

INFORME 2018



Alianza para
la FP Dual

IV FORO ALIANZA PARA LA FP DUAL

VISIÓN ESTRATÉGICA
DE SUS AGENTES CLAVE

Málaga, 2 y 3 de octubre 2018

Organizado por:



Fundación
Bertelsmann
Por el empleo juvenil



BOSCH

Innovación para tu vida

Esta es una
publicación interactiva.
Haciendo clic sobre
los botones y fotos de
ponentes se accede a vídeos
relacionados con el IV Foro
Alianza para la FP Dual.





Alianza para
la FP Dual

ÍNDICE

BIENVENIDA INSTITUCIONAL	5
MESA DEBATE INAUGURAL.	
Seis años de FP Dual en España	8
PONENCIA MAGISTRAL.	
La formación dual en un mundo conectado	12
MESA REDONDA.	
FP Dual andaluza: Cuatro buenas prácticas de centros educativos y empresas	15
PONENCIA INTERNACIONAL.	
Los beneficios no financieros de la FP Dual	20
MESA REDONDA.	
El papel de las organizaciones sindicales en la FP Dual	22
PLATAFORMA DE LA ALIANZA.	
Una herramienta para el trabajo colaborativo	26
HITOS DE LOS GRUPOS DE TRABAJO DE LA ALIANZA.	
Herramientas y materiales prácticos	29
Grupo de calidad	29
Grupo de tutores de empresa y de centro	31
Grupo de centros educativos	33
PRESENTACIÓN INFORME OCDE.	
¿Cómo fomentar la participación de empresas en la FP Dual?	35
MESA REDONDA.	
Incentivos públicos para el impulso de la FP Dual	39
PRESENTACIÓN DE PROYECTO.	
Somos FP Dual: red para involucrar a los jóvenes aprendices	44
MESA REDONDA.	
Dinamizar las organizaciones sectoriales en la FP Dual	47
RETOS Y OPORTUNIDADES DE LA FP DUAL POR FAMILIA PROFESIONAL.	
Experiencia de los centros educativos	51
INVESTIGACIÓN EN FP/FP DUAL (2005 / 2017).	
Diagnóstico de su investigación en España	54
CIERRE	58

BIENVENIDA INSTITUCIONAL

Tres ponencias introductorias dieron inicio al IV Foro de la Alianza para la FP Dual. A continuación se destacan los principales contenidos de los discursos.



FRANCISCO SALADO

Vicepresidente de la Diputación de Málaga

La Diputación de Málaga ha entrado a formar parte de las entidades asociadas a la Alianza para la FP Dual mediante un plan específico de FP Dual. Con la firma de este acuerdo lo que se pretende es mejorar la empleabilidad de los jóvenes. Este proyecto proporcionará a los alumnos la posibilidad de trabajar y estudiar al mismo tiempo ampliando notablemente su experiencia, profundizando sus conocimientos y mejorando sus competencias para facilitar el acceso al mercado laboral. Para ello, se ampliará el número de aprendices de FP Dual que se forman actualmente en nuestra oficina de la Diputación de Málaga, acogiendo a 26 nuevos alumnos con siete titulaciones distintas de cara al próximo curso de 2019-2020: Administración, Electricidad, Electrónica, Edificación, Igualdad de género y Proyectos de obra civil. Además, se pretende que el sector agroalimentario malagueño, junto a la marca Sabor a Málaga, se introduzca en la FP Dual. Para ello, se cuenta con un total de nueve centros, como el colegio San Bartolomé, las escuelas profesionales Sagrada Familia, el instituto La Rosaleda, la escuela Ave María, el centro docente Santa María de los Ángeles, el instituto politécnico Jesús Marín, el colegio de La Asunción, el instituto Ben Gabirol y San José. La duración de la formación en estas instituciones será de dos años. La Formación Profesional gana prestigio, afortunadamente, y casi iguala al Bachillerato en número de alumnado. La oferta, en este curso, ha llegado a las 22.400 plazas. La demanda se incrementa, de modo que las administraciones públicas deben igualar y ampliar la oferta. La FP Dual facilita el acceso al mundo laboral, como ya está ampliamente demostrado, de modo que se ha de trabajar en este sentido.



MARIANO CARBALLO

Director de INCUAL y representante del Ministerio de Educación y FP

La FP Dual es algo relativamente nuevo en nuestro país. Nace en el año 2012 con una regulación conjunta con el Ministerio de Trabajo en relación con el contrato de Formación y Aprendizaje. Un año más tarde, en 2013, la Lomce introduce un artículo, el 22 bis, en el que reconocía de manera explícita a la FP Dual como una modalidad de oferta y además obligaba al Gobierno a desarrollar un reglamento específico. Sin embargo, el Ministerio de Educación del Estado aún no lo ha llevado a término. Por eso, las Comunidades Autónomas han ido desarrollando modelos propios, adaptados a las necesidades de cada comunidad. Sin embargo el Gobierno central debe redactar una regulación normativa, pero no puede importarlade otros países porque España tiene unas características muy específicas. Es un país de pymes, de servicios, con una gran descentralización en la Administración pública; ofrece 26 familias profesionales, con 166 títulos y 668 cualificaciones de múltiples sectores. Se necesita un diseño específico que resulte atractivo para las empresas, para los centros y también para los alumnos. En estos momentos, el ministerio está trabajando en una regulación basada en la experiencia de los proyectos que han venido desarrollando las diferentes Comunidades Autónomas durante estos años, trabajo que sin duda se respetará. El modelo tiene que ser flexible, debido a la peculiaridad de nuestro tejido productivo y empresarial. Por lo tanto, para cubrir las necesidades de este tejido, se debe publicitar la FP Dual, sobre todo de Grado Medio, como una opción formativa de éxito tanto o más efectiva que el Bachillerato. Por otro lado, a las empresas se les ha de facilitar todas las herramientas para que se convenzan de que apostar por la FP Dual constituye una ventaja. Del mismo modo, se ha de proporcionar herramientas a los centros educativos para que se les facilite la implantación de esta opción formativa. En estos momentos, y junto a la Fundación Bertelsmann, estamos planteando un análisis de los sectores productivos en aspectos tales como la capacidad de absorber alumnado en FP Dual, así como qué tipo de FP Dual se adapta mejor a cada uno de los sectores. Para ello estamos dialogando con todos los agentes implicados, como cámaras de Comercio, oficinas de Empleo, etcétera. El objetivo consiste en llegar a un modelo idóneo de FP Dual y que ese modelo se consolide y adquiera otros tintes tan importantes como la internacionalización, la movilidad, la transferencia del conocimiento y, por supuesto, la mejora de la inserción laboral. Todos los actores deben plantearse cómo se puede contribuir a la mejora de la implantación de la FP Dual. En este sentido, una de las labores más urgentes es dar a conocer esta opción de formación, porque es aún una gran desconocida.



MANUEL ALCAIDE

*Secretario general de Educación y Formación
Profesional de la Junta de Andalucía*

La Consejería de Educación tiene un convenio con la Fundación Bertelsmann del que estamos profundamente satisfechos, pues la Fundación es la encargada de difundir e informar a las empresas de las ventajas de la FP Dual. En el curso 2012-2013, es decir, cuando en Andalucía se inició la convocatoria de proyectos para desarrollarlos por primera vez, había 12 proyectos, 207 alumnos, 87 empresas y 10 centros educativos. En el transcurso de cinco años, hasta el curso 2018-2019, estas cifras han crecido de forma exponencial: 411 proyectos, más de 5.000 alumnos, algo más de 4.200 empresas y 205 centros educativos. Aunque, sin duda, aún queda mucho por hacer. Hoy en día, 147.000 alumnos han elegido la Formación Profesional, cifra que supera, por segundo año consecutivo, la cantidad de jóvenes que eligen Bachillerato, y eso sucede a pesar de que no siempre es posible ofrecer la cantidad de plazas de FP que se solicitan. Este año, se han ofertado 79.500 plazas, lo que significa un incremento de 1.300 plazas más que el año anterior. También se ofertan cuatro titulaciones nuevas, entre ellas Técnico en montaje de estructuras e instalaciones de sistemas aeronáuticos, una novedad en todo el Estado español, en un centro educativo de Sevilla y otro en la provincia de Cádiz. Desde la Consejería creemos que la elevada demanda de FP en nuestra Comunidad Autónoma se debe a varios motivos, pero el más importante es el reconocimiento social que tiene la FP hoy en día, y esto se debe a la labor de los centros educativos y su profesorado y gracias también a que las propuestas que llegan de la Administración al tejido productivo andaluz han tenido una buena acogida. También ha influido la cantidad de solicitudes de muchas de las personas que, con la crisis, perdieron sus puestos de trabajo y han querido reciclarse y ponerse al día. Puede que también haya influido la mayor exigencia por parte de las empresas, pues saben que pueden contar con trabajadores de mejor cualificación y así mejorar su sistema de producción o disminuir el número de accidentes laborales. En estos momentos, la Junta de Andalucía pretende crear una oferta específica de FP, en unos casos completa y en otros parcial, para aquella población activa que la solicita. Se pretende crear una formación específica, y que esta permita completar los procedimientos de acreditación profesional, es decir, cuando una persona tiene experiencia profesional pero no dispone de la titulación que respalde esas competencias profesionales. El sistema de FP en Andalucía funciona, está comprometido con el tejido empresarial y contamos con un apoyo importantísimo del profesorado y de los equipos directivos de los centros docentes, así como con las organizaciones sindicales.

Ⓜ MESA DEBATE INAUGURAL Seis años de FP Dual en España

En esta mesa inaugural del IV Foro para la Alianza de la FP Dual, José María de Moya preguntó a los ponentes sobre el presente y el futuro de la FP Dual y los retos a los que se enfrenta para conseguir implantar una FP Dual de calidad.

Modera: José María de Moya, *director del periódico Magisterio*

JOSÉ LUIS BONET

Presidente de la Cámara de Comercio de España



España ha dado un salto gigantesco, no cabe duda. Pero aún tiene retos delante y son muy importantes pues de ellos dependerá el siguiente salto adelante. Los retos son:

- La globalización
- La digitalización
- La formación, el talento

Estos tres retos se consiguen con la educación en todos los ámbitos: primero en valores, el reconocimiento y la concienciación del esfuerzo; después en educación cívica y una formación más cercana al mundo empresarial, tanto a nivel universitario como específicamente en Formación Profesional. Recordemos que España es el cuarto país de OCDE en «ninis», de modo que hay que facilitarles pasarelas para que esto no siga sucediendo o puedan salir de esa situación. Para ello, la FP Dual es la más indicada, pues ofrece teoría y práctica. Otros aspectos a destacar son el emprendimiento y la digitalización. De modo que se ha de trabajar en recuperar el prestigio, pues la FP Dual es el futuro a corto plazo. Este es el camino.

La FP Dual y las pymes

El futuro de España depende de las pymes. Pero se enfrentan a retos como adaptarse a la globalización y la digitalización, para lo que necesitan trabajadores con formación específica en estos ámbitos. De todo el tejido empresarial, el 40% ha oído hablar de la digitalización, pero solo lo practica el 9%. De modo que se ha de sensibilizar al empresariado en estos términos. Por lo demás, las pymes no deben desanimarse y deben buscar los apoyos que encontrarán en instituciones como la Administración pública, las cámaras de Comercio o la Fundación Bertelsmann.



FRANCISCO BELIL

*Presidente de la Fundación Princesa de Girona
y Vicepresidente de la Fundación Bertelsmann*

Si se intenta hacer balance, se puede decir que hasta ahora arroja un resultado positivo, pero el camino que queda por delante es aún muy largo, y se ha de recorrer entre todos en estrecha colaboración. Los retos que se persiguen son:

- Que la FP Dual se conozca mejor.
- Que la calidad sea el objetivo prioritario, basándose para ello en modelos de otros países de los que se pueden aprender sus éxitos y evitar los fracasos.
- Se ha de convencer a todo el tejido empresarial, los centros educativos y los alumnos de que su implantación es un asunto estratégico para el futuro de nuestro país.
- Se necesitan, además, mejoras legislativas que también pueden aprenderse de otros países y de estos seis años de implantación en España.

Todo ello redundará en beneficio para los jóvenes que accederán con mayor facilidad al empleo de calidad.

Requerimientos a las administraciones

Ante todo, tanto la Administración central como las autonómicas se han de coordinar y comprometerse para introducir en España una FP Dual de calidad. Para ello, se precisan los cambios legislativos adecuados para que la implantación sea lo más eficiente posible y obtenga buenos resultados. Además, se han de definir cuáles son los mínimos que se requieren a nivel estatal, así como diferenciar entre FP Dual y FP a secas. Para implantar una formación dual de calidad, se tendrán que pactar ciertos requisitos, entre ellos la remuneración del aprendiz. La remuneración fomenta el compromiso. También se ha de establecer una alternancia razonable entre el centro educativo y la empresa a la hora de dar formación al aprendiz. Se necesitarán unos tutores de centro y de empresa cuya formación sea de calidad, y para ello se debería establecer una acreditación de algún tipo. Se tendrá que hacer un seguimiento de la formación mientras el estudiante está en la empresa. Las distintas administraciones



JAVIER GONZÁLEZ PAREJA

Presidente de Bosch España y Portugal, y presidente de la Cámara de Comercio alemana para España

Para ofrecer una perspectiva, se pueden arrojar cinco datos:

- En el curso 2016-2017 el número de alumnos de FP Dual en España fue de 24.000, cinco veces más que cuando empezamos.
- En España, al terminar la ESO, unas 693.000 personas eligen Bachillerato y 349.000 a FP de Grado Medio, lo que corresponde a una tasa del 34%. Mientras, en Europa la tasa se aproxima al 50%.
- La empleabilidad que consigue la FP Dual es del 75%, cifra nada desdeñable.
- En un 37% de los casos, los jóvenes que estudian carreras universitarias en este país están sobrecualificados para los trabajos que desempeñan. Esto se traduce, por un lado, en desperdicio del talento y, por otro, en frustración.
- Afortunadamente, y gracias a la Alianza, 924 entidades, entre las cuales más de 500 son empresas, participan en la modalidad dual de formación.

Sin embargo, de cara al futuro, se pueden enumerar tres retos a los que hacer frente:

- Aumentar el atractivo de la FP Dual.
- Ofrecer mayor número de plazas con titulaciones que se adecuen a la realidad del mercado laboral.
- Dotar de mayor agilidad a los proyectos de FP Dual acercando tanto a los tutores como a los docentes a las empresas.

La FP Dual en Bosch

En 1886, Robert Bosch fundó la empresa después de haber estudiado FP Dual en el área de Electrónica y Mecánica fina en Alemania. En la actualidad, la empresa cuenta con más de 400.000 personas. Uno de los objetivos de la Fundación Bosch es disminuir el desempleo juvenil en Europa, reto que comparte con la Fundación Bertelsmann. Anualmente, el grupo Bosch forma a unas 6.600 personas en modalidad dual, y en España, donde la FP Dual se ha implantado hace cuatro años en seis centros de trabajo, se ha formado a 65 personas hasta la fecha.



