

LA FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL EN ESPAÑA

DOCUMENTO 15 / 2016

ALBERTO GAGO RODRÍGUEZ
ELOY PÉREZ MARTÍNEZ
ALBERTO VAQUERO GARCÍA



ÍNDICE

RESUMEN EJECUTIVO

- I. INTRODUCCIÓN.
- II. ¿QUÉ ES LA FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL?.
- III. LA EXPERIENCIA CON FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL EN ALEMANIA.
- IV. FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL EN ESPAÑA Y GALICIA.
 - IV.1. Marco normativo.
 - IV.2. Primeros resultados del bienio 2013-2014
 - IV.3. La Formación Profesional Dual en Galicia
- V. CLAVES DE ÉXITO PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL.
- VI. CONCLUSIONES.

BIBLIOGRAFÍA

APENDICE NORMATIVO

ANEXO : Experiencias de Formación Profesional Dual en País Vasco y Navarra

RESUMEN EJECUTIVO

La Formación Profesional Dual es una oferta educativa que combina los procesos de enseñanza y aprendizaje en el centro formativo y la empresa, con responsabilidades compartidas en el diseño de los estudios, la selección de los estudiantes, la formación teórico-práctica y la evaluación final. Su objetivo es estrechar vínculos entre empresas y centros educativos para aproximar lo más posible formación y desempeño profesional y favorecer la inserción laboral.

La incorporación de la Formación Profesional Dual en España en el curso 2012-2013 vino a completar una oferta educativa de perfil profesional con una larga tradición de colaboración con la empresa. Es verdad que en la Formación Profesional Dual la implicación y las responsabilidades de las empresas participantes son mayores, pero esto no significa que fijemos como objetivo la sustitución de todas las modalidades formativas actualmente existentes.

En otras palabras: la Formación Profesional Dual no es la solución milagrosa que va a resolver los problemas del sistema educativo español. Su éxito en países como Alemania es resultado de una experiencia acumulada de más de medio siglo. Por lo tanto, si queremos replicar el modelo e insertarlo en la oferta educativa

española a toda velocidad y con objetivos maximalistas, cometeremos un error y la experiencia puede acabar en fracaso.

Además de tiempo, una correcta implantación de la Formación Profesional Dual requiere flexibilidad del sistema educativo, asignaciones presupuestarias que aseguren su capacidad de adaptación, interés y compromiso por parte de las organizaciones empresariales y amplio respaldo político y social. Debiéramos reflexionar si nuestro país está en condiciones de satisfacer todos estos requisitos.

Las primeras experiencias con Formación Profesional Dual en España (2013-2015) dan como resultado 375 proyectos, 20 familias profesionales, 1.570 empresas participantes y 9.500 alumnos matriculados. Esta última cifra representa el 1,28% del total de alumnos matriculados en la FP, lo que señala el margen de expansión de estos estudios en la oferta educativa global de nuestro país

En Galicia, las primeras experiencias con Formación Profesional Dual durante el pasado bienio se resumen en 28 proyectos, 22 familias profesionales, 102 empresas implicadas, y 543 alumnos matriculados, que en tasa anual representaron en 2015 el 0,79% sobre el total de alumnos matriculados en Formación Profesional.

Fijar el promedio nacional como objetivo para la próxima década supondría doblar estas magnitudes, un ritmo de expansión que puede considerarse razonable para este tipo de oferta educativa.

Galicia, además, parte de condiciones favorables para conseguirlo. las tasas brutas de escolarización de los Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior de la Formación Profesional la sitúan en los niveles más altos a nivel nacional, con diferencias superiores al 25% en ambos casos. Así, en el curso 2012-13, las medias nacionales fueron del 37,2% y del 34,0%, porcentajes que en Galicia se elevaron al 48,0% (la más alta a nivel nacional) y 45,9% (la segunda tasa más elevada después de País Vasco), respectivamente. Así pues, hay mimbres en la Comunidad Autónoma de Galicia para desarrollar la Formación Profesional Dual si sabemos aprovechar esta capacidad.

Otros objetivos adicionales para Galicia supondrían extender las familias profesionales al sector primario – sector vitivinícola, lácteo y alimentario, por ejemplo – promoviendo el agrupamiento de pymes en nuevos proyectos, además de cubrir las carencias dotacionales detectadas en algunos centros, reforzar la debilidad ins-

titucional de los agentes sociales que promueven la participación empresarial, ampliar la limitada difusión de la Formación Profesional Dual y promover el reconocimiento social a través fundamentalmente de condiciones de calidad.

La calidad de la Formación Profesional Dual requiere, en primer lugar, una apuesta presupuestaria pública y privada, que ha de ser continua y no estar limitada a mecanismos de subvención y beneficio fiscal. Además, deben fijarse estándares exigentes, haya o no examen nacional de acreditación como en el caso alemán. Para alcanzar el prestigio social deseado es necesario que los mejores alumnos y centros manifiesten su apuesta por esta opción formativa.

Por último, la calidad de la Formación Profesional Dual requiere como condición básica un proceso de evaluación continua con capacidad para detectar las malas prácticas y expulsar del sistema a los agentes que las realicen o consientan; para evaluar rendimientos; y para identificar excesos y carencias de oferta, es decir, para cancelar y promover nuevos títulos adaptados a los perfiles que demande el mundo empresarial.

1.- INTRODUCCIÓN

Durante las dos últimas décadas la oferta educativa española se ha caracterizado por un desequilibrio entre la educación superior y la formación profesional (FP) y, dentro de ésta, por el limitado desarrollo de la denominada Formación Profesional Dual (FPD), es decir, la FP con responsabilidades de docencia compartidas entre los centros educativos y las empresas.

No es fácil consolidar una oferta formativa de este tipo. El éxito alcanzado en Alemania ha tenido un fuerte impacto en España por sus repercusiones favorables – y nuestros malos resultados – en los ratios de fracaso escolar y desempleo juvenil (Vaquero 2011 y 2012). Pero mal favor le haremos a la FPD si reservamos para ella la imposible misión de resolver los problemas de nuestro sistema educativo. Porque detrás de ese éxito hay una experiencia acumulada de más de medio siglo y no parece tarea sencilla replicar un modelo parecido para España y asegurar su rápida inserción en nuestra actual oferta educativa.

Lo que sí podemos es entender las claves de esa experiencia y convertirlas en recomendaciones de buenas prácticas adaptadas a las características institucionales y culturales de nuestro país. Las exigencias que se plantean son importantes. Se requiere flexibilidad del sistema educativo, asignaciones presupuestarias que aseguren su capacidad de adaptación, interés y compromiso por parte de las organizaciones empresariales y amplio respaldo político y social. Debíamos reflexionar si nuestro país está en condiciones de satisfacer todos estos requisitos.

Este documento se propone avanzar en esa reflexión luego de un trienio de expe-

riencia de FPD en España. Que ha habido progresos es indudable; pero esta oferta educativa necesita contrafuertes en todas sus paredes. Básicamente en tres direcciones:

a). Desarrollar mejor los objetivos – poco avanzamos si el sistema se limita a transformar o a confundir la FPD y la FP con prácticas en empresas, que es un objetivo universal de toda la FP - armonizar características y condiciones y reforzar presupuestariamente los programas seleccionados.

b). Apostar por la calidad a partir de un protocolo permanente de seguimiento y evaluación de resultados. La flexibilidad y capacidad de adaptación dependen de esa información y sin esas condiciones es imposible definir programas de FPD con capacidad de éxito.

c) La FPD debe basarse, además, en el reconocimiento social que genera la asunción de compromisos financieros y laborales importantes por la parte empresarial. No es sencillo integrar las responsabilidades formativas en la cultura empresarial, ni acostumbrar los hábitos empresariales al retardo que estos programas exigen en los retornos por mejora de productividad. A mayores, existe el riesgo de que las políticas laborales definan incentivos favorables a utilizar fórmulas contractuales en prácticas con una rentabilidad inmediata para las empresas, lo que frenaría la apuesta por la FPD con retornos a largo y prestigio social y laboral. Esta es una paradoja que debe ser resuelta con antelación.

En definitiva, el éxito de la FPD está vinculado a un conjunto de características de consenso, compromiso, calidad y flexibilidad que la convierten en un obje-

tivo exigente. A pesar de ello, el principal mensaje de este documento es que la FPD tiene en España un amplio recorrido a cubrir si la libramos de su simbolismo, la fijamos como prioridad educativa y le damos continuidad en el largo plazo.



II. ¿QUÉ ES LA FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL?

El impacto negativo de la crisis económica se ha dejado sentir en todos los sectores y colectivos, pero ha sido especialmente devastador en el grupo de población más joven (menores de 25 años). La paradoja que se produce en este segmento poblacional es que su alta formación se corresponde con limitadas expectativas laborales y niveles de desempleo muy elevados. Esta brecha de sobrecualificación en unos contenidos y defectiva en otros identifica la ineficiencia del gasto público aplicado a financiar la formación y su reducida rentabilidad social e individual.

Las consecuencias de esa brecha por sobrecualificación son muy negativas. Por un lado, provocan un efecto desánimo sobre nuestros jóvenes y un proceso migratorio continuo y acelerado ante las escasas oportunidades laborales. Por otro, ceban la espiral formativa, con demandas sucesivas a la espera de una entrada en el mercado laboral que cada vez se demora más.

