

III. Otras Resoluciones

Presidencia del Gobierno

2662 *Secretaría General.- Resolución de 3 de agosto de 2022, por la que se dispone la publicación del Acuerdo por el que se aprueba la “Estrategia Canaria de Formación Profesional Dual 2022-2026” (ECFPD 2022-2026), promovida por la Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos y el Servicio Canario de Empleo.*

Adoptado por el Gobierno de Canarias, en sesión celebrada el día 3 de agosto de 2022, el Acuerdo por el que se aprueba la “Estrategia Canaria de Formación Profesional Dual 2022-2026” (ECFPD 2022-2026), promovida por la Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos y el Servicio Canario de Empleo, y de conformidad con el apartado segundo del citado Acuerdo,

RESUELVO:

Disponer la publicación del Acuerdo por el que se aprueba la “Estrategia Canaria de Formación Profesional Dual 2022-2026” (ECFPD 2022-2026), promovida por la Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos y el Servicio Canario de Empleo, que figura como anexo.

Canarias, a 3 de agosto de 2022.- La Secretaria General, Cándida Hernández Pérez.

ANEXO

El Gobierno de Canarias, en sesión celebrada el día 3 de agosto de 2022, adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo:

15.- PROPUESTA DE ACUERDO POR EL QUE SE APRUEBA LA “ESTRATEGIA CANARIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL 2022-2026” (ECFPD 2022-2026), PROMOVIDA POR LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y EDUCACIÓN DE ADULTOS Y EL SERVICIO CANARIO DE EMPLEO (CONSEJERÍAS DE EDUCACIÓN, UNIVERSIDADES, CULTURA Y DEPORTES Y DE ECONOMÍA, CONOCIMIENTO Y EMPLEO).

Vista la propuesta conjunta formulada por la Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos y por la Dirección del Servicio Canario de Empleo, en relación con la aprobación de la “Estrategia Canaria de Formación Profesional Dual 2022-2026”.

Vista la versión definitiva de la Estrategia Canaria de Formación Profesional Dual 2022-2026.

Visto el informe del Viceconsejero de Empleo de 28 de junio de 2022 relativo a la Mesa técnica nº 3 de Concertación Social denominada “FP DUAL”, constituida por cuatro áreas de la administración: Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos de la Consejería de Educación, Universidades, Cultura y Deportes; Viceconsejería de Empleo y Servicio Canario de Empleo de la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo; Dirección General de Ordenación y Promoción Turística de la Consejería de Turismo, Industria y Comercio; Viceconsejería de Sector Primario de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Pesca. Además, forman parte de la misma los interlocutores sociales, empresariales y sindicales, representativos en la Comunidad Autónoma de Canarias, esto es: Confederación Canaria de Empresarios (CCE), Confederación Provincial de Empresarios de Santa Cruz de Tenerife (CEOE-Tenerife), Comisiones Obreras Canarias (CCOO) y Unión General de Trabajadores Canarias (UGT).

Vista la certificación del Coordinador de la Viceconsejería de Empleo de la sesión celebrada con fecha 9 de junio de 2022, de la Mesa técnica nº 3, de Concertación Social denominada “FP DUAL”, por la que se procede a ratificar por unanimidad la elevación de la Estrategia Canaria de FP Dual por parte de los interlocutores sociales y el Gobierno de Canarias a la Mesa General de Concertación Social para su correspondiente aprobación.

Vista la certificación de la sesión extraordinaria de fecha 23 de junio de 2022 de la Mesa General de Concertación Social, por la que se aprueba por unanimidad la “Estrategia Canaria de Formación Profesional Dual 2022-2026” y se acuerda que la tramitación para su aprobación en el Consejo de Gobierno sea mediante iniciativa conjunta de la Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos y de la Dirección del Servicio Canario de Empleo.

Vistas las certificaciones de informes favorables y preceptivos para su tramitación y, por tanto, para la Propuesta de Acuerdo por el que se aprueba “Estrategia Canaria de Formación Profesional Dual 2022-2026” promovida por la Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos y por la Dirección del Servicio Canario de Empleo:

- De la Secretaría del Consejo General de Empleo en sesión celebrada el 4 de julio de 2022, por la que se informa favorablemente la citada estrategia canaria.

- De la Secretaría del Consejo Canario de Formación Profesional en la sesión del 25 de julio de 2022, en cuya virtud se informa favorablemente la reiterada estrategia canaria.

Visto informe de la Comisión Preparatoria de Asuntos del Gobierno el día 2 de agosto de 2022.

Visto el artículo 35 del Reglamento Orgánico de la Consejería de Educación, Universidades, Cultura y Deportes, aprobado por Decreto 7/2021, de 18 de febrero, en el que el Consejo Canario de Formación Profesional se adscribe al Departamento como órgano colegiado en materia de educación y universidades, con la composición, atribuciones y régimen de funcionamiento que se establecen en su normativa específica.

Visto el artículo 4.1 del Reglamento Orgánico de la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo, aprobado por Decreto 9/2020, de 20 de febrero, conforme al cual el Servicio Canario de Empleo como Organismo Público está adscrito a la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo.

Visto el artículo 6 de la Ley 12/2003, de 4 de abril, del Servicio Canario de Empleo, así como los artículos 2.2.b) y 7 del Decreto 118/2004, de 29 de julio, por el que se aprueba la estructura orgánica y de funcionamiento del Servicio Canario de Empleo, en cuya virtud, el Consejo General de Empleo es el órgano superior colegiado del citado organismo público al que le corresponden las funciones indicadas en el artículo 8 de la citada ley y todas aquellas otras que se le asignen en virtud de las disposiciones que le sean de aplicación.

El Gobierno, tras deliberar, y a propuesta conjunta de las Consejeras de Educación, Universidades, Cultura y Deportes, y de Economía, Conocimiento y Empleo, acuerda:

Primero.- Aprobar la “Estrategia Canaria de Formación Profesional Dual 2022-2026” (ECFPD 2022-2026), que figura como anexo.

Segundo.- Ordenar la publicación del presente Acuerdo con su anexo “Estrategia Canaria de Formación Profesional Dual 2022-2026” (ECFPD 2022-2026), para general conocimiento, en el Boletín Oficial de Canarias.

ANEXO



ÍNDICE

Introducción y metodología

Bloque 1: Marco estratégico

- 1) El impulso de la Formación Profesional dual desde la Unión Europea
- 2) La estrategia nacional en torno a la Formación Profesional dual
- 3) La Formación Profesional dual en las Islas Canarias
 - a) Plan Canario para la Formación Profesional
 - b) Estrategia Canaria de Apoyo Activo al Empleo

Bloque 2: Antecedentes, marco normativo y diagnóstico actual

- 1) Antecedentes
- 2) Antecedentes normativos
- 3) Ley Orgánica de Ordenación e Integración de la Formación Profesional
- 4) Rasgos característicos de la FP Dual
 - a) Ventajas y dificultades
 - b) Trayectoria de los proyectos de Formación Profesional dual en la Comunidad Autónoma de Canarias

Bloque 3: Principios transversales de la estrategia

- 1) Permanencia y estabilidad de los proyectos formativos frente a los actuales proyectos que requieren renovación anual
- 2) Modalidad de alternancia frente a las estancias en empresas
- 3) Uso de la modalidad de contrato de trabajo frente a las becas de trabajo
- 4) Centralidad del incremento de las competencias de los estudiantes frente a una rápida inserción laboral
- 5) Reducción de las desigualdades por género y los estereotipos de género en la Formación Profesional
- 6) Decisiones consensuadas en el marco del diálogo social para mayor implicación de los agentes económicos y sociales
- 7) Papel fundamental de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y los Acuerdos de Concertación Social en las islas Canarias

Bloque 4: Objetivos estratégicos, líneas de actuación y medidas

- a) Determinar un modelo canario permanente de Formación profesional Dual
- b) Fomentar el interés de la FP Dual entre las empresas
- c) Implicar al profesorado de la Formación profesional en la FP Dual
- d) Asegurar la calidad del aprendizaje en la FP Dual
- e) Dotar a la Comunidad autónoma de una normativa propia y estable en materia de FP Dual
- f) Incrementar la valoración de los títulos de la formación profesional dual por parte de la sociedad
- g) Aspirar a una FP dual mediante contrato de trabajo

INTRODUCCIÓN Y METODOLOGÍA

Uno de los grandes desafíos al que se enfrenta actualmente Canarias y al que, por su complejidad e intensidad tendrá que hacer frente en los próximos años, es el de la recuperación del empleo.

Como es sabido, en la búsqueda de un aumento de la competitividad del sector productivo que favorezca la creación de empleo y reduzca el desempleo caben distintas aproximaciones a la adaptación del mercado laboral: desde la eliminación de las rigideces de las estructuras laborales, pasando por la apuesta por la innovación y por sectores emergentes intensos en generación de empleo, hasta la mejora de la formación y la educación que desarrolle el capital humano.

En todo caso, hay un común denominador a las épocas de recesión económica de la economía española: la destrucción de empleo en España es más intensa que en el resto de economías de nuestro entorno y deja fuera del mercado laboral con mayor crudeza a determinados colectivos, en especial, aquellos más vulnerables y con bajas cualificaciones.

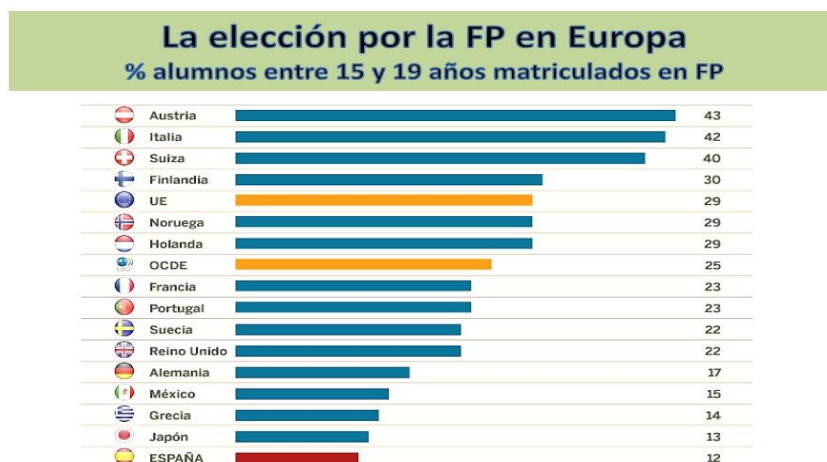
En este sentido, la creación de empleo y la mejora de la formación y de la calidad en la educación, son dos caras de una misma moneda. Por esa razón, el éxito de la demanda de la cualificación y del modelo de FP dual Canario dependerá de la eficacia de las inversiones públicas y de la vinculación y coordinación con el sistema productivo y el Diálogo Social.

Tal y como se señaló en el I Plan Estratégico de Formación Profesional del Sistema Educativo 2019-2022, nuestro país presenta aún una baja proporción de personas con edades comprendidas entre los 15 y los 19 años matriculadas en programas de formación profesional, en comparación con otros países de la OCDE (del 12% frente al 25%); a pesar de que aquellos que tienen una titulación de formación profesional tienen una tasa de ocupación del 74%, mientras que esta tasa se reduce al 63% en aquellos que apenas acreditan una titulación general. Además, la baja matrícula en Formación Profesional no se debe, o al menos no principalmente, al mayor atractivo que hasta el momento tiene la formación universitaria (lo cual ha conducido, con frecuencia, a situaciones de sobrecualificación que, a su vez, hacen recomendable una reorientación del alumnado hacia la formación profesional, como así apuntaban las recomendaciones específicas dirigidas a España en 2016 y se desprende tanto de las estadísticas proporcionadas por Eurostat¹ como de la Encuesta de inserción laboral de titulados universitarios²), puesto que también nos situamos en el tren de cola de Europa en cuanto al porcentaje de población con nivel formativo 3-8, es decir, secundaria o terciaria.

¹<https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20210126-1?redirect=/eurostat/news/whats-new>

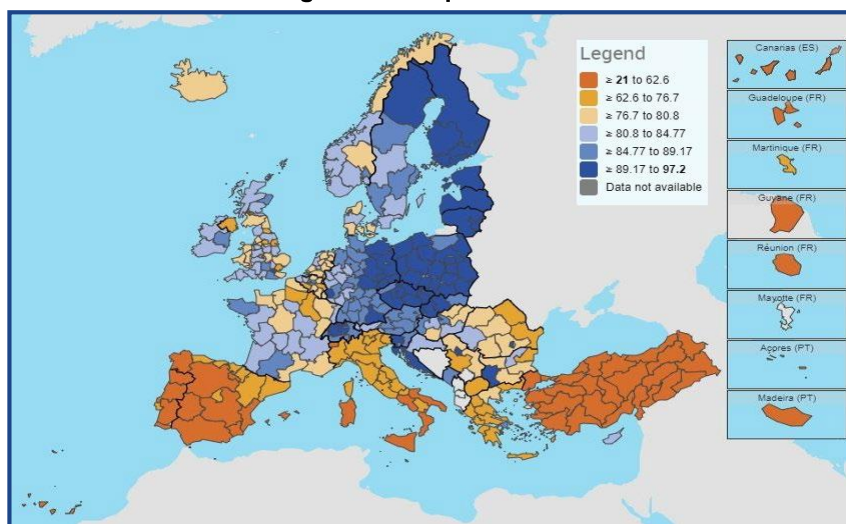
Véase también las diapositivas 11 y 5 del documento Gobierno de España, *Proyecto Ley Orgánica de Ordenación e Integración de la Formación Profesional*, 2021. Disponible en <https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/resumenes/Documents/2021/070921-Proyecto%20Ley%20FP%20-%20Dossier.pdf> (última consulta: 08.12.2021).

² https://www.ine.es/prensa/eilu_2019.pdf



Fuente: OCDE

Mapa de Población con nivel formativo 3-8 (secundaria y terciaria) Regiones Europeas en 2019



Fuente: Population by educational attainment level, sex and NUTS 2 regions (%). Eurostat

Si a ello le sumamos que España presenta un importante problema estructural en el desequilibrio entre los niveles de cualificación de la población trabajadora y las necesidades futuras del mercado laboral, la formación profesional adquiere una importancia estratégica para la competitividad, el avance de nuestro tejido productivo y la empleabilidad de las personas.

No obstante, los estudios prospectivos del Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP) apuntan a una creciente demanda de cualificaciones de nivel intermedio y superior, al menos hasta el año 2025, y una disminución en la demanda de población trabajadora con bajo nivel educativo³. La demanda coincide con los mandos de nivel intermedios y técnicos cualificados, es decir, con el personal técnico y técnico superior de nuestra formación profesional.

Tal y como se expone en el objetivo específico 2 del objetivo estratégico 1 de la Estrategia Canaria de Apoyo Activo al Empleo (ECAE) 2021-2024, *el mercado de trabajo, tanto antes de la crisis de 2008 como en la actual crisis provocada por la pandemia, ha presentado diferencias sustanciales para distintos grupos de población en función, sobre todo, de sus niveles de estudios, sus capacidades formativas y rangos de edad. Los análisis del mercado del empleo muestran una polarización del trabajo, que no presentará las mismas oportunidades para personas con mayor o menor formación, pues las ocupaciones crecerán y se renovarán con una tendencia clara: ganar peso las más intensivas en conocimiento. En cualquier caso, la capacidad de las personas de formarse y de reciclarse es una de las variables claras de cara a mejorar su empleabilidad y aumentar las posibilidades de acceder a un empleo de calidad.*

Se prevé que, en España, en el horizonte del año 2025, el 37% de los puestos de trabajo corresponderá a personas con un alto nivel de cualificación, el 49% a personas con un nivel medio de cualificación, y solo el 14% a personas con un bajo nivel de cualificación. Además, se requerirá más perfiles de tipo técnico y con formación STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas), aunque sin olvidar tampoco la importancia de la creatividad y la innovación, STEAM (incluyendo las artes y el diseño).

La implantación de los proyectos de formación dual en el sistema educativo de Canarias, desde el curso académico 2013/2014 hasta la actualidad, ha demostrado que este modelo de enseñanza y aprendizaje incide positivamente en la tasa de inserción laboral del alumnado. Procede, por tanto, seguir avanzando en una Formación Profesional dual con la corresponsabilidad de los centros educativos y las empresas en el proceso de formación del alumnado.

En efecto, los proyectos de FP Dual combinan los procesos de enseñanza y aprendizaje en la empresa y en el centro educativo y se caracterizan por realizarse, generalmente, en régimen de alternancia. A través de los proyectos se pretende proporcionar al alumnado la formación especializada y polivalente

³ Tales datos pueden consultarse en un único documento: Gobierno de España, *Proyecto Ley Orgánica de Ordenación e Integración de la Formación Profesional*, 2021. Disponible en <https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/resumenes/Documents/2021/070921-Proyecto%20Ley%20FP%20-%20Dossier.pdf> (última consulta: 08.12.2021).

requerida y acercar las enseñanzas de la formación profesional a la realidad socioeconómica del mercado laboral, respondiendo así a las necesidades de desarrollo personal y de cualificación de los diferentes sectores productivos.

En este contexto procede avanzar decididamente en una formación profesional dual basada en una mayor colaboración y participación de las empresas, propiciando su participación en el proceso formativo del alumnado de tal manera que la formación que reciben las personas jóvenes y adultas se adapte a las demandas de los sectores productivos y a las necesidades específicas de las empresas.

En definitiva, la Formación Profesional Dual es *“la formación profesional que se realiza armonizando los procesos de enseñanza y aprendizaje entre el centro de formación profesional y la empresa u organismo equiparado, en corresponsabilidad entre ambos agentes, con la finalidad de la mejora de la empleabilidad de la persona en formación”*⁴. Es decir, una modalidad de oferta dentro de la Formación Profesional cuya principal característica es que se lleva a cabo, generalmente, en régimen de alternancia y corresponsabilidad entre el centro educativo y las empresas u organismos equiparados, de manera que al menos una cuarta parte de la formación se desarrollará en las empresas⁵.

Esta modalidad dual ayuda a preparar profesionales polivalentes con las competencias necesarias para poder tener movilidad entre empresas del mismo sector productivo o entre puestos de trabajo de la misma empresa. De hecho, el sistema de Formación Profesional Dual tiene un doble cometido como elemento de orden social: el de la cualificación y, otro de mayor importancia, el de equidad social, favoreciendo la segunda oportunidad que nos llevará a construir la sociedad que queremos para el futuro, más justa, competitiva, sostenible y solidaria.

Por consiguiente, la FP Dual tiene que dar respuesta a la capacidad de aprendizaje teniendo en cuenta las nuevas tecnologías, la sostenibilidad, la adaptabilidad y movilidad y el mejor desarrollo de las competencias articulando formación y experiencia, no sustituyendo una por otra. Gracias a la Dual, el aprendizaje se convierte en un elemento de vital importancia en la sociedad del conocimiento.

