



LA FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL COMO CLAVE EN LA MEJORA DEL MERCADO LABORAL

Alumno: D. TOMÁS AGOST CANÓS

Tutor: Dr. D. FERNANDO DE VICENTE PACHÉS

Castellón, a 30 de junio de 2022

Facultad de Ciencias Jurídicas y Económicas de la Universitat Jaume I

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Trabajo Final Grado

Curso Académico 2021-22

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Justificación	1
1.2. Definición FP Dual y consideraciones generales	2
2. MARCO TEÓRICO	7
2.1. Marco normativo	7
2.1.1. Ámbito europeo	8
2.1.2. Ámbito nacional	9
2.1.3. Ámbito autonómico	11
2.2. Contexto histórico y socioeconómico de la FP Dual	13
2.2.1 Contexto en Europa.....	13
2.2.1.1. Políticas Europeas de la Formación Profesional	14
2.2.1.2. Acreditación competencias y cualificaciones profesionales	16
2.2.1.3. Agencias Europeas de Investigación	17
2.2.2. Contexto de la FP Dual en España.....	17
2.2.3. Contexto de la FP Dual en la Comunidad Valenciana.....	20
3. OBJETIVOS	23
3.1. Objetivo general	23
3.2. Objetivos específicos.....	23
4. METODOLOGÍA	25
5. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	27
5.1. Caso sobre la implementación de la FP en España. Estudio cualitativo de la Alianza para la FP Dual.....	29
5.1.1. Inserción laboral real tras la formación en FP Dual.....	30
5.1.2. Inserción laboral real tras la Formación Profesional.....	33
5.1.3. Perfiles profesionales FP Dual demandados por las empresas.	34
5.2. Caso sobre la rentabilidad FP Dual en España. Estudio simulación coste-beneficio. Fundación Bertelsmann.	35
5.3. Caso sobre la implantación de la FP en la Comunidad Valenciana. Seguimiento y evaluación 2017-2019. FP Dual Com. Valenciana-GVA.	36

5.4. Caso sobre la encuesta poblacional respecto de la FP Dual en la sociedad actual	38
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	41
6.1. Conclusiones	41
6.2. Recomendaciones	46
ANEXOS	49
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	54

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Justificación

El interés por la elección del presente trabajo de fin de grado surgió al conocer el pasado mes de septiembre que el Consejo de Ministros había aprobado el Proyecto de Ley Orgánica de Ordenación e Integración de la Formación Profesional, y que recientemente se ha publicado en el Boletín Oficial del Estado. Dicha ley pretende reforzar la Formación Profesional (FP), para ajustar los perfiles profesionales a las demandas de las empresas, impulsando el carácter dual de la FP, con el objetivo de combatir la elevada tasa de abandono escolar y el alto desempleo estructural existentes en la sociedad que contrastan con las dificultades de las empresas en encontrar determinado personal cualificado y que muestran los desequilibrios existentes en nuestro mercado laboral.

Entonces me pregunté por qué yo no había tenido información alguna desde el ámbito profesional del que procedo. Concretamente desde la Dirección de Recursos Humanos de una central hortofrutícola, referente en el sector, no teniendo ninguna noticia ni como gran empresa, ni tampoco desde el “Comité de Gestión de Cítricos” (Asociación de Empresarios Exportadores de la Comunidad Valenciana). Paradójicamente, y a instancias de un servidor, vamos a suscribir un convenio de colaboración con un IES de nuestra localidad para tener aprendices en FP Dual, desde el próximo curso académico.

Otro motivo personal de la elección de este tema es debido a que estuve un año como Técnico de Empleo en el Ayuntamiento de Castellón, en la Agencia Desarrollo Local, como Técnico en el “Proyecto Capacita”, responsable de conseguir convenios de colaboración con empresas, para la formación e inserción laboral de personas discapacitadas. Y en último término, porque siempre me ha gustado el mundo de la formación, las relaciones laborales y las políticas activas de empleo.

Respecto a los motivos de interés académico cabe destacar que además de ser un tema de gran actualidad, está estrechamente relacionado con las políticas activas de empleo, el mercado de trabajo, la economía, la empresa y la dirección y gestión de los Recursos Humanos, marco en el que se desarrolla el actual Grado de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de esta prestigiosa “Universitat Jaume I”.

En cuanto a lo que se refiere al ámbito formativo, la información reciente nos muestra que las políticas educativas europeas están encaminadas a proporcionar una

cualificación profesional homogénea al mayor alumnado posible, intentando mejorar la inserción laboral de los más jóvenes y reducir las altas tasas de abandono escolar, recuperando a muchos alumnos que abandonaron los estudios para dedicarse a profesiones relacionadas con el sector de la construcción y afines, y que tras la reciente crisis económica iniciada en el 2007-2008, quedaron con largos periodos de desempleo y con poca formación profesional reglada. La pandemia de la Covid-19 ha acrecentado si cabe esta situación.

Personalmente, en el desempeño de mi trabajo he podido comprobar la escasez de técnicos cualificados profesionalmente en el sector citrícola, por ejemplo, electromecánicos, y la sobre cualificación de muchas personas que se presentaban a una selección para un puesto de trabajo con requerimientos académicos mínimos.

Por otra parte, casualmente se contrató en mi empresa hace 3 años a un electromecánico que había finalizado sus prácticas de FP Dual en Alemania, país referente en este sistema formativo dual, que consigue el punto de equilibrio en la curva de la demanda de perfiles laborales solicitados y aprendices que cursan esos ciclos formativos profesionales demandados por el mercado laboral, cada vez más dinámico y tecnológico.

El conjunto de motivos expuestos anteriormente ha determinado la elección del presente trabajo de final de grado “La Formación Profesional Dual, clave en la mejora del mercado laboral”.

1.2. Definición FP Dual y Consideraciones Generales

La Formación Profesional Dual (FP Dual) es un modelo educativo, dentro de la formación profesional, que combina teoría y práctica en régimen de alternancia entre la empresa y el centro educativo. Permite al alumno combinar los procesos de enseñanza y aprendizaje entre la empresa y la entidad educativa, con un número variable de horas o días semanales de estancia en ambos centros. Pretende que los aprendices, futuras personas trabajadoras, adquieran la mejor cualificación profesional posible, en función de sus preferencias y aptitudes, combinando la teoría y la práctica real en un centro productivo con la formación recibida del centro educativo. La finalidad es lograr que las empresas se impliquen en el diseño del programa educativo que favorecerá la contratación posterior del alumnado, una vez finalizado las prácticas en alternancia y el ciclo formativo cursado. De esta manera se insertan en el mercado laboral actual y contribuyen a la mejora de éste.

Su origen se sitúa en la Alemania del 1969, año en el que se estableció de manera formal el modelo de FP Dual germánico, siendo hasta la fecha utilizado como referente en esta modalidad formativa.

En este modelo, el currículo de cada ciclo formativo para cada profesión se establece a nivel nacional, con las aportaciones de las agrupaciones gremiales, los sindicatos y las cámaras de comercio del país, que cuentan con un papel muy importante ya que además de definir las competencias profesionales, controlan la calidad de la formación, certificando a las empresas formadoras e incluso confeccionan los exámenes comunes estatales que todo alumno debe superar.

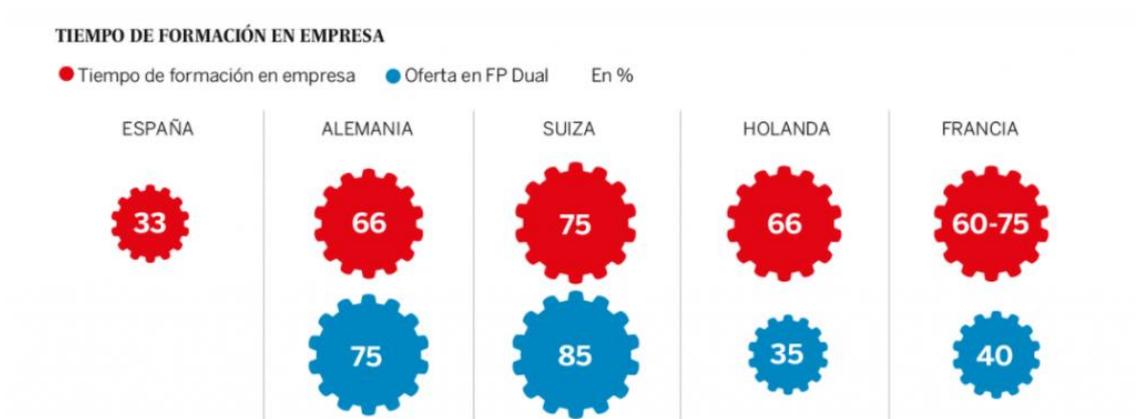
Los futuros aprendices *buscan* la empresa para realizar las prácticas en alternancia como si de un trabajo se tratara, y se someten a un proceso de selección similar al que tiene lugar en el acceso al mundo laboral, incluso antes de que el alumnado realice su matrícula en el centro educativo de formación profesional. Esto resulta muy interesante, ya que con ello se alcanzará el punto de equilibrio, puesto que la demanda real del mercado laboral será igual al número de aprendices que se formarán en los centros educativos de formación profesional.

Las empresas se vinculan jurídicamente con los aprendices a través de un contrato específico, creado para la formación profesional dual, y duración de 2 a 3,5 años. El itinerario más común es el de 3 años y la formación que recibe el alumnado en la empresa suele ser del 60-70 % de la formación total recibida.

La Formación Profesional Dual alemana es tremendamente eficiente, ya que casi el 70% de los aprendices son contratados por la empresa en la que han realizado su estancia en prácticas. Con ello se consigue, además de una alta empleabilidad del alumnado, un retorno de la inversión en formación por parte de la empresa, colaboradora en el proyecto de formación dual, que acoge, acompaña, orienta y forma a los aprendices, futuros profesionales del oficio que han elegido. La FP Dual forma a más del 50% de los trabajadores del país.

En la actualidad, aparte de la propia Alemania, los países referentes en nuestro entorno europeo son: Francia, Suiza y Holanda, con una formación en empresa que oscila entre el 60% y el 75%, frente al 33% de España y una oferta de FP Dual, respecto a la FP total en torno al 75%.

Figura 1. La FP Dual en Europa. Países referentes



Fuente: Sobre datos EUROSTAT <https://www.bridge4mobility.com/es/la-situacion-de-la-fp-dual-en-espana-frente-a-europa-parte-2/>

En España, la FP Dual data del 2012 y forma parte de la Formación Profesional, que se constituyó en ley orgánica en el año 1955. El origen del sistema dual puede situarse en las FCT (Formación en Centro Trabajo), que son las prácticas realizadas por el aprendiz al finalizar cualquier ciclo formativo profesional, en un contexto laboral que complementa la formación teórica recibida. El alumnado realiza una estancia de entre 350 y 700 horas en la empresa asignada.

El modelo español de las FCT está muy consolidado y ha mejorado la formación profesional, constituyendo la principal vía de acceso al empleo de los titulados de formación profesional. Pocos países tienen en todos sus programas profesionales este singular modelo de prácticas formativas que, sin embargo, adolece de una calidad homogénea, dependiendo bastante de la empresa colaboradora y del centro formativo.

Los primeros proyectos de FP Dual se han realizado en los centros más innovadores del país, ofreciendo esta nueva modalidad a los mejores alumnos y a las empresas a las que están vinculados a través de la FCT. Se está relacionando a la formación dual, basado en el prestigioso modelo dual germánico, con una formación de calidad que contribuye a la inserción laboral del alumnado.

La legislación educativa que establece las bases de la FP Dual propone un marco regulador que contempla los dos subsistemas de formación: el educativo y el de la formación para el empleo, englobando todas las acciones, programas o iniciativas

que cumplan los requisitos legales establecidos, incluido fórmulas que no utilicen el contrato de formación para el aprendizaje (Ferret, 2016).

Cada Comunidad Autónoma, será la responsable de la implantación de esta modalidad en la oferta educativa de las enseñanzas de Formación Profesional, siendo notable el incremento de alumnado en la Comunidad Valenciana, durante los tres últimos cursos académicos, previos al curso actual 2019-20, que debido a la pandemia producida por la enfermedad Covid-19, el decreto de alarma, y las consiguientes restricciones de movilidad para los estudiantes, produjo la suspensión de las clases presenciales y las correspondientes prácticas en alternancia, en las empresas que ya tenían firmado un convenio firmado de FP Dual. Estos proyectos todavía se encuentran en inferioridad en comparación con los programas clásicos de Formación Profesional.

En este momento nos encontramos con que a punto de finalizar el presente curso académico 2021-22, la FP Dual se configura como el modelo ideal de prácticas y se va asemejando a la mayoría de los países de la Unión Europea, con entornos reales en donde se realizan la formación del alumnado. La reciente aprobación de la “Ley 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional” (BOE 1 abril 2022) incentiva mediante bonificación de cuotas de seguridad social a las empresas que suscriban estos convenios.

Los centros educativos que disponen de este sistema en alternancia definirán, junto a la empresa, el programa formativo de cada aprendiz. Generalmente ofertan un sistema combinado de horas de formación dual y FCT (Formación Centro Trabajo) que dependerá de la especialidad de formación profesional elegida y del grado (medio o superior) e que intentará adaptarse también a la actividad del centro productivo.

Figura 2. Nuevos retos de la Formación Profesional.



Fuente AGENDA 2030 <https://www.educacionyfp.gob.es/portada.html>

El actual gobierno, a través del Ministerio de Educación y Formación Profesional, el antiguo Ministerio Educación y Ciencia (MEC), cambió en el 2018 su denominación, para darle más relevancia y prestigio social a la Formación Profesional.

Quiere transformar el sistema productivo del país a través de la Formación Profesional, dando también una segunda oportunidad a la juventud que pretenda mejorar su futuro profesional y le proporciona una orientación profesional que le permita el “aprendizaje a lo largo de la vida”, término utilizado desde los años 70 por la UNESCO (Organización Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura).

2. MARCO TEÓRICO

En esta importante fase de la investigación, se describen los fundamentos teóricos en los que se ha basado este trabajo de fin de grado, sobre “La Formación Profesional Dual, clave en la mejora del mercado laboral”. Asimismo, se muestran las teorías actuales, citando a los autores más importantes de la literatura científica hallada, al intentar responder a las preguntas que se plantean inicialmente sobre si la FP Dual incrementa la empleabilidad del alumnado y su posterior inserción en las empresas, contribuyendo así a la mejora del mercado laboral y, por otra parte, si los perfiles laborales demandados por las empresas, futuras empleadoras, coinciden con los ciclos formativos profesionales ofrecidos por la FP Dual.

De igual forma, se indica la metodología más adecuada para conseguir los resultados de este estudio, siguiendo el objetivo planteado de analizar la implantación de la FP Dual, como clave en la mejora del mercado laboral, examinando casos de éxito, comparando los perfiles laborales con los académicos y también el posible retorno de la inversión en formación realizada por las empresas y entidades colaboradoras. Se ha realizado una encuesta poblacional y pasado cuestionarios anónimos a público relacionado con la educación (estudiantado y profesorado) y con la empresa, realizando también entrevistas personales a personal directivo de Recursos Humanos de varias empresas y sectores y algunos directores y coordinadores de prácticas de FP de centros educativos.

Se pretende establecer un hilo argumental adecuado, realizando las modestas aportaciones personales que puedan conducir a detectar posibles preguntas no respondidas y a realizar las oportunas recomendaciones para complementar las líneas de investigación existentes.

