

Resumen
ejecutivo

INFORME REGIONAL SOBRE LA CALIDAD DE LA FP DUAL EN ESPAÑA

Abril 2021

RESUMEN EJECUTIVO

Este informe forma parte del apoyo técnico de la DG REFORM de la Comisión Europea para **mejorar la calidad de la Formación Profesional Dual del sistema educativo español**. Analiza la implementación de elementos de calidad en esta modalidad de la Formación Profesional, en las 17 comunidades autónomas de España, Ceuta y Melilla. El objetivo es analizar las **distintas implementaciones en cada territorio y al mismo tiempo recabar buenas prácticas autonómicas en relación a la calidad**.

El análisis se centra en los 14 criterios de calidad incluidos en el **Marco europeo para la calidad y la eficacia del aprendizaje** (Recomendación del Consejo 2018/C 153/01)¹. Se recogen datos para cada criterio en cada uno de los territorios analizados (el trabajo de campo se realiza entre septiembre de 2019 y mayo de 2020). Para la recogida de datos se elabora una plantilla basada en los 14 criterios de calidad del Marco Europeo, que se utiliza tanto para la investigación documental como para la fase de entrevistas en profundidad. En un primer momento, se realiza una revisión de la literatura gris y académica. Posteriormente, esta revisión se contrasta y complementa con entrevistas en profundidad con los responsables políticos y/o técnicos de la FP Dual del actor educativo en cada territorio. Se realizan un total de 38 entrevistas. Este análisis no es una evaluación global de la implementación de la FP dual en España pues no se recoge la visión de otros agentes en estos programas (empresas, alumnos, agentes sociales, etc.).

A continuación, se presenta un resumen de la implementación de los 14 criterios de calidad en los distintos territorios analizados:

Criterio 1. Acuerdo por escrito

Todas las CCAA establecen las bases de la formación profesional Dual mediante un acuerdo por escrito. Habitualmente toma forma de **convenio o acuerdo de colaboración**. Se firma

¹ Recomendación del Consejo de 15 de marzo de 2018 (2018/C 153/01).

entre el centro educativo, la empresa y (en 2 CCAA) el alumno. En 7 CCAA se firma por parte de la Consejería de Educación en algunos supuestos. En la mayor parte de CCAA incluye **elementos generales**. Algunas CCAA incluyen también **elementos más específicos de implementación**, que pueden quedar recogidos en documentos posteriores en otras CCAA.

El vínculo entre la empresa y el alumno varía entre CCAA y dentro de las mismas. El vínculo más extendido es la beca formativa que se usa en 15 CCAA. Su uso es exclusivo en 6 CCAA, muy elevado (90%) en 1 CCAA, casi del 60% en 1 CCAA, del 50% en 1 CCAA y por debajo del 50% en el resto. **En un grupo importante de CCAA el vínculo más generalizado es el acuerdo o convenio escrito** (8 CCAA). **El uso del contrato laboral es muy minoritario**. Solo en 2 CCAA su uso es del 100%, mientras que en otras 2 CCAA su uso es del 50% (uno de estos dos territorios presenta números muy bajos de alumnos en modalidad dual y poquísimos proyectos de FP dual). En otras 3 CCAA su uso es minoritario.

Criterio 2. Resultados del aprendizaje

Todas las CCAA evalúan los resultados de aprendizaje adquiridos por el aprendiz en la empresa. La responsabilidad recae en el profesorado de los centros, que tienen en cuenta las valoraciones aportadas por los tutores de empresa, sin que en ningún caso sean vinculantes.

Se han desarrollado **distintos mecanismos de seguimiento de la formación de los aprendices**. En la mayoría de CCAA, se realizan reuniones de seguimiento entre tutor de centro y tutor de empresa, como mínimo una vez al mes. También es frecuente que el tutor de empresa documente el desarrollo de las actividades del aprendiz y entregue informes periódicos al tutor del centro. El aprendiz participa en el seguimiento del aprendizaje en más de la mitad de CCAA, cumplimentando un cuaderno o diario de aprendizaje. En 6 CCAA se apunta la realización de tutorías con el aprendiz en el centro educativo durante el periodo formativo en la empresa. En al menos tres CCAA, la administración educativa dispone de una plataforma digital que facilita el seguimiento del aprendizaje y la coordinación entre centro y empresa. En tres CCAA se menciona la creación de una Comisión de Seguimiento para cada proyecto de FP Dual, formada por representantes del centro educativo y la empresa. Finalmente, en una CCAA se reporta la realización de reuniones de seguimiento de la DG de Formación Profesional para cada uno de los proyectos de FP Dual.

Prácticamente todas las CCAA contemplan la posibilidad de formación complementaria, especializada y a medida de las necesidades de la empresa y/o sector pro-

fesional. Generalmente está financiada por la empresa e incluso puede ser impartida por sus propios profesionales. Se debe acordar con el centro educativo y, en algunas CCAA, debe contar con la autorización de la administración educativa.

El módulo de Formación en Centros de Trabajo (FCT) está integrado en el programa de FP Dual en la mayoría de CCAA (11 CCAA). Cuando se realiza aparte de la FP Dual, generalmente se hace en el tramo final del ciclo formativo.

En ninguna CCAA existe una mención a la modalidad Dual en el título académico ya que la titulación es estatal. Sin embargo, todas las CCAA (excepto una) afirman que se puede expedir una certificación donde consta que se ha realizado el itinerario Dual.

Tal y como se recoge en la regulación estatal, se permite el desarrollo de la FP Dual a tres años, aunque su implantación es escasa y en algunas CCAA no existe actualmente ningún proyecto. Los proyectos de FP Dual a tres años implican mayoritariamente un aumento del número de horas de formación, si bien en algunas CCAA suponen una distribución del mismo número de horas a lo largo de tres años. En 5 CCAA, el tercer año se plantea como una especialización.

La mayoría de CCAA permiten la coexistencia de grupos exclusivos y grupos mixtos (12 CCAA), siendo minoría las que permiten solamente grupos mixtos (5 CCAA) y todavía menores las que permiten tan solo grupos exclusivos (2 CCAA). La gestión de los grupos mixtos puede ser más compleja por parte de los centros educativos, si bien los alumnos aportan conocimiento a todo el grupo clase en los momentos en que coinciden en el aula. Los grupos exclusivos son muy indicados para proyectos relacionados con ciclos que requieren de instalaciones muy caras para los centros. También adquieren más sentido en proyectos con grandes empresas, capaces de absorber grupos-clase completos.

Criterio 3. Apoyo pedagógico

En la gran mayoría de CCAA **no se han desarrollado procesos de acreditación para los tutores de empresa**. Sólo en 2 CCAA se ha detectado un proceso de acreditación organizado y verificado por una institución responsable, procedimiento en el que se requiere para ambos casos la realización de un curso de formación. De las CCAA que no tienen proceso de acreditación de tutores, tan solo 6 CCAA recogen en su normativa algunos requisitos para los tutores de empresa: experiencia y cualificación profesional adecuada, cualificación del tutor del mismo nivel o superior al ciclo formativo, y/o una experiencia profesional superior a tres años en puestos de trabajo relacionados con el contenido del programa formativo.

La **mayoría de CCAA organizan o han organizado cursos de formación periódicos para tutores de empresa**. Esta incluye el modelo de FP Dual en la región y aspectos pedagógicos relacionados con el desarrollo del plan de formación, la acogida del aprendiz y la evaluación de los resultados de aprendizaje. La asistencia es voluntaria en todas las CCAA a excepción de 2, donde es obligatoria. En términos generales, la institución responsable es la administración educativa, pudiendo contar con el apoyo o colaboración de Cámaras de Comercio y asociaciones empresariales. Su formato y duración son diversos: presenciales, con una duración de entre 6h y 16h (6 CCAA); combinar sesiones presenciales con formación online, con una duración de 12h a 20h (5 CCAA); u online (1 CCAA).