JOSÉ ANTONIO SARRÍA

Presidente de la comisión de Formación de la CEOE

La FP Dual tiene unos precedentes notables en las escuelas de aprendices del siglo XIX, que desarrollaron una labor extraordinaria, nutriendo todas las necesidades de la industria y de las empresas en general. La mayoría de los empresarios se han formado en la FP. En el año 2012 se implantó la FP Dual en España y se puede afirmar que los resultados parecen positivos, aunque aún es pronto para analizarlos con objetividad, pues para ello se habría de esperar al menos 10 años. Lo fundamental es que cambie la apreciación social de la FP en general. La Formación Profesional no es una vía alternativa de segunda clase ni tampoco la que eligen los menos capacitados, sino más bien al contrario, es una excelente oportunidad de empleabilidad y precisamente lo que las empresas están buscando. Hoy en día, la FP Dual representa el 2,6% de toda la Formación Profesional, de modo que uno de los retos es ir incrementando esa cifra. Para ello resulta fundamental la imagen, pero también la proximidad del mundo empresarial a los centros educativos para tender los puentes necesarios y que los jóvenes fluyan con facilidad hacia el empleo. En España hay un porcentaje de titulados superiores muy similar al europeo, sin embargo cuenta con muy pocos titulados medios y una gran cantidad de personas con escasísimo nivel de formación. De modo que uno de los retos es pasar de una estructura de diábolo a una estructura de tonel. Se dice que estamos en la cuarta Revolución industrial, y esta no es ni la del vapor, ni la del taylorismo, ni la de internet. Esta es la revolución del talento. La FP de Grado Superior en España es de excelente calidad, lo único que falta es acercarla a las empresas, cuyas necesidades cada día son distintas. En este momento, el 55% de las empresas no encuentra a los profesionales que necesitan para sus puestos de trabajo, y sin embargo, el empleo juvenil es altísimo. Esto se ha de resolver a través de la FP y la FP Dual.

La gran empresa y la FP Dual

La gran empresa necesita una reglamentación normativa de la FP Dual que ordene y establezca una unidad de criterio para todas las Comunidades Autónomas. Se ha de determinar cuál es el régimen de alternancia entre centro educativo y empresa, la labor de los tutores, acordar si se remunera a los aprendices mediante beca o contrato. Además, es imprescindible la participación de las organizaciones empresariales y las cámaras de Comercio en el seguimiento de esa FP Dual. Asimismo se ha de dotar de medios. A la empresa también le interesa que esa normativa se refiera explícitamente a la formación en el trabajo, es decir, la formación que se lleva a cabo en la sede de la empresa. Además, que se incida en las acreditaciones profesionales. De manera que todo lo relacionado con la FP Dual quede bien organizado al menos en los aspectos fundamentales, pues después cada Comunidad Autónoma aplicará las modificaciones que se adecuen mejor a sus necesidades específicas. Se necesita una reglamentación desde el Estado y una incidencia en el prestigio de este tipo de formación, porque la FP Dual no es una moda, viene para quedarse, y es una de las herramientas más efectivas a la hora de acabar con el desempleo juvenil.

▶ PONENCIA MAGISTRAL

La formación dual en un mundo conectado

Presentada por: **Salvador Lorenzo**, gerente de Integración Profesional de Repsol

INGO THOMAS

Senior Vice President - Office Board of Management de Robert Bosch GmbH



Ingo Thomas estudió Economía Política en Alemania y en Estados Unidos, es doctor por el Instituto de Economía Mundial de Alemania (1996) y en 2010 accedió a Robert Bosch. Es responsable de distintos departamentos, como planificación de negocio o desarrollo de negocio, y todos incluyen de una forma u otra el componente de pensamiento estratégico. Pensamiento estratégico significa, sobre todo, digitalización y conectividad.

Más que de digitalización, prefiero hablar de mundo conectado, porque la conectividad hace la diferencia. La conectividad a través de internet va a cambiar nuestro negocio y la forma en que trabajamos. Además, también va a modificar la manera en que se han de cualificar a las personas.

La FP Dual en Bosch

Bosch cuenta con más de 100 años de experiencia en la FP Dual. Empezó con la formación para aprendices en 1913 y, desde entonces, ha formado a más de 100.000 personas en todo el mundo en esta modalidad. Todos los años, Bosch ofrece 1.500 puestos de Formación Profesional dual solo en Alemania en más de 30 profesiones distintas. Para Bosch, la formación dual es una manera altamente efectiva de ofrecer, tanto a estudiantes como a profesionales, conocimientos y capacidades adaptados a las necesidades de nuestra empresa. Creemos que la formación dual debería formar parte de cualquier sistema educativo, pues mejora notablemente el acceso al mercado de trabajo y ayuda a reducir el desempleo. Bosch procura transmitir este convencimiento mediante debates públicos y políticos, además de implantar este tipo de formación en otros países. En estos momentos, estamos formando a más de 7.300 jóvenes en más de 30 países, 2.600 de ellos fuera de Alemania. Evidentemente, todo requiere un esfuerzo. Los programas se preparan para respetar las condiciones y el marco legal específico de cada país. En países como China, India, Tailandia, Vietnam o Turquía, el modelo es muy similar al alemán, es decir, la formación se lleva a

cabo tanto en la empresa como en el centro educativo y se realiza un examen final. En Bosch España, la FP Dual se estableció en 2014 y en estos momentos contamos con 65 aprendices. En Estados Unidos, en concreto en Carolina del Sur, nuestro modelo se ha convertido en un paradigma de éxito para toda la formación dual en el país.

La conectividad digital y el internet de las cosas

Bosch es una compañía tecnológica líder. Fue fundada en 1896, y a día de hoy, el 96% de las acciones pertenecen a la Fundación Robert Bosch y el resto a la familia Bosch. La mayoría de los beneficios que genera la empresa se reinvierten en la compañía. Gran parte de los dividendos los recibe la fundación que gestiona los proyectos de educación, migración, sanidad y relaciones internacionales. En el año 2017, Bosch estaba formada por 400.000 empleados en todo el mundo, con un volumen de ventas de 78.000 millones de euros. El 60% de los productos están destinados al sector automotriz. Bosch también está presente en tecnología industrial, bienes de consumo (herramientas, electrodomésticos o accesorios), y es líder en tecnología de seguridad. Todo esto forma parte de nuestro historial estratégico.

El mundo está cambiando. En Bosch hemos pasado por una fase estratégica en la que analizamos las tendencias en las que tendríamos que enfocarnos, y el resultado de nuestra investigación arroja cinco campos de cambio:

- Conectividad digital
- Automatización
- Electrificación
- Eficiencia energética
- Globalización

De estos cinco campos, la conectividad es el que tendrá el mayor impacto en nuestra sociedad, empresas y modelos de negocio. En 2020, 7.000 millones de personas estarán conectadas, pero también estarán conectados los dispositivos. Se estima que 50.000 millones de dispositivos estén conectados a internet para 2020. A esto se lo llama el «internet de las cosas». La conexión tanto de las personas como de las cosas va a generar una cantidad enorme de datos, que se conoce como big data. Y toda esa informa-

ción se puede utilizar para favorecer y beneficiar a nuestros clientes, para crear mejores productos y servicios o para pensar nuevos modelos de negocio. Esta tendencia no solo le concierne a las compañías tecnológicas, como Bosch, sino que nos afectará a todos. Hoy sabemos que muchos dispositivos que hoy consideramos «tontos» se van a convertir en inteligentes.

Existen dos leyes: la ley Moore y la ley Nielsen. En 1965, Gordon Moore, el cofundador de Intel, predijo que el número de transistores en circuitos integrados se duplicaría aproximadamente cada 18 meses. Eso arroja como resultado ordenadores cada vez más potentes y más económicos. La ley de Nielsen, por otro lado, afirma que la velocidad de banda ancha que puede ser transferida por internet se duplica cada 21 meses. Esto implica que cada vez más dispositivos pueden comunicarse unos con otros a una velocidad cada vez mayor. Hoy en día, puede añadirse un sensor a cualquier herramienta y, a través del internet de las cosas, se pueden recibir y analizar infinidad de datos. La combinación de todo esto nos llevará a nuevos y mejores productos y servicios, y nuevos modelos de negocio. De modo que la conectividad digital va a cambiar nuestra vida de manera rotunda. Cualquier cosa que pueda ser conectada será conectada, no cabe duda de ello, con las importantísimas implicaciones que conlleva.

El impacto sobre nuestro negocio

Desde Bosch, pretendemos que para 2020 todos nuestros productos estén capacitados para conectarse a través de la red, y esa es nuestra estrategia. De ese modo, Bosch pretende también ser líder en servicios, pues a través de la conectividad de nuestros productos se generarán ventas adicionales. Todo esto nos acercará a la industria 4.0. Los transportes y toda la maquinaria implicada estarán conectados, de modo que el proceso logístico resultará más eficiente en velocidad, en consumo de recursos naturales y en producción. Otro ejemplo es la movilidad conectada, que significa que los coches van a intercambiar todo tipo de datos, de manera que se creará un mapa dinámico que aportará información sobre las condiciones de tráfico o si hubo un accidente. Toda esta información creará valor añadido para el producto, así como servicios adicionales. Otro ejemplo es el de las casas inteligentes, que tendrán todos sus dispositivos conectados (sistemas de calefacción, luz, electrodomésticos, ventanas, etcétera), cosa que genera-

rá muchas soluciones. Una casa inteligente, por ejemplo, detectará a la última persona que sale de la casa, entonces reducirá la calefacción, apagará la luz, cerrará la ventana, etcétera. También puede enviar una alerta si alguien entra en el domicilio. Todas estas cosas tendrán un gran impacto en nuestro negocio y en los puestos de trabajo del futuro. Los ejemplos expuestos tienen en común que se generan datos y se intercambian entre todos los dispositivos, de modo que la empresa que vaya a la vanguardia en estas innovaciones tendrá una ventaja competitiva sobre las demás, añadiendo valor a sus productos. Otro ejemplo es la nueva forma de interacción entre humanos y máquinas, el interface entre personas y robots. Robots y personas van a trabajar conjuntamente, y seremos testigos de nuevas formas de trabajo colaborativo entre máquinas, robots y personas.

La inteligencia artificial

La inteligencia artificial es la que permite que todos estos datos sean analizados de forma rápida y eficiente, y generar información para llevar a cabo un pronóstico del futuro. Esto traerá consigo un cambio de paradigma. La inteligencia artificial analiza los datos, descubre patrones y puede llegar a conclusiones independientes del ser humano, esto quiere decir que la máquina aprende. A día de hoy aún se está desarrollando, pero tenemos ya la big data disponible y estamos esperando a que esta tecnología exista para poder aprovechar toda esa información. Esto tendrá un gran impacto sobre el tipo de tareas que las personas llevarán a cabo.

Cómo formar a las personas para el mundo conectado

El internet de las cosas nos enfrentará a cambios estructurales en toda la sociedad. Y las tareas que hoy en día llevan a cabo las personas van a cambiar, pues las estandarizadas y fáciles serán automatizadas. Las personas se encargarán de tareas que están relacionadas con la creatividad, la innovación, la planificación, la monitorización, conocimientos sociales o comunicación. Por otro lado, el trabajo será más flexible, de modo que las personas tienen que ser formadas para adaptarse a las situaciones cambiantes. Han de ser más flexibles, abarcar diferentes áreas y sectores. Además, deberán conocer la interacción entre humanos y

máquinas. Por lo demás, no cabe duda de que el trabajo será guiado por las necesidades de los usuarios: se estudiarán estas necesidades y cómo se les puede ofrecer nuevos ecosistemas, soluciones conectadas, que generarán beneficios para los usuarios y los clientes.

¿Qué competencias se van a necesitar en el futuro?

Primero, deberemos adaptarnos al conocimiento técnico y conocer la arquitectura de las tecnologías de la información. Sin embargo, también necesitaremos una mezcla o combinación de conocimientos y capacidades tanto sociales como cognitivas y comerciales. Esto requiere un aprendizaje continuado durante toda la vida, cosa que tiene implicaciones no solo para los estudiantes o aprendices, sino para formadores y educadores. Los formadores tienen que estar «en forma digital», esto es, estar al día y formándose regularmente. A veces los alumnos conocen mejor la tecnología digital que los profesores. En Bosch, lo llamamos aprendizaje a la inversa, de manera que son los jóvenes quienes enseñan a los formadores cómo utilizar un smartphone o las redes sociales, por ejemplo. Este tipo de iniciativas ayuda también al joven a adquirir capacidades sociales, conocimiento y a enfrentarse a preguntas críticas. Todo esto requiere un entorno moderno para el aprendizaje que apoye el autoaprendizaje y el aprendizaje con herramientas digitales. Los formadores se van a convertir en coaches, y eso modifica la relación entre profesor y aprendiz.

Todos tenemos que formarnos. Solo entonces seremos capaces de que nuestra compañía se convierta en una fábrica inteligente. Para todos estos cambios necesitamos cómplices tales como cámaras de Comercio, instituciones que promuevan la formación dual, centros educativos, etcétera.

▶ MESA REDONDA

FP Dual andaluza: cuatro buenas prácticas de centros educativos y empresas

Moderada por: María de los Ángeles Blanes, responsable de Formación de la Cámara de Comercio de Málaga



Antes de comenzar, se proyectó un vídeo realizado por la Alianza para la FP Dual donde se explica qué pueden hacer los miembros de la Alianza para dar a conocer la FP Dual.

En esta mesa redonda del IV Foro para la Alianza de la FP Dual, María de los Ángeles Blanes informó que en 2018 fueron aprobados 74 proyectos de FP Dual en Málaga, frente a los 55 del año anterior, y que se han renovado un 94,5% de proyectos, en los que participan 815 alumnos frente a los 641 del año pasado; 596 empresas, frente a las 355 de 2017, y 29 centros de formación, frente a los 24 del año anterior.

RUBÉN MILLÁN

Director de Recursos Humanos y Comunicación de QIPRO



Todas las empresas estudian si su estrategia irá vinculada o bien a su producto, o a su estructura, o a sus procesos, etcétera. QIPRO es una empresa de servicios, y como toda empresa de servicios su centro estratégico se enfoca en las personas. El 80% de los costes son las personas y la aportación de valor de QIPRO reside en lo que hacen esas personas. Desde que QIPRO inició su actividad, se establecieron cuáles deberían ser las competencias de estas personas para poder desarrollar la actividad lo mejor posible. Esto nos llevó a preguntarnos qué tenemos que buscar dentro y qué fuera. Fue cuando nos dimos cuenta de que aquellas formaciones que desarrolla la FP Dual resultaban ideales para lo que estábamos buscando. De hecho nos enfrentábamos al problema de la sobrecualificación. Al principio, el 80% de la composición de la empresa lo constituían titulados universitarios, cosa que se traducía en una enorme frustración de los empleados. En un plazo de aproximadamente dos años, el 52% de la plantilla proviene de la FP Dual. A esto sumamos la creencia de que las empresas deben tener un papel social muy activo dentro de su entorno. La empresa debe involucrarse mucho más, desde la impartición de masterclass o compartir su conocimiento con los sectores de formación, hasta participar en foros de este tipo.

Alinear la empresa con la FP Dual

Siempre se ha de empezar por la cabeza. El comité de dirección debe alinearse, y para eso se ha de comunicar con frecuencia los beneficios de impartir FP Dual en la empresa. Se pueden usar nociones como branding, cantera, futuro, renovación, oxigenar a la plantilla, etcétera, conceptos todos que deben manejarse con soltura para convencer y difundir este convencimiento. A partir de entonces, se debe construir un mensaje coherente, potente y razonado que se transmita a toda la plantilla. Es sumamente importante que se ofrezca transparencia en todo este proceso y se valoricen todas las funciones que se llevan a cabo.

La clave del éxito de la FP Dual en QIPRO

Incluso a los promotores del proyecto de FP Dual dentro de la empresa les sorprendió que en apenas dos años se haya producido tal impacto en la compañía. QIPRO era consciente de que en este proceso se había de ir despacio. Por eso se empezó a trabajar con los centros de formación a través de las prácticas curriculares de FP que se estaban haciendo por entonces. Eso ayudó a trabajar la relación empresa-centro, a formar a los tutores de empresa, a corregir aquellos procesos que no estaban bien encarrilados, es decir, a planificar el itinerario formativo con mayor éxito, así como también a saber cómo se debía tratar al aprendiz cuando acudía a las instalaciones. Esta primera colaboración con la Formación Profesional fue un buen entrenamiento para implantar luego la modalidad dual. Así alcanzamos un grado de excelencia bastante importante. Para QIPRO, el factor clave radica en la motivación que ha de tener el tutor de empresa. No se ha de olvidar que, al fin y al cabo, la formación en la empresa se centra en una relación personal entre tutor y aprendiz.

