La Formación Profesional Dual en la Región de Murcia

número 6
2017
cesrm
cuadernos

Cuadernos del Consejo Económico y Social de la Región de Murcia

La Formación Profesional Dual en la Región de Murcia

INFORME PARA EL CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE LA REGIÓN DE MURCIA

Antonio López Vera
Diego Peñarrubia Blasco
Manuel Tovar Arce

Octubre de 2017

cesrm
cuadernos

colección
cuadernos6

La responsabilidad de las opiniones expresadas en las publicaciones editadas por el C.E.S. incumbe exclusivamente a sus autores y su publicación no significa que el Consejo se identifique con las mismas.

Se autoriza la reproducción total o parcial de obra, citando su procedencia.

© Copyright. 2017. Consejo Económico y Social de la Región de Murcia.
Edita y distribuye: Consejo Económico y Social de la Región de Murcia.
C/. Alcalde Gaspar de La Peña, 1 - 30004 Murcia.
www.cesmurcia.es

I.S.B.N.: 978-84-697-6282-0
Depósito Legal: MU 1103-2017

Diseño, maquetación e impresión: Compobell, S.L. Murcia

Para la impresión de este libro se ha utilizado papel biodegradable y 100% reciclable, conforme al Sistema FSC/PEFC

ÍNDICE

RESUMEN EJECUTIVO 7

1. UNA APROXIMACIÓN AL ENTORNO: FORMACIÓN Y EMPLEO EN EUROPA, ESPAÑA Y LA REGIÓN DE MURCIA 10
2. EL MARCO INSTITUCIONAL DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL 15
3. LOS DATOS DE LA EXPERIENCIA 2013-2017 16
4. LAS OPINIONES SOBRE LA EXPERIENCIA 2013-2017 EN LA REGIÓN DE MURCIA 17
5. EL DEBATE SOBRE LA IMPLANTACIÓN DE LA FP DUAL 18
6. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE ACTUACIÓN 20
   - 6.1. Conclusiones 20
   - 6.2. Propuestas de actuación 21

INFORME 25

INTRODUCCIÓN 27

Capítulo 1

UNA APROXIMACIÓN AL ENTORNO: FORMACIÓN Y EMPLEO EN EUROPA, ESPAÑA Y LA REGIÓN DE MURCIA 33

- 1.1. LOS PRINCIPALES RESULTADOS DEL SISTEMA EDUCATIVO 39
- 1.2. LA TRANSICIÓN ENTRE FORMACIÓN Y EMPLEO 47

1.3. EMPLEO, DESEMPLEO Y SUBEMPLEO 49
1.4. EL DIFÍCIL AJUSTE A LAS DEMANDAS DE LAS EMPRESAS 53

Capítulo 2
EL MARCO INSTITUCIONAL DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL 61
2.1. LEGISLACIÓN BÁSICA DE FORMACIÓN PROFESIONAL 61
2.1.1. Formación profesional para el empleo 62
2.1.2. Formación profesional reglada 63
2.2. EL MARCO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL EN LA REGIÓN DE MURCIA 64
1. Proyecto de Formación Profesional Dual Armonizada: 65
2. Proyecto de Formación Profesional Dual Heterogénea: .. 65
3. Proyecto de Formación Profesional Dual de Profundización: 66
4. Proyecto de Formación Profesional Dual Mixto de Profundización: 66
2.3. OTROS ELEMENTOS DEL MARCO INSTITUCIONAL 68
2.4. LAS PRÁCTICAS EN LA EMPRESA: OPCIONES Y ALTERNATIVAS 69

Capítulo 3
LOS DATOS DE LA EXPERIENCIA 2013-2017 75
3.1. EL SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL REGLADA 75
3.2. LOS DATOS DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL 80

Capítulo 4
LAS OPINIONES SOBRE LA EXPERIENCIA 2013-2017 EN LA REGIÓN DE MURCIA 85
4.1. LA ENCUESTA: CARACTERÍSTICAS Y RESULTADOS 86
Presentación a los encuestados: 86
Principio del formulario 87
Profesores 92

Alumnos 97
Empresa 100
4.2. NIVELES DE EFICIENCIA 104
4.3. ENTREVISTAS 109

Capítulo 5
EL DEBATE SOBRE LA IMPLANTACIÓN DE LA FP DUAL 119
5.1. LAS LINEAS GENERALES DEL DEBATE EN ESPAÑA Y EUROPA 120
5.2. LOS ELEMENTOS DIFERENCIADORES DE LA EXPERIENCIA REGIONAL 127
5.3. LA FLEXIBILIDAD COMO CONCEPTO TRANSVERSAL 131

Capítulo 6
CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE ACTUACIÓN 137
6.1. CONCLUSIONES 137
6.2. PROPUESTAS DE ACTUACIÓN 139

ENTREVISTAS 143
REFERENCIAS LEGISLATIVAS 145
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 146

Resumen Ejecutivo

La Formación Profesional Dual se desarrolla en España a partir del Real Decreto 1529/2012, con la intención de aplicar aquí una herramienta de largo recorrido en países como Alemania. Su implantación real práctica se inicia ya en ese mismo curso 2012/13, tanto en la Región de Murcia como en el resto del país[1]. Desde entonces han pasado cinco cursos completos, con lo que ya han salido las primeras promociones, a la vez que hemos asistido a un notable crecimiento en el número y variedad de ciclos formativos bajo esta modalidad, hasta llegar a los 63 ciclos en funcionamiento en el curso 2016/17. Nos encontramos, por tanto, en una situación ideal para hacer una primera evaluación de esta nueva figura, no para calificarlo con una nota, sino para pulsar la opinión de los agentes implicados y proponer líneas de mejora que permitan explotar las potencialidades de una herramienta planteada como una respuesta a las deficiencias de la transición del ámbito formativo al laboral de nuestros jóvenes.

Con este objetivo hemos repasado los diversos informes existentes, la escasa información estadística disponible, hemos entrevistado a una docena de integrantes de los diferentes grupos de interés que componen el sistema (profesores, alumnos, empresas, administraciones y organizaciones sociales) y hemos recopilado información de forma más sistemática a través de una encuesta. El conjunto de la información disponible apunta a que el camino recorrido a lo largo de este lustro avanza en la dirección correcta. Tanto el número de ciclos como el de alumnos y empresas involucrados no han dejado de crecer en este tiempo y de extenderse por la geografía regional y por los diferentes sectores. Se ha pasado de un modelo en el que empresas emblemáticas como Repsol o Estrella de Levante se implican en el ciclo desde su programación hasta la selección de alumnos, a los que forman como grupo, a un sistema en el que

1 El RD 1529/2012 define la Formación Profesional Dual como "*el conjunto de las acciones e iniciativas formativas, mixtas de empleo y formación, que tienen por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral en una empresa con la actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo*". En este trabajo se ha asociado el concepto Dual al ámbito de la FP reglada, en parte porque entendemos que su aplicación en el ámbito de la formación profesional para el empleo no está suficientemente precisada ni exento de polémica.

ha ido ganando protagonismo la modalidad "abierta", en la que las empresas forman a uno o dos alumnos que seleccionan con el curso ya iniciado y con menor implicación en el diseño del currículo. Este cambio viene explicado en buena medida por las características de nuestro tejido empresarial y tiene ventajas e inconvenientes, pero no conviene hacer una lectura rígida de las diferentes opciones, porque cada una puede adaptarse mejor a un entorno. Por ejemplo, en entornos como Cartagena el papel de las grandes empresas ha sido y debe seguir siendo determinante para dar respuestas adecuadas a las necesidades del mercado de trabajo; en algunos sectores como los relacionados con el mar, la especificidad de agentes implicados puede requerir mecanismos de coordinación ad hoc, mientras que en los municipios o comarcas con sistemas socioeconómicos relativamente autónomos, como el Altiplano o el Noroeste, la información de las necesidades fluye de forma automática y la voluntad de los diferentes agentes ha permitido que la FP Dual se constituya en una herramienta útil de forma ágil; por último, las necesidades de otras partes del tejido empresarial regional deben ser detectadas a través de una mayor implicación de elementos como el SEF, el INFO, las Cámaras de Comercio o el propio Consejo Asesor Regional de la Formación Profesional.

El futuro próximo de la FP dual en la Región de Murcia creemos que debe estar marcado por la búsqueda de la excelencia, implicando a algunas grandes empresas, públicas y privadas, así como a instituciones y organizaciones, que permanecen poco conectadas con el sistema formativo, imbricando mejor en algunos casos la experiencia en la formación para explotar las sinergias en ambos sentidos, aumentando la financiación a través de los mecanismos ya contemplados por el Fondo Social Europeo (subvenciones a los contratos de formación), elevando la apuesta internacional de la mano de los programas Erasmus+ y contribuyendo con todo ello a que la FP dual sea la pieza clave que permita que la formación profesional adquiera el protagonismo que la sociedad necesita de ella.

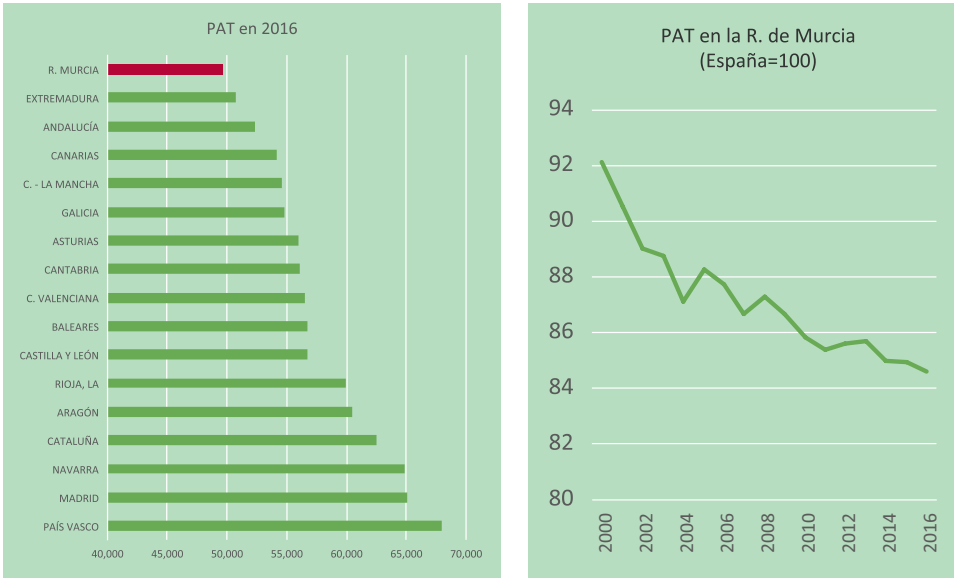
Los contenidos a los que ha dado lugar este planteamiento los hemos estructurado en 6 capítulos.

1. UNA APROXIMACIÓN AL ENTORNO: FORMACIÓN Y EMPLEO EN EUROPA, ESPAÑA Y LA REGIÓN DE MURCIA

Los informes internacionales que abordan la situación socioeconómica española enfatizan fundamentalmente dos problemas: el nivel y evolución de la productividad y las disfunciones del mercado de trabajo en términos de tasa de desempleo o de precariedad del empleo. El primero, en el ámbito

de la Región de Murcia, queda reflejado en el gráfico 1, que muestra el nivel de Productividad Aparente del Trabajo (PIB por ocupado, PAT) de todas las CCAA de España en 2016 y la evolución de esa productividad para la Región de Murcia desde el año 2000, tomando como 100 el valor (nominal) de España. En ambos casos la realidad es tan contundente que no parece necesaria una descripción detallada.

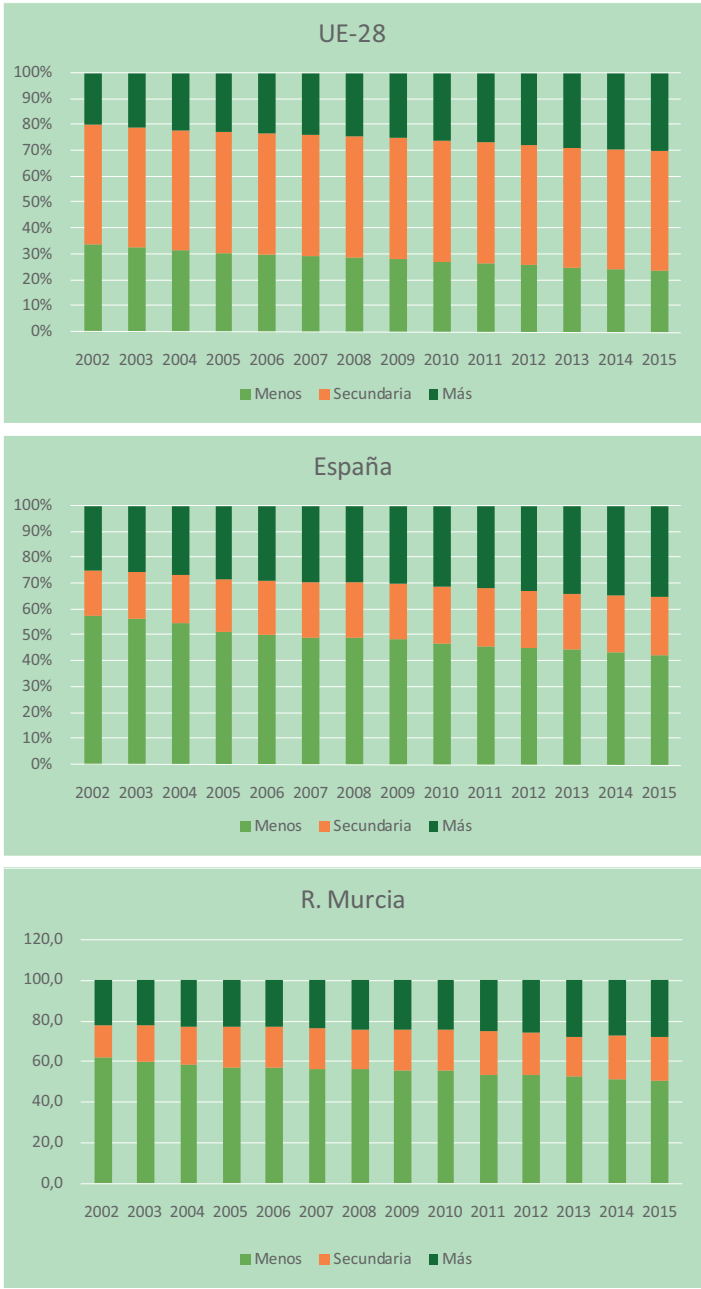
GRÁFICO 1.
PRODUCTIVIDAD APARENTE DEL TRABAJO (PAT):
PIB POR OCUPADO.



Fuente: Contabilidad Regional de España (ine.es).

Los análisis habituales de la productividad suelen situar como determinante central, junto a otros factores, las características de la oferta de trabajo. El gráfico 2 muestra el nivel educativo de la población potencialmente activa en la Unión Europea, España y la Región de Murcia. Se observa un menor nivel de educación reglada en España respecto a la UE 28 y en la Región de Murcia respecto a España, aunque desde 2002 queda clara la mejora en los niveles formativos derivada del relevo generacional. Pero, además, el segundo elemento que llama la atención es la escasez relativa tanto en la Región como en el conjunto de España del papel que los niveles de formación intermedios, entre los que está la FP, tienen en Europa, y ahí la convergencia parece escasa.

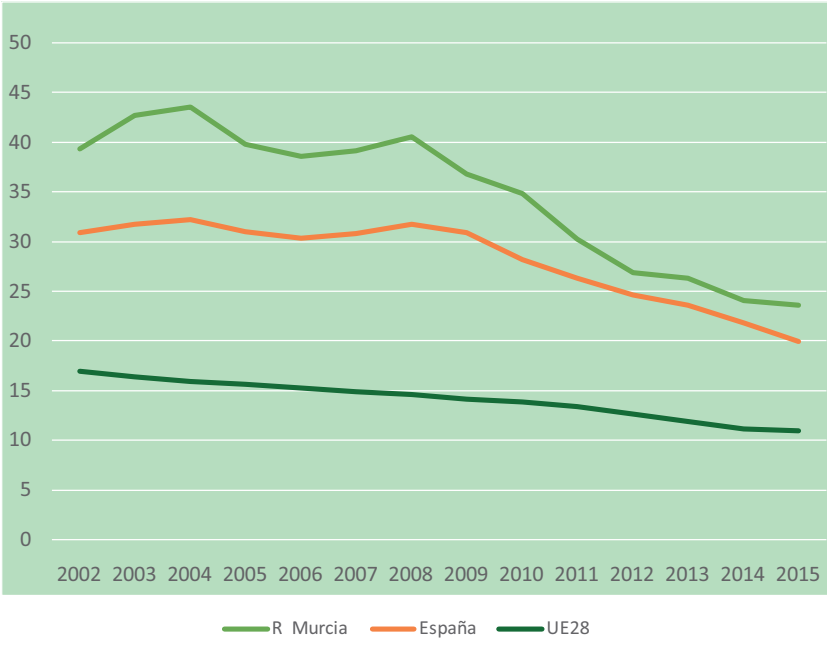
GRÁFICO 2.
NIVEL DE EDUCACIÓN DE LA POBLACIÓN ENTRE 25 Y 64 AÑOS.



Fuente: Eurostat.

Para profundizar en las dinámicas que subyacen a esa evolución de la educación del stock de población hay que analizar diferentes fenómenos. El primero, en orden cronológico de la propia experiencia personal de dicha población, es el que se refiere a la decisión de seguir o no en el sistema educativo. El gráfico 3 muestra las tasas de abandono escolar temprano en los tres ámbitos anteriores y parece clara una cierta convergencia propiciada por la crisis económica.

GRÁFICO 3.
TASAS (%) DE ABANDONO ESCOLAR TEMPRANO.

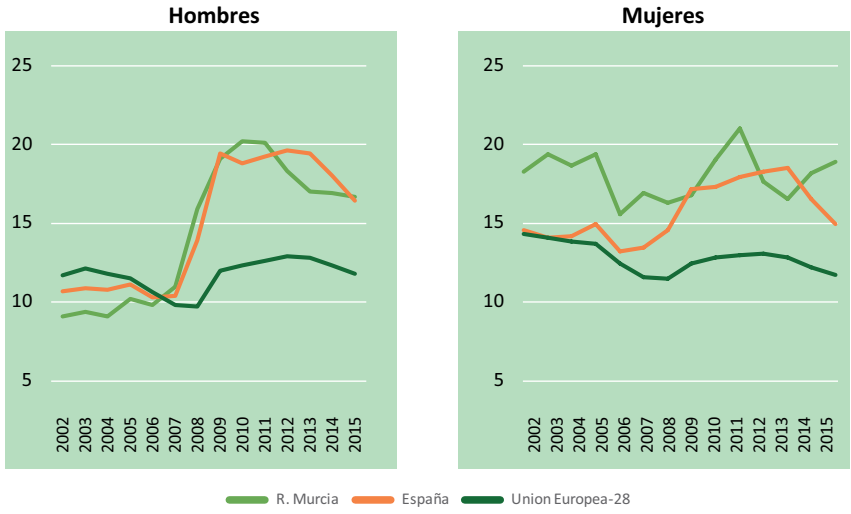


Fuente: Eurostat.

Otra forma de enfocar una realidad similar es a través de los datos de jóvenes que ni estudian ni trabajan. El gráfico 4 evidencia las diferencias en el comportamiento de hombres y mujeres antes, durante y tras la crisis económica, de forma que parece apuntar a la necesidad de un tratamiento diferencial de las cuestiones de género, al menos en el ámbito de la formación profesional.

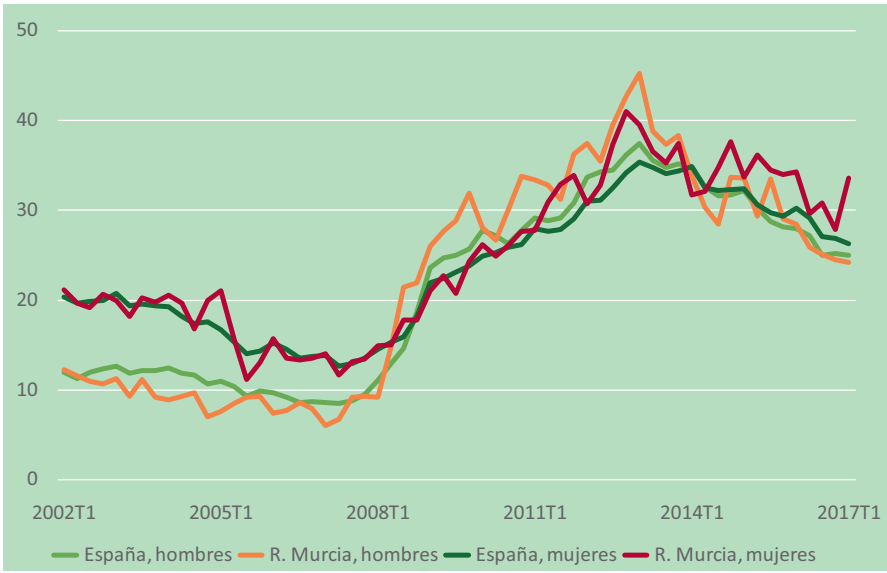
El reflejo más claro de esta situación es la evolución de la tasa de paro juvenil que, tal y como muestra el gráfico 5, empieza a evidenciar una clara brecha de género.

GRÁFICO 4.
JÓVENES (15-24) QUE NI ESTUDIAN NI TRABAJAN (%).



Fuente: Eurostat.

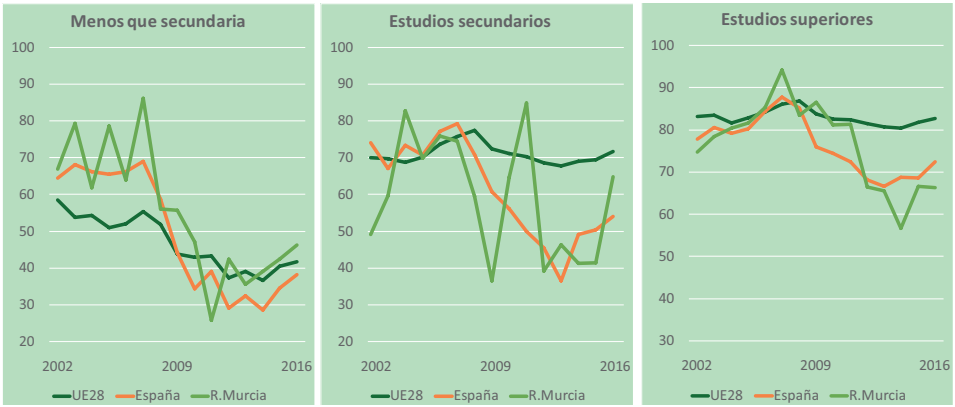
GRÁFICO 5.
TASAS DE PARO JUVENIL (%).



Fuente: INE

Si pasamos de los problemas a las soluciones, podemos estudiar cómo es la tasa de empleo, en un momento dado, de las personas que hace tres años o menos que abandonaron el sistema educativo. El gráfico 6 muestra que la formación mejora la empleabilidad en dos dimensiones: la línea está más alta y la línea cae menos con la crisis conforme avanzamos a niveles superiores de formación de los jóvenes. Esto es así claramente tanto para el conjunto de la Unión Europea como para España. Los datos de la Región de Murcia muestran una mayor volatilidad pero, en cualquier caso, el nivel medio de empleabilidad en la transición es creciente con el nivel de formación alcanzado y, además, parece que la formación aporta un mejor comportamiento de este indicador durante la crisis y en la fase de recuperación.

GRÁFICO 6.
TASA DE EMPLEO TRAS TRES AÑOS O MENOS DE ABANDONAR EL SISTEMA EDUCATIVO (%).



Fuente: Eurostat

Se ha realizado un breve repaso a los diversos informes tanto públicos (emitidos por los servicios de empleo regional y estatal) como privados o del propio Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional, que analizan las tendencias del mercado de trabajo. En general, el esfuerzo en Formación Profesional es claramente rentable, tanto en términos de empleabilidad como en términos de expectativa salarial.

2. EL MARCO INSTITUCIONAL DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL

En este capítulo se describe en primer lugar el marco legal, qué es la formación profesional dual y qué lugar ocupa en nuestro sistema educativo, para después

abordar las diferentes modalidades y los elementos que la diferencian de la formación profesional tradicional, en la que las prácticas en empresas también ocupan un lugar relevante del proceso de formación.

La primera distinción relevante es la existente entre la formación profesional para el empleo y la formación profesional reglada: la primera va dirigida a trabajadores ocupados y desempleados (continua y ocupacional respectivamente), mientras que la segunda se sitúa en el ámbito educativo con cuatro niveles según sea básica (programas de cualificación profesional inicial, PCPI), ciclos de grado medio, de grado superior y cursos de especialización. En el fondo de esta división no deja de estar la cuestión de qué Ministerio (Trabajo o Educación) controla, impulsa y gestiona el desarrollo de cada herramienta, lo que no deja de ser una evidencia de la necesidad y dificultad de la propia construcción del puente entre formación y empleo.

El desarrollo del modelo de FP Dual en España en estos 5 años ha estado marcado por amplias diferencias entre Comunidades Autónomas. En el ámbito de la Región de Murcia destacan los siguientes aspectos:

a) La asistencia del alumno a la empresa no debe alterar el horario, calendario y estructura del ciclo formativo que realiza en el centro educativo.

b) Se pactará con la empresa una estancia formativa comprendida entre 660 y 800 horas distribuidas a lo largo del tiempo que le reste para concluir su titulación, siendo la fecha límite el 31 de julio del año en que cursa 2º.

c) El alumno será becado por la empresa. La beca establecida en la Región de Murcia es el 80% sobre el IPREM mensual para una jornada de 40 horas semanales. Cuando la asistencia semanal del alumno a la empresa sea inferior a 40 horas la beca se prorrateará.

d) El alumno será dado de alta en la Seguridad Social como estudiante en formación. La cotización está bonificada al 100%.

3. LOS DATOS DE LA EXPERIENCIA 2013-2017

En este capítulo se detalla la descripción del proceso de implantación de esta modalidad en la Región de Murcia y en el conjunto de España, con las cifras de centros, estudiantes y empresas implicadas, para poder situar su grado relativo de implantación en la Región.

El Cuadro 1 resume el proceso de implantación en la Región de Murcia de la FP Dual en cuanto al número de centros de enseñanza implicados y su tipo (públicos o privados), el tipo de ciclos (de grado medio o superior) y el número total

de alumnos y empresas implicadas. En cuanto a la modalidad se distingue entre proyectos, donde las empresas se implican en el propio diseño de los contenidos y se comprometen a formar a un cierto número de alumnos, y la modalidad abierta, en la que las empresas se incorporan a la formación en el centro de trabajo (FCT) de un ciclo no dual, ampliando el número de horas y retribuyendo a los alumnos que incorporan bajo esta modalidad.

CUADRO 1.
DATOS DE LA FP DUAL EN LA REGIÓN DE MURCIA.

Curso	Modalidad	Centros		Nº de ciclos de grado			Número total de		
		Públicos	Privados	Medio	Superior	Total	Alumnos	Empresas	A/E
12/13	Total	2	0	0	2	2	30	2	15
13/14	Total	9	1	5	8	13	223	65	3,4
14/15	Total	17	6	10	15	25	320	165	1,9
15/16	Proyectos	17	6	10	20	30	318	164	1,9
	Abierta	8	3	5	6	11	35	26	1,3
	Total	18	6	15	26	41	353	190	1,9
16/17	Proyectos	15	1	11	21	32	343	164	2,1
	Abierta	16	4	11	20	31	74	59	1,2
	Total	22	5	22	41	63	422	210	2,0

De forma paralela al aumento de volumen de la FP Dual en la Región, ésta se ha ido aplicando en diversas familias profesionales y comarcas, de forma que en la actualidad cubre casi todos los ámbitos.

4. LAS OPINIONES SOBRE LA EXPERIENCIA 2013-2017 EN LA REGIÓN DE MURCIA

En el capítulo 4 se recogen las opiniones sobre la experiencia 2013-2017 en la Región de Murcia. Para extraer esa información se han utilizado dos herramientas: una encuesta realizada a profesores, alumnos y representantes de empresas implicados directamente en la FP Dual y, en segundo lugar, una serie de entrevistas con diversos agentes pertenecientes a esos y otros grupos de interés más amplios, como organizaciones sociales o administraciones.

La encuesta consta de 30 preguntas divididas en 4 bloques (uno general al que contestan todos los encuestados y otros específicos para alumnos, profesores y empresas). Se han trabajado 52 respuestas que reflejan tanto un aceptable nivel de satisfacción general como algunos elementos mejorables, como la coordinación entre centro formativo y empresa, tanto en cuanto contenidos como

en temporización de las cargas de trabajo. Los resultados de las encuestas son analizados en términos de eficiencia según los 4 niveles ofrecidos por el modelo de Kirkpatrick (reacción, aprendizaje, comportamiento y resultados) y se constata la existencia de una mejora en los resultados en comparación a la formación profesional que hemos venido denominando clásica.

Las entrevistas se configuran como un elemento más flexible que permite profundizar en el análisis crítico y las propuestas de mejora. Hemos realizado un total de 15 entrevistas a diversos estamentos dentro de los institutos y las empresas, así como a representantes de la administración pública, de organizaciones sindicales y empresariales. Las discrepancias en la percepción y valoración de la experiencia concreta y en las propuestas de mejora tienen que ver con el rol del entrevistado y con la familia profesional en la que se enmarca el ciclo formativo implicado. Los profesores han tendido a destacar la falta de apoyo en el reconocimiento de la carga de trabajo asociado a este sistema, en la búsqueda de empresas y en la coordinación con ellas. Las empresas y organizaciones empresariales se quejan de la falta de apoyo al trabajo del tutor de empresa y de la dificultad de coordinar horarios y contenidos cuando la FCT no se realiza de forma continuada al final del proceso educativo. Este asunto es importante porque frente a la comodidad de la tendencia a separar los dos bloques hay que situar la propia esencia del sistema, que busca tender puentes y explotar sinergias y parece que debe descansar en una cierta alternancia que podemos resumir en la frase “en la empresa crecen y en la clase se nota”.

Por su parte, los representantes de las organizaciones sindicales entrevistados son bastante escépticos con la forma con la que se está implantando la formación profesional dual en la Región, hasta el punto de no considerar significativas las mejoras que aporta respecto a la FP tradicional (con 300 horas de estancia en empresas). En primer lugar se muestran disconformes con el abuso del adjetivo dual aplicado a otras fórmulas distintas de la FP reglada; en segundo lugar, con el efecto que tiene en la precarización del empleo el abuso de la figura del becario y, en tercer lugar, con el escaso impacto que tiene esta modalidad en la contratación posterior del becario por la empresa. Por último, destacan la escasez de plazas en todo el sistema de FP reglada de la Región de Murcia y su desajuste con la demanda, entendida tanto desde los alumnos como desde las empresas.

5. EL DEBATE SOBRE LA IMPLANTACIÓN DE LA FP DUAL

Una vez conocidas las cifras y las opiniones de la formación profesional dual en la Región de Murcia, creemos oportuno situarlas en un contexto más

amplio. Se suele hacer referencia a la experiencia alemana y a otras tanto de fuera de nuestro país como de dentro, como el País Vasco, como casos de éxito que conviene trasladar al resto de territorios. En sentido contrario, también se suele señalar que aplicar diseños exitosos a ambientes diferentes al suyo propio sin tener en cuenta las necesidades de adaptación es un ejercicio condenado al fracaso.

El proceso de implantación de la FP dual ha sido diferente en las diversas Comunidades Autónomas españolas con las que compartimos el marco legal y buena parte de los problemas que se quieren enfrentar, y ello ha sido visto como una fuente de dificultades (y lo es, sobre todo para la implicación de empresas con centros de trabajo en diversas Comunidades y gestión centralizada de recursos humanos), pero esas discrepancias deberían facilitar aprender más rápido desde la experiencia y converger en muchos ámbitos, manteniendo la flexibilidad que permite al sistema dar respuestas distintas a problemas distintos. Por ejemplo, la relación empresa-alumno pasa de contratos de formación obligatorios en unas CCAA a prácticas no remuneradas en otras, lo que ha derivado en que en algunas Comunidades del primer grupo el desarrollo de la FP Dual esté limitado por la disposición de las empresas a colaborar y en otras del segundo grupo los sindicatos opinen que "una FP Dual sin contratos es de mentira".

A la vista de la escasa información estadística y la abundante documentación de opiniones en periódicos e informes más o menos especializados, parece llegado el momento de una cierta convergencia apoyada en una mejora de la financiación y de la información, y auspiciada por los (dos) Ministerios competentes. Este proceso de evaluación de lo conseguido, reflexión y propuesta de mejora tiene que partir de la necesaria flexibilidad de la FP Dual como herramienta que debe adaptarse a las diferentes necesidades de cada sector y región, que además cambian en el tiempo ante las nuevas oportunidades y requieren formas organizativas diferentes en cada caso; en cualquier caso, esta necesaria flexibilidad no puede implicar diferencias injustificables como las señaladas en cuanto a la remuneración del alumno-trabajador, ni puede impulsar una carrera cuantitativa en la implantación de la FP Dual que acabe desvirtuando las características que inicialmente justifican ese impulso.

En el ámbito de la Región de Murcia, además de promover ese debate nacional, parece oportuno promover el intercambio de experiencias entre las empresas y los profesores ya implicados en el sistema y facilitar la conexión con nuevas empresas, en particular con algunas de las más representativas que todavía no se han incorporado, incluyendo al propio sector público.

6. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

En el capítulo final estructuramos los elementos más destacables de los capítulos anteriores en dos categorías claramente separables. La primera, las conclusiones, recoge los rasgos distintivos de la experiencia 2012-2017 en el ámbito de la Formación Profesional Dual. En la segunda, las propuestas de actuación, se detallan las sugerencias que emergen del conjunto del trabajo realizado.

6.1. Conclusiones

1. Más allá de detalles y puntualizaciones, se considera que la puesta en marcha de la FP Dual merece una valoración positiva como una herramienta que debe ayudar a mejorar las dos deficiencias clave que arrastra durante décadas el sistema de formación profesional: su falta de atractivo para muchos estudiantes y su falta de conexión con las necesidades reales de las empresas.

2. La heterogeneidad en el proceso de implantación de la FP Dual en las diferentes Comunidades Autónomas españolas desde la aprobación del RD 1529/2012 ha permitido aprender más rápido al probar diferentes desarrollos, pero debería ir generando ya un proceso de convergencia que facilite la implicación de empresas implantadas en varias regiones. Esto no significa eliminar todas las diferencias, sino que éstas sólo respondan a distintas necesidades.

3. Quizá la diferencia entre Comunidades Autónomas menos justificable es la brecha en la compensación a los alumnos por su trabajo en las empresas. De nuevo, no se pueden tratar igual situaciones diferentes, pero parece excesiva la brecha entre contratos de prácticas o formación, como forma de vinculación del alumno a la empresa, para todos los alumnos, hasta no pagar nada a ninguno.

4. A pesar de la alarmante falta de información estadística, parece que el proceso de implantación de la FP ha sido muy desigual entre las diferentes CCAA españolas, en volumen de alumnos, empresas y centros implicados y en tipología.

5. En la Región de Murcia se ha pasado de un modelo que otorgaba el papel central a grandes empresas a otro dominado por el peso de las pymes y su implicación a través de la modalidad abierta, que permite convivir en una misma aula a alumnos de las modalidades dual y clásica.

6. Las subvenciones y bonificaciones que se establecen en los programas de políticas activas de empleo para fomentar distintas modalidades de contratación y prácticas laborales, generan un entorno laboral de ayudas a la contratación,

la formación y las prácticas, que pueden hacer más atractivas para la empresa opciones formativas distintas a la FPD para atender las necesidades de formación de la mano de obra.

7. La inexistencia de un modelo de formación para el empleo bien conectado con los otros ámbitos de la Formación Profesional, y especialmente con la FP Dual, es un inconveniente para la implantación y extensión de esta última, ya que en vez de complementarse, como sería la opción más constructiva, tienden a identificarse como estrategias formativas que persiguen objetivos diferentes.

8. La productividad y competitividad de un sistema económico tienen una potente relación positiva con la formación de los trabajadores. Al comparar los datos de evolución de la productividad y competitividad de la Región de Murcia, con las de su entorno social y económico, se evidencia lo mucho que queda por hacer en el terreno de la formación de los trabajadores.

9. Hay una capacidad instalada en empresas, instituciones y organizaciones en la Región de Murcia, tanto públicas como privadas, que tienen una gran potencialidad formativa y que no está siendo utilizada plenamente para mejorar en cantidad y calidad la formación de los trabajadores.

10. La FP Dual está siendo revisada incluso en aquellos lugares donde tiene mayor tradición, implantación y efectos positivos comprobados. Su evaluación rigurosa, constante y pública es uno de los elementos que propician tales revisiones. Por ahora, en la Región de Murcia, no se observa una predisposición a ese tipo de evaluación de los programas de FP Dual desarrollados.

6.2. Propuestas de actuación

1. Se hace necesaria una mejor coordinación entre las Comunidades Autónomas para la implantación y mejora de la FP Dual. A este respecto, la CARM podría promover una mesa de trabajo en el Consejo General de la Formación Profesional para que realice los trabajos previos que ordenen una cierta convergencia en los aspectos de regulación administrativa y el desarrollo a futuro de la formación profesional dual.

2. Debe avanzarse en la coordinación de los estudios de Formación Profesional en la Unión Europea, al menos hasta un nivel equivalente a lo que se ha hecho con los estudios universitarios. También en este sentido la CC.AA. de la Región de Murcia puede plantear la cuestión en el Comité de las Regiones de la UE, dado la relevancia que la Formación Profesional tiene en los ámbitos regionales y locales del territorio de la Unión.

3. Es preciso ampliar y mejorar la movilidad de los alumnos de la FP Dual en el ámbito de la UE, pero también dentro de España. Esta movilidad podría favorecer también las dos coordinaciones que se han mencionado anteriormente. Ya existen programas Erasmus+, pero sería deseable promover programas similares a nivel autonómico, que eliminan la barrera del idioma. Para muchas empresas de la Región puede ser un factor atractivo el que los trabajadores hayan adquirido experiencia en empresas líderes de otras regiones.

4. Deben mejorarse las vías de financiación de la FP Dual en dos direcciones: para el trabajo de los alumnos en las empresas (de forma que aunque los primeros siempre cobren y los segundos siempre paguen, la mayor parte de lo primero no venga de lo segundo, sino del FSE) y para el trabajo de los centros educativos y empresas, que deben dedicar medios humanos y materiales.

5. Toda la información sobre FP Dual debería estar en acceso abierto, y de un curso para otro, tal y como lo está a fecha de hoy la del curso 2013/14. En cualquier caso, esa información debería completarse con datos sobre la demanda de cada ciclo, reflejada en las solicitudes de quienes aspiran a cursarla. También deberían estar disponibles los datos de empleabilidad, obtenidos bien a través de encuestas o directamente de datos de la Seguridad Social.

6. El sistema debe generar mecanismos automáticos de evaluación y diagnóstico del funcionamiento del conjunto y de nuevas necesidades. Por ejemplo, la salida de la crisis está volviendo a poner de manifiesto mayores tasas de desempleo femenino, y la FP dual puede y debe ser una herramienta útil de respuesta inmediata frente al reto de combatir el desempleo desplegando las estrategias de formación más adecuadas para ello.

7. Las demandas y oportunidades del mercado laboral son cambiantes, y la oferta de FP Dual debe responder a esos cambios con una flexibilidad que forzosamente debe atender tanto las demandas como las oportunidades. Esto es perfectamente compatible con el carácter público de los centros educativos siempre que estos puedan acceder a recursos humanos y materiales de forma temporal. Ejemplo para recursos materiales son los convenios con centros tecnológicos y empresas, mientras que en el caso de los recursos humanos se debería limitar a las cualificaciones más específicas.