En estas condiciones, desde hace años se intenta potenciar y prestigiar la FP como instrumento para una mejor adaptación a las necesidades del mercado laboral y alternativa para incrementar el rendimiento de la inversión social y privada en educación. En países como Alemania, Suiza y Austria, esta opción ha tenido un sesgo distintivo, la FPD.

La FPD puede ser definida como un híbrido entre la formación y el aprendizaje, ya que tiene elementos de ambos procesos. A diferencia de otras acciones e iniciativas formativas basadas únicamente en la formación o en la práctica laboral, la FPD combina los procesos de enseñanza y aprendizaje en la empresa y en el centro formativo. La participación empresarial no consiste solo en la realización de cierto número de horas prácticas, sino que se integra desde el primer

momento con responsabilidades en la formación. Por lo tanto, se trata de una enseñanza formal, pero diseñada para su realización en un entorno práctico y ajustado a las necesidades y demandas de las empresas.

“En la práctica, la incorporación de la empresa en la FP Dual podría producirse como ilustra el Anexo 2. A modo de ejemplo, se muestra gráficamente cuáles podrían ser la composición y organización por cursos de un título de grado medio de FP¹ en la modalidad Dual. Además de los compromisos que asuma la empresa en la impartición de parte de la formación curricular, su responsabilidad puede extenderse a la Formación Complementaria y a las Actividades Profesionalizantes que se consideren necesarias. Por estas últimas, la empresa se compromete al abono a los estudiantes de una retribución proporcional al horario de trabajo desarrollado y a la retribución pactada en el correspondiente convenio sectorial”.

Así pues, con la FPD se busca algo que siempre se ha defendido para lograr una mayor aplicabilidad de las enseñanzas impartidas: estrechar los vínculos entre la empresa y el centro educativo para aproximar lo más posible la formación y el desempeño profesional posterior. Esto, además de garantizar una formación mucho más acorde con el mundo real, permite mejorar las tasas de inserción del alumnado y garantiza una mayor y más rápida rentabilidad de la formación recibida.

Según los diferentes grados de implicación de la parte empresarial, esta oferta educativa puede desarrollarse en varias modalidades (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2015):

l) formación en exclusiva en centro formativo, donde se compatibilizará y alter-

ará la formación adquirida en el centro de formación y el trabajo desempeñado en la empresa.

II) formación con participación de la empresa, que proporciona a los centros de formación los profesionales y/o espacios para que impartan determinados módulos empresariales, en vez de realizar esta actividad en los centros de enseñanza o con profesionales académicos.

III) formación compartida entre centro de formación y empresa autorizada o acreditada, en la que se impartirán ciertos módulos formativos de forma complementaria a aquellos que se realizan en el centro de enseñanza

IV) formación compartida entre centro de formación y entidades empresariales, basado en un sistema de coparticipación entre el centro de enseñanza y la empresa².

V) formación exclusiva en la empresa.

La posibilidad de alternar la formación con la práctica en el puesto de trabajo permite a los nuevos empleados contar con una mayor cualificación profesional y mejores competencias laborales, puesto que la formación recibida debe estar acreditada por la administración educativa o laboral. Asimismo, la formación se encuentra vinculada a las necesidades de las empresas, lo que facilita que el alumno-trabajador incremente sus posibilidades de seguir en su puesto de trabajo tras finalizar el contrato de formación y aprendizaje. La **tabla 1** resume las ventajas de la FPD para el trabajador. La **tabla 2** realiza el mismo ejercicio para la empresa.

Obviamente, la estructura institucional de este tipo de oferta educativa depende de la modalidad adoptada. En todo caso, la distribución de la formación curricular, la docencia y la evaluación son compartidos, el proceso administrativo y la acreditación del título son públicos y las sedes se duplican en aquellos casos en los que la docencia se realiza parcialmente en sede empresarial.

Tabla 1: Ventajas de la FPD para el trabajador

- La actividad formativa recogida en el contrato de aprendizaje-formación posibilita que el trabajador obtenga un título de FP o un Certificado de Profesionalidad o acreditación parcial acumulable para conseguir una formación de mayor nivel académico.
- Durante el tiempo que dure el contrato de aprendizaje-formación, el trabajador percibirá un salario en base al convenio colectivo de la empresa. Esta remuneración nunca podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en relación al tiempo de trabajo efectivo.
- Al tratarse de un contrato, la relación laboral estará cubierta por la Seguridad Social. De esta forma, el contrato de formación-aprendizaje cubrirá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, tal y como sucede con el resto de trabajadores asalariados.

1- Los títulos son los mismos a nivel estatal, cualquiera que sea la modalidad de su impartición.

2- En este caso la empresa debe contar con la debida autorización de la administración educativa y/o laboral para poder impartir la formación, actuando como un centro adscrito.

Tabla 2: Ventajas de la FPD para la empresa

- Las empresas podrán bonificar íntegramente las cotizaciones a la Seguridad Social de los alumnos que incorporen con esta modalidad formativa³
- Algunas CC.AA. – Galicia es una de ellas- suelen establecer convenios con las empresas interesadas para financiar la formación vinculada al contrato de formación-aprendizaje que no financia la Seguridad Social.
- Esta modalidad contractual posibilita que la actividades formativas se organicen de forma flexible, lo que potencia la integración con las enseñanzas prácticas recibidas en las empresas

Fuente: elaboración propia a partir del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2015)

III. LA EXPERIENCIA CON FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL EN ALEMANIA.

Alemania es el país de la UE con una experiencia más acreditada en FPD, que se viene desarrollando desde finales de la década de los sesenta. El modelo aplicado está basado en una fuerte colaboración público-privada e implica la participación no solo del sistema educativo y las empresas, sino también de las Cámaras de Comercio e Industria y los interlocutores sociales, que desempeñan un papel fundamental en la definición, supervisión y control de los contenidos formativos en las empresas y en la negociación de la retribución de la formación (Wolfgarten, 2014).

La FPD en Alemania se orienta hacia los jóvenes entre 16 y 19 años, que envían su curriculum vitae a aquellas empresas interesadas en ofertar esta formación. Este tipo de formación supone entre el 70% y 80% de toda la formación profesional del país germano (ADIMAD, 2012). El proceso funciona de manera flexible, con una estrecha vinculación a la evolución de la economía y el mercado de trabajo.

El mecanismo de actuación es el siguiente: los empleadores identifican aquellos campos que requieren una nueva cualificación profesional; los interlocutores sociales y el estado federal establecen los nuevos estándares de formación profesional y finalmente se desarrollan y actualizan los planes de formación en las escuelas profesionales. Con estos nuevos estándares se establece la oferta de FPD en las empresas y escuelas profesionales, que en el curso 2012-2013 integró 350 profesiones y la práctica totalidad de los sectores eco-

nómicos.

La financiación de la oferta de FPD es compartida por el sector público (administración estatal, länders y municipios) y las empresas³, que deciden si pueden ofertar formación dual, asumen el coste de la formación en el puesto de trabajo y abonan al alumno-trabajador un salario. Esta remuneración, de naturaleza obligatoria, es variable en función del sector profesional y proporcional al número de horas de trabajo en la empresa. De media son 650 euros mensuales, que viene a ser la tercera parte del salario inicial que percibe un trabajador cualificado⁴. Además, esta remuneración se va incrementando anualmente. La duración de la formación resulta variable y oscila entre dos y tres años y medio, período en el cual el alumno deberá desempeñar su trabajo en la empresa entre tres y cuatro días a la semana. La formación en la escuela es a tiempo parcial (sobre 12 horas a la semana). De este tiempo, la tercera parte es formación generalista (legislación, lenguas extranjeras, economía, cultura general, etc.) y el resto, de naturaleza específica, está relacionada con el trabajo que se va a realizar en la empresa. La impartición de cada uno de estos bloques supone la existencia de profesores más teóricos (parte generalista) y los denominados “maestros prácticos”, para la parte específica (Rego et al., 2015)

La oferta educativa está sometida a un continuo proceso de revisión y adaptación, tendente a mejorar sus niveles de calidad y flexibilidad. Con esta finalidad, el Instituto

3- En 2012 el gasto público en FPD fue el 57,2% del coste total (gobierno federal: 18,5% %, länders: 27,6%; ayuntamientos:11,2%) y la financiación privada el 42,8% (Euler, 2013).

4- Aun así se observan significativas diferencias en las remuneraciones entre los länders y las distintas profesiones (Rego, Barreira y Rial, 2015).

Federal de Formación Profesional (BIBB en sus iniciales en alemán) elabora un informe anual en el que revisa los resultados de los programas, los estándares de formación, la necesidad de aceptar los estándares nacionales, etc. Adicionalmente, además de las evaluaciones realizadas en los centros educativos y las empresas participantes en la oferta de FPD, en Alemania los aprendices habrán de superar una reválida final organizada a nivel nacional por las Cámaras de Comercio e Industria. Tras su superación se obtiene un certificado de formación expedido por la Cámara y un diploma con reconocimiento oficial emitido por la autoridad educativa (Wolfgarten, 2014).

Los resultados de la FPD en Alemania son positivos. Este éxito guarda relación, en primer lugar, con un diseño educativo equilibrado, en el que alrededor del 60% de los jóvenes alemanes que finalizan la formación básica cursan alguna actividad de FP. En 2012 se formaron 1,4 millones de aprendices y cerca de un 80% de los alumnos que finalizan la FPD consiguieron un empleo como trabajador cualificado en la empresa en que se formaron (Amorós, 2012). En segundo lugar, este resultado es consecuencia de la fuerte apuesta público-privada por la FPD. El volumen total del gasto público en FPD fue de 5.900 millones de euros. De esta cantidad, 3.200 millones fueron destinados a las 1.600 escuelas profesionales donde se imparte el programa, con una especial atención a la cualificación del profesorado. El resto se emplea en medidas de control, seguimiento y fomento de la FPD⁵.