Con todo, el porcentaje de Formación Profesional dual en España ronda el 3% de la oferta total de esta formación. Este dato, *a priori* tan limitado, ha de modularse teniendo en cuenta que toda la oferta de Formación Profesional de nuestro país cuenta con un módulo de Formación en Centros de Trabajo (FCT), que supone alrededor de un 20% de la duración total de la formación. Esto implica, por un lado, que no hay ninguna persona titulada de Formación

⁴ Artículo 2.12 de Ley Orgánica de ordenación e integración de la Formación Profesional.

⁵ Conforme al artículo 66.1.a) de la Ley Orgánica de ordenación e integración de la Formación Profesional, solo en el caso de ofertas asociadas a estándares de competencia profesional de nivel 1 se podrá reducir ese mínimo de formación en empresa al 20 % de la duración total de la oferta formativa.

Profesional que no haya recibido una parte de su formación en la empresa y, por otro lado, que con la progresiva entrada en vigor de Ley Orgánica de ordenación e integración de la Formación Profesional, ese porcentaje de presencia en la empresa se verá incrementado. Consiste, por tanto, en ampliar este periodo de formación en empresas hacia lo dual, pero sin partir de cero.

No obstante, a lo largo de los últimos cursos académicos se ha avanzado en la implantación de proyectos de Formación Profesional dual, amparados por la normativa establecida en el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual (en adelante, RD 1529/2012). Estos proyectos, bajo la tutela de las Comunidades Autónomas, se han desarrollado atendiendo a modelos propios, cada uno de ellos con sus fortalezas y sus debilidades. Por lo tanto, la experiencia acumulada aconseja establecer el marco reglamentario común para la Formación Profesional Dual, tal y como resulta exigible conforme a la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

En fin, dicho marco reglamentario deberá constituir un instrumento que favorezca la consecución de los distintos objetivos asociados a la Formación Profesional dual, entre ellos:

- Atraer a un mayor número de alumnado a la formación profesional, incrementando así el número de personas que puedan obtener un certificado profesional o título de formación profesional, a través de un proceso de aprendizaje que se desarrolla de manera compartida entre el centro de formación y en la empresa, facilitando entornos vivenciales de aprendizaje dentro del contexto productivo.
- Aumentar la motivación del alumnado disminuyendo las tasas de abandono de los estudios en formación profesional y promover un aprendizaje más atractivo facilitando la acreditación de competencia para alentar a las personas a permanecer en la sociedad del conocimiento.
- Facilitar la inserción laboral a través de una mayor vinculación del alumnado con las empresas.
- Mejorar la formación, la cualificación y el desarrollo personal del alumnado participante en la formación dual, adquiriendo conocimientos, destrezas y habilidades necesarias para ejercer una profesión y responder a las necesidades específicas de la empresa.
- Potenciar la vinculación y corresponsabilidad de las empresas en la formación y cualificación profesional y atender en el proceso de aprendizaje a la innovación, emprendimiento e internacionalización.
- Mejorar la relación del profesorado con las empresas y favorecer la transferencia de conocimientos entre ambas partes.
- Facilitar la innovación en la formación profesional, por medio de la adaptación de las cualificaciones a la realidad del sistema productivo.
- Obtener datos cualitativos y cuantitativos que permitan la toma de decisiones en relación con la ordenación y las ofertas de formación, así como en la mejora de la calidad de la formación profesional.

Ahora bien, a nadie se le escapa que Canarias es una región de pequeña y mediana empresa, y fundamentalmente de servicios, compuesta principalmente por microempresas (89,80%) y pequeñas empresas (8,51%), el resto Mediana y Gran empresas que juntas representan el 1,69% del total (64.966) donde tiene un peso importante las empresas de carácter familiar. Ello implica que no se pueden trasponer directamente modelos de éxito de países de nuestro entorno, sino que hay que ser muy cuidadosos en el diseño e implementación de un modelo propio. El reto es hacer sencilla y atractiva para las empresas la Formación Profesional dual. Para ello ha de trabajarse en la búsqueda de fórmulas flexibles que permitan la incorporación a este régimen dual de formación de empresas pequeñas y medianas, mediante la constitución de consorcios u otras fórmulas a analizar con representantes empresariales y sindicales, además, por supuesto, de con el resto de las Administraciones Educativas.

BLOQUE 1: MARCO ESTRATÉGICO

La estabilidad financiera que, con carácter general, imperaba durante la entrada al siglo XXI pronto se vio truncada por la crisis económica de 2008, a la que le siguió un periodo de paulatina recuperación económica y social y, nuevamente, otras crisis de gran calado, como lo está siendo la provocada por la COVID-19 y el volcán de La Palma. Esta pandemia ha perjudicado gravemente la consecución de los objetivos en materia de educación y empleo, pero al mismo tiempo ha puesto de manifiesto la relevancia de las políticas públicas para dinamizar la actividad económica y mejorar el empleo.

En esta tesitura entendemos de suma importancia la presente Estrategia Canaria de Formación Profesional Dual, la cual viene avalada por numerosas estrategias del mismo ámbito territorial y, también, de otros superiores como el de la Unión Europea o el español.

1) El impulso de la Formación Profesional dual desde la Unión Europea

Siendo el fundamento original para la creación de la Unión Europea puramente económico, pronto se advirtió la necesidad de garantizar la libre circulación de mercancías, pero también de personas, y para ello devenía esencial un marco común de cualificaciones profesionales y una política coordinada de formación profesional (Decisión del Consejo 63/266/CEE, de 2 de abril). En consecuencia, no puede desconocerse la impronta de los diversos instrumentos normativos u orientativos provenientes de la Unión Europea en esta materia.

Dando un salto cronológico al siglo actual, en las Conclusiones de la Presidencia del Consejo Europeo de Lisboa del 2000, que diseña la “Estrategia de Lisboa”, se declaraba como nueva misión estratégica para la década venidera “convertirse en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social”, al tiempo que se anunciaba la conveniencia de acordar un programa ambicioso de modernización de los sistemas educativos.

Dos años más tarde, otro Consejo Europeo, esta vez con sede en Barcelona y en marzo de 2002, adoptó el programa de trabajo “Educación y Formación 2010” y, ya en 2009, ante el fracaso en la consecución de los objetivos, diseñó un marco estratégico para la cooperación europea denominado “Educación y Formación 2020”. Coetáneamente, la crisis económica puso de relieve las debilidades estructurales de las economías europeas y el Consejo Europeo aprobó durante el mes de junio de 2010 la “Estrategia Europa 2020” por un “crecimiento inteligente, sostenible e integrador”.

Por lo que afecta a la Formación Profesional dual en concreto, la situación no es distinta. De hecho, más allá de que la atención que se le viene prestando a este tipo de formación profesional se debe a los éxitos cosechados en otros países de la Unión Europea como Alemania o Austria. Uno de los siete objetivos a conseguir para 2025, según la Recomendación del Consejo, de 24 de noviembre de 2020, sobre la educación y formación profesionales (EFP) para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia, consiste en que el porcentaje de titulados recientes de Formación Profesional que acceda al aprendizaje en el trabajo durante su educación y formación profesional sea de al menos el 60 %.

La misma institución había propuesto con anterioridad -en marzo de 2018-que al menos la mitad de la formación del aprendiz se realizase en el lugar de trabajo y, si fuera posible, con la oportunidad de adquirir parte de esa experiencia profesional en el extranjero (Recomendación del Consejo, de 15 de marzo de 2018, relativa al Marco Europeo para una formación de Aprendices de Calidad y Eficaz). Ello en congruencia con las Conclusiones de Riga, de 22 de junio de 2015, refrendadas por los ministros de educación y de formación profesional de los distintos Estados miembros de la Unión Europea, donde se plantearon el aprendizaje basado en el trabajo y el desarrollo de mecanismos de garantía del mismo como dos de las cinco prioridades europeas para el período 2015-2020; con la reciente Declaración de Osnabrück, este compromiso por parte de los Estados Miembros se mantiene para el periodo 2021-2025.

2) La estrategia nacional en torno a la Formación Profesional dual

Por lo que respecta a España, como es lógico, las líneas que se han venido siguiendo son parecidas a las esbozadas desde la Unión Europea. Conviene, no obstante, tener muy presente varios documentos: entre ellos, el I Plan Estratégico de Formación Profesional, el Plan de modernización de la Formación Profesional y la Estrategia FSE+ 2021-2027 y la reciente Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional.

Comenzando por el I Plan Estratégico de Formación Profesional del Sistema Educativo 2019-2022, derivado de la Agenda 2030 y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible, así como de otras propuestas y recomendaciones provenientes de la Unión Europea -algunas de ellas ya reseñadas aquí-, se establece como Objetivo Estratégico número 7 el desarrollo de la Formación Profesional dual. Asimismo, en el quinto de los nueve ejes o ámbitos estratégicos, tras recordar que la formación profesional dual se ha venido desarrollando en el ámbito autonómico especialmente a partir de proyectos educativos, “la experiencia acumulada aconseja, y además la Ley Orgánica de Educación obliga a ello, establecer un marco reglamentario común para la Formación Profesional Dual”. Desarrollando estas directrices, dentro de los 11 ámbitos estratégicos en los que se centrarán las actuaciones del Plan de Modernización de la Formación Profesional, se identifica en el ámbito octavo la *Potenciación de la Formación Profesional dual*.

Con estas premisas, y por lo que interesa a la presente Estrategia, se establecen varias líneas de actuación:

- a) En la “Línea 20” del Plan Estratégico se propone la incorporación de las empresas de cada sector, incluidas las PYMES, al modelo formativo de FP. Ello a partir del diseño de una plataforma que conecte empresas, administraciones, centros educativos e interlocutores sociales y del desarrollo de iniciativas con Cámaras de Comercio, CEOE y CEPYME destinadas a las PYME. Para ello, en el Plan de modernización de la FP se invita a las Cámaras de Comercio y a las asociaciones sectoriales a crear agrupaciones de Pymes, ofreciendo ideas para llevarlo a cabo: acogida compartida de estudiantes con otras empresas, recepción de profesorado para estancias semanales, formación de la persona tutora de empresa, incorporación a proyectos comunes de innovación o emprendimiento asociados a los centros de Formación Profesional próximos, etc.

- b) También se promueve, en la “Línea 21”, la regulación normativa básica del modelo de FP dual a través de un Real Decreto y a partir de los correspondientes acuerdos con los interlocutores sociales y las administraciones educativas.
- c) Por último, en la “Línea 22” del Plan Estratégico y en la “Línea 8.3” del Plan de Modernización, se insta a la revisión del módulo de Formación en Centros de Trabajo (FCT) en las enseñanzas de FP, con el objetivo de aproximar su duración y organización al régimen de FP dual que se termine regulando. En definitiva, se trata de prolongar los periodos de FCT y, posiblemente, de incentivar su organización en régimen de alternancia, en lugar de como un módulo estanco y ausente de formación teórica.

En similares términos se pronuncia la Estrategia FSE+ 2021-2027, pues incide en que “se deberá detectar tempranamente las necesidades de cualificación que requiere el mercado de trabajo y trasladarlas a las ofertas de educación y formación, así como apostar por la formación dual adaptada a la oferta del mercado de trabajo”. Igualmente, afirma que “se han determinado necesidades de inversión altamente prioritarias para mejorar la calidad de la educación y su pertinencia para el mercado de trabajo; promover la educación y formación inclusivas y de calidad, en especial para los grupos desfavorecidos, y las oportunidades de aprendizaje permanente para todos, en particular: [...]

- Actualizar, modernizar e innovar la Formación Profesional del Sistema Educativo como itinerario profesional de calidad y altas cualificaciones, también a través del aprendizaje en el lugar de trabajo y los vínculos con los ecosistemas locales de innovación;
- Incrementar la cooperación entre los sectores educativo y empresarial con vistas a mejorar las capacidades y cualificaciones demandadas en el mercado laboral, especialmente en el ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación.
- Favorecer la transición entre distintos niveles educativos y entre la educación y el empleo, especialmente en atención a las personas jóvenes que ni estudien, ni trabajen ni reciban formación”.

En fin, en el marco de los Programas de Cooperación Territorial con las Comunidades Autónomas, atendiendo a las recomendaciones específicas realizadas a España desde la Unión Europea (véase, por ejemplo, el Plan Nacional de Reformas del Reino de España de 2019 y de 2020), se han venido promoviendo programas cofinanciados por el Ministerio de Educación y desarrollados por las Comunidades Autónomas para la mejora de los resultados educativos, la disminución del abandono escolar temprano y el desarrollo de la Formación Profesional. Entre las acciones acometidas se ha financiado la adquisición de libros de texto, se ha formado al profesorado y se ha impulsado la formación profesional dual.

3) La Formación Profesional dual en las Islas Canarias

Si previamente se hacía referencia a las crisis de 2008 y de 2019, el año 2021 pasará a la historia de nuestra comunidad autónoma como aquél en el que entró en erupción el volcán de La Palma, arrasando a su paso con los hogares de miles de ciudadanos/as, quienes, desde luego, en mayor o menor medida, se han visto perjudicados/as, además, en lo que respecta a su trayectoria académica o profesional.

Al margen de dicha contingencia, para la que será necesaria una intervención rápida y exhaustiva por parte de las Administraciones Públicas, en el ámbito autonómico encontramos destacables la Estrategia Canaria de Apoyo Activo al Empleo.

a) Plan Canario para la Formación Profesional

En Canarias se elaboró un Plan Estratégico que abarca la formación profesional en su conjunto que, aunque no se llegó a aprobar, cuenta con información relevante, consensuada entre gobierno de Canarias y agentes sociales y económicos, a efectos del presente documento

De esta forma, tal como figura en el capítulo 4 del Plan Canario de Formación Profesional (PCFP) es “necesario continuar incrementando la relación entre los centros de formación profesional y las empresas, más allá de la colaboración en la realización del módulo de Formación en Centros de Trabajo, para seguir aumentando la calidad de la Formación Profesional y su perfecto ajuste a las demandas de los distintos sectores productivos”.

En el análisis DAFO, contenido en el Anexo II del PCFP, se subraya como una de las debilidades del sistema la falta de financiación de los ciclos y módulos en general, así como, la falta de recursos económicos para adaptarnos a las nuevas realidades tecnológicas. Tenemos el firme convencimiento de que la Formación Profesional dual puede ayudar al

respecto, puesto que las empresas ya poseen muchos de esos recursos, de modo que los centros educativos podrían encontrar en ello una fuente de conocimiento y de ahorro.

b) Estrategia Canaria de Apoyo Activo al Empleo

La Estrategia Canaria de FP Dual es un elemento clave para alcanzar los objetivos estratégicos de las PAE y, por esta razón, está solapada tanto con la Estrategia Canaria de apoyo activo al empleo como con la Estrategia Española de Apoyo activo al empleo 21-24.

En el marco de su Objetivo Estratégico 1, dedicado a “Transformar el Servicio Canario de Empleo hacia un enfoque centrado en las personas y en las empresas”, la Estrategia Canaria de Apoyo Activo al Empleo (ECAE) 2021-2024 precisa el Objetivo Específico 2 en “mejorar la adaptación de la formación para las personas demandantes de empleo y para empleados al tejido productivo” englobando *“las actuaciones de formación profesional para el empleo (aprendizaje, formación, recualificación o reciclaje profesional), de formación dual y de alternancia con la actividad laboral cuyo objetivo sea adquirir o mejorar competencias para mejorar su empleabilidad y las posibilidades de insertarse laboralmente en un empleo de calidad.*

El citado Objetivo Específico contiene hasta seis líneas de actuación, que conviene enumerar: 1. Adaptación del catálogo formativo al tejido productivo; 2. Mejora de las convocatorias de formación para su mejor adaptación a las necesidades del mercado laboral; 3. Mejora de la adaptación de la formación hacia el mercado y el tejido productivo; 4. Fortalecer el sistema de formación para empleados; 5. Diseñar, experimentar y evaluar el modelo de cheque formación como un instrumento alternativo para el empoderamiento de la formación para el empleo, y; 6. Generar mecanismos de evaluación de resultados de los instrumentos de formación.

Conocer el marco estratégico de la Formación Profesional dual permite, ahora, conocer el marco normativo con una visión panorámica del contexto y los objetivos con los que se afronta este tipo de formación, si bien es cierto que antes de ello corresponde conocer, a modo de antecedentes, algunos otros datos estadísticos.

BLOQUE 2: ANTECEDENTES, MARCO NORMATIVO Y DIAGNÓSTICO ACTUAL

Como se ha podido comprobar, los distintos planes estratégicos coinciden en la definición, finalidades y objetivos de la FP dual. En este segundo bloque, tras una breve contextualización estadística, se da a conocer la regulación vigente, la nueva Ley Orgánica de Ordenación e Integración de la Formación Profesional y el nuevo diseño de la Formación Profesional Dual que la misma establece y se resumen los rasgos más característicos de la formación profesional dual conforme ha ido evolucionando en los últimos años.

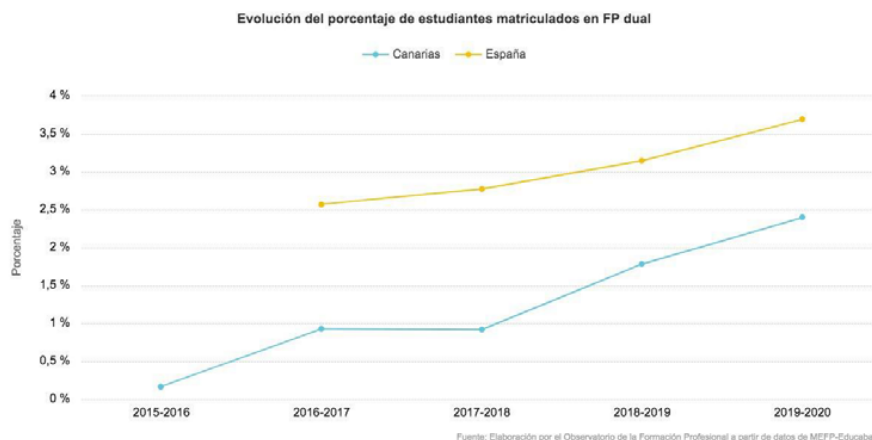
1) Antecedentes

El escenario vivido desde el mes de marzo de 2020 ha sido realmente imprevisto, novedoso y transversal, pues prácticamente no existe ningún ámbito de la vida que no se haya visto afectado por la aparición y propagación del COVID-19. Ello es trasladable, desde luego, al contexto académico. Por consiguiente, los datos estadísticos han de ser examinados desde una perspectiva que tenga presente esa circunstancia. Así, por ejemplo, tenemos que saber que, independientemente de los que reflejen las cifras de matriculados en FP dual durante el año 2020, la actividad de los y las aprendices en el centro de trabajo se ha reducido considerablemente o incluso ha desaparecido.

