



Características e implantación de la Formación Profesional Dual: Un análisis comparativo

Presentado por: M^º José Folch Martí

Máster Universitario en Profesor de Educación Secundaria Obligatoria y
Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanza de Idiomas.

Especialidad: Formación Profesional (Rama Administrativa)

Dirigido por: María Luisa Flor Peris

Curso 2017/2018

Agradecimientos

Agradezco el apoyo y colaboración a todas aquellas personas que han estado involucradas en el desarrollo del mismo, fundamentalmente a la Tutora María Luisa Flor Peris por su diligencia, disponibilidad y profesionalidad.

INDICE

1) Introducción, justificación y motivación del trabajo.....	3
2) La formación profesional dual en el contexto del sistema educativo español.....	6
3) Concepto y características de la formación profesional dual.....	11
4) La implantación de la FPD en España.....	18
5) La implantación de la FPD: Perspectivas de las empresas, de los estudiantes y de los centros educativos.....	21
6) Estudio del caso.....	30
6.1 Metodología.....	30
6.2 Contextualización	32
6.3 Resultados.....	32
7) Conclusión	42
8) Bibliografía.....	45
9) Anexos	48

Preámbulo

Después de terminar mis estudios universitarios en Ciencias Empresariales, estudié formación profesional superior en cerámica industrial en Castellón. La experiencia práctica que obtuve y la conexión con el mundo empresarial fueron claves para que tuviera una opinión muy favorable del gran potencial que tienen los ciclos formativos a la hora de generar profesionales de perfil técnico imprescindibles para el sistema productivo español.

Por otro lado, se han producido una serie de transformaciones en las últimas décadas que hacen lejana la visión de sociedad tal y como la conocíamos, solida, estable y repetitiva, con un Estado fuerte, una familia estable y un empleo para toda la vida. Tal y como señala Bauman (2002) en su teoría de la “modernidad líquida” nos hemos adentrado en una nueva sociedad flexible y voluble en la que la incertidumbre para el futuro es lo único que permanece y, esta sociedad de la “modernidad líquida”¹, requiere que nos adaptemos a las circunstancias y nos anticipemos a los problemas.

En este contexto, considero que la administración debe proveer un marco legal, que podría ser el desarrollo de la Formación Profesional Dual, en adelante FPD, para dar formación que cubra tanto a los empleos existentes como los nuevos y desconocidos.

La FPD es una vía que, aunque con dificultades en la implantación, puede convertirse en esa “red compartida” que integre empresas, agentes sociales, administración y el sistema educativo. Así, aprovechando las sinergias del contacto entre cada una de las partes, puede proporcionar una respuesta rápida por parte del sistema educativo a la formación de alumnos para que los empleos requeridos por parte de la sociedad sean accesibles a un mayor número de personas.

La combinación de mi experiencia personal en la formación profesional como alumna y la inquietud sobre cómo dar cabida en nuestro sistema educativo a la

¹ Para Bauman la sociedad ha evolucionado desde un comportamiento previsible y perdurable, hacia uno muy diferente, caracterizado por la flexibilidad, la fugacidad, lo impredecible. El individuo debe integrarse en la sociedad sin identidad fija, abierto al cambio permanente y acompañado de una marcada sensación de fragilidad e incertidumbre.<http://aprenderapensar.net/2013/08/26/sobre-la-educacion-en-un-mundo-liquido/>

rapidez con la que se generan nuevos empleos, me llevaron a profundizar en este TFM, en el análisis de la FPD.

1. INTRODUCCION, JUSTIFICACION Y MOTIVACION DEL TRABAJO

La crisis que se inició en España en 2007, abrió una nueva fase en la que se comenzó a valorar más el capital humano y la formación tras un ciclo económico expansivo, en el que se producía un abandono anormalmente temprano de la educación para acceder al mercado de trabajo de la construcción o al turismo barato y que había tenido como consecuencia una desvalorización del capital humano (IVIE, 2015). Ello se evidenció en el hecho de que una tercera parte de la población activa tiene como máximo una formación básica adquirida en la educación secundaria obligatoria (ESO). Estos datos contrastan con los de otros países europeos. Por ejemplo, en Suiza o Finlandia es de un 8%, en Alemania o Austria un 10%, y en Francia un 11%.

También, como consecuencia de la crisis, en términos generales, se produjo un desajuste entre las competencias del trabajador y las requeridas por el puesto de trabajo. Ello ha llevado a que en España muchos universitarios ocupen puestos de trabajo por debajo de su nivel formativo, y que se haya originado una situación de sobrecualificación.

Además, existen carencias en la formación que ofrece nuestro sistema educativo asociadas a una desconexión con la empresa, y una falta de comunicación entre los dos ámbitos. Ello, a su vez, está relacionado con la poca sensibilidad en los empresarios para contribuir a la formación.

En concreto, las empresas observan insuficiencias de competencias adquiridas por los jóvenes en el conocimiento de idiomas, en competencias transversales, conocimientos específicos o en lo que se refiere a la experiencia (IVIE, 2015).

La solución pasaría por corregir los problemas que afectan al proceso de formación en nuestro país, lo que constituye una cuestión muy ligada al funcionamiento del sistema educativo, pero también al mundo de la empresa.

En la Unión europea, la FP es una vía consolidada y efectiva para conseguir la empleabilidad juvenil. Sin embargo, hay una eterna polémica sobre el prestigio de la FP, en España en cuanto que es menor que el prestigio de la universidad porque prepara para profesiones menos valoradas socialmente

(Merino y Martínez, 2012). Es decir, este tipo de estudios no ha tenido el prestigio en la sociedad española suficiente para considerarlo una vía educativa alternativa a los estudios terciarios.

De hecho, si bien la proporción de jóvenes españoles que cursa estudios superiores es similar a la de los países de nuestro entorno, la gran diferencia se aprecia en el alto abandono escolar temprano y el escaso peso de la FP media. (Merino y Martínez, 2012).

En ese sentido, desestigmatizar esta modalidad educativa y que pasara a ser considerada un itinerario educativo de primera elección, favorecería el acceso más temprano al mercado laboral y permitiría también conseguir una menor tasa de abandono escolar.

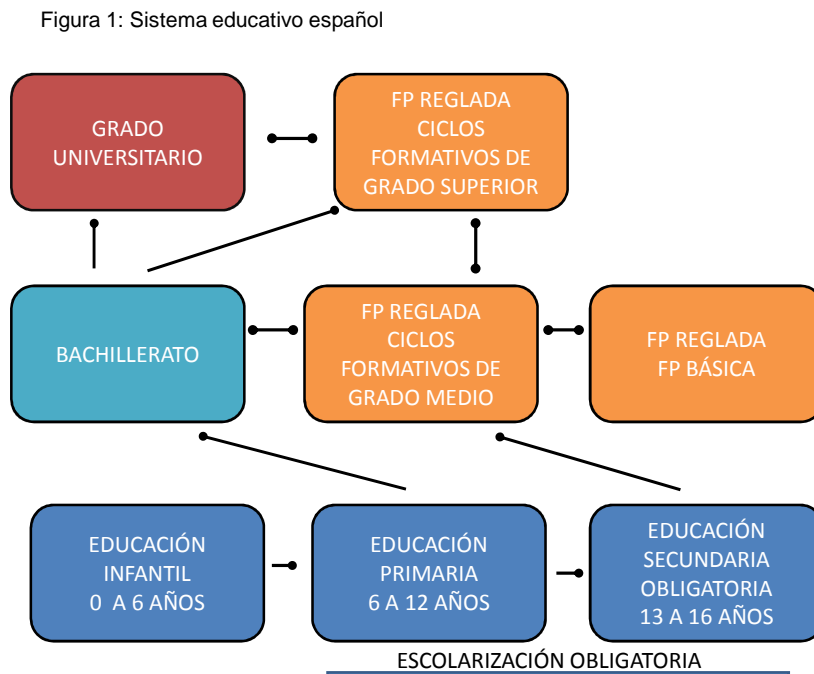
En el contexto anterior, la FPD se nos ha presentado como una modalidad educativa que intenta mejorar la empleabilidad de los jóvenes disminuir la tasa de abandono escolar y que responde de forma más adecuada a las necesidades de las empresas. Pese a su interés como modalidad educativa es bastante desconocida, sufre de algunas disfunciones y presenta una escasa implantación en el sistema español.

Conscientes del atractivo de la FPD y atisbando las dificultades inherentes a su implantación, con este trabajo pretendemos profundizar en el análisis de la FPD. Para ello, en la primera parte enmarcamos la FPD en el sistema educativo español, y examinamos sus características más importantes, los motivos que han llevado a implementarla y cómo se está desarrollando la implantación de ésta en España. En la segunda parte del TFM, profundizamos y contextualizamos la FPD en un entorno concreto, para lo que analizamos el estado en que se encuentra la implantación de la FPD en dos centros educativos de Castellón de la Plana.

2. LA FORMACION PROFESIONAL DUAL EN EL CONTEXTO EDUCATIVO ESPAÑOL.

Desde el punto de vista jurídico, en el sistema educativo español se han producido desde el año 1970 cuatro grandes reformas en el campo de la educación: 1) la Ley General de Educación de 1970; 2) la Ley Orgánica de General del Sistema educativo (LOGSE), de 1990; 3) la Ley orgánica de educación de 2006, (LOE) que trató de flexibilizar el sistema educativo y estableció diversas conexiones entre la educación general y la FP; y 4) la Ley Orgánica de la Calidad Educativa (LOMCE), de 2013. De ellas, las más relevantes para el desarrollo de la formación profesional han sido la LOGSE y la LOMCE.

Actualmente con la reforma establecida por la Ley Orgánica para la Mejora de la Calidad educativa (LOMCE) 8/2013 de 9 de diciembre, el sistema educativo español lo podemos observar en el siguiente gráfico:



Fuente: Alianza para la FP dual, (2016b)

En el gráfico vemos que la Formación Profesional reglada del sistema educativo español incluye la FP Básica que es la formación que se ofrece a

jóvenes en riesgo de abandono escolar, los Ciclos Formativos de Grado Medio que conducen a la obtención del título de Técnico y a los que se accede desde la ESO o bien mediante una prueba, y por último los Ciclos Formativos de Grado Superior, a los que se accede desde el bachillerato, mediante una prueba o curso de acceso y en algunos casos al finalizar un Ciclo Formativo de Grado Medio, que conducen a la titulación de Técnico Superior. La FPD se puede cursar en los ciclos formativos de grado medio y en los ciclos formativos de grado superior.

La LOGSE, reformuló la educación no terciaria y amplió la educación obligatoria a los dieciséis años, avanzó en la integración de la formación profesional dentro del sistema educativo y contribuyó a la generalización y obligatoriedad de las prácticas (FCT) en empresas de todos los ciclos formativos.

La LOGSE dividió el sistema español de formación profesional en tres grandes subsistemas:

- 1) Subsistema de formación reglada, que es competencia del Ministerio de Educación y Cultura. Abarca los Ciclos formativos de grado medio y superior.
- 2) Subsistema de formación ocupacional, que se halla en la órbita del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Tiene un perfil ligado al mercado de trabajo, que busca la reinserción de los participantes.
- 3) Subsistema de formación continua, gestionado por los agentes sociales (trabajadores y empresarios).

Además, la modernización de la FP tuvo un impulso importante con la aprobación de la Ley de las Cualificaciones y la Formación Profesional de 2002, donde se reguló el Catálogo de Cualificaciones Profesionales. Esta ley tiene la misión de ordenar sistemáticamente las cualificaciones identificadas en el sistema productivo y la formación asociada a las mismas, para atender a los requerimientos del empleo. Con ello se consiguió una mejor integración entre los tres subsistemas de la formación profesional (la Formación Reglada, la Formación Ocupacional y la Formación continua). La figura 2 muestra gráficamente el sistema de formación profesional y cualificaciones.

Figura 2: Sistema de formación profesional y cualificaciones



Fuente: Instituto Nacional de las Cualificaciones

El catálogo de cualificaciones profesionales se organiza en familias profesionales y niveles de cualificación profesional. Se han definido 26 familias profesionales y 5 niveles de Cualificación Profesional, siguiendo los mismos criterios que en la Unión Europea, se concretan en cinco (del 1 al 5), correspondiendo el nivel 1 a unos conocimientos y destrezas básicos en la materia y el nivel 5 a conocimientos y destrezas altamente cualificados. En el Anexo 1, se detalla la tabla de cualificaciones y familias profesionales.