En general, **no existen requisitos adicionales para los docentes de FP Dual** más allá de los propios requisitos para ser profesor de FP. En 1 CCAA el tutor debe haber realizado el curso de FP Dual convocado por la Consejería de Educación. Algunas CCAA hacen algunas recomendaciones desde la administración educativa, no obligatorias: por ejemplo, tener plaza fija, experiencia acumulada en el ciclo y conocimiento del sector productivo. En 3 CCAA el tutor de FP Dual debe ser (o haber sido) tutor del módulo FCT.

En prácticamente todas las CCAA existe algún tipo de apoyo al profesorado de FP Dual. Normalmente (17 CCAA), este apoyo es en términos de compensación o liberación horaria para tutores, coordinadores y, en algunos casos, docentes. En numerosas CCAA las consejerías de educación ofrecen apoyo de diversa índole en la gestión de los proyectos. Solamente en 2 CCAA se menciona una compensación económica adicional para el profesorado de FP Dual. Otros incentivos minoritarios son: el reconocimiento de la participación en ciclos de FP Dual como mérito profesional (2 CCAA), el reconocimiento de créditos de formación (1 CCAA), o la existencia de una comisión de servicio específica para proyectos de FP Dual (1 CCAA).

En la mayoría de CCAA se mencionan actividades de formación continua específicas para profesores y tutores de FP Dual, en términos de jornadas, cursos, talleres o seminarios (11 CCAA). En cuanto a **los tutores/instructores de empresas, el desarrollo de acciones de recualificación es muy escaso**. Solamente se menciona en 1 CCAA. En 3 CCAA se indica que en algunos casos las grandes empresas forman en FP Dual a tutores y formadores de sus proyectos.

En todas las CCAA existen vías de cooperación entre centros educativos y empresas. Existe gran diversidad de prácticas colaborativas y se dan de forma bidireccional entre centros y empresas. Así, la empresa puede colaborar o apoyar al centro educativo mediante estancias de los profesores de FP en las empresas, acciones formativas de los profesionales de la empresa a los centros educativos, visitas de profesorado y

alumnado a las empresas, acciones formativas en las instalaciones de las empresas por parte del profesorado del centro o la donación de material por parte de las empresas a los centros educativos. Por su parte, el centro educativo puede apoyar a la empresa: formando a sus trabajadores o ayudándolos en la acreditación de competencias y la obtención del título, ofreciendo ayuda en la organización de estancias de los aprendices en las empresas o cediendo espacios a las empresas para el desarrollo de actividades (se menciona en 1 CCAA).

En ninguna CCAA se ha regulado la ratio entre tutor y número de aprendices a cargo. La relación varía en cada proyecto y, desde los centros y/o la administración educativa, se analiza cada caso para garantizar el cumplimiento del programa formativo. Algunas consejerías de educación recomiendan una ratio, que varía entre 1 y 3 aprendices por tutor.

Criterio 4. Componente relativo al lugar de trabajo

Las comunidades autónomas establecen en su mayoría instrucciones generales de coordinación del aprendizaje entre el centro educativo y la empresa, recogidos en la normativa autonómica sobre FP Dual o en documentos de menor rango como instrucciones, documentos de orientaciones, guías o planes de actividades. En las pocas CCAA que no tienen instrucciones generales, la coordinación se hace proyecto a proyecto y mediante el programa formativo.

El seguimiento y control de los resultados de aprendizaje en las empresas se realiza normalmente entre los tutores de empresa y los tutores de los centros, de manera que los primeros hacen un seguimiento de los mismos y los trasladan a los docentes. Diversos son los **mecanismos concretos de control**, explicados en el criterio de resultados de aprendizaje. La mayor parte de CCAA mencionan un rol activo de la **Inspección educativa** en el seguimiento y supervisión de los programas de FP Dual. En algunas CCAA, existe algún mecanismo de coordinación entre la Consejería de Educación/Inspección Educativa e **Inspección de Trabajo** (mencionado en 4 CCAA).

En la mayor parte de CCAA, el tiempo efectivo de estancia en las empresas supera las 660 horas, con una gran diversidad de implantaciones incluso dentro de cada territorio. En algunas CCAA la asignación de horas en empresa se hace proyecto a proyecto, siempre respetando el mínimo del 33% que indica el Real Decreto 1529. El aumento del número total de horas de formación en empresa afecta el cómputo global del ciclo en algunas CCAA mientras que, en otras, dicho aumento se produce sin superar la duración total de los ciclos LOE.

En la mayoría de CCAA no es posible realizar la estancia en empresa en horario nocturno, fines de semana o períodos vacacionales. Sin embargo, existen excepciones que permiten formarse en la empresa fuera del horario o período lectivo, en función de los sectores donde hay estacionalidad o en los que la actividad debe realizarse en horario nocturno. Algunas CCAA exigen una autorización previa por parte de la consejería de educación o del servicio de inspección educativa, o requieren una justificación de tal circunstancia que debe incluirse en el programa formativo.

Las implantaciones de la FP dual a nivel territorial recogen una gran heterogeneidad en relación al inicio de la formación en la empresa y la alternancia entre centro y empresa. Mayoritariamente (12 CCAA) la estancia en la empresa puede iniciarse durante el primer curso del ciclo formativo (normalmente a partir del 2º o 3º trimestre). En el resto de CCAA el primer curso se hace íntegramente en el centro educativo y la formación en la empresa comienza a partir del segundo curso. En prácticamente todas las CCAA se alterna durante el curso escolar, con diversidad de modelos entre CCAA y también dentro de ellas. Así, en la mayor parte de CCAA la alternancia se efectúa por días dentro de la misma semana, limitándose el máximo de horas totales de formación entre centro y empresa (entre 40 y 45 horas semanales), o el máximo de horas a realizar en la empresa (entre 10h y 25h semanales). En 7 CCAA, la formación se puede organizar también **alternando semanas o quincenas, o por bloques** incluso más amplios, de diversos meses. Sólo en una CCAA, no existe alternancia centro-empresa en el mismo **curso escolar**, de manera que la formación en el centro educativo se hace en el primer curso y la formación en la empresa tiene lugar en el segundo curso.

En ninguna CCAA es obligatorio que la empresa tenga un plan de formación interno por escrito, que recoja los contenidos que la empresa se compromete a enseñar al aprendiz y la calendarización de estos aprendizajes, más allá del programa formativo que se define con el centro educativo y se acuerda entre éste y la empresa. En algunas regiones, las empresas de cierta envergadura y cuentan con un departamento de formación o de recursos humanos, suelen tener un plan de formación interno.

En la mayoría de CCAA es posible la rotación de los aprendices entre diferentes empresas, aunque los proyectos con rotación son minoritarios. La rotación asegura los resultados de aprendizaje en pymes y micropymes o empresas muy especializadas. Sin embargo, es posible solamente en aquellos proyectos donde la vinculación del aprendiz con la empresa se produce a través de beca o convenio, dificultándose en el caso de contrato para la formación y el aprendizaje.

Criterio 5. Remuneración o compensación

La mayor parte de los aprendices reciben una retribución durante su estancia en la empresa. Ello es así para el 100% de los alumnos en 10 CCAA. En el resto, sin embargo, la retribución es optativa y existe una cantidad significativa de alumnado sin ningún tipo de retribución en programas de FP dual del sistema educativo.

En la mayoría de CCAA la cuantía de la retribución (mínima) del aprendiz está previamente fijada, sujeta al cumplimiento de convenios colectivos, salario mínimo interprofesional (en aquellos casos en los que el vínculo es el contrato laboral) u otros índices oficiales o fijada por la consejería. Solamente en 7 CCAA queda a libre criterio de la empresa, previa recomendación (en algunos casos) por parte de las consejerías.