Pues bien, de acuerdo con el Observatorio de la Formación Profesional, la tendencia de la población canaria titulada en FP no es tan positiva como la de la media española, observándose un preocupante cambio a partir del año 2018. La media española de titulados en FP se sitúa en el 21,55%, mientras que menos de una quinta parte de los ciudadanos canarios (19,16%) ostentan dichos estudios.



Por el contrario, en lo que respecta a la evolución de la FP dual, aunque el porcentaje de estudiantes canarios (2,4%) matriculados en esta modalidad siguió siendo inferior en el curso 2019/2020 al de la media española (3,69%), la tasa de crecimiento de la matrícula canaria es superior a la estatal.



De la comparación de ambas tablas cabe concluir que la apuesta por la FP dual es un hecho. Y es que, si hoy la formación cobra un nuevo significado es debido a los rápidos procesos de cambio que afectan de forma generalizada a las sociedades desarrolladas. La adaptación de la población a estos cambios se convierte en una nueva necesidad social de primer orden. Acerca de este punto, existe un acuerdo generalizado sobre el papel de la formación como uno de los elementos claves que pueden facilitar la adaptación de los individuos a la transformación de su entorno. En este sentido, dos son los principales tipos de problemas que deben afrontar:

1. Completar el nivel educativo de toda la población.
2. Adaptar la formación a las necesidades más inmediatas de los procesos de cambio.

Al respecto, la FP Dual, cuyo origen se halla en la Europa Central, se posiciona favorablemente para acercar la FP a la empresa. Así, el sistema de FP Dual cuenta con una larga tradición en países como Alemania, Austria, Dinamarca, los Países Bajos o Suiza, en los que un gran porcentaje de las personas jóvenes optan por esta vía.

Sin embargo, no es posible ni oportuno importar a nuestro país tales modelos tal y como están configurados. En primer lugar, porque nuestra estructura empresarial, constituida fundamentalmente por pymes y microempresas dificulta la puesta en marcha de la FP Dual. Además, falta un camino por recorrer respecto al conocimiento de la FP Dual en las empresas ya que, en general, muestran un elevado desconocimiento sobre la misma. En Canarias, no obstante, el Turismo ha sido un gran referente de formación a través de sus grandes empresas y ha facilitado el aprendizaje del “saber hacer” a muchas personas jóvenes en su proceso de formación.

Ahora bien, el contexto actual en el que se pretende formalizar la FP Dual es de crisis económica, a diferencia de esos otros territorios europeos donde se dio en climas de estabilidad y crecimiento. Asimismo, la estructura económica de Canarias depende fundamentalmente de sectores como el Turismo, comercio y servicios, circunstancia que la diferencia respecto a otros países o comunidades más centradas en tejido industrial.

Con todo, en el contexto de crisis económica y pandemia que hemos sufrido en estos años, los países de la Unión Europea están llevando a cabo numerosas acciones para, a través de la Formación Profesional en régimen de alternancia, promover medidas para paliar el importante paro juvenil y promover la cualificación profesional y especialización de las personas jóvenes, combinando el proceso de enseñanza-aprendizaje del centro formativo con el aprendizaje y trabajo en la empresa. De hecho, en el VI Acuerdo de Concertación Social en Canarias se ha puesto en valor el impulso de una FP que favorezca la competitividad de las empresas, centrándose en la FP Dual para reforzar la vinculación centro formativo-empresa.

Tomando en consideración estos antecedentes, con la presente Estrategia Canaria se pretende ofrecer propuestas de FP Dual coherentes con la regulación actual y conectadas con las reseñadas líneas de acción de la Unión Europea, del Gobierno español y de las instituciones canarias.

2) Antecedentes normativos

Como consecuencia de la condición de España como Estado Miembro de la Unión Europea, la tradicional distancia entre la Formación Profesional Inicial o Reglada (del sistema educativo), por un lado, y la Formación Profesional Continua y la Formación Profesional Ocupacional (ambas propias del sistema de FP laboral, que actualmente conforman la Formación Profesional para el Empleo), por otro lado, comenzó a reducirse, especialmente, a partir de la aprobación de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. El artículo 6 de esta norma establece que la colaboración de las empresas en el desarrollo del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional se desarrollará, entre otros ámbitos, mediante su participación en la formación del alumnado en los centros de trabajo, favoreciendo la realización de prácticas profesionales en empresas y otras entidades. Dispone, asimismo, en el artículo 11.3, que se podrán establecer los mecanismos adecuados para que la formación que reciba financiación pública pueda ofrecerse por centros o directamente por las empresas, mediante conciertos, convenios, subvenciones u otros procedimientos.



Fuente: *I Plan Estratégico de Formación Profesional del Sistema Educativo 2019-2022*

Por lo que respecta al ámbito educativo, La Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en el apartado 1 del artículo 42 bis define la Formación Profesional dual del Sistema Educativo Español como el conjunto de acciones e iniciativas formativas que, en corresponsabilidad con las empresas, tienen por objeto la cualificación profesional de las personas, armonizando los procesos de enseñanza y aprendizaje entre los centros docentes y los centros de trabajo. Dispone, así mismo, que el Gobierno, previa consulta a las Comunidades Autónomas, regulará las condiciones y requisitos básicos que permitan el desarrollo por las Administraciones educativas de la Formación Profesional dual en el ámbito del sistema educativo.

Por su parte, la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible, en su artículo 75 confiere a las Administraciones educativas y laborales la competencia para promover la colaboración con las empresas y entidades empresariales y de profesionales autónomos con la finalidad, entre otras, de la impartición de los módulos profesionales incluidos en los títulos de formación profesional en las instalaciones de las empresas para garantizar que la formación se realice con los equipamientos más actuales. Establece, asimismo, que los centros de formación profesional y empresas de los diferentes sectores productivos pueden promover proyectos estratégicos comunes, creando para

ello entornos académicos y profesionales dirigidos al desarrollo de un modelo económico sostenible basado en el conocimiento, la mejora de la innovación, el fomento de la iniciativa emprendedora y el respeto medioambiental.

Asimismo, el Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, que establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo, en el artículo 31 determina que se podrán desarrollar programas formativos en alternancia en colaboración con empresas, y que para su aplicación será necesaria la suscripción de un convenio entre la empresa y la Administración educativa.

Atendiendo a la reciente publicación de la LOFP, la normativa que se cita a continuación sólo tendrá validez hasta que se publique la normativa del desarrollo de la propia LOFP que la sustituya. En esa línea, el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre⁶, desarrolla la actividad formativa asociada a la “formación profesional dual del sistema educativo”, que regula en su Título III. En dicho título, se establece el marco para el desarrollo de proyectos de formación profesional dual en el sistema educativo, con la coparticipación de los centros educativos y las empresas, cuando no medie un contrato para la formación y el aprendizaje. Esta otra posibilidad, la de la formación profesional dual del sistema laboral, bajo la concertación de un contrato para la formación y el aprendizaje, también está prevista en el RD 1529/2012, que se centra en desarrollar los aspectos básicos de la formación inherente a la mencionada modalidad contractual, los cuales fueron posteriormente desarrollados por la Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, modificada por la Orden ESS/41/2015, de 12 de enero.

En efecto, en dicho Real Decreto 1529/2012 se establecieron las bases para la implantación progresiva de la formación profesional dual en España, entendida como el conjunto de acciones e iniciativas formativas que tienen por objeto la cualificación profesional de las personas, combinando los procesos de enseñanza y aprendizaje en la empresa y en el centro de formación. El Real Decreto determinaba que la implantación del sistema de formación profesional dual en España, se desarrollaría a través de dos modelos diferentes: Formación Dual desde el sistema educativo y Formación Dual desde el sistema laboral.

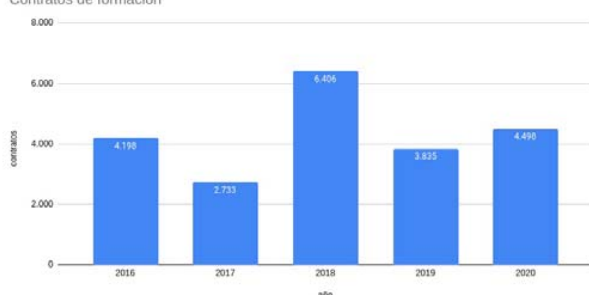
Solo en el segundo de los escenarios -la FP dual del sistema laboral, como modalidad específica de la iniciativa de “formación en alternancia con el empleo” (art. 30 RD 694/2017)- se venía a exigir la celebración de un contrato para la formación y el aprendizaje, cuya regulación laboral básica aparecía recogida en el art. 11.2 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) y lo definía como aquel cuyo objeto es “la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo”.

⁶ Esta normativa no es derogada por la nueva Ley orgánica de Ordenación e Integración de la Formación Profesional de forma expresa, por lo que seguirá vigente en aquello que no contradiga a la normativa de jerarquía superior y mientras no se desarrolle una nueva.

En cualquier caso, la Formación Dual desde el sistema educativo tiene por objetivo posibilitar que el alumnado del centro educativo complete su formación teórica con formación teórico-práctica en la empresa, regulada a través de convenios de colaboración con el centro, mejorando la cualificación de la persona estudiante y adaptándola al desarrollo de la realidad laboral.

La actividad formativa inherente a los contratos para la formación y el aprendizaje tiene consideración de formación profesional dual. Es un mecanismo destinado a jóvenes que combinan su actividad laboral en una empresa con períodos de formación recibida en centros formativos relacionados con la actividad que desarrolla en su puesto de trabajo.

Contratos de formación



*Gráfica de Contratos de Formación y Aprendizaje en Canarias (2016-2020).

En nuestra Comunidad Autónoma de Canarias, la Ley 6/2014, de 25 de julio, Canaria de Educación no Universitaria, coordina la administración educativa y la laboral para garantizar una oferta complementaria, incide en la generación de entornos integrados de educación superior, promueve el aprendizaje de idiomas y las prácticas en la Unión Europea y, también, impulsa la colaboración del sistema educativo con el sector empresarial y el tejido productivo. Así, en su artículo 33 punto 11.g, establece que el Gobierno de Canarias *“promoverá la colaboración con empresas, entidades empresariales y profesionales autónomos y, en particular, con aquellas relacionadas con los sectores emergentes, en crecimiento e innovadores [...] para el desarrollo y la realización de experiencias de formación profesional dual”*.

En este sentido resulta reseñable la publicación anual de Resoluciones por curso académico de la Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos, por la que se dictan instrucciones para la convocatoria de autorización de proyectos de formación profesional dual en la Comunidad Autónoma de Canarias: estas instrucciones tienen por objeto establecer el procedimiento para la autorización y formalización del desarrollo de proyectos de formación profesional dual en ciclos formativos de grado medio y superior, con

la finalidad de proporcionar al alumnado una cualificación profesional que combine la formación recibida en el centro educativo con la actividad formativa en empresas, mediante la suscripción de un concierto específico de colaboración entre el centro educativo y la empresa.

Igualmente cabe tener en cuenta la publicación anual de Resoluciones del Servicio Canario de Empleo por la que se aprueban las bases reguladoras y se convocan subvenciones destinadas a la financiación del Programa de Formación en Alternancia con el Empleo, programas públicos de empleo-formación, destinados a personas desempleadas y cuyo objetivo es facilitar el acceso al trabajo mediante el aprendizaje y la experiencia profesional en una ocupación.

Por último, en relación al Régimen Económico y Fiscal, se creará una comisión tripartita para proceder a la elaboración de un programa especial de FP Dual en virtud del artículo 23.1 del Real Decreto 2538/1994, de 29 de diciembre (Régimen Económico y Fiscal de Canarias).

3) Ley Orgánica de Ordenación e Integración de la Formación Profesional

La recientemente aprobada Ley Orgánica de Ordenación e Integración de la Formación Profesional es la norma básica de regulación de la Formación Profesional Dual. Esta norma dedica a la Formación Profesional Dual un peso considerable y una ubicación privilegiada dentro del sistema de Formación Profesional. Concretamente, la FP dual está regulada en el Título III de la norma, de manera que toda la oferta de formación profesional, de los Grados C y D (Certificados profesionales y Ciclos formativos) vinculada al nuevo Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales, tendrá carácter dual.

También “podrán” desarrollarse con carácter dual los cursos de especialización (Especialista y Máster), así como las acreditaciones parciales de competencia y los certificados de competencia. Pero, si bien en todo caso se refuerza la presencia del alumnado en la empresa, se sigue manteniendo una bifurcación entre la formación dual “en régimen general” (de corte más académico) y la “formación dual intensiva” (mediante contrato de trabajo formativo, siendo en este momento la regulación del renovado “contrato de formación en alternancia” (artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores tras la convalidación parlamentaria del RDL 32/2021 de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo) la que mejor se acomoda a este contexto laboral. Por lo tanto, se mantiene el doble modelo de FP dual tradicional.

En su artículo 56.1 establece las cinco finalidades de la fase de formación en la empresa u organismo equiparado:

- a) Participar en la adquisición de competencias profesionales propias de cada formación.

- b) Conocer la realidad del entorno laboral del sector productivo o de servicios de referencia, que permita determinar futuros itinerarios formativos y profesionales, prestando especial atención a las oportunidades de empleo y emprendimiento existentes o emergentes en los entornos rurales y las zonas en declive demográfico.
- c) Desarrollar una identidad profesional emprendedora y motivadora para el aprendizaje a lo largo de la vida y la adaptación a los cambios en los sectores productivos o de servicios.
- d) Adquirir habilidades permanentes vinculadas a la profesión que requieren situaciones reales de trabajo.
- e) Facilitar una experiencia de inserción y relacional en una plantilla real de personas trabajadoras respetando la normativa de prevención de riesgos laborales.

Entre otros aspectos de suma importancia, la Ley también entra a regular, en su artículo 58.1, el contenido mínimo del plan de formación, del que deberá disponer cada estudiante:

- a) El régimen (general o intensivo) en que vaya a realizarse la formación en empresa u organización equiparado.
- b) La asignación de los resultados de aprendizaje o de módulos profesionales, en su caso, en la empresa u organismo equiparado y en el centro educativo o formativo, precisando los que han de desarrollarse en uno y otro lugar de formación, así como, cuando la formación en empresa u organismo equiparado corra a cargo de una agrupación de éstos en red, los resultados de aprendizaje asumidos por cada uno de ellos.
- c) El método de seguimiento del aprendizaje a realizar durante el periodo en empresa u organismo equiparado.
- d) La coordinación, las secuencias y la duración de los periodos de formación en las empresas u organismos equiparados.
- e) Las medidas y adaptaciones necesarias, en su caso, para personas con necesidades específicas de apoyo para el desarrollo de sus periodos formativos en empresa u organismo equiparado.

Con el convencimiento de que esta nueva Ley Orgánica va a suponer un impulso de la FP dual, hace todavía más necesaria y útil la presente Estrategia.

4) Rasgos característicos de una FP Dual en transición

Tal y como se desprendía de la normativa que ha venido rigiendo desde el año 2012, la Formación Profesional Dual era una modalidad dentro de la iniciativa de Formación Profesional en alternancia, conducente a la obtención del

mismo título de Grado Superior o Grado Medio que el impartido en modalidad no dual, pero en la que existía corresponsabilidad formativa del centro educativo y de la empresa, ya que la actividad formativa es compartida. Y conforme a dicha regulación, para poder desarrollar un proyecto de formación profesional dual, los centros educativos deben -o debían- solicitar autorización de la Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos, tal y como establece el artículo 31 del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre.

Sin embargo, como se desprende del artículo 55 de la Ley Orgánica de ordenación e integración de la Formación Profesional, la formación profesional -no dual- tiende a desaparecer. En efecto, desde su entrada en vigor, todos los títulos de Formación Profesional y los certificados de profesionalidad vinculados al Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales- pasarán a realizarse en la modalidad dual.

Ahora bien, dado que se mantiene un régimen general -exento de celebración de un contrato laboral de formación- y uno intensivo -que sí requiere su formalización- se puede concluir que, probablemente, la mayor novedad que viene a incorporar la norma recientemente aprobada es la ampliación de los tiempos de formación en la entidad empresarial. Y, más allá de que se recoge un plazo de hasta seis meses para que llegue a entrar en vigor el calendario de implantación de dicha Ley Orgánica (Disposición Final Quinta), la entrada en vigor de aquella otra medida -la ampliación de tiempos de formación- no tiene tampoco por qué ser inmediata, ya que la propia norma, en su Disposición Transitoria Sexta, habilita un periodo transitorio hasta el 31 de diciembre de 2024 para su adecuación. De la misma manera, la Disposición Transitoria Quinta prevé otro periodo transitorio, esta vez hasta el 31 de diciembre de 2028, para la conversión del sistema de beca, recogido en el Real Decreto 1529/2012, al contrato de formación. En esta Estrategia, no obstante, se desea manifestar el compromiso por reducir tales periodos transitorios al mínimo posible.

La mencionada Ley Orgánica, que no deroga explícitamente el Real Decreto 1529/2012 pero sí cualquier regla de igual o inferior rango que la contradiga, tiene un ámbito objetivo que excede el de la formación profesional dual y, aunque esta cuenta con una singular relevancia y alcance en su contenido, antes de resaltar algunos de estos puntos conviene señalar que la oferta formativa pasa a clasificarse en cinco tipos: Acreditación parcial de competencia (Grado A); Certificado de competencia (Grado B); Certificado profesional (Grado C); Ciclo formativo (Grado D) y Curso de especialización (Grado E). De estos, los de Grado C y D, es decir, los que tradicionalmente han protagonizado la formación profesional, deberán ser ofertados siempre con carácter dual, al menos aquella que esté vinculada al Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales; respecto de los otros tres tipos, la ley simplemente indica que podrán ofertarse con ese carácter.

En coherencia con el marco estratégico previamente reseñado, en la nueva norma ordenadora de la formación profesional se percibe constantemente la intención de atraer a las empresas, con independencia de su tamaño y actividad, para que colaboren más estrechamente con la formación profesional, pues de ello, en parte, depende el éxito de la FP dual. Para realizar dicho acercamiento se establecen asimismo algunas cuestiones imprescindibles a tener en cuenta, tales como: la necesidad de que las personas tutoras del centro formativo y de empresa contacten previa y continuamente en la formación dual y además, que el alumnado haya superado la formación en prevención de riesgos laborales con antelación a su incorporación a la empresa (57.3.h e i); la participación de la empresa en la evaluación -incluso, si cabe, en las reuniones del propio centro formativo- pero reservando al centro formativo la evaluación final y la acreditación (art. 63.2).