Además, las cualificaciones se estructuran en unidades de competencia, entendidas como un agregado de competencias profesionales que constituyen la unidad mínima susceptible de reconocimiento y acreditación.

Los módulos o asignaturas de cada ciclo son: 1) los de conocimientos técnicos de cada profesión, 2) el de prácticas o FCT, 3) el de Formación y orientación laboral, y el de proyecto en los Ciclos Formativos de grado Superior, 4) el de empresa o Iniciativa emprendedora.

La LOMCE actualiza los requisitos para el acceso a grado medio y grado superior y facilita la entrada y permite mayor flexibilidad a los centros educativos para poder ofertar materias voluntarias, siempre que cuente con el consentimiento de la Consejería correspondiente. Esta norma, permite la aparición de nuevos ciclos en materias emergentes y novedosas adaptadas a la demanda actual. Por añadidura permite el paso de la FP de Grado Superior a la universidad y viceversa.

Ha sido una ley muy criticada por amplios sectores de la sociedad, pero la Organización para la Cooperación y el desarrollo Económicos (OCDE) destaca

la necesidad de que los jóvenes completen como mínimo el nivel CINE 3, según la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE) de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). El Nivel CINE es un instrumento para agrupar estadísticas sobre educación a nivel internacional y se distinguen seis niveles distintos de educación. Según esta clasificación 4º de la ESO es CINE 3 y el Bachillerato es CINE 4A.

Lo que pretende la LOMCE es mejorar el paso de la enseñanza obligatoria a FP y que el segundo ciclo de la ESO (4º de la ESO, CINE 3) sea un curso fundamental en el que los alumnos decidan si quieren continuar sus estudios por una vía académica (Bachillerato, CINE 4A) o por una vía más aplicada a la formación profesional (Ciclo formativo grado medio, CINE 4B).

En la LOMCE aparece también la formación profesional básica (FPB), de una duración de dos años para alumnos de 2º de ESO entre 15 y 17 años que hayan repetido dos veces y que sustituye los antiguos Programas de Cualificación Profesional Inicial (PCPI). La FPB, permite a los alumnos obtener una cualificación profesional de grado 1, pero no el título de la ESO. Está diseñada para preparar a aquellos jóvenes que quieran acceder cuanto antes al mercado laboral, pero no ofrece la posibilidad directa de continuar estudiando en el sistema educativo (IESE, 2015). La incorporación de la FPB en la LOMCE como itinerario específico dentro de la etapa obligatoria ha creado un elemento de discordia ya que produce segregación dentro de la educación secundaria y ha supuesto la ruptura del consenso en la FP. En la práctica, esta formación segrega a los jóvenes en una doble vía, una para los alumnos que no pueden proseguir adecuadamente sus estudios y suelen ser grupos socioculturales más bajos y otra vía para los que no tienen estos problemas.

Por último, en España, la FPD es la parte más novedosa de la formación profesional y, se instauró por medio del Real Decreto 1529/2012, pero la FPD, también se incorpora como otro elemento que ha roto el consenso en la FP, ya que apareció por vía de real decreto. Esto es, se trató de una propuesta impulsada desde el Ministerio de Educación sin responder a ninguna demanda ni por parte de la patronal, ni de las fuerzas sindicales ni del sistema educativo (Marhuenda-Fluixá, Chisvert-Tarazona, Palomares-Montero, y Vila, 2017)

En contraste, según Echevarría (Echevarría Samanes, 2016), ha sido la presión ejercida por diversos organismos comunitarios los que han tenido interés por implantar la FPD.

Según la Organización Internacional del Trabajo, (OIT, 2013), los sistemas de FP dual en países como Austria, Dinamarca, Alemania o Suiza son sistemas demostrados que ayudan a rebajar los niveles de desempleo juvenil, por ello, la FPD puede ser una alternativa eficaz al problema del desempleo juvenil y proveer una especialización que el mercado laboral exige.

Por otro lado, la tasa de abandono escolar en nuestro país era de un 24,9% en 2012, y la Estrategia de Educación y Formación del 2020 se ha propuesto reducirla al 10%, España se ha marcado el objetivo de reducirla por debajo del 15%.

Otro elemento a considerar es que existe un déficit estructural en España en cuanto al nivel de la cualificación de la población (IESE, 2015). De modo, que tomando como referencia los datos Eurostat sobre el nivel de estudios de la población adulta entre 15 y 64 años correspondientes al tercer trimestre del año 2014, podemos observar que mientras que para el conjunto de la UE de los 28 el porcentaje de personas de entre 15 y 64 años con un bajo nivel de cualificación (Nivel 0-2) se sitúa en el entorno del 27%, sin embargo, para España esa cifra alcanza el 44%.

Como resultado, en la población española, existe una polarización de los niveles educativos, por un lado, una proporción de jóvenes que cursa estudios superiores similar a otros países de nuestro entorno, y por otro, una proporción mucho más alto de jóvenes con un bajo nivel de cualificación en comparación con los países europeos. Por ello, lo que se pretende potenciando la FPD es incrementar el escaso peso de la FP media y dar el salto del alumnado al mercado laboral más pronto mejorando la cualificación de los jóvenes y como consecuencia el abandono escolar.

Dicho de otra manera, además de la empleabilidad, otra de las ventajas que nos pueden aportar la potenciación de la FPD, (IESE, 2015) específicamente es mejorar las tasas de abandono escolar, ofrecer itinerarios alternativos de formación a los jóvenes y mejorar el nivel de cualificación de la población española.

No obstante, en el trabajo “Con d de dual, Investigación sobre la implantación del sistema dual en la formación profesional en España” (Marhuenda et al,

2017), la mayor parte de CCAA introducen la FPD como una opción más de la FP reglada, reservándose esta opción para los alumnos que en realidad son más empleables, siendo el criterio de selección del alumnado para este tipo de formación la calificación de los alumnos. Esta conclusión nos hace pensar que de momento la implantación de la FPD no tiene como consecuencia inmediata uno de sus principales objetivos que es la disminución de la tasa de abandono escolar.

Por consiguiente, los objetivos que se pretenden conseguir con la implantación de la FPD según el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) son:

- Incrementar el número de personas que puedan obtener un título de enseñanza secundaria postobligatoria a través de las enseñanzas de formación profesional.
- Conseguir mayor motivación en el alumnado, disminuyendo el abandono escolar temprano.
- Facilitar la inserción laboral, al estar en mayor contacto con las empresas.
- Incrementar la vinculación y corresponsabilidad del tejido empresarial con la formación profesional.
- Potenciar la relación del profesorado de formación profesional con las empresas del sector y favorecer la transferencia de conocimiento.
- Obtener datos cualitativos y cuantitativos que permitan la toma de decisiones para mejorar la formación profesional.

3. CONCEPTO Y CARACTERÍSTICAS DE LA FPD. EL CONTRATO PARA LA FORMACION Y EL APRENDIZAJE.

Desde el inicio de esta década, la OCDE (2010) mostró su “reconocimiento a escala mundial” del sistema dual en su informe sobre Alemania (Hoeckel y Schwartz, 2010 p.12). Por su parte, la Comisión Europea reclamó en Brujas (CE,2010,p.11) “ampliar al máximo la formación basada en el trabajo, incluido el aprendizaje en centros de trabajo” y desde su comunicado estratégico de “un nuevo concepto de educación” (CE,2012,a) viene propugnando que:”el aprendizaje en el lugar de trabajo, por ejemplo con los modelos duales, debe ser un pilar central de los sistemas de educación y formación profesionales en toda Europa, con el objetivo de reducir el desempleo juvenil, facilitar la transición del aprendizaje al empleo y responder a las necesidades de competencias del mercado laboral” (p.8) (Echeverría Samanes, B.,2016).

En España, la FPD es la parte más novedosa de la formación profesional y, como se ha avanzado en el apartado anterior, se instauró por medio del Real Decreto 1529/2012. Este decreto define la *formación profesional dual* como el conjunto de las acciones e iniciativas formativas, mixtas de empleo y formación, que tienen por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral en una empresa con la actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo del sistema educativo». Según dicho RD 1529/2012, las modalidades de la FPD son múltiples, ya que puede darse la formación en exclusiva en el centro formativo, con participación de la empresa, en la empresa y en el centro de formación, compartida entre el centro y la empresa, o en exclusiva en la empresa.

El Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (Cedefop) define la formación dual o el aprendizaje en alternancia como «educación o aprendizaje que alterna periodos en una institución educativa o en un taller de aprendizaje con el lugar de trabajo. El esquema de alternancia puede tener lugar semanalmente, mensualmente o anualmente dependiendo del país y de la normativa, los participantes pueden estar contractualmente vinculados al empleador y/o recibir una remuneración» (Cedefop, 2008).

Las principales características que definen la FPD son:

1) El instrumento que se ha puesto en marcha para implementar la FPD es el contrato para la formación y aprendizaje que se desarrolla en el Real Decreto 1529/2012, en el que se indica que “los participantes pueden estar contractualmente vinculados al empleador y/o recibir una remuneración».

2) La FPD se caracteriza por ir más allá de los planes de prácticas tradicionales, ya que, por un lado, las empresas pueden adaptar el currículum académico a sus necesidades de formación y, por otro, se convierten en empresas que imparten contenido formativo con valor curricular.

2) En cuanto al principio pedagógico que desarrolla el modelo, es el aprendizaje casuístico, que consiste en una formación que articula la didáctica escolar con la práctica en empresas y que ofrece “posibilidades específicas de engranar la teoría y la práctica, de aprender en situaciones reales y de incorporarse a una cultura empresarial y laboral” (Euler, 2013).

3) La FPD establece una mayor corresponsabilidad en la formación profesional entre empresas y centros educativos y facilita la compatibilidad laboral y la formativa, para mejorar la formación, la cualificación y el desarrollo personal de los jóvenes.

4) En cuanto al procedimiento de implantación de la FPD se articula mediante un convenio entre la empresa, el centro educativo y la Consejería de educación de la Comunidad. En dicho convenio deberán contemplarse al menos los siguientes puntos:

- El programa de formación que debe realizar el alumnado en la empresa, junto con las indicaciones sobre la forma de valorar el aprendizaje.
- Plan de seguimiento empresa/centro educativo, con el número y encuentros previstos entre tutores.
- El número de alumnos participantes y ciclo formativo en que se va a cursar FPD.
- Información sobre la modalidad de contratación, becas y/o contrato
- Calendario, jornada y horario en el centro y en la empresa.
- Las condiciones que deben cumplir empresas, alumnos, profesores y tutores.

- Los seguros necesarios para el alumnado y el profesorado para la cobertura de la formación.

5) Los principales actores que participan en la FPD son:

- Las administraciones educativas central y autonómica y las comunidades autónomas son las responsables de aprobar los distintos proyectos de FPD en los territorios.
- El centro educativo público, concertado o privado, donde el alumnado recibe parte de la formación.
- El tutor del centro educativo responsable de programar la formación con el tutor de la empresa, de mantener el contacto con éste y hacer el seguimiento de la estancia del alumnado en el centro de trabajo y de evaluar al alumnado.
- La empresa, el otro centro donde se forma el alumnado.
- El tutor de empresa, responsable de formar, acompañar y valorar al alumno-aprendiz en el centro de trabajo, y de coordinarse con el tutor del centro educativo.
- El alumno-aprendiz, que se forma en el centro educativo y en la empresa.
- Las Cámaras y Organizaciones empresariales, que colaboran en el desarrollo de la FPD en España.

En consecuencia, las características de las FPD en España se pueden establecer a partir de los requisitos establecidos en el contrato para la formación y el aprendizaje que se desarrolla en el R.D. 1529/2012, cuyo objetivo es promocionar la formación profesional ofreciendo una combinación de trabajo remunerado en una empresa con aprendizaje en el marco del sistema educativo, y donde se establecen las bases para la FPD *en cuanto al ámbito laboral*. La tabla nº 1 resume estas condiciones.

Además, si bien es un decreto de ámbito nacional, no hay un marco jurídico estatal coherente, no establece un único sistema de FPD, lo que propicia que las comunidades autónomas desarrollen la FPD con diferentes regulaciones.

