MEDIDAS QUE PODRÍAN FACILITAR LA PARTICIPACIÓN DE SU EMPRESA EN LA FP DUAL



Nota: N = 73.

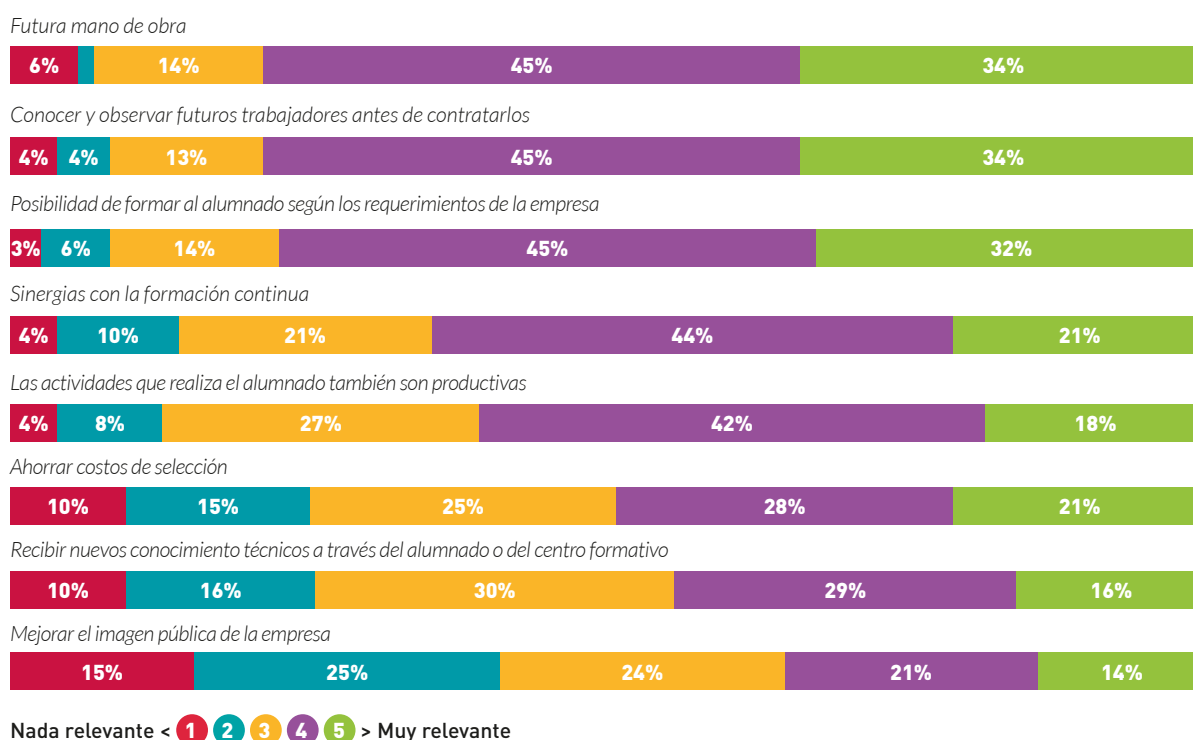
5. 2. 3 Beneficios potenciales

La pregunta sobre beneficios potenciales fue sólo contestada por las empresas que no conocían la FP Dual antes de participar en el estudio. Las empresas contestaron estas preguntas después de haber recibido la siguiente explicación sobre en qué consiste la Formación Profesional Dual: «*La Formación Profesional Dual es una modalidad de la Formación Profesional en la que el alumnado aprende tanto en el centro formativo como en la empresa. La estancia del alumnado es de 1.000 horas en el segundo curso académico*».