8. Se debe mejorar el grado de flexibilidad en la cooperación institucional. Dentro del marco general de cooperación que representa el propio Consejo Regional de Formación Profesional (Consejería de Educación, SEF, Info, organizaciones empresariales, sindicales, profesionales y ayuntamientos) hay que ser capaces de implicar para cada caso a los agentes idóneos.

9. La organización del proceso de formación-aprendizaje debería ser más flexible para facilitar que el tiempo de permanencia en la empresa y en el Centro de Formación interactúen de manera más creativa. Como norma general, no es razonable que toda la formación en el centro de trabajo se concentre después de finalizada la formación en el centro educativo, porque de esta forma se pierden buena parte de las sinergias que retroalimentan el proceso de mejora continua. Los alumnos deberían poder poner en común en el Centro sus experiencias en la empresa a través de una dinámica de grupo que les lleve a conocer lo que hacen los otros y que permita al Centro aprender de esas experiencias. En general es necesaria una formación inicial en el centro educativo de al menos los dos primeros trimestres pero a partir de ahí habría que mejorar esa temporización. La concentración al final es una respuesta cómoda para todos (las empresas obtienen continuidad, los alumnos no deben compatibilizar dos horarios y los institutos no tienen restricciones para programar contenidos) pero mejorable para el proceso de aprendizaje. Incluso desde el punto de vista de la actitud del alumno y su madurez personal es positivo intercalar ambas actividades. Esta propuesta se ajusta más a ciclos en los que no compartan docencia alumnos en modalidad dual y clásica, pero también se puede utilizar en la modalidad abierta.

10. Combinar cantidad y calidad en el proceso de implantación. La FP Dual ha alcanzado ya un notable grado de implantación en la Región de Murcia. La modalidad abierta ha supuesto un impulso a la participación de pymes. Se deberían implicar algunas grandes empresas e instituciones públicas, pero la clave en el momento actual del proceso creemos que está más en la búsqueda de la mejora cualitativa que permita seguir promoviendo la FP Dual como el instrumento capaz de ayudar a la Región a enfrentarse a retos de mucho mayor calado, desde el abandono escolar a la mejora de la calidad del empleo generado. La FP Dual puede aspirar a ser el eje de la coordinación de la Formación Profesional convencional y la formación para el empleo, para lo cual hay que seguir avanzando en la coordinación y conexión de toda la Formación Profesional, que teniendo ámbitos diferenciados debería ser un todo armónico. Esta es una de las claves de futuro para la consolidación de la FP Dual.

Estas propuestas de actuación son un conjunto de retos muy ambiciosos y, probablemente, de implantación gradual y de ámbito superior al regional, pero sin duda podrían ser claves en la construcción de un futuro mejor para la Formación Profesional en la Región de Murcia.

Informe

INTRODUCCIÓN

Si observamos los retos económicos de España con una perspectiva amplia, es fácil coincidir en que muchos de ellos parecen hundir sus raíces en el nexo entre formación y empleo: alta tasa de desempleo, especialmente juvenil, baja productividad y elevada precariedad, temporalidad y parcialidad del empleo. Además, todos estos problemas tienden a generar estadísticas peores en la Región de Murcia que en la media nacional. Por supuesto, la raíz última de estas dificultades no está siempre en el ámbito de la regulación de la educación y/o del mercado laboral, pero es seguro que las posibles ineficiencias que existan en dichos ámbitos inciden negativamente en el funcionamiento conjunto del sistema. Este trabajo no pretende abordar una problemática tan general, pero sí anclar en ella uno de los mecanismos que conectan el ámbito formativo y el laboral como es la Formación Profesional Dual[1]; dicho de otra forma, entendemos que para poder evaluar su funcionamiento tenemos que partir de esta visión amplia respecto a los objetivos que un buen diseño de esta herramienta podría ayudar a cumplir.

La Formación Profesional Dual se desarrolla en España a partir del Real Decreto 1529/2012, con la intención de aplicar aquí una herramienta de largo recorrido en países como Alemania. Su implantación real práctica se inicia ya en ese mismo curso 2012/13, tanto en la Región de Murcia como en el resto del país[2].

1 A lo largo de este informe, las continuas referencias a la Formación Profesional Dual aparecen tanto en mayúsculas (cuando se refiere a la figura legal) como en minúsculas (cuando se refiere a una herramienta, en sentido amplio), y tanto con la denominación completa como FP Dual (cuando en el texto se repite la comparación con otras formas de FP) e incluso FPD, para aligerar ciertas partes de la exposición.

2 El RD define la Formación Profesional Dual como "*el conjunto de las acciones e iniciativas formativas, mixtas de empleo y formación, que tienen por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral en una empresa con la actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo*". En este trabajo se ha asociado el concepto Dual al ámbito de la FP reglada, en parte porque entendemos que su aplicación en el ámbito de la formación profesional para el empleo no está suficientemente precisada ni exento de polémica.

Todos los retos de la transición entre formación y empleo se hacen más críticos en las etapas de salida de una crisis. En los periodos de demanda alta la actividad económica interna (y con ella el empleo) tiende a concentrarse en los sectores menos expuestos al comercio y a la competencia internacional, porque ahí la demanda debe ser abastecida con producción local, como es el caso de la construcción y ciertos servicios. En sentido inverso, cuando la demanda interna baja, estos sectores son los que experimentan una crisis más aguda al no poder diversificar sus mercados. La profundidad y duración de esa crisis depende en buena medida de la capacidad del conjunto de la economía para transferir esos recursos infrautilizados a otros sectores con mayor capacidad de crecimiento. Este proceso de reconversión debe implicar a todos los recursos, desde el talento emprendedor hasta el capital financiero y, por supuesto, el trabajo, y no sólo requiere una transformación individual, de las habilidades específicas de cada persona o empresa, sino que requiere también de cambios profundos en instituciones y comportamientos colectivos que son los que realmente marcan la capacidad del conjunto de la sociedad de salir fortalecidos de este tipo de situaciones. Por ejemplo, los sectores más abiertos a la competencia internacional requieren que el análisis coste-beneficio que subyace a toda decisión se sustente más en el largo plazo y en el riesgo, y la sociedad (no sólo las instituciones) debe cambiar la consideración que ofrece al esfuerzo, a la tenacidad y al propio fracaso.

Es posible que el planteamiento anterior parezca demasiado abstracto y alejado de los objetivos de este estudio, pero surge de reflexiones asociadas a experiencias concretas en el proceso de trabajo de campo que hemos desarrollado; por ejemplo, en varias conversaciones nuestros interlocutores aseguraban que para muchos ciclos la empleabilidad es del 100% para aquellos alumnos con un mínimo de actitud frente al trabajo, pero que son una minoría. No creemos que se deba (y, desde luego, no pretendemos) culpabilizar a ningún colectivo como tal, y mucho menos a los jóvenes en general, pero queríamos incorporar esta reflexión en esta introducción para señalar desde un principio que hay factores clave del éxito o fracaso de una herramienta como la FP Dual que escapan en mucho de su ámbito de actuación, aunque sí que tienen que ver con el concepto de educación en un sentido amplio.

Por supuesto, como sociedad podríamos “excusarnos” en la existencia de algunos grupos de alumnos indolentes; o en la existencia de ciertas empresas que usan las becas y contratos de prácticas y formación como mecanismos rotatorios de precariedad que aportan poca utilidad práctica al alumno, o en algunos profesores poco motivados. También en la escasez de recursos públicos que mantienen la “apuesta por la FP” como uno de los más manidos lugares comunes de las últimas décadas. Pero no se trata de buscar excusas, sino de evaluar lo andado y encontrar pasos concretos que nos permitan seguir mejorando.

La FP Dual es vista por todos los agentes implicados como una herramienta ideal para mejorar el tránsito del mundo de la formación al del empleo, el puente en el que agentes de ambos lados se dan la mano y trabajan juntos. Un primer problema que no conviene despreciar es el riesgo que comporta su propia deseabilidad. La tendencia a fijar objetivos cuantitativos en el uso de herramientas como ésta genera una presión sobre la herramienta que puede desvirtuarla. En otras Comunidades Autónomas se está llegando a plantear la FP Dual en la práctica como un simple añadido de 300 horas de permanencia en empresas sobre la Formación en Centros de Trabajo (FCT) normal en los ciclos de las modalidades tradicionales, sin sueldo y sin mayores obligaciones formativas de las empresas. Suponiendo que hubiese suficientes alumnos interesados en este tipo de precarización extrema, las cifras de penetración de la FP Dual en el sistema podrían considerarse un éxito cuando, en la práctica, ese éxito estaría enmascarando un fracaso: la desaparición de los beneficios reales de la herramienta y, por tanto, los motivos reales del interés en promocionarla. En este sentido, nosotros pensamos que el objetivo básico de la FP Dual no debería ser tanto aumentar sus porcentajes de penetración como modalidad dentro de la FP, sino aumentar su capacidad para ser una herramienta útil para mejorar el ajuste entre lo que el sistema educativo ofrece y lo que el mundo empresarial demanda.

El objetivo del estudio es, por tanto, analizar el punto en el que nos encontramos en ese proceso. Ello requiere a nuestro entender de un esfuerzo en dos direcciones. Por un lado recopilamos la información estadística disponible sobre la Formación Profesional Dual tanto en el ámbito europeo como en el nacional y el regional para describir de la forma más detallada cuál es el desarrollo concreto que esta figura está teniendo. En segundo lugar, desarrollamos una metodología de análisis cualitativo para contar con las opiniones de los agentes implicados (administración, profesores, empresas, trabajadores y alumnos), que son los que tienen una información más cercana a la realidad, aunque sea fragmentaria y, por tanto, necesitada de un esfuerzo de agregación. De la compatibilización de ambos enfoques surgen las propuestas que deben servir de palanca para la continuación del proceso de mejora de la formación profesional y de la transición entre el mundo educativo y el laboral. Los contenidos a los que ha dado lugar este planteamiento los hemos estructurado en 6 capítulos.

En el primer capítulo mostraremos algunos datos básicos del marco económico y social relacionado con la formación y el empleo. Es un campo en el que es fácil perderse en numerosas estadísticas conocidas, redundantes o innecesarias, pero conviene recordar que los objetivos de la formación profesional en general y de la dual en particular tienen que ver con la transformación de una

realidad que hay que medir y situar por ello como punto de partida del análisis. Hablamos, por ejemplo, del abandono y fracaso escolar, la importancia de los grupos de jóvenes que ni estudian ni trabajan, la dificultad de la transición desde la formación al empleo y la evolución temporal y de género de todo ello en distintos ámbitos territoriales para facilitar la comparación. Y, desde el otro lado del puente imaginario que queremos cruzar, las ocupaciones que están teniendo más dificultades para encontrar los trabajadores que demandan y las mejores perspectivas que parece que se vislumbran en diferentes ámbitos laborales.

Una vez descrita la realidad que rodea a nuestro objeto de estudio debemos pasar a describir éste en detalle. Se trata en primer lugar de resumir el marco legal, qué es la formación profesional dual y qué lugar ocupa en nuestro sistema educativo, para después abordar las diferentes modalidades y los elementos que la diferencian de la formación profesional tradicional, en la que las prácticas en empresas también ocupan un lugar relevante del proceso de formación.

En el siguiente capítulo abordamos la descripción del proceso de implantación de esta modalidad en la Región de Murcia y en el conjunto de España, con las cifras de centros, estudiantes y empresas implicadas, para poder situar su grado relativo de implantación en la Región. Partimos del detalle de las familias profesionales y especialidades y los centros concretos implicados en el proceso desde el primer curso de implantación y analizamos la información disponible sobre oferta, demanda y resultados.

En el capítulo 4 pasamos de la descripción de los datos a las opiniones. Las recogemos sobre la experiencia 2013-2017 en la Región de Murcia con el objetivo de poner sobre la mesa ideas para facilitar un cierto debate regional sobre la formación profesional dual, ya que ese debate no ha existido hasta ahora como algo estructurado[3] y para promoverlo debemos desarrollar una metodología concreta. Ello implica seleccionar primero los grupos de interés (administración, profesores, empresas, trabajadores y alumnos, al menos). En segundo lugar seleccionar una muestra de personas con las que podamos contactar para conocer su punto de vista sobre cómo está funcionando, porqué y qué pasos habría que dar para mejorarlo.

Para extraer esa información proponemos una metodología en dos fases en la que en primer lugar realizaremos una serie de entrevistas con diversos agentes implicados para poder delimitar con precisión el estado de la cuestión, los aspectos donde hay una valoración más o menos unánime, ya sea respecto a la evaluación de la experiencia o respecto a propuestas de mejora y aquellos otros

3 Sí que ha habido ya alguna iniciativa al respecto, como una Mesa redonda en la Facultad de Ciencias del Trabajo en marzo de 2015.

menos claros; esos encuentros han sido individuales (entrevistas) o de grupo y en diversas localidades de la Región, para tener una panorámica lo más amplia posible de sus opiniones. En segundo lugar hemos elaborado una encuesta[4] a partir de esos encuentros que permita sistematizar parte de la información. El orden en el que se exponen estos resultados es el contrario porque la descripción de la encuesta permite tener una visión de conjunto, que sistematizamos con indicadores de niveles de eficiencia, para a partir de ella situar las opiniones individuales recogidas tanto en la encuesta como en las entrevistas.

Una vez conocidas las cifras y las opiniones de la formación profesional dual en la Región de Murcia, creemos oportuno situarlas en un contexto más amplio. Se suele hacer referencia a la experiencia alemana y a otras tanto de fuera de nuestro país como de dentro, como el País Vasco, como casos de éxito que conviene trasladar al resto de territorios. En sentido contrario, también se suele señalar que aplicar diseños exitosos a ambientes diferentes al suyo propio sin tener en cuenta las necesidades de adaptación es un ejercicio condenado al fracaso. Lo que proponemos es un breve repaso para antes de entrar a hacer propuestas, conocer la realidad de estos sistemas, lo que incluye aspectos como financiación, proceso de toma de decisiones en cuanto a tipos de cualificación, etc. Nos centramos en ámbitos distintos a la Región de Murcia para que este análisis sirva de referencia al que nos es más próximo; la idea que se pretende explotar es que el proceso de implantación de la FP dual ha sido diferente en otras Comunidades Autónomas españolas con las que compartimos el marco legal y buena parte de los problemas que queremos enfrentar, y ello ha sido visto como una fuente de problemas (y lo es, sobre todo para la implicación de empresas con centros de trabajo en diversas Comunidades y gestión centralizada de recursos humanos), pero esas discrepancias deberían facilitar aprender más rápido desde la experiencia y converger en muchos ámbitos, manteniendo la flexibilidad que permite al sistema dar respuestas distintas a problemas distintos.

Por último, el capítulo 6 contiene nuestras principales conclusiones y propuestas de actuación. En general, creemos que la Formación Profesional Dual es una herramienta adecuada para facilitar las conexiones entre el ámbito educativo y el laboral, y que se ha implantado de forma satisfactoria en la Región de Murcia en este lustro. El grado de implantación está dando un salto cuantitativo importante en estos últimos años que también hay que valorar positivamente, pero no deberíamos enfocar la cuestión bajo objetivos puramente cuantitativos que corren el riesgo de pervertir las mejores cualidades de la Formación Profesional Dual, como herramienta para dejar atrás definitivamente

4 No se ha planteado una encuesta masiva con ambición de representatividad estadística, sino como una herramienta para sistematizar la visión de unas pocas decenas de agentes implicados.

las deficiencias de España en este tipo de formación. En este sentido es importante mantener la formación en la empresa como un componente que va más allá de las meras prácticas, profundizar en el ajuste entre oferta y necesidades sectoriales y mejorar la financiación a través de la aplicación de herramientas que ya están disponibles.

Capítulo 1
UNA APROXIMACIÓN AL ENTORNO: FORMACIÓN Y EMPLEO EN EUROPA, ESPAÑA Y LA REGIÓN DE MURCIA

La evaluación del funcionamiento de las herramientas, en política y en casi cualquier ámbito, ha de realizarse en función de su contribución a la consecución de los objetivos planteados. El que se plantea la introducción de la Formación Profesional (FP) Dual en España es conseguir "que la empresa y el centro de formación profesional estrechen sus vínculos, aúnen esfuerzos y favorezcan una mayor inserción del alumnado en el mundo laboral durante el periodo de formación"[1]. Este objetivo inmediato debemos enmarcarlo, en nuestra opinión, en una perspectiva más amplia de los retos a los que se enfrenta la formación y el empleo en España en general y en la Región de Murcia en particular. No se trata de creer que una herramienta como la FP Dual vaya a solucionar por sí sola todos esos retos, pero es importante remarcar desde el principio de este trabajo que los problemas y las políticas se interrelacionan de forma compleja, de manera que la herramienta que en un marco concreto alcanza unos resultados, en un contexto territorial o temporal distinto tiene otros, justamente porque el marco es diferente, bien sea por la situación general de la economía o por el conjunto de medidas que se están implementando.

Pongamos un ejemplo que sitúe la importancia de los retos que tiene ante sí la FP Dual. El Informe 2017 de la OCDE sobre España resume[2] la situación de nuestro país en tres líneas:

– La recuperación está en marcha pero sigue siendo difícil conseguir un crecimiento más inclusivo.

1 Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual (BOE 270, de 9 de noviembre).

2 OCDE (2017), página 7.

- Promover la inversión empresarial en innovación es clave para activar la productividad.
- La reducción del desempleo y la mejora de la calidad del trabajo pueden generar un crecimiento más inclusivo.

El Informe se extiende en muchas direcciones, pero la productividad de las empresas y la transición de los jóvenes de la formación al empleo son dos ejes que dominan buena parte de estas reflexiones, que son el reflejo que nuestro país proyecta en este tipo de foros internacionales. Esta reflexión pretende llamar la atención sobre un aspecto bien concreto: la realidad de la inserción laboral de nuestros jóvenes tiene frente a sí retos enormes. Si los enumeramos desde la perspectiva temporal del joven, quizá el primero sea el fracaso escolar, que se deriva en altas tasas de abandono escolar temprano para después, en la medida en la que las tasas de paro juvenil son muy altas, llegar a situaciones en las que el joven ni estudia ni trabaja. Si el recorrido vital no es tan negativo, es posible que haya culminado unos estudios y encontrado un empleo, pero en ese caso también es probable que la calidad del empleo (por horas, perfil, tipo de contrato o salario) no se ajuste a su cualificación o sus expectativas.

Todos esos elementos se pueden resumir en un dato macroeconómico: la productividad por hora trabajada en España en 2016 fue el 80% de la de Alemania, pero la renta per cápita es sólo el 63%. Visto a la inversa, si la participación en el mercado laboral se situase en niveles similares a los de Alemania, sin mayores incrementos de productividad (es decir, sin cambios estructurales adicionales en elementos como I+D, capacidad exportadora, especialización sectorial y demás), nuestra economía habría recorrido la mitad del camino pendiente para aproximar nuestra renta y nuestro bienestar económico al de los países más avanzados de nuestro entorno. Este planteamiento es excesivamente reduccionista, porque la creación de empleo asociada a esos retos necesita de estos cambios estructurales, pero la simplificación sólo pretende situar el tamaño del desafío.

Si lo trasladamos al ámbito de la Región de Murcia, quizá un solo gráfico pueda resumir la situación[3]. El gráfico 1.1 muestra el nivel de Productividad Aparente del Trabajo (PIB por ocupado, PAT) de todas las CCAA de España en 2016 y la evolución de esa productividad para la Región de Murcia desde el año 2000, tomando como 100 el valor (nominal) de España. En ambos casos la realidad es tan contundente que no parece necesaria una descripción detallada.

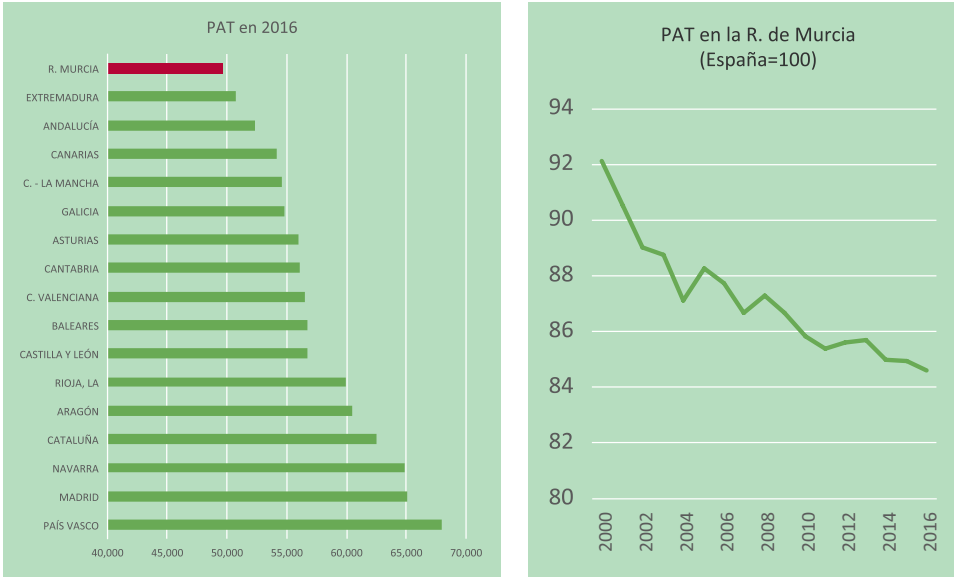
Los factores que explican la negativa posición y evolución relativas de la PAT en la Región de Murcia son complejos y escapan del alcance de este Informe,

3 Un análisis detallado puede consultarse en CESRM (2017).

pero podemos aproximarlos a través del Índice de Competitividad Regional (RCI por sus siglas en inglés) que publica cada tres años la Comisión Europea desde 2010. Este indicador se compone de tres grandes bloques que integran 11 aspectos relevantes de la competitividad:

- Elementos básicos (calidad de las instituciones, estabilidad macroeconómica, infraestructuras, salud y educación básica)
- Cualificación y eficiencia del mercado laboral (formación del capital humano, tasa de empleo y tamaño del mercado)
- Innovación (preparación tecnológica, sofisticación empresarial e I+D+i).

GRÁFICO 1.1.
PRODUCTIVIDAD APARENTE DEL TRABAJO (PAT):
PIB POR OCUPADO.

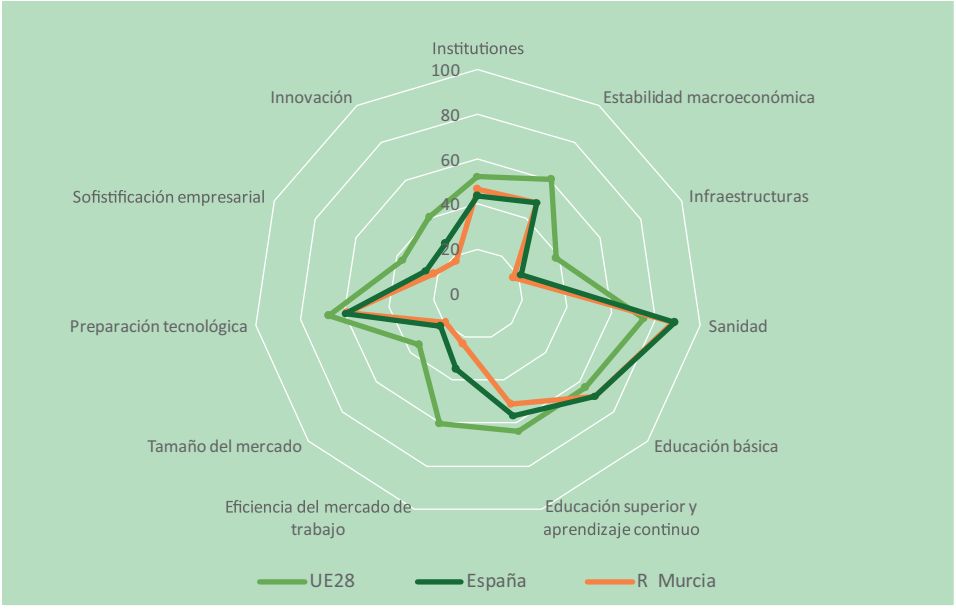


Fuente: Contabilidad Regional de España (ine.es)

El RCI correspondiente a 2016 se ha publicado recientemente y lo que más se ha destacado en los medios es que todas las CCAA españolas han perdido posiciones en relación al RCI de 2013. La Región de Murcia se encuentra en el puesto 13 de las 17 CCAA, pero es la ha experimentado una peor evolución en los últimos tres años. Más que constatar ese hecho nos interesa ir a sus causas, a la desagregación de ese Índice. El gráfico 1.2 muestra la posición en un rango que normaliza a 0 la región europea con peor índice y a 100 la que saca más nota

en cada bloque y para cada uno de esos 11 indicadores muestra la media de las regiones de la UE (verde), de las CCAA de España (verde oscuro) y la Región de Murcia (naranja) para 2016. Observamos que la Región de Murcia obtiene una buena puntuación en el bloque de elementos básicos, salvo infraestructuras, mientras que la brecha se abre en elementos de innovación y sofisticación empresarial[4].

GRÁFICO 1.2.
ÍNDICE DE COMPETITIVIDAD REGIONAL (RCI) DE 2016 Y SUS COMPONENTES.



Fuente: Comisión Europea[5].

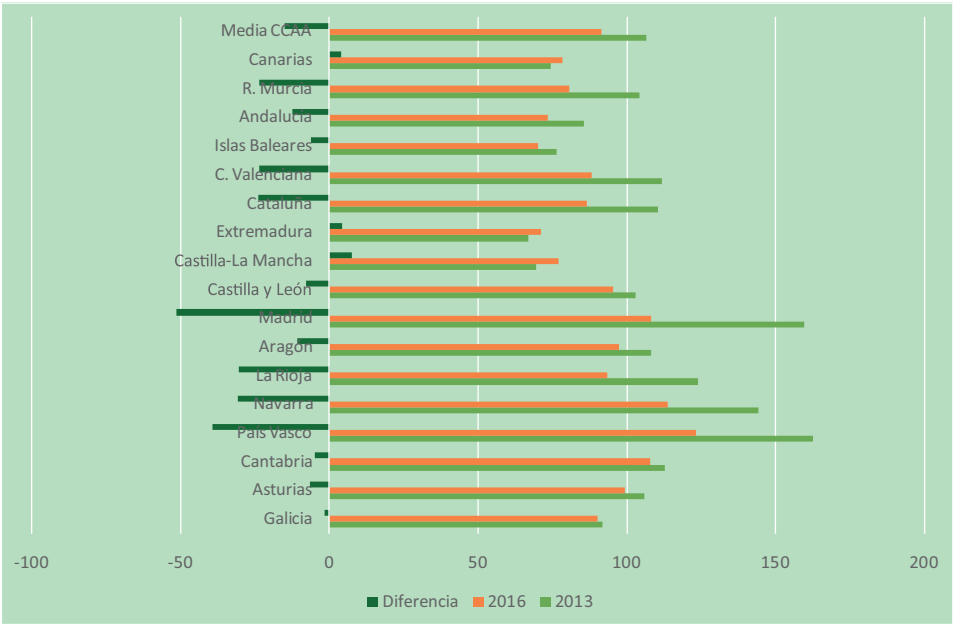
En este informe interesa mirar con más detalle el comportamiento de los componentes que tienen que ver con la cualificación y eficiencia del mercado laboral. Este bloque consta de tres indicadores, pero el de tamaño del mercado se centra en el propio tamaño de la economía regional y su brecha con el producto potencial, algo que es más una consecuencia que una causa de la brecha en competitividad, con lo que nos centramos en los otros dos componentes. El que

4 La metodología aplicada en la construcción de cada indicador puede consultarse en la referencia que aparece en la fuente. Los indicadores de innovación son los habituales (patentes, publicaciones científicas, gasto en I+D+i). Respecto al concepto de "sofisticación empresarial", se basa en tres indicadores sobre empleo y valor añadido en ciertos sectores y acuerdos de cooperación en I+D+i en pymes.

5 http://ec.europa.eu/regional_policy/es/information/maps/regional_competitiveness

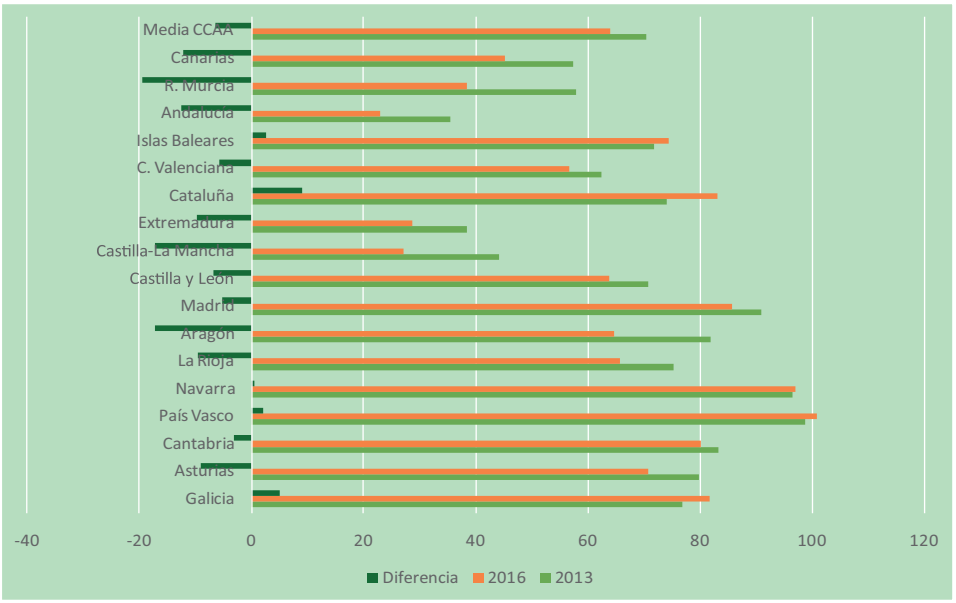
mide la educación superior y la formación continua lo calculan con 5 componentes: porcentaje de población con educación superior y con inferior a secundaria, porcentaje de población que participa en actividades formativas, cercanía a universidades y brecha de género. La eficiencia del mercado de trabajo la estiman con 8 indicadores de empleo, desempleo, brecha de género y jóvenes que ni estudian ni trabajan. Para analizar la posición de la Región de Murcia en estos dos indicadores tomamos la media UE como 100, con lo que la evolución es relativa a dicha media. Los gráficos 1.3 y 1.4 muestran un claro retroceso relativo en la mayoría de regiones españolas en ambos indicadores en el periodo 2013-2016. En el caso de la Región de Murcia, el retroceso es mayor en el indicador de eficiencia del mercado de trabajo. No vamos a detallar la evolución de los 13 componentes, pero merece la pena enfatizar que la mayoría de ellos tienen que ver con los datos que abordamos en los apartados siguientes, desde el abandono escolar temprano hasta la falta de impulso a la formación continua, pasando por la transición del ámbito educativo al laboral, aspecto en el que la formación profesional dual debe jugar un papel central.

GRÁFICO 1.3.
POSICIÓN RELATIVA EN EDUCACIÓN SUPERIOR Y APRENDIZAJE A LO LARGO DE LA VIDA.



Fuente: Comisión Europea.

GRÁFICO 1.4.
POSICIÓN RELATIVA EN EFICIENCIA DEL MERCADO LABORAL.



Fuente: Comisión Europea.

¿Cómo puede ayudar la FP Dual? Bajo este enfoque amplio, a lo que se debería aspirar no es a una mayor inserción laboral *durante* el periodo de formación, como dice la norma, sino a una mayor y mejor inserción laboral *desde* dicho periodo de formación. Por ejemplo, muchos jóvenes dudan acerca de para qué estudiar y esa desmotivación pesa como una losa en su toma de decisiones: si encontrásemos que la FP Dual es una buena herramienta de motivación en el sentido de que esos jóvenes se esfuerzan más antes del ciclo para poder acceder a él y durante el ciclo, para poder acceder a las mejores prácticas y consolidar una buena relación con la empresa y ello mejora sus perspectivas profesionales en términos de salario y empleabilidad, esta herramienta se estaría convirtiendo en un magnífico instrumento no sólo de capacitación de su alumnado, sino también de motivación del alumnado de fases educativas previas.

Desde el punto de vista social la formación ayuda a la integración de la persona en la comunidad y es beneficiosa para el conjunto de la sociedad. La mejora de la calidad del sistema educativo, además de los efectos conocidos sobre la eficiencia y la equidad del conjunto del sistema, supone beneficios directos para las empresas, ligados a la mejora de la productividad y a la reducción de sus propios costes de formación; podemos concluir como el clásico manual de Ishikawa (1994), que el control de calidad comienza y termina con la educación.

En este primer capítulo planteamos un breve repaso por diversos datos que nos permiten situar la realidad de nuestros jóvenes y de su transición del mundo educativo al laboral. En la mayoría de los casos utilizaremos una perspectiva temporal amplia, unos 15 años, para poder percibir qué situaciones han aparecido con la crisis de 2007-2008 y cuáles tienen un carácter más estructural y estaban presentes antes. Respecto a la perspectiva espacial, en general contextualizaremos el dato de la Región de Murcia con el de España y el del conjunto de la UE (los 28 países que la forman actualmente), aunque en algún caso concreto nos interesará situar a España con otros países o a nuestra Región con las otras 16 Comunidades Autónomas (CCAA).

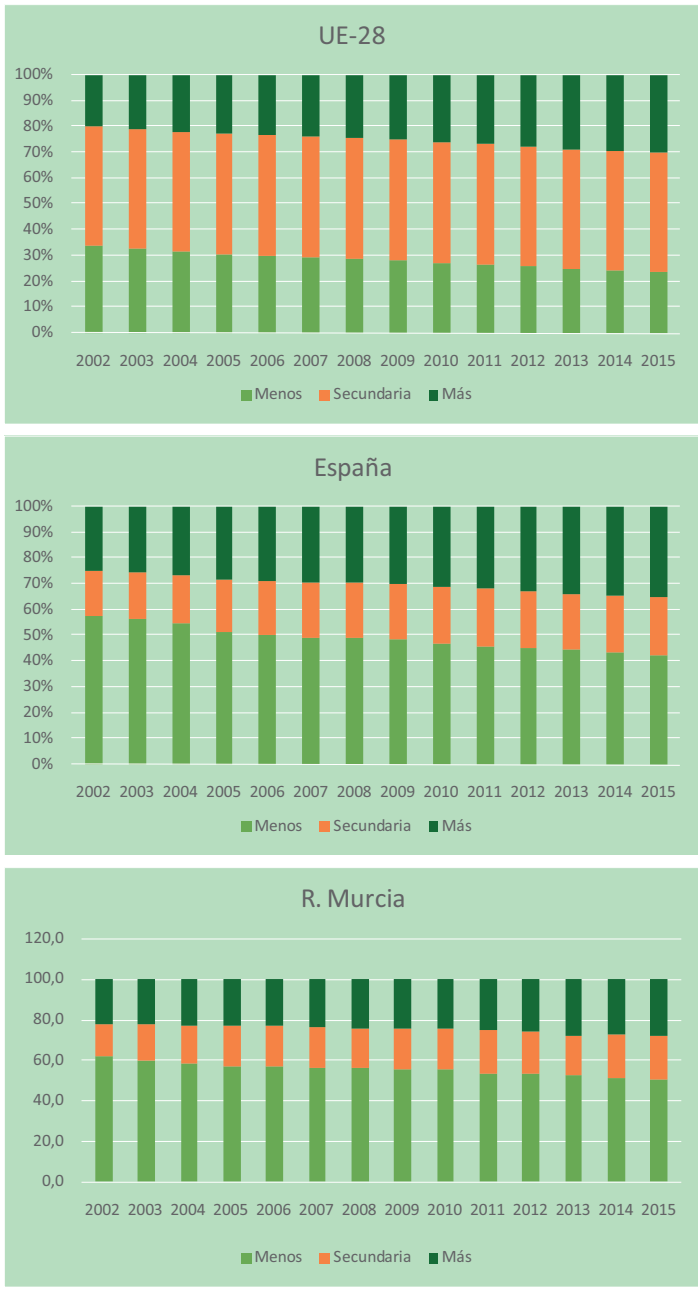
Nuestro objetivo es estructurar los datos en este capítulo de acuerdo con la perspectiva temporal de nuestros jóvenes. Iremos primero a la enseñanza obligatoria para saber qué hacen, si repiten, abandonan o qué estudian después. Les seguiremos a esa siguiente etapa en cada una de las tres opciones (qué sigan estudiando, trabajen o no realicen ninguna de las dos actividades) y por último observar el resultado de esas acciones. No pretendemos ser exhaustivos porque en cada uno de estos elementos existen multitud de estadísticas y se trata más bien de apuntar una serie de retos antes de abordar la situación de la FP. En este marco general, los niveles educativos con frecuencia sólo distinguen entre menos, igual o más que educación secundaria; otras veces sí distinguen dentro de secundaria si tiene vocación generalista o profesional, pero dentro de ésta, la distinción de la FP Dual frente a la que podemos llamar tradicional[6] la relegamos al capítulo 3.

1.1. LOS PRINCIPALES RESULTADOS DEL SISTEMA EDUCATIVO

Cuando se analizan datos de educación, la primera distinción importante con la que se debe tener cuidado es la existente entre el stock, el nivel del conjunto de la población, y el flujo, las características de las nuevas generaciones. Por ejemplo, si miramos el nivel educativo del conjunto de la población de la Región de Murcia, en comparación con las medias española y europea, tal y como aparece en el gráfico 1.5, observamos un menor nivel de educación reglada aquí (en España respecto a la UE 28 y en la Región de Murcia respecto a España), aunque desde 2002 observamos la lógica mejora en los niveles formativos derivada del relevo generacional. Pero, además, el segundo elemento que llama la atención es la escasez relativa tanto en la Región como en el conjunto de España del papel que los niveles de formación intermedios (entre los que está la FP) tienen en Europa.

6 Se puede considerar que toda la FP es dual, en tanto que combina formación en centros educativos y en empresas; si, por el contrario, aceptamos esta distinción, que se detalla en el Capítulo siguiente, a la no dual se la ha llamado convencional, clásica, normal e incluso ordinaria, aunque nos parece que el término "tradicional" se adapta mejor al hecho de que queremos englobar las figuras existentes con anterioridad al citado RD 1529/2012.

GRÁFICO 1.5.
NIVEL DE EDUCACIÓN DE LA POBLACIÓN ENTRE 25 Y 64 AÑOS.



Fuente: Eurostat.

¿En qué medida el proceso formativo de las nuevas generaciones está contribuyendo al proceso de convergencia? Claramente en el caso de la reducción de la proporción de población con nivel de educación inferior a la secundaria, pero de forma mucho menos clara si miramos la composición entre los otros dos grupos. En los años 2014 y 2015, según la misma fuente, en el conjunto de la UE-28 el total de alumnos universitarios superaba por poco al del sistema de formación profesional (53-47%), mientras que en España esa relación era 65-35 y en la Región de Murcia, 68-32. En sí mismo no es un dato bueno o malo, simplemente un comportamiento diferencial que conviene tener en cuenta.

La Fundación BBVA ha publicado recientemente un informe titulado *Las cuentas de la educación en España*. Es un estudio con una perspectiva muy amplia que nos puede servir como referencia porque se enfatiza un enfoque en el que la sociedad invierte una serie de recursos en educación (públicos y privados: dinero, tiempo y esfuerzo) y obtiene unos resultados, tanto privados (mejora de ingresos futuros y de calidad de vida en general) como públicos (mayor cohesión, mayor eficiencia, mayor igualdad de oportunidades). Para que la relación entre recursos invertidos y resultados obtenidos sea óptima debemos someter al Sistema Educativo, en un sentido amplio, a un continuado proceso de evaluación y mejora.