Pese a su novedad, existen críticas a la norma que regula la FPD y se reclama que se realicen reformas desde el mismo nacimiento de la ley relativas a (Echevarría Samanes, 2016): a) Clarificar el concepto de la FPD; b) Relacionar mejor el contrato con los programas de formación en aprendizaje, para

asegurar la consecución de la cualificación correspondiente. c) Regular las condiciones del trabajo del periodo de estancia formativa en la empresa; y, d) Reglamentar la formación de tutores de empresa.

Tabla 1: Características del Contrato para la formación y aprendizaje

En cuanto a los aspectos legales	<ol style="list-style-type: none"> 1) El contrato está destinado a mayores de 16 años y menores de 30 (será de 25 cuando la tasa de paro se sitúe por debajo del 15%), que carezcan de cualificación profesional reconocida para concertar el contrato en prácticas. No existe límite máximo de edad para personas con discapacidad y en exclusión social. 2) Duración mínima de 1 año y máxima de 3. Por convenio colectivo podrá ser de entre 6 meses y 3 años. 3) El salario será el que marque el convenio colectivo, y nunca inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo. 4) El tiempo de trabajo efectivo, compatible con el dedicado a actividades formativas, no podrá ser superior al 75% durante el primer año, o al 85% durante el segundo y tercero, de la jornada máxima prevista en el convenio o legalmente establecida. 5) El trabajador estará protegido por todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo.
En cuanto a los aspectos formativos	<ol style="list-style-type: none"> 1) La actividad formativa inherente al contrato será la necesaria para la obtención de un título de formación profesional, certificado de profesionalidad, certificación académica o acreditación parcial acumulable, y debe estar relacionada con la actividad laboral desarrollada en el puesto de trabajo. 2) Los centros participantes son: (1) los centros públicos y privados acreditados por la administración laboral para impartir formación de Certificados de Profesionalidad; (2) Los centros públicos y privados autorizados por la administración educativa para impartir los Títulos de Formación Profesional; (3) los centros integrados públicos y privados, los Centros de Referencia Nacional y las empresas para sus trabajadores que cumplan los requisitos de acreditación o autorización.
En cuanto a los incentivos para las empresas	<p>- <i>En cuanto a los incentivos para las empresas</i> del contrato de formación y aprendizaje, se establecen en términos de reducciones de las cuotas de la seguridad social, bonificaciones, ampliación de las horas de formación bonificables y otros incentivos.</p>

No obstante, para revisar la regulación actual debería abordarse el seguimiento y control de la implantación y desarrollo de la FPD, valorando convenientemente los planes formativos, instrumentos de evaluación en los procesos de aprendizaje y la cualificación y capacitación de los tutores de empresa.

Hay que decir también que, dado que las dos modalidades de FP coexisten en el sistema educativo español, llegados a este punto cabe preguntarnos qué diferencia la FPD de la FP escolar. En realidad, “las modalidades de la formación dual y escolar no se diferencian fundamentalmente por la conjunción de teoría y práctica (principio dual), sino que únicamente varía las proporciones

en que intervienen los dos aspectos y las formas de implantación” (Euler, 2013,pag.17).

En primer lugar, la principal diferencia de la FPD frente a la FP tradicional es que la duración media de formación en las empresas es del 20% con el módulo Formación en el Centro de Trabajo (FCT) en la FP tradicional, sin embargo, con la FPD pasa a ser del 50% del conjunto de horas lectivas(Tabla 2).

Tabla 2. Formación en el centro educativo y en la empresa en FP y FPD

Nº Total Horas FP	Nº Horas en Eª FCT	Nº Horas C.educativo
2000	400	1600

Nº Total Horas FPD	Nº Horas en Eª FPD	Nº Horas C.educativo
2400	800	1600

En segundo lugar, otra importante diferencia es que en la FPD se deja la posibilidad de contraprestación económica y cotización a la seguridad social a través del contrato para la formación y aprendizaje.

El principal problema de la FCT es que renunció a la alternancia, y se planteo como requisito para hacer la FCT la superación del resto de módulos del ciclo formativo. La alternancia enriquece al alumnado pero es una característica ausente en España. Las FCT no son evaluables, sino que se califican con “apto” o “no apto” y no hacen media con el resto de asignaturas. El hecho de que estas prácticas no se evalúen, ha supuesto la devaluación de este modulo y es considerada como una asignatura más para obtener la titulación pero no como una puerta de acceso al mundo laboral.

En contraste en la FPD no se trata solo de un periodo de prácticas, sino que la empresa se hace copartcipe de la formación del alumno, se produce un incremento del número de horas de prácticas que pueden ser remuneradas y la formación se reparte entre el centro educativo y la empresa, siendo evaluada por el tutor del centro educativo y el tutor de empresa.

Además, el tutor del centro de FCT solo ha de hacer dos visitas anuales a la empresa por alumno, mientras que el tutor del centro de FPD ha de establecer al menos un contacto mensual por alumno y con un volumen documental más

exigente (explicación de la FPD al empresariado, firma del convenio, firma del contrato, tramitación de dos becas porque la mayoría del alumnado hace la FPD en dos cursos escolares distintos y consecutivos).

Finalmente, otro aspecto es que los perfiles ocupacionales y los planes de estudio se definen a nivel nacional pero el desarrollo de los planes formativos se produce a nivel local.

La deficiencia en los perfiles ocupacionales y los planes de estudio de la FPD, es muy significativa al contrastarla con la metodología de la FP tradicional, donde el INECUAL dirige 26 familias profesionales de expertos del ámbito educativo y laboral que participan en el diseño de los perfiles ocupacionales.

Por todo ello, aunque se incremente de manera exponencial la implantación de la FPD en España, mientras no se haga una evaluación exhaustiva de la realidad y calidad del aprendizaje en la FPD, no podremos conocer las ventajas que aporta esta modalidad de la FP.

Tal y como hemos explicado en el apartado anterior, uno de los motivos para implantar la FPD es conseguir equilibrar la baja proporción de estudiantes que acceden a la FP con los que acceden a formación universitaria porque según la OIT, en los países que tienen una FP bien desarrollada la tasa de empleabilidad es muy similar entre los estudiantes que cursan formación profesional y los que cursan educación universitaria, pero para ello se ha de conseguir mejorar la valoración de la FP.

Conviene subrayar, que aunque se ha avanzado en la valoración social de la FP en general, es necesario superar algunos obstáculos como presupuestos restrictivos, el pequeño tamaño de las empresas colaboradoras, el bajo nivel de confianza entre los interlocutores sociales y el gobierno, así como la inconsistencia del marco legal y la gran diversidad territorial (Echevarría Samanes, B,2016). A lo anterior, se añaden dificultades relacionadas como que la oferta formativa que esté muy vinculada a la coyuntura económica, y que además no haya suficientes formadores en nuestras empresas. Y además, el contrato para la formación y el aprendizaje no se está empleando para la franja de edad correcta, sino para jóvenes entre veinte y veinticuatro años lo que estimula la contratación precaria (IESE, 2015).

Por todo ello, los sindicatos ven con recelo la implantación de la FPD en España, ya que abogan por una visión en donde lo primero sea el alumno y no las necesidades de las empresas. Para los sindicatos, la FPD pone en el centro se centra en las demandas de la empresa y en su opinión esto permite a las empresas disponer de mano de obra a cualquier precio. Además, la FPD no es universal sino que discrimina a los alumnos ya que “de facto” tienen prioridad, los que en realidad son más empleables. En la Tabla 3, se detallan las diferencias entre la FP tradicional y la FPD según estos.

Tabla 3: Resumen diferencias FP tradicional y FPD

FP del sistema tradicional	FP dual
Fin oportunidad para los alumnos en el mundo laboral.	Fin: aumento de la empleabilidad.
Papel importante de los profesores: buscar empresas (FCT), seguimiento, estar a la última, sacar lo mejor del alumno.	Jóvenes poco motivados y de baja cualificación. Selectiva, particularista.
Universal, no discrimina a los que desean formarse.	Subordinado a la oferta de la empresa.
Equilibrio entre lo económico y lo social.	Se centra en la demanda.
Fácil acceso a otros estudios.	Visión a corto y como mucho medio plazo.
Progreso en el sistema educativo y en la escala social.	
Lo primero es el alumno.	Lo primero es la empresa.

Fuente: IESE, (2015)

4. LA IMPLANTACION EN ESPAÑA DE LA FPD

El sistema dual aparece en España en el momento de más virulencia de la crisis económica de 2007, solapándose con una subida de las tasas académicas en la universidad y una FP donde comienzan a llegar personas adultas que han quedado desempleadas (Marhuenda-Fluixá, et al., 2017). Hay que añadir que la oferta de la FP reglada no ha crecido al ritmo de la demanda de la sociedad mientras que la oferta universitaria excede la demanda.

En realidad, en la implantación de la FPD ha habido muchos centros educativos que la han implantado pero ésta ha sido lenta debido a un gran desconocimiento de la utilidad de esta modalidad educativa de todos los actores implicados en su desarrollo.

Otra característica del contexto de implantación de la FPD es la desregulación tanto del sistema laboral como del sistema educativo, y en ese contexto la FPD encaja bien (Marhuenda-Fluixá et al., 2017).

El modelo FPD alemán, dadas las ventajas sociales y económicas que ha aportado en Alemania, sirve de paradigma a nuestro país para la implantación de la FPD. No obstante, tomando como referencia el sistema alemán, la FPD no puede implantarse en España del mismo modo, ya que se trata de un modelo industrial, más que de servicios y de grandes y medianas empresas (Tabla 4). Hay que mencionar además, que en España tenemos un porcentaje muy bajo (2%) de grandes y medianas empresas y las microempresas aportan el 40% del empleo en España, sin embargo, en Alemania la aportación al empleo de las microempresas es del 19% (Echevarría Samanes,2016).

Tabla 4: Tejido empresarial español y alemán

Trabajadores	Nº empresas (% sobre el total)		Aportación al empleo por tamaño de empresa	
	ESPAÑA	ALEMANIA	ESPAÑA	ALEMANIA
Micro (0-9)	93,8%	83,2%	40,1%	19,3%
Pequeñas (10-49)	5,4%	13,7%	21,2%	23,1%
Medianas (50-249)	0,7%	2,6%	14,1%	20,5%
Grandes (+250)	0,1%	0,5%	24,6%	37,2%

Fuente: Echevarría Samanes, (2016)

Además de esta diferencia relativa al tejido empresarial existen un número de aspectos que dificultan la asimilación del sistema alemán relacionados con los agentes implicados y la coordinación a nivel estatal. En la FPD alemana hay varios agentes implicados: el Estado que establece el marco legal, los sindicatos que junto a la patronal colaboran en la configuración de los programas formativos, las empresas que pagan los sueldos y se corresponsabilizan de los contenidos prácticos y la función tutorial, y las cámaras que juegan un papel fundamental con las PYMES, ya que deciden cuales pueden colaborar en la FPD y los formadores, aconsejan, asisten y controlan la formación y además registran los contratos de formación e incluso realizan los exámenes(Echevarría Samanes, 2016).

Así pues, en Alemania las Cámaras de Comercio son las que se encargan de definir los contenidos y procedimientos de evaluación de la Formación Profesional, de formar a los tutores de empresa y de organizar los exámenes que deben pasar los alumnos-aprendices. En el Anexo 2 se detallan las principales diferencias entre la FPD en España y Alemania.

En contraste, en cuanto a las modalidades de participación en la FPD en España, según Marhuenda-Fluixá, et al. (2017), “los centros educativos convenían con empresas, pero dado el tejido empresarial en España, muchas pequeñas empresas y microempresas quedan al margen del sistema dual. La administración no implica a las Cámaras como en la FPD alemana, y por ende descuida el procedimiento de información a las empresas”.

En otras palabras, en España, son las administraciones educativas las que se ocupan de la definición, mejora y supervisión del sistema. No obstante, en la Ley 4/2014 de 1 de abril, Básica de las Cámaras Oficiales de Comercio, Industria, Servicios y Navegación ya se prevé que las Cámaras podrán: “ Participar con las administraciones competentes en la organización de la formación práctica en los centros de trabajo incluida en las enseñanzas de la FPD, en especial en la selección y validación de centros de trabajo y empresas, en la designación y formación de tutores de los alumnos y en el control y evaluación del cumplimiento de la programación, sin perjuicio de las funciones que puedan atribuirse a las organizaciones empresariales en este ámbito.” (Alianza para la FP Dual, 2016).