Se les preguntó por los mismos beneficios (o motivos) que a las empresas que sí ofrecen FP Dual (ítems en escala de 1 a 5), de manera que se facilitara una comparación entre los dos grupos.⁹

El Gráfico 29 muestra los resultados: las dos razones más importantes, con un 79% de las empresas especificando un 4 o un 5 en la escala de relevancia son «futura mano de obra» y «conocer y observar futuros trabajadores antes de contratarlos». Vienen seguidos de cerca por el motivo «posibilidad de formar al alumnado según los requerimientos de la empresa» (el 77% indica un 4

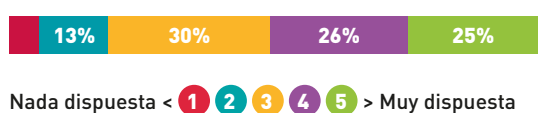
⁹ Con este ítem no se puede llevar a cabo un análisis por sector debido al número reducido de respuestas en el correspondiente subgrupo (en algunos grupos de tamaño de empresa hay menos de 15 empresas que han contestado el ítem correspondiente).

GRÁFICO 29: BENEFICIOS POTENCIALES DE OFRECER FP DUAL

Nota: N = 70 y 71.

o 5 para este motivo). Las sinergias con la formación continua y las actividades productivas realizadas por el alumno tienen una relevancia media. Un poco menos importantes son los beneficios de ahorrar costos de selección, recibir conocimientos técnicos y mejorar la imagen pública. En general, se ve que los beneficios potenciales para las empresas que no ofrecen FP Dual son bastante similares a los motivos de las empresas que sí imparten FP Dual.

Se preguntó a las mismas empresas que antes no conocían la FP Dual si se podrían imaginar ofrecer esta modalidad teniendo en cuenta la inversión y los posibles riesgos. En el Gráfico 30 podemos observar la disposición a ofrecer FP Dual: un 51% de las empresas afirma que está dispuesta o totalmente dispuesta a ofrecer FP Dual.

GRÁFICO 30: DISPOSICIÓN A OFRECER FP DUAL TENIENDO EN CUENTA LA INVERSIÓN Y LOS POSIBLES RIESGOS

Nota: N = 568 y 567.

«Los beneficios potenciales para las empresas que no ofrecen FP Dual son bastante similares a los motivos de las empresas que sí imparten FP Dual.»

