

La formación profesional dual en el sistema educativo catalán

Resumen ejecutivo



Treball

Formació

Colección Estudios e Informes. Número 46

LA FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL EN EL SISTEMA EDUCATIVO CATALÁN

INFORME

aprobado por el Pleno del Consejo de Trabajo, Económico y Social en
la sesión extraordinaria del día 14 de septiembre del 2017.



Ponente

Ramon Bonastre

Director

Xavier Riudor

Gestora

Marta Olivella

Autores

Eva Miñarro
Marta Olivella
Xavier Riudor

Miembros del grupo de trabajo

Yésika Aguilar
Eva Gajardo
Lourdes Esteban
Francesc Gibert, en representación del Consejo de Relaciones Laborales
Sílvia Miró
Iris Molina
Eduard Requena

Consejo de Trabajo, Económico y Social de Catalunya

Barcelona, 2017



Los contenidos de esta obra están sujetos a una licencia de Reconocimiento-No comercial-Sin obras derivadas 4.0 de Creative Commons. Se permite la reproducción, distribución y comunicación pública siempre que se cite el autor o autores y el editor, y no se haga un uso comercial de la obra original ni se creen obras derivadas. Puede consultar un resumen de los términos de la licencia en:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.ca>

® Generalitat de Catalunya
Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya
Diputació, 284
08009 Barcelona
Tel. 93 270 17 80
Dirección Internet: ctesc.gencat.cat

A/e: ctesc@gencat.cat

ISBN: 978-84-393-9585-0

Imagen:

“puzzle cooperación juntos conexión partido” / llicència de domini públic (CC0 1.0)

“Negocios de fotografía” creada per Javi_indy - Freepik.com / llicència gratuïta amb atribució a l'autor

“industrial security logistic work clothes” / llicència de domini públic (CC0 1.0)

Barcelona, Septiembre de 2017

RESUMEN EJECUTIVO

Principales resultados

El informe

En el ámbito europeo conviven diversas aproximaciones conceptuales de la formación profesional (FP) dual. Una de las aportaciones con mayor consenso es la del Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP), que la define, en sentido amplio, como aquella educación formal donde el aprendizaje se desarrolla de forma alternativa en el puesto de trabajo y en la institución educativa y que conduce a una cualificación profesional reconocida oficialmente (CEDEFOP, 2016). Asimismo, define *apprenticeship* o aprendizaje (en sentido estricto) como un programa formativo en el que, además de cumplir las características generales de la FP dual, el aprendiz/a tiene el estatus de empleado y recibe una retribución por su trabajo, generalmente bajo el amparo de un contrato entre el aprendiz/a y la empresa formadora.

Si bien la FP dual es una modalidad de aprendizaje consolidada en países centroeuropeos como Alemania, Suiza y Austria, en Catalunya se implantó por primera vez el curso 2012-2013, aunque las primeras experiencias piloto datan del año 2008. La Resolución ENS/1204/2012, de 25 de mayo, de organización de la formación en alternancia en las enseñanzas de FP inicial, organiza "un nuevo modelo de formación en alternancia", empleando la expresión del preámbulo, articulado mediante convenios de colaboración con las empresas y entidades donde se lleva a cabo la formación y los centros educativos.

Estas experiencias formativas pueden articularse en dos modalidades: por un lado, en *alternancia simple*, que combina el tiempo de formación en el centro educativo y el tiempo de actividad del alumnado en la empresa sin que comporte el reconocimiento académico del tiempo en la empresa. Y por otro, la *alternancia con formación dual*, en la que el tiempo de actividad en la empresa conlleva el reconocimiento académico de los aprendizajes alcanzados por el alumnado.

En la promoción 2014-2016 el 95,8% del alumnado hizo un programa de FP en alternancia dual y el 4,2% restante, en alternancia simple. En esta promoción el vínculo jurídico entre el alumnado y la empresa fue una beca en el 52,3% de los casos y en el 47,7% restante, un contrato de trabajo. Año tras año, el peso de la beca ha crecido y representa el 81,0% del curso 2016-2017.

También en el año 2012 el Gobierno central reguló la FP dual del ámbito educativo y laboral mediante el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la FP dual, que ha permitido la implantación de esta modalidad formativa en todo el Estado.

En este contexto y con las tres primeras promociones tituladas (2012-2014, 2013-2015 y 2014-2016), el CTESC, a iniciativa propia, ha decidido hacer un análisis de este despliegue inicial con el fin de detectar los puntos de mejora y proponer soluciones. El CTESC considera que el desarrollo de la FP dual previsto por la Ley 10/2015, del 19 de junio, de formación y cualificaciones profesionales puede ser un buen momento para consensuar e introducir las mejoras que se proponen.

Asimismo y en la medida en que los datos disponibles lo permiten, se pretende contrastar las ventajas que se asocian a la FP dual dentro del conjunto de la FP inicial. A grandes rasgos, estas son:

- La mejora de la empleabilidad de los jóvenes
- La reducción del paro juvenil

- La reducción del abandono escolar prematuro
- La mejora de la relación entre los centros formativos y las empresas en el ámbito de la formación de las personas.

Asimismo, la FP dual beneficia a las empresas en tanto que contribuye a la mejora de la cualificación de los recursos humanos, dado que facilita la selección y la captación de personas con talento y permite adecuar la formación a las necesidades reales de la empresa.

Ahora bien, cabe destacar que el análisis realizado ha quedado limitado por la cantidad y la calidad de los datos disponibles que nos ha facilitado el Departamento de Enseñanza. Por un lado, no se dispone de la misma información para las tres promociones de alumnos y por otro, hay que tener en cuenta que las fuentes primarias de información sólo permiten hacer un análisis estadístico descriptivo limitado, dadas las condiciones en que los datos se han recogido y grabado para ser explotados.

A partir de esta información, aunque insuficiente, se ha contrastado la hipótesis de partida. Es decir, que la FP dual tiene una serie de ventajas en comparación con el conjunto de la FP inicial. Así, si bien la FP inicial se considera la formación profesionalizadora del sistema educativo, se puede afirmar que la FP dual contribuye de manera más intensa a mejorar la empleabilidad de los jóvenes.

En este sentido, los datos analizados en el informe muestran que el 96,5% del alumnado de FP dual está satisfecho con el programa y que el 81,7% del alumnado de FP dual de la promoción 2014-2016 considera en un grado alto o muy alto que la modalidad de formación profesional dual le ayudará a entrar en el mercado laboral. De igual manera, a partir de la información sobre la inserción laboral de los titulados en FP del curso 2014-2015 (último dato disponible), se constata que la inserción laboral de los titulados es más alta en la FP dual que el conjunto de la FP inicial: 70,0% vs. 51,1%. De manera paralela, el convencimiento de que la FP dual ha mejorado la empleabilidad de los titulados (el 92,9%) es superior al de la FP inicial (el 79,9%).

Dado el peso reducido de la FP dual dentro del conjunto de la FP inicial (el 4,3% en el curso 2015-2016), su efecto sobre la reducción de la tasa de desempleo no puede ser significativo, si bien los datos disponibles permiten afirmar que la FP dual contribuye positivamente a su descenso, al facilitar la inserción laboral de las personas que la cursan.