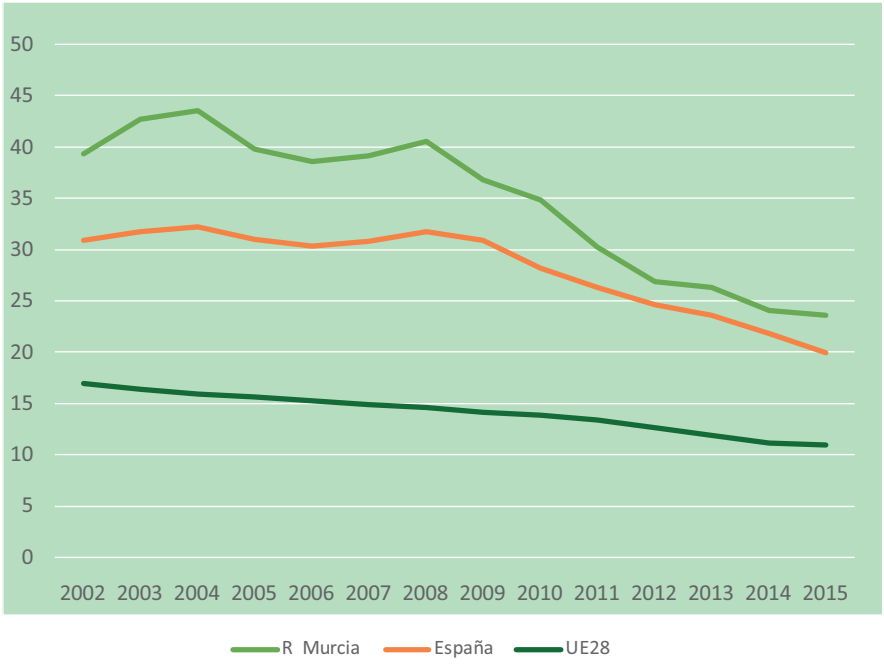
El estudio no desciende al análisis de una desagregación horizontal o vertical del Sistema, sino que mide el coste y evalúa el impacto en la renta a través de indicadores de resultados tipo PISA. Nosotros no queremos extendernos en esa dirección, pero sí nos interesa ese enfoque coste-beneficio para seguir los resultados del sistema. Por ejemplo, Fundación BBVA (2016) destaca que el gasto en educación afecta positivamente a los resultados en evaluaciones como PISA o PIAAC (también mide competencias básicas, pero en adultos), sobre todo en los países con renta más baja, aunque en general es más decisivo el cómo se gasta y, por supuesto, otros determinantes familiares y sociales. Respecto a aspectos puntuales más relacionados con nuestros objetivos, el informe destaca dos aspectos.

En primer lugar, el relativamente (respecto al conjunto de la UE) reducido papel que tienen en España las empresas en la inversión en formación. Es interesante relacionar este estudio con CEDEFOP (2013), que analiza el impacto de la Formación Profesional sobre la empleabilidad y los salarios futuros del trabajador y encuentra que ese efecto es relevante, con bastante dispersión entre países y que esas diferencias se explican en buena medida por el grado de implicación de las empresas en el proceso de formación de los trabajadores.

En segundo lugar, destaca el importante impacto que tiene a lo largo de toda la vida laboral de los trabajadores su abandono temprano del sistema educativo. Es por tanto lógico que el primer resultado, negativo, sobre el que queramos incidir sea la existencia de un amplio grupo de jóvenes que muestran la primera cara del

fracaso del sistema: los que abandonan el sistema prematuramente. El gráfico 1.6 muestra la evolución de la tasa de abandono escolar temprano en la Unión Europea (28 países), en el conjunto de España y en la Región de Murcia; observamos que este indicador muestra niveles superiores en la Región de Murcia que en el conjunto de España, y en España que en Europa. Como aspecto positivo debemos destacar que en la evolución de esta tasa se ha producido una clara convergencia, acelerada con la crisis económica, aunque los últimos datos disponibles alertan de que ese mismo comportamiento cíclico se puede estar repitiendo en el caso de la Región y habrá que seguir atentos a la evolución de este indicador.

GRÁFICO 1.6.
TASAS (%) DE ABANDONO ESCOLAR TEMPRANO.



Fuente: Eurostat.

Esta información también está disponible en el Ministerio de Educación (MECD) con un año más; en el gráfico 1.7 nos centramos en observar el nivel de abandono temprano en las 17 CCAA por género; en general el abandono es más bajo en las mujeres, pero son ellas las que hacen a la Región de Murcia figurar muy por encima de la media, porque la tasa femenina es la más alta de las 17 como se aprecia en el gráfico, donde nuestra Región está resaltada en rojo.

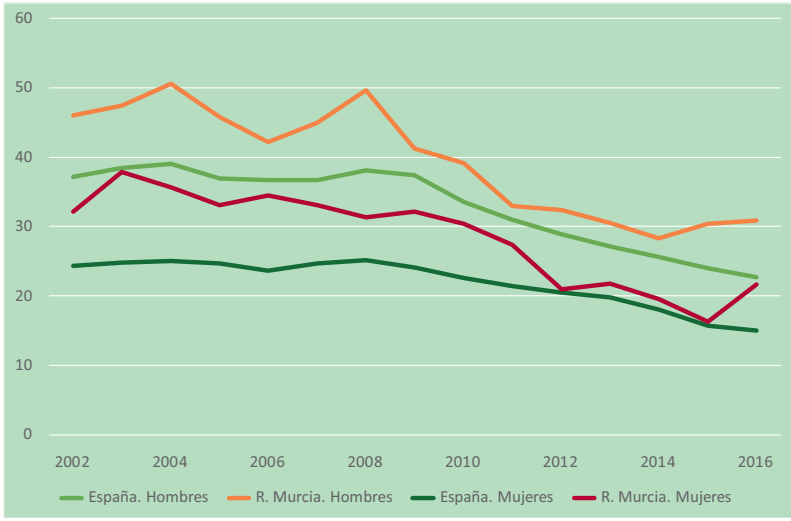
GRÁFICO 1.7.
TASAS (%) DE ABANDONO ESCOLAR TEMPRANO EN LAS CCAA EN 2016.

Fuente: MECD. Indicadores de la Educación de la Estrategia Europea 2020.

Podemos combinar la perspectiva temporal y la de género de los gráficos anteriores con la reciente publicación por el MECD (19 de mayo de 2017) de datos de abandono escolar temprano que explotan la EPA de acuerdo con la metodología de Eurostat y que aparecen resumidos en el gráfico 1.8.

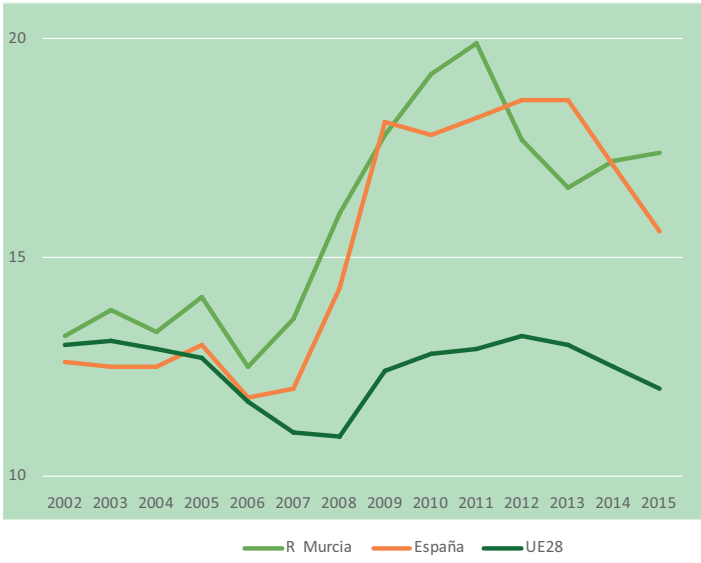
Tenemos, por tanto, un problema básico inicial al que dar respuesta, que es la alta tasa de abandono escolar temprano que afecta a la Región. No sólo superior a la media nacional, tanto en hombres como en mujeres, sino desviándose peligrosamente de la tendencia decreciente de ésta en los últimos años. Esta realidad, el abandono escolar temprano, tiene su reflejo inmediato en que estos jóvenes pasan a engrosar las listas de jóvenes que ni estudian ni trabajan. El gráfico 1.9 muestra la evolución de la tasa de "ni-nis" (jóvenes de entre 15 y 24 años que ni estudian ni trabajan, como porcentaje del total) en Europa, España y la Región de Murcia. En él se aprecia una evolución similar hasta la crisis de 2007-08 que eleva algo esta tasa en la Unión Europea pero, sobre todo, en España y en la Región de Murcia, abriendo una brecha de cerca de 5 puntos. Los últimos dos años (2014 y 2015), de cierta recuperación en el mercado de trabajo, parecen haber rebajado la tasa en España pero no en la Región.

GRÁFICO 1.8.
TASAS (%) DE ABANDONO ESCOLAR TEMPRANO.



Fuente: MECD. Indicadores de la Educación de la Estrategia Europea 2020.

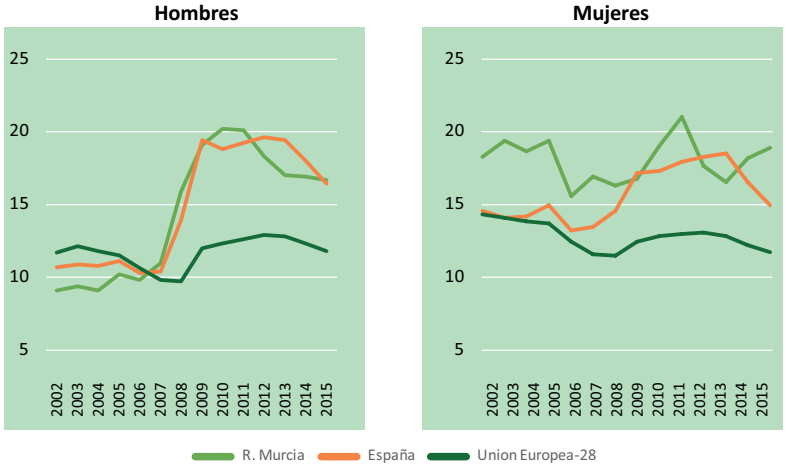
GRÁFICO 1.9.
JÓVENES (15-24) QUE NI TRABAJAN NI ESTUDIAN (%).



Fuente: Eurostat.

El gráfico 1.10 descompone esa evolución por sexos y se aprecia claramente de nuevo cómo la subida con la crisis es un fenómeno eminentemente masculino y la reticencia a caer en estos últimos años es un fenómeno femenino. Insistimos en ello porque nos parece importante a la hora de concretar aspectos de formación profesional dual porque ésta tiende a asociarse a plantas industriales como las alemanas, con un sesgo masculino.

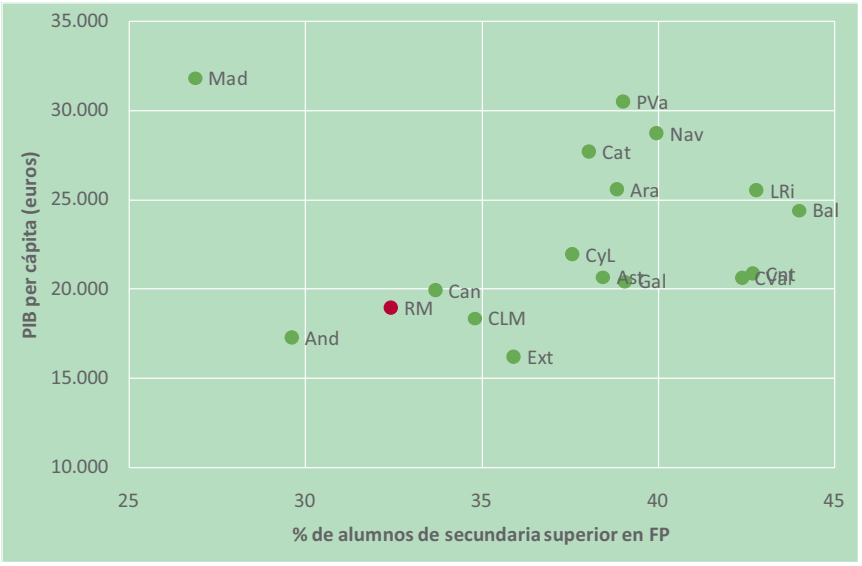
GRÁFICO 1.10.
JÓVENES (15-24) QUE NI ESTUDIAN NI TRABAJAN (%).



Fuente: Eurostat.

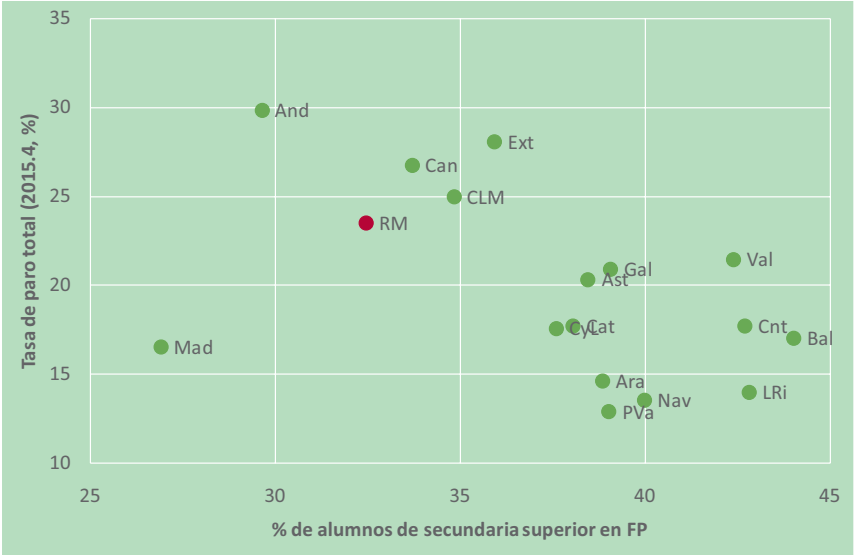
El problema del abandono escolar se debería plantear desde sus determinantes básicos, que en parte son las respuestas a la pregunta "para qué estudiar". Las razones podríamos englobarlas en empleo, salario y otras. En las dos primeras existe bastante evidencia sobre el impacto de la formación en la empleabilidad y el salario; por su lado, parece evidente que la tercera es de más difícil cuantificación pero no menos importante. En ella podemos incluir factores determinantes de la decisión final del alumno, como la escasa información sobre los efectos de la educación (y de su falta). Otra posibilidad sería que, aún siendo consciente de la rentabilidad de la educación, no se puede tomar la decisión correcta por falta de dinero o de un entorno social y familiar adecuado. Cada elemento puede ser importante en tanto que implique herramientas diferentes; por ejemplo, el hecho de que la formación profesional dual conlleve prácticas remuneradas puede ser un factor de motivación importante para algunos alumnos y no para otros, y medirlo sería relevante a la hora de valorar el papel de dicha FP dual como herramienta motivacional para luchar contra el abandono escolar.

GRÁFICO 1.11.
FP Y RENTA DE LAS CCAA EN ESPAÑA 2015.



Fuente: INE.

GRÁFICO 1.12.
FP Y PARO.



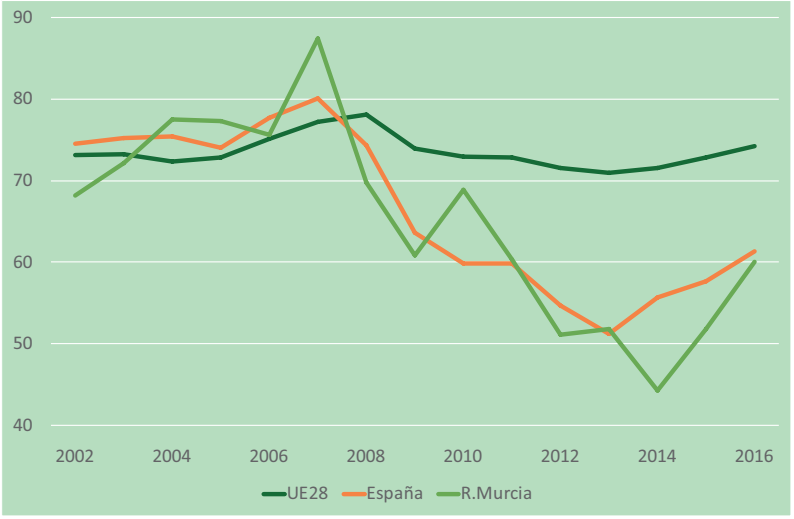
Fuente: INE.

Como mero ejemplo del papel que la FP puede jugar en este sentido, el gráfico 1.11 compara con datos de 2015 el peso de la FP en la enseñanza secundaria superior (frente al bachillerato) y el gráfico 1.12 el PIB per cápita y la tasa de paro de las 17 CCAA; se aprecia claramente que las zonas más ricas tienen más FP, con la única y notable excepción de la Comunidad de Madrid y si miramos la relación con la tasa de paro, es todavía más clara (negativa y, de nuevo, con la excepción de Madrid).

1.2. LA TRANSICIÓN ENTRE FORMACIÓN Y EMPLEO

La transición entre formación y empleo es el paso concreto sobre el que la FP dual quiere incidir pero, por desgracia, es justamente el elemento del que tenemos menos información estadística. De ello surge necesariamente una primera recomendación que debería centrarse al menos en un ámbito estatal, porque la Seguridad Social, por ejemplo, tiene magníficas herramientas para poder hacer un buen trabajo estadístico al respecto. En cualquier caso, la recomendación pasaría también por hacer estudios de empleabilidad desde el propio sistema educativo mediante encuestas a los propios titulados, como hacen la mayoría de las universidades, como mecanismo propio de control de calidad. La idea sería poder desagregar por ámbitos geográficos, por tipos de titulación y de contratos, información similar a la que aparece en el gráfico 1.13. En él aparece la tasa de empleo de todos los jóvenes entre 18 y 34 años que hace menos de 3 años que

GRÁFICO 1.13.
TASA DE EMPLEO DE LOS JÓVENES TITULADOS DURANTE LOS ÚLTIMOS 3 AÑOS (%).

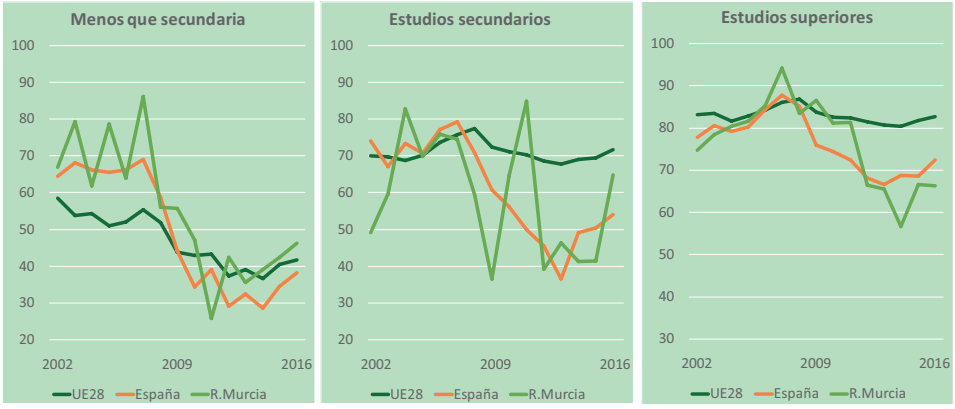


Fuente: Eurostat.

abandonaron el sistema educativo, sea cual sea el nivel en el que lo abandonaron. En él se vuelve a apreciar la dureza de la crisis económica en España y la posterior recuperación que, aunque ha revertido la caída en estas tasas de empleo, todavía están lejos de sus niveles iniciales, tanto en el conjunto de España como en la Región de Murcia que experimentan una evolución similar.

El gráfico 1.14 vuelve a representar esa misma información, pero desagregada por niveles educativos finalizados: a la izquierda menos que secundaria (0 a 2 en la escala ISCED[7] 2011), en el centro los niveles secundarios (3 a 4, donde están los ciclos medio y superior de la formación profesional, junto con la ESO y el bachiller) y en la derecha los niveles superiores (5 a 8). En él se aprecian varios detalles relevantes. El primero es que la formación mejora la empleabilidad en dos dimensiones: la línea está más alta y la línea cae menos con la crisis conforme avanzamos a niveles superiores de formación de los jóvenes. Esto es así claramente tanto para el conjunto de la Unión Europea como para España.

GRÁFICO 1.14.
TASA DE EMPLEO TRAS TRES AÑOS O MENOS DE ABANDONAR EL SISTEMA EDUCATIVO (%).



Fuente: Eurostat

Los datos de la Región de Murcia muestran una mayor volatilidad que es un reflejo de los problemas de la fuente (encuesta). De hecho se podría desagregar el nivel intermedio entre formación general (ESO y bachiller) y los estudios que la clasificación llama vocacional (los ciclos de formación profesional), una división de pleno interés para nuestros objetivos, pero el gráfico central ya muestra que la citada volatilidad de la encuesta refleja un problema de fondo de significatividad

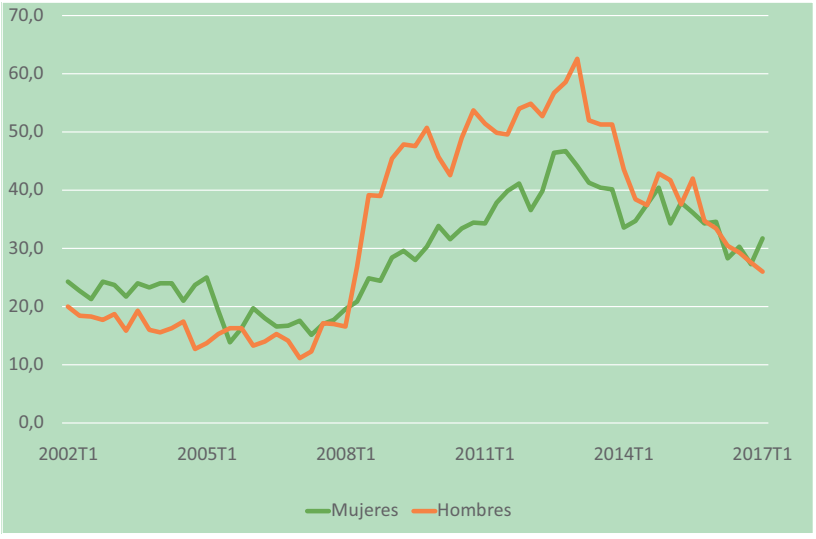
7 International Standard Classification of Education.

al desagregar y por eso hemos preferido mantenerlos aquí juntos. En cualquier caso, el nivel medio de empleabilidad en la transición es creciente con el nivel de formación alcanzado y, además, parece que la formación aporta un mejor comportamiento de este indicador durante la crisis y en la fase de recuperación.

1.3. EMPLEO, DESEMPLEO Y SUBEMPLEO

En el primer apartado de este capítulo hemos comentado datos acerca de jóvenes que ni estudian ni trabajan; ahora deberíamos hablar directamente de paro juvenil como una realidad complementaria a la anterior, aunque quizá menos inculpatoria. Vamos a comenzar a hacerlo sin tasas, directamente el número de jóvenes que aparecen como desempleados en nuestra Región en las estadísticas oficiales (EPA), con una perspectiva de largo plazo; el gráfico 1.15 refleja el claro impacto de la salida de la crisis, que ha reducido a la mitad ya el número de jóvenes desempleados varones pero que ha tenido un efecto mucho más moderado en las mujeres, hasta el punto de que el paro femenino vuelve a superar el masculino, como en las mejores épocas previas a la crisis.

GRÁFICO 1.15.
MILES DE PARADOS ENTRE 16 Y 34 AÑOS EN LA R. DE MURCIA.

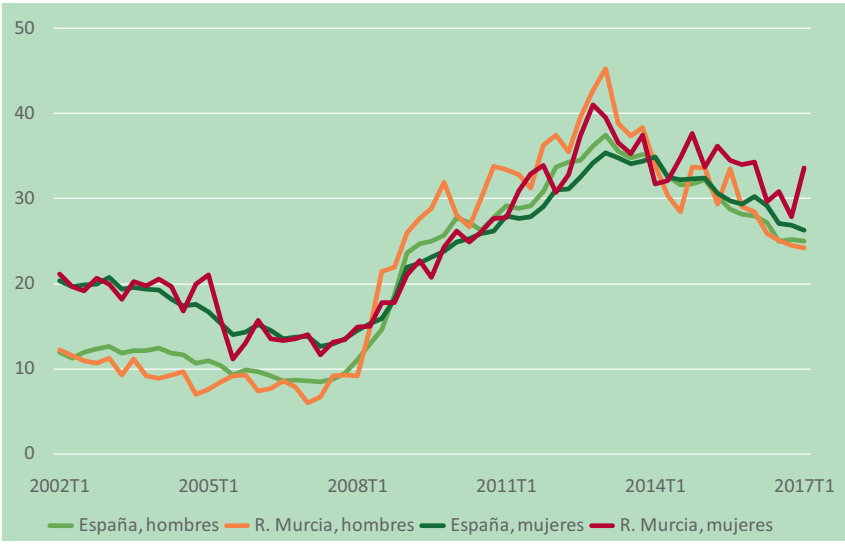


Fuente: INE.

El gráfico 1.16 muestra las de tasas de paro y en él se aprecia que la evolución del número de parados se ve agravada por la menor tasa de actividad femenina.

Además, el trabajo con tasas hace más fácil la comparación nacional, que permite ver que esta reciente cuestión de género es más grave en nuestra Región.

GRÁFICO 1.16.
TASAS DE PARO JUVENIL (%).



Fuente: INE.

Podemos utilizar también la EPA para ilustrar el tipo de trabajo que se está creando en la recuperación que tanto España como la Región de Murcia están experimentando en sus cifras de empleo desde 2014. Para ilustrar este proceso vamos a utilizar los datos del cuadro 1.1, que muestra las tasas de paro (medias anuales) de 2014 y 2016 para España y la Región de Murcia, según el nivel de formación del trabajador desocupado. Observamos que todas esas tasas de paro, aunque siguen situándose en valores altos en comparación con las de casi todos los países de nuestro entorno, han bajado en estos 2 años, tanto en la Región como en el conjunto de España, con la única excepción de los trabajadores sin ninguna formación en la Región de Murcia. Lo que queremos destacar es justamente la diferencia, tanto en los niveles de partida como en su evolución. En estos dos años la Región de Murcia ha pasado de estar más de dos puntos por encima de la media nacional en la tasa de paro agregada a estar casi en el mismo nivel y en esa evolución favorable han participado especialmente los niveles de educación superior y secundaria (que incluye postsecundaria no superior) con orientación profesional, porque en ambos casos hemos pasado de estar por encima de la media nacional a tener una tasa de desempleo inferior a dicha media nacional.

CUADRO 1.1.
TASAS DE PARO POR NIVEL DE FORMACIÓN (%).

	2016		2014	
	R. Murcia	España	R. Murcia	España
Total	19,8	19,7	26,6	24,4
Analfabetos	33,2	43,1	27,4	53,5
Estudios primarios incompletos	20,5	38,4	29,8	45,1
Educación primaria	26,0	33,7	36,2	38,3
Primera etapa de educación secundaria y similar	26,4	26,1	32,1	31,8
Segunda etapa de secundaria, general	18,3	18,1	26,0	23,2
Secundaria con orientación profesional	19,3	20,6	28,3	25,6
Educación superior	10,8	11,7	16,1	14,7

Fuente: INE

Para terminar este breve repaso a diversas fuentes estadísticas sobre formación y empleo proponemos una mirada que permita desagregar el análisis a escala municipal. A ese nivel disponemos de los datos de paro registrado, que son detallados, además de disponibles mensualmente y con muy poco retraso: el Ministerio de Empleo ofrece la estadística según edad, nivel formativo o sector, sección y ocupación anterior. El problema con el que nos encontramos es que los datos de paro sólo deberían interpretarse acompañados con algún otro, típicamente los de empleo; los datos de empleo "registrado" (afiliaciones en alta a la Seguridad Social) también están disponibles por meses y municipios, pero con una desagregación mucho menor que no incluye niveles de formación. Los datos de contratos firmados tienen la misma calidad y desagregación que los de desempleo (porque ambos son facilitados por el Servicio Público de Empleo Estatal), pero no es trivial la interpretación del hecho de que un cierto colectivo (por ejemplo, titulados de FP de un cierto municipio) realice muchos contratos en relación con su número de parados, porque ello puede significar tanto que su empleabilidad es alta como que el tipo de trabajo es muy temporal. Comparar los parados de un municipio con una cierta titulación con el total tampoco nos sirve si no disponemos de un indicador de su peso en la población total (por ejemplo, puede aumentar la proporción de desempleados con estudios intermedios simplemente porque haya aumentado la oferta de este tipo de estudios y ello no ser contradictorio con que estos estudios mejoran la empleabilidad de los jóvenes), de forma que nos vamos a centrar en la evolución del paro registrado.

En el cuadro 1.2 se observa cómo la reducción en el número de parados en el total regional (11,7%) es superior a la producida entre el colectivo de parados con educación secundaria de FP (9,4%), pero más que esa diferencia

CUADRO 1.2.
PARO REGISTRADO EN LOS MUNICIPIOS DE LA R. DE MURCIA.

Municipio	Total		Con estudios de FP		Variación (%)	
	Mayo 16	Mayo 17	Mayo 16	Mayo 17	Total	FP
Total Regional	118.888	105.006	9.258	8.387	-11,7	-9,4
Abanilla	457	439	26	31	-3,9	19,2
Abaran	555	481	47	38	-13,3	-19,1
Aguilas	2.757	2.373	151	127	-13,9	-15,9
Albudeite	125	132	12	9	5,6	-25,0
Alcantarilla	4.450	3.978	440	409	-10,6	-7,0
Alcazares, Los	1.157	1.002	77	72	-13,4	-6,5
Aledo	52	66	4	7	26,9	75,0
Alguazas	899	762	70	59	-15,2	-15,7
Alhama De Murcia	1.718	1.549	103	103	-9,8	0,0
Archena	1.340	1.149	100	85	-14,2	-15,0
Beniel	683	580	53	46	-15,1	-13,2
Blanca	379	326	22	19	-134,0	-13,6
Bullas	1.185	941	90	68	-20,6	-24,4
Calasparra	797	671	55	48	-15,8	-12,7
Campos Del Rio	174	159	15	12	-8,6	-20,0
Caravaca De La Cruz	2.197	1.985	172	151	-9,6	-12,2
Cartagena	19.310	17.415	1.673	1.510	-9,8	-9,7
Cehegin	1.656	1.447	124	115	-12,6	-7,3
Ceuti	860	754	65	69	-12,3	6,1
Cieza	2.219	1.926	192	161	-13,2	-16,1
Fortuna	999	848	46	46	-15,1	0,0
Fuente Álamo	1.018	849	44	42	-16,6	-4,5
Jumilla	2.272	1.860	183	157	-18,1	-14,2
Librilla	452	393	47	37	-13,0	-21,3
Lorca	6.197	5.270	351	304	-15,0	-13,4
Lorqui	580	500	33	32	-13,8	-3,0
Mazarron	2.057	1.847	82	74	-10,2	-9,8
Molina De Segura	5.552	4.951	443	417	-10,8	-5,9
Moratalla	927	834	64	59	-10,0	-7,8
Mula	1.341	1.053	65	54	-21,5	-16,9
Murcia	35.746	32.004	3.077	2.776	-10,5	-9,8
Ojos	59	44	5	3	-25,4	-40,0
Pliego	240	194	20	17	-19,2	-15,0
Puerto Lumbreras	848	705	57	44	-16,9	-22,8
Ricote	107	93	14	10	-13,1	-28,6
San Javier	2.328	2.037	182	160	-12,5	-12,1
San Pedro del Pinatar	2.113	1.900	129	145	-10,1	12,4
Santomera	1.153	1.018	100	106	-11,7	6,0
Torre-Pacheco	2.496	2.129	121	126	-14,7	4,1
Torres De Cotillas	1.864	1.665	181	164	-10,7	-9,4
Totana	1.714	1.576	121	119	-8,1	-1,6
Ulea	64	72	8	5	12,5	-37,5
Union, La	2.259	1.978	136	146	-12,4	7,3
Villanueva de Segura	208	185	14	16	-11,1	14,3
Yecla	3.324	2.866	244	189	-13,8	-22,5

Fuente: SEFCARM

llama la atención dos elementos; en primer lugar, la elevada variabilidad entre las tasas de variación del número de parados con título de FP, que se debe a que los casos extremos se derivan de poblaciones reducidas (en Aledo pasan de 4 a 7 parados y por eso sube un 75%, mientras que en Ojós el paso de 5 a 3 supone una caída del 40%. Más allá de esos casos anecdóticos, un resultado que llama la atención es que la brecha entre caída general del desempleo y del de titulados en FP es menor en las ciudades (Murcia, Cartagena y Lorca) y mayor en ámbitos concretos como San Pedro o La Unión, lo que refuerza la idea de que no se puede tratar la empleabilidad de la FP (o de la FP dual) en general, sino como un resultado condicionado sobre todo por la situación de cada especialidad concreta. Aun dejando de lado las anomalías de los municipios pequeños, queda claro que la correlación positiva es clara pero no es perfecta y cabe pensar que está condicionada por las titulaciones concretas a las que los jóvenes acceden por proximidad geográfica.

1.4 EL DIFÍCIL AJUSTE A LAS DEMANDAS DE LAS EMPRESAS

Quizá lo primero que se debería destacar es la falta de una visión panorámica, sistemática y periódica de las oportunidades y necesidades del mercado de trabajo regional. Contamos con algunas fuentes, pero no reúnen esos elementos; entre ellas podemos seleccionar las siguientes:

1) El Servicio Regional de Empleo y Formación de la Región de Murcia (SEF) ha elaborado puntualmente un Informe de Perspectivas Empresariales y Necesidades Formativas y Ocupacionales de la Región de Murcia, basado en una encuesta del Observatorio Ocupacional, pero el más reciente es de febrero de 2013: 620 empresas de todos los sectores, tamaños y comarcas. Llama la atención que, a pesar de estar realizada en plena crisis económica, el 25% de los encuestados afirmaran tener problemas para encontrar trabajadores formados; ese porcentaje era máximo en las secciones de "Información y comunicaciones" (45,5%) y en la de "Actividades financieras y de seguros" (35,5%) y en las ocupaciones "Representantes, agentes comerciales y afines" y "Técnicos de las ciencias y de las ingenierías". En términos de especialidades, el manejo del inglés y la atención al cliente eran, junto con la prevención de riesgos, los aspectos más demandados.

2) El propio SEF elaboró en 2010 a través de las Comisiones Locales de Empleo diagnósticos comarcalizados con planes de actuaciones. Son 9 comarcas que cubren todo el territorio y que constituyen una herramienta valiosa pero, hasta donde conocemos, estas Comisiones no han continuado ni evaluado aquellos planes de trabajo.

3) El SEPE elabora cada año un Informe en el que rastrea portales de empleo en internet y elabora fichas para las ocupaciones más demandadas. Muchas de ellas se corresponden con titulaciones universitarias. En la mayoría de estas ocupaciones la Región de Murcia es emisora de mano de obra, lo que puede tomarse como una señal de que su mercado de trabajo no requiere en esos ámbitos un esfuerzo formativo adicional, puesto que su aparente efecto sería el de ayudar a emigrar, porque si en la Región realmente hubiese buenos puestos sin cubrir esos trabajadores no se habrían ido. Este razonamiento deja pocas excepciones; un perfil en el que la Región de Murcia es receptora es en el de "Operadores en instalaciones para la obtención y transformación de metales", con 191 contratos y 91 parados (-10%) en 2016. Comprende las familias profesionales de grado medio "Mantenimiento Electromecánico y "Mecanizado" y la de grado superior "Mecatrónica Industrial", con una oferta conjunta que también a escala nacional parece insuficiente para el nivel actual de demanda. Como otro ejemplo similar podemos señalar el de "Marineros de puente, marineros de máquinas y afines" donde también la Región es receptora, además de ser una ocupación que no ha dejado de crecer desde antes de la crisis (aunque sorprendentemente arroja un paro que creció en 2015). Los dos grados de actividades marítimo-pesqueras suman en España unos 1.000 titulados/año.

La lectura del Informe del SEPE permite visualizar muchos detalles; por ejemplo, la ocupación de trabajadores de la industria del pescado, que en 2016 realizó en la Región 444 contratos y redujo el paro a 95 personas (una variación del -26%), de forma que aunque en esa rama de actividad la Región fue emisora, parece clara la demanda del mercado (nos constan dificultades en las grandes empresas de distribución para cubrir sus puestos). Existen grados medio y superior en industrias agroalimentarias, pero que trate el pescado parece que sólo hay uno que lo integra con vegetales y carnes en Molina de Segura, de forma que parecería oportuno plantear otro ciclo similar en Cartagena, o quizá cursos de especialización.

4) El Observatorio de las Ocupaciones del SEPE también realiza informes anuales sobre la situación del mercado de trabajo de cada provincia. Lo publican en mayo, con estadísticas del año anterior. El de 2016, aparte de los datos habituales, tiene un apartado de Prospectiva en el que se incluyen algunos comentarios sobre la situación económica general. De los 9 aspectos negativos que el propio SEPE destacaba el año pasado en el panorama sociolaboral regional llama la atención el primero:

> "La economía de la Región de Murcia sigue atrapada en la especialización relativa de producción y distribución de bienes y servicios de bajo valor añadido y no parece que a corto plazo esta situación vaya a cambiar. Las

ocupaciones donde se concentran más del 90% de todos los contratos realizados son ilustrativos también de esta situación (peones agrícolas e industriales, camareros, vendedores, limpiadores, cocineros y ayudantes de cocina...)".

El Informe realiza después (página 75) un ejercicio interesante: seleccionan 4 ocupaciones que han evolucionado mejor que su media nacional o que la media regional (Industria de la alimentación, Reparación e instalación de maquinaria y equipo, Servicios de comidas y bebidas y Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática en 2016; en 2017 la Fabricación de productos de caucho y plástico sustituye a la Reparación e instalación de maquinaria y equipo). Desconocemos si esta selección se ha utilizado para gestionar el desajuste entre oferta y demanda típico de una fase cíclica como ésta donde las cualificaciones que demandan los sectores en expansión tienden a no coincidir con el perfil de los parados provenientes de los sectores en el epicentro de la crisis, y la capacidad de reajustar ese desfase es crítica para la velocidad y la solidez de la recuperación. En estas situaciones es fundamental la distinción entre ocupaciones que funcionan como tractor o como remolque; de forma similar a las distintas actividades dentro de un centro comercial, hay cualificaciones para las que una oferta de trabajadores amplia y bien cualificada se convierte en una ventaja competitiva frente a otras ubicaciones y con ellas arrastran empleo en otras cualificaciones. Cabe pensar que las cualificaciones más técnicas y asociadas a sectores más fácilmente trasladables jugarán ese papel tractor, pero hay que ser cuidadosos con esa clasificación, porque los sectores que no son trasladables, justamente por ello, afectan a la decisión de ubicación de los trasladables en una forma similar a la de la oferta de mano de obra específica de ellos.

5) Diversas empresas de selección de personal realizan estudios en los que enfatizan la idea de que hay ya perfiles profesionales para los que las empresas no consiguen cubrir su demanda. Por ejemplo, Hays (2017) es el estudio de una empresa británica de selección de personal cualificado que, aunque no tiene datos regionalizados, coincide con todos los anteriores en que esos problemas pueden ser ya de relevancia macroeconómica, en tanto que frenan el crecimiento de las empresas con más potencial. Quizá el perfil de la mayoría de estas ocupaciones se refiera a estudios superiores, incluso de posgrado, pero la enfermedad que subyace es el desajuste entre oferta y demanda y la FP Dual debería jugar un papel más activo en ese ámbito.