Dicho esto, en el presente estudio se descubren dos teorías contrapuestas, ya que algunos investigadores indican que la Formación Profesional Dual en la actualidad presenta algunos problemas a la hora de su implementación, no resultando adecuada y suficiente, mientras que otros, con una tendencia más europeísta, se muestran complacidos con el grado de implantación de la FP Dual en España en general y en la Comunidad Valenciana en particular.

2.1. Marco Normativo

Se cita la legislación que regula la Formación Profesional y su modalidad Dual, desde la esfera supranacional hasta la autonómica, mostrando finalmente una

imagen con un esquema para resumir dicha normativa, dada su extensión y complejidad.

2.1.1. **Ámbito Europeo**

Tras la irrupción de la pandemia de COVID-19, el 30 de noviembre de 2020, es aprobada en Alemania la Declaración de Osnabrück, que propone la educación y la formación profesionales como artífices de la recuperación económica, buscando una evolución hacia una economía digital, ecológica y más sostenible. Participan los ministros titulares de Educación y Formación Profesional de los Estados miembros de la UE, de los países candidatos, del EEE y la AELC (Espacio Económico Europeo — Asociación Europea de Libre Comercio), los interlocutores sociales europeos y cuentan con el apoyo del resto de la comunidad educativa. Se establecen directrices políticas, del 2021 al 2025, para alcanzar una justicia social, una competitividad compatible con el medio ambiente y que desarrollen una resiliencia necesaria para afrontar estos difíciles tiempos que acontecen. (Recuperado el 2 de junio de 2022 de: https://www.cedefop.europa.eu/files/osnabrueck_declaration_eu2020.pdf)

Sin embargo, para llegar a la situación actual de la Formación Profesional han sido necesarios grandes cambios, que vienen dados por tres documentos europeos, sobre los que asientan las bases de la formación para el empleo: El Libro Blanco de Delors, la Propuesta de Copenhague y los Acuerdos de Brujas.

El primer documento europeo determinante para la Formación Profesional es el “*Libro Blanco de Delors*” (1993), con el que comienza el gran cambio de la FP sobre el crecimiento, la competitividad y el empleo. El nombre se debe al antiguo presidente de la Comisión Europea (1985 a 1995), Jacques Delors.

El segundo documento, “*El Proceso de Copenhague*” (2002), se plasmó a través de la RESOLUCIÓN DEL CONSEJO de 19 de diciembre de 2002, relativa al fomento de la cooperación reforzada europea en materia de educación y formación profesionales y supuso una fuerte inflexión en las políticas de los países miembros de la UE sobre Formación Profesional. Puso en marcha la estrategia europea destinada a mejorar el rendimiento, la calidad y el atractivo de la formación profesional en Europa.

El tercer documento, conocido como “*El Comunicado de BRUJAS*” (2010) y las posteriores conclusiones de RIGA reflejan los objetivos en el Marco Europeo sobre la Educación y Formación Profesional para el periodo 2015-2020, basados en la estrategia europea de crecimiento 2020.

2.1.2. Ámbito Nacional

Respecto a la evolución legislativa, España como estado miembro de la Unión Europea es la responsable principal de aplicar las políticas educativas y de formación. Comparte los mismos problemas que el resto de los socios (envejecimiento de la población, empleados con baja cualificación y destrezas insuficientes para ser productivos y competitivos globalmente), por lo que las respuestas serán comunes, fruto de la necesaria cooperación y colaboración (*La educación y la formación profesional | Fichas temáticas sobre la Unión Europea | Parlamento Europeo, s. f.*).

En nuestro país, tras la “Ley Orgánica de Formación Profesional Industrial” de 1955 y la “Ley General de Educación” de 1970, se promulga la “Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo” (LOGSE) en el año 1990, que establece dos niveles de Formación Profesional conocidos como Ciclos Formativos de Grado Medio, y de Grado Superior, a los que se ha incorporado posteriormente el Ciclo Formativo Formación Profesional Básica.

Las sucesivas reformas educativas, y sus correspondientes contrarreformas más importantes de las leyes generales de educación, desde la LOGSE, son las siguientes:

Ley Orgánica de Calidad de la Educación (LOCE, 2002), y estuvo auspiciada bajo el gobierno del Partido Popular (PP). Ley que no se pudo aplicar, ya que fue paralizada por el nuevo entorno político, a partir de marzo del 2004.

En el año 2006, con un nuevo gobierno socialdemócrata, se introdujo una nueva reforma, bajo la denominada Ley Orgánica de Educación (LOE).

En 2006, se aprobó la Ley 2/2006, de 3 de mayo, que establecía las bases de la FP en el sistema educativo, modificada por la Ley Orgánica para la Mejora de la Calidad Educativa (LOMCE), paralizada en 2016 y derogada en 2020, que considera la FP como enseñanza aplicada; una enseñanza que ha de garantizar «que el alumnado adquiera y amplíe las competencias necesarias para su desarrollo profesional, personal y social».

En 2020, la Ley Orgánica 3/2020 de 29 de diciembre, (LOMLOE) también conocida como “Ley Celaá” modifica la anterior. Aquí destaca la flexibilidad de las enseñanzas en FP, y agiliza la incorporación de nuevos contenidos.

Por último, la reciente Ley Orgánica 3/2022 de 31 de marzo de ordenación e integración de la Formación Profesional tiene unos objetivos muy ambiciosos ya que pretende mejorar la competitividad de la economía española potenciando la cualificación

profesional de las personas trabajadoras durante su vida laboral y proporcionando las competencias demandadas por las necesidades productivas y sectoriales del mercado laboral a través de los perfiles profesionales que las empresas ofertan, consiguiendo así la generación de empleo y el aumento de la productividad.

En cuanto al ámbito de la Formación Profesional y la FP Dual destacan las siguientes leyes:

Mediante la Ley Orgánica 5/2002, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional se establece un marco jurídico que regula y optimiza los distintos tipos y recursos formativos del Sistema Nacional de Cualificaciones y de Formación Profesional. En este diseño participan como agentes activos, asociaciones empresariales y sindicatos, a través del Consejo General de la Formación Profesional.

Este sistema ordena las competencias adecuadas para el ejercicio de una profesión, mediante el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, que permite una formación, acreditación y reconocimiento oficiales. Además de reconocer estas cualificaciones obtenidas por vías no académicas, proporciona información y asesoramiento en materia formativa y de empleo y permite mejorar la calidad de este sistema para adaptarlas al sistema productivo (*plan-estratégico--enero-2020.pdf*, s. f.).

Respecto a la FP Dual, el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la Formación Profesional Dual, afirma, en su artículo 28 como finalidades de los proyectos de Formación Profesional Dual:

- Para el alumnado: aumentar número de personas con secundaria postobligatoria en formación profesional. Motivación del alumno para tener menor abandono escolar temprano y facilitar su inserción laboral.
- Para la empresa: conseguir una mayor corresponsabilidad del tejido empresarial con la formación profesional y potenciar la relación del profesorado de FP con las empresas del sector.
- Disponer de datos para mejorar la calidad de la formación profesional.

También es importante la Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje, en desarrollo del 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.

2.1.3. **Ámbito Autonómico**

Cada administración en función de las competencias de aplicación ha desarrollado su propia legislación., se adjunta normativa reguladora de la Formación Profesional Dual:

DECRETO 74/2013, de 14 de junio, del Consell, por el que se regula la Formación Profesional Dual del sistema educativo en la Comunidad Valenciana.

ORDEN 2/2014, de 13 de enero, de la Conselleria de Educación, Cultura i Deporte, per la que se regulan determinados aspectos de la ordenación de la Profesional Dual del sistema educativo en la Comunidad Valenciana

La Formación Profesional del Sistema Educativo dependía de la administración educativa, (hoy se denomina ministerio de Educación y Formación Profesional), mientras que la Formación Continua y Formación Ocupacional dependían del ministerio de Empleo, con duplicidad de recursos y sin ninguna colaboración ni convergencia (Brunet & Zavaro, 2017).

El I Plan Estratégico de Formación Profesional (2019-2022) ha sido diseñado para que la Formación Profesional del sistema educativo sea motor de crecimiento económico y de empleo, siguiendo la Agenda 2030 y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible, que el gobierno ha asumido e incorporando diversas Recomendaciones del Parlamento Europeo y del Consejo de la Unión Europea sobre la Formación Profesional. Concretamente en su objetivo estratégico número 7 pretende desarrollar la FP Dual (*plan-estrategico--enero-2020.pdf*, s. f.).

Las medidas propuestas en este apartado son:

- Incorporación de las empresas por sector de actividad, al modelo formativo de FP Dual, incluidas las PYMES. Hay previsto un desarrollo de iniciativas, orientadas a las PYME, con Cámaras de Comercio, CEOE Y CEPYME. El plazo es hasta el 2022 y el responsable la Dirección Gral. de la FP, a través de la Innovación y Ordenación de la FP. Sus indicadores de logro: el número de actuaciones dirigidas a este grupo y el % de empresas incorporadas a la FP Dual del sistema educativo.
- Diseño de una plataforma virtual que pueda conectar a empresas, administraciones, centros educativos y demás interlocutores sociales. EL plazo previsto y el responsable

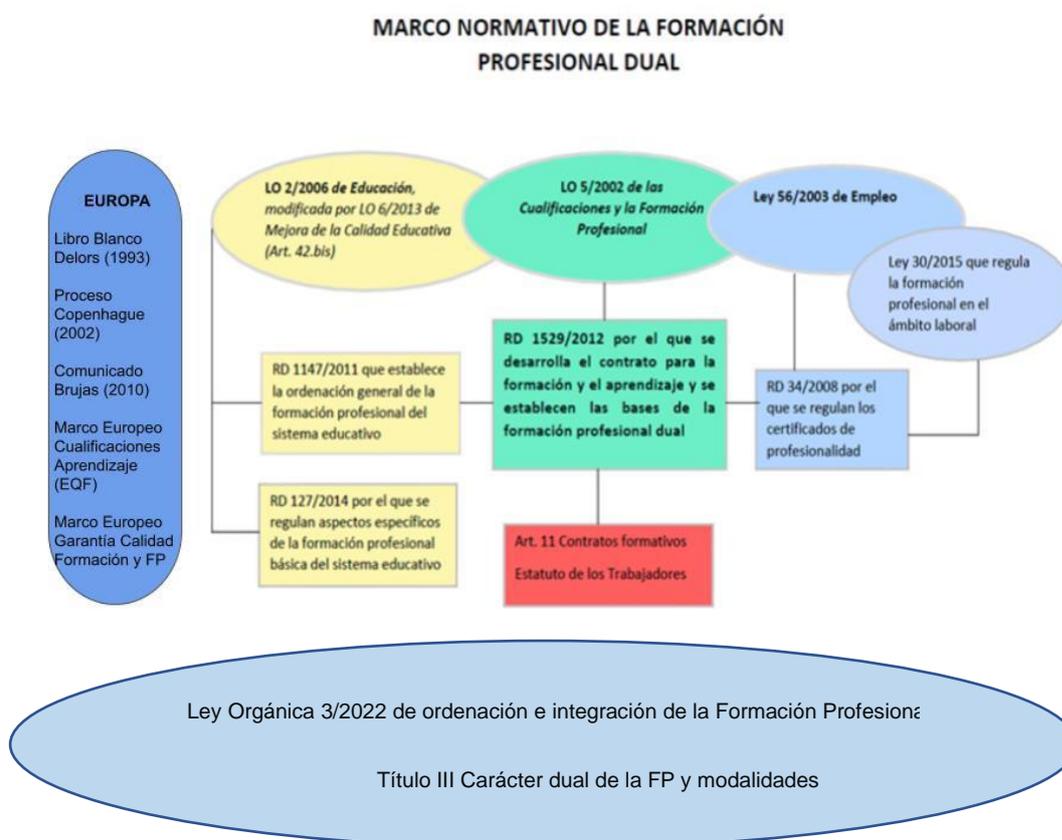
son también los citados en el punto anterior. Sus indicadores de logro: Puesta en marcha de la plataforma y número de entidades de cada sector incorporadas.

- Regulación de la normativa básica del modelo de la FP Dual. Lograr acuerdos con los interlocutores sociales y con las administraciones educativas, previsto para este año, siendo responsable la Dirección General de la Formación Profesional, a través de la Innovación y Ordenación de la FP. Sus indicadores de logro: Trabajo en el marco del Consejo General de la Formación Profesional y existencia de aportaciones de los interlocutores sociales, sectores productivos empresariales y de administraciones educativas.
- Creación Real Decreto de regulación de la FP Dual. Previsto para el 2020, siendo responsable el Ministerio de Educación y Formación Profesional (MEPF). El indicador de logro es su publicación en el BOE.
- Revisión del módulo de Formación en los centros de trabajo (FCT), en las enseñanzas de Formación Profesional. El responsable la Dirección General de la Formación Profesional, a través de la Innovación y Ordenación de la FP. Sus indicadores de logro: la incorporación en la futura ley de la transformación del módulo de ordenación de las enseñanzas de FP en el sistema educativo

Citada anteriormente, la reciente Ley Orgánica 3/2022 de 31 de marzo de ordenación e integración de la Formación Profesional, dedica el Título III al “Carácter dual de la Formación Profesional y modalidades”. Toda la oferta formativa tendrá carácter dual, con un 25% de presencia en la empresa o centro productivo equiparable. Los objetivos serán la adquisición de competencias profesionales, conocer el entorno real de una empresa y facilitar la inserción laboral en la plantilla del lugar en donde realicen las prácticas.

Dada la complejidad de la legislación existente se adjunta una tabla resumen para facilitar la comprensión de la evolución normativa y su contexto.

Figura 3. Marco teórico-contexto normativo FP Dual



Fuente: Datos CC.OO. http://asesoriaformacion.foremclm.es/Formacion_Dual#normativa

2.2. Contexto Histórico y Socioeconómico de la FP Dual

Resulta necesario conocer cómo y cuándo surge la Formación Profesional para entender a situación actual.

2.2.1. Contexto en Europa

Hay que remontarse a la Revolución Industrial para situar el origen de los diferentes sistemas de Formación Profesional que sustituyeron a los conocidos gremios profesionales, en los que la figura del aprendiz era el equivalente al actual alumno (Greinert, 2004).

Durante siglos, los gremios mantuvieron de manera homogénea el acceso y la formación a los distintos oficios en Europa. Una vez abolido el sistema gremial por motivos políticos, el ritmo diferente de industrialización y la influencia de los diversos movimientos culturales, políticos, filosóficos y religiosos, surgieron los diferentes sistemas formativos que hoy permanecen todavía vigentes (Psifidou, 2014).

Existen tres modelos claramente diferenciados que todavía persisten actualmente, si bien ya fueron creados tras la industrialización para organizar la formación profesional de sus operarios. Se trata del modelo británico, propio de la economía liberal, el modelo francés, más burocrático y regulado estatalmente y el alemán, con un modelo dual-corporativo.(GREINERT, Wolf-Dietrich (1999). Beruqsqualifizierung... - Google Académico, s. f.).

Según el enfoque de las relaciones laborales pueden distinguirse varias perspectivas:

- a) Sistema británico: Orientado a la economía de mercado, la formación de los trabajadores se adapta a la empresa o al puesto concreto.
- b) Sistema francés: Prevalece la política, la formación es académica y está marcada por una burocracia legal.
- c) Sistema germánico: La sociedad es lo más importante, su regulación es dual, entre mercado y burocracia. Prima la didáctica de la formación real, a nivel profesional (Greinert, 2004).