Por su parte, hay un evidente interés del empresariado alemán por este tipo de formación. Algunas cifras ilustran este com-

promiso. Entre 2007 y 2010 los empresarios alemanes se comprometieron a ofertar 60.000 nuevas plazas de aprendizaje en empresas y a incluir 30.000 nuevas empresas en el campo de la formación profesional. En la actualidad, el 21,3% de las empresas alemanas invierten e imparten programas de FPD⁶, siendo la mayoría PYMES, que anualmente capacitan a más de 500.000 nuevos aprendices. El 66% de las empresas que participan en el programa de FPD incorporan a los aprendices después de finalizar su período formativo.

En resumen, el modelo alemán de FPD crea una estrecha relación entre alumno/aprendiz y empresa, dando lugar a soluciones favorables para el mercado laboral y el sistema educativo. Los alumnos se forman al tiempo que comienzan su proceso de integración en el tejido empresarial, garantizando una más rápida transición al mercado laboral y recibiendo, además, una compensación económica por el trabajo que realizan. Las empresas consiguen futuros trabajadores con una formación específica en las actividades productivas que les interesan y mejoran por esta vía sus ratios de productividad. Y el Sector Público asegura la calidad, el prestigio y la rentabilidad social de la oferta educativa profesional, además de reducir la tasa de desempleo en la población más joven y desfavorecida⁷. La **tabla 3** resume algunas de sus fortalezas, que deben ser tenidas en cuenta de cara a un aprovechamiento de la experiencia alemana en el caso español.

No obstante, a pesar de los buenos resultados, el modelo alemán no está exento de problemas, lo que aconseja introducir mejoras en su funcionamiento. La **tabla 4** resume algunas de las debilidades detectadas.

5- Además, la financiación se ha garantizado, incluso durante la crisis económica, tanto por parte pública como privada, con el objetivo de consolidar la oferta e introducir las dosis necesarias de mejoras y flexibilidad (Amorós, 2012).

6- Cada entidad invierte por término medio 15.000 euros anuales por aprendiz, siendo el 46% de este importe lo que se percibe el aprendiz por su trabajo. No obstante, más del 75% de esta inversión se compensa con la aportación del aprendiz al proceso productivo.

7- En 2007 la tasa de desempleo juvenil en Alemania era del 11,9%, del 18,1% en España y del 15,7% de media en la UE; en 2013, estos porcentajes pasaron a ser del 7,9%, del 55,5% y del 23,4%, respectivamente.

Tabla 3: Fortalezas de la FPD en Alemania

- Se trata de un sistema de formación consensuado y asumido desde hace muchos años por la sociedad alemana como un instrumento ideal para mejorar la inserción laboral de los jóvenes.
- Se desarrolla sobre todo en el sector industrial, donde la economía alemana presenta una clara ventaja competitiva, y con una estrecha vinculación con los procesos productivos reales, lo que resuelve algunas carencias de formación tradicional en las aulas.
- Posibilita una mejor y más rápida transición desde las aulas a las empresas, especialmente en aquellas donde el alumno ha realizado su formación práctica.
- La formación recibida se encuentra muy vinculada al mercado de trabajo local, lo que incrementa notablemente las oportunidades laborales de los alumnos.
- Se manifiesta una fuerte implicación de todos los agentes participantes, tanto públicos como privados, a lo que hay que añadir el prestigio social que tiene la formación profesional en Alemania.

Tabla 4: Debilidades de la FPD en Alemania

- El proceso de selección del aprendiz, al depender de los criterios establecidos por la empresa, no siempre resulta transparente.
- No existe una regulación de la oferta formativa, ya que las plazas ofertadas en la FPD dependen de la disponibilidad de las empresas.
- Parte de la regulación educativa queda fuera de la administración educativa, al depender de la validación de las empresas y de las Cámaras de Comercio e Industria (entre otros agentes).
- La oferta formativa no es estable y tiene cierta dependencia del ciclo económico, ya que en períodos de recesión las empresas la reducen notablemente, mientras la aumentan en momentos de crecimiento económico.
- Al tener contenidos formativos específicos, la preparación puede limitar la movilidad de los trabajadores y/o la incorporación a otros sectores productivos⁸

Fuente: ADIMAD (2012)

Aunque Alemania es el referente europeo para la FPD, otros países como Austria, Suiza, Luxemburgo, Dinamarca, Noruega y Francia llevan décadas implantando este tipo de formación con buenos resultados.

A destacar que en estos países entre el 40 y 70% de los alumnos optan por este tipo de enseñanza (Cámaras de Comercio, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte y Fondo Social Europeo, 2014).

8-Si bien cabe pensar que la experiencia profesional como parte de la FP Dual en una empresa puede aportar curricularmente más que una formación ordinaria y, por lo tanto, que abre más puertas que cierra en el mercado laboral.

IV. LA FPD EN ESPAÑA Y GALICIA

Los programas de FPD en España y Galicia iniciaron su aplicación en el curso 2012-2013, con un marco normativo bastante abierto, que ha generado algunas disfunciones, y con un carácter experimental que empieza a consolidarse en una oferta sólida, sobre todo en determinadas CC.AA.

IV.1. Marco normativo en España

La aplicación del sistema de FPD en España se desarrolla a través de dos modelos diferentes (Cámaras de Comercio, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte y Fondo Social Europeo, 2014) regulados por el Real Decreto 1529/2012, que define el contrato para la formación y el aprendizaje, y establece las bases de la FPD. Así pues, el marco normativo básico de la FPD en España se encuentra disperso entre la legislación laboral⁸ y la educativa, más algunas disposiciones de carácter mixto, que relacionan formación y desempleo⁹. Por lo tanto, existe una FPD desde el sistema educativo (regulado por la Administración educativa) y otra FPD desde el sistema laboral (regulada

por la Administración laboral).

El modelo de FPD desde el sistema educativo posibilita la participación de los centros docentes para poder impartir ciclos formativos de formación profesional, que tengan convenios con empresas en las que se realizan trabajos relacionados con la formación exigida. En el modelo de la FPD desde el sistema laboral son las empresas las que ofertan a los jóvenes una actividad formativa que permite una cualificación profesional por medio de un contrato para la formación y el aprendizaje.

Las disposiciones de referencia son el ya mencionado Real Decreto 1529/2012 y la Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, que desarrolla las normas referidas a estos contratos y bases. El RD 1529/2012 define la FPD como el conjunto de acciones e iniciativas formativas, mixtas de empleo y formación, que tienen por objeto la calificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral en una empresa con la actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo del sistema

8- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprobó el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. El artículo 11 regula los denominados "Contratos Formativos".

9- El RD 395/2007, del 23 de marzo, regula el subsistema de formación profesional para el empleo y fija los niveles de calidad para que esta formación satisfaga las necesidades de trabajadores y empresas. A tal efecto, atribuye al Servicio Público de Empleo Estatal y a las CC.AA. por medio de los Servicios Públicos de Empleo Autónomo, la responsabilidad de evaluar el impacto de la formación en el acceso y mantenimiento del empleo y en las mejoras de competitividad en las empresas, así como su adecuación a las necesidades del mercado laboral y la eficiencia de los recursos utilizados. Además, se cuenta con la evaluación del Plan Anual de Seguimiento y Control (enmarcada en el Programa Anual de Trabajo del Sistema Nacional de Empleo) que define un procedimiento homogéneo en todas las CC.AA. para evaluar la calidad, impacto, eficacia y eficiencia del subsistema de formación profesional.

En la CAG las competencias de seguimiento y control de las acciones formativas le corresponden a la Dirección General de Empleo y Formación de la Consellería de Trabajo e Benestar de la Xunta de Galicia. Esta Dirección General establece los programas para el perfeccionamiento del profesorado que imparte esta formación y los planes para la dotación y equipamiento de los centros de formación, en función de las necesidades de adaptación a los cambios tecnológicos y de organización del trabajo.

La Orden TIN/2805/2008, del 26 de septiembre, establece las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a la financiación de estos programas, con la finalidad de fomentar la oferta formativa vinculada a la obtención de los certificados de profesionalidad y reconocer a los centros y entidades de formación la posibilidad de participar directamente en el sistema de formación profesional para el empleo, de manera que la oferta formativa sea más variada, descentralizada y eficiente.

Finalmente, conviene señalar que el RD 189/2013, de 15 marzo, modificó el RD 34/2008, de 18 de enero posibilitando que la formación vinculada a certificados de profesionalidad se pueda impartir con fondos privados al margen de las convocatorias públicas.

educativo (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2015). Además, en Galicia, la Consellería de Educación, Cultura y Ordenación Universitaria aprueba anualmente una Orden que autoriza proyectos experimentales de FPD en centros educativos, en colaboración con diversas entidades¹⁰.

Como luego veremos, este marco normativo es incompleto y ha dejado sin regular diversos aspectos de la integración de la FPD en el modelo previo de formación profesional y de transición entre las ofertas educativas previas y nuevas. Además, las bases definidas no han resuelto la necesaria armonización de los sistemas de FPD en todo el territorio nacional. Y, como consecuencia, hay lagunas y márgenes discrecionales de decisión territorial que han impedido hasta el momento hacer un buen diagnóstico de las primeras experiencias de FPD en España.