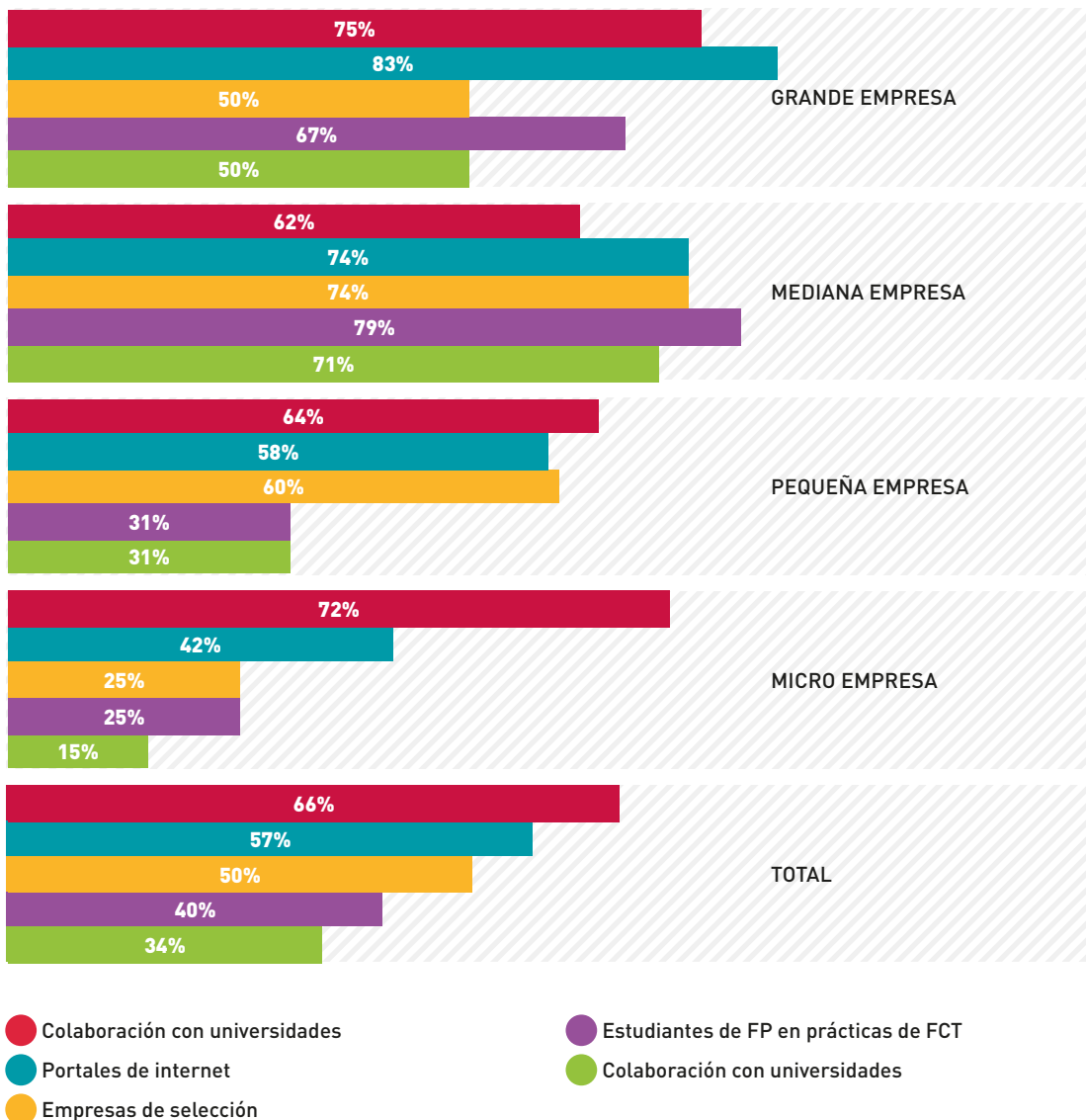


5.3. Formas de reclutamiento

Para saber si les hace falta la propia formación, también se les pregunta a las empresas por formas de reclutamiento alternativas y por si tienen dificultades para encontrar técnicos/as cualificados/as. El Gráfico 31 indica que la mayoría de las empresas (66%) usa los contactos personales para reclutar nuevos profesionales con perfil técnico. El 57% de las empresas se sirven de portales de internet y el 50% usan

otras empresas de selección. El 40% de las empresas interrogadas acogen estudiantes de FP en prácticas de FCT y un 34% colabora con universidades. El Gráfico 31 también muestra que las estrategias varían en función del tamaño de empresa. Mientras las grandes empresas utilizan más a menudo portales de internet, las medianas empresas acogen con mayor frecuencia a estudiantes de FP en prácticas de FCT. Las pequeñas y medianas empresas utilizan más a menudo contactos personales.

GRÁFICO 31: ESTRATEGIAS USADAS PARA RECLUTAR NUEVOS PROFESIONALES CON PERFIL TÉCNICO

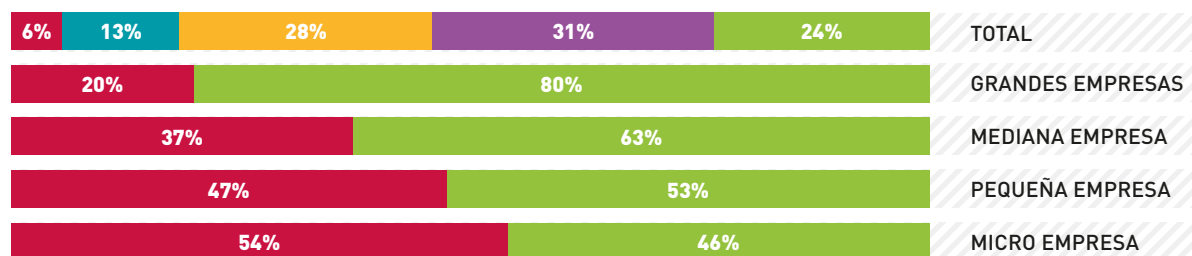


Nota: N = 183.