Principales cuestiones a tener en cuenta a la hora de valorar un proyecto de FP Dual

Resumiendo, se pueden enumerar cinco cuestiones:

- Encontrar la oportunidad. Esto quiere decir que la empresa debe percibir el beneficio. La motivación para poner en marcha la formación dual puede provenir de distintas razones, como percibir un beneficio comercial o social, por convencimiento, porque los propios empleados lo piden, etcétera, pero siempre se ha de estar convencido de que agrega valor.
- Realizar una buena comunicación y concienciación de las ventajas de implementar la FP Dual en la empresa. Si hay desconocimiento, será sumamente complicado poner en marcha un proyecto de FP Dual.
- Invertir tiempo y recursos en formar a la gente, en transmitir el mensaje, en hacer visitas al centro educativo y trabajar conjuntamente, en informar a todos de los pasos que se están dando.
- Valorar a los tutores de empresa, que al fin y al cabo son los que más motivados deben estar para llevar adelante un proyecto de FP Dual.

- Ser consciente de que poner en marcha un proyecto de este tipo no es estático, se ha de trabajar continuamente para mejorar. En nuestro caso, por ejemplo, estamos valorando la intervención de las familias, pues son los principales prescriptores.



JUAN CARLOS AMAYA

Coordinador de FP Dual del IES Campanillas

El IES Campanillas se encuentra en las proximidades del Parque Tecnológico de Andalucía, un entorno productivo ubicado a unos 10 kilómetros de la ciudad de Málaga, que abarca a unas 600 empresas de todo tamaño, desde multinacionales hasta pymes. Se congregan allí aproximadamente unos 18.000 trabajadores, de los cuales el 65% trabajan en empresas tecnológicas. Su importancia es tal que contribuye al 8% del PIB de la provincia de Málaga. El IES Campanillas imparte ESO, Bachillerato, Formación Profesional Básica, de Grado Medio y Grado Superior. Su particularidad es que la FP se imparte fuera del centro educativo y está integrada dentro de las instalaciones del Parque Tecnológico de Andalucía desde hace 20 años. Es sumamente importante que un centro educativo esté situado dentro de un entorno productivo. Hace cuatro años el IES Campanillas comenzó a impartir la modalidad dual de FP con 11 alumnos y cuatro empresas, y actualmente son 20 empresas y 70 alumnos los que participan en este tipo de formación.

Compatibilidad entre las empresas y aprendices de FP Dual

Al IES Campanillas le preocupa bastante el asunto de la selección, al igual que la evaluación, ambos aspectos fundamentales dentro de la formación dual. Lo ideal para el alumno es que realice su recorrido dual en la empresa de la manera más óptima posible, que le saque el mayor rendimiento, por eso al IES Campanillas le preocupa la compatibilidad entre aprendiz y empresa, con respecto a su idiosincrasia y a sus intereses. Para que los alumnos conozcan a las empresas, el instituto realiza unas jornadas de presentación de las mismas.

La internacionalización

Otra línea del IES Campanillas es que los alumnos realicen parte de la formación en el extranjero. Tenemos convenios con centros educativos de Colonia, en Alemania. Los alumnos, además de los conocimientos propios de la formación, adquieren rápidamente una mejora en el conocimiento de otros idiomas, conocen otras culturas y ganan experiencias de vida inolvidables. Actualmente, muchos de los aprendices hacen sus estancias en el extranjero en las sedes de las mismas empresas donde han realizado la formación dual.



SEBASTIÁN PRIETO

Jefe de Formación y Desarrollo de Atlantic Copper

La clave del éxito para Atlantic Copper ha sido aplicar la lógica en cada momento. Hemos iniciado los proyectos contando con el apoyo de la dirección, hemos invertido mucho tiempo y recursos en la fase de información previa a todos los intervinientes en el proyecto de forma directa o indirecta, y también hemos optado por dos titulaciones íntimamente ligadas con el corazón de nuestro negocio: Química industrial y Prevención de riesgos profesionales.

Primero seleccionamos a un grupo de potenciales formadores internos, unas 40 personas, y las llevamos a unas jornadas que organizamos fuera de nuestro centro, a fin de que todos los que iban a intervenir en el proceso de poner en marcha la FP Dual participaran en esa sesión. Allí les informamos de cómo se implantaría la FP Dual en nuestra empresa como modelo educativo y qué espacio reservaríamos para que todos dispusieran de esa información. Enseguida intervino el centro de estudios, el Centro Integrado de Formación Profesional Rodríguez Casado, a través de dos tutores que desengranaron en qué consiste la FP Dual y qué herramientas iban a poner a nuestra disposición para que los formadores internos pudieran evaluar y hacer el seguimiento de nuestros alumnos. Por último, un formador externo, con quien ya habíamos colaborado en otros proyectos, llevó a cabo una minisesión de formación de formadores para que todos contaran con una serie de herramientas didácticas.

El enfoque aula-planta

Para Atlantic Copper, la combinación aula-planta es fundamental para consolidar todos los conceptos. Hemos pretendido ser una prolongación del propio centro de estudios y un 90% de las sesiones que llevamos a cabo en las instalaciones de la empresa se enfocan en la parte teórica y de formación en el aula. Los aprendices permanecen en nuestras instalaciones de ocho de la mañana a dos de la tarde. La primera media hora, la usan para cambiarse de ropa y comunicarse con los centros de estudios. A continuación, acuden al aula y el formador de ese día imparte una clase teórica de unas 2-3 horas. Luego pasan a planta, con la idea de aplicar todo lo aprendido en el aula a nuestro día a día. La última hora la destinan a la fase del diario de a bordo, donde dejan constancia de todo lo aprendido durante la jornada.

Cómo combinar dos titulaciones

Los aprendices de una titulación no coinciden con los de la otra, salvo un día, donde llevamos a cabo acciones que entendemos que ambas titulaciones deben conocer a propósito de la empresa. Esto fomenta el espíritu de equipo.



MANUEL CABALLERO

Coordinador de FP Dual y vicedirector del Instituto Fernando III de Martos, Jaén

El Instituto Fernando III de Martos imparte Bachillerato y FP en modalidad tradicional y dual. Colaboramos con una empresa industrial grande, el grupo Valeo, dedicado a la automoción. La particularidad de esta empresa es que es una empresa grande, pero a la vez, por su distribución por secciones, también funciona como diversas pymes. La ventaja de esto es que la dirección está comprometida y unificada, pero al final tratamos con las personas encargadas de las distintas secciones de manera individual. Los tutores de empresa son partícipes de la evaluación de la propia empresa, mediante los instrumentos de evaluación que son más o menos similares en todos los centros educativos. Pero además participan en la evaluación en el propio centro educativo, es decir, invitamos a los tutores de empresa a que vengan a nuestro centro y vean cómo los aprendices exponen un proyecto, llevan a cabo un trabajo de aula, etcétera. Esta situación gusta a tutores y aprendices, a quienes ver a sus tutores allí los motiva mucho. Del mismo modo, los profesores también tienen una presencia casi diaria en la empresa, gracias en parte al apoyo que recibimos de las administraciones.

Colaboración con el grupo Valeo

Con Valeo colaboran dos centros educativos. Por eso, ambos centros educativos llevamos a cabo un desarrollo común, unificando calendarios, rotaciones de aprendices, instrumentos de evaluación, etcétera, de tal forma que la empresa no perciba sino un solo proyecto de FP Dual, a pesar de que colabora con dos centros de formación.

La internacionalización

El Instituto Fernando III cree que el alumno debe buscar la manera de adquirir una formación lo más completa posible. Para eso, contactó con una asociación empresarial del sector automotriz y plástico técnico en el estado de Baden-Wurtemberg, Alemania, adonde acuden los alumnos que ya están titulados y que, con un año adicional en formación dual en una empresa alemana, adquieren una doble titulación. Lo complicado para poner en marcha este proyecto se relaciona con las diferentes normativas de los distintos países con respecto a la formación dual.



PONENCIA INTERNACIONAL

Los beneficios no financieros de la FP Dual

Presentada por: Juan José Juárez, Senior Project Manager de la Fundación Bertelsmann



PAUL COMYN

Senior Skills and Employability Specialist,
Organización Internacional del Trabajo

Paul Comyn cuenta con más de 30 años de experiencia en Educación y formación técnica y profesional. Ha trabajado como especialista técnico y consultor en los sectores público y privado en más de 20 países. Sus intereses incluyen las políticas para el desarrollo de habilidades y la involucración de la industria en el desarrollo de estas. En este momento la Organización Internacional del Trabajo (OIT) está trabajando en proyectos de FP Dual en 18 países.

Los beneficios no financieros o no comercializables se refieren a los beneficios que no son medibles o aquellos que no pueden estimarse por su valor monetario. Lo cierto es que hay pocos estudios que analicen los beneficios no financieros de instaurar la FP Dual en la empresa. Una encuesta llevada a cabo en 2011 (Cedefop, 2011), realizada con empresas de 21 países europeos, arrojó como resultado una mayor satisfacción de sus trabajadores, una mejor cultura empresarial e innovación tecnológica como beneficios de la implantación de la FP Dual. Otra encuesta realizada en Reino Unido, dirigida por la PAA y CEBR en 2014, apoyó estos resultados y observó que la mayoría de las empresas encuestadas afirmaron que los aprendices aportaron mejoras en la calidad del producto y del servicio, así como en la actitud personal. En otro estudio, se identificaron una mejor participación de los empleados, mayor capacidad de resolución de conflictos, flexibilidad para realizar una gran variabilidad de tareas y una menor necesidad de supervisión. El Departamento de Comercio de Estados Unidos, en 2016, reportó otros beneficios adicionales como el reemplazo generacional de empleados calificados y potenciales gerentes en el futuro, mejora del reclutamiento y reducción de los costes de personal. En otro estudio realizado en nuestra área, a propósito de la pregunta por la innovación, se determinó que aunque no aumenta la innovación per se, los aprendices permiten cierta difusión del conocimiento, que conlleva a contar con un potencial para la innovación en el lugar de trabajo. Todos estos son beneficios no financieros de la implantación de la FP Dual en la empresa.

Resumiendo, los beneficios de aplicar la formación dual en la empresa serían:

- Mejora en el clima de trabajo, entendida como satisfacción laboral, espíritu de equipo, cultura de formación, compromiso con el trabajo y mejor actitud del personal.
- Mejora en la retención de los empleados, que se traduce como menor ausentismo y menores costes de personal.
- Mejora en la imagen y la reputación pública de la empresa, reconocimiento de la contribución de la misma al bienestar social y cumplimiento de la Responsabilidad Social Corporativa.
- Mejora de la innovación y el proceso del trabajo.
- Mejora de la calidad de los productos y servicios.
- Mejora en el reclutamiento y el talento.

Los beneficios no financieros de la FP Dual en un estudio de la OIT en Sudáfrica

La OIT ha realizado en Sudáfrica un estudio específico sobre este tema, en el que participaron 48 empresas, la mayoría de ellas dedicadas al sector de la fabricación y que imparten la FP Dual desde hace 10 años. Antes de avanzar los resultados, conviene prestar atención a que el sistema de FP Dual en Sudáfrica está compuesto por dos tipos de programas: el más reciente o de learnerships, con una duración menor (12-18 meses de duración) frente al tradicional o de apprenticeships de 3-4 años de duración. Los empleadores están prefiriendo el tradicional porque notan una mejora en los beneficios.

Los resultados del estudio arrojan los siguientes datos:

- El 92% de los entrevistados afirmaron que los aprendices representan una contribución muy valiosa en sus empresas.
- El 83% manifestó que los aprendices realizan tareas significativas en sus empresas.
- El 71% aseguró que los beneficios superan a los costes.
- El 70% apuntó que los aprendices son productivos, tanto como el resto de empleados después de 12 meses de trabajar en la empresa.
- Los entrevistados destacan que el 87% de los aprendices han completado sus programas de formación.

Además de que en el contexto post-apartheid en Sudáfrica existen claras evidencias de que la implantación de la FP Dual mejora la imagen social de las empresas, las compañías han listado otros beneficios como:

- Mejora del compromiso del trabajo.
- Mejora del reclutamiento de trabajadores competentes.
- Mejora la retención de los empleados. Aportación de ideas nuevas para la empresa.
- Mejora de la cultura de aprendizaje en la empresa.

En el estudio, el cien por cien de las empresas afirmó que la FP Dual es una manera efectiva para evitar riesgos de reclutamiento, y aunque reciben incentivos por parte de las administraciones para la implantación de esta modalidad de formación, las compañías confirmaron que los incentivos no eran un factor determinante a la hora de tomar la decisión de poner en marcha proyectos de este tipo, sino que responden a la motivación como factor principal, al menos en el caso de las pymes.

Las sugerencias para investigaciones sobre este tema de cara el futuro serían las siguientes:

- Hacer una muestra más extensa, con sectores económicos adicionales.
- Utilizar más categorías. Por ejemplo, el grupo de beneficios asociados con «el clima de trabajo» puede dividirse en categorías individuales, tipo: satisfacción laboral, espíritu de equipo, cultura de formación, compromiso con el trabajo o actitud del personal.
- Usar una muestra más grande de participantes en categorías diferentes.
- Tener una escala diferente de respuestas sobre beneficios.
- Contar con una distinción más específica de diferentes tipos de beneficios.
- Utilizar una medida para vincular la calidad formativa basada en el trabajo con los beneficios obtenidos.

Creemos que estudios como este son fundamentales para convencer a las empresas de que se comprometan con la FP Dual.



MESA REDONDA

El papel de las organizaciones sindicales en la FP Dual

Moderada por: Guillem Salvans, *Senior Project Manager de la Fundación Bertelsmann*

En el IV Foro de la Alianza para la FP Dual se quiso dar voz a otros actores que resultan estratégicos para el modelo dual, como las organizaciones sindicales. En concreto, una organización sindical alemana y dos nacionales.



MARIO PATUZZI

Responsable de FP de la Federación de Sindicatos Alemanes (DGB)

La Federación de Sindicatos Alemanes (DGB) es la confederación de ocho sindicatos que representan a trabajadores de grandes sectores y se organizan de una forma sectorial, industrial o del sector público. En Alemania, los sindicatos unen a trabajadores con independencia de sus valores, de las relaciones laborales, de su industria o de su ideología política. La DGB organiza a seis millones de trabajadores, empleados, estudiantes y aprendices, y unifica a esos ocho sindicatos en asuntos como política europea e internacional o la FP Dual. LA DGB coordina las actividades de los sindicatos y funciona como un paraguas para ellas.

El papel del sindicato en la FP Dual a nivel nacional, regional y de la propia empresa

El principal rasgo de la modalidad dual de educación en Alemania consiste en que siempre se establece una relación muy estrecha entre sindicato, empresa y administración gubernamental. El diálogo social, crucial para el funcionamiento del sistema dual, se ha institucionalizado a todos los niveles, a partir de unas normas legales que emanan de distintas leyes, sobre todo de la ley sobre Formación Profesional Dual.

- **A nivel nacional**, se diseña y se desarrolla junto con las empresas y las administraciones la normativa y estándares de formación, lo que en España equivale a las diferentes titulaciones de FP, que fijan y establecen las normas y referencias para todas las empresas, por ejemplo, cuestiones como el periodo de aprendizaje. Con este tipo de normativa está claro qué es lo que deben conseguir los aprendices, precisamente para que se puedan establecer paralelismos y comparaciones.