En España, como se ha señalado en el apartado anterior hay dificultades de implantación de la FPD dado que carece de coordinación a nivel estatal ya que hay 17 comunidades autónomas, más Ceuta y Melilla, que desarrollan la legislación de FP y regulan la implementación en su territorio. Además, la FPD depende de organismos disgregados de Educación y Empleo en cada una de las CCAA.

No obstante, en algunas Comunidades Autónomas ya viene colaborando la Consellería de Educación con las Cámaras de Comercio desde hace más de 20 años para desarrollar acciones sobre las prácticas de los estudiantes en Formación Profesional, tal y como indica el sindicato *ustec.stes*. Así pues, en Cataluña para impulsar la generalización de la FPD facilitando la participación de la pequeña y mediana empresa, las cámaras ofrecen los siguientes servicios:

- 1) Reclutamiento de empresas y estudiantes dispuestos a realizar FPD.
- 2) Homologación de empresas y formación de tutores que participen en el sistema.
- 3) Soporte a las empresas y centros educativos
- 4) Sistema TIC de gestión, información y seguimiento del sistema que permite gestionar los convenios, dar acceso a la gestión a todos los centros educativos y alumnos, gestionar el censo de empresas homologadas, la FP no presencial, la movilidad internacional de los alumnos de FP y los certificados de profesionalidad.

En resumen, la implantación de la FPD en España se ha caracterizado por la poca planificación de las autoridades educativas, que no ha tenido en cuenta las necesidades de las empresas y que no puede generalizarse por su elevado coste. A estas diferencias cabe añadir las dificultades del proceso que se ha realizado sin diálogo ni asunción de responsabilidades entre administraciones y agentes sociales y educativos y que en opinión del profesorado no ha sido capaz de generar empleo debido fundamentalmente al contexto en el que se ha desarrollado (Marhuenda-Fluixá, et al., 2017).

5. LA IMPLANTACION DE LA FPD: PERSPECTIVAS DE LAS EMPRESAS, DE LOS ESTUDIANTES, y DE LOS CENTROS EDUCATIVOS.

Como hemos indicado anteriormente, la implantación de la FPD no está siendo sencilla tanto por la falta de cultura empresarial en cuanto a la colaboración con el mundo educativo, como por su implementación poco planificada y falta de seguimiento y control que se ha dado en los centros educativos.

Consideremos ahora como se está desarrollando la implantación, y por ello, vamos a profundizar en las oportunidades y dificultades que se han ocasionado en la implantación de la FPD en cada uno de los actores involucrados: las empresas, el alumnado y los centros educativos.

5.1 La Implantación de la FPD desde la perspectiva de las empresas

Según la Alianza para la FP Dual (2016c), las oportunidades que crea para las empresas la implantación de la FPD en España son:

- Permite adaptar los contenidos formativos a las necesidades de un mercado de trabajo en cambio permanente, al participar en el desarrollo de los programas de estudios, acelerando los procesos de integración y aprendizaje práctico de sus empleados.
- Asegura competencias profesionales más adaptadas a sus necesidades ya que forma a los alumnos-aprendices según sus necesidades reales.
- Reduce los costes de adaptación de nuevos trabajadores al puesto de trabajo ya que permite que el alumnado se identifique con la cultura de la empresa.

Ayuda a la planificación a medio y largo plazo, y por lo tanto, a una mejor estrategia de reposición de trabajadores. Así pues, los factores de éxito de la implantación en España del modelo FPD desde la perspectiva de las empresas son, el rol de los tutores y una adecuada elección de los candidatos.

En el Informe de situación 2016 de “Las empresas y la FPD en España” (Alianza para la FPD, 2016a), se establece que las principales dificultades para el desarrollo *de la FPD* estriban en la burocracia, dada la complejidad de la burocracia inicial, la diversidad del marco legal entre comunidades autónomas,

los tutores tienen un tiempo escaso y poca capacidad para hacerse cargo de esa función extra y las dificultades de la gestión diaria del proyecto, ya que se convierte en una tarea demasiado exigente para los colaboradores de la empresa tanto los trámites administrativos y contractuales por un lado, como la exigencia en la elaboración periódica de informes detallados para certificar el seguimiento, evaluación y aprendizaje del alumno a través de un formulario diario o semanal.

Otro problema destacado es la falta de candidatos, pero para aumentar el número de candidatos sería necesario incrementar la divulgación de la FPD y prestigiar este modelo educativo entre los estudiantes y sus familias. Sin embargo, sorprende la poca importancia que se atribuye, a la remuneración obligatoria como freno, cuando en las entrevistas con las Pymes aparece como un factor de limitación importante.

En ese mismo informe de Alianza para la FPD, (2016a) se indican las conclusiones desde el punto de vista de las empresas sobre la implantación del modelo FPD en España. En términos generales, de dichas conclusiones se destaca que su principal objetivo es la selección y creación de cantera de personal cualificado. El perfil medio de los proyectos FPD es bajo, de 1-5 aprendices debido a la complejidad administrativa y recursos necesarios para la implementación de la FPD pero con una posibilidad de inserción para el 50% de los titulados. El modelo contractual utilizado por las empresas objeto del estudio es la beca formativa en un 80% de los casos, solo el 20% de los encuestados se sirve del contrato laboral. La preferencia de la beca se debe a las dificultades administrativas que comporta la elaboración del contrato laboral y las diferencias en el marco legal entre las CCAA. Así mismo, los directores de recursos humanos indican la importancia de clarificar los roles de los estudiantes de FPD en la empresa para evitar confundir al resto de trabajadores y la sociedad en general.

En cuanto a los perfiles profesionales en las empresas que se adaptan mejor al modelo FPD, se concentran fundamentalmente en las áreas industriales y en las aéreas administrativas y de gestión. Según las entrevistas de este informe, se están valorando también perfiles relacionados con el marketing y las ventas.

Por otra parte, entre las principales dificultades en la implantación de la FPD según las direcciones de los centros (Marhuenda-Fluixá, et al.,2017) están que un 39'10% de empresas no disponen de puestos de trabajo para cubrir la FPD y que su personal no dispone de tiempo para tutorizar a los estudiantes (37,5%).

Hay que mencionar además que, para que el tutor en la empresa pueda realizar adecuadamente su función debe haber una formación específica y tener una trayectoria extensa en la compañía y contar con el tiempo necesario para ello. Las cámaras de Comercio y otras instituciones ofrecen formaciones para preparar a estos profesionales.

Llegados a este punto, detallaremos las funciones de los tutores de empresa (Alianza para la FPD, 2016b):

- Asegurar la coordinación con los centros educativos
- Dirigir las actividades formativas de los alumnos en el centro de trabajo.
- Involucrar a los estudiantes en el proceso productivo.
- Acompañar a los alumnos durante su estancia en la empresa.
- Valorar el progreso de los alumnos, contribuyendo de esta forma a la evaluación final.
- Evaluar el informe sobre el desempeño de la actividad en el puesto de trabajo.

El tutor de empresa ha de enseñar al alumno-aprendiz lo que ha quedado recogido en el plan de formación, estableciendo un calendario de formación acorde con la teoría que el alumnado aprende en el centro educativo y las competencias que se buscan potenciar en la empresa con la FPD como autonomía, iniciativa, organización, trabajo en equipo, capacidad para resolver problemas, etc. Los tutores de empresa son los responsables de la programación y del seguimiento de la evolución de los alumnos en la empresa (Alianza para la FP Dual, 2016b).

La siguiente Tabla 5 de valoración de competencias ayuda a las empresas a realizar un seguimiento de las competencias adquiridas por el alumno en el centro de trabajo, aunque cada empresa puede incorporar aquellas habilidades

que considere importantes adaptando la ficha a los criterios de mayor interés. El tutor de empresa valorará cada competencia, siendo esta evaluación cualitativa o cuantitativa, esta valoración debe tenerse en cuenta en la evaluación final del alumno-aprendiz que hace el centro educativo.

Tabla 5: Valoración de competencias

	Fecha 1ª	Fecha 2ª	Fecha 3ª
COMPETENCIAS METODOLÓGICAS			
Trabaja de forma rigurosa			
Trabaja de forma autónoma			
Mantiene ordenado su lugar de trabajo			
Mantiene ordenado su lugar de trabajo			
Trabaja de forma ágil			
Tiene iniciativa			
Sabe planificar y priorizar			
Acata las normas			
COMPETENCIAS SOCIALES			
Persona abierta y comunicativa			
Se integra bien en el equipo de trabajo			
Conserva la calma en situaciones difíciles			
Participa activamente			
Tiene confianza en sí mismo			
Sabe solucionar conflictos			
COMPETENCIAS INDIVIDUALES			
Muestra motivación			
Tiene buenos modales			
Es perseverante			
Muestra curiosidad por las tareas			
OTRAS (a incluir por la empresa)			

Fuente: Alianza para la FP Dual, (2016b)

5.2 La implantación de la FPD desde la perspectiva del alumno.

Según la Alianza para la FP Dual, (2016c) las competencias que la FPD crea para el alumno son:

- Permite al alumno tener un contacto real con el trabajo, obteniendo experiencia y competitividad profesional y una mayor integración entre teoría y práctica, al no ser el centro docente la única fuente de aprendizaje.
- El alumno adquiere responsabilidades inherentes a su actividad, madura ante el trabajo en equipo y recibe una educación orientada a la realidad de su sector profesional.
- El alumno mejora su ocupabilidad al haber adquirido una experiencia laboral más sólida que en la FP tradicional, recibe una remuneración durante su estancia en la empresa y tiene una primera experiencia laboral vocacional, en su sector profesional.
- Favorece la movilidad en el espacio europeo, pues la FPD de Grado Superior pertenece al Espacio Europeo de Educación Superior y sus titulaciones tienen validez en todos los países adscritos al mismo a través del Europass.

El mayor incentivo para los alumnos es que con la FPD reciben un salario y comienza su vida laboral, pero dado el contexto de crisis en el que se ha implantado la FPD, solo unas pocas CCAA han optado por aplicar este contrato, y a pesar de las oportunidades mencionadas en el apartado anterior para las empresas, la mayor parte de estas desconocen las ventajas que puede aportar este modelo educativo.

A su vez, las empresas buscan que se detalle claramente las características de la modalidad FPD dado que se puede producir confusión en el seno de las empresas y en la sociedad en general, ya que, podemos encontrar en un mismo entorno laboral un alumno de FCT, un alumno de practicum, un alumno con prácticas remuneradas y un alumno con prácticas sin remunerar.

Así pues, la figura de los becarios, remunerados o no, convive con la de los trabajadores con contratos en prácticas y contratos de formación. Mientras que

la figura del becario es una relación no laboral, los contratos de prácticas y formación sí lo son y las personas que disfrutan de este tipo de contratos, son trabajadores.

Como personal contratado, estos trabajadores tienen que recibir un sueldo, aunque es menor que el de un trabajador con contrato ordinario. En todo caso, al estar ligados a la formación y la adquisición de experiencia, estos trabajadores tampoco pueden cubrir las mismas funciones que un empleado.

5.3 Implantación de la FPD: perspectiva de los centros educativos

Entre las principales ventajas de la FPD para los centros educativos podemos destacar en primer lugar, aumentar el contacto de los docentes con el sistema productivo, facilitando la actualización de sus competencias, en segundo, la mejora de la orientación laboral en el centro educativo y por último, las posibilidades de colaboración (charlas profesionales, prácticas en empresas, visitas a empresas, etc.) que posibilita el contacto directo con la empresa (Alianza para la FP Dual, 2016c).

Por otro lado, a pesar de que el profesorado hace una valoración positiva del carácter individualizado de este tipo de formación pedagógica, la implantación de la FPD no está exenta de dificultades en los centros educativos ya que según ha señalado Marhuenda-Fluixá, et al. (2017), el profesorado considera que la FPD permite realizar proyectos de selección más adecuados aunque los centros educativos hayan optado por la calificación de los estudiantes como el mejor criterio para el acceso a la FPD. Por otro lado, la administración educativa ha descargado la responsabilidad de impulsar la FPD sobre los centros, condicionando la continuidad de los ciclos o el mantenimiento del concierto.

El número de estudiantes que cada centro tiene en FPD, es muy bajo, el proceso de generalización entre el alumnado es lento, pero con ello los centros reciben la calificación de ser instituciones educativas donde se ha implantado la FPD. Así pues, ha sido un trabajo comercial del profesorado, equipos directivos y jefaturas de estudio, el proceso de búsqueda de las empresas.