La formación en la propia empresa resulta especialmente interesante cuando estas tienen dificultades para encontrar personal técnico en el mercado laboral, por ello se les preguntó por este tema. El Gráfico 32 muestra los resultados. En promedio, más de la mitad de las empresas (55%) tiene dificultades para encontrar técnicos cualificados. Aproximadamente un 17% indica que tiene pocas dificultades para reclutar nuevos profesionales (puntuación de 1 o 2). El

gráfico evidencia también las diferencias en función del tamaño de la empresa. Las respuestas obtenidas se agruparon en dos bloques («1, 2 y 3» y «4 y 5») para realizar el análisis por tamaño de empresa. Se observa que las empresas grandes indican tener más dificultades para encontrar técnicos/as (el 80% de las empresas). Para las empresas que ahora tienen problemas a la hora de encontrar los técnicos cualificados, la FP Dual podría ser una alternativa atractiva.

GRÁFICO 32: DIFICULTADES PARA ENCONTRAR TÉCNICOS/AS CUALIFICADOS/AS



Nada < 1 2 3 4 5 > Mucho

Nota: N = 147. Para el análisis diferenciado por tamaño, se agrupan las diferentes categorías debido al número de respuestas pequeño (< 10) por característica y tamaño de empresa.



Conclusiones y propuestas

06

El estudio permite detectar los motivos por los que las empresas ofrecen formación dual en Cataluña y las barreras que impiden que otras empresas lo hagan. Los motivos que las empresas han indicado están más relacionados con los beneficios a largo plazo, como formar y observar a futuros trabajadores (Merrilees, 1983; Stevens, 1994b) que con los beneficios a corto plazo, como la contribución productiva de los aprendices. Este es un resultado muy relevante porque no existen diferencias entre las empresas que ofrecen FP Dual y las que no lo hacen: todas las empresas reconocen y señalan los motivos de formación y *screening* como más relevantes que los beneficios inmediatos vinculados a la productividad de los aprendices, mientras que para las grandes empresas la productividad es significativamente menos importante que para las empresas medianas y pequeñas. La relevancia de este resultado se traduce también en su impacto en la imagen del aprendizaje dual entre los agentes sociales. Una de las amenazas indicadas por los sindicatos de trabajadores, las escuelas profesionales y algunos investigadores (Echeverría, 2016, entre otros) es el uso de estudiantes como trabajadores baratos por parte de la empresa. Los resultados obtenidos muestran que no ocurre así sino todo lo contrario: la empresa catalana considera el aprendizaje dual más como una inversión a largo plazo para contar con empleados cualificados en el futuro que como una ganancia inmediata, y prioriza el motivo de inversión y el motivo de selección por encima del motivo producción. Los resultados también muestran que el motivo de la reputación (Niederalt *et al.*, 2001) es menos relevante entre

las empresas catalanas, lo que probablemente también esté relacionado con el hecho de que la formación de alumnos es bastante nueva. Como Bellmann *et al.* (2010) mencionan, tanto la formación inicial como la continua también pueden actuar como sinergia. Los resultados muestran que existen sinergias sustanciales entre estos dos tipos de formación en las empresas catalanas y que una gran parte de las empresas encuestadas considera estas sinergias como un motivo importante de formación. No obstante, en este aspecto, observamos diferencias importantes entre los tamaños de las empresas, ya que esta visión se da más a menudo en las grandes y medianas empresas que en las pequeñas. Esto probablemente se deba al hecho de que las empresas más grandes también tienen más facilidades y recursos para impartir una formación continua. Además, tienden a contar con profesionales en el Departamento de Recursos Humanos que gestionan tanto la formación inicial como la continua de forma integrada, estableciendo así sinergias entre los dos tipos de formación.

En ese sentido, sería interesante **apoyar a las pymes** para que desarrollen conjuntamente la formación continua y la FP Dual, ayudándoles a identificar las numerosas sinergias y a rentabilizar así sus inversiones formativas.

Esto les permitiría focalizar sus esfuerzos en el desarrollo de las competencias de todos los trabajadores en su conjunto, incluyendo a los aprendices.