Desde el mismo inicio de la Unión Europea, (CEE-Tratado de Roma, 1957) se ha pretendido que los citados modelos formativos convergieran hacia una construcción de Europa, ya que así lo requería el mercado laboral. Sin embargo, países como Alemania y Francia, con modelos sólidos y bien desarrollados, son reticentes a la creación de ese modelo único europeo, por los costes que ello les supondría la recualificación de los países de la vertiente mediterránea principalmente (Icart & Martín, 2016).

2.2.1.1. Políticas Europeas de la Formación Profesional

Jacques Delors, político francés, entusiasta de la causa europea y un gran negociador, inició la gran transformación de la Formación Profesional sobre el crecimiento, la competitividad y el empleo, en su paso por la presidencia de la Comisión Europea (1985 a 1995), Jacques Delors. Fue durante su mandato en el que se amplió la Comunidad Europea negociando el ingreso de España y Portugal en 1985 y Austria y Suecia en 1994. Dinamizó la marcha europea hacia la integración de los países miembros con la firma del Acta Única 1986 y el Tratado de Maastricht del que nació la Unión Europea en 1992.

“*El informe Delors*” (1993), sobre la integración económica y monetaria es la base sobre la que se apoya todo el proceso de integración y el libro Blanco constituyó una ambiciosa política socialdemócrata de inversiones en infraestructuras y nuevas tecnologías. En este se insiste en la necesidad de coordinar respuestas conjuntas por parte de los estados miembros en materia de formación y cualificación profesional, destacando la importancia de mejorar la eficacia de las instituciones del mercado laboral.

Esto sólo puede conseguirse con el compromiso de todos los países miembros, a través del Tratado de Ámsterdam (1997), en el que se incorporó por primera vez un nuevo título sobre el empleo y las políticas económicas.

Es en este “*Libro Blanco de Delors*” (1993) se introduce la primera iniciativa de financiación de la política de Formación Profesional de la Comunidad Europea a través del Programa LEONARDO.

Mediante “*El Proceso de Copenhague*” (2002), la Unión Europea refuerza la cooperación en materia de educación y formación profesionales y pone en marcha la estrategia europea destinada a mejorar el rendimiento, la calidad y el atractivo de la formación profesional.

“*El Comunicado de BRUJAS*” (2010) posee una visión moderna de la nueva Formación Profesional, más atractiva y accesible a todos, con mecanismos y sistemas en todos los países de la UE. Junto a las “*Conclusiones de RIGA*” (2015) reflejan los objetivos para el periodo 2015-2020”, se plasman en el “*Marco Estratégico Educación y Formación 2020*” (ET2020) y son los siguientes:

- Hacer la FP más atractiva y relevante y promover la calidad y la eficacia. Basado en prácticas laborales en empresas, resurgiendo la figura de los aprendices.
- Hacer realidad la formación permanente y la movilidad VET. Para ello se han creado los Marcos Nacionales de Cualificaciones (MNC), para aplicar el Marco Europeo de Cualificaciones (MEC).
- Fomentar la creatividad, la innovación y el espíritu emprendedor en la Formación Profesional. Establecimiento de asociaciones que promuevan la creatividad y la innovación y establecimiento de redes, asociaciones y empresas que provean a la FP de tecnologías eficaces y de calidad.

- Ofrecer una FP más integral. Los países de la UE han dado prioridad a una FP inicial y una FP permanente más integradora.

Los organismos europeos específicos que se han creado ayudan a los países miembros a controlar e investigar la progresión de su formación profesional y a reconducir las políticas internas sobre la FP. Se necesita una agencia europea que centralice y controle todas estas políticas y organismos, ya que del futuro de la FP y de la cualificación profesional de sus ciudadanos depende que Europa se convierta en esa primera potencia económica tan deseada a nivel mundial.

Tras todo lo expuesto anteriormente se constata que en los últimos veinte años la Unión Europea, a través de sus políticas tanto económicas como educativas, ha ido encauzando y mejorando los mecanismos y sistemas de la Formación Profesional. Ha creado herramientas para validar la calidad de la FP, y para ir conduciéndola hacia las necesidades futuras del mercado laboral europeo, con el fin de convertir a Europa en una potencia económica mundial a través de la educación de sus ciudadanos.

2.2.1.2. Acreditación Competencias y Cualificaciones Profesionales

Uno de los retos más importantes y que es de vital importancia para la Formación Profesional son las acreditaciones de las competencias y cualificaciones.

Estas acreditaciones son:

- Marco Europeo de Cualificaciones (MEC) (Comisión de las Comunidades Europeas & Dirección General de Educación y Cultura, 2009).
- Sistema Europeo de Transferencia y Acumulación de Créditos (ECTS) (*Guía de uso del ECTS. Publicación UE, s. f.*).
- Sistema Europeo de Créditos para la Educación y la Formación Profesionales (ECVET) (*Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de junio de 2009, s. f.*).
- Marco de Referencia Europeo de Garantía de la Calidad en la Educación y Formación Profesionales (EQAVET) (*Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de junio de 2009, sobre el establecimiento de un Marco de Referencia Europeo de Garantía de la Calidad en la Educación y Formación Profesionales Texto pertinente a efectos del EEE, s. f.*).

- Registro Europeo de Agencias de Garantía de la Calidad de la Enseñanza Superior (EQAR)
- Asociación Europea para la Garantía de la Calidad en la Educación Superior (ENQA-ANECA).

2.2.1.3. Agencias Europeas de Investigación

Todos los trabajos realizados por la Comisión Europea sobre la Formación Profesional están respaldados por dos agencias europeas, CEDEFOP y ETF.

El Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP), creado en 1975, investiga las tendencias del mercado laboral y ayuda a los países miembros y a los agentes sociales (patronales y sindicatos) a adaptar la oferta de formación a esas necesidades laborales emergentes.

La Fundación Europea de Formación (ETF), es una de las agencias de la UE que colabora con los estados miembros para que sus habitantes puedan explotar las sus competencias y destrezas al compás de las reformas de sus sistemas de Educación y Formación Profesional.

2.2.2. Contexto de la FP Dual en España

En nuestra estructura económica y productiva predomina la microempresa y la pequeña empresa, con prevalencia del sector servicios y menor peso de la actividad industrial.

En la etapa anterior a la LOGSE (Ley Orgánica General del Sistema Educativo (1990), el menor prestigio social que poseía en nuestro país el trabajo manual y los estudios de FP, sumados a la elevada tasa del abandono escolar hacía que el alumnado tuviera una clara preferencia por cursar el Bachillerato y acceder a enseñanzas superiores, algo que no ha sucedido en los países con gran tradición de maestros y aprendices como Alemania, Austria, Suiza y Alemania, entre otros (*FP-Dual-Bankia-2016-1.pdf*, s. f.).

Las reformas educativas previas a la LOGSE, producidas en todas las etapas educativas, incluida la Formación Profesional (FP) inicial o reglada, pretendieron aumentar la igualdad de oportunidades, disminuyendo la selección por origen social del acceso a los estudios medios y la diferenciación casi discriminatoria entre la clasificación entre trabajo manual e intelectual, revalorizando la FP tanto en su imagen social como en la función de pasarela hacia el trabajo.

La LOGSE resultó ser una reforma centrada en reducir la desigualdad basada en el origen social del alumnado, ya que la incorporación a la escuela de los hijos de las clases trabajadoras, y la ampliación de los años de escolarización obligatoria, evitaban la segregación escolar temprana, con el fin de alcanzar la igualdad de oportunidades.

También se crearon los Programas de Garantía Social (PGS), que consistían en cursos de carácter asistencial, ideados para una preparación profesional hacia oficios de poca cualificación y cuya impartición se externalizaban a agentes locales, similares a una FP Básica actual.

Desde el punto de vista histórico, España adoptó el modelo formativo francés, burocrático y de gran control estatal, que dista mucho de la alternancia del sistema de FP dual germánico. En “La Formación Profesional Europea. Nuevas claves para su interpretación”, (Icart & Martín, 2016) los autores mencionan que a España le podría suponer mucho coste aproximarse al modelo dual germánico, entrando en contradicción con el estudio comparativo, en términos de impacto en el beneficio, aplicando el modelo de éxito de Suiza y realizado por Wolter, S. C., & Muehlemann, S. (2016).

De igual forma, se constata que la FP Dual en España está en una fase de desarrollo constante, y dado lo reciente en comparación con otras materias objeto de estudio, la investigación se dispersa y supone un obstáculo para avanzar hacia un modelo de excelencia, según (Echevarría Samanes & Martínez Clarés, 2019).

Respecto a la formación en alternancia, se comprueba en (Ferret, 2016) que también existe en los certificados de profesionalidad, aunque en menor medida, debido, principalmente, a la rigidez de los contenidos formativos de dichos certificados profesionales y también a la enorme complejidad de su gestión mediante los Servicios Públicos de Empleo. Propone la revisión de dichos aspectos, para conseguir una mayor extensión de la formación en alternancia o sistema dual formativo.

En sentido contrario y con una teoría más europeísta y positiva, proseguimos con el análisis de la implantación de la FP Dual mediante “La implantación de la FP dual en España: La experiencia de Madrid. (Bentolila & Jansen, 2019) en el que concluyen que se evidencia un impacto positivo en la inserción laboral juvenil, en ciclos de grado superior, si bien se debería mejorar la regulación de la FP Dual, sobre todo en los formadores de las empresas. En este estudio se aprecia una contradicción, ya que finaliza indicando que la mayor retribución en los contratos para la formación y el aprendizaje puede dar lugar al abandono del alumnado del sistema educativo, aunque

de igual modo para formalizar dichos contratos se precisa estar en posesión de un título profesional oficial.

Igualmente y respecto a la mejora de la empleabilidad, (Bentolila et al., 2018) reconoce que parece haber un gran consenso en que la FP Dual facilita el paso de la educación al mercado laboral, asociado a tasas más altas de empleo si bien también manifiesta que los estudios no son concluyentes en cuanto a los efectos causales de la FP Dual.

Desde la vertiente económica, y en el trabajo ya referido anteriormente de Wolter, S. C., & Muehlemann, S. (2016), "La FP Dual en España- ¿Un modelo rentable para las empresas?, descubrimos un interesante estudio de simulación coste-beneficio, a través de supuestos reales en empresas suizas. Esta adaptado a las empresas nacionales, grandes y pymes. Nos muestra también que desde la crisis económica del 2007-2008, los gobernantes españoles preocupados por las altas tasas de desempleo juvenil se interesan también por el modelo de formación dual de los aprendices, incorporado al sistema de Formación Profesional español en 2012.

No obstante, las empresas españolas tienen una baja involucración, posiblemente a que el actual sistema formativo no puede generar beneficios netos. Por tanto, se busca determinar qué circunstancias permitirían rentabilizar la formación de aprendices para las empresas españolas, si se favorecería la obtención de beneficios netos, al modificar algunos aspectos del vigente modelo. En concreto, se pretende averiguar si una empresa mediana puede obtener beneficios netos, en el contexto económico de nuestro país, al aplicar un sistema análogo al suizo en la formación de aprendices.

Estos argumentos económicos resultan muy atractivos para las empresas y entidades, permitiendo así el adecuado avance de la FP. Dual. De lo contrario, si no se sigue formando a los aprendices en prácticas de alternancia, el sistema dual no puede seguir prosperando.

En esta misma línea, en (Alianza FP Dual, 2016) se expone un interesante informe del contexto al 2016 de la FP Dual y algunas de las empresas, en España, adheridas a la Alianza FP Dual. En este estudio cabe destacar cuales son los beneficios de la implantación de la FP Dual, las claves de éxito y nos muestra los perfiles más demandados por las empresas, tanto las que tienen el sistema dual de formación como las que todavía no lo han implementado. Además, también indica la mejora de la

empleabilidad de sus aprendices, sobre todo en puestos técnicos de automoción, e informática.

Por último, en “El impulso de la FP Dual desde las organizaciones empresariales” (Bertelsmann, 2021) se publica una Guía de Buenas Prácticas, con casos reales de varias empresas de diferentes sectores productivos y distintas comunidades autónomas, que sirven como ejemplo para impulsar la FP Dual en nuestro país y marcan la hoja de ruta con las acciones tomadas y el camino a seguir mediante las recomendaciones finales para empresas, organizaciones sectoriales y centros educativos, todo ello se deviene indispensable para la mejora del mercado laboral mediante la progresión constante de la Formación Profesional Dual.

Respecto a la acreditación profesional, resulta de vital importancia para la Formación Profesional la labor que realiza a nivel nacional, el “INCUAL” (Instituto Nacional de las Cualificaciones) que, desde su creación en 1999, se encarga de mantener actualizado el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. En la actualidad, la Consejería de Educación en colaboración con el INCUAL ha puesto en marcha un Programa de Acreditación de la Competencia Profesional, que permitirá acreditar oficialmente la experiencia laboral o formación no reglada en cualquier sector de las 26 familias profesionales de Formación Profesional. Esta iniciativa se lleva a cabo mediante unos “prospectores”, (así viene recogido en el artículo 89 de la nueva “Ley Orgánica 3/2022 de Formación Profesional”), que visitan las empresas para dar a conocer esta iniciativa y ofrecer asesoramiento a las personas trabajadoras interesadas.

En último lugar, cabe mencionar que no sólo se trata de cualificar al personal para mejorar el sistema productivo, ayudar a la creación de empleo juvenil por cuenta ajena y reducir el abandono escolar, mejorando así la competitividad global; la *Formación Profesional Dual* debería facilitar también la innovación, el emprendimiento empresarial y el fomento del autoempleo, al permitir al alumnado descubrir su vocación profesional, a través de la alternancia de las prácticas en la empresa, permitiendo así el acceso a nuevas profesiones tecnológicas, e incluso facilitando el acceso posterior a estudios universitarios (*Formación Profesional Dual*, s. f.).

2.2.3. Contexto de la FP Dual en la Comunidad Valenciana

El mercado laboral valenciano es un fiel reflejo del español. Tras el éxodo rural y el abandono de la agricultura, en su mayor parte formada por explotaciones minifundistas (citrícolas, vid, olivo, almendra, etc.) debido principalmente a la globalización, tras reconversiones industriales del metal (Imepiel, Altos Hornos

Sagunto...) y con una fuerte reducción del sector del calzado y el juguete, se halla un sector industrial minoritario, que sería el idóneo para el desarrollo de la Formación Profesional Dual.

Esta tradición fabril de la cerámica, del textil, del metal y del calzado, tras las reconversiones industriales de dichos sectores y la reciente crisis de la construcción, tan sólo emplea al 15% frente del sector servicios que aglutina al 75%, entre comercio, servicios públicos, servicios personales, hostelería, logística, transporte y varios, citados por orden de importancia. El 10% restante está formado por el sector primario y la construcción.

En líneas generales, la estructura socioeconómica territorial de esta comunidad permite al alumnado, a través de la FP, conocer el tejido productivo empresarial, ya que existe una buena relación entre los centros, las empresas y las administraciones locales, a través de las Agencias Desarrollo Local (ADL), Pactos por el Empleo, etc. (*fp-comunitat-valenciana.pdf*, s. f.).

La Formación Profesional en la Comunidad Valenciana, ofrece más de 150 ciclos formativos, agrupados en 25 familias y representa un 11,2% del alumnado estatal, con 110.000 alumnos aproximadamente. Estos estudios se realizan principalmente en su modalidad presencial y en centros públicos. Respecto a la internacionalización, la movilidad Erasmus necesita seguir creciendo ya que sólo se ofertaron un tercio de las becas solicitadas.

En cuanto a la FP Dual, progresa anualmente, aunque todavía representa un 1,47% del total, por la pandemia Covid-19, ya que había llegado al 2,31% en el curso 2018-19. (*Mestre a casa - - FP Dual - Presentación*, s. f.) Por contra, cabe destacar en la promoción de la formación dual y en el asesoramiento al Gobierno de la comunidad, la implicación de las cámaras de comercio y de las asociaciones empresariales.