- **A nivel regional**, están las cámaras de Comercio y las cámaras profesionales, que regulan y monitorizan todas las cuestiones relacionadas con la FP Dual, tales como los exámenes, evaluación de la calidad, etcétera. Las empresas están obligadas a ser miembros de una cámara de Comercio y esta debe supervisar la puesta en marcha de la FP Dual en la empresa, debe dar el visto bueno en cuanto a la idoneidad de la empresa y de los formadores, además de dar entrada en registro a los contratos con los aprendices. El papel de los sindicatos en las cámaras es el de supervisor o asesor.
- **A nivel de la empresa**, los sindicatos tienen un papel completamente distinto. En Alemania tenemos los consejos laborales, equivalentes a los comités de empresa españoles, consejos que representan los intereses de todos los trabajadores ante la empresa y que también representan a los aprendices. Por ejemplo, el consejo laboral puede cerrar acuerdos con la empresa que serán vinculantes de manera legal. En algunos casos, la empresa tiene que consultar con el consejo laboral antes de, por ejemplo, renovar las instalaciones para la FP Dual. Si la empresa quiere formar a un nuevo tutor de empresa/formador, el consejo laboral debe estar de acuerdo. En este nivel, el papel del sindicato es más de cogestión y apoyo.

El rol del profesor en el sistema dual alemán

El sistema alemán es dual, entonces existen dos emplazamientos en los que la formación tiene lugar: uno es la empresa y el otro es el centro educativo. Los profesores también están representados en los comités de Formación Profesional a nivel regional, es decir, que forman parte de ese diálogo social. En Alemania, a diferencia de España, los profesores solo desarrollan su trabajo enteramente en los centros educativos. Entonces, lo difícil es coordinar el plan de estudios del centro educativo con el que se desarrolla en la empresa, por eso el papel de los consejos resulta tan esencial, pues garantizan el diálogo y la comunicación efectiva entre centros educativos y empresas. En la empresa los formadores son trabajadores cualificados.

Los sindicatos alemanes y los aprendices

Los sindicatos consideran a los aprendices “clientes” de igual forma que a los trabajadores. A veces, los aprendices se organizan incluso mejor que los trabajadores. La mayoría de los trabajadores en Alemania fueron aprendices en algún momento, así que saben que esa es la forma de acceder al mercado laboral. Todo eso supone que los trabajadores van a mostrar una buena actitud respecto de los aprendices. Aunque también es cierto que un porcentaje de empresas, entre el 10-15%, emplean a aprendices no para formarlos sino como mano de obra barata, un problema importante en Alemania, que se puede comprobar por la tasa de abandono de los aprendices, porque no aprueban sus exámenes. De modo que los sindicatos, si estos aprendices se afilian, pueden ofrecerles protección legal, o ayudarles a buscar una solución a través de la Cámara de Comercio, que es el organismo supervisor de la empresa.

Los aprendices y el resto de trabajadores

Sin duda, en Alemania todo el mundo sabe lo que es un aprendiz y cuál es su función dentro de la empresa. El resto de trabajadores suelen apoyar a los aprendices, pues serán sus futuros colegas. Los aprendices tienen un contrato con la empresa, son empleados de la empresa y forman parte de la fuerza laboral de la compañía. Así, los aprendices pueden acceder al comité de empresa o consejo laboral donde tienen su propia representación, conocida como delegación juvenil.



SEBASTIÁN PACHECO

Secretario de Formación de UGT

La Unión General de Trabajadores (UGT), en unos de sus documentos, dice: «Se trata de aprender en el centro de trabajo, no de trabajar para aprender. Por tanto, debe existir una clara implicación y corresponsabilidad de las empresas, lo que supone necesariamente la capacidad de formar de estas y la asunción de responsabilidad que deben tener sobre el alumnado trabajador». La UGT cree que se ha de poner en relieve, además del «saber hacer», el «saber estar» en el trabajo, es decir, aquellos conocimientos que se adquieren mediante las relaciones interpersonales, el conocimiento del entorno laboral, etcétera. Esto significa que no solo basta adquirir conocimientos teóricos y ver cómo se hace o aprender a hacer, sino que se deben conocer todos los entornos en los que la empresa se desempeña. Por ejemplo, los sindicalistas notamos la carencia de conocimientos en asuntos de competencias digitales o conectividad digital. El papel de los sindicatos en la FP Dual en España

En España nos encontramos en un momento clave. Después de que se nos entregara el Plan Estratégico para la FP, estamos en el marco de abordar lo que la UGT cree que es esencial dentro del diálogo social.

- **A nivel estatal**, el papel del sindicato radica en el diálogo social con el Gobierno. En concreto, se creará un grupo de trabajo específico dentro del Consejo de la Formación Profesional para abordar el tema de la modalidad dual así como la reglamentación básica necesaria a nivel estatal.
- **A nivel de Comunidades Autónomas**, todas tienen competencias en esta materia, y se llegó a un acuerdo de consenso de 11 puntos, entre ellos el salario y el contrato de los aprendices, la alternancia, etcétera. Este acuerdo debe trasladarse al diálogo social entre los sindicatos y las distintas administraciones.
- **A nivel de empresa**, el papel del sindicato debe enfocarse en los comités de empresa. En estos momentos se está hablando de la posibilidad de una representación de los aprendices.

La calidad en la FP Dual

La UGT está a favor de que el aprendiz tenga un contrato laboral y un salario, para así poder disfrutar de los derechos de cualquier trabajador, además de que

es la mejor forma de integrar al aprendiz dentro de la empresa. Para ello, habría que modificar el contrato de Formación y Aprendizaje que rige a día de hoy.

Los comités de empresa y los aprendices

Desde UGT hemos redactado un informe donde se detalla el currículo formativo de los itinerarios de nuestros delegados dentro del comité de empresa, y además hemos creado una asociación juvenil dentro de la propia UGT, llamada RUGE, que va a participar del diálogo social en todos los niveles.



VICENTE CABANES

Miembro de la Secretaría General de FSIE

El FSIE es un sindicato que defiende los intereses de los profesores de la enseñanza privada y concertada. En el caso de la aplicación de la FP Dual, nos encontramos con que una vez que el profesor o tutor sale del centro educativo, no existe una regulación. Hay ciertos papeles que hoy en día llevan a cabo los profesores de FP Dual, como contactar con las empresas, que tal vez no deberían recaer en ellos, aunque por otro lado son quienes mejor conocen a los alumnos, las titulaciones y en qué empresas encajarían mejor. Por la misma razón, son idóneos para asesorar a las empresas. Lo ideal sería que se los forme para ello, cosa que muchas veces no sucede.

Percepción de los jóvenes de la FP Dual

Los jóvenes perciben la modalidad dual como una manera de aprender diferente. Salen del entorno del aula, desarrollan destrezas diversas, como por ejemplo la adaptabilidad o la creatividad a la hora de resolver problemas, competencias que no se adquieren sino en un entorno laboral.

Intervención del público

¿Qué parte del sector educativo participa en estos foros de diálogo social a propósito de la implantación y regulación de la FP Dual?

Responde Sebastián Pacheco

UGT va representada por el equipo técnico confederal, de representación estatal, y por un representante de cada una de las federaciones, entre ellas la federación de los empleados de los servicios públicos, la federación de todo lo relacionado con la industria y la federación de los servicios privados. También participan compañeros de las Comunidades Autónomas. Entre todos ellos, están las federaciones que representan a los profesores.

UGT cree que la FP Dual tiene que ser un requisito en todos los puestos de la Administración pública, de modo que se predique con el ejemplo.

▶ PLATAFORMA DE LA ALIANZA

Una herramienta para el trabajo colaborativo

LINA MICÓ

Digital Manager de la Fundación Bertelsmann



Como introducción, se proyectó un vídeo informativo sobre la plataforma virtual de la Alianza para la FP Dual, pensada para dar a conocer en qué consiste la formación dual así como los agentes que ya participan en proyectos de este tipo.

La plataforma de la Alianza para la FP Dual ha sido desarrollada por la Fundación Bertelsmann y está operativa y online desde febrero de 2018. Se creó para cubrir las necesidades de nuestra red de miembros, de las que la Fundación tuvo noticia a partir de distintos estudios. Afortunadamente, la mayoría de estas necesidades se pueden resolver de forma digital.

La Alianza basa su trabajo en cuatro ejes o retos:

- Se necesita un espacio unificado donde informarse sobre la FP Dual.
- Se ha de crear un espacio de comunicación donde compartir experiencias.
- Se debe potenciar la visibilidad de los proyectos de FP Dual.
- Es imprescindible colaborar en la formación continua de las personas que participan en proyectos de FP Dual.



En respuesta a estos cuatro ejes, se crearon dos páginas web: una pública y otra privada. La pública se creó basándose en el primer reto, y su objetivo consiste en que allí cualquier persona puede entender tres conceptos clave:

- Qué es la FP Dual.
- Cuáles son sus beneficios.
- Cómo se forma parte de ella.

Para los expertos existen otras secciones, como la de biblioteca o buenas prácticas.

La web privada se creó basándose en el segundo reto, pues todos los miembros de la red de la Alianza necesitaban un espacio deslocalizado para comunicarse y dialogar. Aquí se cuelgan noticias, eventos, links, imágenes, vídeos, así como dudas, preguntas, etcétera. Se trata de una fuente de información, de un espacio para resolver dudas, además de un lugar para compartir contenidos con otros miembros. Asimismo, permite tomar contacto con diferentes públicos objetivos nuevos: centros educativos, clústeres, empresas, asociaciones, etcétera.

Esta web privada también da respuesta al tercero de los retos de la Alianza, pues aquí se pueden subir y comunicar todos los proyectos de FP Dual que estén en marcha. La Alianza cree que, a la hora de compartir los proyectos, lo idóneo es una breve descripción del mismo acompañado de material audiovisual, información sobre qué titulación de FP Dual se está cubriendo y cuáles son los agentes implicados.

En cuanto al cuarto reto, se sabe que la gente formada en FP Dual mejora la calidad de la FP Dual de cualquier proyecto. Así, mediante pequeñas píldoras digitales, los miembros acceden a formación específica mediante:

- Webinars, pequeñas formaciones digitales de una hora de duración en la que un experto explica un proyecto de FP Dual sobre un tema muy específico. Se dispone de un chat, de modo que existe la interactividad.
- Píldoras formativas de 3-6 minutos de duración, también sobre temas muy específicos.
- Biblioteca, en donde se pueden consultar más de 260 referencias analizadas y clasificadas, que abordan todo tipo de temas, desde legislación o normativas hasta modelos de evaluación.

La página web pública, desde febrero de 2018, ha sido visitada por más de 31.000 personas, entre empresas, centros y estudiantes. Entre todos han visitado más de 90.000 páginas, con un pico de visitas entre mayo-julio, es decir, en el periodo de prematriculación.

La página web privada cuenta con más de 1.500 expertos, desde directores de recursos humanos y de comunicación o personas a cargo de proyectos de FP Dual. La web privada ha conseguido más de 33.000 páginas visitadas, y quienes la han consultado han permanecido en la web una media de 10 minutos.





HITOS DE LOS GRUPOS DE TRABAJO DE LA ALIANZA

Herramientas y materiales prácticos

Presentada por: María de las Veredas Muñoz, *de Aldi Supermercados*

La Alianza para la FP Dual cuenta con 10 grupos de trabajo aglutinados alrededor de 10 temáticas concretas sobre las cuales trabaja a nivel específico. Los grupos de trabajo constituyen espacios colaborativos abiertos. En su mayoría, están formados por centros educativos, empresas y otras instituciones adheridas a la Alianza, aunque también intervienen miembros externos, como los equipos de investigación. Cada grupo cuenta con un líder coordinador y un asesor de la Fundación Bertelsmann y la complicitad de la comisión ejecutiva de la Alianza. A continuación, tres de los grupos presentan sus resultados: el Grupo de Calidad, el Grupo de Tutores de Empresa y de Centro y el Grupo de Centros Educativos.



GRUPO DE CALIDAD

PILAR PINEDA Y ANNA CIRASO

Grupo EFI, UAB

El grupo EFI se encarga de investigar temas de educación y trabajo en general, es decir, Formación Profesional y también formación continua. Asimismo investiga la empleabilidad de los jóvenes. En concreto, en el Grupo de Calidad de la Alianza hemos impulsado los indicadores de calidad.

Los objetivos que persigue este grupo de trabajo son:

- Identificar indicadores de calidad en dos bloques: para centros educativos y para las empresas.
- Disponer de una herramienta que sirva tanto a centros educativos como a empresas para que puedan llevar a cabo un autodiagnóstico de calidad.
- Realizar comparativas de calidad entre diversas entidades, para identificar elementos de mejora.



Los participantes en el grupo de trabajo son:

- Aldi Supermercados
- Fundación Bertelsmann
- Grupo EFi-UAB
- Barceló Hotel Group
- Direcció General de Formació Professional-Generalitat de Catalunya
- Leitat Technological Center
- Magtel
- Siemens España
- Centros educativos y empresas participantes

Para construir este modelo de calidad y poder validarlo, se atravesaron diversas fases:

- **Primera fase:** Consistió en identificar cuáles son los criterios de calidad más importantes para un modelo de FP Dual, es decir, cuáles son los aspectos imprescindibles que la formación dual debe tener y cumplir. A continuación, se efectuó un contraste externo con empresas y centros educativos, y por último se elaboró una guía y un glosario donde se explica cada criterio de calidad.
- **Segunda fase:** Se procedió a realizar una encuesta telefónica a 48 empresas y una encuesta online a 53 centros educativos. Una vez recopilados los datos, se llevó a cabo una serie de análisis exploratorios para comprobar si los criterios funcionaban o no. Esto permitió cerrar el umbral de los criterios.

El tamaño final de la herramienta arroja un total de 37 criterios de calidad para centros educativos, lo que indica un nivel de exigencia bastante elevado, y 48 para las empresas. Los bloques temáticos que se analizan son:

- **Bloques comunes:** Procesos, evaluación, recursos que se invierten, sinergias con el exterior.
- **Bloques específicos:**
 - a. Empresas: Personal, formación.
 - b. Centros educativos: Equipo docente.

Tipos de criterios

Durante el proceso de elaboración de esta herramienta, se llegó a la conclusión de que no todos los criterios resultaban igual de relevantes en la validación final de calidad, ni tampoco era el mismo el nivel de facilidad para cumplirlos. De modo que se crearon tres categorías de criterios en cada uno de los apartados:

- **Requisitos,** es decir, aquellos criterios mínimos indispensables para poder implementar un proyecto de FP Dual tanto para centros como para empresas.

Estos criterios se deben cumplir al cien por cien para hablar de calidad.

- Criterios principales, que son la mayoría de los que indican ambas guías, y hacen referencia a aquellos aspectos que inciden directamente en la calidad. Si se cumple un 70% de estos criterios, se puede concluir que existe calidad como tal.
- Criterios complementarios, o aquellos que otorgan un plus de calidad pero que no son imprescindibles. Son indicadores difíciles de cumplir en su mayoría. En este caso, para considerar que un proyecto cumple con la calidad, se debe satisfacer el 50% de estos criterios.

Una vez que la entidad cuenta con un diagnóstico de los criterios que cumple, podrá establecer sus prioridades para alcanzar aquellos que aún no tiene cubiertos.

Líneas de futuro

Las principales líneas de futuro en la que el Grupo de Calidad está trabajando son:

- Digitalizar las herramientas que ha generado el grupo.
- Alimentar la base de datos para actualizar los criterios y monitorizar el nivel de calidad general.
- Generar un reconocimiento a aquellos proyectos de calidad tanto de empresas como de centros educativos.

GRUPO DE TUTORES DE EMPRESA Y DE CENTRO

JOSÉ LÓPEZ SAN ROMÁN

Vicepresidente de Recursos Humanos de Bosch para España y Portugal



El Grupo de Tutores de Empresa y de Centro cuenta con miembros pertenecientes a empresas públicas y privadas, empresas grandes y pymes, de tal manera que se puede obtener una visión general de los diferentes enfoques a propósito de la figura del tutor. Las entidades que colaboraron son:

- Autoridad Portuaria de Tarragona
- Bosch
- BSH
- Center for European Trainees (CET), una institución de la Cámara de Comercio alemana de Baden-Wurtemberg

- Consell General de Cambres de Catalunya
- El Corte Inglés
- Media-Markt
- Fundación Bertelsmann

También colaboraron otras empresas como Dicomol, Dow Chemical, etcétera.