Asimismo, la relación entre la FP dual y la reducción del abandono escolar prematuro no queda clara a partir de la información disponible. Sin embargo, los datos muestran que el porcentaje de titulados de FP dual que continúa estudiando (el 21,6%) es más bajo que el del conjunto de la FP inicial (el 38,0%). Esta menor continuidad educativa puede venir motivada precisamente por la inserción laboral más elevada que presenta esta modalidad formativa, lo que puede resultar un aliciente para los jóvenes en riesgo de abandono escolar prematuro.

Las condiciones laborales de los titulados de FP dual también difieren ligeramente de las de los graduados en el conjunto de la FP inicial, tanto en lo referente al peso de la contratación indefinida como al tipo de jornada y la retribución. Así, aunque la mayoría de los contratos de los titulados de FP dual son temporales (el 58,7%), la contratación indefinida de los graduados en FP dual es del 37,0%, 10 puntos porcentuales por encima de la del conjunto de la FP inicial el último curso (27,3%).

Por otra parte, tres de cada cuatro contratos (el 76,7%) de graduados en FP dual son a tiempo completo, más de 21 puntos porcentuales por encima de los de la FP general (el 55,3%). Por último, cabe destacar que en el caso de la FP dual el 49,5% de los titulados de CFGM y el 52,6% de los de CFGS ganan más de 1.200 €. En cambio, en el conjunto de la FP inicial sólo llegan a este intervalo el 17,9% y el 27,0% de los titulados, respectivamente. Es posible que esta diferencia se explique por el hecho de que los graduados de FP dual ocupan puestos de trabajo del sector industrial mejor remunerados.

La última ventaja comparativa de la FP dual es que contribuye en mayor medida a mejorar la relación entre el centro formativo y la empresa en el ámbito de la formación de las personas. Tal como se recoge en el informe, la puesta en funcionamiento de las experiencias de FP dual comporta la relación directa entre los centros de formación y las empresas o entidades donde el alumnado realiza la estancia formativa.

Los instrumentos formales para articular esta relación son los convenios de colaboración y los acuerdos formativos individuales para cada estancia. Además de estos instrumentos, en la implantación de la FP dual intervienen una serie de agentes, cuyas funciones se detallan sobradamente en el informe (véase el capítulo 4). Entre estos agentes destacan la persona que lleva a cabo la tutoría de centro y la que lleva a cabo la tutoría de empresa, que deben mantener una relación estrecha y constante a lo largo de la experiencia formativa, tanto en lo referente a los aspectos organizativos como a los pedagógicos.

Por otra parte, dada la valoración general positiva de las empresas, también se puede considerar que la FP dual ha contribuido a incrementar la cualificación de los recursos humanos de las empresas y ha favorecido la selección y la captación de personas con talento, facilitando una mayor adecuación de la formación a las necesidades de la empresa y mejorando el vínculo entre ésta y los centros de formación. El resultado final ha sido la creación de sinergias y una relación cooperativa que puede favorecer otras actuaciones, tales como el uso de las instalaciones de la empresa por parte del alumnado y el profesorado, el asesoramiento técnico o la formación del profesorado por parte de personas expertas de la empresa, estancias formativas del profesorado en las empresas así como la posibilidad de impartir formación en entorno laboral.

La descripción del proceso de implantación que se sigue para poner en marcha una experiencia de FP dual, los roles que asume cada agente y los datos cuantitativos disponibles sobre el proceso han permitido identificar una serie de puntos fuertes y débiles. Gran parte de las consideraciones y recomendaciones consensuadas por los miembros del CTEC y que se adjuntan a continuación se fundamentan en este análisis.

La mayor parte de los puntos fuertes se basan en su potencialidad de adaptarse a las necesidades de los centros de formación y de las empresas, ciertos elementos de flexibilidad, así como en su relación positiva con la inserción laboral y la empleabilidad del alumnado participante. El fortalecimiento de la relación entre el mundo educativo y productivo, en las esferas comentadas, también se considera un punto fuerte que se debe potenciar.

Sin embargo, hay una serie de elementos susceptibles de mejora: la necesaria integración en la gobernanza del sistema de otros actores, como los agentes sociales más representativos, así como la necesaria coordinación entre los departamentos competentes en materia educativa y laboral. Otros puntos débiles detectados se refieren a cuestiones organizativas: la necesidad de simplificar los trámites administrativos, los instrumentos de gestión de la FP dual y el tratamiento de los grupos heterogéneos, así como la necesidad de disponer de recursos humanos y económicos específicos.

El despliegue de la Ley de formación y cualificación profesionales también es uno de los elementos de mejora apuntados. En paralelo, se constata la necesidad de proporcionar formación pedagógica a las personas que hacen la tutoría de empresa, así como dotar de más espacios de participación a las empresas en alguna de las fases clave, tales como la concreción de las actividades formativas en la empresa o la selección del alumnado que realizará la estancia. Por último, se insiste en la necesidad de expandir la FP dual e incorporar a las empresas pequeñas y medianas.

Los datos

Dado que este es el primer informe con datos sobre la implantación inicial de la FP dual en el sistema educativo catalán, a continuación se destacan algunos de los principales datos analizados:

- La formación en alternancia en Catalunya es fundamentalmente dual (95,8%).
- La inserción laboral de los titulados es más alta en la FP dual que el conjunto de la FP inicial, el 70,0% y el 51,1% respectivamente, el curso 2014-2015.
- El 88,5% de las familias profesionales y el 66,7% de las titulaciones se pueden hacer en dual.
- La mayoría de los ciclos formativos en dual son del sector servicios (58,6%) si bien el peso de los ciclos industriales (38,4%) supera el del conjunto de la FP inicial (25,5%).
- El alumnado matriculado en la FP dual ha pasado de 590 en el curso 2012-2013 a 5.075 el curso 2015-2016, en lo que representa el 4,3% del conjunto de la FP inicial.
- Tres de cada cuatro alumnos (el 74,7%) matriculados en la FP dual realizan la estancia formativa en la empresa.
- El alumnado graduado en FP dual ha pasado de 160 en el curso 2012-2013 a 943 el último curso con datos disponibles (2014-2015).
- Más de uno de cada tres institutos (el 36,4%) ha hecho dual el curso 2015-2016.
- El peso de los institutos públicos en los proyectos de FP dual es superior al del conjunto de la FP inicial, el 76,2% de y 56,6% respectivamente. Sin embargo, la participación de los centros privados ha aumentado, al pasar del 18,8% en la promoción 2012-2014 al 23,8% en la del 2014-2016.
- El 1% de las empresas catalanas con personas asalariadas y el 8% de las que tienen plantillas de 10 y más personas trabajadoras han participado en la FP dual el último curso.
- El 54% de las empresas que colaboren con la FP dual son medianas, con plantillas de entre 11 y 200 personas. Con todo, las empresas grandes (de más de 200) tienen un peso más alto que en el conjunto de la FP inicial (24% vs. 6%).
- En la promoción 2014-2016, en el 52,3% de los casos el vínculo jurídico entre el aprendiz/a y la empresa es una beca, siendo en el 47,7% restante, un contrato de trabajo. Año tras año el peso de la beca ha crecido y llega al 81,0% en el curso 2016-2017.
- Respecto de las dos primeras promociones, la media del salario bruto de los aprendices en proporción a la jornada de trabajo efectiva con un contrato de trabajo ha aumentado en la promoción 2014-2016 y se sitúa en los 549,2 euros. En cambio, la gratificación media de las personas aprendices con beca ha disminuido y en la promoción 2014-2016 se sitúa en los 326,4 euros.