En lo que respecta a la formación profesional dual propiamente dicha, se observa igualmente un adecuado equilibrio entre garantías y flexibilidad. Así, por ejemplo, en el régimen de FP dual general, donde no hay contrato laboral formativo, se subraya el estatus de estudiante, pero no por ello se excluye la posibilidad de que este/a pueda percibir cierta bolsa económica para compensación de gastos; igualmente, en ese régimen se exige que al menos el 25% de las horas de formación transcurran en la empresa u organismo, pero se prevé la excepción, muy concreta, para las ofertas asociadas a estándares de competencia profesional de nivel 1, que permite un mínimo del 20% (66.1.a). En esa misma línea, en cuanto a la ejecución del periodo de formación, no se contempla la posibilidad de realizar la actividad formativa en turnos o periodos nocturnos, pero sí se prevé excepcionalmente, previa autorización de la autoridad competente (58.4.a); y regulación similar recibe la distribución horaria durante el año, presumiendo la alternancia como regla general, pero excepcionalmente, ateniendo a las características de la actividad, se permite optar por cambiar los periodos de realización (58.4.b) o por una estancia anual en la empresa (67.5.b), exigiéndose el respeto, como mínimo, de un mes de vacaciones al año y un día y medio de descanso semanal (58.4.b) y, en las estancias en empresa superiores a un mes, asegurando una presencia mínima del alumno en el centro de formación con el objetivo de realizar un seguimiento de su formación (67.5.a).

Todo ello, garantizando el desarrollo de los resultados de aprendizaje contemplados en cada formación mediante el acuerdo entre centro educativo y empresa, así como con la supervisión de los tutores (57.3.g y 61.3). Al efecto, las administraciones deben atender a todos los agentes implicados, concretar los planes de formación junto a ellos (58.2), garantizar la formación y condiciones para el desempeño de las funciones del tutor o tutora dual (60.4 y 61.4) y, en línea con lo anterior, promover la figura del profesional sénior de empresa (84.3.a). Asimismo, consciente de las peculiaridades de cada actividad formativa y de la diversidad del sistema productivo en cuanto al tamaño de empresas,

sectores y particularidades territoriales, se reconoce cierta autonomía del centro formativo para organizar la formación en función de sus características, las empresas con las que tiene convenio, etc. (57.3.a, c y e, y 67.5.a), así como la posibilidad de que tanto la formación se reciba en varias empresas (o centros de trabajo) u organismos públicos o privados (55.5 y 57.3.b), como de que la figura del tutor de empresa pueda ser compartida por dos o más empresas pymes (61.1).

Asimismo, la Ley nos recuerda que no se trata de trabajadores de plantilla, sino de estudiantes de FP Dual que deben formarse en la empresa, para ello se encomienda a las personas tutoras (57.3.g y 61.3) y a las administraciones públicas competentes, además de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, la supervisión de la formación y que no se confunda en ningún momento al estudiante con un trabajador. Además, la representación legal de las personas trabajadoras recibirá información, por parte de la empresa u organismo equiparado, sobre las plazas de personas en formación en el marco del sistema de formación profesional (57.5 y 59). Además, se remite a un contrato formativo específico, de modo que será la única forma de que quien realice la FP dual en régimen intensivo pueda estar contratado laboralmente, sin que en ningún caso se confunda este contrato laboral con el desempeño de una actividad productiva sino formativa. (55.6 *in fine*).

En definitiva, dentro del sistema de doble vía que se desprende todavía de la regulación laboral y educativa, es incuestionable que la alternativa contractual, dotada del carácter tuitivo que caracteriza al Derecho del Trabajo, resulta una opción que posibilita el contrato formativo dentro del proceso de aprendizaje del alumnado. Se elimina desde más protectora.

a) Ventajas y dificultades

La formación profesional dual ofrece ventajas tanto para las empresas y centros educativos, como para el alumnado/aprendiz y la sociedad en general. Estas ventajas son ampliamente reconocidas y están identificadas en aquellos países que más han avanzado en la implementación de estos programas.

Las empresas, por un lado, crean una cantera de futuros empleados y facilitan el reemplazo generacional de la plantilla; pueden incluir en el currículo formativo contenidos de interés para la actividad de la empresa y disminuyen los procesos de selección externos de futuros empleados y mejora la competitividad de la empresa al poder producir servicios y productos de mejor calidad gracias a disponer de personal altamente formado.

Los centros educativos, por otro lado, conocen mejor las novedades y tendencias de las empresas, aumentan la demanda de formación por parte de los estudiantes, además de incrementar su prestigio e innovación al iniciar programas de FP Dual.

Finalmente, para el alumnado supone una mayor probabilidad de acceso al empleo respecto a la FP tradicional, de mejora de sus competencias y habilidades interpersonales, así como para entrar en contacto con el mundo real de la empresa y adquirir hábitos de trabajo y experiencia profesional.

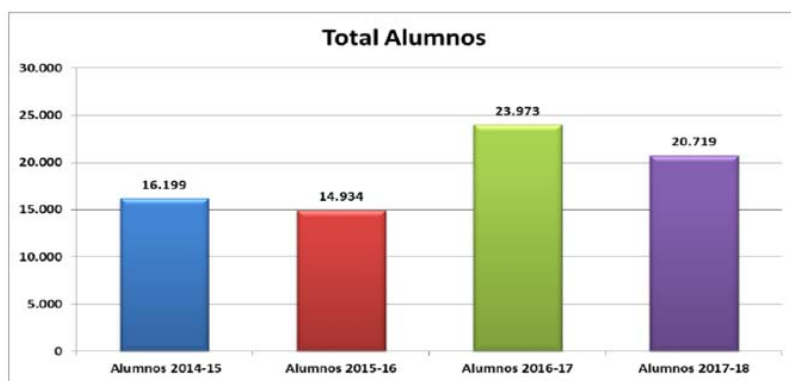
No obstante, hay que ser realistas y reconocer que no todo van a ser ventajas, ya que podemos encontrar problemas que debemos prever y minimizar, junto con un seguimiento adecuado de la formación del alumnado. Entre los errores y dificultades que se detectan destacamos:

- a) Asimilación del periodo de formación dual del alumnado a una Formación en Centros de Trabajo (FCT) ya que en la FP Dual surge una nueva relación contractual a través del contrato formativo en alternancia.
- b) Desconocimiento existente del modelo de formación profesional dual por las empresas, profesorado y el propio alumnado, así como enormes trabas burocráticas y que exista un modelo distinto en cada Comunidad Autónoma.
- c) Heterogeneidad en la formación de todo el alumnado, debido a que cada aprendiz realiza su formación en una empresa diferente, si bien esto también tiene su vertiente positiva en cuanto a que uno de los objetivos de la formación profesional en general, y de la formación profesional dual, es, precisamente, esa especialización profesional.

Ante la extendida implantación de la FP dual mediante la modalidad por proyectos se concluye que ésta puede resultar más interesante si se impulsa “la identificación y la transmisión de buenas prácticas desarrolladas en los centros”, como se propone en el Cuadro Estratégico del PCFP 2018-2022. Sin embargo, desde aquí se insta a que ello sirva para consolidar, estabilizar y estandarizar dichos proyectos, sin perjuicio de las modificaciones y matices que quepa introducir anualmente o en función de las características individuales del proyecto.

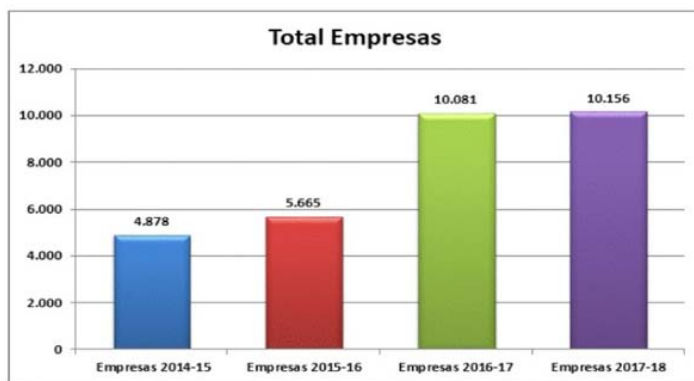
b) Trayectoria de los proyectos de Formación Profesional dual en la Comunidad Autónoma de Canarias

Tal y como indicó el Ministerio de Educación y Formación Profesional en el I Plan Estratégico de Formación Profesional del Sistema Educativo 2019-2022 (p. 18), en relación a las cifras de formación profesional dual en el curso 2017-2018 (último curso no afectado por el Covid-19): “El número de alumnado que, tras cinco años, cursa estudios en esta modalidad es todavía bajo, alcanzando un total de 20.719 en el curso 2017-2018, frente a un total de 810.621 matriculados en las diferentes ofertas de Formación Profesional.

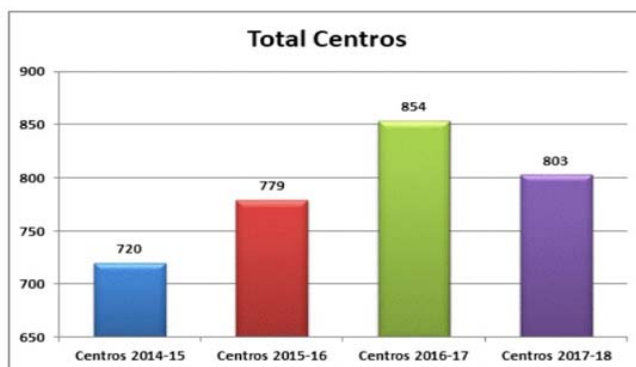


Datos disponibles 2017-2018 con fecha septiembre 2018

Fuente: *I Plan Estratégico de Formación Profesional del Sistema Educativo 2019-2022*



Fuente: *I Plan Estratégico de Formación Profesional del Sistema Educativo 2019-2022*



Fuente: *I Plan Estratégico de Formación Profesional del Sistema Educativo 2019-2022*

Sin embargo, como se desprende del gráfico sobre evolución del número de alumnos/as matriculados en FP dual, a partir de ese año, y sin que pasen desapercibidas la imposibilidad o dificultad de realizar las estancias de formación durante el periodo de confinamiento, las cifras canarias de matriculación en FP dual han mejorado considerablemente.

Efectivamente, a raíz de la publicación del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, se ponen en marcha los proyectos de formación profesional dual en Canarias en el curso 2013/2014 con 10 proyectos en 7 centros educativos. En relación a las especialidades se implantaron 9 títulos enmarcados dentro 7 familias profesionales distintas con la participación de 60 empresas y 200 plazas ofertadas.

En la segunda convocatoria de proyectos experimentales de formación profesional dual en el curso 2014/2015, se produjo un ostensible incremento en el número de proyectos y se autorizaron un total de 25 grupos entre primeros y segundos cursos. El número de centros prácticamente se duplicó y participaron 13 centros educativos. En total se impartieron 15 títulos diferentes englobados en 12 familias profesionales.

Ya en el curso 2015/2016 se autorizaron 33 grupos de proyectos experimentales de formación profesional dual y 18 de ellos correspondían a primeros cursos, participando 13 centros educativos y se impartieron 15 títulos englobados en 11 familias profesionales. En términos de plazas se ofertaron un total de 660 plazas de las cuales 500 plazas fueron ocupadas por alumnado que cursó la modalidad dual.

En la cuarta convocatoria correspondiente al curso 2016/17, se autorizaron 32 grupos de proyectos experimentales de formación profesional dual y 16 de ellos corresponden a primeros cursos. En total participaron 13 centros educativos y se impartieron 15 títulos englobados en 11 familias profesionales.

A lo largo de este periodo, la oferta de los programas experimentales de formación profesional dual ha ido incrementándose paulatinamente. Así, ya en el curso 2017/2018, 15 centros imparten proyectos de formación profesional dual en 22 titulaciones distintas englobadas en 13 familias profesionales, ofertándose 760 plazas en dicha modalidad.

Desde el curso 2018/19 la Resolución de la Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos, por la que se establece las instrucciones para que los centros educativos soliciten proyectos de formación profesional dual del sistema educativo, determina sin carácter experimental a los proyectos de formación profesional dual. Además, se incluye no solo la posibilidad de desarrollar proyectos dirigidos a un grupo completo de alumnado en modalidad dual, sino que también se podrá desarrollar proyectos en una nueva modalidad mixta que contará con la participación máxima de diez

alumnos/as en formación dual que coexistirán en el aula con el alumnado de la formación profesional presencial. Los proyectos duales se han desarrollado en 15 centros educativos y se impartieron 24 títulos englobados en 13 familias profesionales, con un total de 50 grupos completos y 3 grupos mixtos. En el curso 2018/19 han participado en la formación dual un total de 800 estudiantes y 300 empresas colaboradoras.

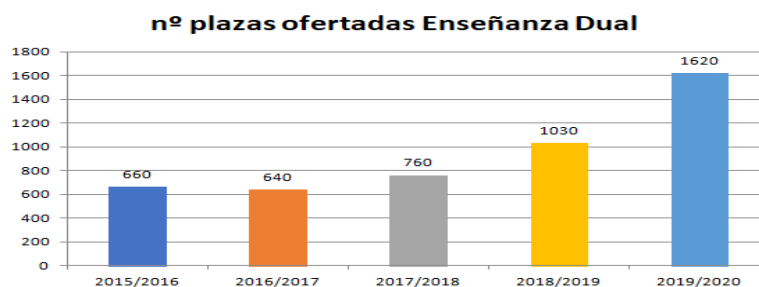
En fin, el curso 2019/20 se inició con una oferta de 1620 plazas en formación dual, 68 grupos duales completos y 13 grupos mixtos, 36 especialidades de formación profesional dual en 18 familias profesionales impartidas en 25 centros educativos en las islas de Tenerife, Gran Canaria, Lanzarote y Fuerteventura.

Enseñanzas	Curso	N.º Grupos FP	N.º Grupos FP Dual	% Dual sobre total de grupos
Grado Medio	1º	361	16	4,43%
	2º	347	10	2,88%
Grado Superior	1º	338	34	10,06%
	2º	342	21	6,14%
Total		1388	81	5,84%

Datos n.º grupos ofertados curso 2019/20

A continuación, para completar la información ya apuntada en las anteriores páginas, se muestran datos estadísticos generales desde el curso 2015/16, comenzando por corroborar la indicada evolución del número de plazas de formación dual ofertadas en las Islas Canarias.

En la evolución de la implantación de ciclos formativos en modalidad dual se ha incrementado en 960 plazas desde el curso 2015/16 hasta el curso 2019/20, siendo el porcentaje de plazas ocupadas desde el curso 2015/16 por el alumnado en relación a las plazas ofertadas del 80%.



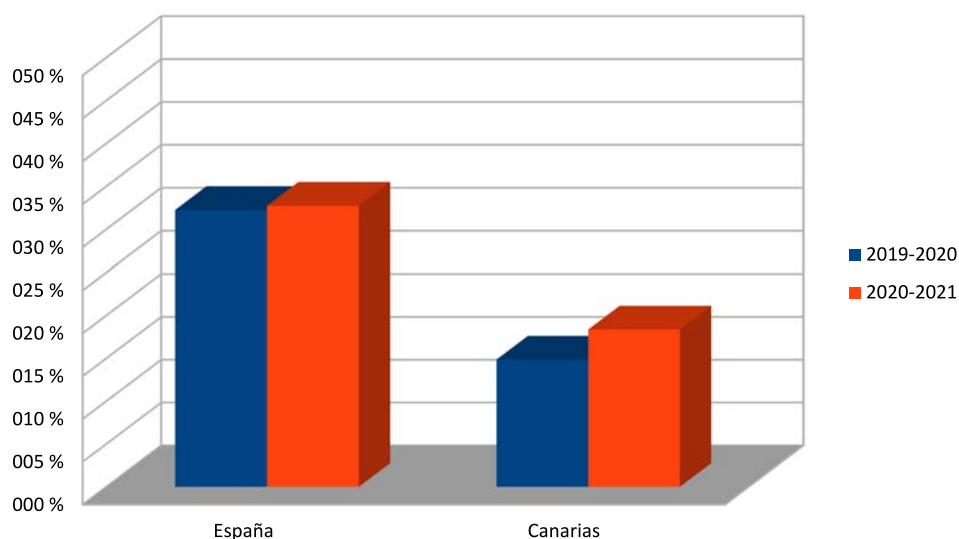
Evolución FP Dual. Número de centros

	2019-2020	2020-2021
España	32,25 %	32,74 %
Canarias	14,86 %	18,37 %

Porcentaje de Centros Públicos con FP dual Educativa

Porcentaje de centros con FP Dual educativa (s/ total centros de FP)

Porcentaje de centros públicos con FP Dual Educativa



(observatoriofp.com)

Y respecto al alumnado de FP Dual, hay un crecimiento que se muestra en las siguientes gráficas.

Evolución de Estudiantes de FP Dual

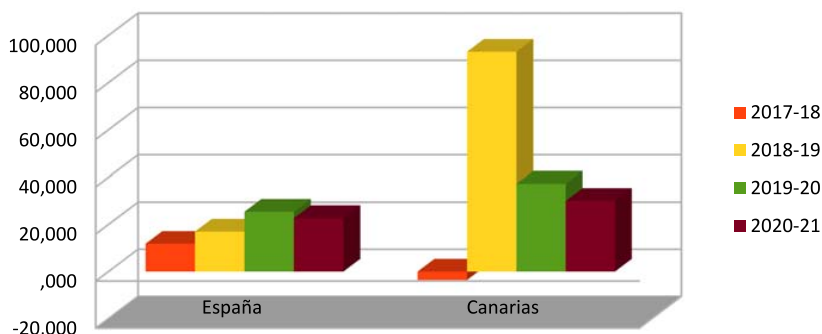
	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21
España	No hay datos	14354	16050	18782	23562	28919
Canarias	72	392	378	730	1002	1303

En Canarias, la evolución de personas inscritas muestra un incremento de la matrícula de estudiantes de FP Dual, llegando a 1.303 estudiantes en el curso 2020-2021, de los cuales 924 pertenecen a FP de Grado Superior y 379 a FP de Grado Medio. Y respecto a sexo, 630 son mujeres y 673 corresponde a hombres.

Como no hay datos en 2015-2016 la variación se calcula a partir 2017-2018

	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21
España	11,82	17,02	25,45	22,74
Canarias	-3,57	93,12	37,26	30,04

Variación (%) estudiantes duales



Para terminar con esta representación estadística de la trayectoria de la FP dual en las Islas Canarias, se ofrecen los datos más recientes, correspondientes al curso 2020/21, que, comparados con los del curso inmediatamente anterior, no dejan lugar a la duda en cuanto a que la FP dual ha llegado a nuestro sistema de formación profesional para quedarse.