Los objetivos que este grupo de trabajo persiguió son:

- Resaltar la figura del tutor y su importancia en todo el proceso.
- Dotar de reconocimiento al tutor dentro de la empresa.
- Crear una red de tutores para el intercambio de experiencias y poder realizar un trabajo colaborativo para conseguir mejoras.
- Identificar y difundir buenas prácticas y metodologías en el ámbito de la tutoría. No habrá buenos aprendices si no hay buenos tutores.
- Crear programas de formación de tutores.

Durante los tres años y tres meses de trabajo, se atravesaron diferentes fases:

- Elaboración de un Manual de tutores de empresa en colaboración con la Fundación Bertelsmann.
- Definición de en qué debe consistir la formación básica de los tutores, para lo que se establecieron unos criterios y unos determinados contenidos.
- Colaboración continuada con diferentes instituciones de distintos ámbitos.
- Elaboración de un Manual de ejemplos prácticos, en colaboración con 15 empresas, que contiene muestras de implementación de FP Dual real en las distintas compañías. Este manual pretende apoyar la transición de la FP a la modalidad dual. Cada caso viene acompañado de un marco teórico y su aplicación real. Se abordan temas como las relaciones entre tutor de empresa y tutor de centro; los procesos de selección que lleva a cabo la empresa; la acogida del aprendiz en las instalaciones de la empresa, etcétera.
- La importancia del reconocimiento al tutor.

En resumen, este grupo de trabajo pretende ayudar a crear modelos de FP Dual en las empresas, tomando como figura principal al tutor.

Líneas de futuro

El Grupo de Tutores de Empresa y de Centro tiene por delante retos que incidan, mejoren y contribuyan a resaltar la figura del tutor. Para ello, se necesita abrir un diálogo continuo porque solo se consigue una mejora si se cuenta con una visión que abarque todas las perspectivas. De modo que el siguiente reto es el de

incorporar la visión de los centros educativos, para conseguir una colaboración bidireccional.

GRUPO DE CENTROS EDUCATIVOS

LUIS MIGUEL GARCÍA

Director de Recursos Humanos de Nestlé



El Grupo de Centros Educativos está compuesto por varias consejerías, centros de estudio y empresas, a fin de que se pueda llevar adelante una aportación bastante completa de las necesidades de los centros educativos para poder ser más eficientes en la puesta en marcha de la FP Dual.

Los resultados actuales tienen su origen en otro estudio, presentado en el III Foro de la Alianza para la FP Dual, que recogía las barreras o dificultades que el profesorado y los centros educativos encontraban a la hora de poner en marcha un programa de este tipo. En este primer estudio, se reveló un importante desconocimiento de la formación dual así como también una llamativa falta de formación específica de los propios profesores encargados de poner en marcha la FP Dual en los centros.

Con este punto de partida, el Grupo de Centros Educativos trabajó para crear una herramienta mediante la cual los centros de estudio pudieran tomar contacto con las empresas y captarlas para sus proyectos de FP Dual. Este kit o herramienta permite:

- Formar e informar al profesorado en materia de FP Dual.
- Desarrollar competencias comerciales.
- Compartir herramientas de soporte actualmente en disposición de los centros por parte de la Administración pública.
- Compartir buenas prácticas y referencias de empresas y centros educativos.

En concreto, esta herramienta se ha constituido en ocho + dos fichas, de las cuales las cuatro primeras tratan sobre términos conceptuales (en qué consiste la FP Dual, cómo está regulada, condicionantes a nivel nacional, etcétera). La cuarta ficha es un compendio de todos los conocimientos necesarios para poner en marcha un proyecto de FP Dual en una Comunidad Autónoma específica. La quinta ficha es de preparación, en la que el tutor o profesor de centro tiene que cumplir una serie de requisitos previos antes de acudir a la empresa. La sexta aborda cómo llevar adelante el propio contacto en sí mismo (buenas prácticas, ejemplos de otras empresas, lista de personas de contactos, etcétera). La séptima hace referencia a cómo se valora la evolución del proyecto, esto es, saber si está dando los resultados esperados. La octava ficha se refiere a ejemplos útiles que sirven

de muestra. Esta ficha no está pensada como una lista cerrada, sino que se actualiza constantemente desde la Alianza. La novena ficha es un resumen, algo así como las «10 reglas de oro», y la décima es una ficha para recordar que la Alianza para la FP Dual funciona como institución de apoyo constante.

Líneas de futuro

Para completar la eficacia de esta herramienta, estarían faltando dos cosas:

- Aplicarla con inteligencia, mediante feedback y mejoras continuas.
- Aplicarla con conectividad, es decir, darla a conocer a todo el claustro de profesores, pues no debe ser de conocimiento exclusivo del tutor.

En resumen, se trata de una herramienta que ya cuenta con una gran divulgación, a la que contribuyen las administraciones y algunos centros educativos, que se han comprometido a aplicarla lo antes posible. El éxito de esta herramienta vendrá determinado por el aumento de alumnos que elijan la modalidad dual de formación, y también si los centros perciben menos barreras y mayor entusiasmo.





PRESENTACIÓN INFORME OCDE

¿Cómo fomentar la participación de empresas en la FP Dual?

Presentada por: Clara Bassols, *directora de la Fundación Bertelsmann*



MONTSERRAT GOMENDIO

Directora del Centro de Competencias de la OCDE

En la mayoría de los países europeos se han establecido sistemas de incentivos tanto económicos como no económicos para fomentar la participación de las empresas en la FP Dual, sobre todo de las pymes. En España apenas se ha incidido a este respecto y por eso nos ha parecido especialmente oportuno que la OCDE haya publicado un estudio comparativo de los incentivos que se han introducido en diferentes países para fomentar la participación de las empresas en la FP Dual. Este estudio, traducido por la Fundación Bertelsmann, aporta además una valoración de estos incentivos y de sus resultados según su grado de eficacia.

Según este estudio, en España la opción de Formación Profesional es una de las menos elegidas en comparación con países como Australia, Finlandia y otros. La participación es todavía menor en la modalidad dual, aunque desde el año 2012 (que fue cuando se aprobó el Real Decreto) hasta la actualidad, ha crecido. En Alemania, Austria u Holanda la elección de FP Dual es notablemente superior.

Otros datos del año 2012 indican que en los países donde apenas se ha desarrollado el modelo de aprendices o modelo dual, las tasas de desempleo son notablemente altas, en particular en España. Sin embargo en países como Alemania, Dinamarca, Holanda, Australia, Noruega o Austria, que sí han desarrollado el sistema de FP Dual, el desempleo juvenil no ha aumentado, incluso en los peores momentos de la crisis internacional. Esto permite concluir que el nivel de empleabilidad de los aprendices es un factor muy importante que protege contra el aumento del desempleo juvenil.

Otros resultados que toman como referencia los salarios que perciben los trabajadores que previamente se formaron con esta modalidad dual de formación indican que su salario es mayor que el de las personas que no han terminado la educación secundaria o el Bachillerato. Por otro lado, en comparación con los jóvenes formados en estudios terciarios, aunque el salario de los aprendices es más bajo, la diferencia es menor. En Canadá, por ejemplo, la diferencia entre el

salario que percibe una persona formada en FP Dual y otro en estudios universitarios es casi imperceptible.

Buenas prácticas para implicar a las empresas en proyectos de FP Dual

Evidentemente, las empresas no van a proveer formación si los costes son mayores que los beneficios, por lo tanto, se ha de intentar encontrar el balance adecuado. En términos generales, los costes se entienden como:

- Tener que formar a los tutores y, por lo tanto, liberar tiempo de algunos de los empleados.
- Tener que liberar tiempo también de los aprendices para su formación.
- En el caso de que los aprendices perciban beca o salario, también se cuenta como costo.
- Los beneficios normalmente consisten en:
 - Formar al aprendiz de la manera precisa como la empresa lo necesita para que resulte productivo en ese entorno laboral.
 - Poder seleccionar entre todos los aprendices cuáles son los mejores candidatos para luego incorporarlos a la empresa.

Se distinguen entre beneficios a corto plazo y beneficios a largo plazo, y si se presta atención a estos últimos, un ejemplo de cuánto cuesta buscar y formar a un nuevo empleado o incorporar a un aprendiz que ya esté formándose en la empresa, son:

- Alemania: 10.000 euros aproximadamente.
- Suiza: 20.000 euros aproximadamente.

Incentivos para las empresas

La fuente de estos incentivos en países como Austria, Noruega u Holanda proviene de los impuestos, es decir, de fondos públicos, pero en otros países, como Reino Unido o Suiza, son las propias compañías o grupos de empresas los que aportan la financiación. En Reino Unido, por ejemplo, si los beneficios de la empresa son superiores a tres millones de libras anuales, está obligada a destinar parte de ellos a la formación de aprendices. En Suiza, donde al igual que en España la mayor parte de las compañías son pymes, son las

propias empresas las que se organizan y establecen ciertos estándares para formar aprendices, porque entienden que esto aporta beneficios a las compañías.

Estos incentivos pueden destinarse:

- A promover que las compañías que tengan unas características específicas formen aprendices. Por ejemplo, en Noruega o Australia, este dinero se dirige específicamente a aquellos sectores donde existe mayor demanda de trabajadores.
- A promover que las compañías ofrezcan formación a aprendices que tengan determinadas características. Por ejemplo, en Austria se destinan a mujeres en sectores donde se debe aumentar su presencia, o a áreas rurales u otros sectores que no estén muy desarrollados.

En resumen, hay una gran variedad de estrategias según el contexto en el que se aplique.

En cuanto a los riesgos, se pueden enumerar los siguientes:

- Mientras el coste total de la formación de aprendices aumenta, el aprovisionamiento de aprendices permanece estable.
- Las compañías proveen formación para los aprendices pero reducen otros tipos de formación.
- El aprovisionamiento de aprendices puede incrementar pero solo en aquellos trabajos que requieren un nivel de competencias bajo.

Beneficios netos de la formación de aprendices

En general, puede afirmarse que los beneficios netos que perciben las empresas dependen mucho de los diferentes sectores. Por ejemplo, en casos de electricistas, el beneficio es muy alto y en el caso de cocineros, muy bajo.

Beneficios no financieros de la formación de aprendices

Es importante ajustar el modelo de FP Dual de tal manera que resulte más beneficioso para las empresas. Esto puede llevarse a cabo mediante:

- Reorganización de la forma en que se distribuye el trabajo en la empresa, de manera que los aprendices no realicen exclusivamente tareas muy rutinarias y de bajo nivel de competencia.
- Ajuste de la beca o salario que percibe el aprendiz.
- Ajuste de la duración del programa en consonancia con las necesidades reales tanto del aprendiz como de la empresa.

Beneficios financieros para el aprendiz

En países como Austria, Dinamarca, Alemania, Israel, Noruega y Suiza, los aprendices reciben un salario o beca mientras están formándose en la empresa, y en algunos también lo perciben cuando están en el centro educativo. Este salario por lo general es proporcional al salario que perciben los trabajadores de la empresa, y se va incrementando a medida que la formación los hace más productivos.

La edad de los aprendices

Se percibe que en muchos países como Australia, Canadá o Inglaterra la edad de los aprendices se ha incrementado considerablemente. Esto se debe a que la gente necesita formarse para cambiar de trabajo, o que está desempleada o que desea promocionarse. Para ello utiliza el sistema de formación dual porque le permite adquirir más competencias. Esto indica que este modelo es una vía importante también para la formación de los adultos.

Mejoras de las empresas para la FP Dual

Según este estudio, entre las mejoras que se necesitan implementar dentro de las empresas, destacan las siguientes:

- Formar a los tutores.
- Establecer unos estándares comunes lo suficientemente exigentes.
- Ayudar en la implantación y en todo lo que ello supone como carga administrativa.

También puede decirse que las pymes encuentran mayores dificultades para implementar programas de FP Dual porque les resulta muy difícil liberar a uno de sus trabajadores para que forme a los aprendices. Por otra parte se enfrentan al problema de que, una vez formados, estos sean captados por otras empresas. Por eso, en países como Suiza han encontrado una manera de organizarse para formar aprendices y beneficiarse de ello.

La FP en España

En general, en España la opción de Formación Profesional es muy poco elegida por los jóvenes. Para combatir estos niveles, desde la legislación se reformó la FP como parte de la reforma educativa en el año 2013. El año anterior, 2012, se había aprobado ya el Real Decreto de la FP Dual. Eso llevó a un aumento importante de los estudiantes matriculados en Formación Profesional. En la modalidad dual, que se implementó en el curso 2013-2014, había 4.000 alumnos aproximadamente, y el curso siguiente esa cifra se multiplicó por cuatro, es decir, unos 16.000. En términos absolutos, sigue siendo un número bajo de estudiantes, pero el crecimiento está siendo exponencial, de modo que se estima la posibilidad de que este modelo de formación se expanda. En paralelo a este aumento, se produjo un descenso llamativo del abandono escolar, el mayor de la historia hasta el momento.

Intervenciones del público

Los Presupuestos Generales del Estado han planteado una ayuda de acompañamiento a las personas que no tienen titulación ni de Grado Medio, ni de Grado Superior, ni de Bachillerato ni universitaria, a través del Programa de Garantía Juvenil, y que consiste en una ayuda de 430 euros mensuales. Está destinada a aquellos estudiantes que dudan entre formarse en alguna capacitación profesional o incorporarse directamente al mercado laboral. Con este programa, se les intenta ayudar económicamente a través de un contrato de formación vinculado a un centro educativo, y aparte de recibir el salario que le proporciona la empresa, pueden solicitar la ayuda económica. ¿Esta ayuda podría considerarse como uno de esos incentivos que existen en otros países? ¿Habría que publicitarla como tal?

Todas las iniciativas de este tipo que ayuden a aquellas personas que quieran elegir la vía de la FP Dual y así percibir

unos ingresos para poder continuar los estudios en lugar de incorporarse al mercado laboral se consideran un incentivo. En muchos casos, el abandono escolar temprano se produce por necesidades económicas. De modo que si se puede asociar un ingreso a la fase de formación en modalidad dual, serán muchos más los estudiantes que se decanten por esta vía de formación. En cuanto a publicitarlo, me parece esencial. Una de las cosas en las que habría que dedicar todo el esfuerzo, no solamente en España, es en la orientación a los alumnos, en especial cuando terminan la ESO. Ofrecer al alumno datos reales sobre las consecuencias de elegir una opción de FP y de FP Dual sería muy positivo, porque la sociedad aún la concibe como una opción exclusiva de trabajos manuales y de competencias bajas. Desde el punto de vista de expectativas laborales, como hemos visto en otros países, seguir la opción del Bachillerato parece la peor, algo que los estudiantes desconocen. Si un estudiante solo quiere dedicar dos años de estudio después de la ESO, la mejor opción es una Formación Profesional.

¿En todos los países existe un Salario Mínimo Interprofesional para trabajadores y otro para aprendices?

Sí, en todos los países europeos existe un Salario Mínimo Interprofesional. En los casos en que la FP Dual está muy asociada al sector de Empleo o es regulada por el Ministerio de Empleo o por las cámaras de Comercio, por ejemplo en Alemania, entonces también los aprendices perciben un Salario Mínimo Interprofesional, aunque llegan a percibir ese salario cuando se considera que son productivos para la empresa. Primero perciben un porcentaje de ese salario que va creciendo. En el caso de España, la modalidad dual tiene un componente regulado por Empleo, que requiere un Salario Mínimo Interprofesional, y otro por Educación, que no requiere un salario sino que puede ofrecer o no una beca.