La cantidad percibida varía en un rango muy amplio que va desde el 100% del SMI en proporción al tiempo efectivo de trabajo, a cantidades mucho más bajas.

En la mayor parte de CCAA existen otros apoyos financieros a los alumnos durante su estancia en la empresa, normalmente **ayudas por desplazamiento o manutención**. En general son ayudas públicas de las consejerías, aunque las empresas también pueden ofrecerlas.

Criterio 6. Protección social

En España, **la mayor parte de los aprendices gozan de la cobertura del Régimen General de la Seguridad Social**, con diferentes niveles de protección en función del vínculo con la empresa que tengan, un contrato laboral o una beca formativa. En 10 CCAA es así para todos los aprendices de FP Dual. En el resto de CCAA, solamente una parte de los aprendices gozan de la protección social de Seguridad Social, aquellos que se vinculan a la empresa con beca o contrato laboral.

En la mayoría de CCAA, **la administración puede contratar una póliza de seguro complementaria de accidentes y otra de responsabilidad civil** para el alumnado durante su actividad en la empresa en el marco del programa. En todos los casos en que no hay beca o contrato, los aprendices están cubiertos por estas pólizas de seguro de accidente y responsabilidad civil.

Finalmente, todo el alumnado **menor de 28 años** de edad, está cubierto por **el seguro escolar**.

Criterio 7. Condiciones de trabajo, salud y seguridad

La empresa debe cumplir la normativa laboral vigente y debe tener una evaluación de los riesgos laborales asociados a cada puesto formativo. Ello se recoge en la normativa referente a la FP Dual en algunas CCAA, mientras que en otras se incluye en el convenio o acuerdo del proyecto de FP Dual.

En todas las CCAA, los aprendices están cubiertos por la normativa sobre salud y seguridad en el trabajo. **En el centro educativo reciben formación básica en prevención de riesgos laborales** (PRL) a través del módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL), habitualmente con anterioridad a su incorporación a la empresa. Esta formación equivale al nivel básico de PRL y conduce a la obtención de un **certificado de nivel básico en prevención de riesgos laborales** en al menos 11 CCAA. Este certificado lo emite generalmente el centro educativo, autorizado por la Consejería de Educación. En dos CCAA, lo emite la entidad autonómica de prevención de riesgos laborales. En todas las CCAA los aprendices pueden recibir además formación en PRL al llegar a la empresa. En tres CCAA el tutor de empresa controla que los aprendices reciben esta formación sobre medidas de seguridad de la empresa.

Determinados sectores productivos exigen **formación específica en PRL que va más allá de la recibida en el centro educativo**, hecho que puede dificultar en algunas ocasiones el desarrollo de proyectos de FP Dual. Este análisis ha detectado dificultades en los siguientes sectores: edificación y obra civil, fabricación mecánica, energías renovables, electricidad y electrónica, aeronáutica, química, industria alimentaria, madera y mueble, instalación y mantenimiento industrial, industria extractiva, sanidad, transporte y mantenimiento de vehículos, forestal, naval y mantenimiento y servicios a la producción. Diversas son las respuestas que se han dado por parte de las CCAA: asunción de la formación adicional por parte de las empresas, colaboración entre administración educativa y organizaciones sectoriales para impartir y certificar esta formación, o financiación puntual de la formación adicional por parte de la administración educativa.

Finalmente, la regulación en **prevención de riesgos laborales limita las actividades que los alumnos pueden llevar a cabo en las empresas** (por ejemplo, la prohibición de que los menores de edad realicen determinados trabajos en el sector industrial, o los condicionantes relativos a la PRL en los trabajos de altura).

Criterio 8. Marco reglamentario

La FP Dual del sistema educativo **se regula a nivel nacional mediante el Real Decreto 1529/2012** de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la Formación Profesional Dual.

Adicionalmente, todas las CCAA tienen algún tipo de **regulación autonómica que establece las pautas de funcionamiento de la FP Dual** (con la excepción de Ceuta y Melilla). Diversas son las realidades: un marco normativo estable como Decreto u Orden (9 CCAA), la publicación anual de una Orden o Resolución (6 CCAA), o la coexistencia de un marco normativo estable con la publicación anual de orden o resolución (2 CCAA). En todas las normativas autonómicas se define el papel que deben tener los principales actores implicados en la FP Dual, así como su interrelación.

En 8 CCAA la Consejería de Educación publica una convocatoria anual para autorizar los proyectos de FP Dual a iniciar o renovar en el siguiente curso escolar. En las CCAA que no publican convocatoria anual, existe un procedimiento sistematizado para la autorización de nuevos proyectos de FP Dual.

En general, no hay ninguna regulación autonómica específica para los menores de edad más allá de lo que establece la propia regulación estatal. Algunas normativas autonómicas mencionan el cumplimiento de la regulación estatal respecto a los menores de edad en determinados aspectos como los delitos sexuales. También se indica que la condición de menor debe ser tenida en cuenta en relación a la prevención de riesgos laborales. Finalmente, existe la obligación de informar y contar con la autorización de los tutores legales sobre el proyecto de Dual.

Criterio 9. Participación de los interlocutores sociales

En todas las CCAA existen **mecanismos formales de diálogo con los agentes sociales**, mayoritariamente consultivos, de asesoramiento y participación. Se configuran habitualmente a través del Consejo de FP de cada una de las CCAA, en el seno del cual se discute sobre FP Dual. En 7 CCAA se indica que existen o han existido comisiones de trabajo específicas para la FP Dual.

En alguna CCAA, la FP Dual forma parte del Diálogo Social general entre agentes sociales y gobierno. En otras, se constata la existencia de espacios de concertación a nivel local como la Red de ciudades con Consejo de FP, o algún Consejo Municipal de FP. Varias CCAA citan explícitamente el valor de los espacios de concertación que suponen los centros integrados de FP a nivel local, y en algunos casos, su implicación en el desarrollo de la FP Dual. Por otro lado, la FP Dual está claramente presente en los **planes estratégicos de FP de numerosas CCAA**.

La práctica totalidad de CCAA existe **implicación de las organizaciones empresariales y/o las Cámaras de Comercio** en la FP Dual. Mayoritariamente contribuyen en la difusión de la FP Dual entre sus empresas asociadas, aunque también es re-

levante su rol en la captación de empresas, el impulso de proyectos sectoriales o el asesoramiento de empresas. En algunos casos intervienen en la formación de tutores de empresa.

Las **organizaciones sindicales participan en la FP Dual con roles operativos singulares** (que aparecen en un número muy bajo de CCAA) como el seguimiento de los programas de FP Dual, del número de contratos de formación y aprendizaje, o la valoración de los proyectos de FP Dual (cuando se aprueban por convocatoria anual). Además, en la mayoría de CCAA la regulación autonómica recoge la obligación de la empresa de informar a la representación sindical sobre los programas de FP Dual.

Criterio 10. Apoyo a las empresas

A nivel estatal, el contrato para la formación y el aprendizaje establece **algunas compensaciones económicas** para las empresas por el tiempo dedicado por los tutores a los aprendices. Así mismo, hay incentivos para su contratación al finalizar el período de formación y se bonifica la cotización a la Seguridad Social al dar de alta al alumno tanto en caso de contrato para la formación y el aprendizaje como en caso de beca.

En la **gran mayoría de las CCAA no existen incentivos económicos autonómicos para las empresas que participan en los proyectos de FP Dual**, que complementen los que se ofrecen a nivel estatal. Tan solo en 2 CCAA existe un apoyo económico para las empresas de forma continua y estable, que toma forma de subvención. Ha habido apoyos económicos puntuales a las empresas en otras 2 CCAA. Finalmente, en 1 CCAA se prevé la posibilidad de convocar subvenciones directas a las pequeñas empresas, pero todavía no se ha implantado dicha iniciativa.