Consideraciones y recomendaciones

A lo largo de este apartado se formulan una serie de consideraciones y recomendaciones a fin de establecer un futuro modelo de FP dual en Catalunya. La exposición se divide en tres apartados. En primer lugar, se apuntan algunos elementos en relación con el modelo de FP dual en Catalunya y su gobernanza. A continuación, las reflexiones se centran en su organización e implantación. Y por último, el CTESC se posiciona ante la expansión de la FP dual en todo el territorio.

El modelo de FP dual en Catalunya y su gobernanza

Hacia un modelo propio de FP dual en Catalunya

La puesta en marcha de la FP dual en Catalunya tiene la voluntad de construir una FP más útil tanto para las empresas como para la ciudadanía. Como ha quedado reflejado en el informe, la FP dual puede contribuir a mejorar el empleo de los jóvenes y al mismo tiempo facilitar la transición del mundo formativo

al laboral. Pretende ser una herramienta importante para luchar contra el paro juvenil, un problema estructural tanto del mercado de trabajo catalán como también de una parte importante de los países de la Unión Europea. Además, la FP dual puede convertirse en una estrategia de innovación pedagógica dentro de una economía del conocimiento.

Sin embargo, hay que tener presentes varios elementos. Un primer reto es mejorar los niveles de inversión y financiación. En un contexto de disminución de inversiones públicas y privadas hay que alcanzar los niveles de inversión pública de los países de referencia europea así como hacer partícipes a otros actores. Hay disponibles fondos de la cuota de FP, del Fondo Social Europeo, de los presupuestos generales del Estado y de cada comunidad autónoma que se deben coordinar.

En segundo lugar, hace falta un esfuerzo para mejorar la conceptualización y la planificación estratégica. La FP dual implantada no responde a una serie de elementos básicos que recomiendan diferentes instituciones, como la Comisión Europea o los agentes sociales europeos en los últimos acuerdos alcanzados, como el hecho de que la FP dual en Catalunya no responda a un proceso de concertación y diálogo social. Otros elementos que se echan en falta son la apuesta por establecer un vínculo laboral con el aprendiz, por el reconocimiento de los aprendizajes adquiridos en la empresa o el establecimiento de estándares de calidad y objetivos preestablecidos y evaluables, entre otros. En un contexto de crisis, las plazas de aprendizaje escasean, aspecto que requiere un crecimiento planificado en sectores, territorios y empresas con capacidad formadora y cualificadora.

Con el fin de disponer de un modelo propio de FP dual en Catalunya sería recomendable que este se dotara de una gobernanza coliderada por los departamentos competentes en materia de educación, formación y trabajo y contara con la participación formal en el gobierno de los agentes sociales más representativos de Catalunya.

El modelo de FP dual debería ser único en cuanto a su estructura o configuración y a la vez dinámico, para adaptarse a las diferentes realidades del tejido productivo. Tal como define el CEDEFOP en su informe *Governance and financing of apprenticeships* (CEDEFOP, 2016):

"La FP dual se define como un programa formal de educación y formación donde el aprendizaje se lleva a cabo alternativamente en un puesto de trabajo y en la institución educativa que conduce a una cualificación profesional reconocida oficialmente. El término 'aprendizaje' (en el sentido estricto) se aplica a los programas en los que, además de las características antes mencionadas, el alumnado tiene la condición de empleado y se le retribuye por su trabajo y que normalmente cuenta con una relación contractual entre el alumnado y la empresa".

De forma complementaria al modelo de FP dual, podrán coexistir otras figuras cuyas posibilidades de implementación o mejora habrá que medir, como son la alternancia sin reconocimiento académico, la formación en centros de trabajo (FCT) u otras tipologías de prácticas, aprendizajes, etc., que en el futuro se puedan definir.

En este sentido, el CTESC recomienda

1. Apostar firmemente por desarrollar un modelo de calidad de FP dual con visión integrada, ya que facilita la transición del mundo educativo al mundo laboral, con las inversiones que se requieran.
2. Impulsar un acuerdo social marco para la FP dual en Catalunya de concertación bipartita entre organizaciones empresariales y sindicales, en el ámbito general de la negociación colectiva de Catalunya, y que se traslade a la negociación colectiva sectorial y de empresa.
3. Concretar el modelo de FP dual donde se definan los objetivos a alcanzar, tanto cuantitativos como cualitativos, con la participación y el consenso de los agentes sociales y de la administración educativa y laboral.

4. Promover elementos facilitadores y nuevas iniciativas organizativas que introduzcan mayor flexibilidad en el modelo, a fin de promover la participación de las empresas, y especialmente las microempresas y las pequeñas empresas, teniendo en cuenta la heterogeneidad del sector productivo y del territorio.
5. Poner en marcha iniciativas que impulsen los vínculos entre centros y empresas de su entorno, dotando a los centros de mayor autonomía organizativa y de gestión para poder adaptar la oferta formativa a las necesidades del tejido empresarial específico, así como una gestión más enfocada hacia el mercado de trabajo.

La gobernanza en la FP dual

La FP dual requiere un modelo de gobernanza adecuado para gestionar la complejidad de un proyecto formativo que necesita la complicidad del mundo laboral y educativo. Por lo tanto, es fundamental construir una estructura sólida que dé cabida a los diferentes actores clave, para que participen en la toma de decisiones con los consiguientes beneficios en la implantación y expansión de la FP dual. En el informe se ha hecho mención de los roles del Departamento de Enseñanza y de los centros formativos haciendo especial incidencia en la tutoría de centro, las empresas, con especial referencia a la tutoría de empresa, y el alumnado. La experiencia catalana no reconoce formalmente el papel de los agentes sociales, hecho que habría que corregir.

Igualmente, las experiencias de FP dual que se han llevado a cabo evidencian una falta de coordinación entre las administraciones, lo que genera confusión y dificultades a las personas y empresas destinatarias.

El despliegue normativo en Catalunya puede ofrecer posibilidades de mejora si se focalizan los objetivos con consenso, de forma corresponsable y desde una visión social y económica conjunta. No sólo es importante el crecimiento cuantitativo, sino que también hay que priorizar un modelo adaptado a la realidad catalana con previsiones de crecimiento cualitativo, sostenible y de valor añadido.

La asunción por parte de la empresa de su rol como agente formador es un elemento clave para garantizar el éxito de la FP dual. Ese rol también debe ser reconocido por el resto de actores del sistema. Todo ello requiere un cambio de cultura de los actores, del sistema y del sector productivo.