⏮ MESA REDONDA

Incentivos públicos para el impulso de la FP Dual

Moderada por: Ignacio de Benito, *Senior Project Manager de la Fundación Bertelsmann*

En esta mesa se expone la visión de los incentivos públicos para el impulso de la FP Dual desde el punto de vista de cuatro territorios: la Comunidad de Madrid (Guadalupe Bragado), el Gobierno Vasco (Ramón Martínez), la Junta de Andalucía (Purificación Pérez) y la Región de Murcia (Sergio López). El papel de las administraciones es fundamental para impulsar incentivos tanto económicos como no económicos. Para la Fundación Bertelsmann estos últimos son tanto o más importantes que los primeros. Se trataron temas como la remuneración, el papel de los tutores o cómo aplicar modelos de éxito de otros países.



PURIFICACIÓN PÉREZ

Directora general de Formación Profesional Inicial y Educación Permanente de la Junta de Andalucía

En Andalucía se implantó la FP Dual hace cinco cursos, y a día de hoy se han matriculado 5.000 alumnos en modalidad dual y hay 3.300 empresas implicadas. La inserción laboral de estos aprendices es notablemente elevada, y la motivación y gratificación tanto de empresas, como de alumnos y profesores se percibe muy alta. Por lo demás, el abandono escolar resulta imperceptible. Estos datos ofrecen una garantía para que desde la Administración sigamos trabajando. Aunque en números absolutos las cifras no son elevadas, se puede afirmar que se ha avanzado muchísimo, que el modelo está funcionando en Andalucía y que ha llegado el momento de regular la FP Dual a nivel estatal. Este modelo estatal debe ser lo suficientemente flexible para que se adapte a los programas que ya están en marcha en todas las Comunidades Autónomas, así como también al tejido empresarial propio de cada territorio.

En concreto, en la Junta de Andalucía se hace un seguimiento exhaustivo y adaptado tanto del proyecto de formación dual como de cada aprendiz. Además, el alumno empieza muy pronto a aprender en la empresa: se incorpora a la compañía a partir de los tres meses del primer curso.

Un sello de calidad para las empresas

La Junta de Andalucía cree que se debe impulsar algún tipo de reconocimientos para los agentes que participan en la FP Dual. Sin embargo, ese reconocimiento habría de regularse de forma muy clara por parte de las administraciones, para que se sepa de dónde emana ese reconocimiento y cuáles son las condiciones para adquirirlo, a fin de que funcione como un sello de calidad. De ese modo, el propio sello presentaría una lectura concreta de lo que la empresa está aportando.



RAMÓN MARTÍNEZ

Coordinador de FP Dual del Gobierno Vasco

El modelo dual del País Vasco presenta unas particularidades concretas. Por ejemplo, es obligatorio que el aprendiz perciba un salario por parte de la empresa, cuyo mínimo es el Salario Mínimo Interprofesional. En este momento, participan de programas de FP Dual unas 1.500 empresas, y la adaptación del currículo formativo es individual, es decir, se establece un programa específicamente diseñado para cada uno de los aprendices. Todo esto se lleva a cabo con el apoyo del profesorado y de la asociación empresarial Confebask. La Administración provee de recursos humanos y ofrece tiempo al profesorado para que pueda destinarlo al seguimiento del aprendiz, a la captación de empresas y a afianzar la relación con las mismas. Y también existen apoyos económicos, aunque no son significativos a largo plazo.

La valoración general por parte de las empresas es de 8/10, es decir, una valoración muy alta, cosa que le da a la Administración cierta seguridad sobre el trabajo realizado. En cuanto a los resultados de inserción laboral, solamente un 5% del alumnado formado en modalidad dual está desempleado, esto significa que el 95% del alumnado se inserta inmediatamente después de finalizar la formación o sigue estudiado (un 10-15%). La Administración también concede becas, pero solo a los mayores de 28 años que quieren formarse en FP Dual.

En estos momentos se está trabajando sobre todo en competencias transversales. En el País Vasco hay ciclos de alto rendimiento donde se trabajan dichas competencias, las más demandadas a día de hoy por las empresas, incluso más que las competencias técnicas.

Cómo fomentar el modelo dual en las pymes

En el País Vasco hay unos requerimientos específicos para que una empresa forme parte de un proyecto de FP Dual. Por eso, desde la Administración llevamos a cabo ciertas acciones de apoyo a las pymes para que se sumen a esta vía de formación mediante modelos flexibles, capacitación de formadores y apoyo a la gestión:

- Programas de especialización, que consisten en un tercer año de formación dual añadido al currículo de la titulación. Este curso adicional está diseñado a medida por las empresas, es decir, a demanda de sus necesidades. En la actualidad, existen unos 20 programas de este tipo. Aquí también están implicadas las pymes, por ejemplo con titulaciones de ciberseguridad.
- Capacitación de formadores, esto es, formación de tutores de empresa, en colaboración con Confebask. Se ofertan constantemente formaciones para instructores.
- Apoyo en la gestión a las pymes. Hay casos incluso de profesores que redactan el contrato de Formación y Aprendizaje para la empresa.



GUADALUPE BRAGADO

Directora General de Formación Profesional y Enseñanzas de Régimen Especial de la Comunidad de Madrid

La Comunidad de Madrid cree que el factor clave para la implantación exitosa de la FP Dual es el convencimiento de que realmente se trata de un modelo educativo nuevo. Por eso, desde el inicio del diseño de cada programa, deben participar todos los agentes implicados: centros educativos, aprendices, empresas y administraciones. Al igual que Andalucía y el País Vasco, en la Comunidad de Madrid el diseño es personalizado para cada estudiante. Por lo demás, cada centro educativo suscribe un convenio con las empresas colaboradoras, un acuerdo de participación que incluye también el consentimiento del alumno y del profesor. De esa manera, todos aceptan unos términos y condiciones que suponen unos beneficios para todas las partes. Se trata de implicar a los agentes más allá de los incentivos económicos (en la Comunidad de Madrid, todos los tutores que imparten dual reciben un complemento extra).

En Madrid, hay 50 centros educativos que imparten 57 ciclos de formación dual, que incluyen a 6.000 alumnos y 1.200 empresas, y todos ellos han hecho un esfuerzo por trabajar juntos desde el inicio. La Administración tiene la obligación de regular, y lo hace en base al compromiso de las partes. Existe un convencimiento de que este modelo ofrece resultados en términos de empleabilidad, en términos educativos, en adquisición de competencias no solo técnicas, también interpersonales, es decir, aquellas que el alumno puede desarrollar mucho mejor en el ámbito de la empresa.

El papel del tutor

El papel del tutor debe estar muy reforzado tanto en la empresa como en el centro educativo, con un reconocimiento no solo económico sino también social. El tutor es el encargado de formar a sus futuros recursos humanos. Por otro lado, el reclutamiento para las empresas a través del modelo dual se facilita notablemente, pues la compañía se anticipa a la contratación una vez que conoce a los candidatos más idóneos. Es también muy importante la labor de las asociaciones

profesionales, las patronales y las organizaciones empresariales, de modo que se produzca una colaboración en red. Además, para aquellas empresas pequeñas, el papel de las asociaciones patronales resulta fundamental. Finalmente, la Administración funciona de garante, y debe velar por que todo esto se haga de la mejor manera posible. Sobre todo debe ser facilitadora, evitando el exceso de burocracia y tratando de que los lenguajes sean cómodos y asequibles para todas las partes. En la Comunidad de Madrid los tutores también pueden formarse en las empresas.

Las administraciones públicas como apoyo de iniciativas sectoriales

Todos los agentes deben trabajar juntos para identificar las necesidades. Además de los informes o estudios sobre FP Dual, las patronales son las que mejor conocen esas necesidades, esos perfiles profesionales que el mercado laboral está demandando. Hay que abrir las puertas de los centros educativos para diseñar entre todos los planes de estudio, cosa que al final repercutirá en el mercado, pues las personas estarán mejor cualificadas y serán más competitivas. Por otro lado, las administraciones deberían agilizar la aprobación de las regulaciones respectivas. En la Comunidad de Madrid se han aprobado 39 planes de estudio nuevos que fueron elaborados en colaboración con empresas y asociaciones patronales. De modo que se debe facilitar un acercamiento mayor si se pretenden conseguir resultados mejores y más rápidos.

SERGIO LÓPEZ

Director general de Formación Profesional y Enseñanzas de Régimen Especial de la Región de Murcia



Para la Región de Murcia, la FP Dual no tiene que ser una obligación para las empresas, sino una convicción. A fin de cuentas, son las compañías las que están fomentando este modelo de formación. En Murcia, más del 90% de las empresas son pymes o micropymes y no se las puede asfixiar con requerimientos obligatorios. En cambio, existen muchas maneras de incentivarlas. Por ejemplo, mediante:

- La simplificación administrativa para que el docente no se abrume con la burocracia. Para ello, la Región de Murcia ha creado una aplicación informática que facilita el seguimiento tanto para el tutor de centro, para el tutor de empresa como para el alumno.
- Una modalidad de formación permanentemente abierta, de modo que aprendiz y empresa puedan ponerse de acuerdo para pasar de una FP a una FP Dual. Esa es una de las demandas más solicitadas por el tejido empresarial, y la Administración funciona como un dinamizador y coordinador a este respecto.
- El tránsito de los alumnos de FP Dual a la Universidad. A la Universidad se puede llegar a través de dos caminos: uno es el del Bachillerato y otro es la vía de la Formación Profesional, que aporta el beneficio de que el alumno obtie-

ne dos titulaciones. Para ello, la Región de Murcia ha cerrado un convenio de convalidaciones para que ese tránsito sea lo más amable posible y el grado de convalidación, más alto.

- Otra sinergia que se fomenta en la Región de Murcia es la relación entre la Formación para el Empleo y la Formación Profesional. A través de los servicios de Empleo y Formación o de la Dirección General de Juventud se pueden encontrar también maneras de gestionar ayudas económicas.

En resumen, la Formación Profesional no es una obligación, tiene que ser una convicción. La Administración debe facilitar a los docentes su trabajo diario y promover la difusión de la FP Dual a las empresas, uno de los caballos de batalla que tenemos en nuestra comunidad.

La figura del asesor técnico

El asesor técnico es una figura intermedia que da a conocer el modelo dual a las empresas. Dentro de la Administración, se encarga exclusivamente de la organización de la formación dual. En la Región de Murcia este asesor trabaja de la mano de las cámaras de Comercio, donde también existe una figura técnica similar. La figura del asesor, tanto si pertenece al sector público como al privado, resulta fundamental, porque es quien finalmente toma contacto con las empresas. En la Región de Murcia, gracias a esta figura, se ha producido un crecimiento exponencial de participación de compañías en proyectos de modalidad dual: desde el año pasado (2017) hasta la actualidad, se ha incrementado el número de empresas participantes en más de 150 y se ha ofertado un 20% más de plazas de FP Dual. Esto significa que aquel empresario que conoce el sistema dual enseñado se interesa por él y abre sus puertas.

Además de la figura del asesor técnico, incentivamos la orientación profesional y laboral, pues se trata de una pieza angular en todo este engranaje, como también la orientación académica. En la Región de Murcia realizamos cada año un curso informativo de las nuevas titulaciones.



PRESENTACIÓN DE PROYECTO

Somos FP Dual: red para involucrar
a los jóvenes aprendices



VANESSA SCHNEIDER

Jefe de equipo – programas de desarrollo de Lidl Supermercados

MARÍA ÁNGELES CASTILLO

Responsable de Programas de Formación Dual de Lidl Supermercados

En Lidl llevamos más de 15 años intentando integrar el talento joven en nuestros equipos, apostando por los programas de formación dual en el marco universitario y, desde 2012, con los programas de FP Dual, haciendo posible que más de 220 jóvenes se hayan formado de la mano de nuestros tutores y formadores tanto en la empresa como en los centros de estudio. La FP Dual es la modalidad de formación que queremos. Durante los últimos años, Lidl Supermercados ha invertido recursos y esfuerzo en la sensibilización, en dar a conocer este modelo formativo, mediante focus-groups con los estudiantes, charlas en institutos, foros de orientación profesional o talleres con las propias familias, porque dar voz a los jóvenes y hacerlos partícipes también es fundamental para una FP Dual de calidad.

Somos FP Dual es una plataforma mediante la cual los jóvenes pueden compartir sus experiencias y difundirlas.

SANDRA GARCÍA



Tengo 21 años y soy embajadora de la red Somos FP Dual en Cataluña. Empecé a cursar la carrera de Química en la Universidad de Girona, pero por incompatibilidades con mis horarios de trabajo tuve que dejarla. Entonces decidí cursar un Grado Superior de Laboratorio de Análisis y Control de Calidad. A los pocos meses, vinieron a darnos una charla sobre FP Dual, y no exagero si digo que solo dos o tres personas sabían exactamente en qué consistía. En mi caso, tengo una titulación y un puesto de trabajo en la empresa química donde me formé. Por eso puedo decir alto y claro que la FP Dual es futuro, que se debe trabajar para que muchos más jóvenes la conozcan y comprueben sus ventajas. Con ese fin, estamos trabajando en la red Somos FP Dual.

Evidentemente, la mejor forma de dar a conocer la FP Dual es mediante las redes sociales: tenemos página en Facebook e Instagram, y en breve abriremos nues-

tro canal de YouTube. En estas redes compartimos experiencias y respondemos a dudas y preguntas sobre el modelo dual. Cada una de las redes cuenta con 150 seguidores, pero queremos seguir creciendo. Nuestro lema es: «La FP Dual es futuro, oportunidad y esperanza».



IVÁN BLANCO

Estoy cursando una FP Dual de Química Industrial. Provengo de un pueblo de mineros y mi familia viene de esa tradición. Cuando mi padre me llevaba a la mina de pequeño, me encantaban las plantas de tratamientos de minerales. De modo que siempre me interesó. Me matriculé en Ingeniería en Química Industrial y, por motivos personales, la abandoné. Después me dediqué a la educación en centros de menores y me encontré en la disyuntiva de que tenía que cambiar de sector. Investigando, conocí la FP Dual y me di cuenta de que era justo lo que necesitaba. De modo que me matriculé en FP Dual de Química Industrial. Después me uní a la red de embajadores, porque a mí me hubiera gustado conocer esta opción de formación sobre todo partiendo de la experiencia. Hace unos días contamos nuestra experiencia en emisoras de radio y periódicos. Os animo a que nos invitéis a vuestras empresas y centros educativos para que contemos nuestra experiencia en FP Dual.



IRENE VACAS

Tengo 28 años y soy la coordinadora de la red de embajadores Somos FP Dual en Madrid. Hace dos años me ofrecieron cursar una FP Dual y hoy soy Técnico en Actividades Comerciales. Después de esos dos años de formación pasé a integrar la plantilla de la empresa y superé uno de los obstáculos con los que nos topamos los jóvenes de hoy: encontrar un empleo fijo y estable. Por eso decidí formar parte de la red con el objetivo de mejorar la calidad de este modelo educativo. Hemos establecido una colaboración con la Universitat Autònoma de Barcelona para desarrollar un estudio sobre la calidad de este modelo de formación. Por otro lado, los embajadores de Andalucía han desarrollado una encuesta para evaluar tanto el conocimiento como la opinión de los jóvenes de la FP Dual. Os animo a que conozcáis nuestros estudios y encuestas.



ANTONIO JOSÉ PRIETO

Tengo 25 años y formo parte de la red de embajadores Somos FP Dual. Después de finalizar mi Bachillerato, estuve unos cuantos años perdido. Una noche, unos amigos me comentaron sobre la FP Dual, así que me matriculé en el Grado Superior de Gestión y Ventas en modalidad dual. Algo positivo que estamos haciendo junto con la Alianza para la FP Dual es reunirnos en foros como este donde compartimos nuestras experiencias. Desde Somos FP Dual queremos hacer un llamamiento a las empresas para que fomentéis que vuestros aprendices se unan a nosotros.