6) Con una perspectiva más de largo plazo, que es la necesaria para la toma de decisiones en este ámbito, podemos destacar el trabajo del Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP). En particular, nos

vamos a centrar en dos estudios, uno más orientado a analizar el efecto que el tipo de estudios cursados por los jóvenes han tenido en su integración laboral y el segundo con un enfoque prospectivo, intentando prever las oportunidades laborales que van a surgir en Europa hasta 2025.

El primero de ellos, CEDEFOP (2013), intenta abordar la rentabilidad de la inversión en Formación Profesional, algo que es muy difícil de medir porque, como ya hemos señalado, una parte de sus beneficios son externos al trabajador formado. Utilizan los datos de un módulo específico sobre incorporación de los jóvenes al mercado de trabajo que se realizó en toda Europa en 2009 (en España, dentro de la EPA, pero no se ha vuelto a repetir) y analizan el impacto de la formación sobre distintos resultados individuales. Estiman ecuaciones en las que la variable dependiente es el resultado para el alumno (por ejemplo, el tiempo que tarda en encontrar su primer empleo) y las variables que lo explican son sus características personales, en particular el tipo de formación recibida. Concluyen que los jóvenes de los países donde la FP tiene un menor componente de formación en empresa obtienen una menor prima de empleabilidad y, por tanto, mayores dificultades para una incorporación efectiva al mercado de trabajo, aunque el éxito de los programas depende de "una compleja interacción entre políticas e instituciones que son particulares de cada contexto nacional".

El cuadro 1.3 refleja los beneficios de estudiar FP para el alumno en cada país, medido como la reducción (en meses) del tiempo de búsqueda del primer empleo y el aumento (porcentual) de la probabilidad de estar empleado en el momento de la encuesta asociados al hecho de haber estudiado FP respecto a un joven de características similares pero sin estudios. Añadimos dos columnas que recogen esos mismos efectos de una formación general (también de grado medio). En el texto principal del informe se centran en la diferencia entre el beneficio de uno y otro tipo de estudios, pero en España hemos visto que el reto de la FP es doble porque debería ser capaz de atraer algunos alumnos que optan por la educación general, pero sobre todo, ayudar a reducir el abandono escolar. Es por ello que hemos optado por construir el cuadro 1.3 con ambos rendimientos. Podemos observar que tanto si miramos el efecto sobre el tiempo de búsqueda del primer empleo como si miramos el efecto sobre la probabilidad de estar empleado (en el momento de la encuesta), ambos rendimientos son bajos en España, tanto de la FP como de la educación general, aunque es muy probable que este resultado esté condicionado por la situación económica del momento concreto en el que se realizó la encuesta.

Existe una amplia literatura académica que mide el rendimiento de la educación en forma de salarios más altos y/o tasas de desempleo más bajas.

CUADRO 1.3.
INTEGRACIÓN LABORAL Y FORMACIÓN.

	Duración de la búsqueda de primer empleo (a)		Probabilidad de estar empleado (b)	
	FP	General	FP	General
Austria	0.84	0.56	1.21	1.18
Bélgica	0.44	0.08	1.52	1.13
Bulgaria	0.83	0.77	1.32	0.93
Chipre	0.25	0.32	1.08	0.63
R. Checa	1.16	0.87	1.63	1.19
Dinamarca	0.53	0.43	1.05	0.43
Estonia	0.86	0.49	0.61	0.78
Finlandia	0.47	0.32	1.33	1.04
Francia	0.53	0.48	0.85	0.99
Alemania	1.51	-0.34	-3.41	-2.21
Grecia	0.49	0.22	0.68	0.14
Hungría	0.94	0.79	1.46	1.34
Islandia	-0.38	0.41	0.86	0.77
Irlanda	0.10	0.24	1.28	1
Italia	0.53	0.42	0.88	0.68
Letonia	0.72	0.38	1.30	0.94
Lituania	0.69	0.32	1.23	0.67
Luxemburgo	0.48	0.34	0.86	0.46
Malta	0.27	0.25	1.18	2.48
Holanda	0.32	0.30	1.32	0.8
Polonia	0.83	0.79	1.19	1.11
Portugal	0.45	0.18	1.08	0.78
Rumanía	0.66	0.46	0.86	0.74
Eslovaquia	1.55	1.50	2.01	1.83
Eslovenia	0.86	0.38	0.90	-0.36
España	0.51	0.32	0.56	0.41
Suecia	0.60	0.50	1.51	1.25
R. Unido	0.05	0.22	0.75	0.84
Promedio	0.61	0.43	0.97	0.78

(a) Son los meses que la tenencia de un título reduce, en promedio, el periodo de búsqueda del primer empleo.
(b) Es el aumento de la probabilidad de estar empleado en el momento de la encuesta, ligado a la tenencia de un título.

Fuente: CEDEFOP(2013).

Ese rendimiento se redujo en España en los periodos previos a 2008 debido a factores tanto de oferta como de demanda, aunque el impacto de la crisis ha sido, como hemos visto, mayor en los segmentos menos cualificados[8]. Carrasco, Jimeno y Ortega (2015) es una buena muestra de este tipo de análisis que, en general, no prestan especial atención al tipo de cualificación obtenida. Una excepción es Blázquez et al. (2015) que estiman que la prima salarial de los graduados universitarios respecto a los titulados en ciclos superiores de FP se redujo en España entre 1996 y 2006; en regiones como la de Murcia, con baja proporción de graduados, esa caída de la prima salarial fue menor.

El segundo estudio al que hacíamos referencia es CEDEFOP (2017), que hace previsiones de oferta y demanda de cualificaciones hasta 2025. En su web detallan esas previsiones sobre diversas variables como crecimiento de empleo por sectores, nivel de cualificación o tipo de puesto. En el gráfico 1.17 hemos recopilado las tasas de crecimiento del empleo que prevén y que son mejores para niveles más altos de cualificación. El gráfico nos muestra cómo, en términos relativos, las perspectivas que este Centro estimó hace unos años no eran especialmente buenas para España, pero llama la atención que, de los 30 países considerados, sólo Portugal y Malta tienen mejores perspectivas en cuanto a crecimiento del empleo con cualificación media. De hecho, España es, junto a Malta y Finlandia, de los pocos países donde las perspectivas para los niveles de cualificación media son mejores que para los de alta cualificación. Es decir, incluso sin tener en cuenta la positiva evolución reciente de las perspectivas de empleo en España, los estudios internacionales ya señalaban que el tramo de empleos que requieren una cualificación media, asociada a ciclos de formación profesional, era previsible que evolucionaran relativamente mejor que el resto.

8 No vamos a profundizar en esta literatura, pero merece la pena destacar que trabajos recientes como Hampf et al. (2017) reestiman esos rendimientos de la educación teniendo en cuenta la endogeneidad de esta variable (por ejemplo, intentando eliminar el efecto de la educación de los padres) y en ese caso el rendimiento de la educación es mayor, especialmente en España.

GRÁFICO 1.17.
PERSPECTIVAS DE CRECIMIENTO DEL EMPLEO (2015-25) Y NIVEL DE CUALIFICACIÓN.

Fuente: elaboración propia a partir de
http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/data-visualisations.

Capítulo 2
EL MARCO INSTITUCIONAL DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL

En este Capítulo vamos a resumir el marco institucional de la Formación Profesional Dual, entendiendo con ello tanto el marco legal que la regula como las diversas instituciones con competencias en el sistema, tanto en el ámbito estatal como regional y tanto en su parte ligada al sistema educativo como en su parte más relacionada con el ámbito laboral.

2.1. LEGISLACIÓN BÁSICA DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Dentro de la estructura de formación profesional nos encontramos con diferentes sistemas o definiciones. Partiendo de la Ley 30/2015 de 9 de septiembre que regula el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral. En su preámbulo señala dicha ley un objetivo que se apunta repetidamente en las opiniones y referencias de este trabajo por un lado *"la adecuación entre oferta y demanda de cualificaciones"* por otro ofrecer a los jóvenes y población trabajadora en general una formación adecuada a sus necesidades.

Recientemente se ha publicado el RD 694/2017 de 3 de julio (BOE 5 de julio de 2017), que viene a sustituir al RD 395/2007 de 23 de marzo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Señala este Real Decreto los sistemas de formación profesional para el empleo. Además hay un sistema de formación profesional reglado, regulado por las diferentes leyes educativas del Ministerio de Educación (LOGSE, LOE, LOMCE), y desarrollado a partir del RD 1147/2011 de 29 de julio que se desarrolla posteriormente por una gran cantidad de decretos que establecen los currículos y los títulos, conducentes a la obtención de cada una de las titulaciones de ciclos formativos. Ambos sistemas encuentran conexión con la promulgación de la Ley Orgánica 5/2002 de 19 de junio de las Cualificaciones y la Formación Profesional, modificada el 20 de junio de 2012.

2.1.1. Formación profesional para el empleo

Este, RD 694/2017 del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, en su artículo 1 apartado 1 enuncia: *"El presente real decreto tiene por objeto el desarrollo de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, y, en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional y del Sistema Nacional de Empleo. En particular, tiene por objeto la regulación de las iniciativas y programas de formación profesional para el empleo, los requisitos y límites de las acciones formativas, sus destinatarios y la forma de acreditación de las competencias adquiridas por los trabajadores, así como los instrumentos del sistema integrado de información y el régimen de funcionamiento del sistema de formación profesional para el empleo."*.

No se considera la misma formación la que recibe un trabajador empleado que busca mejorar la productividad y competitividad de las empresas, que la formación dirigida a un trabajador desempleado que busca en muchos casos la transformación y adaptación de su cualificación o el reciclaje total. De esta forma sigue desarrollando el RD lo expuesto en el preámbulo de la ley que enuncia *"…ello implica un sistema de formación que acompañe a los trabajadores en su acceso, mantenimiento y retorno al empleo, así como en su capacidad de desarrollo personal y promoción profesional"*. Pudiendo ver en estas líneas la distinción entre la formación ocupacional y la continua. La primera es la que va dirigida a trabajadores que se encuentran en situación de desempleo. La formación continua es la que realiza el trabajador ocupado que desarrolla su labor dentro de una empresa y busca la mejora de la cualificación o actualización de sus conocimientos. Será, por tanto, aquella que emprende el trabajador una vez que se encuentra realizando funciones productivas. Puede ser ofertada desde la propia empresa o buscada por el trabajador en el ámbito exterior a la empresa, y encontrarse recogida dentro de diferentes sistemas y convocatorias públicas o realizadas de manera privada, concertando las necesidades formativas con una empresa de formación.

La Formación Profesional debe extenderse a lo largo de la vida profesional del trabajador para mejorar su capacitación profesional y desarrollo personal. Ese beneficio personal va ligado a un incremento de la productividad y a la mejora de la competitividad de la empresa. Se trata por tanto de cualificar al profesional para desarrollar el trabajo de forma actualizada, evitando quedar desactualizado al margen del mercado laboral. En este trabajo no se recogen datos de este tipo de FP, pero no es extraño que se analice de forma conjunta con la FP reglada.

2.1.2. Formación profesional reglada

El RD 1147/2011 de 29 de julio, determina cuatro niveles de formación profesional reglada dentro del sistema educativo:

a) Los módulos profesionales específicos de los programas de cualificación profesional inicial.

b) Los ciclos formativos de grado medio.

c) Los ciclos formativos de grado superior.

d) Los cursos de especialización.

El primero o formación profesional inicial, tras la promulgación de la Ley 8/2013 de 9 de diciembre (LOMCE), pasa a denominarse ciclos de formación profesional básica, pero sigue tratando de ofrecer al alumnado que no ha conseguido graduarse en secundaria la posibilidad de titular, combinando contenidos teóricos mínimos con contenidos profesionales recogidos en módulos profesionales de primer nivel. Con ello, además, ofrece a este alumnado la posibilidad de seguir estudios de educación postobligatoria e incorporarse a un ciclo formativo de grado medio.

Los ciclos formativos de grado medio y grado superior son un conjunto de enseñanzas de carácter profesional divididas en módulos profesionales que capacitan o cualifican a quien lo realiza para desarrollar un trabajo especializado; así, el artículo 32.2 señala que *"los títulos de formación profesional acreditan las competencias incluidas en el perfil profesional, incluyendo competencias profesionales, personales y sociales para favorecer la competitividad, la empleabilidad y la cohesión social, así como las cualificaciones profesionales y las unidades de competencia incluidas en el título."*

El artículo 27.1 de dicho RD 1147/2011 delimita el objeto de los cursos de especialización, que es complementar las competencias de quienes ya dispongan de un título de formación profesional y facilitar el aprendizaje a lo largo de la vida. Están por tanto pensados como cursos posteriores a los ciclos formativos. En la LOMCE no se hace referencia a ellos y sí en cambio a los otros tres sistemas con alguna modificación en lo que atañe a la formación profesional inicial, por lo que de momento no se espera que los cursos de especialización vayan a desarrollar sus correspondientes reglamentos.

Los ciclos formativos de grado medio y superior se encuentran regulados por una gran cantidad de decretos promulgados a nivel nacional, tantos como ciclos formativos, conocidos como decretos de título. Estos se concretan a nivel autonómico con la promulgación de los denominados decretos de currículo. En los

primeros se establecen los requisitos mínimos que deben cumplir las enseñanzas de estos títulos a nivel nacional y en el decreto de currículo se completa la estructura de todos los módulos profesionales, estableciendo los contenidos que forman el estudio profesional, pudiéndose adaptar a las características de la comunidad en donde se imparte.

Los ciclos formativos tienen una estructura modular, están divididos en módulos profesionales. Un módulo profesional es un conjunto de unidades formativas que componen una unidad de competencia. Las unidades de competencia figuran en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y pueden ser objeto de certificación mediante la experiencia profesional o la formación para el empleo, pudiendo estar o no asociadas a un módulo profesional. Cuando ésta se encuentra asociada a un módulo profesional puede ser objeto de certificación para la administración educativa, a fin de superar dicho módulo conducente a la obtención de un ciclo formativo.

Volviendo al RD 1147/2011, el artículo 6.1 señala que los módulos profesionales estarán constituidos por áreas de conocimiento teórico-prácticas, en función de las competencias profesionales, sociales y personales que se pretendan alcanzar. El apartado 2, de este mismo artículo nos aclara que encontramos esta estructura con el fin de promover la formación a lo largo de la vida, de forma que las Administraciones educativas podrán organizar la impartición de los módulos profesionales en unidades formativas de menor duración. Estas unidades podrán ser certificables. La certificación tendrá validez en el ámbito de la correspondiente Administración educativa.

La superación de todas las unidades formativas que constituyen un módulo profesional dará derecho a la certificación del mismo, que es la unidad mínima de certificación con valor en todo el territorio nacional. Los ciclos formativos se encuentran agrupados en familias profesionales, en torno a las cuales se organizan los departamentos, compuestos por el profesorado encargado de impartir los módulos profesionales teórico-prácticos. Las familias profesionales nos serán útiles para establecer las relaciones entre los distintos trabajos desarrollados en las empresas.

2.2. EL MARCO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL EN LA REGIÓN DE MURCIA

Con el sistema de Formación Profesional Dual el alumnado obtiene una formación teórica y técnica en el centro de estudio y de manera simultánea aplica estos conocimientos de forma práctica en la empresa, desde el comienzo de su formación. Este proceso se desarrolla mediante el convenio de colaboración entre

las empresas y los centros educativos. Convenio que conoce el estudiante y que acepta como si de un contrato laboral se tratara. Un elemento diferenciador de este proceso es la participación de las empresas en la selección del alumnado. Igualmente las empresas aceptan becar al estudiante durante el periodo de aprendizaje que tenga lugar en sus instalaciones, con el 80% del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM). El profesorado y los tutores de las empresas trabajarán de manera coordinada a lo largo de la duración del periodo formativo para establecer una secuenciación temporal y una distribución de contenidos que permita completar el currículo del ciclo formativo y los aprendizajes acordes a las características de cada una de las empresas y sus respectivos modelos productivos.

Existen varios tipos de Formación Profesional Dual recogidos por primera vez en las Resoluciones de la CARM de 22 de abril y 20 de junio de 2013 publicadas en el BORM de 26 de abril y 29 de junio respectivamente, según se trate para centros públicos o privados. Estas resoluciones abordan diferentes aspectos de la casuística que se puede dar, desde facilitar la realización de la Formación en los Centros de Trabajo (FCT) con una ampliación del periodo formativo pasando por la alternancia con los periodos normales de formación y llegando hasta lo que podríamos definir como una formación específica para la empresa, si bien esta solo se realiza en ciclos de grado medio.

1. Proyecto de Formación Profesional Dual Armonizada:

Modalidad dirigida a ciclos de grado medio y superior. Incorporarán a empresas que realizan actividades similares desarrolladas con la misma temporalidad. Los contenidos correspondientes al currículo actual de cada ciclo formativo se repartirán entre el centro educativo y las empresas implicadas. Para ello las actividades formativas realizadas en las diferentes empresas serán similares y se desarrollarán de modo que la secuenciación quede coordinada y sea homogénea y simultánea en todas ellas. El máximo de horas en la empresa podrá alcanzar 800 horas.

2. Proyecto de Formación Profesional Dual Heterogénea:

Es una modalidad dirigida a ciclos formativos de grado medio, que antes la hemos referido como específica para una empresa con características diferentes. Los proyectos seleccionados incorporan a empresas que tienen diferencias significativas en sus procesos productivos o en su organización, aun perteneciendo al mismo sector. La formación en el centro productivo incluirá la formación en centros de trabajo y una parte específica que variará en función de la empresa en la que se realiza la experiencia. Este sistema desaparece en la resolución para el curso 2014/2015.

3. Proyecto de Formación Profesional Dual de Profundización:

a) De dos cursos académicos:

En estos proyectos la totalidad de los módulos formativos se impartirán en el centro educativo, recibiendo el alumnado en las empresas participantes la formación en centros de trabajo y otros contenidos relativos a los sistemas de producción y organización propios de cada empresa. La distribución de los módulos formativos entre los dos cursos académicos será idéntica a la que se sigue en la Formación Profesional presencial convencional. La formación recibida en la empresa deberá distribuirse en horario y calendario que no interfiera la normal asistencia del alumnado a las clases presenciales en el centro educativo. El máximo de horas en la empresa podrá alcanzar 800 horas.

b) De tres cursos académicos:

En estos proyectos la totalidad de los módulos formativos se impartirán en el centro educativo, recibiendo el alumnado en las empresas participantes la formación en centros de trabajo y contenidos relativos a los sistemas de producción y organización propios de cada empresa. La duración total del ciclo no excederá de tres cursos académicos. Se puede establecer una nueva distribución de los módulos formativos entre los tres cursos académicos, de modo que los contenidos impartidos en la empresa puedan llevarse a cabo desde el primer curso si se estima conveniente. El máximo de horas en la empresa podrá alcanzar 1000 horas.

4. Proyecto de Formación Profesional Dual Mixto de Profundización:

En este tipo de proyectos el diseño se puede hacer mezclando las características de los dos tipos descritos anteriormente en los números 1. y 3. El máximo de horas en la empresa deberá ajustarse a lo establecido en las modalidades anteriores. En las Resoluciones de 3 de junio de 2014, publicadas en BORM de 12 de junio, aparece este nuevo sistema "Dual Mixto de Profundización" que como indicamos anteriormente daba cobertura a toda la casuística que pudiera acontecer dentro de la puesta en práctica de este tipo de formación.

Nos quedaría por añadir la posibilidad de que un alumno pueda realizar FPD sin que el centro desarrolle un proyecto para todo el grupo, esto se viene a ofrecer en la convocatoria de Formación Profesional Dual, permanentemente abierta en la modalidad de profundización (Resolución 12-2-2015, BORM nº 52 de 4 de marzo) y que permite que cualquier alumno en cualquier momento se pueda acoger al sistema de FPD. Este modelo se plasma en la legislación de 22 de abril y 20 de junio, antes mencionada.

Las finalidades que vienen recogidas en las convocatorias de proyectos, dependiendo del artículo, para la adhesión a la formación profesional dual en centros públicos y privados y que en cierta medida marcan la búsqueda de información por parte de nuestro estudio son:

a) *Atraer a mayor cantidad de alumnos a la formación profesional, incrementando así el número de personas que puedan obtener un título de formación profesional del sistema educativo.*

b) *Conseguir mayor motivación en el alumnado disminuyendo el abandono escolar.*

c) *Facilitar la inserción laboral como consecuencia de un mayor contacto con las empresas.*

d) *Incrementar la vinculación y corresponsabilidad del tejido empresarial. e) Potenciar la relación del profesorado de formación profesional con las empresas del sector.*

e) *Obtener datos cualitativos y cuantitativos que permitan la toma de decisiones en relación con la ordenación y las ofertas de formación profesional.*

A modo de resumen relacionamos los datos que aparecen en la página de la Consejería de Educación y Universidades, sobre la convocatoria permanentemente abierta de la FP Dual en su modalidad de profundización y que detallan de forma esquemática lo expuesto anteriormente:

a) La asistencia del alumno a la empresa no debe alterar el horario, calendario y estructura del ciclo formativo que realiza en el centro educativo.

b) Se pactará con la empresa una estancia formativa comprendida entre 660 y 800 horas distribuidas a lo largo del tiempo que le reste para concluir su titulación, siendo la fecha límite el 31 de julio del año en que cursa 2º. De acuerdo con lo establecido en el artículo 30.2 del RD 1529/2012 de 8 de noviembre se requiere un mínimo del 33% de las horas de formación establecidas en el título con participación de la empresa y que podrá ampliarse en función de las características de cada ciclo formativo y de la empresa participante.

c) El alumno será becado por la empresa. La beca establecida en la Región de Murcia es el 80% sobre el IPREM mensual para una jornada de 40 horas semanales. Cuando la asistencia semanal del alumno a la empresa sea inferior a 40 horas la beca se prorrateará.

d) El alumno será dado de alta en Seguridad Social como estudiante en formación. La cotización se desprende del Real Decreto 1493/2011, de

24 de octubre, por el que se regulan los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participen en programas de formación, en desarrollo de lo previsto en la disposición adicional tercera de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social. Actualmente esta cotización está bonificada al 100%.

Los puntos, anteriormente descritos también se pueden aplicar para las convocatorias anuales aunque con algunas características diferenciadoras, como respecto al número mínimo de alumnado a incluir y compromisos de realización del proyecto, según se trate de acuerdo con la modalidad elegida.

Por último decir que en las primeras convocatorias de adhesión a la FP Dual, la dotación al centro público se concretaba en 5.000 € por curso, pero en las últimas convocatorias se especifica que se dotará con una cantidad pero ésta no se concreta. Pidiendo que se debe hacer referencia a la financiación por parte del Ministerio de Educación y cofinanciada por el Fondo Social Europeo. Respecto a los centros privados no se especifica que reciban ninguna cantidad adicional al concierto y sólo pueden solicitar impartir como Dual ciclos formativos que tengan autorizados.

2.3. OTROS ELEMENTOS DEL MARCO INSTITUCIONAL

Parece oportuno acompañar el repaso al marco legal con una breve descripción de diversas figuras que se han creado en diferentes ámbitos y juegan algún papel en el proceso de desarrollo de nuestro sistema de formación profesional. Si intentamos organizar este ejercicio desde las instancias más lejanas a las más cercanas, deberíamos comenzar por el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP), del que en el Capítulo anterior usamos varias fuentes y que es el organismo oficial de la UE en este tema; sus bases de datos no contienen información estadística muy abundante, pero realizan numerosas publicaciones y actividades interesantes, como el congreso que en el momento de escribir estas líneas (junio de 2017) está celebrando en Grecia sobre formación profesional y desempleo de largo plazo.

En esa misma línea institucional habría que citar al Consejo General de la Formación Profesional de España, que se enmarca dentro del Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL). También dentro de INCUAL existe un Observatorio Profesional pero, a modo de ejemplo, el último número de su serie sobre Datos y Tendencias de las Familias Profesionales data de 2013, su último Informe Sectorial de diciembre de 2014. En estos trabajos usan los datos de profesionales en alta en la Seguridad Social por provincias y familias profesionales.

Ya en el ámbito autonómico, cabe destacar que al igual que ha pasado con el marco legal, se ha tendido a replicar un marco institucional similar al estatal dentro de cada Comunidad Autónoma. Así, en la Región de Murcia podemos citar los siguientes elementos relevantes:

- El Consejo Asesor Regional de Formación Profesional (CARFP) creado en 2003 y donde, además de las 2 Consejerías, están representados los diferentes agentes sociales. Sus funciones implican hacer estudios e informar los cambios en el Sistema, a través de una organización compuesta de pleno y comisión permanente que se reúnen varias veces al año.
- Instituto de las Cualificaciones de la Región de Murcia (ICUAM). Es el encargado de desarrollar los procedimientos para actualizar el catálogo de cualificaciones.
- La Estrategia Regional de Formación Profesional y Aprendizaje Permanente 2015-2020. Contiene 4 líneas estratégicas y un apartado de indicadores para el seguimiento y la evaluación. Está presupuestada en 68 millones de € sólo para los dos primeros años "al margen de la inversión que con carácter estable se viene realizando". En la página 43 se afirma que se medirá anualmente la tasa de inserción laboral como el porcentaje de nuevos titulados dado de alta en la SS a los 6 meses, pero hasta donde conocemos esta información no se ha generado.
- Dentro de dicha Estrategia Regional se incluye la elaboración de un Mapa Regional de la Formación Profesional donde se planifica la oferta para ese periodo. De nuevo, desconocemos si existe un proceso de evaluación, al menos ahora, a mitad de periodo, para analizar si se está cumpliendo y para ajustarlo (en su caso) a la nueva realidad.

2.4. LAS PRÁCTICAS EN LA EMPRESA: OPCIONES Y ALTERNATIVAS

La ley 5/2002 de las cualificaciones y la formación profesional establece las tres clases de formación profesional que podemos encontrar en la estructura formativa española: Formación Profesional reglada, ocupacional y continua. La FP ocupacional y la continua se desarrollan normativamente, como hemos visto, por el Ministerio y Consejerías de Trabajo, mientras que la reglada en su mayor parte se encuentra desarrollada por el Ministerio y Consejerías de Educación.

La Formación Profesional reglada se venía realizando en la modalidad que hemos llamado clásica o tradicional, en la que el módulo formativo en la empresa, denominado Formación en Centros de Trabajo (FCT), se realizaba al final del

proceso formativo y una vez que el alumno tuviera superados todos los módulos teóricos y prácticos impartidos en el centro formativo. Este módulo en algunos casos era convalidado por la experiencia laboral que el estudiante había realizado a lo largo de su vida profesional. Pudiera tratarse del primer caso de cualificación profesional obtenida mediante la experiencia laboral, que posteriormente se está desarrollando mediante las distintas normativas de cualificaciones profesionales para los distintos módulos profesionales.

En el caso de la Formación Profesional Dual, este proceso formativo en la empresa, el módulo de FCT, se desarrolla a lo largo de todo el tiempo que dura la formación o proceso de aprendizaje del alumnado. Se trata de una formación que se alterna entre el proceso que el alumno sigue en el centro educativo con el programa de aprendizaje en la empresa. De ahí que en algunas ocasiones se haya venido a llamar como prácticas en alternancia.

La legislación específica que regula el régimen de Seguridad Social al que están acogidos los estudiantes que realizan prácticas en las empresas se comienza a gestar en la Ley 27/2011 de 1 de agosto sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. Concretamente en la disposición adicional tercera dice lo siguiente de las personas que participan en programas de formación:

> *"1. El Gobierno, en el plazo de tres meses a partir de la publicación de la presente Ley y en base a las previsiones contenidas en el artículo 97.2.m de la Ley General de la Seguridad Social y en los términos y condiciones que se determinen reglamentariamente, establecerá los mecanismos de inclusión de la misma de los participantes en programas de formación financiados por organismos o entidades públicos o privados, que, vinculados a estudios universitarios o de formación profesional, conlleven contraprestación económica para los afectados, siempre que, en razón de la realización de dichos programas, y conforme a las disposiciones en vigor, no viniesen obligados a estar de alta en el respectivo Régimen de la Seguridad Social.*
>
> *2. Las personas que, en la fecha de entrada en vigor de la disposición reglamentaria referida en el apartado anterior se hubieran encontrado en la situación indicada en el mismo, podrán suscribir un Convenio especial, por una única vez, en el plazo, términos y condiciones que determine el Ministerio de Trabajo e Inmigración, que les posibilite el cómputo de cotización por los periodos de formación realizados antes de la señalada fecha, hasta un máximo de dos años."*

El Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre, regula la inclusión en dicho Régimen General de la Seguridad social de las personas que participen en programas de formación, por lo que estas personas deben estar dadas de alta y

cotizar por ellas. Desarrolla la disposición adicional tercera que hemos visto, según la cual se debía cotizar de acuerdo con lo que percibía el profesional, suscribiendo un convenio especial con la Tesorería de la Seguridad Social. Esta cotización se ha bonificado al 100% de acuerdo con la disposición adicional vigésimo sexta de la Ley 18/2014 de 15 de octubre, en la que se aprueban medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, enunciando lo siguiente:

> *"Las prácticas curriculares externas realizadas por los estudiantes universitarios y de formación profesional, que tienen el carácter exclusivamente de asimilados a trabajadores por cuenta ajena a efectos de su integración en el Régimen General de la Seguridad Social de conformidad con lo previsto en la Disposición adicional tercera de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, desarrollada por el Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre, por el que se regula los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participen en programas de formación, tendrán una bonificación del cien por cien en la cotización a la Seguridad Social a partir del día 1 de agosto de 2014."*

Esta bonificación viene recogida también en el RD-ley 8/2014 de 4 de julio, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento la competitividad y la eficiencia. Aclarar que se recogerá con el código de cotización a la Seguridad Social 9928 que pertenece a la FPD estando totalmente bonificada.

La Formación Profesional Dual permite a la empresa diseñar y participar en el proceso de formación de sus futuros trabajadores y, en consecuencia, ajustar los contenidos del currículo académico a las características de los puestos de trabajo que serán ocupados por esos trabajadores. Naturalmente, implicarse en la FPD tiene costes para la empresa. Uno de ellos es el de las becas que se conceden a los alumnos y que deben ajustarse al 80% del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) mensual. El IPREM es la referencia que utilizan las administraciones públicas para la concesión de distintos tipos de ayudas y subvenciones, que, para 2017, tiene establecido un valor máximo mensual de 532,51 euros. Por lo que la empresa debería abonar a cada alumno de FPD una cantidad aproximada de cinco mensualidades del 80% del IPREM que suponen 426 euros netos. De las 800 horas que, como máximo, un alumno debe estar en la empresa se distribuirán en una jornada estándar de 160 horas/mes aproximadamente, con lo que se necesitarían 5 meses para el cumplimiento de esta parte formativa del programa de FPD. También la empresa viene obligada a dar de alta en la Seguridad Social al alumno y pagar las cuotas correspondientes, aunque ya hemos visto que están bonificadas al 100%.

Los programas de fomento del empleo, propios de las políticas activas de empleo, con frecuencia incorporan líneas de ayudas y subvenciones que intentan

conseguir los mismos, o parecidos, resultados que la FPD. Vaya por delante que la formación contemplada en estos programas no es comparable con la FPD, ni en duración, nivel, contenidos o metodología, no obstante puede ser para la empresa tan efectiva como la FPD y por ello puede convertirse en una forma alternativa de cubrir las necesidades de mano de obra con la formación adecuada para el desempeño del puesto de trabajo.

A modo de ejemplo se detallan a continuación los programas de "Fomento de la contratación y prácticas no laborales" llevados a cabo en la Región de Murcia durante el año 2016.

a) **Contratación indefinida o a tiempo parcial.** Para promover la contratación de mayores de 44 años en desempleo prolongado, beneficiarios del Programa de Activación para el empleo y jóvenes beneficiarios del Sistema nacional de Garantía Juvenil. Las empresas pueden recibir entre 6.000 y 9.000 euros, si la contratación es a tiempo completo, por contrato realizado, con un máximo de 10 subvenciones por ejercicio.

b) **Contratos formativos en prácticas a tiempo completo**. Orientado a fomentar la experiencia laboral de beneficiarios del Sistema Nacional de Garantía Juvenil o personas de menos de 30 años. Las empresas pueden recibir entre 1.500 y 5.100 euros, según la duración del contrato, con un máximo de 10 subvenciones por ejercicio.

c) **Prácticas no laborales de las reguladas en el RD 1543/2011.** Este programa fomenta la experiencia laboral de jóvenes desempleados beneficiarios del Sistema Nacional de Garantía Juvenil. La duración de las prácticas puede ser de 6 meses o más. El alumno recibe una beca mayor que el 110% del IPREM mensual y la empresa una subvención de 1.200 euros, con un máximo de 10 subvenciones por ejercicio.

d) **Conversión en indefinidos de contratos formativos a tiempo completo o parcial**. Promueve el trabajo indefinido mediante la conversión de contratos formativos. La empresa puede recibir una subvención de hasta 6.000 euros por contrato, con un máximo de 10 subvenciones por ejercicio.

e) **Programa Mixto de Empleo-Formación**. Está dirigido a jóvenes menores de 25 años y beneficiarios del Sistema Nacional de Garantía Juvenil y a los jóvenes mayores de 25, para facilitar la inserción laboral y la ocupación de estos colectivos. Son sus beneficiarios las Entidades locales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, los organismos autónomos dependientes de las mismas, cuya titularidad corresponda íntegramente a dichas entidades locales y tengan carácter exclusivamente administrativo. También las Asociaciones, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro

que realicen su actividad en la Región de Murcia y dispongan de sede en la misma. La subvención que pueden recibir cubre el coste salarial del personal, los gastos de formación y funcionamiento y la beca-asistencia de los alumnos-trabajadores.

Los programas de fomento de la contratación y las prácticas laborales generan un entorno laboral de subvenciones y bonificaciones que, de alguna manera, hacen para la empresa más atractivas opciones formativas que no son la FPD para atender las necesidades de formación de la mano de obra.

En cualquier caso, el peso de las modalidades de contratación en prácticas y formación es muy escaso en el conjunto de la contratación de mano de obra como se refleja en el Cuadro 2.1. Es sabido que las modalidades de Obra o Servicio y Eventuales por Circunstancias de la Producción suponen entorno al 90% de la contratación total.

CUADRO 2.1.
CONTRATOS (MILES) EN PRÁCTICAS Y FORMACIÓN. ESPAÑA Y R. MURCIA. 2016.

Tipo de contrato	España				R. de Murcia				RM/ES
	Total (1)	% sobre Todos	Hombres	Mujeres	Total (2)	% sobre Todos	H.	M.	% (2)/(1)
Prácticas	97,4	0,5	49,3	48,1	2,9	0,32	1,5	1,4	3
Formación	46,4	0,24	21,4	25	1,4	0,15	0,8	0,6	3
Todos los contratos	19.397	100			916,3	100			4,7

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).
Informes anuales sobre el mercado de trabajo de España y la Región de Murcia para 2016.

En cuanto al número de contratos, en España, mujeres y hombres están muy equilibrados en los de prácticas y aquellas superan a los hombres en los de formación. En la Región de Murcia la situación es muy parecida en los contratos de prácticas pero los hombres adelantan a las mujeres en los de formación, aunque en los dos ámbitos el peso de estas modalidades de contratación nunca sobrepasa el 0,5% del total de contratos. Destaca el menor peso de la Región, en las dos modalidades, sobre su total de contratos si se le compara con España, situación que de alguna manera también reproduce ese 3% de la contratación total de España para prácticas y formación que representa la Región de Murcia. El peso de los contratos en prácticas y formación de la Región de Murcia en España está por debajo de lo que representa la Región en la contratación total, que se sitúa en el 4,7%. Como el peso económico y demográfico de la Región de Murcia en el total nacional tiende a situarse en el entorno del 3%, cabe concluir que el hecho diferencial radica en que en la Región se firman muchos contratos de trabajo

(básicamente ligados al mayor peso de la agricultura) y ello distorsiona este tipo de medidas relativas. En cualquier caso, lo anterior no implica que debamos asumir como "correcto" el volumen de contratos de formación y prácticas. Su peso no es acorde con el tamaño y la gravedad de las cifras de desempleo juvenil vistas en el capítulo anterior, por lo que se deberían proponer medidas para su impulso.

El último Informe Anual sobre el Mercado de Trabajo de España y el de la Región de Murcia, editados por el SEPE en 2017 con datos de 2016, recogen los notables incrementos de la contratación en prácticas de 2016 con respecto a 2015. En la Región de Murcia ha sido del 25,1%, el porcentaje más alto de todas las modalidades de contratación, si se excluye la de Conversión Ordinaria, que se incrementó en un 28,9%. En España fue del 17, 5%, uno de los tres mayores incrementos en todas las modalidades.

También recogen estos Informes la espectacular caída de los contratos de formación para el mismo periodo: un 76,2% en la Región de Murcia y un 73,5% en España. Esta caída se vincula a la nueva regulación de la Formación Profesional para el Empleo: *"Es llamativo el descenso del número de contratos de la modalidad de formación. La razón hay que buscarla en la nueva regulación establecida en el Decreto-ley 4/2015, de 22 de marzo, para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral"*. La desaparición de la formación a distancia, la no financiación de los costes asociados a la formación en la empresa y el endurecimiento de las sanciones a las entidades formadoras y organizadoras podrían explicar la caída de los contratos de formación, lo que vendría a indicar que se venía incurriendo en fórmulas poco apropiadas de entender la formación para el empleo. La desaparición de un modelo de formación profesional para el empleo, que es una de las consecuencias del DL 4/2015, no ha supuesto, por ahora, la implantación de uno nuevo que corrija los inconvenientes del anterior.

El análisis de los programas de fomento del empleo y de los datos de contratos en prácticas y formación parecen indicar que todavía no se ha encontrado un modelo adecuado de formación profesional para el empleo, ni de financiación de la misma, ni de conexión con los otros sistemas de formación profesional. Esta circunstancia puede afectar negativamente al modelo actual de FPD, que debería convertirse, por sus características, en la clave de conexión de todos los sistemas de formación profesional.

Capítulo 3
LOS DATOS DE LA EXPERIENCIA 2013-2017

Después de repasar los datos que sitúan los objetivos de la Formación Profesional Dual en España y su marco legal e institucional, en este capítulo vamos a abordar la descripción y el análisis de los datos disponibles sobre el funcionamiento efectivo de esta nueva modalidad.

En primer lugar vamos a trabajar con la información del conjunto del sistema de Formación Profesional reglada, provenientes en su mayoría del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (MECD), porque hasta donde conocemos es la fuente que permite observar los datos de toda España desagregados por Comunidades Autónomas y, por tanto, realizar comparaciones con datos homogéneos. Otros estudios como CES (2015b) u OCDE (2017) también utilizan esta fuente.

En segundo lugar intentaremos profundizar en la realidad concreta de nuestra Región con los datos de la Consejería de Educación y Universidades de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (CEUCARM). No nos ha sido posible acceder a las estadísticas de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) para intentar medir la empleabilidad, a partir del hecho de que los contratos en prácticas derivados de la FP Dual tienen un código de cotización diferente a otros (9928).