En este sentido, el CTESC recomienda

6. Incorporar a los agentes sociales más representativos en la gobernanza y el desarrollo del modelo de FP dual.
7. Desarrollar de manera inmediata la Ley 10/2015, de 19 de junio, de formación y cualificación profesionales y los órganos de gobierno que esta prevé. Este despliegue se debe hacer de manera coordinada a la Ley 13/2015, de 9 de julio, de ordenación del sistema de empleo y del Servicio Público de Empleo de Catalunya.
8. La Comisión Rectora del Sistema de Formación y Cualificación Profesionales y el Consejo de Formación y Cualificaciones Profesionales de Catalunya deberían ser los organismos que permitan reunir alrededor de una mesa a las diferentes partes interesadas (*stakeholders*) en el proceso de participación de la toma de decisiones.
9. Definir el modelo de concertación del sistema de FP dual territorial y sectorialmente, garantizando la coordinación de los consejos territoriales y sectoriales.

La valoración de la FP dual por parte del alumnado, las empresas y los centros formativos

Los datos disponibles sobre la valoración de la FP dual del sistema educativo son bastante positivas. El 96,5% de los alumnos de FP dual de la última promoción, el 91,2% de las empresas y el 83,8% de los centros de formación se mostraban muy o bastante satisfechos. Además, el 88,9% de las empresas

estaban bastante o muy satisfechas con la formación con la que el alumnado llega a la empresa. Sin embargo, se constata una falta significativa de datos consolidados en torno a la evaluación de la FP dual.

El CTESC recomienda

10. Aportar información sistematizada de la FP dual en un formato de datos abiertos, a fin de disponer de un conjunto de indicadores que permitan llevar a cabo un seguimiento de los objetivos a alcanzar.
11. Disponer de forma actualizada de un mapa territorializado de implantación de la FP dual, por número de alumnos y familias profesionales, que se confronte con las necesidades de empleo de los sectores productivos.
12. Encargar una evaluación de la FP dual al Instituto Catalán de Evaluación de Políticas Públicas (IVALUA), dado que este informe es una primera aproximación para conocer las experiencias de la FP dual en Catalunya.

Por un sistema integrado de información, orientación y acompañamiento

La falta de un sistema integrado de información, orientación y acompañamiento impacta negativamente en el valor de la formación profesional dejándola como segunda opción y de red de contención del abandono escolar prematuro. En la FP se precisan las mejores aptitudes y capacidades como en cualquier otra etapa. Este sistema es clave para hacer de puente entre la etapa obligatoria y la postobligatoria y articular un aprendizaje a lo largo de la vida que facilite las transiciones laborales y formativas de las personas.

De igual manera, hay que tener presente que existe un importante sesgo de género en las familias profesionales de FP en general y que la FP dual probablemente reproduce.

El CTESC recomienda

13. Establecer un sistema integrado de orientación profesional que sitúe las necesidades, las aptitudes, los intereses y las potencialidades de la persona en el centro del sistema y las del mercado de trabajo en el origen y destino de las acciones formativas. Este sistema debe contar con la participación activa de los agentes sociales.
14. Este sistema integrado de información, orientación y acompañamiento debe constituir un soporte estructural para garantizar el éxito educativo, formativo, de inserción en el mercado de trabajo y de desarrollo personal y social de las personas para hacer frente a las transiciones formativas y laborales a lo largo de la vida, cada vez más frecuentes. Además, debería coordinar y armonizar los servicios desde una perspectiva integrada, con la consiguiente mejora de eficacia y eficiencia.
15. Promover la participación de las familias en el sistema para fomentar la corresponsabilidad y la codecisión. Igualmente, impulsar planes de comunicación en la sociedad en su conjunto para incidir, por ejemplo, en los estereotipos de género o el valor de los estudios de FP.
16. Impulsar mecanismos, recursos, figuras y medidas de acompañamiento a las personas dentro del sistema integrado de información y orientación para garantizar la atención individualizada continuada y el logro de los potenciales itinerarios iniciados. En el caso de la FP dual, el acompañamiento daría continuidad a los procesos de orientación iniciados en la etapa obligatoria y contribuiría a la reducción de las tasas de abandono escolar prematuro.
17. Desarrollar un modelo abierto e inclusivo de FP dual que elimine cualquier tipo de barrera para continuar con el itinerario formativo del estudiante, bien sea hacia otras modalidades de formación profesional o hacia estudios universitarios.

La FP dual y la inserción laboral

Uno de los objetivos prioritarios de la FP dual debe ser un grado de inserción laboral más alto que el conjunto de la FP inicial. El potencial de inserción laboral que aporta la FP dual queda claramente patente en la percepción del alumnado: el 81,7% del alumnado de la promoción 2014-2016 considera que esta modalidad le ayudará en su entrada en el mercado laboral. Es una percepción que se confirma con los datos de inserción laboral disponibles.

Para el curso 2014-2015, la inserción laboral de los titulados de FP dual es más alta que en el conjunto de la FP inicial, el 70% y el 51,1%, respectivamente. Además, el puesto de trabajo ocupado se adecua a la formación cursada en el 90,6% de los casos, el peso de la contratación indefinida se sitúa casi 10 puntos porcentuales por encima del conjunto de la FP inicial y los contratos a tiempo completo representan el 76,7% del total, 21 puntos por encima del conjunto de la FP inicial. Aunque puede explicarse en parte por un mayor peso de los puestos de trabajo en el sector industrial, la retribución de los graduados de esta modalidad es más alta que la del total de titulados de FP: el 49,5% de los titulados de CFGM y el 52,6% de los de CFGS ganan más de 1.200 € mensuales, mientras que en el conjunto de la FP inicial sólo llega a este intervalo el 17,9% y el 27,0% de los titulados, respectivamente.

Sin embargo, la implantación incipiente y la disponibilidad de plazas de aprendizaje hace que la participación en los programas quede reducida, en términos generales, a pocas personas de un grupo-clase. Este hecho puede limitar las oportunidades de hacer FP dual al alumnado que ya tenía mayores posibilidades de transición al mercado de trabajo y excluir al que por motivos académicos o socioeconómicos seguirá sin optar a los beneficios potenciales de esta modalidad formativa como son, entre otros, evitar el abandono escolar prematuro y el paro juvenil estructural.

La vinculación laboral también es un factor determinante según las recomendaciones de los organismos internacionales¹ para hacer viable, en términos económicos, que la implicación de las empresas en la formación tenga un retorno económico e incida de forma determinante en la inserción laboral de los/las jóvenes. En este sentido conviene destacar la importancia de los términos coste-beneficio,² coste-efectividad³ o ROI (acrónimo inglés de *return of inversion*).

El CTESC recomienda

18. Hacer visible para el alumnado las potencialidades de la FP dual, y especialmente, las oportunidades de inserción laboral en las empresas del territorio y del sector.
19. Implantar un sistema permanente de prospección de las necesidades actuales y futuras de profesionales por sectores y territorios, así como las competencias asociadas a éstas, en el corto, medio y largo plazo, tal como prevé la Ley 10/2015 de formación y calificación profesionales. Este sistema debería disponer de una dotación suficiente de herramientas de análisis y de equipos de prospección y de relación con las empresas, así como de una plataforma de gestión del conocimiento que permita compartir información entre todos los agentes implicados en el proceso.