En línea con la teoría más conservadora, representantes de algunas Comunidades Autónomas coinciden con sus homólogos de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (C.E.O.E.) y solicitan la revisión del sistema actual, excesivamente rígido y lento que impide que el modelo de alternancia de las prácticas en empresa funcione correctamente, aduciendo que las grandes empresas, ante una globalidad competitiva, se encuentran con 17 modelos normativos diferentes, uno por comunidad, que los nuevos perfiles profesionales demandados tardan mucho en convertirse en un título formativo, y que los ministerios de Educación y Empleo, debido a sus desavenencias no cooperan suficientemente.

Relacionado con las dificultades en la implementación de la FP se encuentra un estudio realizado por la Generalitat Valenciana sobre el “Plan Sectorial del Plástico”, que indica como debilidades del sistema Dual, estudiantes no preparados para la empresa y profesores sin experiencia en tecnología práctica, etc.(Hervás Oliver et al., 2018).

Del mismo modo, en el trabajo realizado en nuestra comunidad autónoma sobre “Modalidades contractuales en la formación profesional dual: experiencia previa y empleabilidad en España. Actuación de la Inspección Educativa”, se detecta por parte de inspectores educativos que no coinciden el número de contratos, de becas y prácticas con los convenios formalizados de colaboración con la empresa (Millet, 2019).

Aspecto también recogido en la investigación realizada sobre la implementación del Sistema Dual y que pone de manifiesto que existen retrasos de meses en la firma de los convenios de FP Dual, por los responsables de Conselleria, cosa que antes en la Formación Centro Trabajo (FCT), no sucedía. También plantea que, si se ampliaran las FCT, no sería necesario el Sistema FP Dual. (Marhuenda-Fluixá et al., 2017).

En esta investigación de la Fundación Bertelsmann, (Cooperar para formar, s. f.), se muestran siete casos de éxito españoles, innovadores y extraordinarios en la implantación de la Formación Profesional Dual, sus principales etapas y la superación de los retos a los que tuvieron que enfrentarse. Cabe destacar en este estudio el caso de Bankia, por ser una empresa grande, del sector bancario con un proyecto de colaboración de FP Dual en dos comunidades autónomas a la vez: Comunidad de Madrid y nuestra Comunidad Valenciana.

Al no existir un ciclo específico de formación dual en temas bancarios, el ciclo elegido es el grado superior de Administración y Finanzas. Para ello, se ha modificado el contenido curricular del ciclo de Formación Profesional al sector bancario y a dos comunidades diferentes, para que tras la adaptación curricular armonizada pueda impartirse en cualquiera de los cuatro institutos este nuevo formato dual con Bankia. La colaboración entre la empresa, los centros educativos y las administraciones ha sido ejemplar, concluyendo con éxito este proyecto que permite a los alumnos conocer realmente un oficio y tener más posibilidades de acceder al mundo laboral, motivados además por una beca salario y una inserción laboral casi asegurada para los aprendices más sobresalientes.

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo General

- Analizar la implantación de la Formación Profesional Dual como clave en la mejora del mercado laboral.

Se pretende analizar la implantación de la FP Dual por medio del estudio de la literatura científica seleccionada, centrandó el trabajo en los artículos e investigaciones realizados en la Comunidad Valenciana y tomando también las aportaciones comunes de los estudios de ámbito nacional realizados, todos ellos ya referidos durante la introducción y en el marco teórico.

De igual forma se han analizado los diversos estudios sectoriales, informes de situación y socioeconómicos que aportan diagnósticos, encuestas, tablas de datos y comparativas pertinentes para este trabajo. También se han realizado entrevistas personales y se ha pasado cuestionarios tanto al público en general, relacionado con el mundo de la empresa y la educación como a personal directivo de Recursos Humanos de varias empresas privadas, medianas y grandes, y algunos directores y coordinadores de prácticas de centros educativos.

Mediante lo expuesto anteriormente se pretende dar respuesta a las preguntas de investigación planteadas en el resumen inicial que son en primer lugar, constatar si la Formación Profesional Dual (FP Dual) puede mejorar la empleabilidad del alumnado y favorecer su posterior inserción laboral y, en segundo lugar, comprobar si los ciclos formativos profesionales, ofertados por la FP Dual, coinciden con los perfiles demandados por las empresas el mercado laboral actual, que muestra un desequilibrio entre estudiante de formación profesional, desempleo y ocupaciones demandas.

3.2. Objetivos Específicos

El medio y el fin de los objetivos específicos, evidentemente, son idénticos a los del objetivo general, descrito en el apartado anterior.

- *Determinar si la FP Dual mejora la empleabilidad del alumnado y favorece su inserción laboral.*

Como parte del objetivo general se estudia si mejora la empleabilidad del alumnado, objetivo importante de la propia Formación Profesional Dual y de los principios educativos generales que contemplan el desarrollo personal y profesional de las personas.

- *Examinar casos de éxito de la Formación Profesional Dual (En España y en la Comunidad Valenciana).*

Al proceder al examen de varios casos de éxito, se espera obtener algún nexo o característica común entre el territorio nacional y nuestra comunidad. Por otro lado, se espera determinar si al compararlo con otras teorías existe, o no, consenso en la investigación respecto a la implantación de la FP Dual, con la finalidad de responder a las preguntas de investigación de este Trabajo Final de Grado.

- *Comparar los perfiles demandados por la empresa y los ciclos formativos profesionales ofertados en la FP Dual de la Comunidad Valenciana.*

Estableciendo esta comparativa se intenta averiguar si los ciclos formativos profesionales ofertados están en consonancia con los perfiles demandados por la empresa en sus ofertas de trabajo y si las nuevas cualificaciones profesionales se materializan en nuevos ciclos que se proponen cada curso al alumnado.

- *Indagar sobre el retorno de la inversión formativa realizada por las empresas y las entidades en el modelo educativo de alternancia de la FP Dual.*

Mediante esta indagación, se pretende apreciar si es rentable para las empresas españolas invertir en el modelo formativo de la FP Dual, tal y como sucede en Suiza y Alemania. También se espera averiguar si la tipología de empresa española, formada principalmente por pymes, puede obtener beneficios de retorno, en términos de competitividad al formar a estos aprendices, que permita seguir progresando con la implantación de la Formación Profesional Dual y mejorando a la vez la empleabilidad del alumnado.

La consecución de los objetivos específicos ayudará a esclarecer las preguntas de investigación planteadas y a descubrir posibles consensos, contradicciones, o vacíos que permitan aportar algún elemento de mejoras o líneas para continuar las investigaciones realizadas hasta el momento.

4. METODOLOGÍA

Con el fin de responder a las preguntas de investigación, alcanzar los objetivos propuestos y analizar la certeza de las hipótesis formuladas en este TFM, se utiliza una metodología cualitativa, que incluye la revisión de la literatura científica referida en este Trabajo Fin Grado.

Por otra parte, se efectúa un análisis de documentos, informes y diagnósticos tanto oficiales (Comisión Europea, Consejo Europeo, Ministerio Trabajo y Formación Profesional, (plan-estratégico--enero-2020.pdf, s. f.), Instituto Nacional de Estadística (I.N.E.), Boletín Oficial del Estado (B.O.E.), Cámaras de Comercio, Diario Oficial de la Generalitat Valenciana (D.O.G.V.), Formación Dual Comunidad Valenciana, en Generalitat Valenciana (G.V.A.), como de la Red Europea de Investigación en Educación y Formación Profesional (VETNET) y el Centro Europeo Desarrollo Formación Profesional (CEDEFOP), destacando que ambas agencias trabajan con la Unión Europea.

Y también procedentes de entidades privadas o fundaciones:

Alianza para la FP Dual, Caixabank Dualiza, Fundación Bankia para la Formación Dual, Fundación Bertelsmann, Fundación Laboral para la Construcción (FLC.org), etc.

Encuesta sobre la Formación Profesional Dual

Objetivo: Conocer el grado información previa recibida sobre la FP, distinguir entre jóvenes (-25 años), conocer la intención de contratación aprendices etc.

Muestra: Más de 160 personas entre la población encuestada comprendidas principalmente entre estudiantado, sector educativo (profesorado, coordinadores prácticas y directores), administración pública y oficinas.

Instrumento: Cuestionario Google Forms, anónimo en sus resultados, verificado mediante el registro del correo electrónico utilizado.

Este estudio descriptivo utiliza cuestiones tanto cuantitativas (susceptibles de cuantificarse) como cualitativas.

Recogida y tratamiento de datos: Se sintetizan en tablas y gráficos, para su mayor comprensión. Las preguntas, datos y registros se mostrarán en los Anexos.

Encuesta sobre la inserción laboral real tras la FP Dual (Alianza FP Dual)

Este estudio, realizado por la Alianza FP Dual, ha utilizado la muestra cualitativa para tener resultados sobre los perfiles profesionales más demandados, la empleabilidad de los alumnos y los beneficios de la implantación de la FP Dual.

La muestra del estudio con 235 empresas participantes tiene la suficiente representatividad para ofrecer unos resultados generales, más que aceptables, convirtiéndose en un modelo de muestra cualitativa, ya que comprende a gran variedad de empresas, con dimensiones diferentes, de gran empresa a pymes, ocupadas en diversos sectores y con presencia en casi todas las comunidades autónomas, por lo que incluyen y representan a la mayoría del tejido empresarial de nuestro país.

Para poder comprender el proceso de implementación de la FP Dual, se entrevistaron a un grupo de ocho Directores de Recursos Humanos y Formación, de ocho empresas con sectores productivos y número de empleados diferentes, siendo también una muestra representativa del grupo de responsables de la gestión y promoción de este innovador sistema formativo en la empresa.

El cuestionario que fue realizado por un grupo de más de 150 personas, entre responsables de empresas, administraciones, sindicatos, patronales, centros formativos y centros universitarios. Se adjunta como ANEXOS, los formularios y datos utilizados.

Respecto a la metodología cuantitativa, ésta también se emplea en el estudio y comparación de tablas, indicadores y resultados de diagnósticos, principalmente en el “Seguimiento y la Implantación de la FP Dual en la Comunidad Valenciana”, (Serrano et al., 2016), estudio procedente de la Formación Profesional Dual de la Comunidad Valenciana, de la Generalitat Valenciana.

5. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Los resultados obtenidos son un tanto contradictorios, ya que si bien la mayoría de los estudios y de las investigaciones, siguiendo la teoría más europeísta y esperanzadora, muestran la conformidad con el grado de implantación de la FP Dual en la Comunidad Valenciana, objetivo general del presente trabajo, hay otros que refieren algunas dificultades por las que atraviesa dicha implantación, no considerándola adecuada y suficiente.

Son los resultados conseguidos, acordes con la teoría más positiva, los que permitirán validar la siguiente hipótesis descriptiva: “La FP Dual mejora la empleabilidad del alumnado y favorece su inserción laboral”, respondiendo así a una de las preguntas de investigación planteadas inicialmente.

Dada la pandemia producida por la Covid-19, los estudios y trabajos consultados más importantes datan del 2019 y fechas anteriores, ya que el curso 2019-20 y 2020-21 estuvieron condicionados por esta circunstancia, máxime en su consideración de formación dual, con presencia real en la empresa.

En primer lugar, nos referiremos a los trabajos que no están de acuerdo con que este innovador sistema formativo esté implantándose en tiempo y forma. Posteriormente, mostraremos los resultados de los que sí se muestran de acuerdo, ampliando la información con algunos casos más relevantes, y que evidencian el nexo argumental existente entre las preguntas planteadas inicialmente, el marco teórico y los objetivos de este TFM, y que nos permiten formular la hipótesis descriptiva planteada contestando así en su mayor parte, a las preguntas planteadas en el comienzo de la investigación.

Por una parte, se ha analizado el “Diagnóstico de la investigación sobre la Formación Profesional Inicial en España (2005-2017)” de la Fundación Bankia para la Formación Dual, que data del 2019. En esta investigación se nos indica la existencia de serias dificultades para la implantación de la FP Dual, argumentando que la Comunidad Valenciana posee una estructura económica de microempresas, desfavorable para tal fin y que, al tener las competencias transferidas a las Comunidades Autónomas, en materia de educación, se dificulta el nivel de cooperación y coordinación deseables, que se dan en las naciones referentes en la consolidación de la FP Dual, en el resto de la Unión Europea.

También se nos recomienda, que como España tiene un ritmo diferente, por su situación de reducido alumnado en FP Dual y poca tradición de maestros y aprendices, que se diseñe un plan acorde para poder avanzar juntamente con el resto de los países europeos.

En cuanto al diagnóstico realizado por sus autores, (Echevarría Samanes & Martínez Clarés, 2019), las conclusiones muestran que la Formación Profesional Dual ha sido un tema poco interesante para los investigadores hasta el momento, por lo que queda todavía bastante por estudiar, sobre todo en cuanto a las posibilidades de las empresas y su función fundamental en el avance de este sistema dual. Además de los esfuerzos realizados por empresas, centros educativos y Administraciones Públicas para que la FP Dual sea una formación de calidad, se precisa que la investigación científica vaya al unísono, para que se puedan diseñar las políticas de Formación Profesional más adecuadas que contribuyan a una mayor implantación de la FP Dual en la Comunidad Valenciana.

En la misma línea, y con fecha 31 de enero de 2019, algunos representantes de algunas Comunidades Autónomas coinciden con sus homólogos de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (C.E.O.E.) y solicitan la revisión del sistema actual, excesivamente rígido y lento que impide que el modelo de alternancia de las prácticas en empresa funcione correctamente, aduciendo que las grandes empresas, ante una globalidad competitiva se encuentran con 17 modelos normativos diferentes. II Encuentro FP Dual. Claves y propuestas.(Comunidades autónomas y empresarios denuncian , 2019) recuperado de Fundación Laboral Construcción, s. f.).

En sentido contrario, y considerando positiva y favorable la implantación de la Formación Profesional Dual nos encontramos en el 2016 con Ferret, O.H. (2016) que con su estudio “La implementación en España de la Formación Dual: perspectivas”, destaca el origen de la FP Dual en las FCT, consolidadas dentro de una excelente formación profesional y concluye afirmando que “los primeros proyectos de FP Dual se han realizado en los centros más innovadores del país, ofreciendo esta nueva modalidad a los mejores alumnos y a las empresas a las que están vinculados a través de la FCT”. De esta manera se está relacionando a la formación dual, basado en el prestigioso modelo dual germánico, con una formación de calidad que contribuye a la inserción laboral del alumnado.

Igualmente, nos encontramos con una experiencia positiva en la Comunidad de Madrid, en “La implantación de la FP Dual en España. La experiencia de

Madrid”(Bentolila & Jansen, 2019). En este estudio se aportan datos indicando que la FP Dual en Madrid favorece la inserción laboral de los jóvenes de más de un 16% frente a los que estudian los ciclos de grado superior, de la Formación Profesional. De igual forma, recomiendan que el estado debiera desarrollar una buena regulación de la FP Dual respecto al papel de los formadores de las empresas, a los horarios para poder compatibilizar trabajo y prácticas en empresa y en el centro educativo y por último indica que la retribución puede ser un problema entre los que tienen contrato de aprendizaje y los que no tienen ni beca salario.