Hay dificultades en los centros educativos para que las empresas participen en la FPD porque desconocen lo que es la FPD., es decir, no hay una implicación

del sector productivo en el modelo pedagógico, según el cual han de participar dos lugares (empresa y centro educativo), dos tiempos (aprendizaje y desempeño) y dos orientaciones (teoría y práctica), con el inconveniente de la gran dispersión legislativa que hemos mencionado en apartados anteriores (Marhuenda-Fluixá, et al. 2017).

Las empresas no se han implicado en la programación y el contenido de la FPD ya que menos de la cuarta parte de las empresas han colaborado en la definición del proyecto educativo. Además, al componer el tejido empresarial pequeñas empresas, se ha producido un desgaste del profesorado por el mucho esfuerzo que ha supuesto reunir nuevas empresas y preparar programaciones, y ha promovido la desigualdad entre el alumnado, ya que este esfuerzo solo beneficia a pocas personas.

Por último, otro problema que está surgiendo, según el sindicato USTEC-STEs, es que en la mayoría de las pequeñas empresas no se llevan a cabo el seguimiento y la valoración de las actividades formativas en la empresa relacionadas con los módulos profesionales de las horas curriculares de formación que se hacen en las empresas. Ello es consecuencia de que el empresariado español tiene poca tradición de responsabilizarse socialmente de la educación.

El RD 1529/2012 establece que la evaluación final del alumnado de FPD es responsabilidad de los profesores de los centros educativos, pero siempre teniendo en cuenta las aportaciones del tutor de empresa, siendo el tutor de empresa responsable del seguimiento y valoración en la formación del alumno-aprendiz en el centro de trabajo.

En cuanto a la evaluación, se pueden seguir dos modelos. Por un lado las actividades formativas en la empresa se evalúan dentro de cada módulo profesional con los que sean relacionadas. Por otro, las actividades formativas de la empresa se integran en un bloque de actividades en formación dual que se evalúa como tal. El centro educativo puede optar por una combinación de estas dos opciones en la organización del modelo de la FPD que ha de garantizar la adquisición de la competencia profesional expresada en los resultados de aprendizaje.

En cuanto a las competencias básicas que ha de adquirir el alumnado son la competencia comunicativa, la competencia de gestión y tratamiento de la información, la competencia digital, la competencia en investigación, competencia personal e interpersonal, la competencia en el conocimiento e interacción con el mundo, las competencias específicas de la materia, la competencia en gestión y organización, la competencia en estrategia y la competencia emprendedora.

A su vez, en la FPD, el centro educativo designa a uno de los profesores como tutor del centro educativo que, junto con el tutor de empresa, es el responsable de programar la formación y de hacer el seguimiento de la misma en el centro de trabajo y evaluar al alumno-aprendiz.

Este tutor se coordina con el resto de profesores y con el tutor de la empresa donde el alumno-aprendiz realiza su formación. El objetivo de esta coordinación es asegurarse de que el alumno-aprendiz recibe todos los contenidos establecidos en el ciclo formativo con el plan de formación.

Las principales funciones del tutor del centro educativo son (Alianza para la FPD b, 2016):

- 1) Visitar empresas para informarlas sobre FPD para en su caso, incorporarlas a los programas de FPD.
- 2) Mantener informados a los alumnos de las condiciones para cursar FPD.
- 3) Acordar con el tutor de empresa la distribución del plan de formación y fijar qué parte se realizará en la empresa y qué parte en el centro educativo.
- 4) Preseleccionar y presentar a la empresa los candidatos que mejor se ajusten a sus características.
- 5) Coordinarse con el resto de profesores de distintas asignaturas.
- 6) Comprobar que se cumplimente la documentación necesaria.
- 7) Mantener un contacto continuo con el tutor de la empresa y los alumnos-aprendices, para hacer un correcto seguimiento de su formación y apoyar a tutores y alumnos.
- 8) Realizar la evaluación de los aprendices contando con la valoración del tutor de empresa.

Como consecuencia el tutor del centro ha de conocer los contenidos del ciclo formativo, al alumnado, y el tejido empresarial de la zona. Además, ha de ser abierto y resolutivo ante los problemas que puedan surgir y tener la motivación para hacer de enlace entre empresa y centro educativo así como estar dispuesto a apoyar a alumnado y tutores de empresa.

6. Estudio del caso

6.1 Metodología

En este trabajo nos apoyamos en el estudio de casos como metodología para examinar con mayor profundidad la FPD.

El estudio de casos se define como método de investigación que estudia un hecho dentro de un contexto real, utilizando diversas fuentes de evidencia (Yin, 1989). Puede utilizarse métodos tanto cuantitativos como cualitativos, cuya recogida de datos puede realizarse a través de entrevistas personales, observación, análisis de documentos, etc. En este trabajo se han escogido dos centros de educación secundaria obligatoria de bachillerato y formación profesional, el Instituto Educación Secundaria Caminàs y el Instituto Educación Secundaria Matilde Salvador (en adelante IES Caminàs e IES Matilde Salvador), ambos radicados en Castellón. En relación a los estudios de múltiples casos, la razón principal para elegir un estudio formado por más de un caso, además de para poder reforzar su validez interna, se encuentra en la llamada replicación teórica, aspecto fundamental como mecanismo de validez externa. Esto significa que se reproduce la experiencia de cada caso en los otros, con el fin de verificar los resultados y clarificar sus determinantes, (Yin, 1989). En cuanto al número de casos necesarios para un diseño múltiple, la decisión sobre el número de casos a estudiar es discrecional, la decisión, por tanto, queda a juicio del investigador.

En nuestro caso, la selección de dos centros para nuestro estudio se debe a que puede ser representativo en la ciudad de Castellón, ya que ambos son centros educativos de referencia.

La recogida de información se ha llevado a cabo haciendo uso de fuentes secundarias y de cuestionarios y entrevistas a la coordinadora de FP y la tutora de FPD del centro de formación profesional IES Caminàs y la tutora de FPD del IES Matilde Salvador de Castellón.

El cuestionario que nos sirve como base para conocer el estado actual de la FPD está basado en el desarrollado en Marhuenda-Fluixá et al, (2017). Los aspectos tratados en el cuestionario están orientados a conocer el estado de

implantación de la FPD. Específicamente, la estructura del cuestionario es la siguiente:

1. Gestión FPD en centros educativos
2. Acceso del alumnado a la FPD
3. Idoneidad del programa
4. Sistema de evaluación: objeto, momento y función
5. Instrumentos de evaluación empleados
6. Valoración del docente sobre diferencias entre FPD y FCT
7. Cuestiones generales.
8. Características del tutor de FPD
9. Claridad del modelo de FPD

En el Anexo 3 incorporamos un cuestionario tal y como fue entregado a los Tutores del centro educativo para su cumplimentación.

Si bien en el cuestionario original los encuestados tenían que responder si estaban de acuerdo o no a los ítems planteados siguiendo una escala de Likert de cinco alternativas (totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, indiferente, de acuerdo, totalmente de acuerdo), en este caso únicamente se utilizó la información incluida para guiar la entrevista. Asimismo, dicho cuestionario se acompañó de una entrevista en profundidad que consistió en una serie de preguntas abiertas dirigidas a la tutora del centro educativo de FPD sobre diferentes cuestiones relacionadas con los aspectos positivos de la FPD, aspectos que se podrían mejorar en la FPD, y competencias obtenidas con esta modalidad de aprendizaje, además, cuestiones relacionadas con la gestión de la FPD, dificultades en la implantación de la FPD, número de alumnos matriculados, perfil del alumnado, contexto del centro y el seguimiento y control que se estaba llevando a cabo, etc.

6.2 Contextualización

Los centros educativos donde hemos efectuado la recopilación de datos IES Caminàs, fundado en 1985 y el IES Matilde Salvador ambos situados en Castellón.

En la actualidad el IES Caminàs, es el centro de referencia de la Formación Profesional en la provincia de Castellón. Esta situado en la capital, concretamente en la parte sur del casco urbano. La plantilla de profesores es de 142 de los cuales 70 son profesores de Formación Profesional. El IES Caminàs ofrece FPD en el Ciclo Superior de Administración y finanzas, Ciclo Superior de Desarrollo y fabricación de productos cerámicos y Ciclo medio de Gestión administrativa

El IES Matilde Salvador ofrece FPD en los Ciclo Superior de Anatomía Patológica y citodiagnóstico, el Ciclo Medio de emergencias sanitarias, el Ciclo Medio de farmacia y parafarmacia y el Ciclo Superior de proyectos de edificación.

El objeto de nuestro estudio será los Ciclos de Formación Profesional de la familia profesional Administración y Gestión que se realiza en el IES Caminàs en contraste con las familias profesionales de Sanidad, Edificación y Obra civil y Vidrio y Cerámica, representadas en los Ciclo Superior de Anatomía Patológica y citodiagnóstico, el Ciclo Medio de emergencias sanitarias, el Ciclo Medio de farmacia y parafarmacia, el Ciclo Superior de proyectos de edificación y Ciclo Superior de Desarrollo y fabricación de productos cerámicos.

6.3 Resultados

6.3.1. Características de la implantación de la FPD

En ambos centro la FPD se comenzó a implantar la FPD hace 5 años, en el momento que se promulgo el R.D. 1929/2012, y ambos sintieron la presión por parte de la Consellería de Educación para la implantación del modelo ya que ésta supeditaba la implantación de nuevos ciclos a la implantación previa de la FPD.

En el IES Caminàs se ha intentado conocer características socioeducativas y culturales de Castellón y se ha realizado una definición de las necesidades

locales por parte del centro educativo y como consecuencia se ha implantado la FPD en el Ciclo de Administración y en el Ciclo de Cerámica. La justificación reside en la importancia de estos sectores en la provincia de Castellón y en que se correspondía con dos perfiles profesionales (área administrativa y de gestión y área industrial), que se adaptaban mejor al modelo FPD en el resto de Europa.

Un aspecto determinante en la implantación de la FPD es la búsqueda de empresas. En el IES Matilde Salvador los agentes de búsqueda de empresas que participan en FPD han sido por un lado el alumnado y por otro el mismo tutor, mientras que en el caso del IES Caminàs además del tutor del centro, también se ha implicado el equipo directivo. Cabe destacar que, al contrario que ocurre en otras comunidades autónomas, ningún organismo oficial de carácter público o privado como la Cámara de Comercio se ha implicado en el proceso de búsqueda.

Tanto en el IES Caminàs como en el IES Matilde Salvador hay varios rasgos para la implantación de la FPD que son comunes, Así coinciden las características del tutor de la FPD, ya que en ambos centros los tutores del centro educativo son docentes con una amplia experiencia en su profesión y, que han participado en la gestión de la FCT durante más de 20 años, es decir ambos tutores tienen experiencia en el contacto con empresas y disponen de un protocolo para la planificación de la formación práctica y para las visitas de seguimiento y control, con el objetivo de poder evaluar adecuadamente al alumnado. Los tutores de ambos centros educativos conocen los contenidos del ciclo formativo, al alumnado y el tejido empresarial de la zona, aunque en los ejercicios anteriores el tutor de FPD del IES Caminàs era personal interino. La diferencia entre las tutoras de los centros educativos estriba en la información y formación recibidas por ellas. Ambas tutoras han recibido información de la FPD a través de la pagina web de la Conselleria de educación, y la tutora del IES Matilde Salvador acudió al congreso de “FP empresa” celebrado Valencia en 2015.

Además, los tutores coinciden en señalar que son los directores generales de las empresas los que deciden colaborar en la FPD e impulsan la puesta en marcha de la FPD, si bien, posteriormente es el jefe de recursos humanos el

que lleva a cabo evaluación, seguimiento y control de la formación del alumno en el centro de trabajo.

El número de alumnos que cursan FPD en ambos centros educativos es muy bajo, en el IES Caminàs menos de 5 alumnos y en el IES Matilde Salvador entre 11 y 20 alumnos. Así mismo, la selección del alumnado está consensuado con la empresa en ambos centros educativos, aunque la forma de elegir al alumnado para cursar FPD el centro educativo difiere. El IES Matilde Salvador escoge a los futuros alumnos de FPD entre los que poseen un mejor expediente, aunque la decisión última corresponde a la empresa. Sin embargo, en el IES Caminàs, se espera que los alumnos demanden cursar FPD.