JORDAN GONZÁLEZ

Tengo 26 años y soy el coordinador de Somos FP Dual en Andalucía. Actualmente estudio un Grado Superior de Administración y Finanzas en modalidad dual en Málaga, pero confieso que fui uno más de esa epidemia llamada abandono escolar, pues ni siquiera terminé la ESO. Con el paso de tiempo, estudié un Grado Medio de Administración y Finanzas en FP tradicional, y una vez finalizado, empecé el Grado Superior; posteriormente, la Fundación Bertelsmann me comunicó que necesitaban a un aprendiz que cursara mi titulación para la red de embajadores Somos FP Dual. No dudé ni un segundo en aceptar. Es imprescindible que se dé a conocer la modalidad dual, pues los jóvenes necesitan ser conscientes de todas las vías disponibles para desarrollarse como personas y encarar el futuro. En el mes de mayo de este año éramos ya 45 embajadores y, después de varias reuniones y encuentros donde compartimos nuestras experiencias, fuimos capaces de organizar un macroevento en la ciudad de Málaga que reunió a más de 2.000 jóvenes y donde pudimos compartir nuestras experiencias de la FP Dual.

A continuación, se proyectó un vídeo informativo sobre la red Somos FP Dual.



LAIA GARRIDO

Project Manager de la Fundación Bertelsmann

La red de embajadores está llevando a cabo acciones de difusión en las redes sociales, acude a centros educativos para presentar la FP Dual, participa en estudios para mejorar la calidad y están intercambiando experiencias tanto a nivel nacional como europeo con la Red de Aprendices de la Comisión Europea.



Alianza para
la FP Dual

**RED DE
EMBAJADORES
DE LA
FP DUAL**





MESA REDONDA

Dinamizar las organizaciones sectoriales en la FP Dual

Moderada por: Juan Carlos Tejeda, *director de Formación de CEOE*

La CEOE afirma que «la formación solo es profesional si esta está referida a la producción y al empleo y, por tanto, a la empresa. El ámbito de la empresa es el que define la competencia profesional, es el que la requiere, la adapta, la evalúa y la retribuye». Todo esto se relaciona con los sectores productivos y tres expertos reflexionan sobre ello.



GABRIEL TORRAS

Director general de la Federació Empresarial del Metall (FEM)

La Federació Empresarial del Metall representa a unas 8.000 empresas del sector metalúrgico que dan ocupación aproximadamente a 70.000 trabajadores del Vallès occidental y oriental. La mayor parte del tejido está formado por pymes y micropymes (el 83% de empresas son de 1-10 trabajadores), especializadas en procesos muy concretos: fabricación de engranajes, tratamientos, superficies, etcétera. En Cataluña, unos 122.000 jóvenes cursan Formación Profesional en 500 centros educativos, de los cuales solo 260 ofrecen formación dual a la que se han inscrito 11.000 alumnos. Por otro lado, las empresas no encuentran personal cualificado, cosa que frena la expansión, la innovación y la competitividad de muchas compañías. Ante este panorama, el sector se encuentra con las siguientes circunstancias:

- Los jóvenes no encuentran atractivas las opciones formativas relacionadas con el sector metalúrgico, a pesar de que es uno de los sectores que más trabajadores necesita. El sector metalúrgico es uno de los más estables y con una buena retribución (según el convenio colectivo, la retribución más baja son 1.600 euros mensuales).
- La mujer no se incorpora al sector como cabría esperarse. A este respecto se está desarrollando un proyecto llamado Industria + Mujer, mediante el cual mujeres que ya trabajan en la industria animan a otras mujeres a que se incorporen a estos ciclos.
- Los centros educativos son reacios a implantar la FP Dual, pues se trata de algo nuevo, les supone una carga añadida y, en general, los centros educativos con mayor cantidad de alumnos son bastante reacios a ofrecer ciclos en modalidad dual.
- En cuanto a la Administración, se puede comprobar que el gasto educativo ha perdido peso en relación al gasto público de una manera continuada, quedando

do por debajo de la media de los países de la CEOE. En España apenas se invierte en educación, y la hermana pobre es la Formación Profesional, de modo que resulta absolutamente insuficiente.

- En cuanto a la regulación laboral en Cataluña, en 2015 se aprobó la ley de Formación Profesional pero que, a fecha de hoy (octubre de 2018), sigue pendiente de desplegarse.

La situación necesita impulso, y con iniciativas como las que despliega la Alianza para la FP Dual y la colaboración de todos los agentes se conseguirá revertir esta situación, prestigiar la FP e impulsar un modelo de formación dual como el que España se merece.

Un modelo colaborativo para las pymes en FP Dual

El tejido empresarial en el sector metalúrgico en Cataluña está constituido mayoritariamente por pymes y micropymes, por tanto, un modelo colaborativo resulta fundamental. Por lo general, los trabajadores de estas pymes asumen diversas tareas dentro de su compañía y tienen un conocimiento amplio, pero siempre de un proceso muy concreto. Se trata de empresas de engranaje, de mecanizado o de tratamientos de superficies. De modo que si se diseñaran itinerarios donde los aprendices pudieran desarrollar su formación en más de una empresa y pudieran conocer así todos estos procesos adaptados a su currículo, generaría un gran impulso para la participación de la pyme en la FP Dual. No menos importante es que, además, la incorporación laboral de estos aprendices en las pymes en muchos casos asegurarían la continuidad de las mismas. A este respecto, tenemos noticias de que se están constituyendo consorcios por parte de estas compañías.

La figura del tutor externo

Disponer de tutores externos, formados y acreditados que puedan tutorizar en diferentes empresas, garantizaría la calidad de la formación que reciban los aprendices que se forman en pymes. Al mismo tiempo, estos tutores externos dan soporte al instructor/formador de empresa de empresa. Por otro lado, esta figura ayudaría a disminuir las tasas de abandono escolar, ya que suelen orientar, reorientar o animar a seguir estudiando. En resumen, el tutor externo es una figura de soporte importantísima.



PILAR RAMOS

Directora general de AMADE

AMADE es la asociación sectorial de la dependencia de Madrid. Agrupa a residencias de mayores, centros de día, teleasistencia y asistencia a domicilio. Es un sector que durante muchos años absorbía muchísima inmigración, pues no se necesitaba cualificación. En la tradición latina, el cuidado profesional a las personas mayores está tardando en instaurarse como una opción laboral que requiere for-

mación, pues se trata de una tarea que culturalmente está asociada a las familias. Un profesional del cuidado de las personas mayores hace digna la vida de una persona cuando nadie más puede cuidarlas.

Los tutores de empresa en el sector de la dependencia

Desde AMADE, se ha realizado un trabajo de divulgación y motivación para captar a distintas empresas. Una vez convencidas, han elegido a sus capacitadores entre su plantilla, y lo han vivido como un proceso muy bonito, pues los tutores se preguntan: ¿Seré capaz de formar a otra persona? Afortunadamente, estos se ven reconocidos, y también motivados, pues una vez formados se dan cuenta de las grandes posibilidades que tiene el sector.

El diseño de las titulaciones de FP Dual de la dependencia

La aportación de AMADE consiste en ir modificando el currículo de las titulaciones de dependencia sobre todo en la formación que se imparte en el centro de trabajo. Aportamos metodologías diferentes, temas diversos, e invitamos al profesorado del centro educativo a la empresa para trabajar juntos, de tal modo que el aprendiz se beneficie con una formación lo más completa posible. Otro aporte consiste en las competencias sociales, pues hay una manera particular de trabajar en relación a la dependencia de las personas. Por lo demás, se necesita una mayor difusión de este sector, pues es un gran desconocido para los jóvenes, y lo ideal es que la empresa también se acerque al centro educativo y dé charlas a los alumnos.



RICARDO RODRÍGUEZ

Director de RRHH de Saint Gobain PLACO

Saint Gobain PLACO pertenece al sector del yeso laminado, un microsector de uno mayor, el sector de la construcción. Hoy en día, el yeso laminado es una parte muy importante de la edificación, que implica la tabiquería de interior y los falsos techos. Es un sector que arrancó como un commodity (la placa de yeso laminado era un commodity) y hoy es un producto de altísimo valor añadido. Por otro lado, el sector de la construcción está regulado por requerimientos de alta exigencia. En la actualidad es un sector que está creciendo, que tiene un potencial tremendo y que demanda mano de obra especializada. En comparación con otros países, el ratio de yeso laminado en España es 1.4, cuando en Francia es 3 o en Estados Unidos, 7. Además, existen datos que afirman que se está produciendo un envejecimiento progresivo de la mano de obra en este sector, es decir, no hay suficiente inserción de gente joven para abastecer las plantillas. De modo que si metemos en el cóctel que el sector está en crecimiento, que cada vez se necesita mejor cualificación, que se precisa la inserción de gente joven y que, además,

hay un envejecimiento de plantilla que va a requerir todavía más trabajadores, se puede concluir que la formación dual es una opción idónea. A día de hoy, hay 20 centros en todo el territorio nacional que imparten FP Dual en ciclos de Técnico de decoración de interior e instalación de yeso laminado. Esto significa que la oferta de formación resulta minoritaria en comparación con las necesidades del tejido industrial. Los trabajadores de la construcción han sufrido las consecuencias de la crisis y también han tenido dificultades para reinserirse precisamente porque no están lo suficientemente cualificados.

Los objetivos del proyecto de formación impartido por Saint Gobain PLACO

El proyecto fue diseñado en función de las necesidades de Saint Gobain PLACO. Los objetivos principales son:

- Profesionalización del sector de instaladores, de tal manera que los trabajadores ya insertados en el sector puedan acreditar una cualificación profesional.
- Establecer los mecanismos de inserción de los nuevos trabajadores del sector, a través de la vía de la formación reglada.
- En materia de formación dual, se está llevando a cabo un acercamiento de las empresas instaladoras a los centros que están impartiendo la formación para maximizar la oferta formativa disponible. Por ejemplo, en Málaga, en colaboración con el centro educativo La Rosaleda, se han implicado seis pymes instaladoras que se han acercado con mucho entusiasmo en cuanto comprobaron todas sus posibilidades.

Saint Gobain PLACO se ofrece como un vehículo para mejorar la calidad de la formación en aquellos centros que se imparta, porque somos conscientes de las dificultades con las que se encuentran los centros para impartir estos ciclos de grados técnicos. Saint Gobain PLACO colabora sobre todo ofreciendo los materiales con los que los aprendices tendrán que trabajar el día de mañana y aportando la formación de los profesores.

La remuneración del aprendiz en FP Dual

Si bien el convenio de la construcción establece que para trabajar en el sector hay que ser mayor de edad, con la salvedad de los casos de contrato de Formación y Aprendizaje, la realidad es que la coordinación de actividades en materia de prevención es tan alta, que el aprendiz se topa con muchas dificultades a la hora de acudir a la empresa. De modo que uno de los retos principales consiste en que el sector valore y regule estos casos de personas en formación dual, de tal forma que puedan acudir a las obras. Evidentemente, estas personas deben percibir una retribución, bien mediante beca o mediante contrato, siempre con la flexibilidad que cada caso necesite.

RETOS Y OPORTUNIDADES DE LA FP DUAL POR FAMILIA PROFESIONAL

Experiencia de los centros educativos

La Fundación Bertelsmann está trabajando en dos proyectos en el marco de la Alianza para la FP Dual: uno de ellos con la familia profesional de Informática y comunicaciones y el otro con la de Instalación y mantenimiento en colaboración con los centros educativos. Como introducción a esta ponencia, se proyectó un vídeo de la experiencia de los centros educativos con respecto a las familias profesionales.

Uno de los objetivos de la Alianza para la FP Dual es mejorar la calidad de esta modalidad educativa en España. Hace seis meses comenzamos a trabajar en este proyecto con el objetivo de dar voz a los centros educativos. El principal resultado de este proyecto es ofrecer una herramienta a los centros de formación para que ellos apliquen recomendaciones, propuestas de mejora o soluciones si se encuentran en una de las dificultades o retos que hemos ido identificando y trabajando a lo largo de estos meses. Se han seleccionado estas dos familias profesionales porque hemos ido comprobando que año tras año se incrementan los proyectos en FP Dual de estos dos sectores económicos. En segundo lugar, porque se ha notado una elevada demanda de empresas de esos sectores que quieren participar en esta modalidad educativa, así como también una elevada inserción laboral.

Como veremos a continuación, los resultados han sido clasificados en tres categorías que equivalen a las tres etapas de implementación de un proyecto de FP Dual:

- La participación en la FP Dual.
- Formación del aprendiz en centro y empresa.
- Seguimiento de la formación del aprendiz.

En la plataforma de la Alianza para la FP Dual puede encontrarse toda la información al respecto. Aunque podemos destacar tres conclusiones principales:

- Debemos dejar de tratar la FP Dual como un modelo homogéneo. Cada familia profesional tiene sus propios retos.
- Compartir experiencias entre centros educativos facilita identificar propuestas de mejora.
- La colaboración entre administraciones públicas y centros educativos es esencial para adaptar la FP Dual a las necesidades de los centros.



LAIA GARRIDO

Project Manager de la Fundación Bertelsmann

La primera familia que analizamos fue la de Instalación y mantenimiento. Esta familia profesional cuenta con tres ciclos en Grado Medio y otros tres de Grado Superior. Estos ciclos se pueden organizar a su vez en dos grupos:

- Ciclos relacionados a la climatización, calor y frigorificación.
- Ciclos sobre mecatrónica industrial y la instalación electromecánica.

Los centros educativos han identificado diferentes retos a la hora de implementar la FP Dual dependiendo del ciclo.

La participación en la FP Dual

El primer reto con el que se topan los centros que imparten FP Dual es que las empresas piden a los aprendices que tengan la certificación oficial en prevención de riesgos laborales. El ciclo formativo no corresponde a la cantidad de horas que se requieren para obtener esa certificación, de tal manera que muchos alumnos se ven obligados a costearse ellos mismos esta certificación para acceder a formarse en las empresas en modalidad dual. Los centros educativos han encontrado como solución que se negocie con las empresas para que sean ellas mismas las que ofrezcan esa formación o que la financien. Por otro lado, proponían negociar con sindicatos o asociaciones empresariales para reducir el precio de esta formación.

Formación del aprendiz en centro y empresa

En cuanto a la alternancia de la formación entre centro educativo y empresa, los centros identificaron como reto que los aprendices han de tener un conocimiento bastante amplio del oficio antes de entrar en la empresa, sobre todo en cuanto a riesgos laborales específicos del sector. Para paliar este reto, una opción sería retrasar la entrada del aprendiz en la empresa; otra, hacerlo de manera gradual, o acompañar esa formación en la empresa con formación en el centro o plataformas digitales.

Seguimiento de la formación del aprendiz

Existen retos diferentes entre ciclos de climatización o de mecatrónica:

- Los centros que imparten ciclos de climatización, afirmaban tener dificultades para reunirse con las empresas, porque los trabajadores de estas compañías realizan su jornada laboral fuera del centro de trabajo. Los centros educativos proponen reunirse en el centro educativo o planificar las reuniones con mucha antelación.
- Los centros que imparten ciclos de mecatrónica, decían que los profesores no acceden fácilmente a las empresas, pues este sector es muy competitivo, y en muchos casos para acceder a las instalaciones se necesita la certificación en



riesgos laborales. Para solucionarlo, se puede invitar a las empresas a que visiten los centros educativos.

ALÈXIA CARRASCO

Project Manager de la Fundación Bertelsmann

La familia de Informática y comunicaciones incluye tres ciclos de Grado Superior, dos relacionados con programación, que incluyen uno de aplicación a las multiplataformas y otro de páginas web. El tercer ciclo se relaciona con sistemas y redes. También se incluye un ciclo de Grado Medio, relacionado con sistemas microinformáticos y redes. En este caso, las dificultades con las que se encuentran los centros educativos son bastante comunes a todos los ciclos, aunque con algunas particularidades en el Grado Medio, por el perfil del aprendiz, por la dinámica del plan formativo y por el tipo de empresa.