Datos Estadísticos 2019/2022

Comparativa FP Dual curso 2019/2022, 2020/2021 y 2021/2022.

	2019/2020	2020/2021	2021/2022	% Variación 2020/2021	% Variación 2021/2022
Plazas ofertadas	1480	1780	2100	20%	18%
Grupos Completos	67	77	89	15%	16%
Grupos Mixtos	14	26	32	86%	23%
Centros	25	28	31	12%	11%
Especialidades	36	43	47	19%	9%
Familias profesionales	18	18	18	0%	0%

Desde luego, frente a estos datos oficiales, urge plantear una Estrategia de FP dual propia, adecuada a la idiosincrasia del territorio canario, su economía y su población, poniendo el foco en la necesaria implicación de la empresa, no solo en su ejecución, sino también en el diseño, programación y planificación de la oferta de formación profesional dual.

BLOQUE 3: PRINCIPIOS TRANSVERSALES DE LA ESTRATEGIA

En línea con los marcos jurídicos y programáticos de la Unión Europea, del Estado español y de la propia comunidad autónoma de las Islas Canarias, esta Estrategia pretende asentar las bases para la modernización del sistema de Formación Profesional, a la vez que se da respuesta a la grave crisis económica y social derivada del COVID-19 y, localmente, de la erupción volcánica. Con el firme convencimiento de que uno de los pilares de esa modernización lo constituye la expansión de la Formación Profesional dual, no son pocos los retos y desafíos a los que nos enfrentamos para su implantación e implementación, razón por la que deviene fundamental fijar unos principios que guíen ese proceso, generando instrumentos y confianza en todas las personas e instituciones involucradas en ello.

Se debe partir de la necesidad del marco normativo estatal con el objetivo de garantizar el desarrollo de un modelo de FP Dual sólido y de calidad que, si bien debe ser flexible, debe unificarse en determinadas cuestiones como las referidas a la figura de la persona tutora, tiempos de alternancia entre la empresa y centro educativo, el contrato o beca. De esta forma, la presente estrategia y estos principios transversales se muestran suficientemente flexibles como para adaptarse a la normativa estatal, permitiendo tener una estrategia preparada y lista para ser implementada en este nuevo marco normativo tras la aprobación de la nueva Ley de Formación Profesional.

Sin duda, el éxito de este tipo de formación pasa irremediablemente por ajustarla a las necesidades reales de un sistema productivo y educativo que se ve sometido a continuos cambios para su adaptación al ciclo económico. Son las empresas y su personal quienes deben encarar estos cambios, afrontar los retos que impone el mercado y hacerlo con las mayores garantías de éxito. A su vez, implicar al personal docente del centro educativo en la FP Dual se considera requisito imprescindible para garantizar la consecución de los objetivos marcados.

Como ya se ha señalado, la FP Dual ha generado normas desiguales, estableciendo dos trayectorias formativas y dos tipos de prácticas: laborales, cuando la formación se hace con contrato; y no laborales, en los programas del sistema educativo. A su vez, reconoce distintos derechos laborales y de protección de la gente joven y diferentes requisitos y garantías en la formación, a través del contrato formativo en alternancia.

Otro principio transversal es la simplificación administrativa. En este sentido, con el objetivo de reducir las barreras administrativas y partiendo de la base de que la burocracia del sistema (requisitos, exigencias administrativas...) puede incidir en el fracaso del modelo, se considera esencial reducir la carga burocrática y se apuesta por un proceso simplificado, eliminando requisitos administrativos y de funcionamiento, que aportan poco valor y suponen un impedimento en su uso, especialmente en las empresas más pequeñas.

El formato de FP anterior se apoyaba, no en la formación de trabajadores y trabajadoras aprendices sino más bien en favorecer la obtención de una Titulación Académica que les cualifique y que dispongan, durante su aprendizaje, de cierta experiencia laboral a través de la FCT.

Por otra parte, lograr que las acreditaciones de Estándares de competencia tengan un engarce atractivo y una atención para que permitan su convalidación y favorezca la obtención de las restantes cualificaciones para la obtención de una Titulación Académica.

En fin, cabría destacar otros tres conjuntos de factores a tener en cuenta:

- a) En el modelo de la nueva LOFP actual, habitualmente una sola empresa no puede abarcar todos los resultados de aprendizaje contenidos en cada Módulo Profesional de cada Ciclo Formativo o Certificado Profesional, pero sí configurar un perfil propio con las actividades profesionales que lo componen que, siendo tan diversas, amparan varias especialidades. De pretenderlo, el alumnado debería desplazarse entre varias empresas, sometiéndose a una movilidad geográfica que dificulta una contratación formativa en empresas que pueden facilitar el aprendizaje de este itinerario profesional.
- b) En segundo lugar, son reseñables tanto la condición geográfica de 8 islas -centrándose en determinadas comarcas la oferta formativa-, como las variedades de empresas y la variedad de ofertantes (no solo la Consejería de Educación sino la de Turismo, que a través de los Hoteles Escuela de Canarias suman su oferta a la de Educación. Y la misma situación se presenta con la Consejería de Agricultura, Ganadería y Pesca a través de sus Escuelas de Capacitación Agraria y Marítimo Pesquera).
- c) En tercer lugar, el hecho de que más del 96% de las empresas en Canarias tengan menos de 10 trabajadores da una idea de las dificultades para desarrollar esta propuesta de FP Dual si no se amplía la versatilidad del currículo dentro del marco de actuación curricular que corresponde a la Autonomía.

Estos condicionantes, por sí mismos, nos llevan a proponer una manera distinta de ofertar la FP Dual en Canarias, acercando el modelo alemán al porcentaje curricular de la Autonomía en Canarias, para los títulos, y a la Metodología y recursos para los Certificados.

De este modo, la Estrategia Canaria para la Formación Profesional Dual se asienta sobre unos principios de carácter transversal, que deben orientar e informar cualquier actuación relativa a este tipo de acción formativa. A continuación, se presentan y desarrollan dichos principios:

1) Permanencia y estabilidad de los proyectos formativos frente a los proyectos que requieren renovación anual

Con el triple objetivo de ser más rigurosos, eficientes y de premiar la excelencia, la formación profesional dual canaria ha de sustentarse en un régimen jurídico más estable y fiable. Vista la costumbre, promocionada por las normas estatales, de basar la construcción de los estudios de formación profesional dual en proyectos originados principalmente desde las instancias educativas y, excepcionalmente, desde algunas entidades empresariales, se sostiene que el modelo ya cuenta con la suficiente experiencia como para detectar cuáles son los proyectos exitosos o sólidos y dotarles de la estabilidad que merecen, evitando la burocracia e intranquilidad que deriva de su necesaria renovación anual.

En todo caso, los proyectos formativos deben recoger adecuadamente el aprendizaje de los/as trabajadores/as-aprendices en el centro de trabajo. Ello supone detallar las realizaciones profesionales (vinculadas a elementos de competencia del Catálogo Nacional de Cualificaciones/Estándares de competencia) y funciones que desarrollarán, la calendarización de las mismas, los/as trabajadores/as que ejercerán la labor de tutoría y la de instrucción, los criterios y pautas de evaluación del aprendizaje en la empresa para la obtención de la titulación, y los sistemas de supervisión y control del propio plan.

2) Modalidad de alternancia frente a las estancias en empresas

Sin perjuicio de que la normativa estatal actual continúe permitiendo ambas opciones, la FP dual canaria debe transitar hacia un modelo de alternancia intensiva, donde los tiempos de presencia del/la aprendiz en la empresa sea coetáneos a su formación en el centro educativo. Ello, además de considerarse pedagógicamente positivo para su aprendizaje, reduce la posibilidad de que el aprendizaje de las del/la estudiante en la empresa se aleje de su currículum formativo.

Con ello se conseguiría fomentar una formación teórico-práctica más flexible y distinta a la “estructura rígida de la duración del Módulo de FCT” y de las dos modalidades de FP dual previstas en las “Bases reguladoras de la convocatoria para el curso 2020/21 de la concesión de becas al alumnado

que participe en proyectos de formación profesional dual durante el tiempo que realiza la formación en la empresa”, en los proyectos de FP Dual aprobados a través de las convocatorias anuales se recoge que el alumnado tendrá al menos un 33% de prácticas en alternancia entre centro educativo y empresa, sin tener en cuenta las 346 horas de FCT.

Ahora bien, considerando la diversidad sectorial y las características de la oferta de formación profesional derivada de aquella, y reconociendo la autonomía y experiencia de los centros de formación y el profesorado, la alternancia podrá ser diaria, semanal, o con cualquier otra periodicidad.

3) Uso de la modalidad de contrato de trabajo frente a las becas de trabajo

En relación con el punto anterior, a pesar de la distancia que, por lo general, suele tener que recorrer el alumnado hasta los centros de trabajo -circunstancia que puede recrudecerse en Canarias al añadirle el dato de la insularidad y de las condiciones orográficas de nuestro territorio- se advierte que en el módulo de FP dual general no hay obligación de becas ni siquiera para el transporte del alumnado, lo cual conduce en ocasiones al abandono del módulo; si bien, en el sentido opuesto, en algunos casos el alumnado deja de asistir una vez que la recibe. En el PCFP se propuso ligar esas becas al rendimiento académico y que su abono fuese escalonado según el progreso. Algo que no parece estar ocurriendo en el modelo de FP dual Canario, puesto que de las “Bases reguladoras de la convocatoria para el curso 2020/21 de la concesión de becas al alumnado que participe en proyectos de formación profesional dual durante el tiempo que realiza la formación en la empresa” se desprende que las becas, cuyo número y cuantía se desconocen (más allá de que se abonarán “en función del número de jornadas de permanencia en la empresa durante su periodo de formación dual” y de acuerdo al presupuesto de cada modalidad), se pagarán solo a los/las estudiantes (que sean seleccionados/as en régimen de concurrencia competitiva bajo el criterio único de cumplir con los requisitos de la convocatoria, pues ningún otro criterio se enuncia en la misma) y en todo caso con posterioridad a la finalización del módulo, cuando se conoce el número de jornadas echadas.

Adicionalmente, en cumplimiento con la Disposición transitoria quinta de la LO 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, se prevé un periodo transitorio del sistema de beca a contrato de formación en el régimen de formación profesional intensiva.

Se habilita un periodo transitorio hasta el 31 de diciembre de 2028 para la transición del sistema de beca para la formación profesional dual, recogido en el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje.

4) Centralidad de la mejora de las competencias del alumnado para el fomento de la empleabilidad.

Aunque el desarrollo de la formación dual debe favorecer la inserción laboral, esta no debe ser la meta -cortoplacista- prioritaria, sino que esta debe ser la verdadera asunción por parte del alumnado de competencias generales, específicas y transversales que garanticen su empleabilidad en el medio y largo plazo. El objetivo final de la FP Dual, por tanto, debe ser mejorar la competitividad de las empresas canarias a través de conseguir personal mejor formado que permita ofrecer productos y servicios de mejor calidad. Esta mejora de la competitividad empresarial incrementará las ventas de las empresas canarias consiguiendo con ello, ahora sí, una reducción del desempleo a largo plazo.

Adicionalmente, no debe perderse de vista en ningún momento que, pese a las bondades que tiene la aproximación física del alumnado al lugar de trabajo, se encuentran en una etapa académica donde el objeto principal de la relación laboral es el formativo.

Ello no obsta a que, en función de las posibilidades, se deban desarrollar programas en alternancia donde se combinen acciones de formación de certificado profesional y otras especialidades formativas con empleo en empresas en sectores estratégicos y emergentes. Esta es una de las líneas de actuación contempladas en la Medida 23 del *Plan de Garantía Juvenil Plus 2021-2027 de trabajo digno para las personas jóvenes* (Resolución de 24 de junio de 2021, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social). En este sentido también la Ley Orgánica de ordenamiento e integración de la Formación Profesional recoge la intención de crear programas formativos específicos para colectivos tales como las personas que abandonaron prematuramente el sistema educativo (art. 73).

5) Reducción de las desigualdades por género y los estereotipos de género en la Formación Profesional

Las diferencias por razón de género siguen evidenciándose cuando se cotejan los datos estadísticos en el campo de la educación y de la formación profesional. Como se puede percibir en la siguiente tabla del Observatorio de la Formación Profesional, los estereotipos de género continúan provocando que el porcentaje de alumnas matriculadas en ciclos formativos del sector industrial o del de ciencias y tecnología (STEM) sea mucho más reducido (5,98 y 9,34, respectivamente, a pesar de aglutinar a distintas familias profesionales) que el de matriculadas en otras disciplinas (por ejemplo, solo en sanidad, un 27,28%). Si esas son las cifras en el ámbito estatal, los porcentajes de participación de mujeres canarias en los sectores industriales y científico-tecnológicos son todavía inferiores (4,74 y 5,73%, respectivamente).

Es necesario que desde la regulación y la implementación de la Formación Profesional dual se vaya corrigiendo esta descompensación, puesto que previsiblemente muchas de las profesiones del futuro -y especialmente las mejores pagadas- pertenecerán a los referidos grupos de actividad.

En este sentido, la incorporación de la perspectiva de género ya era uno de los objetivos que se pretendía conseguir en el “Programa Operativo de Empleo, Formación y Educación, FSE 2014-2020” y la consecución de ese objetivo se pretendía hacer a través de “aumentar la participación en formación profesional dual y aprendizaje, estableciendo una relación directa con la empresa”.

Familia profesional	% s/ total matriculados FP		% de mujeres matriculadas en la familia	
	Canarias	España	Canarias	España
Administración y Gestión	17,45 %	14,35 %	22,48 %	19,24 %
Sanidad	14,88 %	16,39 %	22,81 %	27,68 %
Servicios Socioculturales y a la Comunidad	12,91 %	9,77 %	22,85 %	18,94 %
Hostelería y Turismo	8,88 %	5,26 %	7,67 %	5,58 %
Informática y Comunicaciones	8,09 %	11,84 %	1,85 %	3,01 %
Top 5	62,21 %	57,61 %	77,65 %	74,44 %
Comercio y Marketing	6,71 %	5,96 %	6,57 %	6,48 %
Electricidad y Electrónica	5,77 %	6,85 %	0,52 %	0,68 %
Transporte y Mantenimiento de Vehículos	5,05 %	5,19 %	0,47 %	0,41 %
Imagen Personal	4,17 %	3,65 %	6,99 %	7,19 %
Actividades Físicas y Deportivas	3,09 %	4,4 %	1,67 %	2,09 %
Agraria	2,87 %	2,17 %	1,16 %	0,97 %
Instalación y Mantenimiento	1,6 %	2,48 %	0,04 %	0,17 %
Imagen y Sonido	1,47 %	2,54 %	0,88 %	1,72 %
Marítimo- Pesquera	1,17 %	0,4 %	0,3 %	0,07 %
Fabricación Mecánica	0,9 %	3,05 %	0,03 %	0,42 %
Industrias Alimentarias	0,89 %	0,82 %	0,96 %	0,95 %
Seguridad y Medio Ambiente	0,82 %	1,03 %	0,67 %	0,91 %
Madera, Mueble y Corcho	0,81 %	0,56 %	0,18 %	0,16 %
Textil, Confección y Piel	0,67 %	0,43 %	0,96 %	0,76 %
Energía y Agua	0,65 %	0,3 %	0,1 %	0,07 %
Edificación y Obra Civil	0,55 %	0,61 %	0,19 %	0,39 %
Química	0,38 %	1,13 %	0,51 %	1,37 %
Artes Gráficas	0,22 %	0,75 %	0,14 %	0,72 %
Vidrio y Cerámica	0 %	0,02 %	0 %	0,02 %
Artes y Artesanías	0 %	0,01 %	0 %	0,02 %
Industrias Extractivas	0 %	0,02 %	0 %	0 %
Industriales ①	18,71 %	22,3 %	4,74 %	5,98 %
STEM ①	26,16 %	35,38 %	5,73 %	9,34 %

Fuente: Observatorio de la Formación Profesional

6) Decisiones consensuadas en el marco del diálogo social para mayor implicación de los agentes económicos y sociales

Resulta prioritario el acercamiento al mundo de la empresa, implicar al Diálogo Social a efectos de fijar criterios de inversión pública, de promover la negociación colectiva en el desarrollo de la Formación Profesional dual y de efectuar el seguimiento evaluativo de los proyectos y planes de formación.

Ello en coherencia con la Línea de actuación 2 del Cuadro Estratégico del pretendido PCFP 2018-2022, que propone “crear y consolidar alianzas estratégicas con las instituciones y los interlocutores sociales de los sectores productivos que favorezcan el impulso de la innovación, el emprendimiento y la calidad creando redes de colaboración entre todos los agentes implicados”.

Además, es importante imbricar la formación profesional dual en los diversos órganos de carácter consultivo y de participación institucional en materia de formación como son el Consejo Canario de FP (Comisiones Técnicas) y el Consejo Escolar de Canarias (FP básica). Canarias, como archipiélago atlántico, cuenta además con órganos consultivos territoriales, los Consejos Insulares de Formación y Empleo en los que se garantiza la participación de los Cabildos y Ayuntamientos comprendidos en el respectivo ámbito insular y los agentes económicos y sociales más representativos.

7) Papel fundamental de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y los Acuerdos de Concertación Social en las islas Canarias.

Las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y los Acuerdos de Concertación Social tienen un papel fundamental en la implantación e implementación de la FP DUAL en Canarias y, en concreto, en los siguientes aspectos:

- i. Participar en la resolución de problemas identificados.
- ii. Articular la adaptación de la FP DUAL al modelo productivo desde una doble perspectiva: la de la competitividad empresarial, así como la de la mejora cuantitativa y cualitativa del empleo.
- iii. Incrementar el prestigio social asociado a la FP DUAL.

A tenor del “Artículo 23. Formación profesional.”, de la Ley 8/2018, de 5 de noviembre, por la que se modifica la Ley 19/1994, de 6 de julio, de modificación del Régimen Económico y Fiscal de Canarias, que dicta:

“A efectos de potenciar la creación de empleo, la Administración General del Estado colaborará con la Comunidad Autónoma de Canarias en la elaboración de un Programa especial de formación profesional para el empleo en sectores de servicios avanzados.

Las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito autonómico colaborarán con la Comunidad Autónoma de Canarias en el diseño de Planes de Formación Profesional para el Empleo dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados y desempleados.

Asimismo, serán los agentes colaboradores de la administración para el diseño y programación de la realización de prácticas en empresas de la Formación Profesional Reglada, Formación Profesional para el Empleo y Formación Profesional Dual.