Organización e implantación

Las finalidades a la hora de implementar la FP dual

Las resoluciones EDU/2769/2008 y ENS/1204/2012 indican algunas de las finalidades perseguidas por el Gobierno a la hora de implantar la FP dual en Catalunya. Los objetivos iniciales eran favorecer la matrícula en algunos ciclos formativos, como los industriales, apostando por la figura del aprendiz, así como potenciar la cualificación profesional de las personas a lo largo de la vida. A partir de la Resolución

¹ Cedefop (2016), Ecorys, IES i IRS (2013).

² Wolter y Mühlemann (2015).

³ UEAPME, Business Europe i CEEP (2016).

ENS/1204/2012 se busca configurar de manera progresiva un modelo de FP dual, basado en un proceso simultáneo, integrado y coordinado de formación y trabajo, en el centro formativo y la empresa.

De igual manera, se busca mejorar la formación, la cualificación y el desarrollo personal de los jóvenes que inician su profesionalización en un campo determinado, así como establecer una vinculación y una corresponsabilidad mayores entre los centros de FP y las empresas en el proceso formativo y de cualificación de los aprendices. Por último, se pretende que la FP dual se convierta en una vía de incorporación al mercado de trabajo para aquellas personas que finalizan la enseñanza general.

El CTESC recomienda

20. Mejorar la información sobre la oferta de FP dual, sus finalidades y características, tanto la que se facilita en los procesos de información y orientación como durante la matriculación del alumnado.
21. Para alcanzar sus fines la FP dual debe disponer de alumnado suficiente, lo que en determinadas ramas industriales no sucede. Por este motivo hay que trabajar para prestigiar esta modalidad de formación y para dar a conocer sus posibilidades profesionales, así como a través de la orientación académica y profesional.

Responsabilidad de la implantación, modalidades y destinatarios

Actualmente, los centros formativos son los responsables de la implantación efectiva de la FP dual. Los datos confirman un mayor peso de los centros públicos, el 76,2% del total de la FP dual. Sin embargo, el peso de los centros privados ha crecido a lo largo de los años desde su introducción.

La Resolución ENS/1204/2012 regula las dos modalidades de formación en alternancia, la simple y la dual. La primera se considera como una modalidad transitoria y de hecho su presencia es residual, sólo el 4,2% de la formación en alternancia es simple.

Prácticamente no hay grupos homogéneos que hagan FP dual y uno de cada cuatro matriculados no realizó la estancia formativa en la empresa. Este hecho se explica, entre otros motivos, por un desajuste entre la oferta y la demanda en el mercado de trabajo de algunas familias profesionales, una falta de ofertas de estancia en la empresa, porque una parte de los alumnos ya trabajan o porque no cumplen los requisitos establecidos. Esta falta de homogeneidad genera dificultades de gestión y docencia en los centros formativos. El reto es importante: hay que garantizar la homogeneidad de los aprendizajes logrados por el alumnado, no sólo entre los que hacen dual y los que no la hacen, sino también entre los alumnos que hacen dual en diferentes empresas, dado que los aprendizajes que realizan pueden no ser los mismos.

El CTESC recomienda

22. Mejorar la gestión y la organización de los grupos heterogéneos (donde no todo el alumnado hace dual), tanto desde el punto de vista de consecución de los conocimientos como de gestión del grupo clase. Además de una mayor dotación de recursos (personal, dedicación, etc.) para optimizar la gestión, sería recomendable que una vez finalizada la estancia en la empresa, se llevara a cabo un periodo formativo, bien en el centro o en una institución intermedia para complementar las calificaciones y así asegurar que los conocimientos adquiridos por todo el alumnado fueran homogéneos.
23. Apostar por la modalidad de FP en alternancia simple como una alternativa efectiva para algunas empresas, dado que es una vía de consecución de los conceptos aprendidos en el centro formativo y la práctica adquirida en el puesto de trabajo.
24. Consensuar en la negociación colectiva sectorial los planes de formación y el modo más eficiente de distribuir las actividades que se han de realizar durante el período de aprendizaje.

Recursos económicos específicos

Hay que tener en cuenta que el Departamento de Enseñanza no dispone de ninguna partida presupuestaria específica y regular para el funcionamiento de la FP dual. Hasta la actualidad, la asignación de recursos a los centros depende de su oferta formativa. Cuando los centros han ofrecido plazas en FP dual en ciclos que ya funcionaban, no han recibido ninguna dotación adicional y, por tanto, se ha implementado con los recursos humanos y materiales disponibles. En cambio, los centros que han implantado ciclos adicionales, planteados en modelo dual desde el inicio, con acuerdos con empresas, han recibido dotación del profesorado y de equipamientos necesarios.

En este sentido, el CTESC recomienda

25. Establecer un presupuesto propio para la implantación específica de la FP dual.
26. Establecer una partida específica del presupuesto dedicada a fomentar la innovación dentro de esta modalidad, como puede ser la financiación de programas piloto o el fomento de buenas prácticas.

Duración y contenido de la formación

Los organismos internacionales recomiendan programas de aprendizaje de duración media y larga (hasta cuatro años), lo que posibilita la calificación del aprendiz, la especialización menor en las tareas de una empresa concreta (basándose en un equilibrio de competencias específicas y generales) y el establecimiento de parámetros de coste-beneficio que permitan la implicación de la empresa en la formación en términos cualitativos.

El CTESC recomienda

27. Flexibilizar y agilizar las adaptaciones curriculares, dado que es un elemento clave para incrementar el interés de las empresas por esta modalidad formativa. Por ejemplo, que se pueda añadir un nuevo contenido al currículo, si se detecta la necesidad.
28. Fomentar ciclos formativos en FP dual de 3 o 4 años de duración que prevean la posibilidad de dobles titulaciones, títulos de especialización o la combinación de certificados de profesionalidad y títulos.
29. Actualizar la normativa que regula el trabajo de los menores de edad, como el Decreto de 26 de julio de 1957 por el que se regulan los trabajos prohibidos a la mujer y a los menores de edad (aún vigente en materia de menores de edad). Las restricciones establecidas desde la perspectiva de los riesgos laborales dificultan el acceso a las estancias formativas de los jóvenes menores de 18 años, lo que afecta especialmente al alumnado de los CFGM.
30. Incluir en la FP dual la formación para el emprendimiento y la economía social como una posible vía para favorecer la inserción laboral. En concreto, esta formación se podría desarrollar bajo esquemas de optatividad y, a la vez, prever la constitución de equipos de profesionales orientados a hacer emerger las iniciativas emprendedoras del alumnado sobre la base de tres pilares: los conocimientos, la comercialización y la gestión. Las estancias formativas podrían incorporar competencias en intraemprendimiento.
31. Reforzar las competencias relacionadas con los idiomas, la tecnología y la informática, así como las competencias transversales como la capacidad analítica o la adaptación a los cambios, sin olvidar las competencias clave del aprendizaje permanente.