5.1. Caso sobre la Implementación de la FP en España. Estudio Cualitativo de la Alianza para la FP Dual.

De igual modo, abogan por el sistema Dual, como no podía ser de otro modo la Alianza para la FP Dual con su investigación, “Las empresas y la FP Dual en España” (Alianza FP Dual, 2016). Este estudio nos aporta información valiosa sobre la implantación de la FP Dual en España, indicando sus beneficios, claves de éxito y mostrándonos los perfiles más demandados por las empresas y la mejora de la empleabilidad de sus aprendices, información relevante relacionada con las teorías y los objetivos planteados en este TFM.

Este informe de situación ha sido elaborado por la Alianza para la Formación Dual, que está promovida por la Fundación Bertelsmann, la Fundación Princesa de Girona, la CEOE (Confederación Española Organizaciones Empresariales) y la Cámara de Comercio de España. Está formada por un conjunto estatal de empresas, instituciones y centros comprometidos con el avance y la consolidación de la FP Dual en España.

Resultados del estudio.

La mayoría de empresas declaran que si bien inicialmente los motivos de participar en el innovador modelo de FP Dual eran por Responsabilidad Social Corporativa, ahora los intereses y expectativas de futuro son más amplias ya que precisan incorporar perfiles profesionales específicos, que no son proporcionados por el mercado laboral actual, de esta manera forman aprendices que pueden integrarse en la empresa, sustituyendo personal menos cualificado o cubrir puestos vacantes, ampliaciones productivas, etc., es decir, forman una cantera propia de personal cuya curva de aprendizaje se reduce tras su incorporación y que ya conoce la cultura y los valores de la empresa.

En ocasiones, esta formación específica, técnicos informáticos y automoción, por ejemplo, constituye una decisión estratégica y una apuesta de futuro, por lo que se le destinarán los recursos formativos, técnicos y humanos necesarios.

Con este sistema dual, los aprendices tienen una mayor aceptación por parte de toda la plantilla de la empresa, ya que se integran en las labores diarias y se establece un vínculo de colaboración, no sólo con sus tutores formadores. En el sistema clásico de las FCT, las prácticas se realizan normalmente al final del ciclo formativo y en muchas ocasiones el alumno es visto como una molestia.

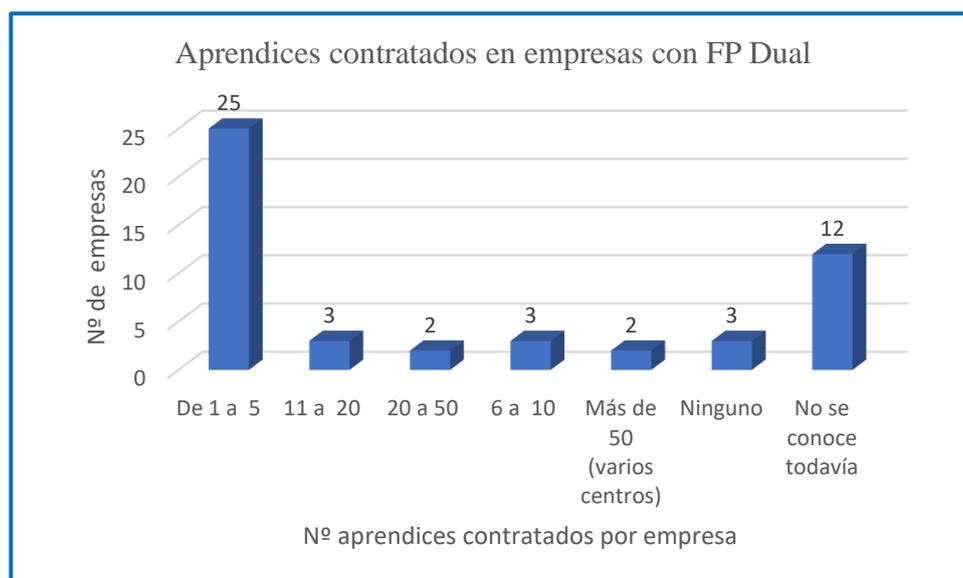
En cuanto a la baja productividad de los aprendices, con la FP Dual, se incrementa notablemente, debido a la mayor progresión que les confiere la continuidad en el aprendizaje-enseñanza. Su experiencia inicial en el mundo laboral les dará mayor empleabilidad, incluso en el caso en el que su inserción laboral no sea en la empresa en la que realizan las prácticas en alternancia o bien no sea inmediata.

Los resultados de la investigación realizada mostrarán que el porcentaje de la inserción laboral del alumnado de FP Dual, una vez titulado, y en el territorio nacional, es bastante superior al del alumnado en Formación Profesional, siendo de un 70% frente a un 50,35% respectivamente.

5.1.1. Inserción Laboral Real tras la Formación en FP Dual.

El objetivo primordial de la FP Dual es la que los aprendices consigan incorporarse al mundo laboral. Pues bien, el 70% de las empresas encuestadas, (sobre un total de 50), tienen disposición a contratar e incorporar a sus plantillas, a los alumnos que finalicen sus estudios. Si la empresa invierte tiempo y recursos para puestos específicos, lo hace con la clara intención de cubrir un puesto de trabajo, no dejando que ese futuro empleado vaya a una empresa de la competencia. En cambio, si se trata de puestos administrativos, utilizados a menudo para cubrir eventualidades, las posibilidades de contratación son menores.

Figura 4. Inserción laboral. Alumnos contratados al finalizar la FP Dual

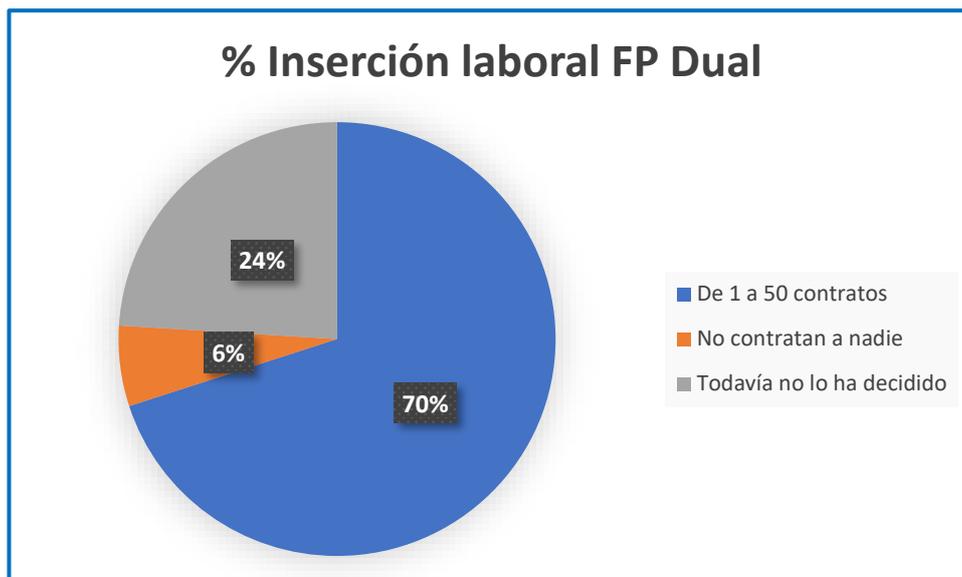


Fuente: Elaboración propia, a partir datos "Las empresas y la FP Dual en España, (2016)".

Cabe destacar que el 50% de las empresas encuestadas y que ya cuentan con el sistema dual implantado, contratan entre 1 y 5 aprendices. Esto se corresponde con el tamaño de las empresas en España, principalmente pequeñas y medianas empresas, que son las que acogen a la mayoría de los alumnos en este sistema de prácticas en alternancia. En el otro extremo, tan sólo 2 empresas contratan a más de 50 aprendices, ya que poseen varios centros en el territorio nacional.

En el caso que nos ocupa, se observa un alto porcentaje de inserción laboral de los aprendices, entre las empresas que forman parte de la Alianza FP Dual. Con ello podemos deducir claramente que el sistema dual mejora la empleabilidad del alumnado. La Alianza, que se basa en el eficiente modelo alemán, actúa como impulsor en la implantación de este ventajoso sistema y actúa juntamente con los centros educativos, intercambiando información y experiencias entre sus empresas asociadas.

Figura 5. Porcentaje inserción laboral empresas FP Dual



Fuente: Elaboración propia, a partir datos “Las empresas y la FP Dual en España, (2016)”. (Alianza FP Dual)

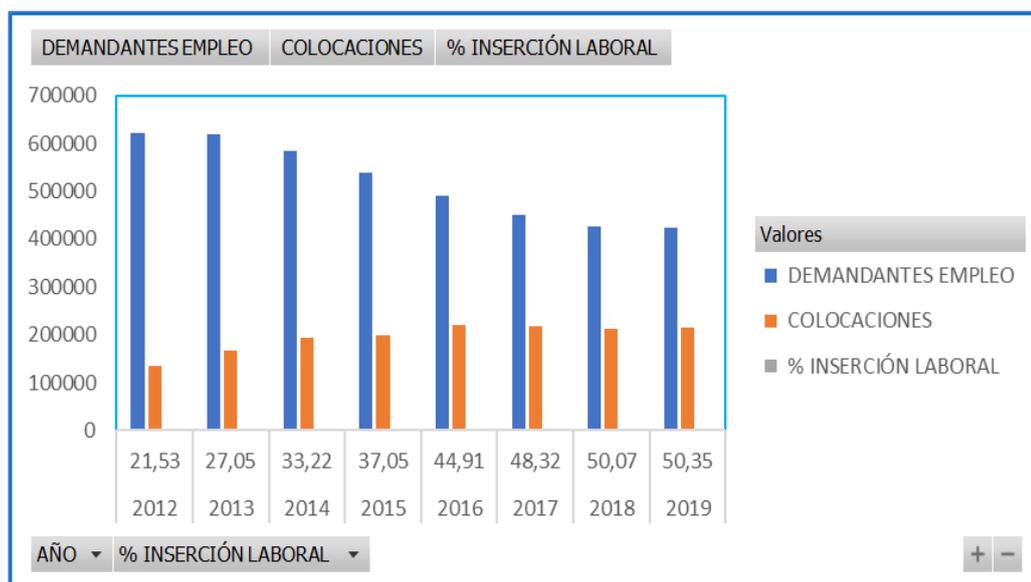
Del 30% restante de las empresas, (en la gráfica sectorial aparece representada por el 24% y 6%), que no contratan a los aprendices, el 6% decide acoger a los alumnos para realizar las prácticas en alternancia por Responsabilidad Social Corporativa formación (RSC) y el 24% todavía no saben si el aprendiz podrá ocupar con garantías el puesto vacante, al hallarse en fase inicial de las prácticas.

Por tanto, algunas de estas entidades mercantiles se convierten en centros de formación, proporcionando a los aprendices prácticas y conocimientos reales, por lo que cumpliendo con la misión socioeducativa que realizan, mejoran indudablemente la empleabilidad del alumnado que cursa los estudios de FP Dual.

5.1.2. Inserción Laboral real tras la Formación Profesional.

Dado que la FP Dual comenzó sobre el 2012, se han estudiado los datos oficiales de los titulados en FP (grado medio y grado superior), como demandantes de empleo, puestos de trabajo y colocaciones del territorio nacional, desde el 2012 hasta el 2019, observando que el cociente de la inserción laboral no sólo aumenta por la disminución de la variable demandantes de empleo, (que podemos relacionar con la recuperación del mercado laboral, tras la crisis del 2007-08), sino también por el aumento de colocaciones reales, con la titulación de en FP., ya que muchos de ellos cursaron un ciclo formativo, aumentando así su empleabilidad.

Figura 6. Inserción Laboral Titulados FP en España. 2012 a 2019



Fuente: Elaboración propia, a partir Estadísticas Servicio Público Empleo Estatal (SEPE)

Esta gráfica de columnas muestra en el eje de abscisas que el porcentaje de inserción laboral alcanza un 50,35 %, para los demandantes de empleo parados y que se colocaron en el 2019, con la variable de estudios finalizados de Formación Profesional en todo el territorio nacional. Este dato comprende los ciclos formativos de grado medio, con un 52,41% y los de grado superior, con un 47,79%, que a su vez están incluido en el subgrupo llamado “Programas de Formación Profesional” y “Técnico-profesionales superiores” respectivamente.

5.1.3. Perfiles Profesionales FP Dual Demandados por las Empresas.

En las empresas con el sistema dual ya implantado son los sectores industriales, de gestión y de administración los más solicitados, siendo los perfiles técnicos los que representan una demanda del 43%, frente al 20,6 % de puestos administrativos y de gestión. Son las empresas del sector químico y farmacéutico y los empleos relacionados con la robótica, la tecnología y la automatización los que solicitan más aprendices. Últimamente, está también aumentando progresivamente los perfiles relacionados con las ventas y el marketing. (Véase figura 7).

Figura 7. Profesiones solicitadas en empresas con sistema FP Dual



Fuente: Elaboración propia, a partir datos "Las empresas y la FP Dual en España, (2016)"

En las empresas en que todavía no tienen implantando este modelo formativo la demanda es un poco más concreta, al pensar en adaptar el aprendiz a sus expectativas laborales, si bien es bastante similar a la mostrada.

Cabe destacar que los perfiles técnicos electromecánico y técnico informático son muy demandados, sobre todo los informáticos, en donde las empresas ven una clara ventaja en la FP Dual, al poder formar al aprendiz en lenguajes informáticos propios, con una gran reducción en el tiempo inicial de formación, recuperando así antes el retorno de la inversión realizada en recursos formativos de los nuevos empleados.

5.2. Caso sobre la Rentabilidad FP Dual en España. Estudio Simulación Coste-Beneficio. Fundación Bertelsmann.

Desde el ámbito económico del retorno de la inversión formativa en la FP Dual, (Wolter & Mühlemann, 2015), en su trabajo “La FP Dual en España- ¿Un modelo rentable para las empresas?, nos proponen un interesante estudio de simulación coste-beneficio que, a través de supuestos reales en empresas suizas, permite a las empresas españolas, grandes y pequeñas, realizar un estudio previo a la inversión en este modelo formativo dual, para comprobar el punto de equilibrio entre coste-beneficio y el posible retorno de dicha inversión.

Se ha elegido este estudio al haber sido citado como referencia en dos documentos estudiados en el presente TFM como son: “Diagnóstico de la Evaluación de la FP DUAL” (Serrano et al., 2016), e “Incentivos para la FP Dual”(Kuczera & OCDE, 2018).

Con el fin de determinar si las empresas españolas pueden obtener beneficios netos, al participar en este modelo de formación de aprendices en alternancia, se precisa calcular los costes que éstas tendrían que asumir y las ganancias que teóricamente podrían obtener. Se ha escogido el modelo suizo de coste-beneficio, utilizado por los investigadores de dicho país para recoger los datos económicos en diversas ocupaciones y en todas las fases de la actividad económica, en más de 2.500 empresas de Suiza, que llevan más de 10 años formando a sus aprendices de Suiza. Por contra, este estudio no contiene datos reales si no que persigue la simulación de los posibles costes y beneficios que se obtendrían al implantar un modelo parecido al suizo en nuestro sistema de Formación Profesional español.

Al analizar los resultados, podemos deducir que:

Aplicando la normativa vigente sobre formación y un modelo dual similar al suizo, la FP Dual puede generar beneficios netos en todas las ocupaciones estudiadas, al menos en uno de los modelos propuestos.

En la industria química y de la automoción se registran los costes contratación más altos, debido al gran número de horas teórico-prácticas necesarias para su formación y que no son productivas, requiriendo por otro lado unas competencias muy difíciles de encontrar en el mercado laboral externo.

En sentido contrario, en el sector de la hostelería y la industria alimentaria, el bajo coste de la contratación externa, debido a la escasa cualificación y a la gran

cantidad de personal disponible, la formación debería ser a coste cero al final del periodo de prácticas.