IV.2. Primeros resultados del bienio 2013-2015 en España

Aprobado este marco normativo básico, las CC.AA. comenzaron a implantar la FPD en el curso 2013-14. En 2014 la modalidad más empleada fue la de la formación compartida entre el centro de enseñanza y la empresa (57%), seguida de la formación con participación de la empresa (28%), formación en empresa acreditada o autorizada y en centro de formación (11%) y formación exclusiva en el centro formativo (4%). Las dos primeras modalidades suponen el 85% de todos los proyectos de FPD y permiten una primera aproximación a la preferencia

de las empresas por los programas mixtos de formación (Subdirección General de Orientación y Formación Profesional, 2014¹¹).

El 80% de las empresas que participan en la FPD remunera a sus alumnos-trabajadores con una cantidad que oscila entre los 250-600 euros mensuales, en función del tiempo de trabajo (la proporción de horas en la empresa oscila entre el 15% y el 66% del total del plan de estudios).

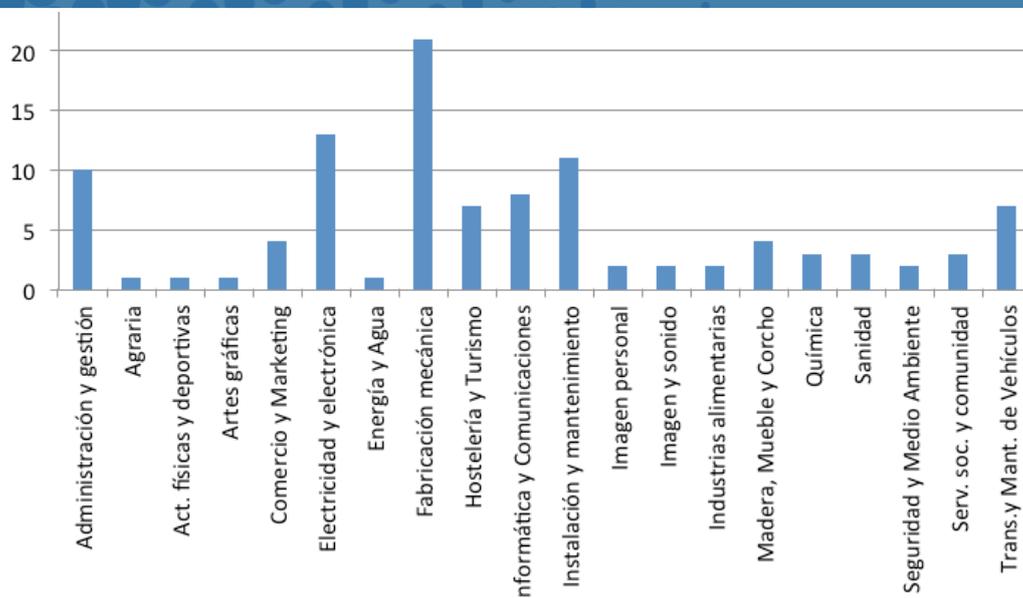
En función del Ciclo Formativo, el 72% de los proyectos de FPD hacen referencia a los de Grado Superior (CFGS) y el 28% a los de Grado Medio (CFGM). Por familias profesionales, como puede verse en el **gráfico 1**, la mayor parte se concentran en las actividades de fabricación mecánica (21%), electricidad y electrónica (13%), instalación y mantenimiento (11%) y administración y gestión (10%). El sector secundario, por tanto, aglutina casi el 70% de los proyectos de FPD, concentrándose en los sub-sectores de la energía, textil, metal, maquinaria, química, electrónica y automóvil. En segundo lugar, con cerca del 30% se encuentran aquellos proyectos de formación centrados en el sector terciario o de servicios (comercio, sanidad, transporte, turismo y banca). Y hasta el momento apenas hay presencia de actividades formativas en el sector primario. Por lo tanto, se comprueba una importante polarización de la FPD en torno al sector industrial, característica que se comparte con el resto de países y explica el éxito la FPD en Alemania, puesto que la economía germana se basa precisamente en este sector¹².

10- La última fue la Orden de 3 de junio de 2015 por la que se autorizan proyectos experimentales de FPD de ciclos formativos de formación profesional en centros educativos, en colaboración con diversas entidades.

11- El último documento publicado a nivel nacional sobre resultados de la FPD es el Informe de seguimiento del curso 2013-14, disponible en <http://www.mecd.gob.es/prensa-mecd/dms/mecd/prensa-mecd/actualidad/2014/01/20140113-fpdual-bankia/informe-seguimientofpdual>. Pdf.

12- Esta característica permite comprender mejor el desarrollo de la FP Dual en algunas CC.AA., como País Vasco y Navarra, muy vinculado sectorialmente – fabricación mecánica, instalación y mantenimiento, electricidad y electrónica- al propio desarrollo de las estructuras industriales existentes en estos territorios. Puede verificarse este hecho en los datos que aporta el Anexo1 que se incluye al final de este documento.

Grafico 1: Distribución de las familias profesionales en la FPD (2104). (% sobre el total)



Fuente: Subdirección General de Orientación y Formación Profesional, MECD 2014 : 7

En cuanto al número de programas, la serie bianual disponible señala un notable incremento de los centros que han puesto en marcha la FPD. Se ha pasado de 172 centros en el curso 2013-2014 a 375 en el curso 2014-2015 (**tabla 5**), con importantes aumentos en Castilla-La Mancha, País Vasco, Cataluña y la Comunidad Valenciana. Algo parecido ha pasado con el número de empresas colaboradoras, que ha pasado de 513 en el curso 2013-2014 a 1.570 en el curso 2014-2015 (**tabla 6**). De nuevo Castilla-La Mancha y la Comunidad Valenciana lideran el despegue que ha tenido este tipo de formación. Otros ejemplos son Canarias o Murcia. La distribución del número de alumnos, sin embargo, guarda una relación bastante directa con la población, siendo liderada por Andalucía, Cataluña y Castilla-La Mancha (**tabla 7**).

Hasta el momento no se han realizado en España estudios que permitan evaluar la calidad global de estos primeros programas

de FPD. Una aproximación parcial ha sido desarrollada por el profesor Stefan Wolter para la Fundación Bertelsmann (Fundación Bertelsmann, 2015). Con datos del sistema de FPD en Suiza y datos salariales de España, Wolter estima la rentabilidad de la inversión en FPD para las empresas. Entre sus conclusiones, predice un desarrollo notable de la FPD en España si se adoptan las siguientes recomendaciones :

I) Es recomendable retribuir a los alumnos no solo por el tiempo de trabajo, sino mientras dura la formación.

II) la oferta de plazas de FPD en las empresas aumentará si se igualan los beneficios a los costes para la empresa¹³.

III) es necesario aumentar la duración de la FPD hasta los tres años, ya que así resultaría una opción más elegible para las empresas.

IV) las pequeñas empresas precisan de mayor apoyo para la aplicación de la FPD, con independencia del sector económico.

13- Se trataría de que las empresas obtuvieran un beneficio igual al coste, para no condicionar su posterior inserción laboral dentro de la empresa, esto además permitiría la captación de trabajadores de otras empresas.

Tabla 5: Distribución de centros de FPD por CC.AA. (curso 13-14 y curso 14-15)

	2013	2014
Andalucía	49	61
Aragón	2	2
Principado de Asturias	0	7
Islas Baleares	1	5
Islas Canarias	0	6
Cantabria	12	12
Castilla-La Mancha	11	45
Castilla y León	8	14
Cataluña	27	67
Extremadura	1	5
País Vasco	27	64
Galicia	4	4
Madrid	9	9
Murcia	2	11
Navarra	6	4
La Rioja	1	2
C. Valenciana	13	57
Total	172	375

Fuente: Subdirección General de Orientación y Formación Profesional, MECD 2014 : 9

Tabla 6: Distribución de empresas colaboradoras en FPD por CC.AA. (curso 13-14 y curso 14-15)

	2013	2014
Andalucía	44	100
Aragón	2	14
Principado de Asturias	0	65
Islas Baleares	8	20
Islas Canarias	0	48
Cantabria	5	26
Castilla-La Mancha	15	500
Castilla y León	29	44
Cataluña	161	226
Extremadura	1	6
País Vasco	106	140
Galicia	1	20
Madrid	80	143
Murcia	2	80
Navarra	10	30
La Rioja	9	8
C. Valenciana	40	100
Total	513	1.570

Fuente: Subdirección General de Orientación y Formación Profesional, MECD 2014 :11

Tabla 7: Distribución de alumnos de FPD por CC.AA. (curso 13-14 y curso 14-15)

	2013	2014		2013	2014
Andalucía	2.335	2.562	Extremadura	15	85
Aragón	49	33	País Vasco	126	175
Principado de Asturias	0	103	Galicia	15	61
Islas Baleares	5	109	Madrid	516	725
Islas Canarias	0	183	Murcia	30	184
Cantabria	100	212	Navarra	86	79
Castilla-La Mancha	269	1.491	La Rioja	11	24
Castilla y León	75	234	C. Valenciana	160	750
Cataluña	500	2.545	Total	4.292	9.555

Fuente: Subdirección General de Orientación y Formación Profesional, MECD 2014 : 12

IV.3. La FPD en Galicia

En Galicia, la FPD ha tenido hasta el momento un recorrido bastante limitado. El primer programa fue implantado en febrero de 2013¹⁴, a partir de una experiencia piloto en el Ciclo Superior en Sistemas de Telecomunicaciones e Informáticos¹⁵. En

esta primera iniciativa el peso del aprendizaje en la empresa fue creciendo gradualmente hasta alcanzar el 77% de todo el ciclo formativo.