Instrumentos de gestión de la FP dual

En la gestión del día a día de la FP dual adquiere bastante relevancia el qBID, la plataforma de gestión creada para desarrollar la FCT y al que tienen acceso los agentes implicados actualmente en la FP dual del sistema educativo. Esta plataforma permite el seguimiento, la gestión documental y la recogida de las valoraciones de las calificaciones. La mejora del qBID es uno de los aspectos comunes de las propuestas de mejora del alumnado, los centros formativos y las empresas.

El CTESC recomienda

32. Simplificar y agilizar los procedimientos relacionados con la FP dual, tanto en lo referente a las empresas como a los centros formativos. Simplificar y agilizar los procedimientos relacionados con la FP dual, tanto en lo referente a las empresas como a los centros formativos.
33. Adecuar el qBID como herramienta de gestión de la FP dual que utilizan el centro, las empresas y el alumnado, para que sea una herramienta de uso más sencillo e intuitivo.
34. Habría que replantear esta plataforma como una vía de comunicación entre todos los actores implicados, superando la visión de gestión académica y con la participación activa de los agentes sociales.

Apoyo y seguimiento en el aprendizaje

Uno de los retos de la FP dual es el apoyo y seguimiento en el aprendizaje, especialmente importante en un contexto en el que el alumnado reparte su presencia entre el centro formativo y la empresa. El rol de la tutoría de centro, con una visión global del itinerario del alumnado, es capital. Este apartado acapara el segundo grupo más importante de propuestas de mejora por parte del alumnado.

El CTESC recomienda

35. Mejorar el apoyo que el centro facilita al alumnado, especialmente en lo tocante a la supervisión de los módulos en dual, las actividades que se realizan en el centro de trabajo, las horas de trabajo y el lugar de trabajo que el estudiante ocupa.
36. Informar de manera exhaustiva al alumnado sobre las principales características de la FP dual, especialmente en cuanto a la selección del alumnado, las actividades a realizar en el centro de trabajo, los horarios lectivos y de trabajo, las condiciones laborales, la retribución y la evaluación.
37. Garantizar la formación continua del profesorado de los centros de formación, por ejemplo a través de las estancias en empresas.

Selección del alumnado

El Departamento de Enseñanza establece que la selección del alumnado a fin de realizar la estancia formativa en la empresa debe tener un componente formativo para el alumnado y que los criterios de asignación han de ser públicos y conocidos por los alumnos. En consecuencia, los centros establecen de manera unilateral y/o con la participación de las empresas los criterios de selección del alumnado que realizará la estancia formativa en la empresa. Cuando el proceso de selección es compartido, se consigue un mejor encaje entre el alumnado y la empresa, la relación entre los diferentes agentes mejora y facilita la futura incorporación profesional del aprendiz/a en la empresa. De hecho, el peso de los criterios fijados conjuntamente con la empresa es del 42,1%, seguido de los determinados por el centro (el 24,1%) y los de las empresas (el 19,9%). En general, la FP dual se configura como una especie de "premio" para los mejores.

El CTESC recomienda

38. Garantizar la participación activa de las empresas en el proceso de selección del alumnado.

Estancia formativa en la empresa

La estancia formativa en la empresa es uno de los elementos distintivos de la FP dual. Este proceso requiere la máxima información y transparencia, que debe ir destinada a todo el personal de la empresa y, en concreto, a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. Las características de esta estancia se detallan en el convenio de colaboración que firman el centro formativo y la empresa. Además de este convenio, el Departamento exige la firma de acuerdos formativos individuales, que formalizan la estancia en alternancia del aprendiz/a y que deben estar firmados por las tres partes: los centros, la empresa y el alumnado.

La estancia en la empresa puede venir condicionada por el ámbito geográfico en el que se ubica la empresa así como su dimensión. De hecho, las empresas grandes suelen tener un departamento específico para organizar estas experiencias, personas que hacen la tutoría de empresa a tiempo completo, la figura del instructor, mecanismos para implicar a toda la plantilla y para garantizar la rotación del alumnado por la empresa, entre otros. Es un escenario muy diferente para las pymes, con menos capacidad y menos recursos para destinar a la formación. Este cambio de escenario se observa especialmente en las personas que hacen la tutoría de empresa, las cuales han de compatibilizar sus tareas laborales con las formativas.

En cuanto al vínculo jurídico entre el alumnado y la empresa, el informe constata una tendencia creciente del uso de la beca, en comparación con el contrato, que llega a suponer el 81% de los casos el curso 2016 a 2017. Podríamos destacar dos motivos: las dificultades administrativas de lo que supone gestionar un contrato laboral, por un lado y, por otro, los costes económicos, en términos retributivos y de cotización de la Seguridad Social, que son inferiores en el caso de la beca.

Sin duda, es un ámbito que se debe tener en consideración, si atendemos al número considerable de propuestas de mejora aportadas por los centros, las empresas y el alumnado.

En este ámbito el CTESC recomienda

39. Favorecer la relación laboral del alumnado trabajador en la FP dual de manera que se establezca el contrato laboral como elemento común a todo el alumnado, en contraposición a la beca.
40. Disponer de un contrato más adecuado, dado que el contrato de formación y aprendizaje genera mucha complejidad para su formalización.
41. Con el fin de implicar al alumnado, incrementar su compromiso y lograr un buen resultado formativo, estaría bien que las actividades planificadas tuvieran las siguientes características:
- a) Que proporcionen las máximas oportunidades de mejora de la cualificación y de experiencia profesional, así como las más cercanas a la realidad laboral que sea posible.
 - b) Si el plan de formación lo requiere, garantizar, en su caso, la rotación en diferentes puestos de trabajo de la empresa, para enriquecer la experiencia profesional del alumnado.
42. Que durante todo el itinerario de aprendizaje se garantice la alternancia entre el centro de formación y la empresa, bajo criterios de racionalización y conciliación.

43. Que las tutorías de centro y de empresa velen por evitar tareas de poco valor para el aprendizaje.

44. Facilitar la movilidad del alumnado mediante ayudas a los desplazamientos y al alojamiento.

Tutoría de empresa

La tutoría de empresa se considera el elemento clave que hace que la FP dual sea una experiencia de éxito para el alumnado que opta por esta modalidad.

La tutoría de empresa tiene que hacer frente al reto de compaginar las tareas laborales con la tarea formativa del alumnado. El 74% del alumnado de la promoción 2014-2016 está muy o bastante satisfecho con esta figura. Aun así, el 12% no lo está.

La persona tutora de empresa debe recibir una formación básica inicial impartida por los centros (12 horas, de las cuales cuatro son presenciales). Sin embargo, el 6,5% de las empresas afirma que la/las personas tutoras de su organización no la han recibido. Esta formación y su organización son los ítems sobre los que las empresas, comparativamente, muestran una satisfacción más baja; entre un 7,9% y un 9,9% se muestran insatisfechas y un 14,1% ni satisfechas ni insatisfechas. Además, se convierte en el segundo ámbito con más propuestas de mejora.

Cabe destacar que los tutores de empresa no reciben ninguna compensación adicional por la tarea realizada, lo que hace suponer que tienen una cierta predisposición hacia la formación y que ven en esta actividad una motivación y reconocimiento personal.