Las principales diferencias en la implantación de la FPD entre el IES Caminàs y el IES Matilde Salvador se establecen en los siguientes términos: a) en el Ciclo Superior de Administración y finanzas del IES Caminàs se decidió realizar la FPD en el horario nocturno y en el IES Matilde Salvador se puede cursar en cualquier horario, (a demanda del alumnado y expediente académico), siendo el perfil del alumnado diferente, b) los requisitos que se le exigen a los alumnos para cursar FPD, como hemos indicado son distintos en ambos centros educativos, c) los requisitos que se exigen a las empresas para formar parte del programa difieren, ya que en el IES Caminàs ha de ser una empresa de tamaño de más de 10 trabajadores, mediana o grande, mientras que en el IES Matilde Salvador pueden cursar la FPD en empresas pequeñas, d) otro punto que marca una importante diferencia es que en el IES Caminàs se ha optado por exigir a las empresas colaboradoras una beca o contrato mientras que en el IES Matilde Salvador pueden convenir con la empresa que no haya remuneración, aunque en el Ciclo de Emergencias siempre contratan a los alumnos y en los otros ciclos no lo hacen e) en cuanto a la evaluación hay diferencias pero ambos en líneas generales realizan pruebas objetivas del marco teórico y una memoria de prácticas de la formación que se ha realizado en el centro de trabajo. En la Tabla 6 se resumen los distintos rasgos que contextualizan la implantación de la FPD.

Tabla 6: Rasgos de implantación de la FPD en los centros educativos de referencia

Rasgos para implantación de FPD	IES Caminàs	IES Matilde Salvador
Requisitos de los alumnos	A demanda de los alumnos	Expediente Académico
Requisitos de la empresa	Tamaño de la empresa mediano o grande	Tamaño de la empresa pequeño, mediano y grande
Inscripción	La selección del alumnado está consensuado con la empresa	La selección del alumnado está consensuado con la empresa
Curriculum	El de la familia profesional correspondiente	El de la familia profesional correspondiente
Tutorías Seguimiento	Una vez al mes contacto con el tutor de empresa	Cada 15 días visita al tutor de empresa.
Puesta en marcha de la modalidad FPD	El director de la empresa impulsa la modalidad	El director de empresa impulsa la modalidad
Contrato vinculado	Indispensable para implantar FPD convenir beca o contrato	Se puede convenir contrato, beca u otros.
Competencias adquiridas	Las propias de la programación del Ciclo Formativo	Las propias de la programación del Ciclo Formativo
Evaluación final	Pruebas objetivas Memoria de prácticas	Pruebas objetivas Memoria de prácticas
Horario IES para cursar FPD	Nocturno	Cualquier horario
Tiempo de formación	2 cursos escolares	2 cursos escolares

Fuente: Elaboración propia

6.3.2 Dificultades en la implantación de la FPD

Una primera barrera estriba en el escaso interés mostrado por las empresas. En un principio, cuando se comenzó la implantación de la FPD, en los dos centros educativos, los tutores o el equipo directivo pidieron a las empresas con las que ya trabajaban que acogieran alumnos de FPD. Ante la falta de conocimiento de esta modalidad educativa y su falta de interés por no comprender las ventajas, se tuvo que dedicar mucho tiempo para hacer los convenios.

Además, otra dificultad en la que coinciden ambos centros educativos es la gran burocracia inicial que se requiere para realizar un convenio con las empresas, sin ningún soporte de la Administración o de las Cámaras como ocurre en otras Comunidades Autónomas.

Una vez participan en la actividad, las principales dificultades en la implantación de la FPD en relación con las empresas residen en primer lugar, en la falta de conocimiento de la FPD y la falta de tamaño de éstas para disponer de personal, lo que se traduce en falta de tiempo para tutorizar a los alumnos, y en segundo lugar, dado el contexto de crisis en el que se ha producido la implantación de la FPD los aspectos retributivos y como consecuencia el encontrar empresas colaboradoras, podían ser una dificultad añadida a priori para realizar convenios.

El seguimiento y control del alumno en el centro de trabajo requiere mucha dedicación, lo que hace que esta modalidad se convierta en un modelo muy personalizado pero con un coste económico y de dedicación profesional del tutor del centro educativo muy elevado.

Aunque el tejido empresarial de Castellón está compuesto fundamentalmente por pequeñas empresas y microempresas, éstas quedan al margen en la implantación de la FPD del IES Caminàs, ya que, este tipo de modalidad educativa está siendo implantada en un perfil de empresa mediano o grande ya que el equipo docente considera que el tamaño de la empresa repercute de momento en una mejor tutorización del alumnado en el centro de trabajo.

Una de las principales diferencias de la FPD con la FCT es que la FPD permite la remuneración del alumnado y en el IES Caminàs para realizar el convenio con las empresas, éstas han de remunerar al alumnado con una beca que cubra como mínimo sus gastos o por el contrato de formación que habilita el R.D. 1529/2012.

No obstante, en el IES Matilde Salvador en el Ciclo de Emergencias los alumnos tienen contrato de formación, pero en los demás Ciclos no tienen estipulado en el convenio con las empresas ninguna remuneración y además implantan la FPD en empresas de cualquier tamaño, lo que les proporciona un abanico más amplio de posibilidades para la implantación de la FPD. Esta característica de exigir una remuneración para el alumnado de FPD en el IES Caminàs, que podría parecer una dificultad para implantar la FPD en realidad no lo está siendo.

Teniendo en cuenta que los objetivos fundamentales de la FPD son, la disminución del abandono escolar y la empleabilidad del alumnado, observamos en el IES Caminàs dificultades en la implantación de la FPD una tasa de abandono del alumnado en el Ciclo Superior de administración muy elevada, de hecho, del 100%, de estudiantes que han cursado esta modalidad, ningún alumno ha finalizado los estudios en el IES según esta modalidad. El problema ha sido fundamentalmente debido a que el perfil del alumnado de nocturno al que está dirigida esta modalidad de FPD, está en búsqueda activa de empleo. Por ello, a pesar de la exigencia del IES Caminàs de obtener como mínimo una beca para los estudiantes para llegar a acordar el convenio con empresas, los alumnos en cuanto encuentran un trabajo remunerado, abandonan esta modalidad de FP. Como consecuencia, la primera generación titulada por FPD se producirá el ejercicio en curso 2017/2018.

En el IES Matilde Salvador, también se ha producido el abandono de la FPD, pero en menor medida, solo un alumno ha abandonado y ha sido fundamentalmente por el mayor esfuerzo que debe realizar el alumno (trabajar y estudiar al mismo tiempo), con el problema añadido de no compensar sus gastos a través de beca o contrato.

Por otro lado, una baja proporción de alumnado está en disposición de cursar esta modalidad de FPD al no observar los mismos las ventajas que la FPD aporta respecto a las prácticas de FCT. En realidad, apuntan desde ambos centros educativos que el incremento de horas que deben hacer supone un esfuerzo extraordinario que para los alumnos supone un “esfuerzo que no están dispuestos a realizar”, ante la falta de compensación y para al final, obtener la misma titulación que con la FP tradicional en la que en menor tiempo se obtiene la titulación.

En el IES Caminàs no ha habido inserción laboral, dado que ningún alumno ha finalizado sus estudios en esta modalidad. En contraste en el IES Matilde Salvador la FPD mejora las tasas de abandono escolar y la tasa de inserción laboral, dado que hasta el momento, todo el alumnado que ha cursado esta modalidad de FP o bien se queda a trabajar en la empresa donde ha realizado las prácticas o bien encuentra trabajo en el sector en un corto espacio de

tiempo. Es decir, en este caso se acortan los plazos para encontrar trabajo respecto a la FP tradicional.

No obstante, uno de los peligros que apuntan los docentes es que consideran que la FPD puede utilizarse como un instrumento de las empresas en la búsqueda de mano de obra a mejor precio y ello genera rechazo entre el profesorado. Sin embargo, el tutor del IES Matilde Salvador nos indica que se produce un nivel de inserción laboral del 100%, aunque hay que tener en cuenta que tanto en el IES Matilde Salvador, al igual que en el IES Caminàs hay un bajo porcentaje de alumnos que cursan FPD.

6.3.3. Competencias adquiridas por el alumnado con la FPD

El objetivo que buscan los centros educativos es que los alumnos adquieran en el centro de trabajo, las competencias que constan en la programación curricular de los ciclos formativos.

En ambos centros educativos han desarrollado el plan de formación de los alumnos. Estos planes formativos forman parte del convenio que se firmó en su momento con la Conselleria de Educación para poder implantar en las familias correspondientes la FPD. Esto es, el plan formativo corre a cargo únicamente de los tutores del centro educativo. Las empresas no han colaborado de momento en el desarrollo de planes formativos, éstas únicamente se dejan aconsejar por los docentes. Esta realidad contrasta con lo indicado en apartados anteriores relativo a que la colaboración de las empresas es una característica fundamental de esta nueva modalidad de FP.

En ambos centros educativos se estudian los contenidos teóricos mínimos, siendo el curriculum de aplicación el que está establecido en el Ciclo formativo de la familia profesional correspondiente. Por ello, se efectúa una visita a la empresa periódica que en el caso del IES Caminàs es mensual y en el IES Matilde Salvador es cada 15 días. La duración del tiempo de formación en el centro de empresa es de dos cursos escolares con la intención de que en el primer curso de FP el alumnado pueda recibir la formación adecuada de prevención y riesgos laborales, tal como marca la ley.

La formación del alumnado en el lugar de trabajo y la valoración y desarrollo de los planes formativos se produce a nivel local, y tiene una valoración positiva

por parte de ambos tutores ya que para el tutor del IES Caminàs “ es un programa idóneo porque consigue una mayor experiencia del alumnado ya que la duración de las prácticas es superior a las FCT” y cuando se le pregunta al tutor del IES Matilde Salvador por la idoneidad del programa, responde que “es un programa muy positivo porque genera todos los aprendizajes, se consigue una mayor experiencia del alumnado y un contacto con la realidad productiva muy enriquecedor” y además, es “una acción formativa muy importante que permite que el alumno esté en contacto con las empresas del mundo productivo y adquiere una experiencia real conforme a las competencias teóricas y prácticas adquiridas en el centro educativo” y “el desarrollo de las competencias profesionales exigidas en el curriculum del ciclo mejoran claramente respecto a los alumnos que cursan una FP tradicional”.

En cuanto a los métodos de evaluación en los procesos de aprendizaje, en el IES Caminàs las actividades formativas de la empresa se integran en un bloque de actividades en formación dual que se evalúa como tal, y por otro lado, se realiza una memoria de prácticas en la que se ha de tener en cuenta la teoría de los módulos que se han cursado en el centro. De este modo, se combinan teoría y práctica en entorno real con el objetivo de garantizar la adquisición de la competencia profesional expresada en los resultados de aprendizaje. En el IES Matilde Salvador, las actividades formativas las consensua el tutor del centro educativo con el tutor de empresa, comprobando cada 15 días que se están generando los aprendizajes y las competencias que requiere la programación de los módulos de los ciclos, y además el alumno realiza una memoria de las prácticas en el centro de trabajo.

La evaluación de las competencias adquiridas en el centro de trabajo se valoran de forma cualitativa en ambos centros educativos dándole al tutor de empresa una guía de las mismas para que las cualifique en un escalado de un escalado de “Muy satisfactorio” a “Insatisfactoria” o de “Apta” a “No apta” y se pueda tener en cuenta por parte del tutor del centro educativo para su evaluación final.

Las aportaciones que hacen los tutores de empresa en la evaluación de los alumnos son fundamentales para identificar las competencias adquiridas y se refieren a competencias metodológicas, sociales e individuales.

Para identificar las competencias adquiridas se les mostró la relación de Tabla 4, y las tutoras de ambos centros educativos consideraron esas competencias como las adecuadas para obtener la consecución del estándar profesional fijado. Estas competencias se le deben detallar por parte del centro educativo a los tutores de empresa ya que estos carecen de formación docente para que el seguimiento de las aportaciones de los formadores de empresa resulten más sencillas de gestionar.

6.3.4. Seguimiento, control y desarrollo de la implantación de la FPD

Dado que la implantación de la FPD está en sus primeros estadios no hay datos de un seguimiento, control y desarrollo de la implantación de la FPD. Para profundizar en el seguimiento de la implantación de la FPD deberían efectuarse investigaciones sobre el cumulo de experiencias implementadas en los centros educativos, pero de momento, no se aborda convenientemente el seguimiento, control y desarrollo de la implantación FPD por parte de las autoridades administrativas en los centros educativos y en las empresas.