Los resultados también han demostrado que existen muchas ventajas en la contratación de graduados de la FP Dual en lugar de contratar a graduados de la FP tradicional en cuanto se refiere a competencias, productividad, lealtad, etcétera. Una de las razones puede deberse a la mayor duración de la formación dual en la empresa y a que se utiliza una metodología diferente: los alumnos desarrollan más las competencias profesionales y específicas de la empresa. Otra razón es que la empresa, al tener la responsabilidad de impartir ciertos módulos profesionales, se implica más en el aprendizaje de habilidades y el alumnado desarrolla una mayor cantidad de competencias prácticas necesarias en el mundo laboral. No obstante, al interpretar estos resultados, se debe tener en cuenta que dentro del diseño actual del sistema dual en Cataluña y en España, podría presentarse un sesgo de selección de los estudiantes más motivados y mejor formados hacia la FP Dual (Echeverría, 2016).

Para potenciar la participación de las empresas en FP Dual, sería oportuno **difundir estos resultados sobre las ventajas** que comporta para la empresa contratar titulados de FP Dual, dado el mayor desarrollo de competencias que presentan.

Uno de los elementos que podría actuar como una barrera para que las empresas acojan a aprendices, especialmente para las pequeñas empresas, podría ser el coste (Dionisius *et al.*, 2009). Los resultados muestran que este no es el caso en Cataluña. Los costos de aprendizaje no parecen ser una limitación para las empresas, independientemente de su tamaño. Por esta razón, es necesario centrarse en otros motivos que podrían limitar la participación de las empresas en el sistema de aprendizaje. El estudio muestra que otros elementos como la excesiva burocracia, las dificultades en la supervisión del alumno –más de un tercio de las empresas afirma que no ofrece FP Dual porque no pueden acompañar adecuadamente a la persona en su

aprendizaje– y el insuficiente conocimiento del sistema dual son las razones que más limitan a las empresas que no ofrecen FP Dual.

Esto también implica que las medidas para aumentar la participación en la formación deben incluir más **herramientas de asesoramiento, acompañamiento y apoyo** a las empresas, así como **formación a los tutores**, que medidas para reducir los costos de formación.

El estudio muestra que más de dos tercios de las empresas conocen la FP Dual. Eso significa que, aunque muchas empresas conocen esta modalidad de formación, más del 30% presenta un desconocimiento absoluto. De las empresas que ya conocen la FP Dual, sólo el 38% la ofrece. Los resultados también muestran que muchas de las empresas que conocen la FP Dual opinan que no la conocen suficientemente bien como para implementarla.

En este sentido, sería necesario realizar **más campañas de información** detallada, incluso crear **sistemas de apoyo** intensivo a las empresas que quieren ofrecer FP Dual por primera vez.

Aunque algunos motivos para ofrecer FP Dual son igualmente importantes para todas las empresas con independencia de su tamaño, otros motivos de impartir o no la FP Dual varían según el tamaño de la empresa. Este resultado debe considerarse en el desarrollo de políticas públicas.

Por ejemplo, las campañas dirigidas explícitamente a empresas pequeñas no deberían abordar demasiado el efecto positivo de la imagen o de recibir nuevos conocimientos técnicos. En cambio, deberían **destacar el beneficio** de que al ofrecer FP Dual las empresas tienen más oportunidades para **conocer a los futuros trabajadores**.



El hecho de que algunos motivos no varíen en función del tamaño de las empresas, entre ellos los motivos «posibilidad de formar alumnos según los requerimientos de la empresa» y «futura mano de obra», muestra que esos son motivos muy relevantes para todo tipo de empresas. Por ello, se trata de motivos que pueden usarse como argumentos de peso para atraer a las empresas hacia la FP Dual, sobre todo a las medianas y a las pequeñas.