De **forma generalizada las CCAA dan apoyo no económico a las empresas para el impulso y gestión de proyectos de FP Dual**. Este apoyo se brinda por parte de los centros y la administración educativa. En algunas CCAA se ha creado la figura del **prospectador de empresas** para, entre otras cosas, dar este tipo de apoyo (6 CCAA). En otras, la consejería de educación ha establecido acuerdos con **organizaciones externas**, por ejemplo, Cámaras de Comercio (3 CCAA) y asociaciones empresariales (4 CCAA) para que informen y asesoren a las empresas. Finalmente, el **programa FP Dual en la Empresa** de la Cámara de Comercio de España ayuda a la promoción, asesoramiento y apoyo de las empresas participantes en el mismo. La mayoría de CCAA (12), apoyan a las empresas en la **formación de los tutores y formadores**, principalmente organizada por la Consejería de Educación, o (en alguna CCAA) en colaboración con las cámaras de comercio y asociaciones empresariales.

En términos generales, **existe muy poco análisis formal sobre el impacto que tiene el apoyo** económico y no económico, en el impulso de la FP Dual.

Pocas CCAA han desarrollado hasta el momento planes de reconocimiento institucional a las empresas comprometidas con la FP Dual, normalmente a través de la celebración de actos públicos. En dos CCAA se ha creado **premios** de FP dual para empresas. En 3 CCAA se han creado, o se crearán en breve, **sellos** específicos para las empresas formadoras de Dual.

Criterio 11. Movilidad

En la **mayoría de CCAA (12) se recoge la posibilidad de movilidad en los proyectos de FP Dual**, ya sea con empresas de otras CCAA o de otros países. **Sin embargo, su desarrollo es escaso** y en alguna CCAA no ha llegado a implantarse a pesar de estar contemplada esta posibilidad. Así, en 6 CCAA se indica que existen proyectos de FP Dual en que los aprendices realizan su estancia formativa en empresas de otras CCAA, mientras que en 7 CCAA se indica que existen proyectos de FP Dual con movilidad internacional de los aprendices. Finalmente, en 7 CCAA no existe posibilidad de movilidad en FP Dual y tampoco hay previsión a corto plazo de que la haya.

Criterio 12. Orientación profesional y sensibilización

En **todas las CCAA los alumnos tienen acceso a información y orientación sobre FP Dual con anterioridad al ingreso a los ciclos** que se ofrecen en esta modalidad. Sin embargo, esta orientación es **diversa entre territorios**, tanto en contenidos como en intensidad, variando desde planes o estrategias estructuradas de orientación (la minoría), hasta elementos puntuales como talleres esporádicos o la publicación de material informativo y de difusión (más generalizados). En 9 CCAA se afirma explícitamente que no hay una estrategia sistemática de orientación hacia la FP Dual. En muchas CCAA se constata que el alumnado y sus familias no reciben una suficiente información y orientación en relación a la FP en general y a la FP Dual en particular. En general, se identifica la orientación como un elemento estratégico para la FP Dual y las CCAA apuntan su voluntad de implementar acciones de información y formación a orientadores. En alguna CCAA la Consejería ofrece charlas de conocimiento de la FP Dual directamente al alumnado de ESO y Bachillerato. Por otro lado, con anterioridad a la matriculación en el ciclo formativo, el centro ofrece a las personas interesadas información sobre la posibilidad de cursar la modalidad Dual y sus implicaciones. Además, los centros educativos informan a los alumnos en el momento de la matrícula de que se están matriculando en un ciclo que se ofrece en Dual. Una vez los alumnos ya están matriculados, el centro formativo debe informarles de todo lo relacionado con el desarrollo de la FP Dual.

La mayoría de CCAA (12) no han desarrollado campañas publicitarias sobre FP y FP Dual en medios de comunicación de masas, muchas veces por motivos presupuestarios. Por otro lado, **7 CCAA han impulsado este tipo de campañas publicitarias**, siendo en 4 de ellas campañas **específicas de FP Dual**. Adicionalmente, en todas las CCAA se impulsan estrategias alternativas más concretas de difusión de la FP Dual, desde el uso de redes sociales a información en ferias y jornadas.

Criterio 13. Transparencia

En la **mayoría de CCAA no se ha desarrollado un procedimiento formal para acreditar a las empresas**. Tan solo en una CCAA se ha implementado un proceso formal de homologación para las empresas, llevado a cabo por el centro o la administración educativa (en caso de empresas con más de un centro de trabajo).

Sin embargo, la mayoría de CCAA consideran **algún tipo de requisito previo** para que las empresas participen en proyectos de FP Dual, o valoran su idoneidad como empresas formadoras, aunque ello no siempre se recoge en la regulación ni se establece un proceso oficial de verificación. Por ejemplo: cumplimiento de aspectos legales (7 CCAA), actividad productiva de la empresa acorde al perfil profesional del ciclo (4 CCAA), número mínimo de trabajadores (5 CCAA), medios y personal adecuados (7 CCAA), ubicación próxima al centro educativo (3 CCAA).

En términos generales, **los centros educativos conocen a las empresas y comprueban su idoneidad** antes de solicitar la autorización del proyecto. En algunas CCAA, el proyecto presentado debe adjuntar una declaración responsable o compromiso de colaboración/participación firmado por la empresa en el que ésta acredite que cumple las condiciones necesarias. En una CCAA, se menciona el apoyo de una institución externa en la validación de las empresas (Cámara de Comercio).

En **todas las CCAA** (excepto una) **se puede consultar públicamente la oferta de ciclos en modalidad FP Dual**. En la mayoría de los casos (12 CCAA) esta información se encuentra en la página web de la Consejería de Educación. En 6 CCAA se ha creado una web específica para la FP Dual que incluye la información sobre la oferta. En una CCAA existe una aplicación móvil interactiva de consulta de la oferta. Normalmente la información se ofrece a través de documentos descargables, en pocos casos existe una base de datos interactiva que permita buscar información filtrando por diferentes criterios (4 CCAA). La información incluye en todas las CCAA ciclos formativos, centros educativos y localidades. Es frecuente también ofrecer la familia profesional y las características de la FP dual en la CCAA. En pocas CCAA se indica las empresas (6 CCAA), los módulos formativos y la distribución de las horas

del ciclo (2 CCAA), si son grupos mixtos/completos (2 CCAA), y las plazas de aprendizaje ofertadas (2 CCAA).

En **todas las CCAA se hace una selección de los aprendices**, referenciada en prácticamente todas las regulaciones autonómicas. La selección **se hace en colaboración con la empresa**, hecho que se recoge normativamente en 14 CCAA, aunque en la práctica las empresas pueden participar en la selección en casi todas las CCAA (a excepción de 2 CCAA). El grado de participación es muy variable. Lo habitual es que el centro educativo haga una preselección de los alumnos y que la empresa realice posteriormente una entrevista a los candidatos. Normalmente los criterios de selección los fija el centro educativo, aunque pueden acordarse con la empresa. En algunas ocasiones los alumnos pueden presentar su curriculum a la empresa (4 CCAA). En algún caso también puede darse la participación de una asociación empresarial. Es muy poco frecuente que el aprendiz participe en la elección de la empresa (solo en 2 CCAA).

Criterio 14. Aseguramiento de la calidad y seguimiento de los aprendices

Las Consejerías apuntan distintos **elementos relevantes para garantizar la calidad** de los proyectos de FP Dual en cada CCAA, destacan los siguientes tres: flexibilidad del modelo para adaptarse a las necesidades de las empresas y los sectores productivos (7 CCAA), implicación del tutor del centro educativo (7 CCAA) y preparación y acuerdo del programa formativo entre el centro y la empresa (5 CCAA).