Dada su importancia, el CTESC recomienda

45. Definir y establecer, por reglamento y con el consenso de los agentes sociales, los requisitos y recursos necesarios para llevar a cabo las tareas adscritas a la tutoría de empresa.

46. Mejorar la formación que reciben los tutores de empresa a partir de los siguientes elementos:

- a) En la medida de lo posible, priorizar que se imparta durante el horario laboral, para que sea más aceptada.
- b) Incrementar la visibilidad de la Administración o de los departamentos implicados en la formación, factor que favorecería su reconocimiento social, sin detrimento de la participación de los centros y los tutores de centro.
- c) Impartir la formación antes de que el alumnado realice la estancia formativa en la empresa.
- d) Siempre que sea posible, incrementar las horas de formación.
- e) En el temario formativo, incluir contenidos de carácter pedagógico así como de gestión y evaluación.
- f) Elaborar una guía o manual entre los actores implicados y los agentes sociales y distribuirlo como una herramienta útil para facilitar la función formadora, de gestión y de evaluación de las personas que hacen la tutoría de empresa.

47. Facilitar el trabajo que realizan los tutores de empresa y los centros formativos en el sentido de disponer del tiempo suficiente para poder realizar sus tareas de tutoría con total capacidad, como por ejemplo, estableciendo una ratio máxima de alumnos por tutoría.

Evaluación de los aprendizajes

La evaluación de los aprendizajes es una tarea mancomunada entre la tutoría de empresa, de centro y el equipo docente del centro formativo. Con todo, la tutoría de centro adquiere un rol principal. Para poder hacer correctamente esta tarea, requiere disponer de suficientes horas de dedicación.

En este ámbito, el CTESC recomienda

48. Establecer los criterios de evaluación continua de las competencias adquiridas en la empresa. Estos criterios deberían definirse de manera conjunta con los departamentos implicados, los centros y las empresas. El resultado de este proceso contribuiría a fortalecer la relación pedagógica entre el centro y la empresa.
49. Que la evaluación del alumnado por parte de la tutoría de empresa tenga carácter vinculante o una ponderación específica en la evaluación definitiva.
50. Valorar la posibilidad de llevar a cabo, de manera general, una evaluación formal de los aprendizajes adquiridos una vez terminada su estancia en la empresa, una responsabilidad que debería ser compartida entre la empresa y el centro formativo. Aparte de medir el logro general de los objetivos, permitiría evaluar las competencias transversales y las competencias específicas del alumnado consolidadas durante la estancia formativa.

Relación entre la empresa o entidad y el centro formativo

La mejora de la relación entre la empresa o entidad y el centro formativo es fundamental para el buen funcionamiento de la FP dual. De hecho, el principal grueso de propuestas de mejora por parte del alumnado, de los centros formativos y de las empresas se refiere a este punto. El instrumento formal para articular este vínculo es el convenio de colaboración, con la correspondiente comisión de seguimiento.

El CTESC recomienda

51. Definir de manera consensuada entre la Administración y los agentes sociales los criterios de homologación de las empresas que participen en experiencias de FP dual.
52. Fomentar la relación entre el centro de formación y la empresa de forma que se mejore la coordinación, la tutorización, el seguimiento y la evaluación del alumnado que participa en la FP dual.
53. Que la coordinación entre el centro y la empresa vele por una distribución adecuada de las cargas de trabajo del alumnado a lo largo de todo el proceso formativo: clases, prácticas, reuniones, deberes, trabajos y exámenes.
54. Que los centros formativos que desarrollen la FP dual o que opten a hacerlo dispongan de recursos y estructuras organizativas actualizadas a la colaboración creciente con la empresa (FP dual, alternancia simple, prácticas, innovación, emprendimiento, entre otras posibilidades). Las figuras estructurales de coordinación con la empresa y de tutoría deben tener una dedicación en el horario lectivo y un reconocimiento (con méritos para la promoción profesional y complementos salariales) que incentiven la responsabilidad asumida, amplíen las posibilidades de extensión y crecimiento, garanticen estándares de máxima calidad, fomenten la formación y actualización permanente y constituyan requisitos básicos para hacer frente a los vínculos potenciales y necesarios con el tejido productivo.

El acompañamiento de la Administración a los centros

Actualmente, el apoyo que presta el Departamento de Enseñanza a los centros es seguramente uno de los aspectos en los que se puede profundizar más, dado que es el ítem peor valorado por los centros formativos, aunque el 75% está satisfecho. El segundo grupo más importante de propuestas de mejora por parte de los centros hace referencia a este apartado.

El CTESC recomienda

55. Proporcionar apoyo jurídico en la negociación y asesoramiento laboral a las empresas, especialmente en lo referente a la contratación laboral.
56. Proporcionar instrumentos para hacer el seguimiento real de la estancia formativa del alumnado en la empresa.
57. Potenciar la red de centros de FP dual, con el objetivo de compartir experiencias, buenas prácticas y favorecer la comunicación de los actores implicados.

La expansión de la FP dual en Catalunya

Implantación todavía incipiente de la FP dual

El CTESC considera que, si se quiere que la FP dual tenga un impacto real sobre el sistema de FP, su peso proporcional dentro del conjunto de la FP debe ser importante, tanto en lo referente al volumen total de jóvenes que forma como al conjunto de empresas que participan. Hoy por hoy, los datos todavía son bajos: el alumnado de FP dual representa el 4,3% del total de la FP.

La FP dual todavía es una realidad bastante incipiente dentro de la oferta formativa de FP en Catalunya. La mayoría de centros no ofrecen esta posibilidad (sólo un poco más de la tercera parte de institutos han hecho FP dual y 1 de cada 5 grupos la ofrecen). En estos primeros años, la puesta en marcha de esta modalidad formativa ha estado básicamente en manos de los institutos públicos. Sin embargo, en las últimas promociones se observa una participación creciente de los centros privados.

Ahora bien, también es cierto que el 88,5% de las familias profesionales y el 66,7% de las titulaciones se pueden hacer bajo esta modalidad en algún punto del territorio. Al contrario de lo que se podía percibir, actualmente la mayoría de ciclos formativos de FP dual son del sector servicios (58,6%), mientras que los ciclos industriales representan el 38,4% del total de ciclos ofrecidos. Sin embargo, el peso de los ciclos industriales supera el del conjunto de la FP. Por otra parte, los ciclos formativos de FP dual están más repartidos en el territorio, no tan concentrados en la delegación de Barcelona, si se compara con el total de ciclos de FP.

De todos modos, hay que tener presente que la FP dual debe obedecer siempre unas demandas iniciales, que pueden ser las necesidades de las empresas y de los sectores, las necesidades del territorio y las necesidades de las personas.