Con posterioridad, a lo largo del bienio 2013-2015 se han desarrollado los programas y han sido firmados los convenios de FPD que resume la **tabla 8**.

Tabla 8: Convenios firmados con empresas en la FPD en Galicia (2013-2015).

Entidad	Ciclo formativo	Fecha firma convenio
Extrusionados Galicia S.A. Aluminios Padrón, S.A.U. Gama e Hijos, S.L. Sistemas Técnicos de Accesorios y Componentes S.L. Talleres ODL de Carpintería Metálica	Construcciones metálicas	2015
Paradores de Turismo de España	Servicios Restauración	2015
Lonza Biologics Porriño	Química Industrial	2015
Benteler Automotive Vigo	Mantenimiento electromecánico	2015
Varias empresas	Atención a personas en situación de dependencia	2015
UNVI	Carrocería	2015
Sociedad Textil Lonía, S.A:	Confeción y moda	2015
Luís Villamide, S.L. Construcciones Seijas Enríquez, S.L. Garvi Lugo Construcciones Proyectos y Reformas, S.L. Odegal, S.L. Oltaya Lugo, S.L. Recubre Lugo, S.L. Reformas y Sistemas de Galicia, S.L. Reforma Noroeste C.B. Oscar Piñeiro López Construcciones Mourelle	Construcción	2015
Repsol Petroleo, S.A.	Química industrial	2015
Comercial Fraver, S.L. Millares Torrón, S.L. Talleres Churrillo, S.L.	Electromecánica de maquinaria	2015
Media Markt Saturn Administración España, SAU	Gestión comercial y marketing	2014

14- La mayor parte de los datos referidos a la FPD en Galicia figuran en la web http://www.edu.xunta.es/fp/webfm_send/5195

Entidad	Ciclo formativo	Fecha firma convenio
APTCOR	Electromecánica	2014
Loida, SA	Peinado y cosmética	2014
UNVI, SA	Carrocería	2014
APTCOR	Electromecánica	2014
Bosch Security Systems, SAL	Administración y finanzas	2014
Financiera Maderera S.A.	Mecatrónica industrial	2014
Foresa Industrias Químicas del Noroeste		
Durán maquinaria agrícola, S.L.	Electromecánica de maquinaria	2014
José Estévez As Ferreiras, SL	Electromecánica de maquinaria	2014
Maquinaria Agrícola Del Noroeste, SL		
Agrobarreiro, SL		
Ferroatlántica, S.A.U.	Electricidad y Electrónica.	2014
Técnica 4 Ingeniería y Montajes, S.L.	Servicios administrativos	
Acersa Hierros, S.L.		
Casas Cube, S.L.U.		
Talleres Termi S.A.		
Alcoa S.L.U.		
Mobal Atlantic, S.L.U		
Prosegur Compañía de Seguridad, S.A.		
Elinteluz		
Concello de Arteixo		
Benteler Automotive Vigo, S.L.	Mantenimiento electromecánico	2014
Diputación Provincial de Pontevedra	Dirección de cocina	2014
Arlea Hotels S.L.U.	Dirección de servicios de restauración Gestión de alojamientos turísticos	
Coremain, SLU	Sistemas de telecomunicaciones e informáticos	2013
UNVI S.A.	Carrocería	2013
Fepros	Servicios restauración	2013
Fepros	Cocina y gastronomía	2013
Repsol Petróleo, S.A.	Química industrial	2013

Fuente: Xunta de Galicia (2015), <http://www.edu.xunta.es/fp/fp-dual-oferta>

Como puede verse, 28 proyectos de FPD en Galicia para 22 familias profesionales y 102 empresas colaboradoras durante el bienio 2013-2015, en un desarrollo que en esta fase inicial puede considerarse acep-

table. La **tabla 9** detalla la información por centros¹⁶, grados y módulos para el curso 2014-2015, con una matrícula acumulada de 543 alumnos (231 en el curso 2014-2015 y 312 en 2015-2016)¹⁶.

15- Datos facilitados por la Subdirección Xeral de Formación Profesional de la Xunta de Galicia.

Tabla 9: Oferta formativa de la FPD en Galicia, 2014-2015

Entidad	Grado	Módulos autorizados
IES Ricardo Mella (Vigo)	Grado Superior en Administración y finanzas	Ofimática y proceso de la información Proceso integral de la actividad comercial Recursos humanos y responsabilidad social corporativa Gestión de documentación jurídica y empresarial
IES A Guía (Vigo)	Grado Superior en Gestión Comercial y Marketing	Aplicaciones informáticas de propósito general Lengua extranjera(inglés) Marketing en el punto de venta Gestión de la compraventa
CIFP Politécnico de Santiago (Santiago de Compostela)	Grado Superior en Sistema de telecomunicaciones e informáticos	Empresa e iniciativa emprendedora Formación y orientación laboral Sistemas de producción audiovisual Sistemas de radiocomunicaciones Sistema integrados y hogar digital
CIFP Manuel Antonio (Vigo)	Grado Medio en Cocina y gastronomía	Empresa e iniciativa emprendedora Formación y orientación laboral Ofertas gastronómicas Productos culinarios Sobremesas en restauración
CIFP Carlos Oroza (Pontevedra)	Grado Medio en Servicios de restauración	Empresa e iniciativa emprendedora Formación y orientación laboral Inglés Ofertas gastronómicas Operaciones básicas en bar y cafetería Servicios de bar y cafetería
CIFP Carlos Oroza (Pontevedra)	Grado Superior Dirección de cocina	Control de aprovisionamiento de materias primas Formación y orientación laboral Inglés Procesos de elaboración culinaria Proceso de preelaboración y conservación en cocina Gestión de calidad y de la seguridad e higiene alimentarias
CIFP Carlos Oroza (Pontevedra)	Grado Superior Dirección de servicios de restauración	Control del aprovisionamiento de materias primas Formación y orientación laboral Inglés Procesos de servicios en bar-cafetería Procesos de servicios en restaurante Gestión de la calidad y de la seguridad e higiene alimentarias

Entidad	Grado superior	Módulos autorizados
CIFP Carlos Oroza (Pontevedra)	Grado Superior en Gestión de alojamientos turísticos	Dirección de alojamientos turísticos Formación y orientación laboral Inglés Marketing turístico Recepción y reservas Gestión del departamento de pisos
CIFP Someso (A Coruña)	Grado Medio en Peinado y cosmética capilar	Estética de pies y manos Formación y orientación laboral Imagen corporal y hábitos saludables Peinados y recogidos
IES Politécnico de Vigo (Vigo)	Grado Medio en Mantenimiento electro-mecánico	Automatismos neumáticos e hidráulicos Formación y orientación laboral Técnicas de fabricación Técnicas de unión y montaje
CIFP Politécnico de Santiago	Grado Superior en Mecatrónica industrial	Representación gráfica de sistemas mecatrónicos Sistemas eléctricos y electrónicos Sistemas mecánicos
IES Sardiñeira (A Coruña)	Grado Superior en Química Industrial	Acondicionamiento y almacenaje de productos químicos Empresa e iniciativa emprendedora Formulación y preparación de mezclas Mantenimiento electromecánico en industrias de proceso Regulación y control de proceso químico Generación y recuperación de energía
IES Universidad Laboral (Ourense)	Grado Medio en Carrocería	Elementos amovibles Elementos estructurales del vehículo Elementos fijos Elementos mecánicos y sintéticos Formación y orientación laboral Mecanizado básico
CIFP As Mercedes (Lugo)	Grado Medio en Electromecánica de maquinaria	Mecanizado básico Motores Sistemas de accionamiento de equipamientos y aperos
CIFP Someso (A Coruña)	Grado Medio en Electromecánica de vehículos automóviles	Formación y orientación laboral Mecanizado básico Sistemas de carga y arranque Sistemas de transmisión y frenada
CIFP Politécnico de Santiago (Santiago de Compostela)	Grado Medio en Electromecánica de vehículos automóviles	Formación y orientación laboral Mecanizado básico Sistemas de carga y arranque Sistemas de transmisión y frenada

Fuente: Xunta de Galicia (2016), <http://www.edu.xunta.es/fp/fp-dual-oferta>

A diferencia de los Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior, en los que se incorpora formación en los centros de trabajo al finalizar los estudios, la oferta de FPD en Galicia exige desde el principio una relación más estrecha de colaboración entre el centro de formación y las empresas partícipes. Así, se establece el compromiso de tutorizar al alumnado desde el comienzo de la actividad formativa que asume la empresa y abonarle el pago de un salario por contrato de aprendizaje en función del convenio colectivo de la entidad o sector y el tiempo de trabajo realizado. Además, la duración de los estudios habitualmente es mayor y suele organizarse en tres años.

La regulación de estos estudios en la Comunidad Autónoma Gallega añade requisitos y beneficios adicionales para alumnos y empresas. Los alumnos-trabajadores que deseen optar por la FPD en Galicia deben tener entre 16 y 29 años en el inicio del ciclo y no haber disfrutado de un contrato en prácticas. Además, no pueden haber superado ningún módulo profesional del ciclo formativo correspondiente.