En la mayoría de CCAA no se han desarrollado redes estables de conocimiento y promoción específicas de FP Dual. Estas tan solo existen en 5 CCAA: redes de coordinación y transmisión de conocimiento (2 CCAA), plataformas digitales para facilitar la conexión y transmisión de conocimiento entre los centros educativos que hacen FP Dual (3 CCAA), Red de dinamizadores de FP Dual (1 CCAA).

Prácticamente en **todas las CCAA se menciona la existencia de algún tipo de prospección del mercado de trabajo** (excepto en una). En 13 de ellas, se recoge de forma explícita que esta prospección se tiene en cuenta de forma regular para planificar la oferta formativa. La mayoría de CCAA indican que el análisis se hace a través de la información recogida por otros organismos y ámbitos de la administración, como el Servicio Público de Empleo Estatal o Autonómico (7 CCAA), Observatorios del Mercado de Trabajo (3 CCAA), Institutos regionales de Cualificaciones Profesionales (3 CCAA), y consejerías vinculadas con los sectores productivos como, por ejemplo, Industria o Agricultura (4 CCAA). También se suelen tener en cuenta los estudios realizados desde el tejido empresarial (5 CCAA).

En la gran mayoría de CCAA, la administración educativa recoge la inserción laboral de los alumnos de FP Dual (15 CCAA). De las 4 CCAA que no miden la inserción laboral, todas excepto una, indican que tienen previsto hacerlo. Prácticamente todas las CCAA que miden la inserción laboral, tienen en cuenta si la contratación ha sucedido en la misma empresa (a excepción de 2 CCAA) y si ha sido en una ocupación relacionada con el ciclo formativo (a excepción de 2 CCAA). No todas las CCAA que recogen estadísticas de inserción laboral las publican regularmente.

Todas las CCAA afirman disponer de **datos de algún tipo relativos a la implementación de la FP Dual** más allá de la inserción laboral (a excepción de 2 CCAA, dado el estado inicial de la FP Dual). Así, se recogen sistemáticamente datos sobre los alumnos, los centros participantes y el número de ciclos que se ofrecen en esta modalidad. Es habitual recoger el número de empresas participantes y sus características (14 CCAA), el sector y/o tamaño de las empresas (10 CCAA) o la identificación de la continuidad o repetición de las empresas (3 CCAA). En 13 CCAA se hace seguimiento sobre la tasa de abandono y el motivo (10 CCAA). En la mayoría de CCAA se recoge la satisfacción respecto al desarrollo del proyecto de FP Dual. Lo más frecuente es medir la satisfacción de los alumnos (13 CCAA), seguido de la de los tutores de empresa (10 CCAA) y los tutores del centro educativo (9 CCAA).

En general, las CCAA no han llevado a cabo procesos de evaluación global de la modalidad de FP Dual por parte de entidades externas, a excepción 1 CCAA. Sin embargo, en todas las CCAA **la administración educativa hace un seguimiento y evaluación interna de los proyectos de FP Dual**, a través de la información recogida por los centros educativos, normalmente en las memorias de los proyectos. En más de la mitad de CCAA, las consejerías evalúan los proyectos a partir de encuestas de satisfacción a alumnos, tutores de centro y/o tutores de empresa. En algunas CCAA (3 CCAA), la inspección educativa tiene un papel destacado en la evaluación de los proyectos. En 1 CCAA la consejería ha creado un grupo de trabajo para analizar el modelo de FP Dual y detectar aspectos de mejora.

En ninguna CCAA existe una institución oficial encargada específicamente de velar por la calidad de la FP Dual, más allá del rol que pueda desarrollar la propia Consejería de Educación, la Inspección Educativa o el Consejo regional de FP en este sentido.

RECOMENDACIONES FINALES

Este capítulo presenta las **recomendaciones finales que se extraen del análisis de la implementación de la FP Dual en las 17 CCAA españolas, Ceuta y Melilla**. Algunas de ellas son recomendaciones susceptibles de ser incluidas en futuras reformas legislativas, otras hacen referencia a políticas públicas relacionadas con la FP Dual. Todas las recomendaciones emergen del análisis nacional realizado en este informe. Algunas de ellas están relacionadas con las recomendaciones de transferibilidad para España emergidas del análisis de la implementación de la FP Dual en 4 países europeos (Dinamarca, Holanda, Suiza y Portugal)². Otras, emergen del análisis de subcriterios específicos que fueron añadidos a la lista de subcriterios de calidad del Marco Europeo, con el objetivo de tratar elementos inherentes al caso español.

Para fomentar la calidad de la FP Dual, sería aconsejable incluir la mayoría de ellas en las reglamentaciones nacionales y/o en nuevas reformas estructurales. Se presentan a continuación agrupadas según el criterio de calidad del Marco Europeo con el que están relacionadas.

Criterio 1. Acuerdo por escrito

- > **El vínculo del aprendiz con la empresa debería ser a través de un contrato laboral específico para la FP Dual del sistema educativo que establezca las condiciones de aprendizaje y trabajo y clarifique el status de los aprendices. Mientras ello no se establezca, deberían coexistir únicamente la beca formativa y el contrato laboral.** El uso del contrato laboral supone el vínculo más natural para una empresa, es un elemento motivador para el aprendiz y pone en valor al aprendiz en la empresa y su aportación a la producción como parte inherente del proceso de aprendizaje (aprender haciendo). Además, el contrato laboral permite que el aprendiz disfrute de todos los derechos que le confiere la legislación laboral.

En España los aprendices se vinculan a las empresas mediante contrato laboral, beca formativa o convenio escolar. El vínculo mayoritario en la FP Dual es la beca formativa, a diferencia de lo mostrado por el informe internacional, en el que 3 de los 4 países estudiados tienen un contrato específico para la FP Dual. Además, en los casos de contrato, estos son habitualmente contratos para la formación y el aprendizaje, con las respectivas limitaciones de edad, duración, posibilidad de rotación de aprendices, complejidad de la validación del progra-

2 Para más información consultar el *International report on the quality of dual VET in Spain, executive summary*.

ma de formación a través del SEPE o implicaciones laborales del hecho de que el aprendiz ostente la condición de trabajador. Dadas las implicaciones para el diálogo social y la complejidad que presenta la introducción de un contrato específico, **en una primera fase sería importante asegurar la introducción de la modalidad de beca formativa en aquellas CCAA donde se permite el vínculo del alumno mediante convenio**, hecho que a su vez reforzaría los criterios de “retribución” y “protección social” del marco europeo de calidad.

Como alternativa a un contrato específico, **España podría reformar ciertos aspectos del actual contrato para la formación y aprendizaje** relativos a las limitaciones enunciadas. Involucrar a los centros educativos o Consejerías de Educación en la validación de los planes de formación facilitaría la utilización de los contratos.

Criterio 2. Resultados del aprendizaje

- > **Se debería potenciar el seguimiento de los resultados de aprendizaje adquiridos en la empresa, dada la importancia que ello tiene para la modalidad Dual.** El RD 1529 contempla la necesidad de seguimiento de los resultados de aprendizaje adquiridos en la empresa y fija reuniones periódicas como mínimo mensuales entre tutores de centro y tutores de empresa. Así, más allá de lo establecido por la regulación nacional, se debería asegurar que estas reuniones tienen lugar de la manera prevista, intentando que un mínimo de ellas se celebre de manera presencial. Sería recomendable también incluir en la regulación la documentación de los resultados de aprendizaje, así como la participación de los aprendices en el seguimiento de los mismos, a través de la realización de tutorías del centro educativo con el aprendiz, o bien a través de la elaboración de documentos en los que estos reporten todo lo aprendido.
- > **Se debería potenciar la formación complementaria en los programas de FP dual y recoger su aportación a la calidad de la misma en la regulación estatal.** Se recomienda establecer mecanismos para facilitar el acceso del alumnado a dicha formación, en especial en el caso de proyectos con implicación de organizaciones sectoriales.