3.1. EL SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL REGLADA

El MECD publica datos anuales sobre alumnos, profesores y centros de la formación profesional. El último curso recogido es el 2014-2015. El cuadro 3.1 resume los datos de los alumnos que finalizaron ciclos ese año en cada familia profesional en la Región de Murcia y los compara con el total nacional. De esa información nos parece interesante resaltar dos elementos. El Cuadro 3.2 y el Gráfico 3.1 muestran la desagregación por familias de los titulados en la Región de Murcia ese año, y cómo esa distribución cambia entre hombres y mujeres; ésta

última está fuertemente concentrada en Sanidad (33%) y Administración (27%), mientras que los varones se reparten más hasta el punto de que ninguna familia supera el 16% (Electricidad y electrónica). En cualquier caso, la idoneidad de una cierta distribución de titulados sólo se puede valorar a la luz de las demandas del mercado de trabajo, pero aunque ya es conocido resulta relevante esta clara segmentación por género.

CUADRO 3.1.
ALUMNADO QUE TERMINÓ CICLOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN 2014.

Familia	R. Murcia						(% de España)					
	Medios		Superior		Total		Medios		Superior		Total	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	H.	M.	H.	M.	H.	M.
Total	1.444	1.496	1.618	1.613	3.062	3.109	2,9	3,3	3,0	1,6	3,0	3,1
Actividades agrarias	41	10	58	17	99	27	2,2	3,4	3,9	0,3	3,0	4,2
Actividades marítimo pesqueras	31	3	33	11	64	14	5,5	8,3	5,4	5,4	5,4	15,2
Industrias alimentarias	27	30	19	18	46	48	4,9	4,7	7,4	0,0	5,7	5,4
Química	21	26	52	29	73	55	5,6	5,2	4,8	1,8	5,0	3,3
Imagen personal	11	177	1	41	12	218	3,7	2,8	1,7	8,0	3,4	2,5
Sanidad	225	642	156	370	381	1012	4,5	3,9	3,8	4,1	4,2	3,6
Seguridad y medio ambiente	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Fabricación mecánica	86	12	53	11	139	23	2,7	14,6	2,2	4,7	2,5	7,8
Instalación y mantenimiento	37	0	14	0	51	0	1,8	0,0	0,9	0,0	1,4	0,0
Electricidad y electrónica	261	4	239	3	500	7	3,3	2,6	3,1	0,3	3,2	1,3
Energía y agua	0	0	37	5	37	5	0,0	0,0	5,4	0,0	5,4	7,2
Mantenimiento de vehículos	224	2	85	1	309	3	3,1	1,7	2,6	0,0	2,9	1,6
Edificación y obra civil	4	0	57	14	61	14	2,7	0,0	4,6	0,0	4,4	2,3
Vidrio y cerámica	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Madera y mueble	3	0	8	0	11	0	0,5	0,0	4,5	0,0	1,3	0,0
Textil, confección y piel	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Comunicación, imagen y sonido	15	17	38	16	53	33	2,6	2,9	1,4	1,1	1,6	1,5
Informática y comunicaciones	119	12	208	29	327	41	2,0	2,0	2,8	0,0	2,5	2,6
Administración	150	392	208	459	358	851	3,8	4,4	4,0	0,0	3,9	4,2
Comercio y marketing	49	64	83	93	132	157	2,7	2,2	2,6	2,0	2,7	2,6
Servicios socioculturales	13	69	29	387	42	456	1,8	1,4	1,5	0,4	1,6	2,2
Hostelería y turismo	39	24	45	56	84	80	1,4	1,3	2,0	0,1	1,7	1,5
Artes gráficas	12	4	6	1	18	5	2,1	1,1	1,4	1,2	1,8	0,7
Mant. y servicios a la producción	24	0	67	24	91	24	2,4	0,0	4,3	0,0	3,5	4,6
Actividades físicas y deportivas	52	8	122	28	174	36	2,3	1,5	2,3	0,7	2,3	2,1

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (MECD).

CUADRO 3.2.
DISTRIBUCIÓN DE LOS ALUMNOS QUE TERMINARON CICLOS FORMATIVOS EN LA REGIÓN DE MURCIA EN 2014, SEGÚN GÉNERO Y FAMILIA PROFESIONAL.

	H	M	%H
Actividades agrarias	3,2	0,9	78,6
Actividades marítimo pesqueras	2,1	0,5	82,1
Industrias alimentarias	1,5	1,5	48,9
Química	2,4	1,8	57,0
Imagen personal	0,4	7,0	5,2
Sanidad	12,4	32,6	27,4
Fabricación mecánica	4,5	0,7	85,8
Instalación y mantenimiento	1,7	0,0	100,0
Electricidad y electrónica	16,3	0,2	98,6
Energía y agua	1,2	0,2	88,1
Mantenimiento de vehículos	10,1	0,1	99,0
Edificación y obra civil	2,0	0,5	81,3
Madera y mueble	0,4	0,0	100,0
Comunicación, imagen y sonido	1,7	1,1	61,6
Informática y comunicaciones	10,7	1,3	88,9
Administración	11,7	27,4	29,6
Comercio y marketing	4,3	5,0	45,7
Servicios socioculturales	1,4	14,7	8,4
Hostelería y turismo	2,7	2,6	51,2
Artes gráficas	0,6	0,2	78,3
Mant. y servicios a la producción	3,0	0,8	79,1
Actividades físicas y deportivas	5,7	1,2	82,9
Total	100,0	100,0	49,6

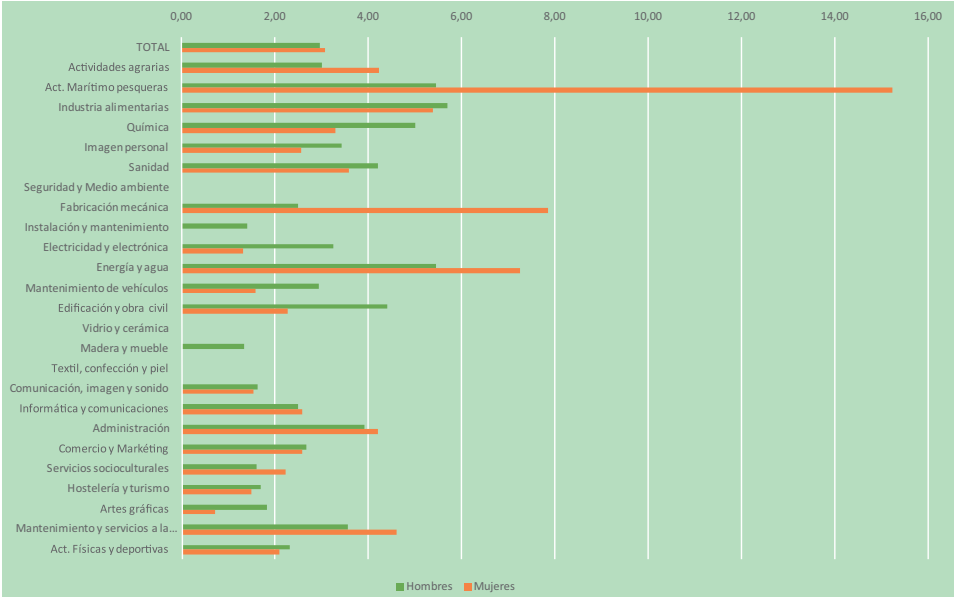
Fuente: MECD.

La cuestión de la segregación por género nos parece importante, porque la participación de la mujer en la Formación Profesional tiende a implicar una profundización en los roles tradicionales (cuidado de niños y mayores, restauración o secretariado), mientras que en la Universidad la mujer ha ido ocupando espacios tradicionalmente masculinos, como las ingenierías, arquitectura o medicina. En Comunidades como Andalucía, País Vasco o Cantabria están realizando actividades y materiales para abordar esta cuestión. Sin embargo, en general están enfocados a promover la igualdad dentro de los grupos de ciclos formativos, es decir, una vez que los alumnos y alumnas han tomado las decisiones de incorporarse a uno u otro. Quizás sería conveniente una actividad previa, en 2º o 3º de la ESO, para estimular a la parte del alumnado más desmotivada pensando en actividades profesionales con las que se puedan identificar y mostrándoles que están a su alcance. Quizás habría que romper con las dinámicas usuales, dirigidas a todo

un grupo de 30 alumnos que tienen actitudes y aspiraciones muy diferentes, e intentar trabajar la orientación con grupos más reducidos. Cerdà, Salvà y Calvo (2016) muestran que de las 23 familias profesionales en 2014 en España, sólo 7 no estaban concentradas con más del doble de un género que del otro; el porcentaje mediano del género mayoritario era del 88% y, curiosamente, en el conjunto el porcentaje era 57,5-42,5. En ese trabajo se incluye una encuesta (limitada a Baleares) para analizar los motivos tras la elección de ciclo: dominan las preferencias ("porque me gusta"), pero en lo relativo a las diferencias por género las mujeres dan más peso a esas preferencias, a la percepción de salidas profesionales e incluso a la recomendación de los orientadores, mientras que los hombres se dejan influir más por su entorno familiar y social.

Es interesante también comparar los alumnos que finalizaron ciclos ese año en cada familia profesional en la Región de Murcia con el total nacional. En el Gráfico 3.1 hemos agregado la información sobre ciclos presenciales medios y superiores (la enseñanza a distancia, aparte de ser minoritaria, implica con frecuencia alumnos no residentes en la Región y hemos decidido omitirla). También hemos tenido que agregar los ciclos acogidos a la LOE y a la

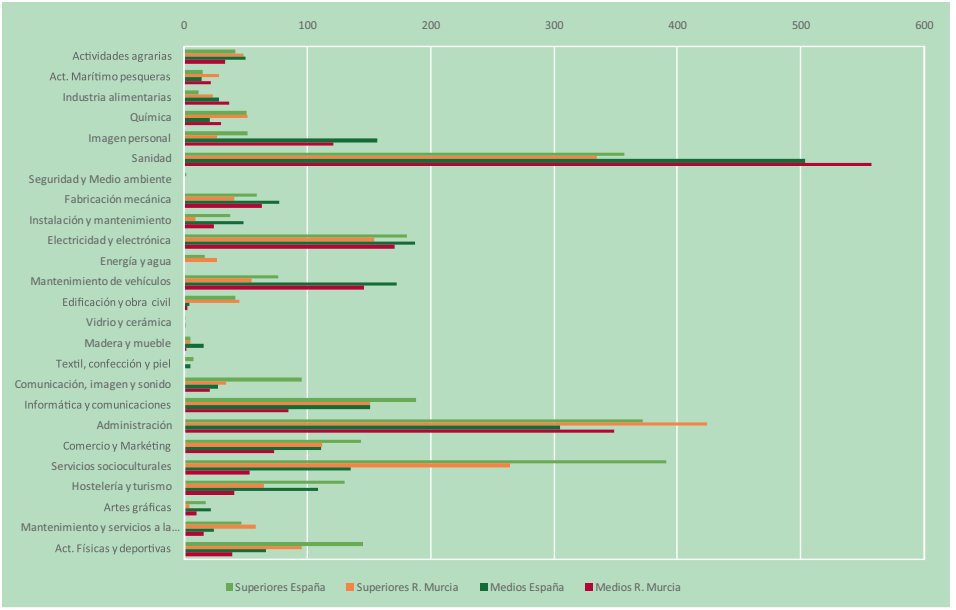
GRÁFICO 3.1.
ALUMNOS QUE TERMINARON CICLOS FORMATIVOS EN 2014.
R. de Murcia como % del nacional en cada familia.



Fuente: MECD.

anterior LOGSE, que se ofrecen por separado y cuyas familias profesionales no coinciden exactamente. En cualquier caso, dicha figura muestra cómo nuestra participación en el conjunto del sistema se sitúa bastante por debajo de nuestro peso demográfico, que en el conjunto de edades comprendidas entre los 15 y los 24 años se sitúa en el 3,6%. Destaca en la figura el alto porcentaje relativo de participación femenina en familias como Fabricación mecánica, Actividades agrarias y, muy especialmente, Marítimo pesqueras. Es un dato cuya importancia no conviene exagerar porque se deriva básicamente de la baja participación femenina en esas actividades lo que lleva a que, por ejemplo, 14 mujeres titulando en esta última familia en la Región resulten muy llamativas; lo mismo se puede decir de Fabricación mecánica, donde titularon en la Región 6 veces más hombres que mujeres, pero ese desequilibrio era muy superior en el conjunto nacional, lo que genera la falsa imagen de una familia profesional "feminizada" en la Región.

GRÁFICO 3.2.
ALUMNOS QUE TERMINARON CICLOS FORMATIVOS DE GRADO MEDIO Y SUPERIOR EN ESPAÑA Y LA R. DE MURCIA, POR CADA 10.000 HABITANTES CON LA EDAD TEÓRICA DE FINALIZACIÓN DEL GRADO.



Fuente: MECD (2014)

Una última aproximación a los datos que nos aporta luz sobre la tasa de penetración de la FP sería definiendo ésta como el porcentaje de titulados respecto

al total de personas con la edad teórica de titular y es en la Región de 20% para grados medios y 22% para superiores, ambos inferiores a la media nacional (23 y 26% respectivamente). Más interesante quizá es la comparación de la desagregación por familias, que recoge el Gráfico 3.2. En él se aprecia el mayor peso en Murcia de los ciclos que podríamos llamar "tradicionales", como los de Sanidad y Administración y Gestión, mientras que en familias como "Servicios socioculturales a la Comunidad", "Informática" y "Actividades físicas y deportivas" el peso es menor.

3.2. LOS DATOS DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL

De entre los pocos datos específicos sobre Formación Profesional Dual que hay publicados cabe destacar el seguimiento que ha hecho la Subdirección General de Orientación y Formación Profesional del Ministerio de Educación Cultura y Deporte (MECD, 2014). Esos pocos datos se pueden resumir en el Cuadro 3.3 ya que otra información sobre familias o tipos de Dual no la desagrega por CCAA.

CUADRO 3.3.
LA FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL EN ESPAÑA EN LOS CURSOS 2012/13 Y 2013/14.

	Alumnos		Empresas		Centros	
Comunidades	2013	2014	2013	2014	2013	2014
Andalucía	2335	2562	44	100	49	61
Aragón	49	33	2	14	2	2
Asturias	0	103	0	65	0	7
Illes Baleares	5	109	8	20	1	5
Canarias	0	183	0	48	0	6
Cantabria	100	212	5	26	12	12
Castilla la Mancha	269	1491	15	500	11	45
Castilla y León	75	234	29	44	8	14
Cataluña	500	2545	161	226	27	67
Extremadura	15	85	1	6	1	5
Euskadi	126	175	106	140	27	64
Galicia	15	61	1	20	4	4
Madrid	516	725	80	143	9	9
Murcia	30	184	2	80	2	11
Navarra	86	79	10	30	6	4
La Rioja	11	24	9	8	1	2
Comunidad Valenciana	160	750	40	100	13	57
TOTAL	4.292	9.555	513	1.570	172	375
R. Murcia (%)	0,70	1,93	0,39	5,10	1,16	2,93

Fuente: MECD (2014)

Podemos combinar la información sobre las dos modalidades y comparar en 2014 la participación de la FP Dual, tanto en relación con la formación profesional clásica como en comparación con su peso en el conjunto nacional. Estos datos se resumen en el Cuadro 3.4, donde se aprecia que en aquel año la FP Dual estaba menos desarrollada en nuestra Región y ese desfase se puede cuantificar en un tercio, que es tanto la brecha entre el peso de la Dual en toda la FP aquí (3%) frente al conjunto de España (4,5%), como la diferencia entre nuestro peso en el total del sistema (3%) y en la modalidad dual (2%). Cabe pensar que el importante esfuerzo realizado en el desarrollo de la FP Dual en la Región de Murcia desde 2014 debe haber contribuido a reducir esa brecha pero, desgraciadamente, no contamos con datos para verificar esa hipótesis.

CUADRO 3.4.
RESUMEN DE LOS DATOS DE ALUMNOS
DE LA FP DUAL EN LA REGIÓN DE MURCIA EN 2014.

	R. Murcia	España	Mu/Esp
Dual	184	9.555	1,93
Toda	6.171	204.760	3,01
%	2,98	4,67	

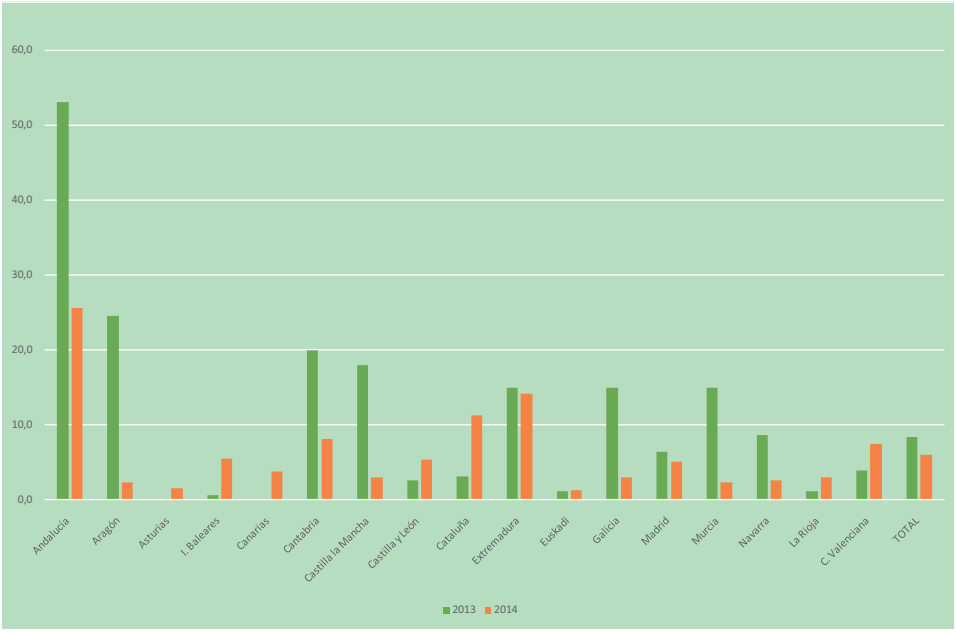
Fuente: MECD (2014)

Podemos facilitar el análisis de la información anterior a través de la elaboración de ratios como la media de alumnos por empresa, que aparece en el Gráfico 3.3. En él se aprecia que el proceso de implantación de la FP Dual ha ido acompañado de una reducción de esta variable; en términos relativos, y junto con Aragón, esa reducción ha sido más fuerte en la Región de Murcia, lo que implica un cambio radical de modelo en sólo un año: se ha pasado de un modelo asociado a grandes empresas que se responsabilizan de todo un ciclo formativo con una media de 15 alumnos a un modelo compartido en el que cada empresa tiene de media poco más de 2 alumnos. Esto supone que en un solo año hemos pasado de tener el doble de alumnos por empresa que la media nacional a tener menos de la mitad, lo cual supone un cambio radical en el tipo medio de empresas que colaboran con el sistema y, forzosamente, en cómo esa colaboración se puede y se debe plantear. Como veremos más adelante, ese cambio se ha mantenido en cursos siguientes y está ligado en buena medida a la participación creciente de pymes que forman a un alumno bajo las modalidades abierta o por proyectos compartidos entre varias empresas.

Los datos regionales sí podemos extenderlos a los cursos más recientes, tal y como quedan reflejados en el Cuadro 3.5 y el Gráfico 3.4, gracias a la información

que aparece en la web de la Consejería[9] y a CEUCARM (2017)[10]. Observamos que la velocidad del proceso de implantación ha sido notable, con tasas de crecimiento de las tres variables centrales (ciclos, alumnos y empresas) que en ningún curso han bajado del 10%; también observamos que el descenso en la media de alumnos por empresa se ha mantenido, impulsado por la extensión de la modalidad abierta, aunque también se aprecia la capacidad de los ciclos desarrollados como proyecto para compensar esa tendencia, tal y como ha sucedido en el curso 2016/17 y puede volver a ocurrir en 2017/18 debido a la incorporación de empresas como Navantia al sistema de formación dual.

GRÁFICO 3.3.
RATIO DE ALUMNOS POR EMPRESA EN LA FP DUAL.



Fuente: MECD (2014).

9 http://www.llegarasalto.com/DGFP/DUAL/index.html

10 Este informe no está publicado y algunos detalles de ambas fuentes no coinciden, pero son las únicas con información completa, en contraposición a notas de prensa o referencias en periódicos.

CUADRO 3.5.
DATOS DE LA FP DUAL EN LA REGIÓN DE MURCIA.

Curso	Modalidad	Centros		Nº de ciclos de grado			Número total de		
		Públicos	Privados	Medio	Superior	Total	Alumnos	Empresas	A/E
12/13	Total	2	0	0	2	2	30	2	15
13/14	Total	9	1	5	8	13	223	65	3,4
14/15	Total	17	6	10	15	25	320	165	1,9
15/16	Proyectos	17	6	10	20	30	318	164	1,9
	Abierta	8	3	5	6	11	35	26	1,3
	Total	18	6	15	26	41	353	190	1,9
16/17	Proyectos	15	1	11	21	32	343	164	2,1
	Abierta	16	4	11	20	31	74	59	1,2
	Total	22	5	22	41	63	422	210	2,0

GRÁFICO 3.4.
EVOLUCIÓN DE LA FP DUAL EN LA R. DE MURCIA.

Un aspecto interesante que debemos destacar es cómo ha evolucionado el proceso de implantación territorial y sectorial de la FP dual en nuestra Región. Si dejamos de lado la oferta abierta, que de alguna forma se extiende potencialmente a todo el sistema, este proceso de implantación viene descrito en el Cuadro 3.6, que combina información de municipios, cursos y familias, asignadas a una letra según el primer año de implantación. Así, hemos pasado de dos ciclos en el curso 2012/13 en Cartagena y Molina de Segura a más de una decena, a los que insistimos en que habría que añadir la modalidad abierta.

CUADRO 3.6.
PROCESO DE IMPLANTACIÓN DE LA FP DUAL EN LA REGIÓN DE MURCIA.

Municipio\Curso	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18
Alcantarilla		E			AE	
Alhama de Murcia				U		
Blanca		D	D			
Caravaca						AN
Cartagena	A	K, L	A, R, Y, Z	W	A, L, Y, Z, W, AG	AK,AL,AG
Fuente Álamo			Q	Q		
Lorca		J		M	R, AF, AI	AJ, R, AF, AM
Mazarrón			W			
Molina de Segura	B	I	V	AD	I, AD, AH	
Mula			Q	Q	Q	
Murcia		C, F, G, B	M, J, N, O, L, P, Q, S, G, U	H, M, AA, AB, AC	H, M, AA, AC	Q, U, X
San Pedro del P.			X			
Torres de Cotillas			T			
Yecla		H				
Total	2	11	21	11	18	11

A: Química Industrial	V: Automatización y robótica industrial
B: Sistemas de regulación y control automáticos	W: Actividades comerciales
C: Instalaciones térmicas y de fluidos	X: Desarrollo de aplicaciones web
D: Actividades físicas en el medio natural	Y: Op. subacuáticas e hiperbáricas
E: Transformación de plásticos y caucho	Z: Emergencias y protección civil
F: Instalaciones eléctricas y automáticas	AA: Integración social
G: Cocina y gastronomía	AB: Higiene bucodental
H: Comercio internacional	AC: Educación infantil
I: Transporte y logística	AD: Impresión gráfica
K: Comercio	AE: Planta química
L: Desarrollo de aplicaciones multiplataforma	AF: Diseño en fabricación mecánica
M: Imagen para el diagnóstico	AG: Análisis y control de calidad
N: Cuidados auxiliares de enfermería	AH: Automatización y robótica industrial
O: Marketing y publicidad	AI: Confección y moda
P: Atención a la dependencia	AJ: Ganadería y Sanidad Animal
Q: Administración y finanzas	AK: Mecatrónica Industrial
R: Sistemas de telecomunic. e informáticos	AL: Electromecánica de Maquinaria
S: Educación infantil	AM: Patronaje y Confección
T: Gestión administrativa	AN: Calzado y Complementos de Moda
U: Sistemas microinformáticos y redes	

Fuente: http://www.llegarasalto.com/DGFP/DUAL/fpdual2.html. Incluye sólo los ciclos que comienzan 1º (hay varios ejemplos que imparten 1º un año y 2º al siguiente, de forma que se inician sólo en años alternos). No hemos incluido la modalidad abierta, susceptible de incorporar todo los ciclos impartidos en la modalidad tradicional.

Capítulo 4
LAS OPINIONES SOBRE LA EXPERIENCIA 2013-2017 EN LA REGIÓN DE MURCIA

Los capítulos anteriores pueden entenderse como la recopilación de los elementos necesarios para entender el camino recorrido y aportar ideas para facilitar un cierto debate regional sobre la formación profesional dual; ese debate como tal no existe[11] y aquí se estructura siguiendo una metodología concreta. En primer lugar se deben seleccionar primero los grupos de interés (administración, profesores, empresas, trabajadores y alumnos). En segundo lugar, se debe seleccionar una muestra de personas con las que contactar para conocer su punto de vista sobre cómo está funcionando, porqué y qué pasos habría que dar para mejorarlo.

Para extraer esa información en primer lugar realizamos una serie de entrevistas con diversos agentes implicados para poder delimitar con precisión el estado de la cuestión, los aspectos donde hay una valoración más o menos unánime, ya sea respecto a la evaluación de la experiencia o respecto a propuestas de mejora y aquellos otros menos claros; esos encuentros han sido individuales (entrevistas) o de grupo y en diversas localidades de la Región, para tener una panorámica lo más amplia posible de sus opiniones. A partir de esa información diseñamos una encuesta que hemos realizado por internet y que nos ha permitido sistematizar las opiniones de más de 50 personas directamente implicadas en la formación profesional dual. A continuación vamos a exponer el resultado de ambas herramientas en el orden inverso, porque la encuesta nos permite dibujar una panorámica más ordenada y a partir de la lectura de sus resultados y de la construcción de algunos indicadores con ellos, podemos entender mejor el contenido de las entrevistas. De esta forma nuestra propuesta es una combinación de métodos para detectar debilidades, oportunidades y demás que no habría que entenderlas de la FP dual sino más bien del proceso de formación-empleo en su conjunto.

11 Sí que ha habido ya alguna iniciativa al respecto, como La Mesa redonda en la Facultad de Ciencias del Trabajo de marzo de 2015, que comentamos en el capítulo siguiente.

4.1. LA ENCUESTA: CARACTERÍSTICAS Y RESULTADOS

Hemos utilizado la aplicación Google Forms que permite distribuir y recopilar fácilmente la información de diversos agentes pertenecientes a los tres grupos de interés básicos implicados en la Formación Profesional Dual: profesores (P), alumnos (A) y empresas (E). La encuesta consta de un primer bloque de preguntas (G) común a los tres grupos y tres bloques específicos, uno para cada uno de ellos. Reproducimos el contenido íntegro de la encuesta, incluida la Presentación que aparece al entrar a la aplicación y los resultados para cada una de las preguntas. Salvo en las que se expresa lo contrario, son de respuesta única[12] y la escala de 1 a 5 refleja el menor o mayor grado de acuerdo con la afirmación del enunciado.

No vamos a detenernos a describir el resultado de todas y cada una de estas 30 preguntas, pero sí parece oportuno trasladar de forma íntegra los enunciados y las respuestas obtenidas para señalar tras algunas de ellas los elementos más significativos e incluso apuntar relaciones con las respuestas a otras preguntas. En algunas de estas preguntas, especialmente en las que se han incorporado respuestas abiertas que nos permiten mayor flexibilidad en la captación de las opiniones de los actores que han participado en el sistema formativo y de sus propuestas de mejora, comentaremos algunos de los resultados.

Hemos obtenido un total de 52 respuestas, que son pocas para tener resultados plenamente significativos en todas y cada una de las preguntas, pero suficientes para realizar la aproximación que pretendemos al estado de opinión de los principales grupos de interés del sistema. Para finalizar hemos realizado un estudio comparativo de las respuestas ofrecidas por los actores con el fin de analizar la eficiencia que reflejan las respuestas sobre este tipo de formación profesional.

Presentación a los encuestados:

La Formación Profesional Dual en la Región de Murcia: experiencias y propuestas

Esta encuesta pretende recopilar la opinión de los diferentes grupos de interés (profesores, alumnos y empresas) sobre el funcionamiento de la Formación Profesional en la Región de Murcia. La iniciativa es parte de un proyecto del Consejo Económico y Social de la Región de Murcia realizado por un equipo de profesores de la Universidad de Murcia.

12 En las preguntas E2 y E3, una única respuesta por fila.

Las preguntas con respuesta escaladas de 1 a 5 se refieren al grado de desacuerdo (1) o acuerdo (5) con el enunciado. Las preguntas con respuestas marcadas con cuadros admiten respuestas múltiples, mientras que las marcadas con círculos son de respuesta única.

Le agradecemos el tiempo que dedicará a realizar la encuesta, que no llevará más de 5 minutos, así como el interés mostrado por su participación. Quedamos a su disposición si desea trasladarnos (**cesrmfpdual@gmail.com**) otros elementos de su punto de vista que mejoren el conocimiento y posibilidades de mejora de este sistema en nuestra comunidad.

Principio del formulario

G1. Edad

Opciones	Respuestas
De 15 a 20 años	3
De 20 a 30 años	23
Más de 30 años	26

G2. Género

Opciones	Respuestas
Hombre	35
Mujer	17
Prefiero no decirlo	

La combinación de edades y género viene en parte explicada tanto por los roles seleccionados (alumnos-profesor-empresa) como por las especialidades con mayor grado de respuesta, dada la clara segmentación por géneros que ya hemos discutido en el Capítulo 3.

G3. La experiencia de la FP dual en la Región es muy positiva

Opciones	Respuestas
1	1
2	1
3	6
4	30
5	14

Aún con este número de respuestas puede considerarse positivamente la valoración de la experiencia por parte de los encuestados. 44 sobre los 52, lo que supone un 84,6%, la consideran muy o totalmente positiva.

G4. En el entorno hay empresas suficientes para que el alumnado realice la FP Dual

Opciones	Respuestas
Sí	15
Sí, pero no tienen los incentivos adecuados para participar en el sistema	8
Sí, pero les interesa más como forma de abaratar costes que como forma de incorporar trabajadores a una plantilla estable	11
Hay suficientes empresas, pero no necesitan tantos nuevos trabajadores cualificados cada año	7
No hay suficientes empresas	7
Otro:	3

Esas otras respuestas han sido: "Hay pocas empresas, pero suficientes de momento ya que los alumnos que participan en la FP Dual son muy pocos", "Sí, pero está costando que las empresas vean las ventajas de la Dual" y "Desde mi punto de vista, sería una mezcla de los puntos 2 y 3".

Ésta es una de las preguntas con unas respuestas menos positivas, y que pone el foco en los incentivos de las empresas para participar o no en el sistema. También es una de las preguntas con mayor dispersión de respuestas, lo que refleja la diversidad de opiniones sobre la existencia de empresas suficientes para realizar la formación profesional dual. Aunque la mayoría de encuestados afirman que sí hay suficientes empresas, el porcentaje que difiere (15 sobre 52) nos indica que hay otras percepciones que nos trasladan que en ciertos ámbitos no existe una clara disponibilidad de empresas para realizar la formación profesional dual; de la misma forma parece elevado el porcentaje de los que consideran a la FP Dual como una forma de abaratar costes. Estas dudas se pueden conectar con las características del tejido empresarial de cada Comunidad Autónoma, como apunta la literatura[13], pero posiblemente habría que observar este punto en un análisis con detalle de todos los proyectos existentes y empresas colaboradoras. Otra visualización de las diferencias sectoriales son las respuestas que hacen referencia al posible desajuste entre empresas y titulados, en las afirmaciones que hay suficientes empresas pero no necesitan nuevos trabajadores y no hay suficientes empresas. La cuestión de los incentivos adecuados para que las empresas participen en mayor medida es central y lógicamente está sujeta a debates como el de si un mayor apoyo con dinero público debe ser compatible con los procesos de selección de alumnos dirigidos por las empresas.

13 Por ejemplo, Echeverría (2016).

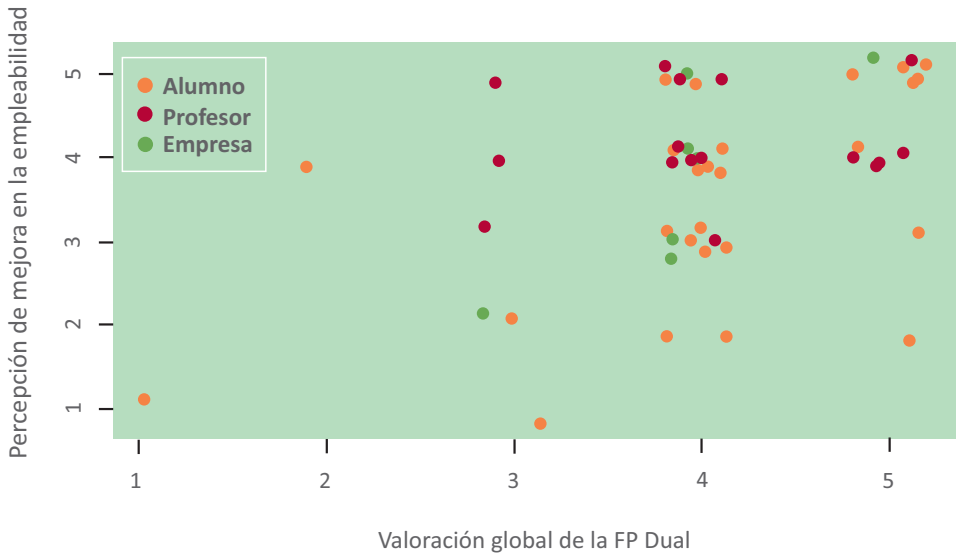
G5. Desde el punto de vista de mi experiencia, he observado una mayor empleabilidad entre los alumnos que han participado en FP Dual en relación con alumnos de ciclos similares bajo la modalidad clásica

Opciones	Respuestas
1	2
2	5
3	11
4	19
5	15

Cabe destacar la visión optimista del conjunto de encuestados respecto al impacto del carácter Dual en la empleabilidad del ciclo, aunque sorprende que sea inferior a la valoración general de la experiencia. Podemos incorporar un gráfico en el que detallemos la relación entre estas dos preguntas y el papel que juega el grupo de interés (rol) del encuestado.

El gráfico 4.1 muestra esa relación; hemos "perturbado" un poco las observaciones para que no se superpongan los puntos de los que responden lo mismo en ambas preguntas. En el gráfico se observa que la mayor variabilidad en

GRÁFICO 4.1.
VISIÓN SOBRE LA FP DUAL Y GRUPO DE INTERÉS.



ambas respuestas corresponde a los alumnos. No obstante, debemos destacar el alto porcentaje que contesta muy positivamente, 34 sobre 52 lo que hace el 65,4%. En sentido contrario solamente el 13,5% no están muy de acuerdo o poco de acuerdo con esta afirmación, lo que nos conduce a detectar que se aprecia una mejor empleabilidad al cursar este tipo de formación profesional.

G6. Municipio de domicilio (del alumno, cuando lo era, del centro formativo o de la empresa colaboradora). Aparecen todos los de la Región de Murcia

Opciones	Respuestas
Cartagena	19
San Pedro del Pinatar	6
Molina de Segura	4
Mula	4
Alcantarilla	3
Murcia	3
La Unión	2
Lorca	2
Pliego	2

Hay otros 6 municipios con una respuesta.

G7. Ciclo formativo con el que se relaciona mi experiencia con la FP Dual. Aparecen todos los que componen el catálogo de la CARM

Opciones	Respuestas
Química industrial	15
Desarrollo de aplicaciones web	8
Administración y finanzas	7
Planta química	4
Sistemas de telecomunicación e informáticos	3
Actividades comerciales	2
Desarrollo de aplicaciones multiplataforma	2
Impresión gráfica	2
Transporte y logística	2

Hay otras 5 especialidades representadas.

G8. La compatibilización del aprendizaje en el centro de enseñanza con el trabajo desarrollado en la empresa se realiza adecuadamente

Opciones	Respuestas
1	1
2	4
3	8
4	24
5	15

En esta pregunta observamos cómo el 75% (24+15)/52 de los encuestados tienen un alto grado de acuerdo sobre la adecuada compatibilización de los aprendizajes más teóricos y más prácticos. Lo anterior no es incompatible con que los encuestados piensen que hay alguna posibilidad de mejorar esa coordinación, tal y como se aprecia en las respuestas a la pregunta siguiente.

G9. La coordinación entre el centro educativo y la empresa podría mejorarse. Selecciona todos los que correspondan.

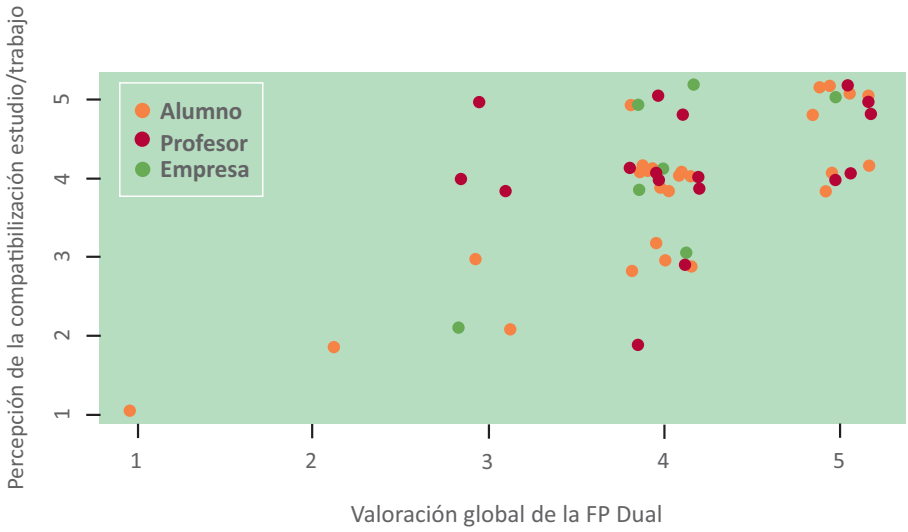
Opciones	Respuestas
Con más presencia del tutor del centro educativo en la empresa	15
Modificando la distribución temporal de ambos bloques	9
Aumentando la información que el centro educativo tiene de las tareas a desarrollar por el alumno en la empresa	25
Otro:	6

Las 6 respuestas distintas han sido: “Hay que obligar a las empresas a que enseñen el temario y éste se convalide con temas del centro educativo”, “Hay una buena comunicación entre el centro educativo y la empresa”, “En mi caso no ha habido problemas en ese sentido”, “Con mayor información y formación a la empresa del proyecto en el que está implicada”, “Más prácticas” y “Con una buena planificación para el seguimiento, concienciación de tutorías en la empresa y horario que lo permita”.

Esta pregunta hace referencia a la coordinación entre el centro educativo y la empresa, pero debemos tener en cuenta que existe un programa formativo firmado y aceptado por las partes intervinientes, profesorado, empresa y alumno, que se supone que debe cumplirse. Tanto si no se cumple como si se considera mejorable por alguna de las partes, lo relevante es la capacidad de ofrecer posibilidades de canalizar esas propuestas para cursos futuros.

La compatibilización de la actividad del alumno en los dos centros y la coordinación entre ellos se muestra así como una de las líneas de mejora. Podemos apreciar en el Gráfico 4.2 cómo esta compatibilización es un factor que frena la elevada valoración global.

GRÁFICO 4.2.
VISIÓN SOBRE LA FP DUAL Y GRUPO DE INTERÉS.



G10. Su relación con el sistema de FP es como

Opciones	Respuestas
Profesor de Instituto: pasa a la pregunta P1	17
Alumno de FP Dual: pasa a la pregunta A1	28
Trabajador de empresa vinculada: pasa a la pregunta E1	7
Otro:	

Profesores

P1. En relación con la FP clásica, la evaluación de los Módulos Profesionales en la FPD debe ser

Opciones	Respuestas
Igual	16
Menos exigente en los contenidos teóricos	1
Menos exigente en contenidos prácticos	

P2. Las empresas del entorno son receptivas a colaborar en este tipo de Formación

Opciones	Respuestas
1	0
2	2
3	7
4	8
5	0

Esta pregunta nos parece especialmente relevante, puesto que plantea al profesorado si las empresas son receptivas a participar en este tipo de formación y la mayoría del profesorado afirma que sí lo son; cabe destacar que en la Región de Murcia todas las empresas becan a los alumno sin más ayuda que la bonificación de las cuotas de la Seguridad Social, cuando en otras CCAA, como veremos en el Capítulo siguiente, o las ayudas son mayores, o las obligaciones de pago menores.