Para las empresas, se prevén unas ayudas de hasta 1.200 euros para los contratos para la formación y el aprendizaje, cuantía que se elevará hasta los 2.000 euros si se trata de una administración local. A tal efecto, la Xunta de Galicia hizo una previsión presupuestaria específica en 2015 de 2,6 millones € para la FPD¹⁸, con cerca de 500 beneficiarios. Para disponer de estas ayudas se exigirá a las entidades contratantes que formalicen una relación laboral de al menos un año y que la formación recibida en la empresa sea al me-

nos un 25% de la totalidad de la jornada laboral.

Para completar la descripción de lo que ha sido la FPD en Galicia hasta el momento tiene interés hacer un breve análisis comparativo. Ciertamente, no disponemos todavía de experiencias suficientes para elaborar una serie amplia que pueda definir tendencias, pero una primera referencia relativa puede resultar ilustrativa. La **tabla 10** realiza ese ejercicio de comparación de ratios de FPD entre Galicia y España en los cursos 2014-2015 y 2015-2016¹⁹, lo que nos permitirá después fijar después un objetivo numérico para los próximos años como reto para la FPD en nuestra Comunidad Autónoma.

Como puede observarse, la FPD en Galicia ha tenido un desarrollo inicial limitado, con una matrícula que en el curso 2014/2015 representó el 0,63% del total de alumnos matriculados en los diferentes ciclos de FP. En términos relativos, este ratio supone aproximadamente la mitad del ratio equivalente a nivel nacional (1,28%), resultado muy parecido al obtenido si se comparan las cifras brutas de matriculados en FP y FPD a nivel autonómico y estatal. Los datos iniciales para el curso 2015-2016 aumentan notablemente estas diferencias. En todo caso, podemos utilizar los ratios del curso 2014-2015 y proyectarlos al curso siguiente para fijar objetivos mínimos y fiables para Galicia. Las diferencias existentes con los promedios nacionales serían subsanadas con una matrícula en FPD en Galicia de 467 y 501 alumnos, respectivamente, en los cursos 2014/2015 y 2015/2016, es decir, un objetivo que supondría doblar prácticamente la matrícula actual.

¹⁸-http://rrhhpress.com/index.php?option=com_content&view=article&id=28961:la-xunta-de-galicia-subvenciona-con-26-millones-de-euros-la-formacion-profesional-dual-de-cerca-de-500-jovenes-desempleados&catid=37:seleccion-y-formacion&Itemid=150

¹⁹- En el curso 2013-2014 se iniciaron algunos programas de FPD, pero tuvieron carácter experimental y no resultan demasiado ilustrativos para la comparación que se quiere hacer.

Tabla 10: Alumnos matriculados en ciclos formativos de formación profesional y formación profesional dual

	Galicia	España	Galicia / España
2014-2015			
FP	36.494	748.588	0,49%
FPD	231	9.555	0,24%
FPD/FP	0,63%	1,28%	49,22%
2015-2016			
FP	39.137(*)	784.540(*)	0,50%
FPD	312	20.000(*)	0,016%
FPD/FP	0,79%	2,55%	30,90%

(*). Estimaciones

Fuente: elaboración propia a partir de: <http://www.mecd.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas.html>
http://www.edu.xunta.es/portal/sites/web/files/datos_e_cifras_setembro_2015_definitivo_con_portadas_final_18092015.pdf
<http://www.mecd.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/dms/mecd/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/indicadores-publicaciones-sintesis/datos-cifras/Datosycifras1516.pdf>
<http://www.mecd.gob.es/prensa-mecd/actualidad/2015/10/20151001-fpdual.html>

Este objetivo requiere una apuesta importante por la FPD, no obstante en la CAG hay condiciones favorables para conseguirlo. Fijémonos en los datos de la **Tabla 11**, referidos a tasas de escolarización en Galicia y España, y hagamos un ejercicio similar de comparación. En primer lugar, en nuestra CA cursa FP el 6,7% de todo el alumnado a nivel nacional, lo que resalta el interés de este tipo de enseñanzas. En segundo lugar, las tasas brutas de escolarización de los Ciclos Formativos de Grado Medio²⁰ y Superior²¹ sitúan a la CAG en los niveles más altos a nivel nacional (tabla 13), con diferencias superiores al 25% en ambos casos. Así, en el curso 2012-13, la media nacional era para el primero de los casos del 37,2%, mientras que en Galicia era del 48,0% (la más alta a nivel nacional). Para el CFGS, Galicia (45,9%) tenía la segunda tasa más elevada (después de País Vasco, con 54,8%), siendo la media nacional del

Tabla 11: Tasas brutas de escolarización de los Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior en Galicia y España (2012-2013)

	CFGM	CFGS
Galicia	48,0	45,9
España	37,2	34,0
Diferencia Galicia/España	10,7	11,9

34,0%. Hay mimbres en la CAG para desarrollar la FPD si sabemos aprovechar esta capacidad.

Por último, la experiencia gallega se ha desarrollado con algunas carencias que deben ser resueltas. En primer lugar, de origen dotacional. Alguna propuesta asumible y con fuerte implicación empresarial ha tenido que ser aplazada por la existencia de limitaciones en la capacidad de los Centros Educativos que podrían acogerla. Y en segundo lugar, causadas por la limitada implicación de las partes²², en un proceso que o es voluntario y compartido, o está condenado al fracaso. No debiera minusvalorarse, como consecuencia, la limitada difusión de la FPD, asociada también a la debilidad institucional de los agentes sociales. Todavía hoy son muchos los partícipes potenciales en la CAG que desconocen qué es y qué supone la FPD. Esta es una restricción que debiera ser resuelta cuanto antes.

20- Calculadas como cociente entre el alumnado matriculado presencialmente de cualquier edad y la población de 16 y 17 años.

21- Calculada como cociente entre alumnado matriculado presencialmente de cualquier edad y la población de 18 y 19 años.

22- Bien por la participación "obligada" de los Centros Educativos de referencia, bien por la deficiente o nula implicación de las empresas inicialmente comprometidas en los Convenios. Empresas en algún caso sometidas a expedientes de regulación de empleo que hacían cuestionables los compromisos asumidos con la formación para la futura creación de empleo.

V. CLAVES PARA EL ÉXITO DE LA FPD

Como se dijo antes, es demasiado pronto para hacer una evaluación completa de las experiencias con FPD en España. ¿En que están acertando?. ¿De qué adolecen?. ¿Está siendo apropiada su inserción en el sistema educativo de partida?.

El éxito atribuido al modelo alemán tiene detrás la experiencia acumulada de más de medio siglo y no parece fácil replicar un modelo parecido para España y asegurar su rápida inserción en nuestra oferta educativa. Pero lo que si podemos es entender las claves de su éxito y convertirlas en recomendaciones de buenas prácticas adaptadas a las características institucionales y culturales de nuestro país.

En general, el éxito de la experiencia alemana está muy vinculado a las características de consenso, compromiso, calidad y flexibilidad. Y de todas ellas podemos extraer condiciones que resultan claves para cualquier intento de traslación con éxito a otro sistema educativo.

1. CONSENSO

Consenso Social y Político: esta condición es clave para el buen desarrollo de cualquier sistema educativo. En el caso de la FPD este requisito resulta si cabe más exigente, por cuanto multiplica el número de agentes. El éxito del modelo alemán se sostiene en una oferta basada en el consenso y la estabilidad, mantenida y mejorada durante más de medio siglo, en un proceso lento y sucesivo de decantación y acumulación de buenas (y malas) experiencias. Si no se garantiza una evolución de este tipo, los agentes le darán la espalda a poco que las políticas activas de empleo ofrezcan alternativas formativas menos exigentes y de menor plazo.

2. COMPROMISO

La FPD requiere, además, un fuerte compromiso de las partes, con exigencias importantes. El esfuerzo que requiere su implantación y posterior adaptación necesita la máxima cooperación entre administraciones públicas, empresas e interlocutores sociales (patronal, sindicatos, cámaras de comercio e industria, confederaciones de empresarios, etc.). Esto implica necesariamente que todas las partes involucradas participen activamente en la financiación, impartición, adecuación y certificación de la formación que reciben los alumnos-trabajadores. Si se quiere que el modelo realmente funcione es necesaria una apuesta decidida de todos los agentes:

a). De la Administración Pública, a la que se exigirá que su apuesta no sea raquítica, impostada o simbólica. Por el contrario, habrá de ser una oferta de calidad, con un esfuerzo presupuestario en consonancia y sucesivo (también en periodos de crisis económica) destinado a objetivos de cualificación, adaptación de docentes y centros y actualización de la oferta de títulos.

b). De las Empresas, a las que se pedirá que incorporen la FPD en su cultura corporativa, con una visión de largo plazo, sin sustituir empleo, participando en la financiación del modelo, poniendo a su disposición los mejores tutores y sin utilizar la FPD como vía para capturar rentas mediante incentivos de políticas activas de empleo.

c). De los Centros Educativos, a los que se demandarán condiciones más

exigentes de adaptación, flexibilidad y coordinación con diversas empresas y programas para los que sean centros de referencia, incluyendo entre las dificultades a solventar la definición de fórmulas para desarrollar diseños curriculares y realizar procesos de selección y evaluación compartidos.

3. CALIDAD

La calidad necesita apuesta presupuestaria, estándares formativos exigentes y evaluación continua. La financiación de la FPD debe ser compartida por todos los agentes – la financiación privada no debe estar basada exclusivamente en subvenciones y beneficios fiscales – y ha de servir para mejorar el sistema educativo en su conjunto. Solo si la FPD redundante en una oferta educativa más amplia, mejoras para los centros de referencia y mayores posibilidades de actualización para los docentes quedará claro que no consiste en un proceso de dejación de responsabilidades públicas ni de constreñimiento del sistema educativo y conseguirá la adhesión de los equipos directivos y los mejores docentes, tanto en los centros educativos, como en la participación de los técnicos-tutores asignados por las empresas.