Los centros educativos van tomando decisiones en función de las experiencias que aporta la implantación de la FPD en las distintas familias profesionales, teniendo gran importancia la opinión personal que le merece esta modalidad de FP al tutor del centro así como el tiempo que éste pueda dedicar, ya que esta modalidad supone un coste en términos de dedicación profesional del tutor del centro educativo muy elevado, que en realidad no está siendo remunerada liberando horas de docencia o económicamente. Es decir en la FPD el volumen de trabajo para el tutor del centro educativo aumenta de forma considerable, ya que se requiere un contacto directo con la empresa para convenir plazas de esta modalidad como para coordinar la formación y llevar a cabo el seguimiento de los aprendizajes.

En la FPD se traspasa parte de la formación al centro de trabajo pero por el momento, la autoridad administrativa no ha evaluado la calidad de la formación recibida por el alumnado, ni los contenidos y horas de dedicación que ha dedicado el alumno a la formación en el centro de trabajo. Los docentes a través de un seguimiento exhaustivo tratan de verificar que el alumnado es formado en todas las competencias que debería obtener el mismo en el centro de trabajo.

En realidad se deja al criterio de los tutores del centro educativo, que observando la evolución de los alumnos, y en función de si consiguen un empleo más rápidamente que con las FCT conforman una opinión más o menos favorable respecto a la FPD.

Habría que hacer un seguimiento y control de que competencias que se refieren a un dominio técnico (técnicas y específicas) y las competencias transversales (competencias básicas) para examinar si son adecuadamente aplicadas en los centros de trabajo, con las horas que requieren los planes formativos del centro educativo.

Actualmente, en ambos centros educativos recae en los tutores del centro educativo, la responsabilidad de conseguir el objetivo de coordinarse con la empresa para que los alumnos adquieran todos los contenidos establecidos en el ciclo formativo con el plan de formación, dado que la cultura empresarial goza de una baja tradición formativa.

En definitiva, la implantación de la FPD ha estado muy vinculada a la coyuntura económica de crisis, y aunque ha habido muchos centros educativos que la han implantado, ésta ha sido lenta debido a un gran desconocimiento de la utilidad de esta modalidad educativa de todos los actores implicados en su desarrollo.

7. CONCLUSION

La FPD es una modalidad de FP que trata de proporcionar una vía efectiva para conseguir la empleabilidad juvenil mejorando las competencias adquiridas por los jóvenes a través de la experiencia de los alumnos en un contexto real. Esta modalidad educativa no puede entenderse sin tener en cuenta el momento en el que se gesta.

El contexto socioeconómico en el que se desarrolla la FPD se caracteriza por un lado, por una elevada tasa de paro juvenil y por otro, por las dificultades de las empresas para encontrar el perfil de empleado que necesitan. En ese marco, nacen los objetivos concretos de la FPD en términos de mejorar las competencias del alumnado aumentando su empleabilidad y disminuir la tasa de abandono escolar para así mejorar el nivel de cualificación de la población española.

Dada su singularidad y la novedad que supone su implantación en este trabajo, nos hemos planteado detallar y examinar las principales características de esta modalidad educativa y los motivos que han llevado implantarla. Para ello, hemos contextualizado la FPD en un entorno concreto lo que nos ha permitido profundizar en las principales virtudes y barreras a la implantación de la misma.

Las características más sobresalientes de la FPD son que las empresas se hacen coparticipes de la formación del alumnado ya que imparten contenido formativo con valor curricular, posibilitando el aprendizaje en situaciones reales y permitiendo la posibilidad de obtener contraprestación económica, en forma de beca o contrato laboral.

El estudio del caso realizado nos ha permitido identificar los factores que han contribuido y pueden contribuir a que la implantación de la FPD dé buenos resultados y que, de no tenerse en cuenta, pueden suponer importantes barreras para la consolidación de la misma. Entre ellos, destaca la actitud del profesorado, el perfil del alumnado, la selección de la familia profesional, el apoyo institucional, la formación y la información de todos los actores que intervienen.

La actitud del profesorado frente a la implantación de la FPD es un punto importante de cara a su éxito. Ello se ha puesto de manifiesto por la valoración

positiva realizada de este aspecto en los centros examinados. En este sentido, dado que resulta fundamental la actitud del profesorado y de las personas responsables de la coordinación y tutoría de la FPD, resulta fundamental la continuidad del profesorado en el centro para poder dar una continuidad a la implantación del proyecto.

Pese a esta valoración general favorable existen una serie de aspectos que deben mejorarse.

Desde el punto de vista de los centros educativos, tal como han puesto de manifiesto los tutores del centro educativo, lo que suscita más recelos es la falta de apoyo institucional y de planificación para la puesta en marcha del proyecto, la gran cantidad de horas de dedicación adicionales que se añaden a la carga lectiva habitual y la carga administrativa y burocrática tanto para el inicio y en el seguimiento y control de la FPD, sin que se haya producido una dotación acorde de recursos. Esta baja asignación de recursos por parte de la Administración predispone en ocasiones negativamente a los tutores del centro educativo por no poder realizar su trabajo en condiciones.

En este sentido, entendemos que una primera solución para agilizar la gestión de la gran cantidad de documentación administrativa requerida para los convenios, responsabilidad que suele recaer en los coordinadores y tutores de FPD, podría ser la delegación en el personal administrativo del centro.

Nuestro estudio también ha identificado la importancia de la selección del perfil del alumnado al que debe ir dirigida la FPD, ya que un problema de esta modalidad suele ser la tasa de abandono de los estudiantes.

Otro elemento que también dificulta la mayor implantación de la FPD es el alto porcentaje de pequeñas y medianas empresas de nuestro tejido empresarial y la falta de cultura formadora de las empresas, ya que muchas de ellas no tienen la capacidad ni la sensibilidad para contribuir a la formación. Pese a ello, deseamos señalar que en nuestra investigación hay familias profesionales en las que las microempresas están implantando la FPD correctamente, por lo que, más allá del tamaño, existen otros aspectos que han contribuido a la poca adhesión empresarial a esta modalidad educativa.

En ese sentido, una posible línea de actuación para la Administración debería estar encaminada a la búsqueda de empresas para que acogieran alumnado de FPD y el aumento del presupuesto para la formación de los tutores de empresa y la formación e información de los tutores del centro educativo con el objetivo de una implantación y seguimiento de la FPD eficiente. Ello debería reforzarse con la implicación de las Cámaras de comercio, la cual ya se está produciendo en otras comunidades autónomas. Junto a ello, efectuar labores de concienciación en las empresas, independientemente de su tamaño, de la importancia de sus aportaciones al sistema educativo, conseguiría una mayor motivación para la implicación de las mismas en la formación de los jóvenes.

En este trabajo también se ha puesto de manifiesto la relevancia de examinar la calidad del aprendizaje de FPD que se ha traspasado del centro educativo a la empresa, así como, la utilización de instrumentos de valoración de las competencias de índole técnico y transversal. En ese sentido, una propuesta de mejora podría estar relacionada con la estandarización del seguimiento y control del desarrollo en la FPD en los centros de trabajo de tal forma que ello facilitaría la tarea de verificación de que los aprendizajes del alumnado sean los correctos, evaluando los contenidos y horas de dedicación que realiza el alumnado en el centro de trabajo.

Junto a ello, consensuar y definir claramente las competencias en la implantación de la FPD de los distintos estamentos de la administración permitiría mejorar el seguimiento y control de la calidad de la FPD.

En conjunto, el examen de las características de la FPD y de su implantación, nos ha permitido poner de manifiesto que la FPD es una modalidad educativa con mucho potencial, que adecua y flexibiliza el sistema educativo hacia las necesidades educativas de una sociedad en continuo cambio, que aunque requiere un impulso, fundamentalmente desde la Administración, puede mejorar las competencias del alumnado para conseguir una mayor empleabilidad en menos tiempo que la FP tradicional.

8. BIBLIOGRAFIA:

Alianza para la FP Dual. (2016a). Las empresas y la FP Dual en España. Informe de situación 2016. Barcelona: Fundación Bertelsmann.

Alianza para la FP Dual (b). (2016b). Manual de tutores de empresa en la FP Dual. Barcelona: Fundación Bertelsmann y Consell de Cambres de Catalunya. ISBN:978-84-617-6349-8.

Alianza para la FP Dual. (2016c). Guía básica sobre la Formación Profesional Dual. Barcelona: Fundación Bertelsmann.

Bauman, Z. (2002). Modernidad líquida. Recuperado de: <https://catedraepistemologia.files.wordpress.com/2009/05/modernidad-liquida.pdf>

Asociación FP empresa (2015). Propuestas para un impulso de la Formación Profesional. Valencia: FP empresa. Recuperado el 11 de noviembre de 2015, de http://congreso.fpempresa.net/presentaciones/propuestas_para_un_impulso_de_la_formacion_profesional.pdf

Cedefop (2008). Terminology of European education and training policy – A selection of 100 key terms. Luxembourg: Publications office. http://www.cedefop.europa.eu/en/files/4064_en.pdf [accessed 23.4.2012]

Comisión Europea (CE), (2010). Comunicado de Brujas sobre una cooperación europea reforzada en materia de educación y formación profesionales para el periodo 2011-2010. Recuperado de http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/bruges-com_es.pdf

Comisión Europea (CE). (2012^a). Un nuevo concepto de educación: invertir en las competencias para lograr mejores resultados socioeconómicos. Bruselas: COM (2012) 669 final. Recuperado de http://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:5e4773cc-80ba-45df-a2c9-9b70e9cf7dd4.0001.03/DOC_1&format=PDF

Echeverría Samanes, B. (2016). Transferencia del Sistema de FPD a España. *Revista de investigación educativa*, 34(2), 295-314. DOI: <http://dx.doi.org/10.6018/rie.34.2.249341>

Euler, D. (2013) El sistema dual en Alemania ¿Es posible transferir el modelo al extranjero?, Madrid: Bertelsmann. Recuperado: https://www.fundacionbertelsmann.org/fileadmin/files/Fundacion/Publicaciones/72._130610_El_sistema_dual_en_Alemania_1_.pdf

Hoeckel, K. y Schwartz, R. (2010), Learning for Jobs, OECD Reviews of Vocational Education and Training.Germany :OCECD Publishing. Recuperado de <http://www.oecd.org/germany/45668296.pdf>

http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/119835/Sistema%20de%20formacion_CEDEFOP_2009.pdf?sequence=1&isAllowed=y

https://www.fomento.gob.es/MFOM/LANG_CASTELLANO/DIRECCIONES_GENERALES/TRANSPORTE_TERRESTRE/OBSERVATORIOS/FORMACION/sistema_espanol.htm

http://www.educacion.es/educa/incual/ice_catalogoWeb.html

IESE Business School (2014). La formación Profesional Dual como reto nacional. Una perspectiva desde la empresa. Barcelona: Autor y CitiFoundation. Recuperado de <http://www.iese.edu/research/pdfs/ST-0362.pdf>

IVIE, Instituto Valenciano de Investigaciones Científicas (2015). La formación y el empleo de los jóvenes españoles. Trayectoria reciente y escenarios futuros. SERRANO MARTINEZ, L. y SOLER GUILLÉN, A. y Fund.BBVA.Recuperado:https://w3.grupobbva.com/TLFU/dat/Informe_Mercado_trabajo_jovenes.pdf

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral

Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa (LOMCE)

Marhuenda-Fluixá,F., Chisvert-Tarazona,MªJ., Palomares-Montero,D. yVila,J.(2017). Con d de dual: Investigación sobre la implantación del sistema dual en la formación profesional en España, *Educar 2017*,vol.53/2 pag.285-307 Universitat de Valencia. España.

Merino, R. y Martínez, S. (2012). La formación profesional y la desigualdad social. *Cuadernos de Pedagogía*, nº 425: pp.34-37. ISSN 0210-0630. 2012

Morales Ramírez, M. A. (2014) Sistema de aprendizaje dual: ¿Una respuesta a la empleabilidad de los jóvenes? *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, Num.19, julio-diciembre de 2014, pp.87-110.

OIT(2013), Global Employment Trends for Youth 2013: A generation at risk, International Labour Office, Geneva. Recuperado :www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/.../wcms_212423.pdf

Orden ESS/41/2015, de 12 de enero, por la que se modifica la Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre.