P3. Entre las debilidades de la FP Dual se encuentran (seleccione las que considere)

Opciones	Respuestas
No es efectiva para la formación del alumno por su menor carga lectiva	0
Falta de colaboración empresa-centro	1
Dificultad en la elaboración de horarios y conciliación de tareas	7
No percibo debilidades en relación a la FP ordinaria	7
Otro:	2

Las dos respuestas propuestas son “Agotamiento del alumno por tener que realizar entre ambos centros una media de 9 horas diarias” y “Conocimiento de la existencia de la misma, concienciación de las empresas y motivación de un porcentaje de alumnado, según las especialidades”.

Cabe destacar que la mayoría de los profesores que perciben debilidades en la FP Dual las sitúan en la esfera de tareas del alumno, que entienden que tiene dificultades para conciliar las tareas derivadas de ese carácter Dual. La forma más sencilla de eliminar esas dificultades es programar la Formación en los Centros de Trabajo (FCT) al final del periodo de clases, pero como discutimos más adelante, parece que ello anularía una parte de las ventajas de la FP Dual, con lo que

conviene valorar este punto en cada caso. Resulta curiosa esta igualdad entre las dos respuestas mayoritarias: por un lado los que no encuentran ninguna debilidad respecto a la formación profesional clásica y el segundo la dificultad para realizar el encaje de horarios y permanencia en empresa; es posible que este último punto puede ser una reminiscencia de la FPD de profundización a 3 cursos, que en algunos ciclos se hace muy extenso y con una receptividad menor por parte del alumnado, al dilatarse en el tiempo.

P4. En relación con la FP clásica, la carga de trabajo administrativo que le supone la FPD es

Opciones	Respuestas
Superior	14
Inferior	0
Igual	3

Esta pregunta refleja una visión generalizada por parte del profesorado, puesto que constata que para ellos la modalidad de FP Dual supone una carga de trabajo adicional respecto a la modalidad clásica, que cabe interpretar que consideran que no está compensada. Es un dato a tener en cuenta de manera especial ya que este exceso de trabajo puede originar el abandono de la impartición. No se trata de aportar alumnos para realizar la FPD a una empresa, como podría darse el caso ante una empresa que tiene capacidad para acoger un número importante de alumnos. Por la casuística de la estructura empresarial de la zona, muchas empresas que acogen un solo alumno (incluso en algunos casos el alumno podría rotar por más de una empresa para completar su formación), la labor de seguimiento de la formación en la empresa se hace más dificultosa. Esto influye también en la pérdida de información que el tutor del centro educativo puede recoger a efectos de mejora a la hora de plantear el programa formativo en los siguientes cursos académicos.

P5. El rendimiento académico del alumnado en FP Dual es mayor que el de ciclos clásicos

Opciones	Respuestas
1	0
2	1
3	7
4	5
5	4

Los resultados a esta pregunta refleja que un 53% del profesorado observa un mejor rendimiento académico por parte del alumnado, y éste es un resultado muy relevante. Puede parecer en contradicción con las dificultades para coordinar ambas actividades que este mismo grupo encontraba en la pregunta P3, pero en conjunto apuntan a que una mayor carga de trabajo no necesariamente implica un menor rendimiento. En sentido contrario observamos que sólo 1 sobre los 17 que han contestado no está muy de acuerdo con esta afirmación.

P6. La implicación del alumnado en FP Dual es mejor que la de ciclos clásicos (mejor comportamiento, responsabilidad, absentismo,...)

Opciones	Respuestas
1	0
2	0
3	2
4	9
5	6

Esta cuestión complementa y ratifica el resultado de la información que se quería conseguir al preguntar la cuestión anterior. El interés y la implicación del alumnado, tal y como es percibido por los profesores, aumenta claramente con la FP Dual, hasta el punto de que el 88% del profesorado encuestado considera que la implicación del alumnado es superior, lo cual evidencia una de las fortalezas fundamentales de este tipo de formación. Este mayor interés puede explicar el mejor rendimiento académico a pesar de las dificultades de compatibilización expresadas en P3, de forma que el conjunto de las tres preguntas dibuja un escenario coherente.

P7. Desde mi punto de vista como docente, cree que el alumnado considera la experiencia de la FP Dual más positiva

Opciones	Respuestas
1	0
2	0
3	1
4	8
5	8

El 94% del profesorado encuestado y que ha trabajado impartiendo este tipo de formación profesional ha considerado que el alumnado valora esta experiencia como positiva. Puesto que ésta persigue la empleabilidad del trabajador, si el trabajador/estudiante considera que es más positiva cabe suponer que la percibe como más útil para aumentar su empleabilidad o ampliar conocimientos.

P8. El sistema de FP Dual mejora la coordinación entre centro académico y empresa

Opciones	Respuestas
1	0
2	1
3	4
4	5
5	7

Un 70,6% de encuestados opina que la interacción entre el centro educativo y la empresa mejora en la formación profesional Dual. Esto puede ser interpretado como un avance en el proceso de enseñanza derivada de las sinergias para el centro educativo (que también existen para la empresa, al tener un profesional mejor formado), que será puesta en valor en cursos futuros para el alumnado que realice el ciclo formativo en cuestión.

P9. Al Centro Educativo le compensa la realización de FP Dual, en cuanto al trabajo adicional que genera y la compensación recibida

Opciones	Respuestas
1	0
2	2
3	6
4	6
5	3

Con esta cuestión se pretendía observar la realidad del trabajo desarrollado por el profesorado que se encuentra implicado en la impartición de la formación profesional dual. Aunque una mayoría considera que compensa 53%. Destacamos que el 47% ve que no compensa o que compensa poco. Aunque esta cuestión

se desarrollará de una forma abierta en las entrevistas, creemos merece la pena adelantar que una gran cantidad de entrevistados consideran que hay una excesiva carga de trabajo relacionada con la implantación de este sistema de formación profesional dual.

Alumnos

Pasamos a observar las preguntas realizadas al alumnado, como usuario de la FPD. El objetivo es conocer sus expectativas a la hora de realizar el ciclo en cuestión y conocer la motivación para estudiar dicho ciclo, su nivel de estudios, experiencia laboral previa y propuestas de mejora para la FPD. Aunque damos unas respuestas cerradas dejamos la posibilidad de añadir otras respuestas u opiniones que considerasen interesantes para aportar al estudio.

A1. Me matriculé en este ciclo formativo porque

Selecciona todos los que correspondan.

Opciones	Respuestas
El trabajo para el que prepara se corresponde con mis preferencias personales	13
Esperaba una buena empleabilidad	17
Me atraía la opción de prácticas remuneradas	10
No pude matricularme en otras opciones	3
Otro:	2

Las dos respuestas de otros son “Estoy de prácticas en la empresa 1 año, lo que me da más experiencia laboral” y “Había terminado otro ciclo superior y me pareció un buen complemento”.

La pregunta A1 cuestiona directamente el motivo por el que cada alumno se matriculó en el ciclo de FPD. Aquí damos la opción de señalar varias afirmaciones y vemos que la totalidad del alumnado afirma que esperaban una buena empleabilidad tras la realización del ciclo. Las siguientes respuestas que señalan son que el trabajo se correspondía con sus preferencias profesionales y que atraen las prácticas remuneradas. Observamos que los dos primeros determinantes de la elección de ciclo son los esperables (preferencias y expectativas de empleo), pero el “factor Dual” aparece como un factor relevante en 10 de los 28 alumnos encuestados, lo que supone un 35,7% de los casos y lo convierte en un elemento de atracción muy destacable, que podríamos considerar como un “reclamo”.

A2. Mi nivel de estudios previo a cursar el ciclo de FP Dual era

Opciones	Respuestas
ESO finalizada	2
Bachiller	8
Título universitario	4
Otro ciclo de Formación Profesional	11
Otro:	3

Las otras respuestas son "Hasta 3º ESO", prueba de acceso a CFGS" y "COU"

El elemento más significativo de estas respuestas a la pregunta A2 es que hay 11 alumnos que ya habían cursado otro ciclo formativo. Lo que nos muestra un índice de repetición muy elevado, y comparado con la pregunta anterior nos puede inducir a pensar que la mayoría ya tenía una formación pero no encontraba trabajo. Si lo relacionamos con la pregunta siguiente, A3, ninguna encuesta contesta que tuviera trabajo relacionado con el ciclo formativo que había estudiado. Quienes optaron por la FPD lo hicieron por la posibilidad de acceder a la empleabilidad con esta modalidad de FP.

A3. Mi experiencia laboral previa a cursar el ciclo de FP Dual era

Opciones	Respuestas
Nula	8
Esporádica en sectores distintos al del ciclo formativo que realicé	11
Esporádica en el mismo sector del ciclo	3
Tuve trabajo estable en el sector del ciclo formativo	0
Tuve trabajo estable en sectores distintos al del ciclo	6

A4. Mi relación con la FP Dual

Opciones	Respuestas
Continúa (estoy matriculado)	7
Titulé el ciclo y me ha servido para trabajar en el sector	13
Titulé el ciclo y trabajo, pero en otros sectores o cualificaciones	2
Titulé el ciclo, pero no encuentro trabajo	5
La abandoné por incompatibilidad con nuevos trabajos	0
Otro:	1

La otra respuesta es "Titulé el ciclo y he trabajado muy poco en la empresa en la que realicé el ciclo".

La pregunta A4, resulta muy enriquecedora y concluyente para corroborar lo visto en el apartado anterior. 13 alumnos (76,4%) afirman que titularon y están trabajando, aunque 7 continúan matriculados, es de suponer que alguno de estos ya hayan obtenido trabajo, aunque no hubieran terminado los estudios del ciclo formativo. Si ya vimos la existencia de eficiencia en los estudios para los empleadores y profesores, con esta respuesta vemos que cumple con la expectativa de encontrar trabajo.

A5. Creo que la FP Dual podría mejorar

Selecciona todos los que correspondan.

Opciones	Respuestas
Con más presencia de formadores en la empresa	9
Con más presencia de la empresa en el centro educativo	12
Con más proporción de horas de prácticas en la empresa	10
Otro	4

Las otras respuesta son: “Mejorando la coordinación entre centro y empresa sobre el temario”, “con más compromiso de contratación por parte de las empresas”, “No tengo sugerencias porque en el centro aprendemos lo básico pero en la empresa aprendemos todo lo que hay que saber” y “lo que tiene mal la FP Dual es que los alumnos hacen el mismo trabajo que el resto de empleados, sin un interés de enseñar por parte de la empresa”.

Las posibilidades de mejora que señalan los alumnos tienden en general a dar un mayor protagonismo a la empresa en el conjunto del proceso formativo. Esto es así tanto cuando demandan mayor presencia de la empresa en el centro formativo como cuando directamente plantean más presencia de formadores en la empresa o más proporción de horas de prácticas en la empresa. Una forma de interpretar este conjunto de respuestas sería trabajando en la dirección de países como Alemania, con mayor formación y coordinación de los tutores de empresa, porque inducen a pensar que necesitan unos formadores permanentes en la empresa para desarrollar el proceso formativo de forma más amplia. No olvidemos que son los alumnos los que reclaman estos dos puntos, que son en último extremo los usuarios de este apartado y que ese mayor protagonismo en la formación es la forma de compatibilizar esa demanda de mayor cantidad de horas para realizar en las empresas con el también detectado cansancio excesivo del alumno que se encuentra realizando la FPD, como consecuencia del trabajo al día, 6 horas en el centro por la mañana y 3 horas de prácticas en la empresa.

Empresa

Esta sección contiene preguntas específicamente diseñadas para empleados/ directivos de empresas participantes en ciclos de FPD.

E1. Tamaño de la empresa (número medio de empleados en el último año)

Opciones	Respuestas
Menos de 10	4
De 10 a 49	0
De 50 a 250	3
Más de 250	0

Conviene señalar que aunque el número de empresas que han respondido es bajo respecto a las respuestas del profesorado y alumnado y respecto al conjunto de empresas (más de 200) que participan en el sistema Dual, cada una de ellas establece un convenio con varios alumnos a lo largo de distintos cursos, de forma que cada una responde en función de su percepción a lo largo de una colaboración que se extiende por varios casos.

E2. Indique la colaboración de la empresa con la Formación Profesional en los últimos años

	Prácticas en ciclos clásicos de FP	Prácticas de FP Dual	No colaboramos
Cursos anteriores al 2012-2013	3		5
Curso 2012-2013	3		5
Curso 2013-2014	3		4
Curso 2014-2015	3	2	3
Curso 2015-2016	2	5	1
Curso 2016-2017	1	7	0

E3. Si la empresa ha participado en ciclos ya finalizados, señale con qué porcentaje de los alumnos formados ha mantenido alguna relación laboral tras el ciclo

	De forma permanente	De forma esporádica	A través de empresas auxiliares
0-10%	2	1	1
11-50%	3	1	0
50-100%	2	2	0

La totalidad de empresas que han participado han contratado alumnos que han realizado el módulo de Formación en Centros de Trabajo. Estos contratos se han realizado de forma permanente en su mayoría, según se desprende de las respuestas; el papel de la formación Dual como mecanismo de suministro de mano de obra a empresas auxiliares y de esta forma potenciar sinergias en el interior del clúster parece poco significativo a la vista de las respuestas a esta pregunta, aunque con una perspectiva más amplia del conjunto de entrevistas quizá toma un papel más relevante.

E4. Si la empresa colaboraba en ciclos clásicos de FP y pasó a colaborar en esta nueva modalidad, lo hizo porque (Selecciona todos los que correspondan)

Opciones	Respuestas
Es rentable para ella mejorar la formación de sus empleados	5
Es rentable para ella mejorar la formación del entorno (empresas auxiliares y potenciales futuros empleados)	1
Cree que es una responsabilidad social de la empresa	4
No tuvo la opción de continuar con la colaboración en ciclos de FP clásica	0
Otro	

E5. La implicación del alumnado bajo la modalidad de FP Dual es superior a la de los pertenecientes a ciclos clásicos.

Opciones	Respuestas
1	0
2	1
3	1
4	2
5	3

La opinión de las empresas en este asunto creemos que es muy importante para la evaluación global del sistema de formación profesional dual: si los tutores de empresa consideran que los alumnos que se forman en esta modalidad se encuentran más implicados en la empresa en un 71,4%, este dato se debe considerar como un punto positivo central para la evaluación de este tipo de formación.

E6. La formación recibida por el alumnado bajo la modalidad Dual se encuentra más cercana a la realidad laboral y profesional que existe en la empresa.

Opciones	Respuestas
1	0
2	0
3	0
4	4
5	3

La totalidad de las empresas que han respondido a esta pregunta consideran que la formación profesional dual se encuentra más cercana a la realidad laboral y profesional. Si en muchas ocasiones, desde distintos foros, se acusa al sistema educativo de la lejanía entre lo que se enseña y lo que se necesita para trabajar, este tipo de formación, al menos para la empresa, viene a eliminar este inconveniente.

E7. La financiación que tiene la FP Dual se puede considerar adecuada.

Opciones	Respuestas
1	1
2	4
3	1
4	0
5	4

En la pregunta E4 observamos que las empresas colaboran en la realización de FPD por cuestiones de rentabilidad y porque se siente obligadas a participar con su entorno en la mejora de la formación. En esta pregunta E7 apreciamos que la mayoría de ellas cree conveniente que se mejore la ayuda a obtener para el desarrollo de este tipo de formación. Esta última pregunta puede parecer retórica, en el sentido de que sólo cabe esperar una respuesta afirmativa cuando se le pregunta a alguien si desea más financiación para algo que ya está haciendo; sin embargo, observamos que las empresas no han optado por el valor extremo y cabe interpretar sus respuestas como una forma de exigir un mayor compromiso de colaboración en la formación del alumno. Por otro lado, con más apoyo de la administración, en la financiación del pago al alumno, del tiempo empleado en coordinar y tutorizar e, incluso, en la financiación de instalaciones específicas para formación dentro de la empresa, la administración estaría en condiciones

de dar curso a las demandas de mayor implicación de la empresa, en ciertos casos, que hemos visto en la parte de la encuesta respondida por los alumnos.

E8. Hay una mayor empleabilidad entre los alumnos que han participado en FP Dual, respecto a los de ciclos clásicos.

Opciones	Respuestas
1	0
2	1
3	1
4	3
5	2

Se observa que el 71,4% de las empresas han contestado que observan una mayor empleabilidad entre las personas que han cursado este tipo de formación. Lo que nos conduce a pensar que se mejora el problema de la inserción laboral, que es un problema de gran importancia en la actualidad. Los titulados no encuentran trabajo en los estudios para los que se han estado formando.

E9. Con el sistema Dual existe una mayor coordinación entre el centro académico y el tutor de la empresa.

Opciones	Respuestas
1	0
2	2
3	1
4	2
5	2

El 70,5% del profesorado consideraba que se mejoraba la coordinación entre el centro educativo y la empresa. Las empresas consideran en un 57,1% que se mejora. Si bien es cierto que en ambos casos mejora, los porcentajes son diferentes, pero para evaluar esa diferencia deberíamos tener en cuenta que no se trata de empresas y centros educativos de los mismos ciclos, sino que han contestado de manera aleatoria y voluntaria las empresas y el profesorado. En cualquier caso, más que la diferencia parece relevante apuntar que los niveles de ambas respuestas coinciden en señalar que la FP Dual contribuye a que se mejore la coordinación entre ambos ámbitos.

4.2. NIVELES DE EFICIENCIA

Los resultados anteriores se pueden esquematizar a través del modelo de Kirkpatrick[14], que abordó por primera vez de manera científica la evaluación de la formación en 1959. Plantea una evaluación de la misma en cuatro niveles, escalados e interrelacionados de forma que la evaluación de uno permite acceder al siguiente. Los niveles que señala son:

Nivel 1: Reacción, nos mide la satisfacción del alumnado al terminar el curso que acaba de recibir.

Nivel 2: Aprendizaje, que trata de medir en qué medida el alumnado ha adquirido conocimientos, normalmente con una prueba a priori y otra a posteriori del proceso formativo. En este nivel realizamos una búsqueda de información que nos ayude a ver si realmente se ha producido una transferencia de conocimientos o se han adquirido los mismos como consecuencia del proceso formativo.

Nivel 3: Comportamiento, ver en qué medida el alumnado aplica la formación recibida a su puesto de trabajo. Si ésta es útil y qué elementos son más utilizados en su puesto. Es decir, este nivel intenta medir si una vez que el trabajador concluye su proceso formativo es capaz de aplicarlo y de esa forma mejora su trabajo.

Nivel 4: Resultados, intenta medir que los objetivos planteados en la acción formativa han sido alcanzados por el trabajador de forma efectiva y eficiente.

Podemos adaptar esta metodología para utilizar la recogida de información que recabamos del profesorado y de la empresa como mecanismo indirecto de evaluación de la formación. De esta forma no estamos tratando de evaluar exclusivamente la satisfacción del alumnado, sino de todo el sistema y observar en su conjunto la existencia de estos niveles de reacción, aprendizaje, comportamiento y cumplimiento de objetivos. Para ello podemos utilizar preguntas de los cuatro bloques anteriores: “G” para las generales, “P” para los profesores, “A” para alumnos y “E” para tutor de la empresa.

14 Diversas aplicaciones de esta metodología en España pueden consultarse en Santoveña (2005), Pineda (1998), CEPYME Aragón (2010), Cordoves y Fernández de Alaiza (2013) o López (2015).

A continuación desglosamos de acuerdo con esta escala de niveles los resultados de las respuestas a ciertas preguntas, resumibles con un grado de acuerdo, que vamos a exponer porcentualmente con las contestaciones de valoración 4 y 5 y con las contestaciones de valoración 3, 4 y 5. El motivo de hacerlo así es para que quede claro si debemos considerar que cumple el criterio para considerar la eficiencia de la formación en los distintos niveles. Consideraremos que se cumple el nivel de eficiencia de la formación profesional dual si las respuestas positivas o de aceptación de la afirmación son superiores al 50%, aunque este porcentaje podría parecer bajo, consideramos que puede ser un referente para futuras indagaciones sobre posibles propuestas de mejora.

Respecto al nivel de reacción de la formación, observamos que tanto desde el punto de vista general en el que intervienen alumnos como para la empresa y profesorado se puede concluir que hay una gran aceptación de existencia de eficiencia en la formación profesional dual. Todas las afirmaciones se encuentran por encima del 65% y la media de 84,1%.

CUADRO 4.1.
NIVEL 1. REACCIÓN: COMO EVALÚAN LOS PARTICIPANTES EL SISTEMA DE FORMACIÓN.

Clave	Afirmación	% acuerdo repuestas 4 y 5	% acuerdo repuestas 3, 4 y 5
G3	La experiencia de la FP dual en la Región es muy positiva	84,6%	91,2%
G5	Desde el punto de vista de mi experiencia, he observado una mayor empleabilidad entre los alumnos que han participado en FP Dual en relación con alumnos de ciclos similares bajo la modalidad clásica	65,4%	86,5%
P7	Desde mi punto de vista como docente, cree que el alumnado considera la experiencia de la FP Dual más positiva	88,2%	100%
E8	Hay una mayor empleabilidad entre los alumnos que han participado en FP Dual, respecto a los de ciclos clásicos	71,4%	85,7%

El sistema de formación profesional dual aparece valorado como en el apartado anterior de manera positiva. Se puede concluir que hay una existencia de eficiencia en el "nivel de aprendizaje", mejorando la coordinación, la adaptación del alumnado-trabajador al puesto de trabajo y la empleabilidad que proporciona el sistema.

CUADRO 4.2.
NIVEL 2. APRENDIZAJE: EN QUÉ MEDIDA EL SISTEMA MEJORA AL ALUMNO.

Clave	Afirmación	% acuerdo repuestas 4 y 5	% acuerdo repuestas 3, 4 y 5
G5	Desde el punto de vista de mi experiencia, he observado una mayor empleabilidad entre los alumnos que han participado en FP Dual en relación con alumnos de ciclos similares bajo la modalidad clásica	65,38%	86,5%
G8	La compatibilización del aprendizaje en el centro de enseñanza con el trabajo desarrollado en la empresa se realiza adecuadamente	75%	90,4%
P7	Desde mi punto de vista como docente, cree que el alumnado considera la experiencia de la FP Dual más positiva	88,2%	100%
P8	El sistema de FP Dual mejora la coordinación entre centro académico y empresa	70,6%	94,1%
E9	Con el sistema Dual existe una mayor coordinación entre el centro académico y el tutor de la empresa	57,1%	71,4%

Nos encontramos con el "nivel de comportamiento" y al igual que los niveles anteriores nos encontramos muy por encima del nivel medio que consideramos como adecuado en la presentación de los estudios.

CUADRO 4.3.
NIVEL 3. COMPORTAMIENTO: EFECTO EN LA EMPLEABILIDAD.

Clave	Afirmación	% acuerdo repuestas 4 y 5	% acuerdo repuestas 3, 4 y 5
G5	Desde el punto de vista de mi experiencia, he observado una mayor empleabilidad entre los alumnos que han participado en FP Dual en relación con alumnos de ciclos similares bajo la modalidad clásica	65,38%	86,5%
P6	La implicación del alumnado en FP Dual es mejor que la de ciclos clásicos (mejor comportamiento, responsabilidad, absentismo,...)	88,2%	100%
E5	La implicación del alumnado bajo la modalidad de FP Dual es superior a la de los pertenecientes a ciclos clásicos	71,4%	85,7%
E8	Hay una mayor empleabilidad entre los alumnos que han participado en FP Dual, respecto a los de ciclos clásicos	71,4%	85,7%

Cabe destacar que todos los resultados se encuentran por encima de lo que consideramos aceptable. Si bien en el rendimiento académico del alumnado (P5) y en la no compensación al centro educativo de la realización de esta formación profesional (P9) no encontramos una aceptación a nivel de las repuestas de escala 4 y 5 muy por encima como se ha venido manifestando en todos los resultados,

se debe destacar que también en estos dos ítems ese umbral del 50% se ve ampliamente superado cuando incluimos la opción 3. Por tanto, matizando el caso de estas dos cuestiones, debemos concluir con la existencia de eficiencia a "nivel de resultados".

CUADRO 4.4.
NIVEL 4. RESULTADOS: LA IMPLANTACIÓN DE LA FP DUAL MEJORA EL SISTEMA.

Clave	Afirmación	% acuerdo repuestas 4 y 5	% acuerdo repuestas 3, 4 y 5
P5	El rendimiento académico del alumnado en FP Dual es mayor que el de ciclos clásicos	53%	94,1%
P8	El sistema de FP Dual mejora la coordinación entre centro académico y empresa	70,6%	94,1%
P9	Al Centro Educativo le compensa la realización de FP Dual, en cuanto al trabajo adicional que genera y la compensación recibida	53%	88,2%
E6	La formación recibida por el alumnado bajo la modalidad Dual se encuentra más cercana a la realidad laboral y profesional que existe en la empresa	100%	100%
E9	Con el sistema Dual existe una mayor coordinación entre el centro académico y el tutor de la empresa	57,1%	71,4%

Para aplicar el sistema en toda su amplitud deberíamos conseguir los resultados de la empresa como consecuencia de contratar a un trabajador formado en FPD y analizar hasta qué punto estos resultados son superiores a los observados en igualdad de condiciones con un profesional sin esta formación. Esto se puede observar en la cuestión E6, nos dice que esta formación está más cercana a la realidad de la empresa. Por tanto si se encuentra más cercana nos lleva a la posible conclusión que la empresa deberá dedicar menos tiempo a la formación del trabajador con lo que vemos indicios de mejor rendimiento.

Podemos concluir en el apartado que se observa la existencia de una mejora en los resultados en comparación a la formación profesional que hemos venido denominando clásica, al existir esta eficiencia en los 4 niveles ofrecidos por el modelo de Kirkpatrick.

Vista la eficiencia que el sistema de FPD tiene de acuerdo con el modelo planteado y a falta poder obtener los resultados de las empresas que participan, creemos interesante comentar la importancia que la formación puede tener en la empresa. No solamente desde el punto de vista de cooperación con la sociedad (RSC), aportación que puede ser importante, sino cómo contribuye la formación a mejorar los resultados empresariales. De la misma manera que un jugador al

entrenar más horas que el resto puede mejorar el rendimiento del equipo, al margen de las cualidades que tenga, el trabajador mejor preparado aportará más a la empresa. La empresa debe buscar la obtención del máximo beneficio en todas sus acciones. Vemos que Úbeda (2004) cuantifica porcentualmente de qué manera la formación que reciben los trabajadores contribuye a la mejora del resultado empresarial. Después de un laborioso estudio demuestra que la formación mejora el aprendizaje dentro de la organización y cómo mejora el beneficio. En una muestra de 62 empresas sobre un universo de 94, con más de 100 trabajadores, consigue demostrar que entre las variables que explican el beneficio empresarial que no se cuantifican en el estudio, al menos el 17,4% del mismo se puede explicar con la política de formación que realiza la empresa. Lo que podemos considerar un resultado muy importante, ya que en el caso de la FPD la empresa apenas aporta recursos a la formación del trabajador. Los recursos necesarios en su mayoría son aportados por el centro educativo. Por otro lado Danvila (2004), analiza la relación entre la generación de capital humano a través de la formación y su repercusión sobre los resultados empresariales. Si bien el trabajo está basado en las empresas de seguridad, enuncia algunos aspectos interesantes ya que aborda el trabajo desde las distintas tareas que se realizan en las mismas y cómo afecta la formación a los resultados de las empresas realizando interacciones con otras variables, en este caso no cuantifica el resultado pero sí concluye con la aceptación las hipótesis que nos dicen que el esfuerzo de las empresas en formación influye positivamente en la obtención de rentas y en la sostenibilidad en el tiempo de las rentas obtenidas, independientemente de que las estrategias utilizadas por las empresas ayudan a mejorar los resultados.

En otro orden también hemos destacado la importancia de la calidad dentro de la empresa y esta se consigue con la formación del personal de ese modo en Danvila y Sastre (2007) en su trabajo hacen un contraste que relaciona la implantación de sistemas de calidad con la consiguiente formación que lleva esta y destacan la política de formación de los trabajadores para la implantación de la calidad, enunciando a Isikawa (1989) "la calidad comienza y termina con la formación". Si la calidad incrementa costes propios de su implantación, entre ellos la formación, debemos tener en cuenta que propician una disminución de los costes de no implantar el sistema en mayor medida. Con lo cual nos ofrece un saldo positivo para los resultados. Insistir que dentro de la implantación del sistema de calidad destaca la formación.

Al margen de estos dos artículos en los que observamos la importancia de la formación en la empresa, se puede ver el trabajo de Montaner (2014) en la que comenta de los beneficios de la educación para el individuo y para la sociedad desde diferentes puntos de vista. Realiza un estudio de la tasa interna de rentabilidad de titulados de grado medio y superior, teniendo en cuenta los

impuestos pagados a lo largo de su vida laboral, obteniendo una tasa interna de rentabilidad en torno al 2% para titulados de grado medio y del 3,8% para los titulados del grado superior, en caso de no existencia de desempleo, esto baja al 1,1% y 2,6% en caso de considerar el paro observado en la franja de empleo para titulados de esos grados. Todo esto viene a significar que suponiendo un tipo de interés del 3% se tardan unos 30 años en recuperar la inversión en grado medio y unos 20 años si el titulado es de grado superior. Lo cual demuestra que la formación para el estado es rentable ya que recupera la inversión que realiza en los alumnos a lo largo de su vida laboral además de otros beneficios que el formado ofrece a la sociedad. Cabría pensar que cuanto mejor es el grado de formación del alumnado mayor rendimiento obtendrá el estado.

4.3. ENTREVISTAS

Este otro formato permite la obtención de información más argumentada y variada, con preguntas que profundizan en aquellos elementos que caracterizan la información que puede facilitar cada agente. Hemos realizado un total de 15 entrevistas a diversos estamentos dentro de los institutos y las empresas, así como a representantes de la administración pública, de organizaciones sindicales y empresariales, etc. No nos parece oportuno individualizar la información obtenida, pero sí organizarla de forma que podamos obtener algunas conclusiones.

Quizá la primera conclusión sea la dificultad de obtener conclusiones generales, más allá de una elevada valoración global de la iniciativa de puesta en marcha de un mecanismo que potencie la coordinación entre los centros formativos y las empresas, como es esta modalidad de Formación Profesional Dual. Las discrepancias en la percepción y valoración de la experiencia concreta y en las propuestas de mejora tienen que ver con el rol del entrevistado, con la familia profesional en la que se enmarca el ciclo formativo implicado y, en nuestra opinión y quizá de forma sorprendente, con el ámbito espacial en el que se enmarcan en cada caso. Veamos este último aspecto con un cierto detalle.

La clave del éxito de la FP Dual es ser capaz de detectar y satisfacer necesidades formativas que puedan encajar en el ámbito de la formación profesional (en cuanto al nivel de complejidad), y a la vez constituir un factor de desarrollo económico regional. Si partimos del supuesto de que existen jóvenes y personas en general con la actitud y aptitud necesarias y también que esas oportunidades laborales existen y de que su conocimiento en detalle es información privada de ciertas empresas, la cuestión clave es que éstas conozcan y estén incentivadas a usar los mecanismos que el sistema formativo pone a su

disposición. Ello requiere un diálogo flexible entre centros educativos, empresas y administraciones para encontrar el diseño óptimo de una solución que debe adaptarse en cada caso a las necesidades y oportunidades existentes. Y las posibilidades de que ese diálogo se dé en condiciones óptimas dependen en buena medida del marco territorial y sectorial. Por ejemplo, la Región de Murcia tiene varias comarcas naturales de un tamaño mediano en las que es fácil el conocimiento directo de los agentes y su implicación en un proyecto de estas características, como parece haber sido el caso del Noroeste con el calzado o el Altiplano con el comercio internacional. El papel de los ayuntamientos (Caravaca y Yecla, respectivamente) parece haber sido fundamental, así como la percepción del proyecto como algo perteneciente a todos. Hay comarcas más pobladas, pero en las que un sector muy específico también involucra a un número reducido de agentes, de forma que la coordinación es también factible como puede ser el caso de la industria química de Cartagena. Otros sectores están espacialmente muy acotados en la Región, como el marítimo-pesquero, pero el entramado institucional y normativo y el coste de ciertos proyectos dificultan el impulso de iniciativas de un claro valor social. Por último, nos encontramos con ámbitos complejos, como el que rodea a las actividades industriales de la zona de Alcantarilla, las Torres de Cotillas y el polígono industrial Oeste, donde el número, tamaño y heterogeneidad de empresas y administraciones parece que no contribuyen a la fluidez y resultados del diálogo al que hacíamos referencia.

Lo anterior no debe interpretarse como una nota a unos ciclos o centros concretos, sino como la constatación de que el reto de dar respuestas distintas a necesidades diferentes pasa también por encontrar los canales de comunicación óptimos en cada caso. En Alemania, por ejemplo, el papel de los sindicatos y las cámaras de comercio en la implementación de la FP Dual es importante y aquí no se ha desarrollado. Quizá sea más oportuno en nuestro caso el papel de los centros tecnológicos, que ya se han implicado en varios casos, e incluso la colaboración de la Consejería con organismos como el SEF o el INFO, que tienen información valiosa sobre las oportunidades y necesidades de las empresas. El Consejo Asesor Regional de la Formación Profesional, a través de la Estrategia Regional de Formación Profesional 2015-20 creemos que está en una situación ideal para continuar diseñando y evaluando esta respuesta flexible que encuentre en cada sector y comarca el formato ideal para encauzar el diálogo necesario, sin demasiados corsés previos.

Como ilustración de lo anterior podemos utilizar la percepción que desde los centros educativos se tiene del proceso de búsqueda de empresas dispuestas a colaborar en proyectos de FP Dual. Los centros educativos deben dedicarse a buscar empresas dispuestas a acoger alumnado para formarlo, al que además le tienen que pagar. Si la empresa no necesita al trabajador para formarlo, percibe

que lo que se le ofrece es que pague para formar a un futuro titulado que no va a contratar; en este caso, el único atractivo para la empresa parece ser la oportunidad de tener un trabajador a bajo coste.

Los empresarios por su parte además de contar con las ayudas (menores costes de contratación, cuota cero en la Seguridad Social, ayudas a la contratación,…), suelen tener otras reivindicaciones que nos devuelven al mismo dilema. Así, hay empresas pequeñas que quieren un trabajador formado, porque temen que después de invertir tiempo y dinero en la formación el resultado de esa inversión se vaya a la competencia o a trabajar por cuenta propia. Apuntan a este respecto la figura del "aprendiz", un trabajador que no cobraba mientras que se estaba formando y al final de su periodo formativo obtenía una cualificación. Cabe destacar que esta aportación no ha sido unánime y volveremos sobre este punto en el capítulo siguiente, porque otros entrevistados consideran positivo que el alumno reciba una remuneración por su trabajo, dado que ayuda a que cumpla con el trabajo encargado y añade valor a su tarea, creando profesionalidad. Es posible que este elemento influya en que en una parte de los casos el alumno se quede en la empresa.

La atracción de estudiar FP, como ya hemos visto, es mayor por el hecho de ser Dual; el hecho de que para ir a la empresa se exija desde el punto de vista académico requisitos de notas, como tener todos los módulos aprobados puede entenderse que potencia la cultura del esfuerzo con la recompensa de obtener un trabajo remunerado[15]. Esta cuestión nos lleva a un punto que ha suscitado un cierto debate, como es la periodificación del trabajo en el centro de estudios y en la empresa.

Se puede detectar entre los entrevistados, en su mayoría de acuerdo con la FPD, algunas opiniones contrarias, sobre todo en el profesorado, que deberían ser tenidas en cuenta. Se centran en la poca preparación que el alumnado presenta a la hora de realizar el proceso formativo en el centro de trabajo (FCT). Este proceso suele comenzar durante el primer curso y por parte de algunos docentes se considera que los alumnos no están preparados y que pueden suponer una carga para las empresas; esto implicaría un peligro derivado, puesto que las empresas tenderían a implicarlos en la realización de trabajos marginales dentro de la empresa, que en muchos casos apenas tienen relación con los contenidos vistos en la materia. Esta reflexión conduce a estos profesores a seguir defendiendo el modelo clásico apuntando que es mejor realizar la FCT al final, cuando el alumnado, ya totalmente formado, puede desempeñar un papel productivo y continuo en la empresa. En cualquier caso, esta opción cabe

15 En casos concretos habría que contemplar problemas de desplazamiento de alumnado que casi anulan las ventajas de la beca.

perfectamente en el nuevo sistema, en el que se puede realizar todo el periodo de FCT una vez que hubieran terminado la formación en el centro educativo, de forma que llegara a cubrir las mismas horas que hubieran hecho durante los dos años que dura el desarrollo del ciclo formativo en la modalidad de FPD.

Frente a esta opinión favorable a simplificar el concepto Dual, asimilándolo a una mera extensión del formato clásico con más formación en el centro de trabajo al final de la formación académica, cabe contraponer un modelo "sofisticado" en el que la alternancia supone un valor importante en sí misma. Numerosos profesores han constatado un cambio en la actitud de una proporción alta del alumnado tras la experiencia (novedosa para muchos) de una relación profesional adulta y formal. Este cambio de actitud es muy positivo para la convivencia en el aula y viene acompañado, además, por una nueva situación en la que el alumno tiene algo que aportar al grupo en el aula. Esta bidireccionalidad en el proceso de formación está obviamente condicionada por la alternancia y es un factor positivo de primer orden; ya hemos referenciado el problema que entraña realizar la FCT sin tener todos los conocimientos adquiridos y las dificultades de coordinación con los contenidos que se están desarrollando, pero esta coordinación es un reto que debe solucionarse para cada caso a través de un proceso de mejora continua, alterando en algunos casos la temporalidad de los contenidos. Volvemos a ver, coincidiendo con lo que se desprende de las encuestas, que hay ciertos problemas que se van solucionado con la aplicación práctica de la FPD. Por ejemplo, desde la propia administración se permite el alargamiento de la FCT hasta el mes de julio y comenzar la FCT durante el segundo curso; de esta forma el alumno realizaría una formación en la empresa al final del primero y a lo largo del segundo curso, alternando con los estudios y al final dispondría de hasta 4 meses para realizar la FCT, cobrando en la empresa el 80% del IPREM. Dependiendo del conocimiento que debe adquirir el alumno, sería aconsejable comenzar antes o posponerlo hasta que el alumno-trabajador tenga unos conocimientos adquiridos para comenzar a desarrollar el trabajo.

Volviendo al aspecto del proceso de búsqueda de empresas desde los centros y la motivación de éstas, podemos cuantificar el porcentaje de éxito de ese proceso en el rango del 30%, lo que implica un trabajo bastante importante por parte del centro educativo[16], ya que afirman que en media deben visitar unas 100 empresas para poder conseguir el compromiso de 30. Tanto ellos como las empresas señalan que cuando la propia administración se ha involucrado en la búsqueda de empresas se ha obtenido bastante más éxito en la aceptación. Un problema adicional es la "transitoriedad" de este éxito, porque cuando las

16 Cabe suponer que esta proporción variará en el tiempo y entre ciclos, pero parece una primera cuantificación interesante.

empresas han participado en un ciclo de FPD, y ya han formado y contratado a uno o varios alumnos, el incentivo que tienen para formar a otro profesional disminuye o desaparece.