La mayoría de CCAA permiten formación complementaria (dentro o fuera del Catálogo Nacional de Cualificaciones) en los ciclos de FP Dual. Facilitar la impartición de dicha formación es un elemento claro de atractividad de las empresas hacia la FP dual, ya que en general está muy focalizada a sus necesidades o a las necesidades sectoriales. Por otro lado, permite una formación más completa para el alumnado.

- > **La regulación estatal debería recoger la integración de los resultados de aprendizaje del módulo de FCT en la modalidad dual.** En los ciclos en modalidad dual, el plan de formación del alumnado debería ser global e incluir todos aquellos resultados de aprendizaje que se pueden adquirir en las empresas. Este enfoque parecería más coherente con la idea de una modalidad diferenciada de la Formación Profesional en la cual la existencia del módulo de FCT carece de sentido, pues se ve superado por el propio concepto de formación dual.

Actualmente en España hay 8 CCAA que no integran los resultados de aprendizaje del módulo de FCT en el itinerario dual. En estas CCAA, el alumno puede cursar el itinerario dual en una empresa y el módulo de FCT en otra. Esta situación puede desincentivar la participación de las empresas en la FP dual, pues el módulo de FCT se acostumbra a realizar al final del ciclo y en consecuencia la empresa formadora del itinerario dual no se beneficia de un aprendiz mejor formado al final del ciclo, al contrario que la empresa que lo recibe cuando cursa la FCT. A su vez, el aprendiz puede obtener una retribución al inicio de su periodo formativo en empresa (cuando cursa el itinerario dual) y no recibirla al final de su periodo formativo en empresa (cuando cursa el módulo FCT).

- > **Se podría incluir en la regulación que la FP Dual del sistema educativo se puede efectuar a través de grupos exclusivos y/o a través de grupos mixtos.** Actualmente la mayoría de CCAA tienen implantados grupos-clase de FP Dual mixtos (donde coexisten alumnos que siguen la Dual y alumnos que no) y exclusivos (donde todos los alumnos siguen la modalidad Dual). Explicitar en la regulación estatal la posibilidad de configurar la FP Dual mediante ambas opciones permitiría visibilizar su respectiva complejidad y valor añadido.

Criterio 3. Apoyo pedagógico

- > **Se debería establecer un procedimiento de acreditación de los tutores/ formadores de empresa para garantizar que sus perfiles se corresponden con las necesidades de los aprendices.** Sería recomendable fijar pocos requisitos, pero de obligado cumplimiento, entre los que se podrían incluir: (algunos) años de experiencia laboral significativa, un mínimo de antigüedad en la empresa, formación en programas de FP dual y competencias pedagógicas. Lo ideal sería decretar de forma obligatoria un mínimo de un tutor/ formador acreditado por empresa.

En España la existencia de un proceso estructurado de acreditación de tutores de empresa es muy minoritaria. Ello difiere de lo mostrado por el análisis internacional, en que la existencia de procesos de acreditación formal aparece en 3 de los 4 países estudiados. La introducción de esta medida en la regulación na-

cional clarificaría el perfil del tutor de empresa en la FP Dual, aunque habría que aportar los medios necesarios para facilitar el esfuerzo importante de gestión y verificación asociados a su implantación.

- > **La regulación debería establecer la formación obligatoria para tutores o formadores en la empresa.** La formación de tutores de empresa debería ser una tarea profesionalizada, impartida por parte del actor educativo o por otras instituciones. De esta manera, se podría ofrecer de forma homogénea, estandarizada y con calidad. Es fundamental que el tutor de empresa entienda bien la FP Dual y sus responsabilidades en esta modalidad formativa, dado que los resultados de aprendizaje dependen en gran medida de ello. Actualmente en España la formación de los tutores de empresa tiene un desarrollo escaso, muchas CCAA la ofrecen con carácter voluntario y de forma irregular y solamente en dos CCAA es obligatoria. Formar a todos los tutores de empresa en España requeriría de un importante esfuerzo y de un compromiso añadido para las empresas participantes, por lo que las empresas que se unan a programas de FP dual deberían disponer de un periodo (dos o tres años, por ejemplo) para cumplir este criterio.
- > **Se debería diseñar e impulsar planes específicos de formación continua para el profesorado de FP Dual.** Los coordinadores, tutores y profesorado de FP Dual son una pieza fundamental para el modelo dual y, en ocasiones, asumen muchos roles más allá del rol tradicional del profesor de FP. Por ejemplo, el asesoramiento o la resolución de dudas a empresas o la prospección de empresas. En este sentido, se recomienda que el Ministerio de Educación y FP y las CCAA impulsen planes de formación continua específicos para la FP Dual. Actualmente en España la mayoría de CCAA no cuentan con planes de este tipo, si bien en las BBPP de este informe se han detectado algunas CCAA que manifiestan tener avances en esta cuestión y podrían constituir un buen punto de partida.
- > **Se debería potenciar aún más las estancias de profesores en empresas en el marco de proyectos de FP Dual** (por ejemplo, mediante una convocatoria exclusiva y con anterioridad al inicio de los proyectos). Conocer la empresa o sector “por dentro” por parte del profesorado implicado en la FP Dual permitirá una mejor coordinación con la empresa y un mejor plan de formación para el futuro aprendiz.
- > **La regulación podría establecer una ratio entre tutor/formador de empresa y número de aprendices a cargo.** Así, se establecería el número máximo de aprendices según el número de tutores de la empresa formados (en lugar de según el número de trabajadores de la misma). Ello permitiría asegurar el tiempo y los re-

cursos suficientes para tutorizar o instruir a los aprendices. Sin embargo, esta medida debería quedar para una segunda fase de desarrollo una vez consolidados el proceso de acreditación y la formación obligatoria de los tutores de empresa.

En España, ninguna CCAA ha regulado la ratio tutor/formador - aprendiz, si bien en alguna de ellas existe alguna recomendación por parte de la Consejería de Educación. Ello difiere de lo mostrado por el análisis internacional, en el que dos de los países estudiados establecen este tipo de ratios y en un tercero existe una recomendación al respecto.

Criterio 4. Componente relativo al lugar de trabajo

- > **Se debería establecer algún tipo de mecanismo de validación de las competencias adquiridas en las empresas.** Ello es especialmente importante en aquellos territorios/ implantaciones que funcionan con largos periodos de estancia exclusiva en empresa. La validación podría consistir en una presentación por parte del aprendiz de las actividades realizadas en la empresa, o bien podría tomar forma de examen.

En España, el seguimiento y evaluación de las competencias adquiridas en las empresas recae esencialmente en los tutores de los centros educativos y profesorado de FP, hecho que supone un esfuerzo importante sobre todo en aquellos territorios que tienen grupos mixtos. Por el contrario, en algunos países europeos se organizan exámenes finales. Establecer algún mecanismo de validación que evalúe las competencias profesionales adquiridas en la empresa, podría ser una forma indirecta de evaluar la calidad de la formación ofrecida por las empresas.

- > **La normativa estatal podría clarificar la forma de calcular el tiempo de estancia en empresa en la modalidad Dual, en especial en relación a si dicho cómputo incluye o excluye el módulo de FCT.** Las formas de interpretar dicho cómputo han sido diversas entre las CCAA y sería conveniente aclarar esta cuestión. Sería recomendable que los resultados de aprendizaje del módulo de FCT se integrasen en el itinerario dual.