La calidad precisa, además, una colaboración estrecha y continua entre las empresas interesadas y los centros educativos de referencia. Una relación permanente de este tipo será favorecida si se promueven procesos compartidos para diseño de la distribución de la formación curricular, selección de estudiantes y evaluación de resultados.

Por último, la calidad requiere evaluación continua y capacidad de mejora. Para detectar malas prácticas y expulsar del modelo a los agentes que las realicen o consientan; para evaluar rendimientos; y para

identificar excesos y carencias de oferta, con capacidad para cancelar y promover nuevos títulos adaptados a los nuevos perfiles que demanda el mundo empresarial.

No es sencillo definir institucionalmente una fórmula viable para este trabajo de seguimiento, control y adaptación. Quizás debiéramos pensar en organismos mixtos que fijen los estándares formativos- adecuados al puesto de trabajo y socialmente aceptables – y que determinen qué empresas son idóneas para impartir esa formación. Además, estos organismos podrían evaluar mediante tribunales la calidad de la docencia y las competencias adquiridas, con potestad para cancelar programas y negar autorizaciones de participación a centros y empresas.

4. FLEXIBILIDAD

La flexibilidad y capacidad de adaptación de la FPD dependen de dos factores: de la investigación constante del mercado laboral y de una buena evaluación de resultados. Sin estas condiciones es imposible definir programas de FPD con capacidad de éxito. Solo conociendo lo que se demanda se puede ofertar la mejor formación. Un observatorio que combine esta información con la evaluación de los programas vigentes de FPD tendría capacidad y rapidez para introducir cambios y mejoras en el sistema y para estrechar la brecha entre necesidades y formación profesionales.

El éxito de la FPD, su impacto favorable en el mercado laboral y su reconocimiento social dependen de la asunción de estas claves y del cumplimiento de estas condiciones. Adicionalmente, en el siguiente epígrafe de conclusiones mencionaremos algunos factores institucionales, culturales y territoriales del marco español cuya consideración podría ayudar a una mejor implantación de la FPD en España y Galicia.

VI. CONCLUSIONES

La FPD es una nueva oferta educativa, aprobada en España a finales de 2012, que se caracteriza por una mayor implicación de las empresas en los procesos formativos, en los que asumen responsabilidades directas en la definición de las especializaciones profesionales, en la docencia que imparten sus técnicos en los centros educativos o en sus propias instalaciones, en la retribución asignada a los aprendices, en la cofinanciación de los programas e incluso en la fijación de compromisos de contratación a la finalización de los estudios.

Su aprobación en nuestro país ha venido avalada por el éxito alcanzado en Alemania, con resultados muy favorables en los ratios de fracaso escolar, desempleo juvenil y productividad empresarial. A tenor de lo analizado cabe preguntarse si el sistema de FPD de Alemania se puede exportar a otros países, entre ellos España.

Para responder a esta pregunta hemos revisado en este documento las claves y condiciones que en nuestra opinión debe verificar un sistema de FPD que quiera alcanzar un éxito semejante. Consenso, Compromiso, Calidad y Flexibilidad son las claves del sistema; y a ellas se vinculan condiciones de Cooperación, Esfuerzo presupuestario, Cualificación, Adaptación de docentes y centros, Actualización de la oferta de títulos, Evaluación continua y Capacidad de mejora. Un listado de objetivos y características que permite comprender las dificultades que se plantean.

La FPD alemana es un sistema históricamente desarrollado, con un funcionamiento que responde a la larga trayectoria seguida por la economía germana en materia de formación profesional. Además, define una apuesta cara y de calidad del gobier-

no y las organizaciones empresariales de ese país, que ni siquiera ha perdido apoyo en todo el sexenio de reciente crisis económica. En consecuencia, no es tarea fácil importar el modelo alemán y asegurar su rápida inserción en la oferta educativa española.

Ni tampoco es sencillo integrar las responsabilidades formativas en la cultura empresarial, ni acostumbrar los hábitos empresariales al retardo que estos programas exigen en los retornos por mejora de productividad. A mayores, la mejora de la FPD en España y Galicia requiere algunas condiciones adicionales a las que debemos prestar atención.

En primer lugar, para integrar en el sistema a las Pymes, que en nuestro país representan el 99,9% del total de empresas registradas (INE – DIRCE 2015). Hacerlo tiene sus riesgos, porque las Pymes tienen una capacidad limitada para desarrollar programas formativos y ello aumenta la probabilidad de malas prácticas, pero hay sectores en nuestro país que nunca entrarían en la FPD si no fuese con ese formato cooperativo.

En segundo lugar, para definir e incorporar cuanto antes al sistema fórmulas institucionales mixtas que asuman las labores de seguimiento y control del modelo, que fijen los estándares formativos- adecuados al puesto de trabajo y socialmente aceptables -, que detecten malas prácticas, expulsen a los agentes que las practiquen y determinen los centros y empresas idóneos para impartir esa formación. España no ha dado pasos en este sentido y no debiera demorar más la incorporación de esta pata a la mesa de la FPD.

Adicionalmente, el sistema educativo español debe dar por finalizado el periodo

inicial en la definición de la oferta, desarrollar mejor los objetivos – poco avanza- mos si el sistema se limita a transformar o a confundir la FPD y la FP con prácticas en empresas, que es un objetivo universal de toda la FP - armonizar características y condiciones a nivel autonómico y reforzar presupuestariamente los programas seleccionados.

Por último, a nivel gallego los datos disponibles permiten fijar objetivos de expansión de la FPD para los próximos años. En primer lugar, para alcanzar el promedio nacional sobre la matrícula total en FP, lo que supondría incrementar la oferta en 200 plazas, hasta llegar a los 500 matriculados/año. En segundo lugar, para ampliar

las familias profesionales y extenderlas cuanto antes al sector primario, en donde la FPD no ha tenido hasta el momento desarrollo.

Y como objetivos complementarios, la CAG debe dirigir esfuerzos a la promoción y difusión de la FPD, a la formación de consorcios de Pymes en sectores preferentes a través de las organizaciones empresariales – puede ser una buena oportunidad para dinamizar el papel de las Cámaras de Comercio e Industria – a la dotación de centros y a la capacitación/actualización de las plantillas docentes, de manera que la FPD adquiriera el prestigio social que necesita para su asentamiento progresivo como opción formativa preferente.

BIBLIOGRAFÍA

Amorós, F. (2012). El sistema dual de formación en Alemania, XI Jornadas de formación profesional de FETE-UGT PV, Valencia, <http://www.feteugtpaisvalencia.es/web/wp-content/uploads/Antonio-Amoros-el-Sistema-Dual-Alemania-2012.pdf> (consultado en septiembre de 2015)

ADIMAD, Asociación de Directores de Instituto de Educación Secundaria de la Comunidad Autónoma de Madrid (2012). *Formación Profesional, Sistema dual: análisis, reflexión y propuesta para el debate*, http://www.adimad.org/wp-content/uploads/2012/03/informe_fp dual.pdf (consultado en septiembre de 2015)

Cámaras de Comercio, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, Fondo Social Europeo (2014). Guía de Formación Dual, <http://www.camarahuelva.com/PDF/GuiaFormacionDual.pdf> (consultado en septiembre de 2015).

Euler, D. (2013). *Germany's dual vocational training system: a model for other countries?*. BertelsmannStiftung, Germany, http://www.eunec.eu/sites/www.eunec.eu/files/attachment/files/2013_study_german_vet_system.pdf

Fundación Bertelsmann (2015). *La Fundación Profesional Dual en España ¿Un modelo rentable para las empresas?*, disponible en <https://www.fundacionbertelsmann.org/es/home/>

Gobierno de Navarra (2015). Formación Profesional Dual, Departamento de Educación, <http://www.educacion.navarra.es/web/dpto/fp-dual> (consultado en septiembre de 2015).

Gobierno Vasco (2015). Formación profesional en régimen de alternancia, Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura del Gobierno Vasco, www.hezkuntza.ejgv.euskadi.eus/r43-2638/es/contenidos/informacion/hezibi/es_def/index.shtml (consultado en septiembre de 2015).

Instituto Nacional de Estadística – INE (2015). Directorio Central de Empresas – DIRCE, http://www.ine.es/inebmenu/mnu_empresas.htm

Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2015). Guía Laboral-Formación Profesional para el empleo, http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_4/contenidos/guia_4_10_4.htm (consultado en septiembre de 2015)

Rego, L., Barreira, E.y Rial, F. (2015). “Formación Profesional Dual: Comparativa entre el sistema alemán y el incipiente modelo español”, *Revista Española de Educación Comparada*, núm. 25, 149-166, UNED, <http://revistas.uned.es/index.php/REEC/article/viewFile/14788/13160>

Subdirección General de Orientación y Formación Profesional (2014). Seguimiento de Proyectos Formación Profesional Dual. Curso 2013-2014, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, <http://www.mecd.gob.es/prensa-mecd/dms/mecd/prensa-mecd/actualidad/2014/01/20140113-fpdual-bankia/informe-seguimiento-fpdual.pdf> (consultado en septiembre de 2015).