Se garantizará la adecuada provisión de plazas de Formación Profesional Reglada, Formación Profesional para el Empleo y Formación Profesional Dual a los estudiantes canarios.»

a. Se constituirá una Comisión de valoración, diseño y planificación de la Formación Profesional Dual en Canarias compuesta por las Consejerías de Educación, Universidades, Cultura y Deportes; Economía, Conocimiento y Empleo; Turismo, Industria y Comercio y, también, Agricultura, Ganadería y Pesca. Además, formarán parte los Agentes Sociales y Económico más representativos de Canarias. Consiguiendo con ello la participación estable y coordinada entre la Administración y los agentes sociales y económicos. La puesta en marcha de esta comisión se realizará de forma coordinada entre las Consejerías de Educación, Universidades, Cultura y Deportes, y la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo.

b. En la constitución de la Comisión se definirá el método de trabajo, calendario de reuniones y asuntos a deliberar para su aprobación si procede.

BLOQUE 4: OBJETIVOS ESTRATÉGICOS, LÍNEAS DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS

Sobre la base de los principios transversales anteriormente expuestos, es momento de fijar unos objetivos estratégicos y de apuntar las líneas de actuación y las medidas a emprender a tales efectos.

a) Determinar un modelo canario permanente de Formación profesional Dual

El primer objetivo que debemos marcarnos ha de ser el de determinar un modelo canario de Formación Profesional dual lo más estable posible, con el fin de garantizar la seguridad y fiabilidad en el sistema, así como de reducir esfuerzos en vano. Se trata de

un modelo y no de una norma jurídica, que facilita articular una estrategia conjunta para toda la FP que garantice el acceso a la formación y a la igualdad de oportunidades en todo el territorio canario y que dé respuesta a los retos de una economía con características propias y a un futuro marcado por la especialización y la diversificación de su modelo productivo.

En este modelo canario contempla tres componentes integrados e interdependientes:

- El componente social: La formación profesional dual es una herramienta necesaria para luchar contra la brecha social desde las escuelas reduciendo así la probabilidad de exclusión social y de desempleo (FP Básica)

- El componente de sostenibilidad: La formación profesional dual es un instrumento clave para lograr los objetivos de Sostenibilidad y que se están articulando a través de la Estrategia Canaria de Economía Azul, Estrategia Canaria de Economía Circular, Canarias Progreso 2030, Estrategia de Especialización Inteligente y Sostenible (S4) Canarias 2021-2027 y la Estrategia Canaria de Apoyo Activo al Empleo (ECAE) 2021-2024.

- El componente territorial: La formación profesional dual puede contribuir a mitigar las dificultades derivadas de un territorio marcado por la lejanía, la insularidad y la ultraperiferia. La formación profesional dual facilita incorporar una visión más sectorial de la formación, por tanto, superando las “barreras que imponen las familias y áreas profesionales”, y acercando la formación a la realidad de las empresas (pymes y micropymes) en cada ínsula.

Este modelo Canario de FP Dual cuenta con herramientas financieras claves como son: Fondos Europeos, Fondos Nacionales, Fondos Propios y sobre todo un Régimen Económico y Fiscal ((art 20, 21, 23 de la Ley 19/94 de modificación del REF, y art 20 y 23 de la ley 8/2018 de 5 noviembre que modifica la Ley 19/94).

Con esa intención, se esbozan algunas de las líneas de actuación que cabría seguir:

- i. Consolidar como permanentes los proyectos formativos que tienen acogida.

Sin perjuicio de las actualizaciones que deban realizarse cada curso escolar para favorecer la flexibilidad (mirar Guía metodológica y de buenas prácticas, p. 57, cita

15), en el marco de esta Estrategia se aboga por estandarizar y estabilizar, a partir de una especie de plantilla y de una guía de buenas prácticas, los proyectos formativos más exitosos o mejor diseñados.

A efectos de identificar cuáles son esos proyectos podría ser de utilidad la convocatoria de premios a proyectos de Formación Profesional Dual anunciada en el Plan Estratégico de Subvenciones 2021-2023 del Ministerio de Educación y Formación Profesional.

En todo caso, se deberá respetar el contenido mínimo y demás reglas relativas al plan de formación previstas en la Ley Orgánica (arts. 58 y 67.5). Esta norma (art. 58.2) delega en “las Administraciones en cada caso competentes” el establecimiento del plan de formación, pero ello no obsta a que se pacten los programas formativos con dicho contenido mínimo a nivel supraempresarial -diálogo social sectorial-, siendo lo más eficiente y deseable desde el punto de vista burocrático que las empresas únicamente tuviesen que adherirse -con adaptaciones menores, en su caso- a ese programa, para con ello conseguir, además, la estandarización de la formación en todo el sector canario. Al respecto, complementariamente, sería recomendable partir del análisis de la propuesta del País Vasco, basada en 4 aspectos formales, 2 de ejecución y 2 de seguimiento (Guía resumen de Formación Profesional Dual en régimen de alternancia del País Vasco, p. 22).

ii. Trabajo en red: Participación estable y coordinada entre la Administración y los agentes sociales y económicos.

Para llevar a cabo un modelo de FP dual aceptable e incluso resulta pertinente realizar una convocatoria/llamamiento, selección y coordinación de aquellas entidades intermediarias con voluntad, conocimiento y medios reales para dinamizar, asesorar, implementar y controlar en materia de FP dual, en colaboración con la Administración.

Este conjunto de entidades colaboradoras puede ser muy variopinto en cuanto a sus recursos, su radio de acción (transversal, sectorial, local, autonómico, etc.) y las funciones a acometer (difusión entre alumnado, familias -v gr. el AMPA- e instituciones empresariales y administrativas, conexión de necesidades productivas y recursos educativos,

formación de tutores/as, trámites administrativos como la elaboración y gestión del plan de formación o el soporte técnico-jurídico para formalizar contratos formativos, etc.).

Ello no obsta a que se pueda examinar la demanda real de Formación Profesional dual en las empresas de Canarias y pactar, a nivel autonómico, la planificación del número y contenido de titulaciones de FP Dual, teniéndose especialmente en cuenta en qué sectores existe mayor necesidad de mejora de competencias entre las personas trabajadoras y revisándose cada año las titulaciones impartidas para añadir nuevas o suprimir las obsoletas. Del mismo modo, resulta recomendable que los agentes sociales participen en la baremación de los proyectos (buena práctica en Andalucía).

iii. Las organizaciones empresariales más representativas coordinarán actuaciones como las que detallamos a continuación:

- Asesoramiento a las empresas formadoras, aconsejando y acompañándolas en la implementación y la realización de la Formación Dual.
- Formación y certificación de las personas tutoras de empresa mediante curso para formadores.
- Reuniones periódicas de los citados tutores.
- Sello “Empresa Formadora” para empresas con buenas prácticas.
- Certificación de la formación práctica en la empresa.
- Impartición de conocimientos en digitalización e innovación en las empresas canarias (como herramientas fundamentales de futuro, por ejemplo, la FP DUAL 4.0), el emprendimiento (no solo cabe hablar de FP DUAL para desempeñar un puesto de trabajo por cuenta ajena, sino la posibilidad de emprender tu propio negocio) y la Prevención de Riesgos Laborales.

iv. Movilidad nacional e internacional en la FP Dual

Desde el marco estratégico y legislativo de la Unión Europea se viene fomentando la movilización del estudiantado de Formación Profesional a imagen y semejanza de la más expandida movilidad entre centros universitarios de los Estados Miembros. En este sentido se

debería consultar el grado de implementación de estas iniciativas en otros países de la Unión Europea con el objetivo de ampliar la oferta FP dual *Erasmus*.

En los últimos años ya se ha ampliado el periodo de prácticas en el marco de la FCT (véase el programa Erasmus Pro). Por lo tanto, se trata de continuar en esa senda a partir de la activación de la presencia española en los foros europeos en esta materia y el desarrollo de un proyecto europeo sobre calidad en FP Dual, como se propone desde el I Plan Estratégico de Formación Profesional (Líneas 22 y 42).

En fin, por lo que respecta a la internacionalización de la FP dual también existe la posibilidad de incluir una opción idéntica o similar a la del “Dual to World” vasco (Guía resumen de Formación Profesional Dual en régimen de alternancia del País Vasco, p. 19), donde el cuarto año de aprendizaje (ya en el extranjero) deberá realizarse previa celebración de un contrato de trabajo.

A nivel nacional, son también muchas las ventajas que tiene para un/a estudiante de Formación Profesional poder optar por realizar su estancia formativa en una empresa situada en la península, ya sea porque ese concreto tipo de actividad sea difícil de encontrar en nuestra comunidad autónoma, ya sea por las escasas empresas multinacionales o de gran dimensión ubicadas en nuestras islas o, en fin, por el mero hecho de salir de su zona de confort y conocer otros modos de trabajar y ampliar los contactos profesionales.

Por supuesto, recalar en nuestras empresas y aprovechar la profesionalidad de sus trabajadores mientras se disfruta de todo lo que ofrece Canarias también será un atractivo para cualquier estudiante de formación profesional dual, ya sea de un centro educativo nacional o internacional.

Canarias como territorio con una alta especialización en el sector turístico puede liderar un Campus Internacional de Excelencia en Formación Profesional Dual que facilita la formación de docentes, el refuerzo de las competencias lingüísticas, la formación en empresas ubicadas en otros territorios y programas de doble titulación (Alianza Europea de Aprendices y Erasmus + 2021-2027) (Título IX Ley Orgánica 3/2022)

Esta misma oportunidad destaca en el entorno de las RUPS referida a la Economía Azul y Circular. (Nueva Estrategia Renovada de las RUPs)

- v. Incorporar a las enseñanzas mínimas del currículum y a las especialidades formativas los contenidos que respondan a la identificación de tendencias, oportunidades y necesidades del mercado laboral canario (competencias digitales, verdes, azules, etc.). Y organizar los contenidos formativos adaptados al centro, las empresas, así como al territorio (artículo 57 Ley Orgánica 3/2022) impulsando la figura de la persona prospectora.
- vi. Implantación progresiva de la FP DUAL: La incorporación de la FP Dual será progresiva, animando a los pequeños empresarios/as con sus micropymes y pymes a asociarse, de manera que puedan acoger al alumnado en formación de la misma manera que una empresa con una plantilla más amplia (50 o más trabajadores).

Esta Estrategia apuesta por una educación de calidad en la que todas las empresas garanticen aprendizaje, seguridad y equidad, porque se trata de formar a sus futuros trabajadores/as. A cambio se beneficiarán de los incentivos ya mencionados en este documento marco, siempre que se comprometan a que dicha formación cumpla con los requisitos educativos y laborales en el caso de que exista un contrato de por medio, que es la finalidad última de la propia estrategia.

b) Fomentar el interés de la FP Dual entre las empresas.

Una vez analizadas las posibilidades de las entidades empresariales autonómicas -y, en su caso, foráneas- será necesario convencer a las empresas de las ventajas de la Formación Profesional dual, algunas de las cuales ya se han puesto de manifiesto en apartados anteriores.

- i. Difusión, promoción y captación: Dar a conocer la FP dual entre el empresariado

La realidad, como indican los interlocutores sociales, es que resulta complicado encontrar empresas que tengan conocimiento de la Formación Profesional dual y quieran formar parte de estos programas, a pesar de que muchas tendrían bastante potencial para ello. De esta forma, se

buscarán mecanismos que faciliten la participación de las PYME en la FP Dual para impulsar un cambio en su percepción dado que, actualmente, la participación en la FP DUAL se percibe como inaccesible, teniendo en cuenta las características de nuestro tejido empresarial, específicamente, de las personas trabajadoras autónomas y de las PYME que lo conforman.

Como se subraya en la “Guía metodológica de buenas prácticas: El impulso de la FP dual desde las organizaciones empresariales”, pp. 20-27, “hay que partir de que muchas empresas desconocen todavía lo que es la modalidad dual, lo que implica una importante labor de difusión y concienciación previa”. Asimismo, la atomización empresarial española requiere de estructuras intermedias como nexo entre las asociaciones sectoriales, las empresas, los centros de formación, los aprendices y la propia Administración, así como Cámaras de Comercio, clústeres, etc., [...] para que muchas empresas puedan embarcarse en proyectos de FP Dual, asesorándolas en las diferentes fases y, especialmente, haciendo de puente con administraciones y centros educativos”. Dentro de su función de divulgación, “estos profesionales dan a conocer el modelo de FP Dual, difunden las bondades del mismo, las ventajas que aportan a las empresas, así como aclaran dudas y gestionan reticencias” (“Guía metodológica de buenas prácticas: El impulso de la FP dual desde las organizaciones empresariales”, p. 26).

Aquí, desde luego, la administración pública tiene que acometer una función esencial de difusión, simplificación de trámites y de mediación entre empresas y centros de formación, por lo que puede proponerse el disponer de trabajadores/as acreditados/as por la Administración Pública para tal fin. De esta forma, el profesorado podrá centrarse más en los planes evaluativos y formativos, que en ser “comercial” del alumnado.

- ii. Incrementar la implicación de la empresa en el diseño, programación y planificación de la oferta de FP Dual

El grado de comprensión y motivación de una empresa respecto de la Formación Profesional dual es directamente proporcional a su nivel de participación en el diseño, programación y planificación de su oferta.

En este sentido, la Ley Orgánica de Ordenación e Integración de la Formación Profesional, promueve la existencia de una decisión coordinada entre el Centro de formación profesional y las empresas u órgano equiparado, respecto de los resultados de aprendizajes que deberán fijarse en el Plan de Formación.

Por ello, parece razonable, a través de un modelo adecuado de coordinación y, con la participación activa de las empresas y los centros educativos, que se pueda realizar de manera conjunta el Plan de Formación individualizado, adecuándolo a los resultados de aprendizaje que se desean alcanzar. Para ello los centros educativos, dentro de su autonomía organizativa y pedagógica, adaptarán el orden de los contenidos de cada módulo formativo en razón a los requerimientos de este Plan de Formación, en colaboración con las empresas.

iii. Impulsar las acciones formativas desarrolladas en la empresa

Las empresas tendrán la oportunidad de impartir procesos de formación entre su población trabajadora mayor de 16 años, que estarán sujetos a los resultados de aprendizaje requeridos en la titulación de formación profesional y cuya comprobación se realizará por los centros de formación profesional autorizados para estas ofertas en colaboración con la empresa implicada.

Para ello se propone mejorar la adaptación de la formación al tejido productivo para aquellas personas demandantes de empleo y para empleados.

En el mismo sentido, para que la FP dual del sistema educativo pueda llegar a la pyme, se debe articular, como recoge el artículo 69 de Ley Orgánica, una formación dual modular (por contenidos) más acorde a la pequeña empresa. Las necesarias indicaciones deben pasar por los siguientes aspectos:

- Número de plazas suficiente, flexibles y ajustables.
- Mayor flexibilidad en lo que a la vinculación laboral con las empresas se refiere.
- Incrementar incentivos fiscales por acoger alumnado en FP Dual.
- Análisis pre-laboral de requisitos futuros.
- Plan de recolocación por sustitución por robotización de procedimientos.
- Plan de Formación continua transectorial.

- Plan de igualdad de fomento de empleo en sectores polarizados.
- Adaptar la FP Dual por tamaño de empresa.
- Plan de formación para formadores dentro de las empresas.
- Cuadro de mandos de seguimiento de inserción laboral.
- Agilizar los procesos que faciliten la incorporación de nuevas especialidades formativas (SEPE) tanto a los centros de formación del sistema educativo como para los centros de formación profesional para el empleo, en caso de no contar con centros acreditados.
- Generar una “fórmula contractual de colaboración entre empresas” inspirado en el contrato de colaboración que facilite que las micropymes o pymes puedan ofertar puestos duales.
- Incorporar a los incentivos económicos regionales para el apoyo a la pequeña y mediana empresa por su capacidad de generar empleo, el empleo “dual” (art. 20.2y3 ley 8/2018, REF de Canarias). Estos incentivos pueden ir vinculados al reconocimiento de las competencias profesionales por la experiencia laboral de los tutores, a la formación en metodología dual, a las funciones de esta nueva “categoría” (maestro dual) y a la generación de empleos duales.

iv. Articular un Registro de Empresas Duales que facilite:

- La formación y acompañamiento de los Tutores Duales y de la plantilla (recordar que en muchas empresas los turnos impiden que el tutor esté siempre con los alumnos en formación en la empresa). Diseño de una nueva especialidad formativa (SEPE) sobre metodología en formación profesional dual. De esta forma los tutores duales podrían optar a una certificación del SEPE aportando así valor al trabajador y seguridad al sistema.
- Evaluación de las empresas para su validación y permanencia (estudiar indicadores)
- Acreditación formal de las empresas duales (estudiar criterios para la acreditación formal)
- Publicidad y convocatoria de la oferta de puestos de aprendices (transparencia e igualdad en el acceso) para centros y alumnos
- Impulsar los planes de Recualificación y Cualificación de las Empresas Duales (FUNDAE y el impulso de reconocimiento de competencias profesionales por experiencia laboral a los trabajadores)

- Acceso a los incentivos fiscales vinculados a la FP Dual y a los costes derivados de su implementación
- Colaboración con el Instituto Canario de las Cualificaciones y el OBECAN en la realización de estudios sobre la evolución de los estándares de competencias como consecuencia de los cambios tecnológicos y sociales y sobre la dinámica del mercado laboral, el comportamiento de las ocupaciones.