Se debería explicitar la posibilidad de ampliar el número total de horas de los ciclos de FP en modalidad dual para adaptarlos a las necesidades de los diferentes sectores y territorios. El análisis nacional ha mostrado que un número significativo de CCAA tienen implantaciones de la FP Dual cuya duración habitual supera las 2.000 horas de formación. En estos casos lo habitual es aumentar el número de horas de formación en empresa.

- > **Se podría incluir en la regulación estatal la posibilidad de formación en empresa fuera de periodos escolares lectivos. Se recomienda a su vez incluir una autorización expresa de dicha posibilidad por parte de la Inspección Educativa o Consejería de Educación,** tal y como se realiza actualmente en algunas CCAA. Ello permitiría facilitar la FP Dual en sectores cuya estacionalidad no coincide con el calendario escolar.

- > **Se debería regular a nivel nacional los estándares mínimos del modelo de alternancia manteniendo un alto grado de flexibilidad, sobre todo en relación a las necesidades de los diferentes sectores productivos y/u ocupaciones.** Los estándares mínimos podrían fijar el periodo a partir del cual se puede acceder a la formación en la empresa, así como asegurar una presencia mínima en el centro educativo en periodos largos y exclusivos de formación en empresa. Se debería asegurar el contacto regular (preferiblemente cara a cara) entre el aprendiz y el centro de FP durante los periodos de alternancia y habría que reforzar los mecanismos de seguimiento, especialmente allí donde se permita periodos largos de tiempo exclusivamente en la empresa.

- > **Se debería establecer e incluir en la normativa nacional la obligación de acordar por escrito planes de formación interna para cada uno de los aprendices, más allá del acuerdo del centro educativo con la empresa. Estos planes de formación deberían ser simples pero obligatorios.** Ello aseguraría una mayor calidad de la estancia formativa y facilitaría a las empresas la organización de los itinerarios formativos año tras año.

En España ninguna regulación autonómica incluye la obligación de que la empresa tenga un plan de formación interno para el aprendiz. En algunas (pocas) CCAA, suelen tenerlo las grandes empresas que cuentan con un departamento de formación o recursos humanos organizado. Así, se podría comenzar con las empresas grandes y medianas en el primer periodo de implementación e incluir a las pymes en una segunda etapa. Su implementación debería ir acompañada por un plan de apoyo a las pequeñas y medianas empresas, por ejemplo, mediante consejeros u orientadores de FP Dual.

La regulación nacional debería regular explícitamente la posibilidad de rotación del aprendiz entre distintas empresas. Los proyectos de FP Dual con posibilidad de rotación tienen más complejidad de gestión, pero representan una oportunidad para que el alumno tenga unos resultados de aprendizaje más completos y una formación de más calidad.

Criterio 5. Remuneración o compensación

- > **Sería recomendable establecer a nivel nacional una retribución obligatoria y estandarizada para todos los aprendices. Se debería fijar una remuneración mínima y permitir flexibilidad a los sectores y empresas para mejorarla.** En España existe una gran diversidad en relación a la retribución del aprendiz, tanto en relación a su obligatoriedad como en relación a su cuantía. A nivel europeo, en 3 de los 4 países estudiados hay remuneración de los aprendices y la cuantía mínima se fija por el SMI o por los agentes sociales.

Los agentes sociales deberían participar plenamente en la definición de las características de la retribución. Ésta debería vincularse a un índice oficial (como el SMI). Se debería analizar la posibilidad de una retribución diferente para alumnos de grado medio y de grado superior. La remuneración podría ser progresiva, basada en la curva de aprendizaje y en la profesionalidad del aprendiz en la empresa.

Criterio 8. Marco reglamentario

- > **La regulación estatal debería definir las características “nucleares” de la modalidad Dual del sistema educativo.** Actualmente la regulación de la FP Dual del sistema educativo caracteriza la modalidad dual esencialmente en relación al tiempo efectivo de estancia en la empresa del alumno. Se propone incluir en dicha definición otros criterios, como mínimo el reconocimiento de que la FP dual es una **formación en alternancia, retribuida y cuyo desempeño se basa en una regular coordinación entre centros educativos y empresas.** Se podría hacer hincapié en la calidad como uno de los principios rectores que guían esta modalidad de formación y subrayar que la responsabilidad de formar a un aprendiz es del centro educativo y de la empresa.

Criterio 9. Participación de los interlocutores sociales

- > **La regulación nacional podría reconocer explícitamente el valor de la cooperación con los agentes sociales y Cámaras de Comercio, reforzando su papel a nivel de toma de decisiones (con un esfuerzo especial en cuanto a la perspectiva sectorial).** El informe internacional ha mostrado los roles en la gobernanza de la FP Dual y la gran diversidad de roles operativos de los agentes sociales en la FP Dual de 3 de los 4 países estudiados, mostrando que pueden jugar un papel esencial para favorecer la sostenibilidad y la calidad de las estancias de dual en las empresas. Estos, deberían tener roles operativos establecidos en las políticas sobre FP Dual, a ser posible de forma coordinada a nivel local, y deberían ser corresponsables de los mismos. Algunos ejemplos podrían

incluir: formación de tutores, seguimiento de proyectos, gestión de proyectos sectoriales, gestión de la acreditación de empresas, realización de pruebas de competencias a los aprendices o difusión. Habría que consultar a los interlocutores sociales sectoriales a la hora de definir las características principales de los programas de FP Dual, donde se incluiría, por ejemplo, una recomendación de formación complementaria a nivel sectorial.

- > **Se debería permitir la participación de las partes implicadas (más allá de los agentes sociales y Cámaras de Comercio) en debates sobre políticas de FP Dual.** Así, se debería articular algún mecanismo para permitir la participación en los mecanismos de diálogo social y toma de decisiones de organizaciones de centros de FP, CCAA y ciudades autónomas, ayuntamientos u organizaciones sectoriales allí donde no participan, y potenciar su participación allí donde ya existen estas estructuras pero tienen poco desarrollo.

Criterio 10. Apoyo a las empresas

- > **Se podría ofrecer subvenciones para las remuneraciones de los aprendices con el objetivo de estimular a las empresas durante periodos limitados y/o de alcanzar ciertos objetivos estratégicos.** Estos deberían ser selectivos, de duración temporal limitada y con objetivos estratégicos específicos (siguiendo el criterio de la OCDE para esta cuestión, que plantea ciertos interrogantes en relación a la eficacia de las subvenciones directas y generalizadas a las empresas para la formación de aprendices³). Por ejemplo, durante una crisis económica, para estimular un sector emergente o una ocupación que no haya participado tradicionalmente en FP dual o, incluso, para apoyar a las microempresas en su primer o segundo año de participación en FP dual.

Sólo dos de los países analizados en el informe internacional ofrecen apoyo económico directo a las empresas que participan en la FP Dual. En España, más allá de la bonificación a la empresa de la cotización a la Seguridad Social en caso de beca o contrato en todas las CCAA, únicamente 2 de ellas conceden subvenciones directas.

- > **Se debería desarrollar un sistema de incentivos no financieros para empresas que ofreciera estructuras estables y profesionalizadas de apoyo, seguimiento y asesoramiento a empresas que quieran participar en la FP Dual.** Esto es especialmente importante antes de empezar los proyectos, durante el primer año de participación en la FP Dual y para las empresas más pequeñas.

3 https://www.oecd-ilibrary.org/education/incentives-for-apprenticeship_55bb556d-en

En España, a diferencia de tres de los cuatro países europeos analizados, el apoyo que reciben las empresas en los proyectos de FP Dual recae esencialmente en la actividad desarrollada por los centros y/o Consejerías de educación, centrándose en el diseño y la gestión de los proyectos.

El sistema de incentivos no financieros debería contar con estructuras internas, pero también externas al centro educativo. Tanto la formación de los tutores de empresa, como la formación complementaria ofrecida por las empresas, podría financiarse a través del fondo general para la formación de España.