La participación en la FP Dual

Los centros educativos notan que no existe participación de las asociaciones empresariales del sector. Mediante la implicación de las capas intermedias, se implicaría una mayor cantidad de pymes en proyectos de FP Dual y habría mayor rotación de los aprendices entre las diferentes empresas.

Formación del aprendiz en centro y empresa

Uno de los retos más importantes es que resulta muy difícil para el profesorado reciclarse constantemente de acuerdo con los últimos cambios en el tejido productivo en esta familia. Esto termina por repercutir en la formación del aprendiz, que llega a la empresa desactualizado, además de que las empresas dejan de interesarse en participar en proyectos de FP Dual. Una solución consistiría en que los profesores accedieran a formación continua, a través de masterclass, estancias formativas o plataformas gratuitas online. Otra opción sería acoger a profesionales en activo para la docencia.

Seguimiento de la formación del aprendiz

Este entorno es muy dinámico, los puestos de trabajo van cambiando sobre todo en las grandes empresas, y esto afecta particularmente a la figura del tutor. Los centros educativos proponen alguna reglamentación para ser tutor mediante un compromiso de estabilidad.

Intervención del público

La continuidad del profesorado es fundamental para que el ciclo dual siga adelante y mejore día tras día.

▶ INVESTIGACIÓN EN FP/FP DUAL (2005 / 2017)

Diagnóstico de su investigación en España

MÓNICA MOSO

*Responsable del Centro de Conocimiento e Innovación
de la Fundación Bankia por la Formación Dual*



Isaac Newton decía que lo que sabemos es una gota y lo que ignoramos es un océano. Aquello lo dijo en el siglo XVIII y sin duda que hemos aprendido mucho desde entonces. La revista Science afirma que en la segunda mitad del siglo XX el conocimiento científico y técnico, el que está sistematizado, se ha multiplicado por 50 respecto al resto de la historia. Pero aun así nos sigue faltando mucho por saber. En concreto, nos falta aprender mucho sobre la FP y la FP Dual. A decir verdad, aquello que no se conoce con rigor es difícil de justificar, transmitir y validar, y sobre todo ver cómo se puede mejorar. Por eso queremos romper una lanza por la investigación sobre la FP, reto importante, no solo a nivel nacional, sino también europeo. La semana de la FP en Europa, que se celebrará en Viena, reunirá a un grupo de 35 personas para determinar cuál debería ser la agenda europea de la investigación en FP. Se trata de un asunto estratégico para Europa, así como para España, pero resulta difícil de sistematizar, pues por lo general nuestro punto de vista suele relacionarse con la intuición y la experiencia personal.

Todos estos presupuestos son los que se plantean en un proyecto conjunto de la Fundación Bankia por la Formación Dual y la Fundación Bertelsmann, en colaboración con investigadores independientes. En concreto, se analizaron qué investigaciones se habían llevado a cabo en España entre 2005 y 2017 desde cualquier tipo de disciplina, pues las competencias no solo se trabajan desde el ámbito de la educación. El objetivo consiste en conseguir unas competencias transversales y una visión global.

PILAR MARTÍNEZ

*Coordinadora del Máster de Orientación e Intermediación
Laboral de la Universidad de Murcia*



A continuación, presentaré los resultados del estudio encargado por Fundación Bankia por la Formación Dual y Fundación Bertelsmann, que llevamos a cabo Benito Echeverría y yo misma en calidad de investigadores independientes.

Metodología

En el año 2017, se nos encargó un diagnóstico de la actividad investigadora de la Formación Profesional Inicial en España. El objetivo que se perseguía era conocer esa actividad en un periodo concreto: antes, durante y después de la crisis financiera mundial. El procedimiento se realizó a través de un metaanálisis con distintos enfoques:

- Un enfoque exploratorio para poder categorizar la investigación que se iba encontrando.
- Un enfoque descriptivo para poder identificar y catalogar esta investigación.
- Un enfoque explicativo para poder inferir, atendiendo a la naturaleza, al contenido y al origen de cada documento, posibles prospectivas.

Dada la naturaleza de los datos, este metaanálisis con una investigación documental se realizó con técnicas cualitativas y cuantitativas:

- un análisis bibliométrico, y
- un análisis de contenido.

Materiales

El estudio se focalizó principalmente en las tesis doctorales leídas y defendidas en las universidades, en artículos publicados en revistas de investigación de España (salvo alguna excepción de publicaciones extranjeras, pero que hacían referencia a nuestro país), y también en los informes de investigación e innovación realizados en ese periodo de tiempo. Todos ellos son documentos científicos y esenciales para conocer y delimitar qué, quién y dónde se ha investigado y cómo se ha hecho.

Procedimiento

Se empezó buscando información a través de buscadores, de bases de datos especializadas y luego en los informes específicos de asociaciones empresariales, cámaras de Comercio, etcétera. Esa búsqueda arrojó aproximadamente una cantidad de 3.000 registros. A continuación afinamos la búsqueda para delimitar el asunto de estudio a través de tres criterios:

- **Delimitamos el objeto de estudio:** la Formación Profesional Inicial y Dual.
- **Establecimos el periodo de estudio:** 2005-2017.
- **Seleccionamos el lugar de las publicaciones científicas que contaran con referencias bibliográficas, tanto del territorio nacional como extranjeras, siempre y cuando se refirieran a España.**

De ese modo, de los 3.000 registros se seleccionó el 9%, que incluyen: 54 tesis, 174 artículos y 32 investigaciones. Toda esta información se organizó mediante una base de datos de Access, donde se realizó tanto una descripción física como un análisis del contenido del documento:

- **Descripción física:** datos de identificación: autor, título, lugar y año de publicación, etcétera.
- **Contenido:** partiendo del resumen, el tipo de investigación, los objetivos, los participantes, las metodologías, el instrumento de recogida de la información, así como sus principales resultados y conclusiones.

Análisis de los datos

A continuación, se pasó a identificar y catalogar esos documentos a partir de los referentes teóricos tanto europeos como españoles y el comportamiento de los contenidos de los propios documentos encontrados. Así, identificamos cinco áreas de investigación:

- **Evolución de la FP Inicial.**
- **Entorno educativo.**
- **Entorno laboral.**
- **Empresa formadora.**
- **FP Dual.**

Estas áreas resultaban demasiado flexibles, de modo que para cada una de esas áreas definimos diferentes categorías. En total se identificaron 14 categorías derivadas de las cinco áreas de investigación:

- **Evolución de la FP Inicial:**
 - a. Evolución histórica.
 - b. Contexto socioeconómico.
 - c. Innovación.

→ **Entorno educativo:**

- a. Gestión de centros.
- b. Proceso de enseñanza-aprendizaje.
- c. Formación a distancia.
- d. Variables intervinientes.
- e. Valoración de la FP Inicial.

→ **Entorno laboral:**

- a. Competencias profesionales.
- b. Orientación.
- c. Inserción.
- d. Cualificaciones profesionales.

→ **Empresa formadora:**

- a. Rol de la empresa formadora.
- b. Principios e implicaciones.

→ **FP Dual:**

- a. FP Dual a nivel estatal.
- b. FP Dual por Comunidades Autónomas.

— **Configuración de la FP Inicial:** 29%.

— **Entorno educativo:** 28%.

— **Entorno laboral:** 29%.

— **Empresa formadora y FP Dual:** 14%.

En cuanto a las categorías temáticas, si se aplica una visión global se comprueba que los estudios se concentraron principalmente en el contexto socioeconómico (12%), seguido de la evolución histórica (10%), después por la orientación (9%), luego por el proceso de enseñanza-aprendizaje (9%) y, por último, por la inserción (8%).

Respecto al tipo de investigación, un análisis global indica los siguientes porcentajes:

— **Investigación descriptiva:** 91%.

— **Investigación evaluativa:** 5%.

— **Investigación-acción:** 2%.

— **Investigación psicométrica:** 2%.

En cuanto al tipo de metodología, se ha utilizado fundamentalmente una metodología mixta e integradora cualitativa-cuantitativa (60%), seguida de exclusivamente cualitativa (27%) o cuantitativa (13%).

Respecto al género de los autores de los documentos científicos, apenas se comprueba desigualdad:

— **Hombres:** 49%.

— **Mujeres:** 46%.

— **Sin datos:** 5%.

Sin embargo, se observó alguna curiosidad, por ejemplo: hay más varones que dirigen tesis doctorales y sin embargo más mujeres que las defienden; categorías como la de orientación solo son tratadas por mujeres, y otras que solo son abordadas por varones, como formación a distancia, variables intervinientes o FP Dual.

Algunos resultados

Algunos de los resultados globales indican que, por año, la curva de producción de materiales científicos sobre FP/FP Dual es irregular, con un pico de producción a partir de los últimos años, fundamentalmente en 2016.

En cuanto a los resultados según las Comunidades Autónomas, se puede comprobar que las que más investigaron sobre el tema son Andalucía, Cataluña y Madrid, en ese orden.

En cuanto a las áreas temáticas, predominan los artículos sobre Configuración de FP Inicial, Entorno laboral y Entorno educativo, y en cuanto a la FP Dual, predominan los informes de investigación, de modo que a propósito de esta modalidad de formación apenas existen tesis o artículos. En cuanto al área de la Empresa formadora, no se ha encontrado ningún tipo de documento científico.

Si se analizan los estudios por áreas temáticas de manera global, los resultados son los siguientes:

Mapa de investigación

En general, se puede afirmar que en España existe una distribución bastante heterogénea de documentos científicos a propósito de FP/FP Dual, tanto en tesis doctorales y artí-

culos como en investigación, aunque esta última se lleve a cabo con menor frecuencia.

Conclusiones

A continuación, se enumeran algunas conclusiones del estudio:

- En FP Inicial y PF Dual existe más divulgación que investigación: de un total de más de 3.000 registros encontrados, se ha seleccionado un N = 260 (9%).
- Difícilmente se puede hablar de la existencia de claras líneas de investigación, asentadas en el tiempo y avaladas por grupos de investigación. Esto se concluye por los siguientes indicadores:
 - a. Equipos creados ad hoc que después se diluyen con escasa continuidad en el tiempo.
 - b. Los directores de tesis doctorales no muestran una línea de investigación definida, con poca o ninguna continuidad.
 - c. El 95% de los autores de los artículos analizados solo publica un artículo, el resto (5%) apenas más de cuatro artículos del tema.
- Poca o casi nula presencia de materias en torno a la FP en general y menos de la FP Inicial en las carreras universitarias, salvo alguna excepción de másters profesionalizadores, pero no investigadores.
- Inexistencia de investigaciones centradas en Empresas formadoras.
- En nuestro país, el 59% de los informes de investigación aborda la implantación y desarrollo de la FP Dual. Existe solo una tesis doctoral sobre el tema y uno de cada 10 artículos (9%) tratan algún aspecto de esta modalidad de formación.
- La mayoría de la producción científica no sigue las fases tradicionales de investigación: introducción, objetivos, metodología, instrumentos de medida, población/muestra, resultados, discusión y conclusiones. Del mismo modo, buena parte de los artículos no presentan la estructura básica de IMRDyC (introducción, método, resultados, discusión y conclusiones).
- La mayoría son investigaciones descriptivas, de las cuales priman las desarrolladas bajo la complementariedad de paradigmas cuantitativo y cualitativo. Apenas existen

estudios experimentales y aún menos correccionales, sumando entre ambos un 1%.

- Los instrumentos de recogida de información que más se utilizan son el cuestionario, seguido de la entrevista y las encuestas de proyectos. Resultan escasos los análisis de validez y fiabilidad (AFE y AFC) en los cuestionarios, y las encuestas de los proyectos se realizan mayormente por teléfono.
- Los muestreos no son probabilísticos y accidentales. Las muestras casi siempre se circunscriben al entorno de centros formativos de una localidad, región o Comunidad Autónoma y casi ninguna abarca todo el territorio nacional. Los participantes de los cuestionarios de las tesis doctorales y los artículos se centran principalmente en alumnos y profesores, y mucho menos en familias, empresas y agentes sociales. Las entrevistas se realizan más a directivos de empresas y centros educativos, expertos y agentes sociales.

De modo que, desde el punto de vista de este informe, falta investigación, compromiso y colaboración de todos los agentes implicados, porque en la nebulosa de la Formación Profesional todo está por descubrir. Como decía Carl Sagan: «En algún lugar, algo increíble está esperando ser conocido».

▶ CIERRE



FRANCISCO BELIL

*Presidente de la Fundación Princesa de Girona
y Vicepresidente de la Fundación Bertelsmann*

La Alianza para la FP Dual es una plataforma que pertenece a todos los agentes implicados. Se trata de una herramienta que la Fundación Bertelsmann pone a disposición de todos para que la utilicemos de forma colaborativa, de tal modo que sea lo más práctica y eficiente posible. Se puede afirmar que, a lo largo de su trayectoria, se han cristalizado una serie de cosas, de tal modo que estos foros han ido adquiriendo un carácter propio. Damos voz a todos vosotros, pues sois los agentes clave de la FP Dual: a los jóvenes y todo su entusiasmo, a las administraciones, a los sindicatos, a todas las organizaciones sectoriales, naturalmente a los centros educativos y a las empresas. Desde la Fundación Bertelsmann procuramos traer información de otros países relacionada con las mejores prácticas para adaptarlas a nuestras condiciones territoriales. Es importante que en un mundo globalizado sepamos qué están haciendo en el resto del mundo y que podamos aprender de los mejores.

Algunas de las conclusiones más importantes de este IV Foro de la Alianza para la FP Dual son:

- La FP Dual va más allá y aporta más de lo que se define como estricto costo-beneficio.
- La participación de los sindicatos es clave y lo será aún más en el futuro.
- Andalucía ha avanzado muchísimo, a pesar de que empezó más tarde a implantar la FP Dual.
- La digitalización ya está aquí, y abarcará todos los ámbitos, incluida la FP Dual.
- La plataforma de la Alianza para la FP Dual aporta muchos beneficios, y esperamos que la utilicéis todos. La plataforma acrecentará su valor en la medida en que sea usada como una herramienta siempre en desarrollo y mejora continua.
- Los grupos de trabajo son el motor de la Alianza, porque están creando conocimiento a fin de que la FP Dual sea de calidad.
- España debería plantearse un esquema de incentivos, especialmente para las pymes, y no ha de ser necesariamente una ayuda monetaria, pues existen otras vías tanto o más efectivas.
- La red de embajadores Somos FP Dual está funcionando de maravilla, con entusiasmo, con pasión. Son ellos quienes mejor pueden hablar de las bondades de la FP Dual a partir de su experiencia.
- Se necesita un impulso de la investigación en FP Dual.

Entre todos hemos de ser capaces de alcanzar el sueño de que España tenga una FP Dual de calidad al nivel de las mejores del mundo.



Alianza para la FP Dual

RELATORÍA IV FORO ALIANZA
PARA LA FP DUAL

© Fundación Bertelsmann, Barcelona, 2019

Autoría: Verónica Nieto

Imágenes: Miquel Taverna

Diseño y maquetación: sacajugo.com

Corrección Editorial: Verónica Nieto

Responsable Editorial: Guillem Salvans

Coordinación Editorial: Elisabeth Gil

Editado por: Fundación Bertelsmann

Depósito Legal: B 1597-2019

Organiza



Fundación
Bertelsmann
Por el empleo juvenil



BOSCH
Innovación para tu vida

Colabora



diputación de Málaga

Media partners



capitalradio.

MAGISTERIO

SUR
mue>e



**Alianza para
la FP Dual**

Travessera de Gràcia 47-49
08021 Barcelona
T. +34 93 268 73 73
info@AlianzaFPDual.es
www.alianzafpdual.es
@AlianzaFPDual

La Alianza para la FP Dual es una iniciativa de:



Fundación
Bertelsmann
Por el empleo juvenil

FPdGi

Fundació Fundació
Princesa de Girona

ceoe
CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE
ORGANIZACIONES EMPRESARIALES

Cámara
de Comercio de España