En situación intermedia, al sector bancario no le interesa formar Técnicos en Gestión Administrativa” con salario elevado, ya que existe gran oferta de universitarios disponibles para el primer empleo. De hecho, prefieren formar a sus técnicos, ya que tienen proyectos de FP Dual implantados en Madrid y Comunidad Valenciana.

5.3. Caso sobre la implantación de la FP en la Comunidad Valenciana. Seguimiento y evaluación 2017-2019. FP Dual Com. Valenciana-GVA.

Por último, ya en nuestra comunidad autónoma, se ha obtenido un importante documento de análisis, “Seguimiento y Evaluación de la Implantación de la FP Dual, 2017-2019, con fecha reciente de diciembre de 2019, publicado por la Formación Profesional Dual de la Comunidad Valenciana, 2019, en colaboración con la Generalitat Valenciana y la Unión Europea.

Esta investigación es sin duda relevante, ya que ofrece un excelente informe de situación de los cuatro últimos cursos, 2015-16, 2016-17, 2017-18 y 2018-19, y con el objetivo de realizar un seguimiento y evaluación de la implantación de la FP Dual, para proponer líneas correctoras si procediera, utilizando una extensa metodología en sus tres fases (mediante mesas de trabajo, análisis DAFO, jornadas de difusión, análisis documental fichas de proyecto de ciclos, benchmarking y jornadas provinciales con informe de resultados).

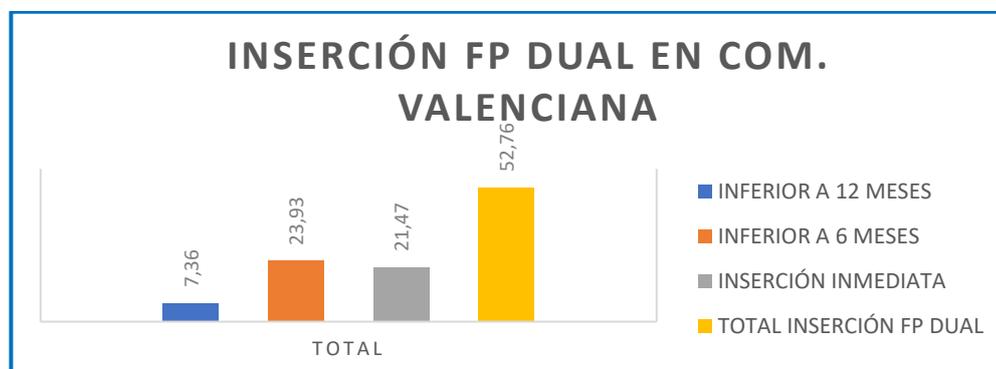
Nos aporta, en relación con el objetivo principal, datos muy interesantes que confirman la progresión de la FP Dual de la Comunidad Valenciana, como son el incremento de alumnos y de centros que implantan la FP Dual. Se ha pasado de 1.031 alumnos en 2015-16 a los 2.231 alumnos de Dual en 2018-19.

Respecto a la empleabilidad nos muestra una tasa muy alta de inserción laboral hacia el primer trabajo, 52,76% en total, con menos de un año transcurrido desde la finalización del ciclo FP Dual, e incluso superior a la FP clásica en la Comunidad Valenciana. 42,58%. y a la inserción laboral de los Titulados FP, a nivel nacional que es de un 50,35%.

Sin embargo, no llega al 70 % de inserción que se da en las empresas que forman parte de la Alianza FP Dual, que ya se ha citado e investigado anteriormente en un apartado 5.1. (página 56).

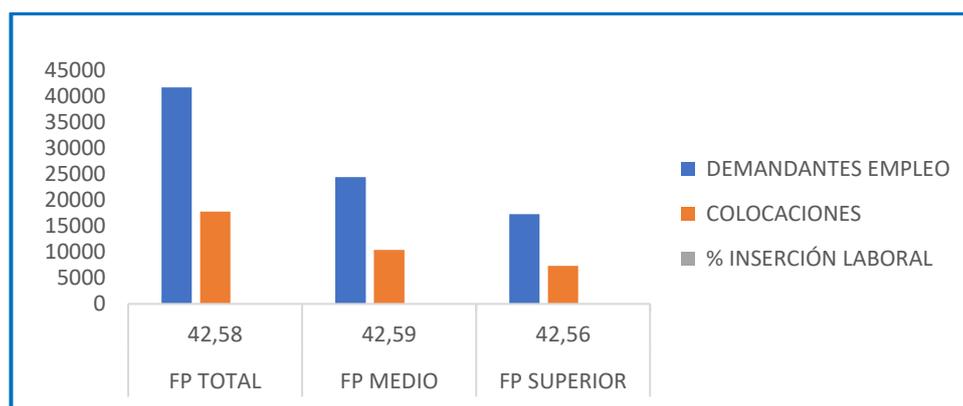
Se adjuntan sendas gráficas que recogen los datos de demandantes parados y de colocaciones por tipo de estudios finalizados de Formación Profesional.

Figura 8. Empleabilidad alumnos FP Dual en la Comunidad Valenciana



Fuente. Elaboración propia a partir de datos FP Dual -GVA (2017-19).

Figura 9. Inserción laboral Titulados FP en la Comunidad Valenciana (2019)



Fuente: Elaboración propia, a partir Estadísticas Servicio Público Empleo Estatal (SEPE)

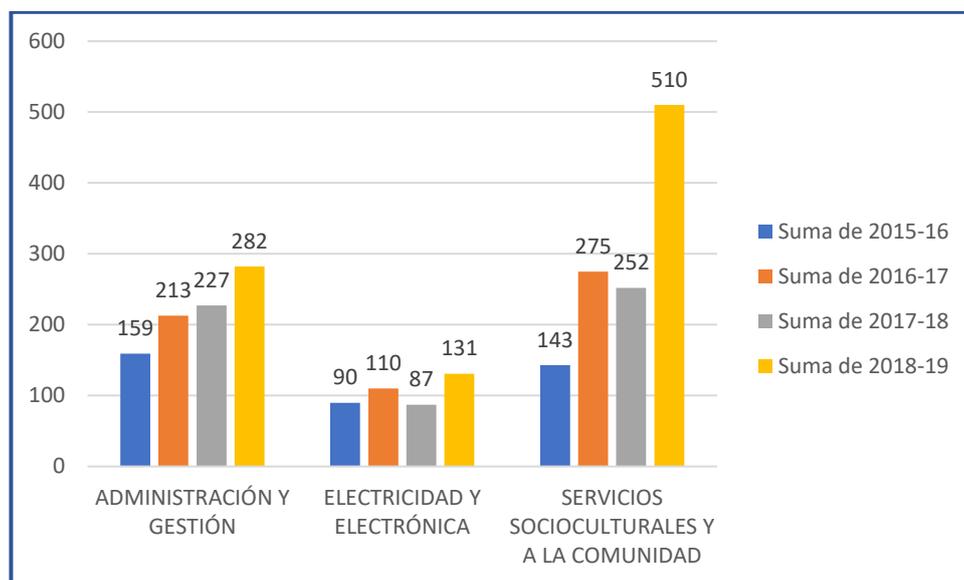
En lo que respecta a los ciclos formativos ofertados aumentan en los que habitualmente tenían más alumnos, Administración y Gestión, por ejemplo, que incrementa su oferta en 21 ciclos, habiendo pasado de 159 a 282 alumnos, con un 77,36% de variación. Sin embargo, esto no sucede con todos los que realmente están teniendo más matriculaciones reales, como Servicios Socioculturales Comunitarios y Electricidad y Electrónica, entre otros.

En el caso de "Electricidad y Electrónica", que es también uno de los perfiles más demandados por las empresas, como se ha podido comprobar en el estudio realizado en este TFM, sobre "Las empresas y la FP Dual en España", de la Alianza para la FP Dual, se constata que se ha disminuido en 28 la oferta de ciclos de Dual, en esta familia,

que sin embargo ha experimentado un incremento en el número de los alumnos del 45,56%, pasando de 90 a 131 alumnos entre los cursos 2015-16 al reciente 2018-19.

Respecto a la familia “Servicios Socioculturales ya a la Comunidad” (atención dependencia, integración, igualdad, animación cultural, infantil, etc.) también hay 26 ciclos ofertados menos, pese a que el crecimiento del alumnado ha sido exponencial, pasando de 143 a 510, lo que representa una variación porcentual de un 256,64%

Figura 10. Comparativa ciclos FP Dual/ alumnos matriculados. Com. Valenciana (2015-19)

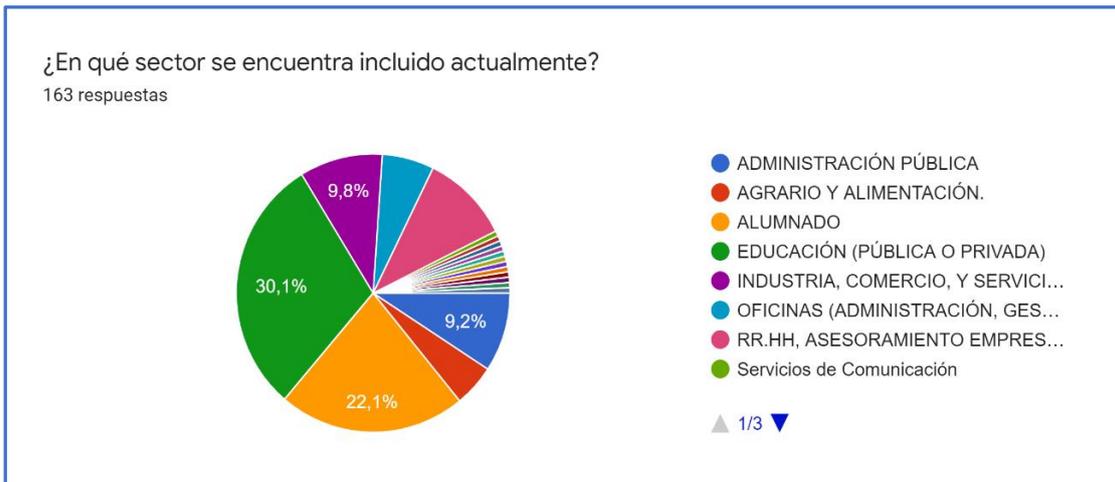


Elaboración propia a partir de datos FP Dual -GVA (2017-19)

5.3. Caso sobre la encuesta poblacional respecto de la FP Dual en la sociedad actual.

Tras una breves explicación de lo que es la FP Dual, se ha realizada una encuesta entre más de 160 personas, de diversa procedencia que muestra un claro y fiel reflejo de nuestra realidad. El resultado de esta investigación es muy interesante máxime si tenemos en cuenta que casi el 80% del total de la muestra pertenecen al sector de la educación (52%) y de la empresa, relacionada con RR.HH., prevención y gestión empresarial.

Figura 11. Sector ocupación. Encuesta FP Dual



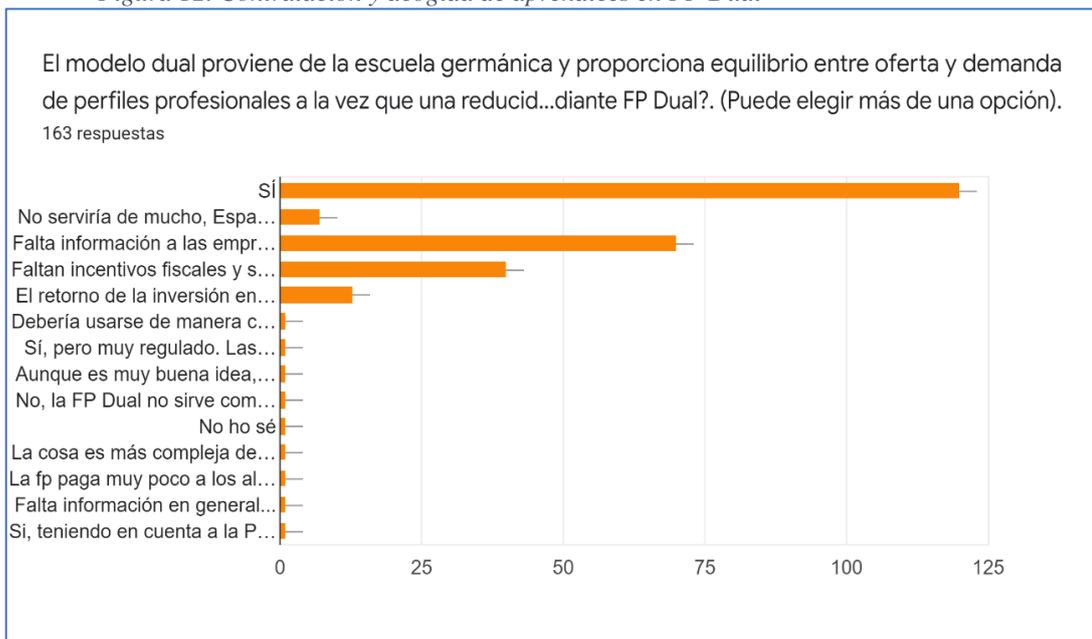
Fuente: Elaboración propia según formulario registrado en Google. (15-6-22)

Otro dato relevante es que el 40% son jóvenes, en cuanto a la edad (menores de 25 años) y reflejan la opinión de la sociedad actual y futura.

Respecto a la información recibida sobre la Formación Profesional durante la trayectoria formativa y/o profesional, sólo el 49,7% la había recibido.

En cuanto al ejemplo eficiente de Alemania, el 73,6% está de acuerdo en que habría que contratar y acoger aprendices en FP Dual.

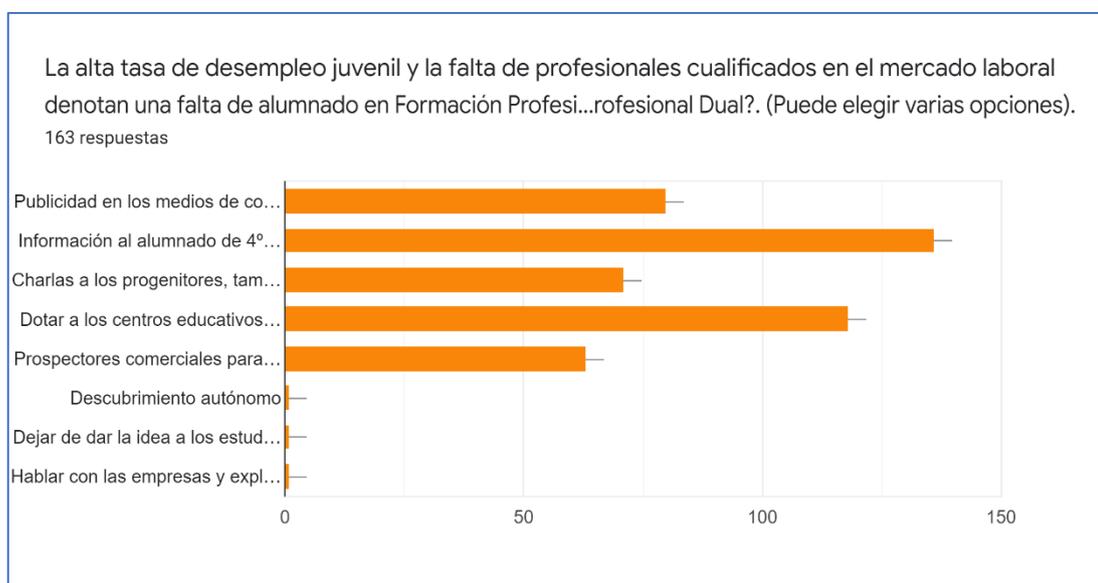
Figura 12. Contratación y acogida de aprendices en FP Dual



Fuente: Elaboración propia según formulario registrado en Google. (15-6-22)

Como soluciones a la falta de profesionales cualificados y de alumnado en la Formación Profesional la mayoría (83,4%) se decanta por la información al alumnado de 4 de la ESO, con visitas de profesionales a las aulas y visitas de los estudiantes a las empresas, junto a (74,4%) la dotación a los centros educativos de medios, charlas a los progenitores con datos reales de inserción laboral. También la publicidad en los medios de comunicación (anuncios, programas debate, reportajes, etc.) resulta importante acompañada con la visita de prospectores comerciales a las empresas y asociaciones sectoriales.