- > **Se podría promover un reconocimiento a las empresas basado en estándares de calidad (sello de calidad).** Esta distinción ayudaría a dar mayor visibilidad a la FP Dual y prestigio a las empresas. Además, incentivaría a las empresas a mejorar la calidad de los programas de formación, ya que serían conscientes de los requisitos necesarios para obtener dicha distinción.

En España, las iniciativas de reconocimiento para las empresas formadoras, premios de FP dual y sellos específicos basados en la calidad de los programas, son todavía escasos, a diferencia de lo que sucede en tres de los cuatro países europeos analizados.

Criterio 12. Orientación profesional

- > **Se debería introducir la orientación profesional en la normativa, como un elemento estratégico para la calidad de la FP Dual.** Se deben realizar esfuerzos para difundir información sobre programas de FP y de FP Dual entre los profesionales de la educación, orientadores y profesores. Otra estrategia relevante consistiría en involucrar a los sistemas de orientación fuera del sistema educativo (empleo, servicios para la juventud). En España se detecta un amplio margen de mejora que en relación a la orientación que reciben los alumnos antes de inscribirse en los ciclos de FP, sean o no ofertados en modalidad dual. Conscientes de su valor clave para la FP Dual, algunas CCAA han definido o están definiendo actuaciones para mejorar el conocimiento de la FP y la FP Dual por parte del alumnado y sus familias. El análisis internacional señala este elemento como uno de los más importantes para el éxito de los programas de FP Dual y en dos de ellos se constata su inclusión en la regulación sobre la FP.

Criterio 13. Transparencia

- > **Se debería regular a nivel nacional un proceso de acreditación formal para las empresas, que defina los requisitos que deben cumplir.** Disponer de em-

presas idóneas para la formación de aprendices es un elemento crítico para la calidad de la FP dual, que puede verificarse estableciendo un proceso formal de acreditación.

Si bien los 4 países europeos estudiados tienen regulados e implantados procesos de acreditación de empresas formadoras, en España no se ha establecido mayoritariamente dicho proceso. Sin embargo, la mayoría de CCAA fijan algún tipo de requisito previo para que las empresas participen en la FP Dual, aunque con un seguimiento desigual en su cumplimiento.

Así, se deberían establecerse pocos requisitos, pero de obligado cumplimiento. Habría que llevar a cabo de forma periódica algún tipo de control de calidad o renovación de la acreditación. Los requisitos estarían relacionados principalmente con el entorno formativo y los recursos de la empresa. Sería aconsejable que el proceso de acreditación formara parte de un proceso de asesoramiento en el que la empresa recibiera orientación y apoyo al inicio de la formación de aprendices. Los agentes sociales y/o las Cámaras de comercio podrían participar en las acciones de acreditación. Este proceso de acreditación formal podría introducirse a largo plazo.

- > **Se debería facilitar un acceso a información centralizada y actualizada sobre la FP Dual, a futuros alumnos y a sus familias.** Ello podría hacerse a través del desarrollo de puntos de información centralizados mediante medios telemáticos, en especial aplicaciones informáticas. Se podría incluir la participación de las empresas en los programas de FP Dual y sus características (por ejemplo, si ofrecen formación complementaria o la cuantía de la retribución). El análisis nacional ha evidenciado un margen de mejora importante en la forma como los futuros estudiantes de FP pueden informarse sobre la modalidad dual.

- > **La selección de aprendices debería ser un proceso compartido entre los centros educativos y las empresas y ello debería establecerse en la normativa nacional.** Actualmente la mayoría de normativas autonómicas recogen que la selección debe hacerse en colaboración con la empresa, aunque el grado de participación es variable, las empresas no siempre intervienen en la selección y es muy poco frecuente que el alumno pueda escoger empresa. Ello difiere de lo mostrado por el análisis internacional en que en los cuatro países analizados las empresas realizan la selección de los aprendices y donde éstos pueden participar en el proceso. Así, sería necesaria una directriz clara a nivel estatal para consolidar la participación activa de las empresas en la selección de los alumnos en todas las CCAA.

Criterio 14. Aseguramiento de la calidad y seguimiento de los aprendices

- > **Los datos de inserción laboral de los alumnos, así como otros indicadores relevantes de la FP Dual, se deberían recoger a nivel nacional y deberían actualizarse y hacerse públicos de manera regular.** Actualmente, la mayoría de CCAA recogen datos de inserción laboral de los aprendices y todas las CCAA disponen de otros datos referentes al desarrollo de la FP dual, por ejemplo: participación en los programas, tasa de titulación, tasas y motivos de abandono, la satisfacción de la participación en los programas o continuidad de las empresas de formación. Sin embargo, estos datos no se explotan de manera sistemática y no todas las CCAA los publican de forma regular. Ello difiere de los cuatro países estudiados en el informe internacional, que generan estadísticas sobre la tasa de inserción laboral de los aprendices, así como otros indicadores clave relativos al desarrollo de la formación dual.

- > **Debería realizarse un seguimiento nacional de la FP dual, que incluya indicadores clave que sean comparables a nivel nacional.** Sería recomendable comenzar con pocos indicadores, como las tasas de participación, tasas de titulación, tasas y razones de abandono, satisfacción y continuidad de las empresas de formación.

La regulación estatal establece que deberá realizarse un seguimiento de los proyectos de FP Dual. Sin embargo, todavía queda mucho camino por recorrer. Las CCAA disponen de datos referentes al desarrollo de la FP Dual, aunque estos no se explotan de manera sistemática y la forma de medir los indicadores puede presentar diferencias notables entre territorios.

- > **Se debería planificar una evaluación periódica de la implementación de la FP Dual a nivel autonómico y estatal, hecho que permitiría mejorar su efectividad y eficiencia.** Así se podrían evaluar los resultados y el impacto de los programas y se contribuiría a identificar los posibles ajustes que fueran necesarios. Como mínimo, debería realizarse una evaluación de aquellos programas en los que se detectaran desajustes.

La evaluación global de la FP Dual es prácticamente inexistente en España. A nivel nacional no se ha llevado a cabo ninguna evaluación desde el inicio de la FP Dual y tan solo una CCAA ha impulsado una evaluación de la FP Dual, realizada por parte de una entidad externa. En cambio, en tres de los cuatro países estudiados se evalúan los programas de FP dual, de manera sistemática, periódica, o en casos concretos (por ejemplo, cuando al menos el 30% de los graduados de

un programa siguen desempleados después de un año y medio de su titulación, o cuando al menos el 50% de los graduados no han encontrado un trabajo acorde con su cualificación).

- > **Sería interesante potenciar redes específicas de conocimiento de la FP Dual que integren actores más allá del actor educativo.** El desarrollo de redes de conocimiento y promoción específicas de FP Dual a nivel autonómico es irregular y la participación de los agentes más allá del sector educativo es escaso. Se recomienda crear redes estables y más inclusivas en todo el territorio para promover conocimiento e intercambiar experiencias entre todos los actores clave del sistema de FP Dual. Dichas redes regionales de conocimiento podrían cooperar y trabajar junto con una red nacional.
- > **Se recomienda crear una unidad/ organismo específico que vele por la calidad de la FP Dual, en especial haciendo recomendaciones, diseminando BBPP y movilizándolo a los agentes.** Su misión sería recoger y diseminar BBPP en relación a la calidad de la FP Dual, hacer recomendaciones basadas en la perspectiva nacional e internacional y movilizar a los agentes relevantes en la FP Dual. Podría también promover la investigación en relación a la calidad de la FP Dual.

Actualmente en España son las Consejerías de educación las que velan por la calidad de la FP Dual. Dada su reciente implantación en España, parece fundamental disponer de dicho organismo.