FICHA 4: GESTIÓN DE RETICENCIAS

RETICENCIA	POSIBLE RESPUESTA
Que el coste de la remuneración al alumno-aprendiz se considere elevado. La empresa puede tener alumnos de FCT sin remunerar.	Hay que ver la FP Dual como una inversión rentable a corto/medio plazo y que supone un ahorro de costes de selección y adaptación al puesto de trabajo. Los alumnos de FCT están poco tiempo en la empresa y no establecen con esta el mismo vínculo que los alumnos-aprendices de dual.
No contar en la empresa con personal con experiencia en formación.	El formador de dual en la empresa es un trabajador, no un docente. Enseña «haciendo» en el puesto de trabajo y de manera práctica. El seguimiento del alumno-aprendiz se recoge en tablas sencillas que facilita el centro educativo. Además, en ocasiones, desde los organismos intermedios se promueven cursos de formación para tutores o formadores de empresa.
Temer que formar alumnos-aprendices suponga una carga excesiva de trabajo.	Formar a un alumno-aprendiz implica tiempo, especialmente al principio de la estancia en la empresa, pero aquel aprende «produciendo» y con los meses adquiere autonomía y destreza. A medida que se forma, la inversión de tiempo es menor y su productividad mayor.
Que el proyecto conlleve mucha carga burocrática, especialmente a nivel de contratación.	El proyecto de FP Dual lo prepara y presenta el centro educativo según lo acordado con la empresa respecto a contenidos, horario, programa, etc. En los proyectos tutelados por organizaciones empresariales, estas hacen en muchos casos de interlocutores con los centros y pueden dar apoyo en la cumplimentación de documentación. Respecto a la contratación, las organizaciones pueden también dar soporte a las empresas, resolviendo dudas e informando de los pasos a seguir.
No saber a quién dirigirse cuando surgen dudas sobre el proyecto o si hay un problema con el alumno-aprendiz.	El tutor del centro educativo está para dar respuesta y asesorar a las empresas ante cualquier duda. Si el proyecto se impulsa desde una organización, esta dará a las empresas el soporte que necesiten.
La empresa no tiene experiencia con centros educativos ni tiempo para ir a reuniones con el tutor del centro educativo.	El centro educativo que apuesta por la dual lo hace libremente y porque le interesa, su nivel de implicación es muy alto y va a hacer las cosas lo más fáciles posible a las empresas. Habitualmente las reuniones se hacen por teléfono o el tutor de centro se desplaza a la empresa. Además, la organización empresarial puede facilitar mucho la comunicación y el trabajo entre ambos actores.
Que los trabajadores de la empresa vean al alumno-aprendiz como una amenaza para sus puestos de trabajo.	La empresa debe informar a los trabajadores y/o representantes de las razones por las que acoge alumnos-aprendices. Una empresa que apuesta por la FP Dual lo hace porque tiene previsto crecer o porque tiene problemas para cubrir vacantes, por eso la llegada de los alumnos-aprendices no debe verse como un peligro sino como prueba de que se necesita personal. Los puestos de dual no deben amortizar puestos de trabajo en la empresa.
Que el alumno-aprendiz no encaje en la empresa.	Hay pocos casos en los que el alumno-aprendiz no se adapte a la empresa en la que se forma, pero si se diera el caso, podría continuar su formación en otra empresa o volver al centro y seguir en modalidad no dual. Para asegurarse un buen encaje del alumno-aprendiz es muy importante que la empresa participe en el proceso de selección, aspecto en el que puede recibir ayuda del organismo intermedio.
Miedo a exponer a los alumnos-aprendices a los riesgos laborales intrínsecos a ciertas actividades.	Los alumnos-aprendices deben estar asegurados por accidente y por responsabilidad civil durante su formación. Además, en el centro reciben formación en Prevención de Riesgos Laborales. Si la actividad implica riesgos específicos, la empresa debe impartir la formación necesaria antes de la incorporación del alumno-aprendiz al puesto.
Dudas sobre la obligatoriedad de contratar al alumno-aprendiz cuando acabe su formación.	La empresa no está obligada a incorporar a su plantilla al alumno-aprendiz que ha formado, la decisión se toma cuando finaliza el periodo de formación.
Que el alumno-aprendiz no se quede en la empresa una vez haya acabado la formación.	Normalmente el alumno-aprendiz lo que busca es quedarse en la empresa que lo forma, ya que normalmente coincide con su primera experiencia laboral y es la compañía que mejor conoce. En todo caso recae en la empresa el favorecer vínculos y condiciones que fidelicen al alumno-aprendiz. De hecho, se corre el mismo riesgo que cuando se contrata a un trabajador ordinario.

Fuente: CEOE y Fundación Bertelsmann. Guía metodológica y de buenas prácticas

v. Ajustar la oferta a las necesidades reales del sistema productivo

El argumento más utilizado para defender y promover la incorporación y el avance de la formación profesional dual es, precisamente, el de su correspondencia con el objetivo de ajustar la oferta del sistema de formación profesional a lo que requiere en cada momento y territorio el sistema productivo.

De hecho, tres de las debilidades de la planificación del Sistema Canario de FP, detectadas en el Anexo II del PCFP, son la “falta de ajuste de la oferta con las principales actividades económicas de la zona”, la inestabilidad de la oferta, que depende más del resultado de la demanda que de los requerimientos del mercado y, por último, pero no por ello menos importante, el retraso en la implantación de la FP Dual.

Si atendemos a lo que viene aconteciendo en otras comunidades autónomas, la alineación de los proyectos de FP dual a la estrategia industrial ha sido destacada con una buena práctica en Andalucía.

Reforzar el papel del Instituto Canario de las Cualificaciones, tal como reza en los artículos 3 y 4 del DECRETO 43/2003, de 7 de abril, por el que se crea y regula el Instituto Canario de las Cualificaciones Profesionales.

Por último, se debe ajustar a las necesidades reales de nuestro sistema productivo y educativo que se ve sometido a continuos cambios para su adaptación.

vi. Fomentar la agrupación de empresas -consorcios, patronal y otras estructuras intermedias- para el acogimiento de aprendices secuencialmente, teniendo en cuenta la fragmentación territorial.

La rotación del alumnado de formación dual por diferentes empresas formadoras se ha distinguido como una de las buenas prácticas en Castilla-La Mancha. No obstante, debido a la reducida dimensión de la gran mayoría de empresas españolas, es posible que éstas solo sean capaces de formar al alumnado en uno o dos módulos formativos, razón por la cual desde la “Guía metodológica y de buenas prácticas” (p. 45) se recomienda la rotación del estudiantado por diversas empresas bajo la coordinación de alguna institución intermediaria.

En este último sentido, “el Plan de modernización de la Formación Profesional, presentado por el Gobierno de España en julio de 2020 y que completa el Plan estratégico, contiene entre sus 11 ámbitos estratégicos uno, el 8, que lleva por título «Potenciación de la Formación Profesional Dual», con una línea de actuación de «Incorporación de las empresas de cada sector, incluidas pymes y microempresas, al ecosistema de Formación Profesional» (línea 8.1.), que busca establecer acuerdos con Cámaras de Comercio y asociaciones empresariales para promover la creación de agrupaciones de pymes para su incorporación al ecosistema de la Formación Profesional” (Guía de buenas prácticas, p. 23). Todo ello ha terminado calando en la Ley Orgánica (59.1.b y 84.1.c).

Al respecto, queremos recordar que la realización de proyectos para el establecimiento de consorcios de PYMES, así como otras acciones concertadas entre pequeñas y medianas empresas para la implementación de acciones formativas en el ámbito de la Formación Profesional dual son objeto de subvención (véase el Plan Estratégico de Subvenciones 2021-2023 del Ministerio de Educación y Formación Profesional).

Así, se dará el papel de estructuras intermedias a las organizaciones empresariales más representativas, que trabajan día a día junto a las pequeñas y medianas empresas ayudándoles a mejorar su competitividad, facilitándoles la internacionalización o impulsando su transformación digital. Esta estructura intermedia se encargará de dinamizar y apoyar la FP dual en las pequeñas empresas. Una “Red Dual” similar a lo que ocurre con otro tipo de iniciativas en materia de innovación como pueda ser la Red Cide.

Para ello, se les dotará de financiación para desempeñar esas tareas y que sean -efectivamente- nexo de unión entre todos los implicados en la FP DUAL.

Estas organizaciones podrán crear puntos de encuentro, seminarios y espacios de asesoramiento que permitan conocer, tanto el funcionamiento del modelo como la oferta formativa en nuestra Comunidad Autónoma.

- vii. Convocatoria de ayudas a los consorcios (u otros modelos) de pequeñas y medianas empresas para sufragar los costes directos e indirectos de la FP Dual

Habida cuenta de la dimensión media de nuestras empresas a nivel de plantilla, así como de su capacidad formativa en algunos casos, resulta plausible cualquier iniciativa dirigida a subvencionar la creación de consorcios o cualquier otro tipo de agrupación de pequeñas y medianas empresas a efectos de sufragar los costes directos e indirectos (por ejemplo, la contratación de agentes que fomenten la FP Dual). Así se prevé en el I Plan Estratégico de Formación Profesional (p. 37) y, además, la figura del prospector/a de empresas ha sido destacada como una de las buenas prácticas en Extremadura. El/la prospector/a laboral o prospector/a de empresas es una figura fundamental en los servicios de orientación para el empleo y sus funciones van desde el análisis del mercado de trabajo local o el asesoramiento y atención personalizada e individualizada a las necesidades de la empresa hasta la identificación y elaboración de los perfiles demandados por el tejido empresarial o, en lo que aquí más interesa, la generación de alianzas estratégicas con empresas, administraciones públicas y centros de formación. Por consiguiente, sería pertinente que los Agentes de Empleo y Desarrollo Local (AEDL) se implicasen en la Formación Profesional dual.

Alternativamente, como se ha indicado anteriormente, con el fin de poder responder a los requerimientos de cualificación de títulos y certificados, el aprendizaje en el centro de trabajo podría realizarse en empresas distintas, mediante su agrupación para el desarrollo del proyecto formativo. Pues bien, para estas situaciones se podría establecer una tutoría compartida, considerando el papel reconocido a la negociación colectiva en el ámbito del derecho a la formación, así como en el marco de la formación para el empleo.

- viii. Ayudas públicas para que las personas tutoras de empresa estén retribuidos por sus funciones como tal y para subvencionar la inversión necesaria en el lugar de trabajo para su adaptación a las necesidades formativas
Con objeto de que las personas tutoras de las empresas no vean su función tutorizadora como una carga laboral extra -

adicionada a sus cargas laborales propias de su puesto de trabajo- y que estén motivadas para realizar un buen trabajo en la tutoría de las personas aprendices, se considera necesario que esta labor de tutorización sea retribuida expresamente de forma adicional y adicionada al resto de su salario mediante un complemento salarial específico (pactado en la negociación colectiva). A su vez, se deberían establecer ayudas públicas específicas y finalistas para costear estos complementos salariales específicos.

Así como, ayudas para las adaptaciones necesarias que deban hacerse en las empresas para poder impartir allí la formación con las debidas garantías.

En este sentido cabe señalar que el Artículo 24.2 del RD 1529/2012 de 8 de noviembre contempla que el Servicio Público Estatal de Empleo pueda subvencionar a las Comunidades Autónomas para compensar *“los costes adicionales que para dichas Administraciones pueda suponer la impartición de la actividad formativa en los contratos de formación y el aprendizaje, respecto del coste efectivo de las actividades formativas que se imparten con carácter gratuito”*.

- ix. Ayudas para subvencionar el incremento de coste en materia de prevención de riesgos laborales ocasionados para la protección debida de la persona aprendiz

En los puestos formativos en las empresas, entidades u organismos colaboradores donde el alumnado desarrolle su actividad formativa se velará por el cumplimiento en lo dispuesto en la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales. La incorporación del alumnado exige la superación de la formación en prevención de riesgos laborales, impartida por el profesorado de Formación y Orientación Laboral en el módulo de Formación y Orientación Laboral en los ciclos formativos y, por otro lado, corresponderá al profesorado acreditado en PRL por el SCE para impartir al alumnado esta competencia en las especialidades formativas del catálogo del SEPE.

Con el fin de incentivar la participación de las empresas en la FP dual, los costes salariales de dichos técnicos y los demás costes asociados a la seguridad e higiene de los aprendices (otros costes de formación

preventiva, EPIs, etc.) podrían ser asumidos, en la parte proporcional al coste ocasionado por los aprendices, por parte de la Administración Pública con cargo al presupuesto específico proveniente de las arcas públicas. Complementaria o alternativamente, se puede condicionar la recepción de dichas ayudas a la celebración de un contrato laboral -con una mínima duración- inmediatamente posterior a la finalización de la estancia formativa o limitar ese beneficio económico a aquellas empresas que apuesten por la formación dual mediante contrato formativo, compensándose así alguno de los posibles costes que tiene esta modalidad frente a la del sistema educativo.

x. Reconocimientos a las prácticas de calidad y disuasión a las prácticas de baja calidad

Una de las motivaciones que pueden encontrar las entidades empresariales para apostar por la Formación Profesional dual puede ser la mejora de su imagen, ayudando así a corroborar su responsabilidad social corporativa. Las alternativas para llevarlo a cabo son numerosas, pudiéndose destacar la convocatoria y entrega de premios en actos públicos, la entrega de sellos de empresa colaboradora -buena práctica en Galicia- o su incorporación en anuncios publicitarios.

Por ejemplo, en La Rioja, “el sello de acreditación como empresa colaboradora de la FP Dual se otorga a las empresas que además de acoger alumnos-aprendices, forman a sus tutores de empresa en un curso organizado por la propia FER. La entrega de sellos de acreditación se realiza en un evento público de reconocimiento que sirve además para hacer difusión de la FP Dual y poner en valor el trabajo realizado por las empresas” (Guía metodológica y de buenas prácticas, p. 57).

Para ello, la Dirección General de Trabajo, y la Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos del Gobierno de Canarias emitirá un informe anual sobre la situación de la FP Dual, el cual se elevará a la Comisión de valoración, diseño y planificación de la Formación Profesional Dual en Canarias, con el ánimo de seguir fomentando las políticas de FP en el máximo de empresas en Canarias.

Por otro lado, los requisitos para los centros de formación en el ámbito de la formación tutorial serían:

- Desarrollo de la formación pedagógica para las tutorías en la empresa de carácter presencial, semipresencial o a distancia, adaptándose a las características y recursos del territorio y, a los perfiles profesionales objeto de la formación.

Articular un Registro de Empresas y Centros Duales que facilite la evaluación de las empresas y, también, de los centros formativos para su validación y permanencia (diseño de una metodología en colaboración con agentes sociales y económicos).

- xi. Dotar de recursos a las AAPP para formar pedagógicamente al personal tutor.

De la misma forma que se quiere hacer para el sector privado, los tutores de “empresa” de las AAPP deben estar preparados y formados en materia pedagógica para impartir una buena formación a los aprendices. Para ello, será necesario que se establezcan cursos formativos para los tutores que se responsabilicen de los aprendices que realicen su formación en el sector público. En este sentido se debe recordar “La previsión es que, como ocurre en otros países europeos, la formación y obtención del pertinente certificado como formadores o tutores de empresa, sean obligatorias en todo el país a corto o medio plazo” (Guía metodológica y de Formación Profesional dual, p. 48) y los artículos 60.4 y 61.4 de la Ley Orgánica.

De esta forma, se debe dotar de recursos a las AAPP para que formen a su personal para que puedan obtener dichos certificados como tutores.

Por otro lado, algunas AAPP cuenta con un servicio especializado para asesorar en la creación de empresas (tipos de sociedades, impuestos a pagar, documentación, etc.), de modo que su apoyo al tutor podría reforzar desde una perspectiva más práctica los contenidos explicados en los módulos de “Formación y Orientación Laboral” y “Empresa e Iniciativa emprendedora”.

Que se reconozca a los tutores de AAPP como mérito en la promoción interna.

- xii. Ayudas públicas para que las personas tutoras de la AAPP y el Sector Público Instrumental estén retribuidos por sus funciones como tal.

Con objeto de que los tutores de la AAPP no vean su función tutorizadora como una carga laboral extra -adicionada a sus cargas laborales propias de su puesto de trabajo- se considera necesario que esta labor de tutorización sea retribuida expresamente de forma adicional y adicionada al resto de su salario mediante un complemento salarial específico. Para que las AAPP no vean este complemento como una carga financiera en sus mermadas cuentas públicas, se deberían establecer ayudas específicas y finalistas para costear estos complementos salariales específicos. Ello podría encontrar su base jurídica en lo previsto en el artículo 61.4 de la Ley Orgánica.

- xiii. Fomentar la creación de entes-escuela de carácter público para que los aprendices de la FP Dual puedan formarse

Las administraciones públicas y los centros de formación públicos tienen a menudo las infraestructuras, el personal y demás recursos necesarios para crear entes-escuela (como el modelo de éxito de hoteles escuela Hecansa), escuelas-taller (actualmente PFAE - Programa de Formación en Alternancia con el Empleo), talleres de empleo, etc. En definitiva, se trataría de ofrecer una financiación con la que ampliar el listado de centros de trabajo donde los y las aprendices puedan realizar sus estancias formativas prácticas, alejadas del aula donde se imparte la teoría, en lugares que recrean una empresa real o que se constituyen como tal. Nos referimos, por ejemplo, a clínicas de asesoramiento (administrativo, contable, jurídico, psicológico...) gratuito o a las escuelas de hostelería y hoteles (ej., Hecansa) donde el/la estudiante se enfrenta a situaciones profesionales reales bajo la atenta mirada de un/a tutor/a y frente a clientes reales.

- xiv. Impulsar a través de la administración pública y de sus empresas públicas y en colaboración con los sectores Campus de Formación Profesional Dual como el Campus internacional de Excelencia en Formación Profesional Dual para el sector turístico, Campus RUPs referida a la Economía Azul y Circular, que ya se recoge el HUB en la estrategia canaria de economía circular).

c) Implicar al profesorado de la Formación profesional en la FP Dual

Siendo la figura del profesorado un aspecto clave en el funcionamiento de todo el sistema educativo, en el ámbito de la formación profesional no es distinto, sino que, además, se refuerza su relevancia, especialmente cuando nos referimos a la Formación Profesional dual.

- i. Analizar la carga de trabajo adicional que implica este tipo de formación para el profesorado (coordinación con la persona tutora de empresa, visitas al centro empresarial, tutorías con el aprendiz) para compensar dicha carga.

Un indicio de la escasa atención que se presta a esta cuestión se observa entre el propio profesorado que lamenta la falta de tiempo para realizar reuniones con las empresas (lo cual no deja de ser un “medio para mejorar y motivar la formación del alumnado”), hasta tal punto que “se ha tenido que eliminar la bolsa de trabajo, donde se trasladaba información sobre el alumnado titulado cuando las empresas demandaban a estos profesionales por falta de horas lectivas”. Además, en el mismo Análisis DAFO del PCFP (Anexo II) se manifiestan las dificultades para captar alumnado para los ciclos formativos porque es el propio profesorado quien se encarga de la promoción y captación de alumnos y alumnas, “una tarea cada vez más difícil por los impedimentos de los centros de la zona”.

Dada la falta de recursos humanos y del tiempo que éstos disponen para dedicar a la coordinación de la FP dual, consideramos que la búsqueda de sinergias entre centros formativos que ofrecen ciclos formativos iguales o similares supondría un elevado ahorro a medio y largo plazo, ya que serían muchos más alumnos y alumnas quienes se aprovecharían del esfuerzo que realizaría el profesorado en el diseño e implementación de la formación profesional dual de una determinada familia profesional.

- ii. Formar al profesorado en coordinación y gestión de la FP Dual entre empresa y escuela mediante programas formativos y de reciclaje.