Figura 13 Falta de profesionales y alumnos en FP. Encuesta FP Dual



Fuente: Elaboración propia según formulario registrado en Google. (15-6-22)

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

En el presente trabajo se han planteado inicialmente dos preguntas de investigación:

Primera: ¿Puede la FP Dual mejorar la empleabilidad del alumnado favoreciendo su posterior inserción en la empresa y contribuyendo al equilibrio del mercado laboral?

Segunda: ¿Coinciden los ciclos formativos ofertados por la FP Dual con los perfiles profesionales demandados por los diversos sectores empresariales?

Para encontrar la respuesta a las preguntas planteadas se ha fijado un objetivo general que consiste en “Analizar el grado de implantación de la FP Dual como mejora del mercado laboral” y que engloba cuatro objetivos específicos, constituyendo dos de ellos las referidas preguntas de investigación:

Determinar si la FP Dual mejora la empleabilidad del alumnado y favorece su inserción laboral.

Examinar casos de éxito de la Formación Profesional Dual (En España y en la Comunidad Valenciana).

Comparar los perfiles demandados por la empresa y los ciclos formativos profesionales ofertados en la FP Dual de la Comunidad Valenciana.

Indagar sobre el retorno de la inversión formativa realizada por las empresas y las entidades en el modelo educativo de alternancia de la FP Dual.

En relación con la primera pregunta de investigación sobre si “la Formación Profesional Dual, en la Comunidad Valenciana, puede mejorar la empleabilidad del alumnado y favorecer su posterior inserción laboral”, podemos concluir afirmativamente que dicha hipótesis es válida, ya que una gran mayoría de alumnos encuentran un empleo estable tras finalizar el correspondiente ciclo formativo y en un tiempo inferior a un año.

Realizado un estudio comparativo con la Formación Profesional tradicional, en el ámbito de la comunidad y a nivel estatal, se ha constatado que el alumnado con estudios finalizados de FP Dual, tanto en grado medio como superior, ostenta una inserción laboral superior a la FP clásica, siendo la diferencia de más de 10 puntos

porcentuales en nuestra comunidad (52,76% de FP Dual frente al 42,56%) y de casi 20 puntos en el ámbito nacional, en las empresas de la Alianza FP Dual (70% FP Dual respecto al 50,35%).

Respecto a la mejora de la empleabilidad, la diferencia frente a la FP tradicional viene marcada por la adquisición de habilidades muy apreciadas por las empresas como la comunicación, el trabajo en equipo, la gestión y organización, la orientación a resultados, etc., que los aprendices de la FP Dual han adquirido mediante este ventajoso sistema de prácticas en alternancia.

En cuanto a la segunda pregunta de investigación planteada sobre de si “los ciclos formativos profesionales ofertados por la FP Dual son los que demanda el mercado laboral”, se ha conseguido comprobar que, actualmente, no coinciden plenamente. Si bien es cierto que hay un mayor número de titulaciones nuevas, nos encontramos con que la evolución de las nuevas tecnologías, la robotización, los requerimientos medioambientales, etc. avanzan con mayor celeridad que la lenta y pesada maquinaria burocrática educativa. Ello supone demora a la hora de modificar contenidos curriculares, gestionar y firmar los convenios de FP Dual, cargando a los centros educativos con toda la tramitación y desincentivando a las empresas frente a la sencillez de la conocida Formación en Centro Trabajo (FCT).

Las empresas demandan mayormente perfiles profesionales técnicos: informáticos, electricidad, mecánica, sanidad, atención dependencia, etc., que representan un 43% y administrativos y de gestión, con un 21%; quedando el restante 36% distribuido entre analistas de calidad, operarios, marketing y ventas, y varios. Sin embargo, la oferta de ciclos técnicos en FP Dual no aumenta en esta proporción, sino que lo hace siguiendo la tendencia tradicional en número de matriculaciones, como es el caso de los ciclos de Administración y Gestión,

Por otro lado, los ciclos ofertados en FP Dual, no siempre son los que mayor número de alumnos matriculados tienen, llegando incluso a reducir ciclos ofrecidos en familias que han experimentado un incremento continuado durante los 4 últimos años como son “Electricidad y Electrónica” y en especial “Servicios Socioculturales y a la Comunidad” (atención dependencia, integración, igualdad, animación cultural, infantil, etc.), cuyo crecimiento exponencial (de 143 a 510 alumnos) es reconocido por la propia Conselleria Educación de la Generalitat Valenciana.

Tras el estudio comparativo de España y Alemania, país referente en la FP Dual, se han obtenido conclusiones relevantes e interesantes que también ofrecen respuestas a las dos preguntas de investigación planteadas en este TFM.

Para ello se ha analizado el comportamiento del mercado laboral de ambos países, de sus centros educativos y de los propios alumnos, futuros aprendices del sistema dual y potenciales empleados. Las diferencias son notables, tanto es así que mientras en Alemania los futuros aprendices buscan la empresa para realizar las prácticas en alternancia, y se someten a un proceso de selección, incluso antes de que se matriculen en el centro educativo de formación profesional, en España es justamente, al contrario: primero se matriculan, y es el centro educativo quién normalmente busca la empresa para que realicen sus prácticas.

De lo anteriormente expuesto se extraen las siguientes conclusiones:

Primera. El sistema dual alemán es más eficiente que el español y consigue alcanzar el punto de equilibrio del mercado laboral, puesto que el número de aprendices que se formarán en los centros educativos de formación profesional será igual a la demanda real del mercado laboral para estas titulaciones. La inserción laboral inmediata es de un 70%.

Segunda. En el sistema español, en el que los aprendices, los centros educativos, la oferta de ciclos formativos y las empresas no están bastante interrelacionados, el alumnado cuando finaliza las prácticas en la empresa, en el caso probable de no incorporarse a la plantilla, deberá iniciar la búsqueda de empleo y la empresa perderá el retorno de la inversión realizada en formación, con una pérdida de tiempo, de recursos humanos y materiales.

En lo respecta al objetivo específico de “Examinar los casos de éxito de la FP Dual en España y la Comunidad Valenciana” *se concluye con que es necesaria la cooperación entre las empresas que tienen implantado el Sistema Dual*, para seguir progresando adecuadamente entre los países del entorno europeo, a través de la Alianza FP Dual. Esta necesaria colaboración, hasta la actualidad, no se da en las empresas con sistema dual de la Comunidad Valenciana.

Por lo que se refiere al cuarto y último objetivo específico “Indagar sobre el retorno de la inversión formativa realizada por las empresas y las entidades en el modelo educativo de alternancia de la FP Dual”, *podemos concluir con que la mayoría de las*

empresas necesita, por distintos motivos, obtener beneficios netos al concluir el contrato de formación, o al menos cubrir los gastos.

Y aunque aplicando la normativa vigente sobre formación y un modelo dual similar al suizo, la FP Dual puede generar beneficios netos en todas las ocupaciones estudiadas, al menos en uno de los modelos propuestos, las empresas valencianas por lo general son pymes y tienen una moderada actividad industrial, y no van a plantearse hacer estudios para contratar aprendices en sistema dual.

Ha de ser la iniciativa pública, en colaboración con los centros educativos, Alianza FP Dual, y agentes sociales, la que ha de convencer a las organizaciones empresariales, con argumentos económicos, con el ejemplo alemán, y con una retribución para el aprendiz, como una beca salario subvencionada, que fomentaría el interés de ambas partes y con unos planes formativos de 3 años que permitirían a la empresa ampliar el contenido de la formación, e incrementar la atracción de jóvenes con talento que elegirían aprendizaje dual, en lugar de ir a la universidad.

Sería necesario disponer de un marco general que permitiera cierta flexibilidad a las empresas, según el sector o la ocupación para que la FP Dual sea rentable para la mayoría de las empresas

Finalmente, y respecto al objetivo general “Analizar el grado de implantación de la Formación Profesional Dual en la Comunidad Valenciana” se puede *concluir que se ha logrado averiguar que la implantación de la FP Dual sigue en aumento*, con más titulaciones y mayor número de alumnos y empresas que colaboran en la consolidación del sistema dual, si bien la Comunidad Valenciana aunque ha duplicado el número de alumnos durante los últimos 4 cursos, llegando a 2.231 matriculados en el 2018-19, necesita un gran empuje para equipararse a otras comunidades como Cataluña, Andalucía, Madrid, y País Vasco, que van por delante de nuestra comunidad.

Existe cierto consenso sobre que la FP Dual es la mejor opción, ante la demanda de perfiles de carácter técnico y de gestión, sobre todo las PYMES y micro PYMES, pero se precisa seguir avanzando sin tantas trabas administrativas y burocráticas, tal y como solicita la patronal de la CEOE, ante 17 normativas diferentes, tantas como autonomías existen en España, y también pide más agilidad en la conversión de los nuevos perfiles laborales en ciclos formativos.

A continuación, se describen las dificultades encontradas en la investigación: existe gran cantidad de informes, pero muy dispersos, muy pocos estudios científicos y

tesis doctorales. La normativa es muy cambiante y las reformas continuas, y la implantación en España muy reciente, desde el 2012 si lo comparamos con otros países como Alemania, Austria, Holanda o Suiza. Por otra parte, los datos estadísticos sobre la FP Dual a nivel de empleo son casi inexistentes y en el caso de las colocaciones para averiguar la de los titulados en FP, se encuentran desagregados, no pueden obtenerse directamente, hay que hacerlo a través de ponderaciones entre diversas variables, diferente al tipo de estudio finalizado, en grado medio o grado superior.

Valoraciones personales

Considero que mientras no haya consenso entre todas las fuerzas democráticas, y el sistema educativo esté unido al sistema político y dependa del poder legislativo de cada gobierno, se sucederán las reformas y contrarreformas educativas. Para el crecimiento progresivo que necesita España, de la FP tradicional y también de la FP Dual, sería conveniente un gran acuerdo, primero a nivel autonómico y después a nivel nacional, en el que participara toda la Comunidad Educativa, Gobierno, patronales, agentes sociales, etc.

Tal y como ya indicaba el borrador de la reforma de la FP Dual, se iba a actualizar y a modificar la normativa de la Formación Profesional dual, atendiendo a las necesidades del entorno socio-productivo y educativo, así como a unificar en un mismo compendio normativo el desarrollo de la FP Dual. También se decía que, en el sistema de 3 años, el tercero será íntegramente en la empresa, tal y como sucede en Suiza y Alemania, lo que incrementaría la productividad de los aprendices. Se establecía un régimen de becas para el alumnado de Formación Profesional dual del sistema educativo, a través de convenios de colaboración con las empresas, etc.

Pues bien, la realidad es que falta el correspondiente desarrollo reglamentario para el funcionamiento del próximo curso, 2021-22, algo que yo personalmente he podido comprobar con varios Institutos Enseñanza Secundaria. Respecto a la beca salario, significa que la empresa ha de pagar el salario, algo que no acabo de compartir ya que, si se le pide el esfuerzo de tener un tutor para formar al aprendiz, el retorno de la inversión en formación es a medio plazo, en el caso de que el alumno/a no se marche a la competencia. El empresariado valenciano piensa “becarios sí, a coste 0”

Tuve oportunidad de participar en una webinar, hace dos años, con la asistencia del Conseller Sr. Marzá y los directores de RR: HH y OPERACIONES de UBE y BP, en Castellón, en dónde realizan un ciclo de FP Dual de Química Industrial. En dicha sesión se comentaron algunos aspectos interesantes como que, para las pymes, sería

conveniente asociarse las patronales y cooperar para obtener recursos, a través de un modelo genérico, que se adaptaría a cada empresa. El Sr. Marzá, apuntó que habría orientadores laborales en los centros de FP, para dar a conocer el sistema dual. Se concluyó con era un buen inicio y que era necesario sincronizar las necesidades empresariales con las educativas.

Finalmente, creo que es importante que el alumnado pueda descubrir y estudiar su verdadera vocación, siendo para ello muy importantes los orientadores laborales, máxime en los tiempos venideros en los que igual que tras la crisis del 2007-08, muchos parados sin cualificación profesional, que trabajaban en el sector terciario, decidieron estudiar para obtener una titulación, con la que poder volver con mayor facilidad al mercado laboral.

6.2. Recomendaciones

Sería conveniente para una mejora en la implantación de la FP Dual:

1. Seguir avanzando en la difusión de la FP Dual, implicando a la Conselleria, los agentes sociales, Cámaras Comercio y organizaciones empresariales, así como a los centros educativos, agencias desarrollo local, con técnicos que visiten a las empresas y hagan un seguimiento real y eficaz.
2. Una buena orientación hacia la FP Dual, en los medios de comunicación, (debates, publicidad, etc.) y en los centros educativos, dotándolo de medios, con charlas de profesionales en las aulas y visitas del alumnado a las empresas, también para conseguir una mejora percepción social con el alumnado y las familias.
3. Unificar los currículos con sus competencias, según cada certificación profesional, como en la Unión Europea. Para ello, el ministerio de Trabajo (certificaciones profesionales) y ministerio de Educación (ciclos formativos) deberían cooperar y ponerse de acuerdo para aprobar el Marco Español de Cualificaciones.
4. Lograr un modelo más ágil de gestión burocrática de los convenios, entre empresas, centros educativos y Conselleria.
5. Articular una red de centros educativos de FP Dual, entre familias profesionales, que trabajaran de forma conjunta, con intercambio de experiencias, proyectos intercentros, etc. para compartir iniciativas con otras comunidades autónomas y demás países del entorno europeo.
6. Establecer becas salario, pero subvencionadas para las empresas, sobre todo en sectores estratégicos y de innovación empresarial.

7. Formación y reconocimiento para los profesores- tutores, con el fin de conocer la realidad de la empresa, facilitando la coordinación y la gestión con las mismas.

Por último, y según mi modesta opinión, podrían establecerse las siguientes líneas de investigación futura:

1. Seguimiento de los perfiles demandados por las empresas y la creación de los correspondientes ciclos formativos, (siguiendo el eficiente sistema alemán).
2. Seguimientos de la inserción real del alumnado de FP Dual y también de los titulados de FP Dual. Para conocer la inserción se precisan datos actuales y desagregados, separando los demandantes parados y las colocaciones realizadas; por tipo de estudio finalizado.
3. Estudios sobre coste-beneficio del retorno de la inversión en formación, con empresas españolas, con diversas ocupaciones de varios sectores, actividades y número de empleados.

*“La educación necesita tanto de formación técnica, científica y profesional
como de sueños y utopías”* Paulo Freire, (1986) Premio Unesco
Paz y Educación.

*“Los mercados pueden mantener su irracionalidad durante más tiempo que
nosotros nuestra solvencia”* Keynes, (1936) Economista.

“Invertir en conocimientos produce siempre los mejores beneficios”
Benjamin Franklin (1769) Político, científico e inventor.