En Cataluña, las empresas consideran que la formación dual es una estrategia para garantizar una cantera futura de trabajadores técnicos cualificados. Aunque las empresas también disponen de otras posibilidades, por ejemplo reclutar graduados de la FP tradicional, perciben más ventajas del modelo dual. Otro resultado importante es que aquellas empresas que todavía no ofrecen FP Dual no lo hacen por el riesgo de que los aprendices abandonen las empresas una vez finalizado su periodo formativo, sino más bien porque no tienen suficiente información sobre la implementación del sistema dual. Este resultado refuerza la propuesta anterior de acompañar y dar apoyo a la empresa que no ofrece FP Dual; sería interesante que dicho apoyo proviniese de la administración y de las organizaciones empresariales y sindicales, ya que son los agentes clave del sistema.

Los resultados tienen implicaciones importantes para la política educativa y de empleo. Muestran que introducir incentivos financieros para las empresas no es la principal estrategia para fomentar la implementación de programas de FP Dual, ya que lo que más demandan las empresas es información, apoyo y flexibilidad para participar en la FP Dual acogiendo aprendices. Los costos de la FP Dual no son el principal problema para las empresas catalanas; esto puede deberse a que las compensaciones económicas que reciben los alumnos, lógicamente, son inferiores a las que recibe un trabajador formado, aunque son similares a la retribución presente en otros países con un sistema de FP Dual consolidado (Rom *et al.*, 2016).

Sin embargo es **necesario analizar** si esta compensación es **suficiente y adecuada** para los aprendices, sobre todo en el caso de las becas, que es la opción más recurrente, especialmente teniendo en cuenta su contribución a la producción económica de la empresa. Este tema podría ser objeto de un estudio futuro. Partiendo de los resultados obtenidos, cabe indicar que en caso de que la administración pública normativizase un aumento de la compensación de los aprendices, dicho incremento debería ser equilibrado, de tal manera que tanto el alumno como la empresa puedan obtener suficientes beneficios y que los costos no sean una barrera para la participación de las empresas (Wolter y Mühlemann, 2015).

La FP Dual en Cataluña está en su primera fase de implementación, pero avanza a buen ritmo. Por esta razón, es necesario tener en cuenta los primeros efectos de su desarrollo, para garantizar que la formación goce de una alta calidad y beneficie por igual a los aprendices, las empresas y la sociedad en su conjunto.





07

Referencias

- Acemoglu, D., y Pischke, J.-S. (1998). «Why Do Firms Train? Theory and Evidence». *The Quarterly Journal of Economics*, 113 (1), pp. 79-119.
- Acemoglu, D., y Pischke, J.-S. (1999a). «Beyond Becker: Training in imperfect labour markets». *The Economic Journal*, 109 (453), F112-F142.
- Acemoglu, D., y Pischke, J.-S. (1999b). «The Structure of Wages and Investment in General Training». *Journal of Political Economy*, 107 (3), pp. 539-572.
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. Nueva York, Londres: Columbia University Press.
- Beicht, U., Walden, G., y Herget, H. (2004). «Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung in Deutschland». *Berichte Zur Beruflichen Bildung*.
- Bellmann, L., Kregel, E. M., y Stegmaier, J. (2010). *Aus- und Weiterbildung – Komplemente oder Substitute? Zur Bildungsbeteiligung kleinerer und mittlerer Betriebe in Deutschland*, pp. 41-54.
- Dionisius, R., Mühlemann, S., Pfeifer, H., Walden, G., Wenzelmann, F., y Wolter, S. C. (2009). «Costs and benefits of apprenticeship training. A comparison of Germany and Switzerland». *Applied Economics Quarterly*, 55 (1), pp. 7-37.
- Echeverría Samanes, B. (2016). «Transferencia del sistema de FP Dual a España». *Revista de Investigación Educativa*, 34 (2), pp. 295-314. <<http://doi.org/10.6018/rie.34.2.249341>>.
- Geel, R., Mure, J., y Backes-Gellner, U. (2011). «Specificity of occupational training and occupational mobility: an empirical study based on Lazear's skill-weights approach». *Education Economics*, 19 (5), pp. 519-535.
- Jansen, A., Grip, A. de, y Kriechel, B. (2017). «The effect of choice options in training curricula on the supply of and demand for apprenticeships». *Economics of Education Review*, 57, pp. 52-65.
- Jansen, A., Leiser, M. S., Wenzelmann, F., y Wolter, S. C. (2015). «Labour market deregulation and apprenticeship training: A comparison of German and Swiss employers». *European Journal of Industrial Relations*, 21 (4), pp. 353-368.
- Jansen, A., y Pfeifer, H. (2017). «Pre-training competencies and the productivity of apprentices». *Evidence-Based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*, 5 (1), pp. 59-79.
- Lazear, E. P. (2009). «Firm-Specific Human Capital: A Skill-Weights Approach». *Journal of Political Economy*, 117 (5), pp. 914-940.
- Lindley, R. M. (1975). «The Demand for Apprentice Recruits by the Engineering Industry, 1951-71». *Scottish Journal of Political Economy*, 1, pp. 1-24.
- Merrilees, W. J. (1983). «Alternative Models of Apprentice Recruitment: With Special Reference to the British Engineering