La propuesta se encarrilaría a través de la oferta de cursos de formación/especialidad formativa gratuitos en materia de gestión del FPD para los centros formativos y entidades colaboradoras del SCE en el que su profesorado lo demande. Estandarizarlos y poder darlos por igual en los centros que lo soliciten. Incluso disponer de ellos *online* para su libre acceso.

Al respecto, con el objetivo de tener un profesorado menos ajeno a la realidad empresarial, convendría asimismo que se favoreciese, reconociese y valorase más, tanto a efectos de selección de personal como de promoción profesional o económica, la experiencia laboral no docente y la formación continua (Anexo II del PCFP).

Por último, se deben realizar estudios concretos de carga de trabajo para conocer las necesidades temporales por parte de los docentes de FP Dual para realizar sus funciones de tutorización y preparación de los módulos en la FP Dual para garantizar que no se incrementa la carga total de trabajo de dichos profesionales docentes o, si se incrementa, que este aumento se vea reflejado retributivamente. En este último sentido se aconseja consultar las ayudas para estancias formativas del profesorado en empresas y centros educativos, previstas en el Plan Estratégico de Subvenciones 2021-2023 del Ministerio de Educación y Formación Profesional.

Poner en valor la formación y el acompañamiento de los Tutores Duales de los centros formativos mediante el diseño de una nueva especialidad formativa (SEPE) sobre metodología en formación profesional dual. De esta forma los tutores duales de los centros formativos podrían optar a una certificación del SEPE aportando así valor al trabajador y seguridad al sistema dentro del Registro de tutores duales de centros formativos. La acreditación se obtendrá de manera progresiva a través de cursos de formación en materia de gestión del FPD tanto para el personal docente de los centros como para el personal de la empresa que se vaya a ocupar de tutorizar.

iii. Reducir la interinidad del profesorado de Formación Profesional

La elevada tasa de temporalidad en España es, probablemente, el dato que mejor refleja la precariedad laboral, de la cual no se escapa el profesorado de Formación Profesional.

Una de las debilidades del sistema es precisamente la falta de continuidad del profesorado de FP y la falta de consolidación de la plantilla especialista, lo cual reduce la implicación de los mismos en proyectos a medio y largo plazo, así como la probabilidad de continuidad de los proyectos y del seguimiento del alumnado en la consecución de competencias laborales.

d) Asegurar la calidad del aprendizaje en la FP Dual

- i. Garantizar que el personal tutor de la empresa posea experiencia suficiente en la profesión y formación pedagógica.

Es probable que, dentro de poco tiempo, se precise de la homologación pública de los tutores de las empresas (como se hace en el Norte de Europa), haciendo hincapié en el fomento de la interrelación entre los centros de FP y la realidad productiva de su sector, favoreciendo la participación de profesionales senior en las enseñanzas o la impartición de módulos formativos por las empresas en los centros públicos, basada en la idea de la escuela sin muros y totalmente conectada con el entorno.

En esa línea, el informe de Calidad de la FP Dual de la Fundación Bertelsmann reconoce como buenas prácticas los “Requisitos para ser tutor/instructor de empresa” de la Comunidad Valenciana y la “Formación obligatoria específica en FP Dual de los tutores de empresa y de centro educativo” de Aragón.

De este modo, en el análisis DAFO del PCFP (Anexo II) se aprecia como una fortaleza el fomento de las acciones formativas para el profesorado en temáticas del área profesional.

En efecto, resulta necesario “actualizar las competencias del profesorado, los formadores y otros profesionales de la formación profesional potenciando la formación especializada” (Cuadro Estratégico del PCFP 2018-2022).

Articular el registro de tutores duales (empresa y de centros formativos) que facilite que todos los tutores tengan una formación metodológica (nueva especialidad formativa del SEPE), una certificación formal y una valoración.

De la nueva Ley Orgánica cabe rescatar que en su artículo 84 se señala lo siguiente: “2. Las empresas u organismos equiparados colaboradores en la formación profesional que acojan personas en formación en la fase de formación en empresa deberán contar con un profesional con elevadas competencias técnicas, alto conocimiento de la organización y funcionamiento de la empresa, competencias pedagógicas y dedicación horaria suficiente, en calidad de tutor o tutora.

3. Las Administraciones Públicas:

a) Promoverán la figura del profesional sénior de empresa para la colaboración con los centros de formación profesional y garantizar la actualización permanente de la formación en los procesos productivos que se desarrolle en el centro de formación profesional.

b) Facilitarán, en la mayor medida posible, las estancias formativas de docentes en empresas u organismos equiparados, promovidas por las Administraciones públicas”.

ii. Recopilación de información y evaluación.

La información se considera clave para poder evaluar y mejorar la implantación de toda política pública, pero especialmente en materia de FP Dual. De esta forma, se considera necesario crear una base de datos común, única y lo más completa posible, incorporando, al menos: datos personales de alumnos/as, de los centros de formación, de las titulaciones, de las empresas y sus sectores, de los/as tutores/as, tipo de vinculación/modalidad de proyecto, número y distribución de horas de formación, resultados de encuestas de satisfacción, inserción laboral de los egresados de FP Dual (buena práctica en Madrid), incluyendo variables de edad, sexo, etc... todo ello cumpliendo con la LOPD y generando información útil para la ciudadanía, como un mapa de la FP Dual en canarias (buena práctica en Extremadura). Ello, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 22 del RD 1529/2012 y en la dirección apuntada por la Línea de Actuación 3 (M.1.2.7) del Objetivo Específico 2 incluido en el Objetivo Estratégico 1 de la Estrategia Canaria de Apoyo Activo al Empleo (ECAE) 2021-2024.

El nuevo modelo deberá incluir métodos consensuados para el seguimiento y evaluación de los resultados obtenidos, de forma que podamos ajustar cada

vez más el modelo hacia el éxito académico del alumnado y sirva de promoción y difusión de estas enseñanzas. También esta información servirá para otorgar premios o galardones a las buenas prácticas empresariales y también, en sentido inverso, para excluir a aquellas que no cumplen con los estándares mínimos. Lo mismo servirá para mejorar la calidad del centro educativo y la coordinación entre los distintos agentes del sistema de FP Dual.

- iii. Crear un organismo dedicado a gestionar reclamaciones y a evaluar la calidad del aprendizaje.

Actualmente, la DGFPEA dentro de la red de calidad de los centros educativos está trabajando con la Agencia Canaria de Calidad Universitaria y Evaluación Educativa (ACCUEE) para la implementación de un modelo de gestión de calidad educativa en la FP en Canarias, donde se está identificando los procesos e indicadores relevantes según tipología de centros, titulación, etc., incluida la FP dual.

Desarrollando esta labor se propone la creación de un organismo dedicado a evaluar la calidad del aprendizaje que permitirá la mejora de este. Parece relevante separar, de un lado, la gestión diaria de la FP Dual, que seguiría en manos de la Administración Pública actualmente competente, y, por otro lado, un organismo que se encargue únicamente de la evaluación de la calidad. Estos dos organismos -el de gestión diaria- y el que evalúa la calidad deben estar separados con objeto de que ambas funciones se realicen sin que una se superponga sobre la otra. En efecto, se ha comprobado que cuando no existe un organismo específico dedicado al control de la calidad del aprendizaje, la gestión diaria -y sobre todo el objetivo de obtener más empresas que se ofrezcan a realizar prácticas- se superponen sobre el objetivo de garantizar la calidad de las mismas. De aquí la conveniencia de que estén separados los organismos. Este organismo dedicado a evaluar la calidad del aprendizaje tendrá representación tripartita en su Consejo de Gobierno y tendrá un/a gerente/director/a para su gestión diaria, así como personal suficiente para ejercer sus funciones de evaluación.

Complementariamente convendría que este organismo se coordinase con la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social y la Inspección Educativa (buena práctica en Navarra,

según el informe Bertelsmann). Y también, con el registro de empresas duales y tutores duales, fundamental para validar empresas duales y centros duales y para su registro y acreditación formal.

- iv. Establecer incentivos para las empresas que demuestran una buena calidad docente conforme a criterios objetivos y subjetivos de los propios aprendices

La calidad de la Formación Profesional dual constituye una de las mayores preocupaciones en su implementación y, con ese propósito, se hace necesario evaluar la calidad de la docencia que se imparte en los centros formativos, como ya se ha dicho, pero también la de quienes se encargan de la formación en el centro de trabajo.

Para la valoración, puede resultar de ayuda algunas fuentes de información subjetiva como, por ejemplo, las encuestas de satisfacción del alumnado o de la persona que ejerza de tutor en el centro educativo. Pero también podrá evaluarse a partir de otros elementos como los informes que realice la propia empresa y el tutor de empresa o los que redacte la inspección educativa o laboral.

- v. Temporalizar y ajustar la impartición de salud laboral del módulo de FOL al inicio del curso

Con objeto de que los y las aprendices puedan integrarse en la empresa con seguridad, adicional a la formación otorgada por la propia empresa, parece oportuno ajustar la impartición de Seguridad y Salud laboral del módulo de FOL al inicio del curso, para que el aterrizaje en la empresa sea seguro.

e) Dotar a la Comunidad autónoma de una normativa propia y estable en materia de FP Dual.

Toda Comunidad Autónoma que desee desarrollar de forma estable y permanente la FP Dual debe contar con su normativa propia en el ámbito de educación y aprendizaje de la FP Dual donde tiene competencias. Esta normativa, que debe ser necesariamente abordada en el marco de la Concertación Social Canaria, debe regular con precisión los siguientes aspectos:

- 1) Forma de desarrollar los programas formativos (organizar los contenidos)
- 2) Modalidades para la realización de los programas

- 3) Características y duración de los programas
- 4) Características de la actividad formativa
- 5) Planificación y autorización de la formación en alternancia
- 6) Modos de formalización de los acuerdos entre centros educativos y empresas
- 7) Forma de selección del alumnado /centros formación dual y empresas duales
- 8) Información que debe publicitarse para el alumnado
- 9) Evaluación del alumnado /empresas/ centros formativos
- 10) Requisitos de las empresas participantes (registro de empresas y acreditación formal)
- 11) Prevención de riesgos y seguros de protección contra accidentes de los aprendices
- 12) Recursos con los que contará el sistema
- 13) Formas de evaluar el sistema de FP dual (Buena práctica en la Comunidad Valenciana).
- 14) Sistema de orientación dual

f) Incrementar la valoración de los títulos de la formación profesional dual por parte de la sociedad

Como se ha venido advirtiendo en los primeros apartados de este documento, pese a los mejores índices de empleabilidad de la formación profesional frente a la universitaria, un sector importante de la sociedad española todavía entiende la formación profesional como una alternativa para aquellos/as que no han logrado alcanzar los estudios universitarios. Cambiar esa imagen pasa por dar a conocer las bondades de la formación profesional y, especialmente, de la formación profesional dual y de los certificados profesionales, tanto a nivel personal, como a nivel académico y profesional. Con ese propósito, se sugiere lanzar campañas informativas empleando los distintos medios al alcance, incluyendo la negociación de un complemento salarial *ad hoc*.

- i. Poner en marcha campañas informativas de las ventajas de la Formación Profesional Dual entre los centros de secundaria

Los centros de secundaria son, a su vez, el lugar donde se imparte la mayoría del contenido de formación profesional (básica y de Grado Medio) y donde se forman (E.S.O. y Bachillerato) quienes podrían recalar en ciclos de Formación Profesional. Por consiguiente, constituyen el

lugar idóneo para “captar” la atención y el interés del alumnado mediante la entrega de una información amplia pero adecuada acerca de la oferta existente tanto en ese centro como en otros (centros integrados de FP o centros de otras localidades). De igual forma, se podría impulsar en estos centros de educación secundaria a lo largo de toda la etapa “estancias formativas” en empresas duales que faciliten una inmersión a los más jóvenes y acerque a la empresa a la realidad de los más jóvenes.

En el capítulo 4 del Plan Canario de Formación Profesional se anima a “seguir incrementando las acciones de información y orientación profesional, tanto para mejorar la valoración social de esta oferta formativa como para facilitar al conjunto de la población las herramientas necesarias para organizar su propio itinerario profesional en el marco de la formación y el aprendizaje a lo largo de la vida”.

ii. Instaurar ferias de FP Dual con impacto mediático y participar en mesas sectoriales y consejos escolares

La iniciativa de organizar e instaurar ferias dirigidas a informar acerca de la Formación Profesional dual puede tener un enorme impacto entre el público objetivo y dicha tarea que corresponde principalmente a la Consejería de Educación, como “responsable de la publicidad de la formación profesional de los centros que las imparten, realizando la publicidad en medios de alta difusión de forma adecuada y continua de toda la oferta de FP que hay en la Comunidad Autónoma...” (análisis DAFO del PCFP -Anexo II, apartado de Relaciones Institucionales y con la Administración Educativa-).

Sin embargo, también hay espacio para la labor de las organizaciones intermedias, como por ejemplo viene realizando la Federación de Empresas de La Rioja (Guía metodológica y de buenas prácticas, p. 56).

Igualmente, es importante que la FP dual esté presente en los Consejos Escolares (mirar Guía metodológica y de buenas prácticas, p. 86), aprovechando este medio para llegar a las familias.

iii. Publicidad y difusión para poner en valor la FP Dual

La buena presencia en las redes sociales se trataría en todo caso de una fortaleza, como se constata en el análisis DAFO del PCFP (Anexo II). Sin embargo, el mismo estudio destaca las dificultades para captar alumnos para los ciclos formativos, debido a que es el propio profesorado quien realmente se encarga de la promoción y de la captación de alumnos, lo cual resulta “cada vez más difícil por los impedimentos de los centros de la zona”. En definitiva -concluye el análisis- se entiende escasa la promoción y divulgación actual de los ciclos formativos. Por consiguiente, resulta más que recomendable utilizar todos los recursos disponibles al respecto, entre ellos los agentes sociales y demás instituciones intermediarias. Entre los instrumentos de difusión a emplear estarían los folletos informativos y *flyers*, las *Webs* y su posicionamiento, así como la creación y dinamización de perfiles en las redes sociales más potentes a efectos profesionales (*LinkedIn*, *Twitter*, *Facebook*...) y más cercanas al público objetivo (*Instagram*, *TikTok*, *Youtube*).

g) Aspirar a una FP dual mediante contrato de trabajo.

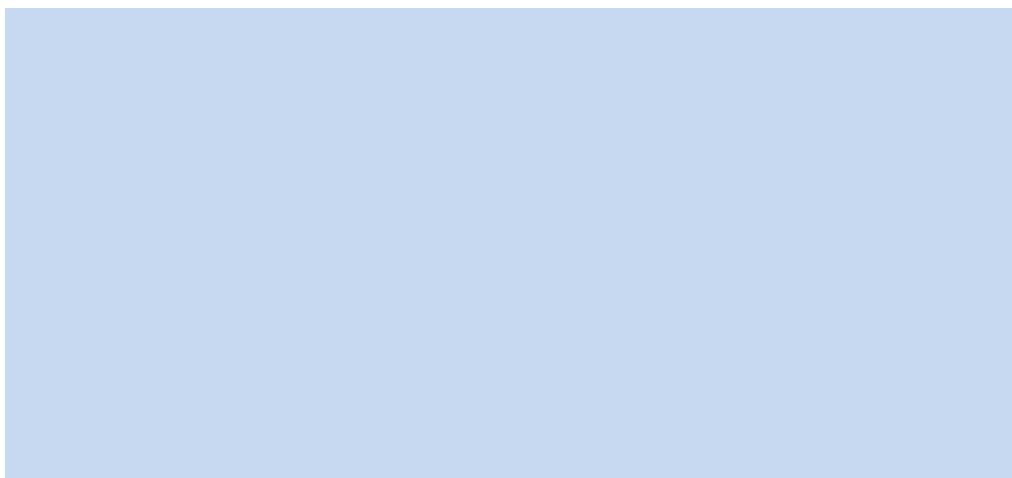
i. Incentivar el uso de la FP dual mediante contrato de trabajo.

La presente Estrategia que nace fruto del diálogo social entre los interlocutores sociales y cuatro administraciones en Canarias pone en valor la dualidad de la formación y la puesta en escena del contrato formativo en alternancia que implica para el beneficiario una mayor compensación económica y mejor protección social (cotización para desempleo), más control del plan de formación (porque lo debe autorizar el Servicio de Empleo) y mayores posibilidades de obtener una formación de calidad que en el caso de la formación mediante beca. Adicionalmente también es una ventaja para la empresa dado que, de un lado, el contrato de aprendizaje otorga seguridad jurídica a la empresa en comparación a las altas posibilidades de calificar como fraudulenta la beca de trabajo con la vigencia, la actual jurisprudencia del Tribunal Supremo, de otro lado, permite a la empresa obtener los frutos de un trabajo del aprendiz más motivado y comprometido con los buenos resultados de la empresa al ser tratado como una persona trabajadora y no como un mero “becario”.

- ii. Tener en cuenta los incentivos económicos regionales para fortalecer la capacidad de generar empleo “dual” según articulado del REF de Canarias.

A pesar de ello, como se ha señalado, la Ley Orgánica 3/2022 continúa la senda, ya marcada, de bifurcar el modo de realizar la formación profesional dual desde el punto de vista del tipo de relación jurídica que une al alumnado con la empresa, pero el modelo canario debe apostar e incentivar la celebración del contrato formativo en alternancia, por ejemplo:

- a) Permitiendo el acceso a las ayudas establecidas por parte de la AAPP únicamente a la FP Dual mediante contrato de trabajo, excluyendo de las convocatorias a las de FP Dual mediante beca. Estableciendo el límite de que una misma empresa no pueda ofrecer la FP dual mediante beca por más de tres años. Es decir, la empresa podría unirse a un programa formativo de FP Dual mediante beca, recibiendo estudiantes de un centro formativo hasta un máximo de tres años. Pasado un tiempo prudencial de integración en la FP Dual, la empresa solamente podría seguir recibiendo aprendices mediante contrato laboral. Una especie de “prueba” para que las empresas decidan si quieren comprometerse con la FP Dual y si es así que lo deban hacer con contrato de formación y aprendizaje.
- b) Que los alumnos con mejores expedientes (incluyendo las competencias personales, sociales y las habilidades blandas –“soft skills”-) accedan a la FP Dual con contrato laboral. De esta forma, solamente las empresas que opten por ofrecer FP Dual con contrato tendrán acceso a los mejores estudiantes (modelo vasco).



**Gobierno
de Canarias**

CEOE
Tenerife



CONFEDERACIÓN
CANARIA DE
EMPRESARIOS
CCEC - CCEM



Canarias



comisiones obreras Canarias

[Recursos rectificación](#)