ANEXOS

ANEXO I: GUIÓN ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD

1. ¿Por qué habéis decidido implementar la FP Dual en vuestra empresa?
2. ¿Qué expectativas tenéis para este proyecto y qué beneficios os aportará?
3. ¿Cuáles han sido los resultados reales del proyecto desde su implementación?
4. ¿Cuál es el porcentaje de alumnos que, al final de la formación, son contratados por la empresa? ¿Qué recorrido profesional suelen tener? ¿El nivel de los alumnos es acorde con las necesidades de la empresa?
5. ¿Cómo se gestiona el proyecto y qué equipo humano se necesita para que funcione?
6. ¿Quién ha promovido la implementación de la FP Dual en la empresa? ¿Por qué?
7. ¿Cómo se desarrolla la relación entre empresa y centro educativo? ¿Es fluida o no? ¿Es flexible por ambas partes? ¿La oferta formativa es adecuada a las necesidades empresariales?
8. ¿Qué relación tienen los alumnos con el resto de la plantilla?
9. ¿Cómo han acogido el proyecto el resto de los empleados? ¿Y los agentes sociales (sindicatos, etcétera...) qué opinión tienen al respecto?
10. ¿Cómo se comunica el proyecto internamente?
11. ¿Qué perfiles profesionales se adaptan más al modelo de FP Dual? ¿Qué diferencias podéis destacar con la FP tradicional?
12. ¿Cuáles han sido/son las dificultades y frenos más importantes para la implementación de la FP Dual?
13. ¿Cómo habéis conocido este modelo? ¿A través de qué canal? ¿Qué sugerencias tenéis para que más empresas lo conozcan e implementen?
14. ¿Qué más quiere comentar o le gustaría saber a través de la investigación que estamos desarrollando?

ANEXO II: GUIÓN CUESTIONARIO A

1. ¿Por qué habéis decidido implementar la FP Dual en vuestra empresa? Indica cuál de estas respuestas se ajusta más.
2. ¿Qué expectativas tenéis para este proyecto y qué beneficios os aportará a largo plazo?
3. Evalúa los resultados obtenidos hasta ahora a través de la FP Dual, siendo 1 muy negativo y 5 muy positivo. Ordena las evaluaciones desde lo más positivo a lo menos positivo.
4. ¿Cuántos aprendices de FP Dual tenéis?
5. ¿Cuántos de estos aprendices serán contratados por la empresa?
6. ¿Qué modelo contractual usáis para los aprendices de FP Dual?
7. ¿Qué áreas funcionales de la empresa se involucran en la gestión del modelo de FP Dual?
8. ¿Cómo habéis gestionado la selección de los aprendices?
9. ¿Quién ha promovido la implementación de la FP Dual en la empresa?
10. Evalúa la relación con los centros educativos, siendo 1 muy negativo y 5 muy positivo. Ordena las evaluaciones desde lo más positivo a lo menos positivo.
11. ¿Qué perfiles profesionales se adaptan más al modelo de FP Dual?
12. ¿Cuáles son las claves del éxito de este modelo en tu empresa? Ordena las evaluaciones desde lo más importante a lo menos importante.
13. ¿Cuáles han sido/son las dificultades y frenos más importantes para la implementación de la FP Dual?
14. ¿Cómo habéis conocido este modelo?
15. ¿Qué rol ha tenido/tiene la Alianza en la implementación de la FP Dual en tu empresa?
16. ¿Qué te gustaría que la Alianza hiciera por tu empresa?
17. Comunidades Autónomas
18. Sector empresarial
19. Número de trabajadores

ANEXO III: GUIÓN CUESTIONARIO B

1. ¿Por qué habéis decidido asociaros a la Alianza para la FP Dual? En orden de importancia, indica los argumentos del más a menos importante.
2. ¿Qué expectativas tenéis para este proyecto y qué beneficios os aportará a largo plazo?
3. ¿Cuándo tenéis pensado acoger a los primeros aprendices?
4. ¿Qué modelo contractual usaréis para los aprendices de FP Dual?
5. ¿Qué perfiles profesionales se adaptan más al modelo de FP Dual?
6. ¿Quién ha promovido la implementación de la FP Dual en la empresa?
7. ¿Cuáles han sido/son las dificultades y frenos más importantes que han hecho que todavía no hayáis implementado la FP Dual?
8. ¿Cómo habéis conocido este modelo?
9. ¿Qué rol ha tenido/tiene la Alianza en la implementación de la FP Dual en tu empresa?
10. ¿Qué te gustaría que la Alianza hiciera por tu empresa?
11. Comunidades Autónomas
12. Sector empresarial
13. Número de trabajadores

ANEXO IV: DESGLOSE DATOS INSERCIÓN TITULADOS FP

TITULACIÓN	AÑO	DEMANDANTES EMPLEO	COLOCACIONES	% INSERCIÓN LABORAL
FP GRADO MEDIO	2012	349.087,00	79.856,00	22,88
FP GRADO SUPERIOR	2012	272.060,00	53.898,00	19,81
FP (GRADO MEDIO+SUPERIOR)	2012	621.147,00	133.754,00	21,53
FP GRADO MEDIO	2013	346.492,00	98.109,00	28,31
FP GRADO SUPERIOR	2013	271.817,00	69.167,00	25,45
FP (GRADO MEDIO+SUPERIOR)	2013	618.309,00	167.276,00	27,05
FP GRADO MEDIO	2014	328.059,00	113.262,00	34,52
FP GRADO SUPERIOR	2014	256.429,00	80.879,00	31,54
FP (GRADO MEDIO+SUPERIOR)	2014	584.488,00	194.141,00	33,22
FP GRADO MEDIO	2015	303.237,00	117.170,00	38,64
FP GRADO SUPERIOR	2015	235.814,00	82.538,00	35,00
FP (GRADO MEDIO+SUPERIOR)	2015	539.051,00	199.708,00	37,05
FP GRADO MEDIO	2016	274.612,00	130.338,00	47,46
FP GRADO SUPERIOR	2016	215.198,00	89.648,00	41,66
FP (GRADO MEDIO+SUPERIOR)	2016	489.810,00	219.986,00	44,91
FP GRADO MEDIO	2017	251.546,00	126.902,00	50,45
FP GRADO SUPERIOR	2017	197.650,00	90.133,00	45,60
FP (GRADO MEDIO+SUPERIOR)	2017	449.196,00	217.035,00	48,32
FP GRADO MEDIO	2018	237.056,00	124.423,00	52,49
FP GRADO SUPERIOR	2018	188.332,00	88.581,00	47,03
FP (GRADO MEDIO+SUPERIOR)	2018	425.388,00	213.004,00	50,07
FP GRADO MEDIO	2019	235.246,00	123.281,00	52,41
FP GRADO SUPERIOR	2019	189.540,00	90.590,00	47,79
FP (GRADO MEDIO+SUPERIOR)	2019	424.786,00	213.871,00	50,35

ANEXO V: GUIÓN CUESTIONARIO SOBRE FP DUAL

1. ¿Tiene menos de 25 años?
2. ¿En qué sector se encuentra incluido actualmente?
3. ¿En algún momento de su trayectoria formativa o profesional recibió información sobre las profesiones que podían estudiarse en la Formación Profesional y en qué consistían exactamente?
4. ¿Conocía la existencia de la Formación Profesional Dual, y de la Alianza para la FP Dual? ¿Sabía que recientemente se ha aprobado una nueva Ley Orgánica 3/2022 de Formación Profesional que impulsa la formación dual?
5. El modelo dual proviene de la escuela germánica y proporciona equilibrio entre oferta y demanda de perfiles profesionales a la vez que una reducida tasa de desempleo. ¿Deberíamos seguir el ejemplo europeo (Alemania, Suiza, Austria, Holanda, etc.) y acoger o contratar aprendices mediante FP Dual?. (Puede elegir más de una opción).
6. En el supuesto de su empresa se decidiera por incorporar a aprendices en FP Dual, ¿cómo cree que lo haría?
7. La alta tasa de desempleo juvenil y la falta de profesionales cualificados en el mercado laboral denotan una falta de alumnado en Formación Profesional. Si además, la inserción laboral es mucho mayor que para el estudiantado que proviene del Bachiller o de la Universidad, ¿cómo dar a conocer la nueva Formación Profesional Dual?. (Puede elegir varias opciones).
8. Las empresas denuncian que la juventud actual carece de una adecuada "actitud" frente al trabajo (falta de compromiso, de afán de superación y de esfuerzo). ¿Dónde cree que radica el problema, para poder reforzar estos valores? (Admite varias respuestas).

ANEXO VI: ÍNDICE FIGURAS

Figura 1. La FP Dual en Europa. Países referentes	4
Figura 2. Nuevos retos de la Formación Profesional.....	6
Figura 3 Marco teórico-contexto normativo FP Dual	13
Figura 4. Inserción laboral. Alumnos contratados al finalizar la FP Dual	31
Figura 5. Porcentaje inserción laboral empresas FP Dual	32
Figura 6. Inserción Laboral Titulados FP en España. 2012 a 2019.....	33
Figura 7. Profesiones solicitadas en empresas con sistema FP Dual.....	34
Figura 8. Empleabilidad alumnos FP Dual en la Comunidad Valenciana	37
Figura 9. Inserción laboral Titulados FP en Com. Valenciana (2019)	37
Figura 10. Comparativa ciclos FP Dual/ matriculados. Com .Valenciana (2015-19)	38
Figura 11. Sector ocupación. Encuesta FP Dual	39
Figura 12. Contratación y acogida de aprendices en FP Dual	39
Figura 13. Falta de profesionales y alumnos en FP. Encuesta FP Dual	40

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alianza FP Dual. (2016). *Las empresas y la FP Dual en España. Informe de situación 2016*.
<https://www.dualizabankia.com/es/mapa-de-conocimiento/las-empresas-y-la-fp-dual-en-espana-informe-de-situacion-2016.html>
- Bentolila, S., Cabrales, A., & Jansen, M. (2018). *El impacto de la FP dual sobre la inserción laboral de los jóvenes: Evidencia para la Comunidad de Madrid*. FEDEA.
- Bentolila, S., & Jansen, M. (2019). La implantación de la FP dual en España: La experiencia de Madrid. *ICE, Revista de Economía*, 910.
<https://doi.org/10.32796/ice.2019.910.6923>
- Bertelsmann, F. (2021). «El impulso de la FP Dual desde las organizaciones empresariales». <https://www.ceoe.es/es/publicaciones/laboral/guia-metodologica-y-de-buenas-practicas-el-impulso-de-la-fp-dual-desde-las>
- Brunet, I., & Zavaro, R. B. (2017). El modelo de formación profesional en España. *Revista Internacional de Organizaciones = International Journal of Organizations*, 18, 89-108.
- Comunidades autónomas y empresarios denuncian la*. (s. f.). Fundación laboral de la Construcción. Recuperado 11 de junio de 2022, de <https://www.fundacionlaboral.org/actualidad/noticias/sector/comunidades-autonomas-y-empresarios-denuncian-la-rigidez-y-lentitud-de-la-fp-dual-un-modelo-que-debe-revisarse-en-espana>
- Cooperar para formar*. (s. f.). Recuperado 11 de junio de 2022, de <https://www.fundacionbertelsmann.org/es/media/mid/cooperar-para-formar>
- Echevarría Samanes, B., & Martínez Clarés, P. (2019, febrero 1). *Diagnostico-de-la-investigacion-sobre-la-Formacion-Profesional-Inicial-en-Espana-2005-2017.pdf*.
https://www.researchgate.net/profile/Benito_Echeverria_Samanes/publication/332254520_Diagnostico_de_la_investigacion_sobre_la_Formacion_Profesional_Inicial_en_

Espana_2005-2017/links/5ca9be504585157bd3288d05/Diagnostico-de-la-investigacion-sobre-la-Formacion-Profesional-Inicial-en-Espana-2005-2017.pdf

Ferret, O. H. (2016). La implantación en España de la formación profesional dual: Perspectivas. *RIO: Revista Internacional de Organizaciones*, 17, 7-20.

Formación Profesional Dual. (s. f.). Recuperado 28 de mayo de 2022, de <https://www.camara.es/fpdual/>

Fp-comunitat-valenciana.pdf. (s. f.). Recuperado 28 de mayo de 2022, de <https://www.dualizabankia.com/recursos/doc/portal/2019/07/08/fp-comunitat-valenciana.pdf>

FP-Dual-Bankia-2016-1.pdf. (s. f.). Recuperado 28 de mayo de 2022, de <http://www.ivie.es/wp-content/uploads/2017/06/FP-Dual-Bankia-2016-1.pdf>

Greinert, W.-D. (2004). Los "sistemas" europeos de formación profesional: Algunas reflexiones sobre el contexto teórico de su evolución histórica. *Revista europea de formación profesional*, 32, 18–26.

GREINERT, Wolf-Dietrich (1999). *Berufsqualifizierung...* - Google Académico. (s. f.). Recuperado 27 de mayo de 2022, de https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=GREINERT%2C+Wolf-Dietrich+%281999%29.+Berufsqualifizierung++und++dritte++Industrielle+Revolution%3A+eine+historisch-vergleichende+Studie+zur+Entwicklung+der+klassischen+Ausbildungssysteme.+Baden-Baden%3A+Nomos+Verlagsgesellschaft.&btnG=

Hervás Oliver, J. L., Boronat Moll, C., Sempere Ripoll, M. F., & Estelles Miguel, S. (2018). *Plan Sectorial del Plástico, Plan Estratégico de la Industria Valenciana*. <https://riunet.upv.es/handle/10251/107794>

- Icart, I. B., & Martín, D. M. (2016). La formación profesional en la Unión Europea: Nuevas claves para su interpretación. *RIO: Revista Internacional de Organizaciones*, 17, 65-97.
- Kuczera, M., & OCDE. (2018). *Incentivos para la FP Dual* (pp. 27-28). <https://www.fundacionbertelsmann.org/es/home/publicaciones-raiz/publicacion/did/incentivos-para-la-fp-dual-1>
- La educación y la formación profesional | Fichas temáticas sobre la Unión Europea | Parlamento Europeo.* (s. f.). Recuperado 30 de mayo de 2022, de <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/es/sheet/139/la-educacion-y-la-formacion-profesional>
- Marhuenda-Fluixá, F., Chisvert-Tarazona, M. J., Palomares-Montero, D., & Vila, J. (2017). Amb «d» de «dual»: Investigació sobre la implantació del sistema dual a la formació professional a Espanya. *Educar*, 53(2), 285. <https://doi.org/10.5565/rev/educar.821>
- Mestre a casa— FP Dual—Presentación.* (s. f.). Recuperado 19 de mayo de 2022, de <http://mestreacasa.gva.es/web/fpdual/>
- Millet, O. F. (2019). Modalidades contractuales en la formación profesional dual: Experiencia previa y empleabilidad en España. Actuación de la inspección de educación. *Avances en Supervisión Educativa*, 32, Article 32. <https://doi.org/10.23824/ase.v0i32.638>
- plan-estrategico—Enero-2020.pdf.* (s. f.). Recuperado 28 de mayo de 2022, de <http://www.todofp.es/dam/jcr:163978c0-a214-471e-868d-82862b5a3aa3/plan-estrategico--enero-2020.pdf>
- Psifidou, I. (2014). Evolución histórica de la Formación Profesional en Europa. *Historia de la Educación*, 33, 353–359.

Serrano, L., IVIE, & Universitat València. (2016). *Diagnóstico de la evaluación de la FP dual.*

https://www.ivie.es/es_ES/ptproyecto/formacion-profesional-dual-empleo-y-competitividad/

Wolter, S., & Mühlemann, S. (2015). *La FP Dual en España—¿Un modelo rentable para las*

empresas? <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publ>