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.

Yin, R.K. (1989). *Case Study Research: Design and Methods*, Applied social research.

ANEXO 1

Tabla de cualificaciones y familias profesionales

Familias Profesionales	Niveles de Cualificación	
<ul style="list-style-type: none"> • Agraria • Marítimo-Pesquera • Industrias Alimentarias • Química • Imagen Personal • Sanidad • Seguridad y Medio Ambiente • Fabricación Mecánica • Electricidad y Electrónica • Energía y Agua • Instalación y Mantenimiento • Industrias Extractivas • Transporte y mantenimiento vehículos • Edificación y Obra Civil • Vidrio y Cerámica • Madera Mueble y Corcho • Textil, Confección y Piel • Artes Gráficas • Imagen y Sonido • Informática y Comunicaciones • Administración y Gestión • Comercio y Marketing • Servicios Socioculturales y a la comunidad • Hostelería y Turismo • Actividades Físicas y Deportivas • Artes y Artesanías 	Nivel 1	<p>Competencia en un conjunto reducido de actividades simples. Conocimientos y Capacidades limitados.</p>
	Nivel 2	<p>Competencia en actividades determinadas que pueden ejecutarse con autonomía. Capacidad de utilizar instrumentos y técnicas propias. Conocimientos de fundamentos técnicos y científicos de la actividad del proceso.</p>
	Nivel 3	<p>Competencia en actividades que requieren dominio de técnicas y se ejecutan con autonomía. Responsabilidad de supervisión de trabajo técnico y especializado. Comprensión de los fundamentos técnicos y científicos de las actividades y del proceso.</p>
	Nivel 4	<p>Competencia en un amplio conjunto de actividades complejas. Diversidad de contextos con variables técnicas científicas, económicas u organizativas. Responsabilidad de supervisión de trabajo y asignación de recursos. Capacidad de innovación para planificar acciones, desarrollar proyectos, procesos, productos o servicios.</p>
	Nivel 5	<p>Competencia en un amplio conjunto de actividades muy complejas ejecutadas con gran autonomía. Diversidad de contextos que resultan, a menudo, impredecibles. Planificación de acciones y diseño de productos, procesos o servicios. Responsabilidad en dirección y gestión</p>

Fuente: http://www.educacion.es/educa/incual/ice_catalogoWeb.html

ANEXO 2

Diferencias FPD España/Alemania

Criterio	España	Alemania
Requisitos de los alumnos	Trabajadores entre dieciséis y veinticinco años (treinta hasta que la tasa de paro sea menor del 15%). No pueden tener cualificación profesional ni posibilidad de contrato en prácticas. La media de edad es de 20 años.	Pueden empezar con quince-dieciséis años. Deben haber superado, en el nivel secundario básico, la Hauptschule o la Realshule. La media de edad es de 19,5 años.
Requisitos de la empresa	Deben disponer de instalaciones para impartir formación. Se someten a supervisión educativa si imparten formación.	Deben disponer de las instalaciones necesarias para impartir formación. La responsabilidad exclusiva es de la empresa.
Inscripción	Procesos desarrollados por la empresa	Los alumnos deben encontrar una empresa que les ofrezca la plaza de formación.
Tiempo de Formación	Min. 25% 1er año Min. 15% 2º y 3º año	Min. 1 día/semana en el centro de formación Escuela: 1-2 días/semana (8-12hsemanales) Empresa:3-4 días/semana
Formación	Autorizada por el SEPE o CC.AA. Teleformación, presencial o mixta. Continua o, por ejemplo, dos meses al año. Escasa comunicación entre empresa y escuela.	60% clases destinadas a la especialidad. 40% de clases de carácter general, incluyendo idiomas. Presencial. La empresa tiene su propio plan de formación en función de la profesión determinada. Coordinada por la empresa y la escuela.
Tutorías	Un tutor en la empresa. Un tutor en el centro educativo.	Un tutor en la empresa (certificado de capacitación AEVO) y cualificación ADA (formación de formadores). Un tutor en el centro educativo.
Salario alumnos	Según convenio	300-800 euros
Finalidad	Títulos oficiales Obtención de un título de FP grado medio o superior. Obtención de un certificado de profesionalidad, Certificación académica o acreditación parcial acumulable.	Título de FP validado por empresas o cámaras de comercio.
Evaluación final	Garantizada por SEPE	Por las empresas y las cámara de comercio.

Contrato vinculado	Si. Contrato de formación y aprendizaje. También los pueden celebrar las ETT.	Contrato de enseñanza-aprendizaje.
Duración	Contrato 1-3 años	3-4 años
Organización	Descentralizada, por CC.AA. La fundación tripartita.	Descentralizada, por provincias. Existe un organismo que lo coordina BIBB).
Financiación	La formación teórica con fondos públicos. La formación en la empresa con fondos de la empresa, pero con bonificaciones en las cotizaciones en la Seguridad Social. Si la empresa imparte la formación teórica, subvenciones de 5-8 euros/hora/participante.	La formación teórica con fondos públicos. La formación en la empresa con fondos de la empresa, pero rebajas fiscales a las empresas que acogen aprendices. Las empresas asumen el pago del salario de los aprendices, el de formadores y tutores internos, y el coste de las instalaciones específicas. Si la empresa no dispone de todas las instalaciones necesarias, existen centros de formación práctica coordinados por las cámaras de comercio. P.ej. para pymes, etc. (también para que la educación sea completa y no sólo en los procesos específicos de la empresa). La evaluación final la financia la Cámara de Comercio.

FUENTE: IESE, 2014

ANEXO 3

Centro educativo

Cuestionario docentes curso 2017/2018

Años de experiencia como docente en FCT

Años de experiencia como docente en FPD

Rango de edad

1.GESTION FPD EN CENTROS EDUCATIVOS	0	1	2	3
1.1 Alumnado tutorizado en el centro IES Caminàs	0	1	2	3
1.1.1 Menos de 5	0	1	2	3
1.1.2 de 6 a 10 alumnos	0	1	2	3
1.1.3 de 11 a 20 alumnos	0	1	2	3
1.1.4 de 21 a 30 alumnos	0	1	2	3
1.2 Agentes en la búsqueda de empresas que participen en FPD				
1.2.1 Cámara de Comercio	0	1	2	3
1.2.2 Alumnado	0	1	2	3
1.2.3 Jefatura del departamento	0	1	2	3
1.2.4 Profesor/a Tutor/a	0	1	2	3
1.2.5 Coordinador/a Tutor/a de la FPD	0	1	2	3
1.2.6 Equipo directivo	0	1	2	3
1.3 Dificultades de las empresas para participar en FPD				
1.3.1 El tamaño de la empresa no permite disponer personal para enseñar	0	1	2	3
1.3.2 Falta de interés de las empresas por no ver las ventajas	0	1	2	3
1.3.3 No disponen de trabajos a cubrir desde la FPD	0	1	2	3
1.3.4 No cumplen las condiciones exigidas	0	1	2	3
1.3.5 Falta de tiempo para tutorizar a los estudiantes	0	1	2	3
1.3.6 Falta de conocimiento de la FPD	0	1	2	3
1.3.7 Es la dirección de la empresa la que asume hacerse cargo de la FPD	0	1	2	3
1.3.8 Es el departamento de recursos humanos el que se hace cargo de FPD				
1.3.9 La FPD permite realizar procesos de selección mas adecuados que FCT	0	1	2	3
1.4 Fuentes curriculares de la FPD	0	1	2	3
1.4.1 Las necesidades de la empresa	0	1	2	3
1.4.2 Catalogo de cualificación profesional	0	1	2	3
1.4.3 Curriculum del título de FP	0	1	2	3
	0	1	2	3
2.ACCESO DEL ALUMNADO A LA FPD	0	1	2	3
2.1 No hay proceso	0	1	2	3
2.2. Condiciones socioeconómicas del estudiante				
2.3 Experiencia laboral previa	0	1	2	3
2.4 Criterios de la empresa	0	1	2	3
2.5 Orden de solicitud	0	1	2	3
2.6 Grado de FP (mayor nivel)	0	1	2	3
2.7 Expediente	0	1	2	3

A continuación se le presenta un listado de competencias, donde deberá indicar el grado de importancia que tiene cada una de ellas para usted (siendo 0=nada importante y 3= muy importante)

3. IDONEIDAD DEL PROGRAMA	0	1	2	3
3.1 Es idóneo				
3.2 Es idóneo pero requiere adaptaciones del alumnado	0	1	2	3
3.3 No es idóneo, no se ajusta a la realidad de la empresa	0	1	2	3
3.4 No es idóneo, no genera todos los aprendizajes.	0	1	2	3
4. SISTEMA DE EVALUACION: OBJETO, MOMENTO Y FUNCIÓN				
4.1 Objeto de evaluación				
4.1.1 Conocimiento	0	1	2	3
4.1.2 Competencias	0	1	2	3
4.2 Momentos de evaluación				
4.2.1 Evaluación final	0	1	2	3
4.2.2 Evaluación continua	0	1	2	3
4.3 Uso de la evaluación				
4.3.1 Evaluación sumativa	0	1	2	3
4.3.2 Evaluación Formativa	0	1	2	3
5. INSTRUMENTOS DE EVALUACION EMPLEADOS				
5.1 Pruebas objetivas	0	1	2	3
5.2 Respuesta corta	0	1	2	3
5.3 Pruebas de desarrollo	0	1	2	3
5.4 Pruebas orales	0	1	2	3
5.5 Trabajos	0	1	2	3
5.6 Memorias de practicas	0	1	2	3
5.7 Pruebas de ejecución	0	1	2	3
5.8 Autoevaluación	0	1	2	3
5.9 Escala de actitudes	0	1	2	3
5.10 Técnicas de observación	0	1	2	3
5.11 Portafolios	0	1	2	3
6.VALORACION DEL DOCENTE SOBRE DIFERENCIAS ENTRE FPD Y FCT				
6.1 Mejor evaluación en FPD que en FCT	0	1	2	3
6.2 Mejor metodología del programa formativo de la FPD	0	1	2	3
6.3 Mejores objetivos del programa formativo de la FPD	0	1	2	3
6.4 Mejores contenidos del programa formativo de la FPD	0	1	2	3
7.VALORACION DEL DOCENTE SOBRE MAYOR MOTIVACION FPD Y FCT				
7.1 La FPD aumenta la motivación para que no se produzca abandono escolar	0	1	2	3
7.2 La FCT aumenta la motivación para que no se produzca abandono escolar	0	1	2	3
8.CUESTIONES GENERALES				
8.1 Exigen contrato para que el alumnado realice FPD	SI	NO	A VECES	
8.2 El IES Caminàs ha creado una figura de coordinación para la FPD	SI	NO	A VECES	
8.3 La FPD permite a las empresas encontrar mano de obra a mejor coste	SI	NO	A VECES	
8.4 La FPD mejora las tasas de desempleo respecto a la FCT	SI	NO	A VECES	
8.5 La FPD mejora la tasa de abandono escolar respecto a la FCT	SI	NO	A VECES	
8.6 La FPD mejora las competencias profesionales del alumnado	SI	NO	A VECES	
8.7 La FPD mejora la calidad de la FP	SI	NO	A VECES	
8.8 La FPD mejora la empleabilidad del alumno	SI	NO	A VECES	
8.9 Mejora el proceso de selección del alumnado	SI	NO	A VECES	
8.10 Hay más oferta en grado superior que en grado medio	SI	NO	A VECES	

9.CARACTERISTICAS DEL TUTOR DE FPD				
9.1 El tutor de FPD ha participado en la gestión de las FCT	SI	NO	A VECES	
9.2 El tutor de FPD tiene experiencia en contacto con empresas	SI	NO	A VECES	
9.3 El tutor tiene un protocolo para la planificación de la formación	SI	NO	A VECES	
9.4 El tutor tiene un protocolo para las visitas de seguimiento	SI	NO	A VECES	
9.5 El tutor tiene un protocolo para la evaluación	SI	NO	A VECES	
10.CLARIDAD DEL MODELO DE FPD				
10.1 Esta clara la evaluación del modelo FPD	SI	NO	A VECES	
10.2 Esta clara la metodología del proceso	SI	NO	A VECES	
10.3 Esta clara la programación de la FPD	SI	NO	A VECES	
10.4 Están claros los contenidos de la FPD	SI	NO	A VECES	