Apuntan desde el profesorado que sería interesante la existencia de un departamento en la Consejería de Educación encargado de buscar empresas dispuestas a colaborar en la FPD; quizá más que ese departamento lo que se reclama es la ayuda en sí, venga de donde venga, y podría ser más efectiva desde la estructura de contacto con las empresas que ya existe en organismos como el INFO o el propio SEF, puesto que el incentivo de algunas empresas a participar en la formación tiene que ver, más que con una demanda de trabajadores presente y efectiva, con un interés con disponer de un equipo de reserva ante posibles sustituciones o eventuales necesidades futuras.

Los trabajadores que no están formados requieren en todo caso un esfuerzo adicional para la empresa, de forma que ese coste existe en cualquier situación y, aunque una ayuda siempre es bienvenida, en este aspecto y desde el punto de vista empresarial no consideran que sea una necesidad imperiosa la existencia de una mayor financiación o ayudas. Sí ven necesario o aconsejable una ayuda de formación para los tutores de prácticas en la empresa. En muchos casos estos tutores enseñan desde la experiencia pero no han recibido una formación pedagógica adecuada para atender al alumnado procedente de FPD. También en otros casos piden una mayor coordinación, como se ha apuntado en todas las entrevistas y en la mayoría de encuestas realizadas. Coordinación que es necesaria a la hora de formar al trabajador en las rutinas de las empresas. Es buena práctica para el alumno, que muchas veces en el centro formativo, aprende con herramientas un tanto obsoletas y al llegar a la empresa tienen que afrontar el trabajo con otros elementos de aplicación. Esto en ocasiones produce una excesiva dedicación de tiempo al tutor en el centro de trabajo que conlleva al abandono del proyecto una vez que la empresa cubre sus necesidades de profesionales.

Desde CROEM llevan apuntando algún tiempo, en los distintos foros desde los que participan, la importancia que tiene para las empresas tener unos buenos profesionales formados, que serán los trabajadores del futuro. Consideran que la FPD es un camino acertado para mejorar el objetivo de la buena preparación. Ya que el trabajador se forma doblemente, desde el punto de vista teórico y práctico. Denotan quizás una falta de conocimiento entre el mundo laboral y empresarial sobre este tipo de formación.

Se observa también desde la CROEM la necesidad de potenciar la formación del tutor del centro de trabajo, ya que deja mucho al proceso de aportación de la propia experiencia o feed-back que se produce como consecuencia de la

participación en diferentes cursos en proyectos de FPD. Esta opinión coincide plenamente con las de otros profesionales entrevistados y cabe concluir con ellos que sería recomendable apoyar la formación y dedicación de los tutores del centro de trabajo como una pieza fundamental del sistema.

Desde CROEM se destaca que la importancia de la formación como medida de lucha contra el paro y sobre todo el paro juvenil se observa en varios informes como GAN (2016)[17], organización que se crea finales de 2013 para dar una respuesta a la crisis mundial de desempleo juvenil y a la necesidad de que las empresas se aseguraran cualificaciones para el futuro. El paro de los menores de 30 años llega al 53% en España y, junto con la precariedad, explican que la mayoría de los jóvenes vivan en casa de sus padres, con profundas implicaciones para el futuro del país. Dicho informe señala que los programas de aprendizaje proporcionan a este colectivo competencias clave para la resolución de problemas y apunta que estos programas brindan a los mismos la oportunidad de percibir unos ingresos a la par que se forman y les ayudan a superar la barrera de falta de experiencia profesional. GAN, como una alianza entre el sector público y privado, promueve el diálogo para la implementación de soluciones creativas para solucionar la crisis de empleo juvenil. Entre sus principios de acción se encuentra la puesta en común de buenas prácticas en materia de aprendizaje.

Desde CROEM también señalan la conveniencia de la creación de puntos de encuentro en donde se pongan en común todas las experiencias que se han desarrollado. De forma que se concreten posibilidades de mejora y soluciones de problemas que hayan podido encontrar, lo que podríamos considerar un análisis DAFO (no necesariamente formalmente estructurado) para mejorar el sistema de FPD. Ello pasa por utilizar un organismo[18] que sirva de nexo de unión entre las empresas y centros educativos que informen a las empresas y deriven estas a los centros educativos para cubrir sus necesidades. Este organismo asesoraría a las propias empresas a la hora de buscar profesionales para cubrir determinados puestos específicos y que muchas veces desconocen donde encontrar profesionales. Al mismo tiempo este organismo podría recibir necesidades formativas del empresariado para realizar las previsiones de oferta formativa en la Región; por ejemplo, se tienen necesidades de especialistas en fabricación y tratamiento de plástico y hay muy pocos expertos en el tema. Aumentarían también las posibilidades de encontrar empresas para realizar FPD. Se conseguiría así una mejor adaptación a las necesidades del mercado.

17 Red Mundial de Aprendizaje (Global Apprenticeship Network), de la que forma parte CEOE.

18 Ello no implica crear nuevas instituciones y quizá sea preferible facilitar esta tarea a alguna de las ya existentes.

La secuencia temporal de los contenidos del ciclo, donde normalmente se dedica el primer año los conocimientos más generales y abstractos, y en el segundo se lleva a cabo la estancia en la empresa y se realizan las tareas propias de uno, o varios, puesto de trabajo, se percibe como una secuencia que correspondería más bien a un modelo formativo en el que la práctica no se realimenta con la teoría, en el que ambos aspectos de un solo proceso de aprendizaje aparecen más bien como dos procesos distintos, con algún tipo de conexión más bien débil. Con lo que el tiempo de prácticas es percibido como tiempo de trabajo efectivo, con el inconveniente de que está peor remunerado que si se hiciese el mismo trabajo con otro vínculo contractual con la empresa. Las soluciones que se apuntan para estas carencias van en la dirección de mejorar la tutela de los alumnos en las empresas, una mayor implicación de éstas en la elaboración del currículo de los estudiantes, una organización del proceso de aprendizaje donde no haya un corte tan radical entre "teoría" y "práctica" y una mejora de las becas que se conceden a los alumnos, que deberían tender a igualarse al salario mínimo, al menos. En el caso de los docentes, en cuyo colectivo habría que incluir a quienes ejercen de tales tanto en el Centro como en la empresa, deberían tener una formación específica para vincularse a la FPD. Es decir: no cualquier docente sería adecuado para participar en los programas de FPD.

Algunos encuestados opinan que los ciclos de grado superior de Formación Profesional parecen ser los más adecuados para vincularlos con la FPD, por la motivación de los alumnos y por la duración del ciclo. En relación a la empleabilidad que aporta el propio ciclo al alumno, en algunos casos se percibe tan alta en la modalidad clásica que no hay grandes diferencias entre ambas, puesto que la práctica totalidad de los titulados encuentra un trabajo al terminar los estudios.

No todas las empresas son idóneas para participar en la FPD. La posición a la que se han adscrito varios de los entrevistados es la de que la empresa debe tener un tamaño, una organización de la producción y un personal que permitan convertir la inmersión en un puesto de trabajo en una experiencia no sólo laboral sino también formativa. En algunos casos la cuantía de las becas, que para las 800 horas de permanencia en la empresa pueden suponerle a la misma unos 2.000 euros, es la razón por la que hay empresas que no aceptan vincularse a la FPD. En otros casos, esa misma cuantía de la beca, unida a lo dilatado que puede llegar a ser el tiempo de permanencia en la empresa, son motivos de desánimo y abandono de la formación por parte de ciertos alumnos, si bien esta circunstancia no se da en todos los ciclos. Hay algunos más propensos al abandono de los estudiantes, como es el caso de los que abordan las habilidades y conocimientos más genéricos vinculados a puestos de trabajo en hostelería,

mientras que el abandono es menor en la medida en que la formación atiende a los requerimientos más complejos de ciertos puestos de trabajo. La mera localización de empresas para vincularlas a la FPD es en ocasiones un problema para los Centros que se plantean ofrecerla a los alumnos, por la cuestión de la movilidad.

Nos encontramos, según muchos entrevistados, con un panorama en el que ni los alumnos, ni las empresas, ni los docentes de los Centros de Formación, ni los propios Centros, tienen los incentivos más adecuados para participar en los programas de FPD; no obstante, estos mismos entrevistados consideran que estos programas son los más adecuados, a pesar de sus deficiencias actuales, para conectar la formación más teórica y abstracta con la realidad del desempeño de un puesto de trabajo concreto. Esta aparente contradicción se plantea como una cuestión de recursos; si es posible, que lo es, vincular a la FPD una parte de las subvenciones del Fondo Social Europeo, así como aumentar la disponibilidad de fondos propios de la Administración Española[19], se podría resolver sin mucho problema la parte económica de los incentivos, si bien no es ese el único aspecto a considerar. El cambio de becas a contratos de formación para los alumnos, la carrera profesional para los docentes, una mayor participación de las empresas en el diseño de los contenidos de la formación, y en su impartición así como los mecanismos por los que se vinculan a la FPD, son otros aspectos a considerar.

Respecto al debate acerca de si la FPD puede precarizar el proceso de formación e inserción laboral, varios entrevistados rechazan que en el marco legal actual la FP dual sea un factor de precarización, ya que hay otras formas alternativas de acceso a alumnos o a trabajadores que son más precarias y que, en buena lógica, deberían ser las elegidas por aquellos que tienen una elevada predisposición a precarizar el empleo. También pueden precarizar la formación los contenidos de la FP dual, si se trivializan demasiado o se alejan de las necesidades que conlleva hacer un trabajo ajustado a los perfiles y contenidos del ciclo formativo. Si se desdibuja demasiado la dual no será la mejor opción de inserción laboral, será una más de las posibilidades existentes, pero si se plantea bien puede proporcionar una inserción laboral de mucha calidad.

La FPD tiene ventajas indudables. Para las empresas, vincular la formación a las características del puesto de trabajo, que no son sólo habilidades técnicas. Para los estudiantes, puede mejorar la transición entre la formación y el empleo, y debería ser un buen comienzo para una buena carrera profesional. Para la Administración Educativa es una oportunidad de aplicar de manera más eficaz

19 Entendida en sentido amplio. Por ejemplo, CEOE (2017) plantea una reforma en profundidad del sistema de formación profesional y de su financiación que, aunque se centra en la formación no reglada, puede contribuir a mejorar los recursos de la FP Dual. Por su amplitud, entendemos que la valoración del conjunto de esa propuesta queda fuera del alcance de este Informe.

y eficiente los recursos públicos, huir de procesos rutinarios de definición de la oferta de ciclos formativos y construir procesos permanentes de evaluación y mejora de dicha oferta, porque la FP Dual bien entendida debería obligar de forma inherente a realizar ese ejercicio de diálogo con las necesidades del tejido económico y empresarial.

Respecto a la parte sindical, desde UGT, sin ser totalmente contrarios a implantar el sistema de la FPD, manifiestan su preferencia por la mejora del sistema tradicional, que podemos considerar dual puesto que los alumnos totalmente formados realizan un periodo formativo (FCT) en la empresa al terminar su formación en el Instituto. Al mismo tiempo, desde su experiencia consideran que el sistema dual que está funcionando en Alemania no tiene porqué traerse a nuestro país, dado que el tejido empresarial es diferente: frente a la mediana y gran empresa alemana en nuestra Región las empresas tienen un tamaño más bien pequeño. También alude al "sentimiento responsable" que para la empresa alemana, tiene esta colaboración en la formación que se viene realizando desde hace mucho tiempo.

Afirma que nuestro sistema tradicional es adecuado y como muestra de la buena formación de nuestros profesionales destaca su demanda en Alemania y otros países en toda Europa. Por supuesto, siempre es conveniente mejorar lo que tenemos, pero en este caso el esfuerzo debe ir dirigido sobre todo a mejorar la imagen que se tiene de la FP, que se vea como una forma de encontrar empleo de calidad en nuestra comunidad.

UGT tampoco percibe que el nuevo sistema incremente claramente la empleabilidad; opina que el incremento percibido se debe al proceso inicial de implantación, puesto que en él la propia administración busca empresas y ciclos para cubrir necesidades de trabajo. Dicho de otra forma, el efecto que hemos podido observar puede ser una consecuencia de una forma de estudiar novedosa y que por estar en el punto de mira, se haya cuidado con celo la búsqueda de empresas adecuadas para el trabajador que se está formando y como consecuencia de esto, la empleabilidad en ese pequeño grupo mejore. Como contraejemplo se señala que el número de titulados de FP clásica es muy superior y todos antes o después terminan encontrando trabajo. Ve necesaria la Dual en trabajos muy específicos y que requieren una especialización, por ejemplo para trabajar un proceso o una determinada línea de producción en una empresa o en un sector determinado, ahí si debemos ofrecer a la empresa esa formación para el profesional que va a trabajar en algo que va a ser único.

UGT coincide con otros entrevistados en la importancia de ajustar la oferta formativa a la demanda de trabajo y ajustarla a las necesidades de las empresas. Bajo su punto de vista, no hay una adaptación entre los Ciclos Formativos y la

demanda de las empresas y esto no se arregla con la FPD. Desde el SEF sí se hace un estudio sobre las necesidades empresariales y de acuerdo con él se ofertan los cursos de formación, tal y como viene recogido por ley. Desde las Organizaciones Sociales se ha instado a realizar una reunión para conseguir una mejor adecuación: conocer las necesidades y ofertar formación de acuerdo con estas necesidades a cubrir.

Por parte de Comisiones Obreras se considera que la FP Dual, en su concepción actual, no incorpora ventajas evidentes para estudiantes, empresas y administración educativa, pero, sin duda podría tenerlas. Para salir del estado de cosas en el que se halla envuelta la FP Dual en España, y en la Región de Murcia, se deberían tomar una serie de medidas, entre las que se consideran imprescindibles:

a) Derogar el RD 1529/2012 y regular la formación dual estableciendo la relación empresa-alumno bajo la modalidad de contrato para la formación y el aprendizaje.

b) Modificar en este contexto el contrato para la formación, devaluado en las dos últimas reformas laborales: debe dirigirse a jóvenes sin titulación, menores de 21 años y evitar el encadenamiento de contratos, al menos.

c) Bajo esta modalidad debe realizarse formación exclusivamente vinculada a títulos de FP y Certificados de Profesionalidad.

d) Hay que regular, así mismo, los requisitos que deben cumplir las empresas, desde la cualificación de tutores, pasando por la calidad del empleo y respeto a los derechos sindicales, con el fin de evitar el abuso y la sustitución de trabajadores.

e) Se debe promover el desarrollo de la FP Dual en la formación postobligatoria: títulos de grado medio del sistema educativo y Certificados de Profesionalidad de nivel 2.

f) Las ayudas a la contratación para la formación hay que dirigirlas a empresas y economía social en actividades de futuro y bienestar social: energía, agroecología, sanidad y servicios sociosanitarios, rehabilitación de edificios y viviendas, etc.

g) Se debe regular la intervención de los órganos bipartitos creados al amparo de la negociación colectiva en el desarrollo y seguimiento de la formación dual.

Capítulo 5
EL DEBATE SOBRE LA IMPLANTACIÓN DE LA FP DUAL

En los capítulos anteriores se han descrito los datos tanto de la Formación Profesional como los de su entorno, de la Región y de fuera, y se ha abordado el ámbito institucional nacional y regional. Se han sistematizado también unas decenas de opiniones de personas directamente implicadas en el desarrollo e implantación de la formación profesional dual en la Región. En este capítulo se aportan, como último elemento para completar una visión panorámica, las líneas básicas de otros desarrollos y opiniones en relación con lo que se hace y se puede hacer para mejorar el puente entre formación y empleo. Hay gran cantidad de información disponible sobre este asunto, en su mayoría como artículos periodísticos, pero de lo que se trata aquí es de centrar el análisis en detectar qué elementos diferenciadores en la normativa ajena pueden ser relevantes para explicar las diferencias detectadas entre las distintas realidades.

Se abordarán en primer lugar las líneas generales del debate fuera de la Región para luego poder concretar las diferencias con otras CCAA. Ya se ha señalado que, aunque cabría esperar que éstas fuesen menores al compartir un marco regulador general, lo que ha sucedido, como en muchos otros ámbitos, es que esa ingenua expectativa se ve frustrada por una prolija normativa autonómica que, en muy diversos foros, se ha señalado como un elemento debilitador del proceso de implantación de la FP Dual en España[20]. Sin embargo, ya desde este preámbulo, nos gustaría adoptar un enfoque "optimista" de esta diversidad; podemos hacer de esa debilidad virtud y promover un proceso de convergencia a través del análisis de las ventajas e inconvenientes de cada experiencia; es decir, la diversidad en el proceso de implantación nos ha permitido aprender más rápido y debería facilitar ahora una cierta aproximación desde ese aprendizaje, aunque la convergencia no tiene porqué ser total en cuanto que las realidades económicas y las voluntades políticas pueden ser diferentes.

20 Rodriguez y Ramos (2016) sitúan esta visión en el seno de la propia Comisión Europea y la preocupación por la diversidad normativa autonómica aparece también en numerosos trabajos periodísticos que reflejan especialmente las opiniones de las empresas, como http://cincodias.com/cincodias/2015/03/03/empresas/1425413787_885270.html

5.1. LAS LINEAS GENERALES DEL DEBATE EN ESPAÑA Y EUROPA

Se ha insistido en que la evaluación de la FPD habría que hacerla en relación con unos objetivos formulados en un marco amplio, que ponga el foco en la empleabilidad de los jóvenes, teniendo en cuenta que esa empleabilidad es también consecuencia del crecimiento económico, aspecto que es objeto de un intenso debate en este momento en el seno de la UE, en el cual no se entrara aquí ya que sobrepasa los límites de este trabajo. Si el análisis se centra en el proceso de implantación de la FP Dual, el problema se circunscribe a analizar factores de éxito y cómo adaptarlos a nuestra realidad. Por ejemplo, es interesante el trabajo realizado por Dualvet, que es un proyecto europeo con empresas y Cámaras para analizar los factores de éxito de proyectos de FP Dual. Se han realizado diversas Jornadas sobre el tema y una parte de sus conclusiones se pueden encontrar en Cámara de Comercio de Zaragoza (2015), cuyo título es suficientemente ilustrativo (Una introducción al sistema de Formación Profesional Dual. El secreto detrás del éxito de Alemania y Austria). Lo que destacan es el diseño institucional y el papel de las Cámaras como elemento puente que permite, sobre todo en el caso de las pequeñas y medianas empresas, que todo el proceso, desde la programación de contenidos hasta su evaluación, pasando por la combinación de formación y práctica, no suponga para las empresas una carga que no estén en condiciones de asumir.

Un papel similar al que las Cámaras de Comercio juegan en Alemania lo realiza en el País Vasco la patronal Confebask, tanto directamente como a través de instituciones como la Fundación de las empresas del metal (Formetal), que desarrollan ambiciosos proyectos con empresas y centros formativos, tanto nacionales como internacionales.

El cuadro 5.1 muestra la evolución en el País Vasco de los programas en régimen de alternancia y destaca otro elemento característico de aquel sistema, el elevado peso de los centros concertados. Una buena parte de ese peso se explica por las características singulares de la educación en Euskadi, donde las propias empresas industriales tienen centros de formación (el grupo cooperativo Mondragón, hasta una Universidad) y donde otros centros privados confesionales llevan décadas trabajando con la industria.

De la experiencia vasca, lo exportable a nuestra Región podría resumirse en dos conceptos: flexibilidad y calidad. Flexibilidad para incorporar en cada caso a los agentes que mejor puedan desarrollar el proyecto y calidad como única regla con la que evaluar dichos proyectos.

Es interesante en este punto abordar cómo se ve el proceso de implantación de la FP Dual desde empresas que participan en él fuera de nuestra Región. Pin et al. (2014) estudia 4 casos (NH, Airbus, Nestlé y Bertelsmann) y cabe destacar

algunas ideas interesantes, en especial porque todas las empresas aplican esta modalidad en otros países y por tanto tienen una visión internacional del tema. Destacan algo que también han enfatizado varios de nuestros entrevistados, como es el cambio que supone para los alumnos el paso a una relación formal adulta como es la laboral (el representante de NH afirma que con la mitad de los alumnos tuvieron que partir de elementos tan básicos como el respeto en el trato a sus superiores). Otro elemento interesante que proponen (Bertelsmann) es que la administración impulse la formación a los tutores de las empresas y aproveche para crear red en este tema, como hacen las Cámaras en Alemania.

CUADRO 5.1.
PARTICIPACIÓN EN EL PROGRAMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL EN RÉGIMEN DE ALTERNANCIA EN EL PAÍS VASCO.

CURSO	CENTROS PÚBLICOS		CONCERTADOS		TOTAL EMPRESAS
	CENTROS	ALUMNOS	CENTROS	ALUMNOS	
2012/2013	11	79	16	45	95
2013/2014	18	119	26	119	176
2014/2015	30	215	28	187	311
2015/2016	35	347	36	412	475
2016/2017	44	591	41	692	790

Fuente: Departamento de Educación, euskadi.eus

Otra fuente en la que poder apuntar la visión de algunas empresas son las Jornadas que el diario Expansión celebró hace unos meses[21]. Bankia subrayó en ellas el peligro de llamar Dual a todo en una carrera por ver quién hace más ciclos con FP Dual en la que, en muchos casos, se termina por extender el módulo de prácticas que ya existe en la formación profesional tradicional (Formación en el Centro de Trabajo o FCT), en lugar de avanzar en el diseño conjunto del proceso que permite al alumno alcanzar una serie de competencias.

Este dilema entre cantidad y calidad parece clave en el momento actual del proceso de implantación de la FP Dual y, en la tesitura teórica de tener que elegir entre extremos, parece preferible controlar la expansión del modelo potenciándolo en sus dimensiones actuales, antes que extenderlo y diluirlo. Esta cuestión está íntimamente relacionada con el aspecto en el que quizá se ha centrado más el debate en torno a la FP Dual: la remuneración de la relación empresa-alumno, cuyas opciones se pueden esquematizar en tres bloques:

– En algunas Comunidades Autónomas predominan las prácticas no remuneradas, como es el caso de Castilla La Mancha o Comunidad Valenciana.

21 http://www.expansion.com/sociedad/2016/12/22/585b956c46163f39578b45f6.html

- En el extremo opuesto están las Comunidades en las que es obligatorio el contrato de formación, como es el caso del País Vasco, Aragón, Baleares, Castilla León o Andalucía. En estos casos suele existir algún tipo de subvención para cubrir parte de los costes de la empresa: en el País Vasco[22] es de 2.000€ por contrato y en Baleares[23] el límite parece ponerlo más bien la cuantía total disponible.
- En Cataluña se puede optar por el contrato o la beca a través de un acuerdo entre empresa y Consejería; en el diseño del ciclo se divide la estancia en la empresa en dos partes: una inicial de contenido más formativo, por la que no se cobra, y otra de aprendizaje práctico que es la sujeta a beca o contrato.
- La Región de Murcia o la Comunidad de Madrid se sitúan en un posición intermedia aunque más cercana a estos últimos, puesto que existe un pago mínimo equivalente al contrato de formación, pero se usa una modalidad de beca.

Un buen ejemplo de los resultados de una estrategia de expansión acelerada puede observarse en Marhuenda (2015), un trabajo bastante centrado en la realidad de la Comunidad Valenciana y realizado desde una perspectiva pedagógica. A pesar de que la mayoría de sus encuestados consideran que la FPD prepara mejor los conocimientos técnicos y el contacto con el mundo laboral, el tono general es escéptico con las prisas y fragmentación del proceso de implantación; recogen elementos positivos ("en la empresa crecen y en la clase se nota", aunque eso llevaría a imponer la alternancia, como hemos visto en el capítulo anterior), pero la frase final es muy dura ("si la FP Dual no existiese no habría necesidad de crearla"). Este informe se recogió en la prensa valenciana[24] donde se enfatizaba que pocas CCAA exigen un contrato y que los profesores no quieren contribuir a la explotación que supone la "beca". El enfoque de ese trabajo parecía bastante cercano a la posición del actual gobierno de la Generalitat Valenciana, que se ha manifestado varias veces en contra del modelo actual[25]; sin embargo, parece que algo ha cambiado en unos pocos meses, porque ahora afirma[26] que la impulsan, aunque en realidad se limita a un convenio puntual con una empresa y la redacción de un Libro Blanco.

22 http://www.cebek.es/wp-content/uploads/2016/05/Circular-FPDual.pdf

23 http://www.caib.es/eboibfront/es/2015/10311/565154/resolucion-del-consejero-de-economia-y-competitivi

24 http://www.levante-emv.com/comunitat-valenciana/2016/03/05/informe-universitat-valencia-aconseja-anular/1387732.html

25 http://www.larazon.es/local/comunidad-valenciana/marza-afirma-que-la-formacion-dual-es-un-fracaso-y-quiere-acabar-con-ella-OA11332297

26 http://fpdualbankia.es/bankia-generalitat-valenciana-impulsan-formacion-profesional-dual/index.html

Volviendo a la cuestión de la disparidad autonómica, Rodríguez y Ramos (2016) aborda la cuestión desde la perspectiva de la Estrategia Europea de Empleo y la relaciona con el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, centrándose en las posiciones de los diferentes agentes. La fragmentación autonómica aparece como una debilidad desde la visión de la propia Comisión Europea. Como la capacidad normativa autonómica en este ámbito es un hecho que no parece que vaya a cambiar, puede que una estrategia para hacer de esa debilidad virtud sea que desde la Administración Central se facilitase un proceso de convergencia a través del análisis de las ventajas e inconvenientes de cada experiencia; es decir, la diversidad en el proceso de implantación nos ha permitido aprender más rápido y debería facilitar ahora una cierta aproximación desde ese aprendizaje, aunque la convergencia no tiene porqué ser total en cuanto que las realidades económicas y las voluntades políticas pueden ser diferentes[27].

En relación con la cuestión de la remuneración de las prácticas, la posición de los sindicatos podría resumirse en la afirmación de que "una FP Dual sin contratos es de mentira"[28]. El peligro de "devaluación del trabajo" que este tipo de contrataciones supone cabe contextualizarlo en tanto que la devaluación es un concepto relativo: el marco de las prácticas no laborales de la FCT y la Universidad ofrecen modalidades gratuitas, por un periodo mucho menor y un perfil menos ajustado a las características de cada empresa, de forma que se debería contemplar el conjunto de posibilidades de formación y prácticas y definir un marco de posibilidades, formas contractuales y/o subvenciones que generasen los incentivos adecuados, porque, como hemos visto en el capítulo 2 al hablar de la evolución de los contratos de formación, modificaciones en esos incentivos o costes tienen efectos radicales en el uso de cada instrumento.

Frente a la visión sindical acerca de las prácticas no remuneradas podemos situar la visión de algunas empresas, que destacan su inversión en tiempo y dinero para formar a un empleado que después puede trabajar en la competencia o valorizar esa experiencia por cuenta propia. Un ejemplo claro de la relevancia social de este debate lo hemos encontrado recientemente alrededor del caso de algunos restaurantes de lujo[29]; conviene destacar que en este caso no existe un problema de fondo (el "problema" es que se estaría formando a trabajadores con mucha empleabilidad, pero ése justamente es el objetivo), sino de mecanismos

27 La preocupación por la diversidad normativa autonómica aparece también en numerosos trabajos periodísticos que reflejan especialmente las opiniones de las empresas, como http://cincodias.com/cincodias/2015/03/03/empresas/1425413787_885270.html

28 http://www.lne.es/economia/2015/10/22/sindicatos-afirman-fp-dual-contratos/1830285.html

29 http://www.elconfidencial.com/espana/2017-05-03/becarios-laboral-ilegal-michelin-cocina_1376253/ contiene referencia a dos artículos de la misma fuente y sirve como ejemplo de un debate que fue muy intenso en toda España en la primavera de 2017.

de protección de la inversión que realiza la empresa, de "justicia" y sobre todo de legalidad del hecho de que una parte de la carga de trabajo regular de una empresa se realice con alumnos.

Este posible "fallo de mercado" en ciertas cualificaciones que requieren un tiempo de formación en empresas muy cualificadas se relaciona con otras polémicas más antiguas; el problema surge de que la empresa, con independencia del sueldo que desembolse, realiza una inversión que teme no solo no rentabilizar, sino que si ese tipo de trabajadores tiene acceso a empresas que se aprovechan del *know how* aportado por otras, estaría fortaleciendo a empresas rivales. Ese comportamiento oportunista lleva a una infrainversión en ese tipo de formación. Hace años, el ejército del aire planteó que durante la formación de los pilotos estos acumulaban una deuda que pagaban luego con parte de su salario, de forma que si se iban a la aviación comercial debían pagar el coste de su formación. Algo parecido se ha planteado en otros casos en los que el Estado forma a profesionales que luego tienden a trasladarse a la empresa privada, y también cuando son las empresas las que directamente subvencionan la formación de algunos de sus empleados, como un MBA. Volviendo a planteamientos más generales, la clave es el análisis de lo que ocurre después de un contrato de formación, en el puesto de trabajo y en el trabajador. López (2016) evalúa los efectos de los contratos de prácticas y de formación y resume los resultados de la literatura que, en general, tiende a encontrar un efecto positivo sobre la empleabilidad futura. Una visión radicalmente distinta la ofrece CCOO (2015) que tilda directamente a esos contratos de fraude, en tanto un porcentaje mínimo de los contratados por esta vía se convierten en otras figuras estables.

Llegados a ese punto conviene ampliar el foco para situarnos en un contexto internacional. Dingeldey et al. (2017) estudian los sistemas de apoyo a la transición de la escuela al trabajo con un índice (SWTI: school to work transtion index) en el que España está sólo por delante de Grecia. Usan el dato del 2% de los alumnos de FP que cursan FP Dual frente al 88% de Alemania. Por el contrario, el gasto en medidas activas es alto (bonificaciones de contratos), pero parece existir un amplio consenso en su baja efectividad. De entre los trabajos que obtienen que la efectividad del subsidio a la contratación privada es alta podemos destacar el de Vooren et al (2017), que la sitúan justo por delante del apoyo al aprendizaje (la contratación pública tiene efecto negativo) y aconsejan combinar las dos primeras; es decir, bonificar los contratos de formación ligados a procesos de aprendizaje como el que se realiza en el marco de la FP Dual.

Desde la óptica empresarial cabe destacar el Observatorio sobre la Competitividad Empresarial desde el que las Cámaras de Comercio de España editan informes periódicos sobre diversos temas. En el último dedicado a

Formación[30], la Región de Murcia aparece como la penúltima en un indicador sintético de Formación (aunque mejora ligeramente desde 2008). A nivel nacional el 60% de las empresas desconoce la existencia de la FP Dual y un 20% la utiliza. Le preguntan a las empresas por las dificultades para participar en estos programas y la mayoría señalan al tiempo y personal que deberían dedicar a ello, o que no tienen ese tipo de necesidades; el coste no aparece entre esas dificultades. Alianza para la FP Dual (2016) también aborda esta cuestión y cabe destacar que dos tercios de las empresas encuestadas con alumnos de FP Dual les pagan una beca y un 22% un contrato (el otro 10, nada). En este punto es interesante constatar la existencia de análisis de coste-beneficio como Wolter y Mühlemann (2015), que estiman para las empresas españolas un beneficio neto de entre 4.000 y 13.000€ por la formación de cada alumno en el sistema Dual, aunque bajo hipótesis bastante alejadas de la realidad de una empresa española media.

La revista Actualidad Internacional Sociolaboral ha publicado en varias ocasiones la traducción del Informe anual sobre la FP alemana; es interesante analizar los de varios ejercicios porque no tienen la misma estructura. Por ejemplo, el de 2010 miraba las preferencias de los alumnos, dónde quedaban plazas vacantes y cómo influía el género en dichas preferencias. El de 2015 se centra más en los datos territoriales y, visto desde aquí, no deja de sorprender la abundancia de información y quizá algo más básico: ver cómo en el apartado de previsiones empiezan por evaluar cómo han funcionado las previsiones que hicieron en el pasado, porque nadie adivina el futuro, pero sólo cuando se analizan los errores de predicción se evita que se conviertan en sistemáticos. Esa falta en España de mecanismos de evaluación del sistema de Formación Profesional es una queja generalizada entre los expertos que intentan analizarlo, como deja claro CEDEFOP (2016, pág 168), donde se demanda información sobre el proceso formativo en la empresa y las vidas laborales de los trabajadores formados. Sin esa información es difícil transitar de un modelo centrado en los inputs (qué se le enseña al alumno a través de la conformación del contenido del ciclo) a otro centrado en el output (qué competencias y habilidades profesionales desarrolla el alumno y cómo inciden en su empleabilidad y productividad). Los expertos reunidos por el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional terminaron recomendando cuatro medidas:

1. Búsqueda de un acuerdo amplio para el impulso de la Formación Profesional Dual. Se debería realizar con todos los agentes implicados, partir de un análisis desde los datos de estos años de aplicación, con objetivos claros y definidos en el tiempo y mecanismos de evaluación y revisión posteriores.

30 Cámaras de Comercio de España (2016).

2. Incentivos fiscales para las empresas que participen en el sistema.
3. Reforma del RD 1529/2012, en particular para definir mejor la relación laboral empresa-alumno y el papel del tutor de empresa.
4. Campañas para promover a FP Dual.

Dado que la experiencia de otros países europeos es la referencia continua de la FP Dual, y dado que de los documentos sobre oportunidades del mercado de trabajo se desprende que continúan faltando destrezas lingüísticas en casi todos los perfiles profesionales, la internacionalización de nuestro sistema debería ser un claro objetivo básico. En este sentido, la iniciativa Erasmus+ permite realizar estancias en el extranjero y debería servir para varios objetivos; además de la mejora de un idioma extranjero, conseguir mejorar el desarrollo profesional a través de la observación directa de prácticas y procesos diferentes y también hacer más atractivos ciertos ciclos formativos.

El cuadro 5.2 resume la presencia de la Región de Murcia en los más de 61.000 proyectos financiados bajo las distintas convocatorias Erasmus+ desde 2014 (hay un número ligeramente creciente cada año hasta superar los 20.000, aunque de 2017 todavía hay poca información). De esa base de datos hemos observado la presencia de centros de España y de la Región de Murcia[31] según figurasen como coordinadores o como socios (que, a su vez, están clasificados según el número de socios del proyecto y la posición que cada uno ocupa en el listado). Por país del centro coordinador del proyecto la presencia española no está mal, con 6.869 proyectos (un 11,2% del total, claramente superior a nuestro peso demográfico y muy superior al peso de nuestro sistema de formación profesional). Los 160 proyectos coordinados desde la Región de Murcia suponen un 2,3%, ligeramente por debajo pero en línea con nuestro peso demográfico y económico en el conjunto nacional y, aunque el porcentaje cae en cuanto a centros participantes como socios, creemos que el total (1,85% de los proyectos con participación española) y el número absoluto (394 proyectos) son más que aceptables y que el reto, de nuevo, es más cualitativo (profundizar en esos proyectos) que cuantitativo; dicho de otra forma, el objetivo debería ser conseguir que una parte creciente de esos intercambios se consoliden como intercambio entre alumnos y relación real entre empresas, porque hasta ahora la mayoría se corresponde con proyectos en los que por la parte de la Región de Murcia sólo han estado implicados profesores de los centros de enseñanza, lo que sin duda es un buen primer paso.

31 En algunas de estas convocatorias participan proyectos formativos que no forman parte de la FP reglada y centros como Agencias de Desarrollo Local, pero no dejan de ser experiencias internacionales en el ámbito general de la formación profesional.

CUADRO 5.2.
PROYECTOS ERASMUS+ PARTICIPADOS EN ESPAÑA Y LA R. DE MURCIA (2014-2017).

	Frecuencia absoluta		Frecuencia relativa		Mu/Esp
	España	R. de Murcia	España	R. de Murcia	
Coordinador	6869	160	32,19	40,61	2,33
Socio 1	3736	51	17,51	12,94	1,37
Socio 2	2832	49	13,27	12,44	1,73
Socio 3	2121	33	9,94	8,38	1,56
Socio 4	1587	28	7,44	7,11	1,76
Socio 5	1204	21	5,64	5,33	1,74
Socio 6	888	16	4,16	4,06	1,80
Socio 7	632	7	2,96	1,78	1,11
Socio 8	468	10	2,19	2,54	2,14
Socio 9	347	5	1,63	1,27	1,44
Socio 10	286	7	1,34	1,78	2,45
Socio 11	211	5	0,99	1,27	2,37
Socio 12	156	2	0,73	0,51	1,28
Total	21337	394	100,00	100,00	1,85

Fuente: http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/projects/eplus-projects-compendium/

5.2. LOS ELEMENTOS DIFERENCIADORES DE LA EXPERIENCIA REGIONAL

Entre las pocas referencias a un análisis específicamente regional sobre la puesta en marcha de la FP Dual se debe citar la mesa redonda que sobre este tema se celebró en la Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Murcia en marzo de 2015[32]. En la Mesa estuvieron Joaquín Buendía Gómez, Director General de Formación Profesional de la CARM, Miguel Ángel López Hernández de RRHH de Estrella de Levante, Daniel Bueno de Comisiones Obreras y Rafael Ruz Muñoz, Jefe de Estudios del IES José Luis Castillo Puche de Yecla. El moderador fue Benito Echeverría, profesor de la Universidad de Barcelona y autor de varios artículos sobre el tema[33].

El representante de la CARM en la mesa defendió que en un sentido amplio toda la FP es Dual en tanto que en toda está presente la empresa; de lo que se trata es de profundizar y diversificar el grado de implicación de la empresa en el diseño y la gestión de la formación. Estrella de Levante y Repsol fueron pioneros en Murcia y el representante de la primera afirmó que de los 9 alumnos de la primera promoción todos están trabajando, dos con ellos y los otros en sus contratistas. El moderador, que conocía las debilidades del sistema actual, promovió el debate

32 Puede consultarse íntegra en http://tv.um.es/video?id=70411&cod=a1.
33 En particular Echeverría (2016), publicado por la Universidad de Murcia.

enfocándolo en varios aspectos que enlazan perfectamente con las opiniones de encuestados y entrevistados del capítulo anterior, por lo que se van a incorporar algunas de aquellas opiniones a este debate virtual:

- El sistema corre el riesgo de "quemar" a los tutores, que los más implicados no perciban un reconocimiento a su dedicación y pasen a un segundo plano. Entre los profesores está extendida la idea de que las 3 horas con las que se valora la dedicación del tutor no reflejan la realidad.
- Hay que enfatizar la simultaneidad: en la FP clásica normal se va a la empresa al final, en el 6º trimestre, mientras que en la Dual, aunque depende del ciclo, se va desde el 2º y de forma creciente.
- La participación de las empresas en la selección de los alumnos. Los profesores hacen una preselección.
- Ya hemos señalado que los alumnos están dados de alta en la Seguridad Social y cobran el 80% del IPREM (sobre las horas trabajadas), pero parece que en el pasado convivieron becas y contratos, lo que pudo generar un posible agravio para algunas empresas y/o alumnos. Esa flexibilidad parece que respondía al intento de satisfacer los intereses de dos públicos diferentes: el alumno que quería estudiar FP y el parado para el que el contrato era el atractivo de su reincorporación al sistema educativo. Esta opcionalidad ha desaparecido y en la actualidad la beca se ha convertido en la herramienta exclusiva. No parece existir ni mucho menos unanimidad sobre las ventajas de esta convergencia, sino que más bien parece que genera algunos problemas, porque un contrato da acceso, por ejemplo, a instalaciones de clientes como Repsol y no se termina de entender una restricción que perjudica a ambas partes (empresa y alumno).
- Las empresas participan en la distribución de contenidos formativos. Los dos tutores se juntan y lo acuerdan.
- Un tema fundamental es cómo se llega a las empresas. El Director General señala que los propios centros de FP son clave porque tienen ya una red de 6.000 empresas con las que colaboran, de forma que cuando la administración abre una convocatoria para nuevos ciclos pueden trasladarla a las empresas. Con frecuencia surgen oportunidades fuera de dicha convocatoria, como en el caso de Yecla, donde fue el Ayuntamiento el que se dirigió a la Consejería para pedir el ciclo de Comercio Internacional que pedían las empresas y ésta le dijo que sí, si era Dual. En la Región menos de 4.000 empresas tienen más de 10 empleados y un posible debate sería el papel de las otras en el sistema de formación. El moderador habla de FP de oferta y de demanda, según el "origen" del proyecto y señala el

posible papel de las Cámaras, a lo que se añade desde otros participantes el papel del servicio de empresas del INFO y de la red de Agentes de Desarrollo Local. En este punto es interesante aportar experiencias más recientes, como la que ha culminado con la puesta en marcha de un ciclo sobre Calzado y Marroquinería en Caravaca. Entendemos que es un caso de éxito en el que de nuevo la iniciativa local de las empresas (asociadas en Calzia-Yute de Caravaca) ha contado con el apoyo de todo el Ayuntamiento y la Comunidad Autónoma, desde diferentes Consejerías. Quizá se puede extrapolar que la coordinación necesaria entre empresas, instituto y administraciones es más fácil en este tipo de municipios, grandes pero aislados, frente a otros de áreas urbanas más complejas, como la de Murcia-Alcantarilla, donde es necesario el apoyo de algún organismo adicional (Cámara, Centros Tecnológicos o SEF).