El CTESC recomienda

58. Potenciar, acercar y dar a conocer la FP dual como modalidad de formación y aprendizaje idónea para la transición del mundo educativo al mundo laboral, dirigida tanto al sector productivo como al alumnado y a la sociedad en general. En este sentido, las instituciones intermedias (organizaciones empresariales, asociaciones, gremios, organizaciones sindicales, cámaras de comercio y otras instituciones vinculadas al mundo de la FP) tienen un papel fundamental y pueden contribuir de manera eficaz a difundirla.
59. Establecer incentivos estratégicos, a partir del diálogo social, para impulsar la participación de determinados sectores productivos en la FP dual, especialmente en sectores en crecimiento. Estos incentivos podrían estar relacionados, por ejemplo, con los gastos de parada de máquinas para facilitar el aprendizaje o con las horas dedicadas a la formación de las personas que hacen la tutoría de empresa. Por otra parte, también sería recomendable prever ayudas en periodos de crisis, con una menor demanda de aprendices.
60. Hacer visibles los beneficios de la FP dual, tanto para el alumnado, las empresas como para los centros formativos, así como valorar el retorno económico y social de esta iniciativa de formación y aprendizaje.

61. Promover iniciativas que fomenten el prestigio y el reconocimiento de la calificación de la FP tanto en el ámbito educativo como en el laboral, como vía para fomentar simultáneamente una mayor implantación de la FP dual.
62. Promover la mayor participación, en la FP dual, del género que esté menos representado en las familias profesionales.
63. Implantar mecanismos para que la edad no sea un impedimento para cursar la FP dual, dado que esta debería permitir la recalificación y la inserción laboral de las personas a lo largo de la vida.
64. Hay que adecuar la oferta de FP dual a la demanda, tanto del sector productivo como del alumnado, en todas aquellas familias profesionales y titulaciones en las que, por las características del currículo formativo, sea posible.

Conseguir un mayor número de empresas implicadas

Sin duda, para que la FP dual pueda crecer es necesario disponer de un mayor número de empresas implicadas. Hay un margen considerable, dado que el 1% de las empresas con asalariados y el 8% de las que tienen plantillas de 10 y más trabajadores han participado en la FP dual durante el curso 2015-2016. Aun así, el número de empresas que han participado ha crecido notablemente; se ha pasado de las 645 empresas del curso 2014-2015 a las 2.500 del curso 2015-2016, posiblemente por la implicación de empresas con plantillas más reducidas, especialmente pequeñas empresas.

La búsqueda de estas empresas la llevan a cabo los centros, a menudo con dificultades para encontrarlas, dada la falta de tiempo y de recursos disponibles y porque una parte importante del mundo empresarial aún desconoce las características de esta modalidad. Algunos centros recurren a los agentes sociales para que informen a las empresas sobre la FP dual.

Con el objetivo de mejorar el atractivo de la FP dual en las empresas, el CTESC recomienda

65. Fomentar la incorporación de aprendices en las empresas mediante compromisos y cláusulas en la negociación colectiva.
66. Promover una cultura de la formación a través de campañas dirigidas a las empresas y estrategias de reconocimiento para las empresas participantes.
67. Que el sistema se dote de un servicio de captación de empresas con coordinación de los agentes sociales que de manera directa y/o a través de los centros formativos permita detectar empresas potenciales que puedan incorporarse como agentes formadores en toda Catalunya. Este servicio podría elaborar estrategias e instrumentos de comunicación del servicio para subrayar los puntos fuertes de participar como agente activo en la FP dual.

Incorporación de las microempresas y las pequeñas empresas en FP dual

La expansión de la FP dual en Catalunya pasa necesariamente por la incorporación de las pymes como agentes formadores, dada la realidad del tejido empresarial del país. Tal como se ha indicado anteriormente, las pymes tienen menos capacidad y menos recursos para destinar a la FP dual.

Es por ello que el CTESC considera necesario proporcionarles un tratamiento específico. Una vía que hay que trabajar es la cooperación entre empresas. Esta opción permite reducir costes, proporciona formación transversal más amplia al alumnado y favorece el aprendizaje mutuo, en caso de que pertenezcan a la misma cadena de valor y / o no estén en competencia directa en el mercado.

Es destacable el caso alemán con cuatro tipologías de colaboración formativa: empresa principal y asociada, formación por encargo, consorcio de formación y asociación de formación (Fundación Bertelsmann, 2017)⁴. Los cuatro modelos se adaptan a diversas situaciones de la realidad empresarial de ese país. En nuestro país, también disponemos de experiencias exitosas como es el grado superior de Programación de la Producción en Fabricación Mecánica especialidad Decolletaje a iniciativa de la Asociación de Decolletadores y mecanizadores de Catalunya (ADECAT)⁵.

En sentido contrario, los principales frenos están relacionados con el miedo de perder ventajas competitivas, con los costes organizativos y de gestión y con algunas limitaciones normativas.

En este sentido, el CTESC recomienda

68. Diseñar mecanismos de apoyo y acompañamiento, así como incentivar la coordinación y cooperación de las microempresas y las pequeñas empresas para mancomunar servicios, como la tutoría de empresa, los itinerarios formativos de los aprendices y aprendices en varias empresas y formación conjunta para sus trabajadores y trabajadoras.
69. El sistema debería impulsar y organizar vías de cooperación entre las pymes, como la externalización de parte de la formación, un servicio de búsqueda de empresas para hacer formación colaborativa y estableciendo recursos e incentivos financieros, especialmente para crear nuevas plazas de FP dual colaborativas.
70. Buscar las vías para superar las reticencias a colaborar con otras empresas, como son los contratos de confidencialidad.
71. Habría que hacer una serie de adaptaciones del marco jurídico para facilitar las estancias formativas de un mismo aprendiz en diferentes empresas. Una opción a analizar sería la de modificar la regulación legal del contrato para la formación y el aprendizaje para que previera esta posibilidad y dar así cobertura jurídica a la realización de la estancia formativa en diferentes empresas.

⁴ De manera muy sintética, la modalidad *Empresa principal y asociada* conlleva que una empresa firma como "empresa principal" el contrato de formación y se responsabiliza del programa, pero cuenta con la colaboración de una o más empresas en la ejecución del currículo previsto en la estancia formativa. En la *Formación por encargo*, el coste de la formación va a cargo de la empresa, la cual firma el contrato de formación que se realiza en una entidad proveedora de formación. El *Consortio de formación* es una asociación entre varias empresas con el objetivo de formar al aprendiz/a de manera rotatoria. La carga formativa se distribuye equitativamente entre las empresas participantes, mientras que el contrato de formación corresponde a la empresa de origen que asume todo el salario. Por último, en la modalidad de *Asociación de formación*, es la asociación quien paga el salario del aprendiz/a y, además, también asume la carga organizativa.

⁵ Destaca por el liderazgo de esta pequeña asociación empresarial. El rol de ADECAT es de visión, de promoción de la adaptación curricular y de difusión del proyecto. Uno de los elementos más innovadores de la experiencia es que para garantizar una homogeneización del aprendizaje y para formar profesionales que reciban el aprendizaje que satisfaga las necesidades de todo el sector, no sólo de la empresa con la que mantiene el vínculo jurídico, se decide que una parte de esta formación sea asumida por los socios técnicos. De este modo, todos los aprendices, en determinadas franjas de la estancia formativa, se reúnen en las instalaciones de los socios técnicos donde reciben la misma formación sobre maquinaria, herramientas, etc.