-
- Industry». *Applied Economics*, 15 (1), pp. 1-21.
- Mühlemann, S., Pfeifer, H., Walden, G., Wenzelmann, F., y Wolter, S. C. (2010). «The financing of apprenticeship training in the light of labor market regulations». *Labour Economics*, 17 (5), pp. 799-809.
- Mühlemann, S., y Wolter, S. C. (2011). «Firm-sponsored training and poaching externalities in regional labor markets». *Regional Science and Urban Economics*, 41 (6), pp. 560-570.
- Niederalt, M. (2004). *Zur ökonomischen Analyse betrieblicher Lehrstellenangebote in der Bundesrepublik Deutschland. Europäische Hochschulschriften. Reihe 5, Volks- und Betriebswirtschaft. 3082*. Fráncfort del Meno: P. Lang.
- Niederalt, M., Schnabel, C., y Kaiser, C. (2001). «Betriebliches Ausbildungsverhalten zwischen Kosten-Nutzen-Kalkül und gesellschaftlicher Verantwortung: Einflussfaktoren der Ausbildungsintensität von deutschen Betrieben». *DP Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg*.
- Pilz, M. (2009). «Initial Vocational Training from a Company Perspective: a Comparison of British and German In-House Training Cultures». *Vocations and Learning*, 2 (1), pp. 57-74.
- Rom, J., Miotto, G., Solanilla, T., y Polo, M. (2016). *Las Empresas y La FP Dual en España: informe de situación 2016*.
- Smits, W. (2006). «The Quality of Apprenticeship Training». *Education Economics*, 14 (3), pp. 329-344.
- Smits, W., y Zwick, T. (2004). «Why do business service firms employ fewer apprentices?: A comparison between Germany and The Netherlands». *International Journal of Manpower*, 25 (1), pp. 36-54.
- Stevens, M. (1994a). «A Theoretical Model of On-the-Job Training with Imperfect Competition». *Oxford Economic Papers*, 46 (4), pp. 537-562.
- Stevens, M. (1994b). «An Investment Model for the Supply of Training by Employers». *Economic Journal*, 104 (424), pp. 556-570.
- Wolter, S. C., y Mühlemann, S. (2015). «Apprenticeship training in Spain – a cost-effective model for firms?». *Bertelsmann Stiftung and the Fundación Bertelsmann*.






© Fundació Bertelsmann, Barcelona, 2019

Autoría: Anika Jansen y Pilar Pineda,
Grupo EFI y Universitat Autònoma de Barcelona

Imágenes: © Shutterstock
Diseño y maquetación: sacajugo.com
Corrección Editorial: Verónica Nieto
Responsable Editorial: Guillem Salvans
Coordinación Editorial: Elisabeth Gil

Editado por: Fundació Bertelsmann
Depósito Legal: B 12185-2019





Fundación
Bertelsmann

Por el empleo juvenil

Fundación Bertelsmann
Travessera de Gràcia, 47-49 2ª Planta
08021 Barcelona
Telf: 93 268 73 73
www.fundacionbertelsmann.org