– El representante de Estrella de Levante aporta un tema recurrente en otros debates similares fuera de la Región, como es la disparidad entre CCAA. En Cantabria hay empresas sin simultaneidad. Y enfatiza el papel de la Dual para profesionalizar, como un premio para hacer más interesante la FP en general, porque los mejores llegarán a la Dual por su atractivo (sueldo). Cree que ese atractivo puede incluso ayudar a reducir el abandono o fracaso escolar. Para ello hace falta más proyección pública de esta nueva modalidad, también entre las empresas, ya que muchas no saben cómo abordar esta herramienta. En este sentido aporta una idea interesante: Estrella de Levante pone a disposición de sus proveedores su aula de formación para las empresas que se quedan alumnos pero no tienen infraestructura. Evidentemente esto redunda en una ventaja clara para la propia Estrella, al conseguir difundir entre las empresas con las que contrata diferentes elementos de sus procesos su propia cultura de calidad y estándares, lo que en última instancia debe redundar en su propio beneficio. Es un modelo claramente extensible a otros ciclos, como el que va a implicar a Navantia, donde las posibilidades de empleo, de emprendedurismo y de atracción de nuevos proyectos tienen más que ver con el desarrollo de un cluster competitivo que con las perspectivas de entrar en la plantilla de la propia empresa. En este sentido, la implicación de empresas tractoras como las citadas tiene un potencial, para ellas y para el desarrollo de la Región, que va mucho más allá del efecto directo de formación de sus potenciales incorporaciones y el ejemplo de la primera promoción de Estrella de Levante (2 trabajando en la empresa y 7 en el entorno) puede ser ilustrativo de esas proporciones.

En este punto debemos abrir un paréntesis para aportar algo de información sobre un elemento que no hemos abordado en apartados anteriores pero que

continuamente subyace como telón de fondo, como es el de las características específicas de las empresas en la Región de Murcia; en particular en tamaño, porque es una variable clave que condiciona la forma en la que se pueden implicar en el sistema de formación. Es evidente que podríamos encontrar ventajas e inconvenientes en un determinado tamaño empresarial a la hora de formar y desarrollar habilidades en el trabajador, pero la cuestión no es cuál es mejor, sino cómo desarrolla mejor cada tipo de empresa sus capacidades, porque cualquier propuesta debe partir del hecho, por ahora incuestionable, de que las empresas de la Región son más pequeñas que la media nacional o europea, como se aprecia en el cuadro 5.3.

CUADRO 5.3.
EMPRESAS DE 10 O MÁS EMPLEADOS EN 2013.

	Nº	(% de las que tienen al menos 1 empleado)
Francia	201.671	17,2
Dinamarca	25.694	16,1
Italia	171.294	10,8
País Vasco	7.694	10,1
España	125.191	8,2
R. Murcia	3.638	8,1

Fuente: Eurostat. Business demography by size class and NUTS 3 regions (bd_size_r3)

El turno de intervenciones del público en la citada mesa redonda aporta algunas ideas e información interesantes. Según alguno de ellos, en la Comunidad Valenciana tienen problemas para encontrar empresas y se abusa de la mera ampliación de la FCT[34]. El debate que se deriva de lo anterior es si las empresas abusan de estas figuras de prácticas para precarizar y abaratar, distorsionando la idea de la simultaneidad (o, en su caso, alternancia), porque en ese modelo, además de que el alumno no cobra nada, el centro educativo desarrolla la formación teórica inicial de forma que la empresa se centra en la formación práctica sobre esa base después.

Por último, conviene destacar un debate interesante sobre si el Catálogo Nacional de Cualificaciones debería ser más flexible para adaptarse a necesidades puntuales de las empresas. La opinión mayoritaria en la mesa es que el Catálogo actual ya incluso es demasiado amplio y señalan que los títulos tienen que ser

34 Es Formación en Centros de Trabajo, el módulo de prácticas de la FP clásica, que en la Comunidad Valenciana y Castilla-La Mancha entre otras se extiende 300 horas adicionales para otorgar la etiqueta de Dual a un ciclo.

un poco amplios para abarcar diferentes perfiles precisos y que sea la empresa la que ajuste luego, porque de lo contrario se quedarían obsoletos. Esta opinión a favor de titulaciones amplias, claras y que no se solapen coincide con la de expertos internacionales como OCDE (2014). En este punto puede aparecer como contradictoria la necesidad de formación general básica en diferentes áreas y requerimientos muy especializados en momentos y áreas puntuales. Esa contradicción es aparente porque estas dos necesidades deben satisfacerse con herramientas diferentes. Los ciclos formativos han de plantearse como una formación que debe ser útil durante muchos años y que en muchos casos va a tener que complementarse con Cursos de especialización; esta es una figura poco desarrollada en la mayoría de las Comunidades, pero que debe plantearse como una herramienta de actualización y reciclaje de trabajadores con experiencia y formación previa, y ahí sí que la oferta debe ser todo lo flexible y concreta que las oportunidades que ofrezca el mercado requieran.

Un tema importante y delicado es la cuestión de género. Ya se analizó que hay una segregación muy clara por ciclos y que el desempleo femenino reaparece en términos relativos. Ambos elementos nos deben llevar a huir de la estrategia basada en reforzar ciclos en los que tradicionalmente ha habido una participación mayoritariamente femenina, porque estaríamos profundizando en roles sexistas; por el contrario, el camino que la FP debe recorrer en este sentido debe ser similar al que ya han transitado los grados universitarios, donde la presencia femenina se ha convertido en general, también en estudios tradicionalmente masculinos.

Si hay un concepto que emerge de todo lo anterior con claridad como eje central de diversas recomendaciones es el de flexibilidad. Como, por otro lado, es un concepto que tiende a utilizarse casi como trampa para ocultar otros con connotaciones menos positivas, quizá convenga explicitar claramente las acepciones en las que estamos utilizándolo.

5.3. LA FLEXIBILIDAD COMO CONCEPTO TRANSVERSAL

Quizá la conclusión más clara de lo expuesto hasta ahora sea que realidades diferentes no se pueden abordar con las mismas herramientas. Si se quieren plantear las respuestas oportunas a cada caso con la necesaria flexibilidad, ésta debe aplicarse a los diferentes elementos que definen la respuesta en cada caso.

A) Flexibilidad en la búsqueda de socios. Veamos diferentes posibilidades más o menos cercanas a casos concretos (unos pioneros, otros en marcha y otros, simples propuestas):

   – En algunos proyectos puede ser oportuno contar con la colaboración de los Centros Tecnológicos (ejemplo, el proceso de implantación del

ciclo de calzado y cuero en Caravaca de la Cruz, que inicia sus clases en el curso 2017/18 y que parece un caso claro de buen hacer en la coordinación de los diferentes agentes), en otros las grandes empresas.

- En otros la relación entre una gran empresa y un centro, como Repsol con el IES Politécnico, parece desaconsejar la introducción de más instituciones.
- Algunas grandes empresas poco implicadas hasta ahora en el sistema de formación-aprendizaje podrían convencerse de las ventajas que les supondría asumir un papel de liderazgo en la formación para el resto del sector a través de una mayor visualización de sus estándares de calidad. Podría ser el caso de empresas como Hero, La Manga Club o El Corte Inglés.
- Se pueden encontrar casos intermedios en los que existe una empresa líder, pero el objetivo quizá tenga más sentido plantearlo como formación dirigida al entramado de empresas auxiliares sobre las que en buena medida descansa la competitividad de la líder. En estos casos quizá se deba combinar ese papel central con el apoyo de alguna institución que facilite la coordinación de otras, como puede ser el caso de Navantia y el sector del metal. En esa misma línea podemos señalar la aspiración a que Renfe se implique con sus talleres en Águilas.
- No se debe renunciar al papel del sector público allá donde su rol como empresa es importante, como es el caso del sector sanitario, o donde a través de convenios ejerce un importante papel, como es la atención a la dependencia.

B) Flexibilidad en la oferta. Un mismo ciclo formativo durante décadas en una comarca pequeña sólo puede saturar el mercado de esa cualificación (de trabajo por cuenta ajena y con frecuencia también de los productos y servicios derivados de ella). Somos conscientes de las rigideces que el sistema impone, pero existen ejemplos, dentro y fuera de nuestra Región, de comarcas que han revolucionado su estructura productiva a pesar de un sistema educativo persistentemente de espaldas a las necesidades y oportunidades que ello generaba y ello es un lujo que no nos podemos permitir; de hecho, es probable que otras oportunidades se hayan perdido entre otros motivos por falta de personal cualificado.

C) Flexibilidad en el marco de la relación empresa-alumno. Partiendo del obvio cumplimiento de la ley (en cuanto a alta en la Seguridad Social y demás), debería asumirse como punto de partida la conveniencia de que

el tiempo que el alumno desarrolla tareas productivas en la empresa debe suponerle un ingreso al primero y un coste al segundo. A partir de ahí deberían buscarse fórmulas que se adapten a cada caso, desde las actuales becas hasta el uso de contratos de formación, preferibles para algunas empresas y subvencionables con cargo a diversas partidas. El contrato presenta ventajas para el trabajador pero también para algunas empresas (que tienen dificultades para acceder a las instalaciones de otras con becarios) e incluso encontramos casos de empresas (por ejemplo, en hostelería) que contratan horas adicionales de los propios alumnos para ciertos eventos, lo que muestra de nuevo la conveniencia de diferentes soluciones.

D) Flexibilidad en la programación temporal de la formación en los centros de trabajo. La flexibilidad no significa que la empresa haga lo que quiera, que en este caso es en general concentrar esa formación práctica al final del ciclo, de forma que pueda disponer con flexibilidad (para ella) del tiempo del alumno. El proceso formativo requiere de una alternancia y es en la forma de implementarla donde habría que recurrir a fórmulas diferentes en cada caso.

E) Flexibilidad en el nivel "dualizado". El ámbito de este estudio está marcado por el de la Formación Profesional Dual, entendida como los estudios encaminados a la obtención de un título de ciclo de grado medio o superior, pero la experiencia de combinar formación académica reglada y formación práctica en empresa ha sido tan exitosa que ya se ha extendido en varias direcciones que cabría estudiar y, en su caso aplicar. Nos referimos fundamentalmente a tres niveles:

   – La normativa de Formación Profesional contempla, como hemos señalado en el capítulo 2, la existencia de cursos de especialización que cabe entender que mantienen con la FP una relación similar a la de los cursos de máster con los grados universitarios: son estudios posteriores, más cortos y especializados y que con frecuencia se plantean como formación tras años de desarrollo profesional, como una forma de actualización e incorporación a materias novedosas. En la Región de Murcia esta figura se ha desarrollado poco, pero en el País Vasco es una pieza crucial en el desarrollo de jóvenes profesionales, con frecuencia planteada en colaboración con centros formativos o empresariales en el extranjero.

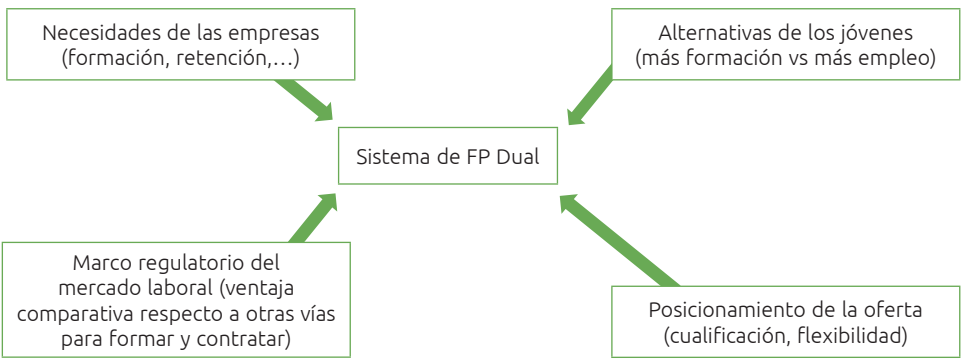
   – La figura de la Universidad Dual lleva años desarrollándose en Francia o Alemania y en España varias Comunidades estudian cómo aplicarla. En

la Región de Murcia las universidades han acumulado una importante experiencia de prácticas curriculares de sus alumnos, pero este salto implicaría una transformación realmente compleja si se quiere abordar con seriedad.

– Más factible y ajustado a proyectos implementables a medio plazo en la Región quizá sea la figura del máster dual, desarrollado con alguna empresa o grupo de empresas muy concreto y con el punto de vista centrado en alcanzar unos niveles de excelencia que pasan por la colaboración con centros situados fuera de la Región o del país. Navantia o Repsol son ejemplos claros que podrían plasmar la colaboración que ya mantienen con la UPCT en proyectos en esta dirección.

En definitiva, se trata de poder responder a cada caso atendiendo a las necesidades de los agentes implicados y a las demandas del conjunto de la sociedad. La capacidad de adaptar el sistema a estos requerimientos configurará las claves del éxito en cada caso. Podemos representar este esquema como en el gráfico 5.1, donde en primer lugar aparecen las necesidades de las empresas, en tanto que las fórmulas que se les ofrezcan para colaborar en la formación sean atractivas; en segundo lugar aparecen los intereses de los alumnos como un factor crucial en su decisión de solicitud de plaza, que es la materia prima que alimenta al ciclo y que determina en buena medida su éxito; los futuros alumnos pueden tener una percepción equivocada de los ciclos en Dual frente a otras alternativas como la Universidad o los ciclos tradicionales, o pueden desconocer por completo esta posibilidad y por ello es fundamental como ya han señalado otros trabajos la difusión orientada a los clientes, que con frecuencia no son necesariamente jóvenes

GRÁFICO 5.1.
LAS CLAVES DEL ÉXITO DE LA FP DUAL.



de 16-18 años. Hemos encontrado varios casos de alumnos titulados universitarios en grados completamente alejados de su especialidad y no nos atrevemos a hacer una recomendación clara al respecto[35], pero lo cierto es que hay una bolsa de jóvenes graduados desempleados que tienen la actitud y la aptitud necesarias para desempeñar con éxito estos estudios, con una madurez que en la mayoría de los casos les situará en posiciones preferentes en la competencia interna dentro del ciclo. El tercer elemento clave es el marco regulatorio del mercado laboral, que condiciona las decisiones que los dos grupos anteriores, empresas y trabajadores, toman y en las que el papel de los contratos dentro de la formación profesional debería ser más claro y atractivo para ambas partes. Por último, pero no menos importante, está la capacidad del conjunto del sistema para ofrecer dentro de la FP Dual las cualificaciones más demandadas por los alumnos y las empresas.

35 Podemos pensar que esta sobrecualificación implica un consumo excesivo de recursos públicos y que puede dejar fuera de algún ciclo a otros alumnos que no los han usado en la misma medida, pero puestos a pensar en la eficiencia del gasto (un aspecto que no hemos abordado), nos preocupan más las altas tasas de abandono de ciertos ciclos.

Capítulo 6
CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

Tal y como anuncia el título de este capítulo final, no nos proponemos resumir todo el contenido desarrollado en los anteriores sino estructurar sus elementos más destacables en dos categorías claramente separables. La primera, las conclusiones, mira los rasgos distintivos de la experiencia 2012-2017 en el ámbito de la Formación Profesional Dual. En la segunda, las propuestas de actuación, intentamos ordenar las sugerencias que nos han surgido a lo largo de este ejercicio. Aunque seguramente no hace falta recordarlo, tanto las conclusiones como las propuestas reflejan sólo las opiniones de los autores de este trabajo.

6.1. CONCLUSIONES

1. Más allá de detalles y puntualizaciones, se considera que la puesta en marcha de la FP Dual merece una valoración positiva como una herramienta que debe ayudar a mejorar las dos deficiencias clave que arrastra durante décadas el sistema de formación profesional: su falta de atractivo para muchos estudiantes y su falta de conexión con las necesidades reales de las empresas.

2. La heterogeneidad en el proceso de implantación de la FP Dual en las diferentes Comunidades Autónomas españolas desde la aprobación del RD 1529/2012 ha permitido aprender más rápido al probar diferentes desarrollos, pero debería ir generando ya un proceso de convergencia que facilite la implicación de empresas implantadas en varias regiones. Esto no significa eliminar todas las diferencias, sino que éstas sólo respondan a distintas necesidades.

3. Quizá la diferencia entre Comunidades Autónomas menos justificable es la brecha en la compensación a los alumnos por su trabajo en las empresas. De nuevo, no se pueden tratar igual situaciones diferentes, pero parece excesiva la brecha entre contratos de prácticas o formación, como forma de vinculación del alumno a la empresa, para todos los alumnos, hasta no pagar nada a ninguno.

4. A pesar de la alarmante falta de información estadística, parece que el proceso de implantación de la FP ha sido muy desigual entre las diferentes CCAA españolas, en volumen de alumnos, empresas y centros implicados y en tipología.

5. En la Región de Murcia se ha pasado de un modelo que otorgaba el papel central a grandes empresas a otro dominado por el peso de las pymes y su implicación a través de la modalidad abierta, que permite convivir en una misma aula a alumnos de las modalidades dual y clásica.

6. Las subvenciones y bonificaciones que se establecen en los programas de políticas activas de empleo para fomentar distintas modalidades de contratación y prácticas laborales, generan un entorno laboral de ayudas a la contratación, la formación y las prácticas, que pueden hacer más atractivas para la empresa opciones formativas distintas a la FPD para atender las necesidades de formación de la mano de obra.

7. La inexistencia de un modelo de formación para el empleo bien conectado con los otros ámbitos de la Formación Profesional, y especialmente con la FP Dual, es un inconveniente para la implantación y extensión de esta última, ya que en vez de complementarse, como sería la opción más constructiva, tienden a identificarse como estrategias formativas que persiguen objetivos diferentes. Quizá la propia definición de FP Dual que introduce el RD 1529/2012 y que la extiende a todos los sistemas de formación profesional sea una dificultad para clarificar y mejorar la conexión entre los sistemas.

8. La productividad y competitividad de un sistema económico tienen una potente relación positiva con la formación de los trabajadores. Al comparar los datos de evolución de la productividad y competitividad de la Región de Murcia, con las de su entorno social y económico, se evidencia lo mucho que queda por hacer en el terreno de la formación de los trabajadores.

9. Hay una capacidad instalada en empresas, instituciones y organizaciones en la Región de Murcia, tanto públicas como privadas, que tienen una gran potencialidad formativa y que no está siendo utilizada plenamente para mejorar en cantidad y calidad la formación de los trabajadores.

10. La FP Dual está siendo revisada incluso en aquellos lugares donde tiene mayor tradición, implantación y efectos positivos comprobados. Su evaluación rigurosa, constante y pública es uno de los elementos que propician tales revisiones. Por ahora, en la Región de Murcia, no se observa una predisposición a ese tipo de evaluación de los programas de FP Dual desarrollados.

6.2. PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

1. Se hace necesaria una mejor coordinación entre las Comunidades Autónomas para la implantación y mejora de la FP Dual. A este respecto, la CARM podría promover una mesa de trabajo en el Consejo General de la Formación Profesional para que realice los trabajos previos que ordenen una cierta convergencia en los aspectos de regulación administrativa y el desarrollo a futuro de la formación profesional dual.

2. Debe avanzarse en la coordinación de los estudios de Formación Profesional en la Unión Europea, al menos hasta un nivel equivalente a lo que se ha hecho con los estudios universitarios. También en este sentido la CC.AA. de la Región de Murcia puede plantear la cuestión en el Comité de las Regiones de la UE, dado la relevancia que la Formación Profesional tiene en los ámbitos regionales y locales del territorio de la Unión.

3. Es preciso ampliar y mejorar la movilidad de los alumnos de la FP Dual en el ámbito de la UE, pero también dentro de España. Esta movilidad podría favorecer también las dos coordinaciones que se han mencionado anteriormente. Ya existen programas Erasmus+, pero sería deseable promover programas similares a nivel autonómico, que eliminan la barrera del idioma. Para muchas empresas de la Región puede ser un factor atractivo el que los trabajadores hayan adquirido experiencia en empresas líderes de otras regiones.

4. Deben mejorarse las vías de financiación de la FP Dual en dos direcciones: para el trabajo de los alumnos en las empresas (de forma que aunque los primeros siempre cobren y los segundos siempre paguen, la mayor parte de lo primero no venga de lo segundo, sino del FSE) y para el trabajo de los centros educativos y empresas, que deben dedicar medios humanos y materiales.

5. Toda la información sobre FP Dual debería estar en acceso abierto, y de un curso para otro, tal y como lo está a fecha de hoy la del curso 2013/14. En cualquier caso, esa información debería completarse con datos sobre la demanda de cada ciclo, reflejada en las solicitudes de quienes aspiran a cursarla. También deberían estar disponibles los datos de empleabilidad, obtenidos bien a través de encuestas o directamente de datos de la Seguridad Social.

6. El sistema debe generar mecanismos automáticos de evaluación y diagnóstico del funcionamiento del conjunto y de nuevas necesidades. Por ejemplo, la salida de la crisis está volviendo a poner de manifiesto mayores tasas de desempleo femenino, y la FP dual puede y debe ser una herramienta útil de respuesta inmediata frente al reto de combatir el desempleo desplegando las estrategias de formación más adecuadas para ello.

7. Las demandas y oportunidades del mercado laboral son cambiantes, y la oferta de FP Dual debe responder a esos cambios con una flexibilidad que forzosamente debe atender tanto las demandas como las oportunidades. Esto es perfectamente compatible con el carácter público de los centros educativos siempre que estos puedan acceder a recursos humanos y materiales de forma temporal. Ejemplo para recursos materiales son los convenios con centros tecnológicos y empresas, mientras que en el caso de los recursos humanos se debería limitar a las cualificaciones más específicas.

8. Se debe mejorar el grado de flexibilidad en la cooperación institucional. Dentro del marco general de cooperación que representa el propio Consejo Regional de Formación Profesional (Consejería de Educación, SEF, INFO, organizaciones empresariales, sindicales, profesionales y ayuntamientos) hay que ser capaces de implicar para cada caso a los agentes idóneos.

9. La organización del proceso de formación-aprendizaje debería ser más flexible para facilitar que el tiempo de permanencia en la empresa y en el Centro de Formación interactúen de manera más creativa. Como norma general, no es razonable que toda la formación en el centro de trabajo se concentre después de finalizada la formación en el centro educativo, porque de esta forma se pierden buena parte de las sinergias que retroalimentan el proceso de mejora continua. Los alumnos deberían poder poner en común en el Centro sus experiencias en la empresa a través de una dinámica de grupo que les lleve a conocer lo que hacen los otros y que permita al Centro aprender de esas experiencias. En general es necesaria una formación inicial en el centro educativo de al menos los dos primeros trimestres. La concentración al final es una respuesta cómoda para todos (las empresas obtienen continuidad, los alumnos no deben compatibilizar dos horarios y los institutos no tienen restricciones para programar contenidos) pero mejorable para el proceso de aprendizaje. Incluso desde el punto de vista de la actitud del alumno y su madurez personal es positivo intercalar ambas actividades. Esta propuesta se ajusta más a ciclos en los que no compartan docencia alumnos en modalidad dual y clásica, pero también se puede utilizar en la modalidad abierta.

10. Combinar cantidad y calidad en el proceso de implantación. La FP Dual ha alcanzado ya un notable grado de implantación en la Región de Murcia. La modalidad abierta ha supuesto un impulso a la participación de pymes. Se deberían implicar algunas grandes empresas e instituciones públicas, pero la clave en el momento actual del proceso creemos que está más en la búsqueda de la mejora cualitativa que permita seguir promoviendo la FP Dual como el instrumento capaz de ayudar a la Región a enfrentarse a retos de mucho mayor calado, desde el abandono escolar a la mejora de la calidad del empleo generado. La FP Dual puede

aspirar a ser el eje de la coordinación de la Formación Profesional convencional y la formación para el empleo, para lo cual hay que seguir avanzando en la coordinación y conexión de toda la Formación Profesional, que teniendo ámbitos diferenciados debería ser un todo armónico. Esta es una de las claves de futuro para la consolidación de la FP Dual.

Estas propuestas de actuación son un conjunto de retos muy ambiciosos y, probablemente, de implantación gradual y de ámbito superior al regional, pero sin duda podrían ser claves en la construcción de un futuro mejor para la Formación Profesional en la Región de Murcia.

ENTREVISTAS

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN

Fernando Mateo
Director General de Formación Profesional.

Mónica Escudero
Jefa de Servicio de Formación Profesional.

Neus Soler
Asesora de Formación Profesional.

EMPRESAS
CENTRO DE ENSEÑANZA SAMANIEGO SOC. COOP.
Conchi Carrillo
Presidenta de la Cooperativa.

ESTRELLA DE LEVANTE
Juani Sánchez
Directora de Recursos Humanos.

GRUPO FUERTES
Esther Vives
Responsable de Formación Grupo Fuertes.

TALLER ENRIQUE BIRRUEZO
Enrique Birruezo
Propietario.

INSTITUTOS DE EDUCACIÓN SECUNDARIA
IES HESPÉRIDES
Antonio Arroyo
Director

Encarna García
Jefa de Estudios.

Ana Santiago
Jefa de Familia Profesional.

IES JOSÉ LUIS CASTILLO PUCHE
Rafael Ruz
Jefe de Estudios.

IES LA FLOTA
Francisco García
Jefe de Estudios y Coordinador FP Dual.

IES MIGUEL DE CERVANTES
Valentín García-Donas
Director

Lucrecia Peñaranda
Coordinadora FP Dual en el Instituto.

IES POLITÉCNICO DE CARTAGENA
Tomás Ocáriz
Coordinador de FP Dual Ciclo Formativo de Química Industrial.

IES RAMÓN Y CAJAL
Mari Carmen Berenguer
Jefa de Estudios y Coordinadora de Formación en Centros de Trabajo.

Lali Mateos
Tutora de Formación en Centros de Trabajo.

IES RIBERA DE LOS MOLINOS
María Pérez
Jefa de Estudios y Coordinadora de FP Dual.

IES SANJE
Margarita Murcia
Coordinadora de FP Dual.

PROFESORADO DE CENTROS DE FP DE ALBACETE
Juan José Alcalá
Jesús Ruiz

ORGANIZACIONES SOCIALES
CC.OO.
Daniel Bueno
Representante en el Consejo Regional de FP.

José Mª López Guillén
Secretario de Política Social y Formación.

CROEM
Mª Ángleles Muñoz
Encargada de Formación de CROEM.

UGT
Mati Candel
Secretaria de Formación de UGT.

REFERENCIAS LEGISLATIVAS

Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, de Mejora de la Calidad Educativa (LOMCE).

Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.

Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, que establece la Ordenación General de la Formación Profesional del Sistema Educativo.

Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la Formación Profesional Dual. En la Región de Murcia se eligió el Título III de este Real Decreto con la coparticipación de los centros educativos y las empresas, sin mediar un contrato para la formación y el aprendizaje.

Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre, por el que se regulan los términos y condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participen en programas de formación, en desarrollo de lo previsto en la disposición adicional tercera de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social.

Real Decreto Ley 135, 8/2014, de 4 de julio. En cuya disposición adicional vigésimo quinta se bonifica al 100% la cotización a la Seguridad Social de los becarios, desde el 1 de agosto de 2014.

Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

Resolución de 12 de febrero de 2015, de la Dirección General de Formación Profesional, por la que se establece el procedimiento que han de seguir los centros que impartan Formación Profesional del Sistema Educativo en la Región de Murcia para adherirse a la Formación Profesional Dual en su modalidad de Profundización, para aquellos ciclos formativos cuyas enseñanzas tienen autorizadas.

Resolución de 6 de abril de 2015, de la Dirección General de Formación Profesional por la que se dictan instrucciones para el funcionamiento del Programa Experimental de Formación Profesional Dual en la Región de Murcia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Actualidad Internacional Sociolaboral (2011): Informe sobre formación profesional 2010 en Alemania, Actualidad Internacional Sociolaboral nº 136, 99-105.

Actualidad Internacional Sociolaboral (2016): Informe sobre formación profesional 2015 en Alemania, nº 191, 120-128.

ADIMAD (2012): Formación profesional sistema dual: análisis, reflexión y propuestas para un debate. Asociación de directores de instituto de educación secundaria de la Comunidad de Madrid.

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

https://www.fundacionbertelsmann.org/fileadmin/files/Fundacion/Publicaciones/Las_empresas_y_la_FP_Dual_en_Espan__a_web.pdf

Blázquez, Maite, Ainhoa Herrarte y Raquel Llorente-Heras (2015): Evidence on the Wage Returns of Advanced Vocational Training and University Education in Spain, Research in Applied Economics, Vol. 7, No. 3.

Cámara de Comercio de España (2016): Observatorio de Competitividad Empresarial. Serie Formación, nº 2.

Cámara de Comercio de Zaragoza (2015): Una introducción al sistema de Formación Profesional Dual. El secreto detrás del éxito de Alemania y Austria.

CAAEPPA (2014): Formación profesional para el empleo y la competitividad en Asturias. Consejo Asesor de Asuntos Económicos de la Presidencia del Principado de Asturias.

Carrasco, Raquel, J.J. Jimeno y Carolina Ortega (2015): "Returns to Skills and the Distribution of Wages: Spain 1995–2010", *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 77(4), 542-565.

CCOO (2015): El fraude de los contratos para la formación y el aprendizaje, Secretaría Confederal de Formación para el Empleo y Formación Sindical.

http://www.ccoo.es/cms/g/public/o/6/o59346.pdf

CEDEFOP (2013): Labour market outcomes of vocational education in Europe. Evidence from the European Union labour force survey. Publications Office of the European Union, Luxemburgo.

CEDEFOP (2016): Governance and financing of apprenticeships. Publications Office of the European Union, Luxemburgo.

CEDEFOP (2017): On the way to 2020: data for vocational education and training policies. Country statistical overviews. Spain. Publications Office of the European Union, Luxemburgo.

CEOE (2017): Libro Blanco sobre el Sistema de Formación en el Trabajo, Comisión de Formación, CEOE.

http://contenidos.ceoe.es/CEOE/var/pool/pdf/publications_docs-file-363-libro-blanco-sobre-el-sistema-de-formacion-en-el-trabajo.pdf.

CEPYME Aragón (2010): Guía para la evaluación de la formación, Instituto aragonés de empleo.

Cerdà, Antoni, Francesca Salvà y Aina Calvo (2016): Género y elección profesional en los ciclos formativos de Grado medio

http://www.fes-sociologia.com/files/congress/12/papers/5041.pdf

CES (2015a): La adecuación de la Formación Profesional como motor de la empleabilidad en España. Consejo Económico y Social de España

CES (2015b): Competencias profesionales y empleabilidad. Informe 03/2015. Consejo Económico y Social de España.

CESRM (2016): Memoria sobre la Situación Socioeconómica y Laboral de la Región de Murcia en 2015. Consejo Económico y Social de la Región de Murcia.

CESRM (2017): Memoria sobre la Situación Socioeconómica y Laboral de la Región de Murcia en 2016. Consejo Económico y Social de la Región de Murcia.

CEUCARM (2017): Informe FP Dual. Dirección General de Calidad Educativa y Formación Profesional.

Cordoves, Dicsiel y Bertha Fernández de Alaiza (2013): "Evaluación del impacto del trabajo metodológico en la formación del estudiante", Revista cubana de ingeniería, IV(1), 5-14.

Danvila, Ignacio (2004): "La generación del capital humano a través de la formación, un análisis de su efecto sobre los resultados empresariales", Universidad Complutense de Madrid (Tesis doctoral).

Danvila, Ignacio y Sastre, Miguel Ángel (2007): "El papel de la formación de personal en el proceso de implantación de un sistema de calidad total". Contaduría y Administración, Nº 222, mayo.-agosto 2007, pp. 9-20.

Dingeldey, Irene, Marie-Luise Assmann y Lisa Steinberg (2017): Strategies to improve labour market integration of young people: Comparing policy coordination in nine European Countries, Negotiate Project wp 82

https://negotiate-research.eu/files/2015/04/NEGOTIATE_WP_8.2-_Strategies-to-improve-labour-market-integration-of-young-people.pdf

Echeverría, Benito (2016): "Transferencia del Sistema de FP Dual a España", *Revista de Investigación Educativa, 34*(2), 295-314.

http://revistas.um.es/rie/article/viewFile/249341/194991.

Fundación BBVA (2016): *Las cuentas de la educación en España*, BBVA.

Hampf, Franziska, Simon Wiederhold y Ludger Woessmann (2017): "Skills, earnings, and employment: exploring causality in the estimation of returns to skills", Large Scale Assesments in Education. 5:12, 1-30.

Hays (2017): Guía del Mercado Laboral 2017.

http://www.hays.es/Guia-Mercado-Laboral-2017/index.htm.

Ishikawa, Kaoru (1994): *Introducción al control de calidad*, Editorial Díaz de Santos.

López, Antonio (2015): Medida del ajuste de los egresados del Sistema de formación profesional reglada de grado medio en el mercado de trabajo y aproximación a la eficiencia del ciclo formativo de grado medio de Comercio en el municipio de Murcia. Trabajo Fin de Master de Desarrollo Local y Empleo. Universidad de Murcia.

López, Fermín (2016): El contrato de formación y aprendizaje en España: una evaluación, Universidad de Oviedo.

http://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/10651/38763/1/TFM%20Ferm%c3%adn%20L%c3%b3pez%2071776413Z.pdf

Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2014): Seguimiento de Proyectos Formación Profesional Dual: Curso 2013-2014.

Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2015): Informe de Inserción en el Mercado Laboral. Titulados de FP del sistema educativo.

http://todofp.es/dam/jcr:de901615-69c1-46a2-be3c-23fdd2d6d3da/informedefinitivo-pdf.pdf

Marhuenda, Fernando (coord.) (2015): La implantación de la Formación Profesional Dual en España: Evidencias empíricas, Universidad de Valencia.

Montaner, Andrés (2014): Costes, beneficios, eficiencia y equidad: un marco para la financiación de la Formación Profesional Específica del Sistema Educativo en España", Universidad de Valencia (Tesis doctoral).

OCDE (2014): OECD Reviews of Vocational Education and Training. Skills beyond School, synthesis report.

OCDE (2015) Informe de diagnóstico de la estrategia de competencias de la OCDE: España.

http://www.oecd.org/skills/nationalskillsstrategies/Diagnostic-report-Spain.pdf

OCDE (2017): Estudios económicos de la OCDE: España.

Paniagua, Milagros (coordinadora) (2015): "La evaluación ex ante del programa operativo de empleo, formación y educación", IEF DP06.

Pin, Ramón, Marina Roig Molins, Lourdes Susaeta Erburu y Paula Apascaritei (2014): La formación profesional dual como reto nacional una perspectiva desde la empresa, IESE Business School.

Pineda Herrero, Pilar (2000): "Evaluación del impacto de la formación en las organizaciones", Educar, 27, 119-133.

Rego Agraso, Laura, Eva M. Barreira Cerqueiras y Antonio F. Rial Sánchez (2015): "Formación profesional dual: comparativa entre el sistema alemán y el incipiente modelo español", Revista Española de Educación Comparada, 25 (2015), 149-166.

Rodríguez, Carlos y Javier Ramos (2016): El sistema español de Garantía Juvenil y Formación Profesional Dual en el contexto de la Estrategia Europea de Empleo, ICEI WP01/16.

Santoveña Casal, Sonia (2010): "Cuestionario de la evaluación de la calidad de los cursos virtuales de la UNED", Revista de Educación a Distancia, 25, 1-22.

SEPE (vvaa): Los perfiles de la oferta de empleo. Observatorio de las Ocupaciones

SEPE (vvaa): Informe del Mercado de Trabajo de Murcia. Observatorio de las Ocupaciones.

Úbeda García, M. (2004): La repercusión de la formación sobre el aprendizaje organizativo y el rendimiento". Investigaciones europeas de Dirección y Economía de la Empresa, Vol. 10, Nº 3, pp. 55-69.

Vooren, Melvin, Carla Haelermans, Wim Groot y Henriëtte Maassen van den Brink (2017): The Effectiveness Of Active Labor Market Policies: A Meta-Analysis, TIER wp17/01.

http://www.tierweb.nl/tier/assets/files/UM/Working%20papers/TIER%20WP%2017-01.pdf

Wolter, Stefan C. y Samuel Mühlemann (2015): La Formación Profesional Dual en España ¿Un modelo rentable para las empresas? Estudio de simulación coste-beneficio. Fundación Bertelsmann.

https://www.fundacionbertelsmann.org/fileadmin/files/Fundacion/Publicaciones/ROI_web.pdf

Antonio López Vera
Licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales y Master en Desarrollo Local y Empleo por la Universidad de Murcia. Catedrático de Enseñanza Secundaria por la especialidad de Organización y Gestión Comercial y Profesor Asociado del Departamento de Organización de Empresas y Finanzas de la Universidad de Murcia. Tiene experiencia de haber trabajado en la empresa privada previa a su incorporación a la enseñanza. Ha participado en varios proyectos de innovación docente en la Universidad de Murcia y ha pertenecido a la Ejecutiva de la FETE-UGT ocupando las Secretarías de Formación y Administración.

Diego Peñarrubia Blasco
Doctor en CC Económicas y Empresariales y Profesor de Fundamentos del Análisis Económico en la Universidad de Murcia. Ha publicado diversos artículos académicos en el ámbito de la Economía Industrial y participado en proyectos de investigación con financiación pública y privada. También ha desarrollado su labor profesional fuera del ámbito universitario, como Gerente de la Agencia de Desarrollo Local de Cartagena y como Director del Área de Fomento y del Gabinete Técnico de la Delegación de Gobierno en Murcia.

Manuel Tovar Arce
Profesor Colaborador Honorario de la Universidad de Murcia, en cuya Área de Conocimiento de Fundamentos del Análisis Económico ha desarrollado su tarea docente e investigadora durante más de treinta años. Su interés profesional ha pasado en bastantes ocasiones por el análisis de los mercados de trabajo y la cooperación al desarrollo. Ha participado en proyectos de investigación de esas temáticas y tiene publicados diversos trabajos en ellas, que normalmente ha realizado en colaboración con otros especialistas que provienen del campo de la Sociología, el Derecho, la Educación, la Psicología, la Historia, convencido como está de que la mejor manera de tratar los problemas e indagar sus soluciones requiere de una mirada amplia, diversa y crítica.

www.cesmurcia.es
CES
Región de Murcia
Disponible en internet