Vaquero, A. (2011). “La reducción del fracaso escolar. Asignatura pendiente del sistema educativo español”, *Avances en supervisión educativa-Revista de la asociación de inspectores de educación de España*, núm. 14, mayo, http://www.adide.org/revista/index.php?option=com_content&task=view&id=281&Itemid=70

Vaquero, A. (2012). “La inserción laboral de los jóvenes en España en un contexto de crisis”, *Revista del Colegio de Economistas de Madrid*, núm. 131 Extra, marzo, pp. 218-229 <http://www.revistaeconomistas.com/CEMadridRevista/contenido/1199166/1109977/la-insercion-laboral-de-los-jovenes-en-espana-en-un-contexto-de-crisis.html>

Wolfgarten, T. (2014). “Retos en la importación del modelo dual alemán de formación profesional”, Fundación Jaume Bofill, Barcelona 19 de noviembre, http://www.fbofill.cat/sites/default/files/Tobias%20Wolfgarten_German%20Vocational%20Training.pdf

Xunta de Galicia (2015). Oferta educativa de ciclos formativos de grado medio y de grado superior en la modalidad de FPD, Consellería de Educación, Cultura y Ordenación Universitaria, <http://www.edu.xunta.es/fp/oferta-fp> (consultado en septiembre de 2015).

Xunta de Galicia (2016). Oferta educativa de ciclos formativos de grado medio y de grado superior en la modalidad de FPD, Consellería de Educación, Cultura y Ordenación Universitaria, <http://www.edu.xunta.es/fp/oferta-fp> (consultado en enero de 2016).

APÉNDICE NORMATIVO

- . Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa
- . Real Decreto 127/2014, de 28 de febrero, por el que se regulan aspectos específicos de la Formación Profesional Básica de las enseñanzas de formación profesional del sistema educativo, se aprueban catorce títulos profesionales básicos, se fijan sus currículos básicos y se modifica el Real Decreto 1850/2009, de 4 de diciembre, sobre expedición de títulos académicos y profesionales correspondientes a las enseñanzas establecidas en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación
- . Real Decreto 189/2013, de 15 de marzo, que modifica el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, para que la formación vinculada a certificados de profesionalidad se pueda impartir con fondos privados al margen de las convocatorias públicas.
- . Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, que desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y establece las bases de la formación profesional dual.
- . Real Decreto 395/2007, del 23 de marzo, regula el subsistema de formación profesional para el empleo y fija los niveles de calidad necesaria para que esta formación satisfaga las necesidades de trabajadores y empresas.
- . Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- . Orden TIN/2805/2008, del 26 de septiembre, establece las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a la financiación de estos programas, con la finalidad de fomentar la oferta formativa vinculada a la obtención de los certificados de profesionalidad
- . Orden de 3 de junio de 2015 por la que se autorizan proyectos experimentales de FPD de ciclos formativos de formación profesional en centros educativos, en colaboración con diversas entidades.

ANEXO I : EXPERIENCIAS CON FPD EN PAÍS VASCO Y NAVARRA.

“El País Vasco y Navarra han sido las Comunidades Autónomas precursoras de la FP Dual en España. Bajo su impulso se han desarrollado experiencias previas desde hace años, que han permitido un mejor desarrollo de esta modalidad formativa una vez regulada su incorporación al sistema español de formación profesional.

La FPD en el País Vasco está regulada por el Decreto 83/2015, de 2 de junio, que establece la FPD en Régimen de Alternancia. La oferta, aprobada anualmente por el Departamento de Educación, del Gobierno Vasco, está dirigida a jóvenes comprendi-

dos entre 16 y 30 años, matriculados en un ciclo formativo de FP en centros públicos y privados, que opten por un sistema de aprendizaje en régimen de alternancia entre el centro y la empresa.

Los programas de FPD están basados en la modalidad de contrato para la formación y el aprendizaje. Con carácter general, los proyectos contemplan un primer curso del ciclo formativo en el centro de formación y un segundo curso de formación en régimen de alternancia entre el centro y la empresa. La **tabla 12** resume la distribución de centros públicos y privados de la FPD en el País Vasco.

Tabla 12 : Distribución de centros públicos y privados en la FPD del País Vasco (curso 2013-2014).

	Centros públicos			Centros privados			Total		
	Centros	Alumnos	Empresas	Centros	Alumnos	Empresas	Centros	Alumnos	Empresas diferentes
Álava	2	11	8	2	16	7	4	27	13
Vizcaya	5	12	10	12	54	42	17	67	48
Guipúzcoa	11	89	71	12	48	45	23	144	115
Total	18	119	91	26	119	94	44	238	176

Fuente: Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura del Gobierno Vasco, www.hezkuntza.ejgv.euskadi.eus/r43-2638/es/contenidos/informacion/hezibiles_def/index.shtml

La **tabla 13** resume el número de matriculados en programas de FPD por provincias en el País Vasco y su distribución por familias profesionales. El número total – 238 – es reducido en las primeras experiencias y está muy vinculado sectorialmente – fabricación mecánica, instalación y mantenimiento, electricidad y electrónica- al propio desarrollo de las estructuras industriales en este territorio.

En 2012 el Gobierno de Navarra implantó de forma experimental el modelo de FPD en doce centros. Se estableció en dieciséis especialidades diferentes (nueve de Ciclo Formativo de Grado Superior, cuatro de Ciclo Formativo de Grado Medio y tres Programas de Iniciación Profesional Especial). El número de estudiantes fue de 360 y se contó con la colaboración de 200 empresas de actividades de automoción,

mantenimiento, logística, alimentación y peluquería.

A diferencia de otras CC.AA, en Navarra se optó por un modelo de FPD más flexible, adaptado a las necesidades de cada sector y a los requisitos básicos establecidos por el Real Decreto 1529/2012, de forma que al menos un

33% de la formación se imparte en la empresa. Además, lo más habitual es que esta formación se realice durante el segundo curso de los Ciclos Formativos. Asimismo, no se exige una beca-salario, aunque algo más del 80% de los alumnos cobra esta compensación (Gobierno de Navarra, 2015).

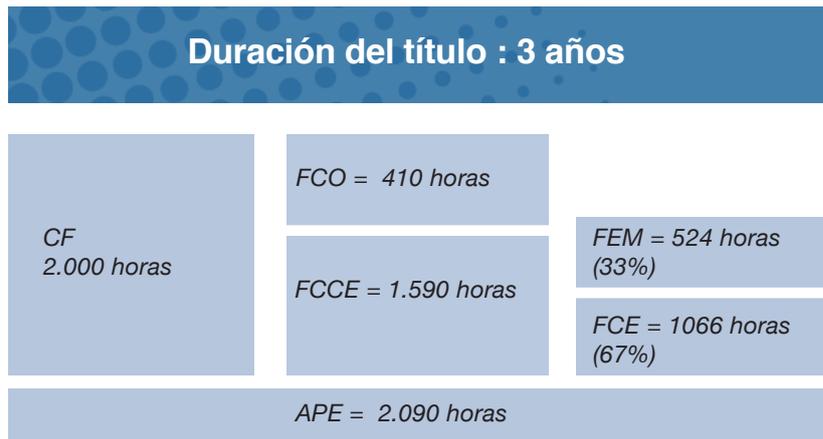
Tabla 13 : Distribución de matrículas por familias profesionales en la FPD del País Vasco (curso 2013-2014)

	Álava	Vizcaya	Guipúzcoa	Total
Actividades físicas y deportivas	0	0	1	1
Administración y gestión	1	10	19	30
Artes gráficas	1	0	6	7
Comercio y marketing	0	2	4	6
Electricidad y electrónica	0	11	19	30
Energía y agua	0	0	1	1
Fabricación mecánica	16	15	61	92
Hostelería y Turismo	0	0	3	3
Informática y comunicación	0	4	6	10
Instalación y mantenimiento	6	7	19	32
Madera, mueble y corcho	0	3	3	6
Química	0	3	0	3
Sanidad	0	2	0	2
Servicios socioculturales a la comunidad	0	3	1	4
Transporte y mantenimiento de vehículos	3	7	1	11
Total	27	67	144	238

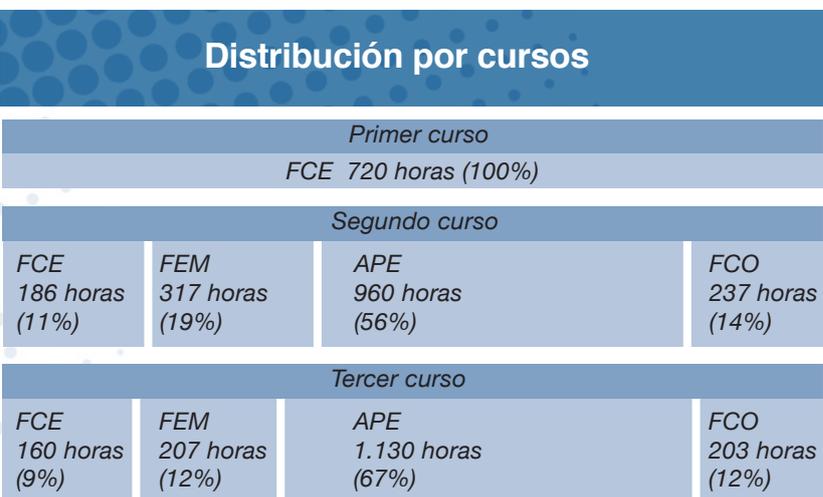
Fuente: Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura-Gobierno Vasco, www.hezkuntza.ejgv.euskadi.eus/r43-2638/es/contenidos/informacion/hezibi/es_def/index.shtml

ANEXO II : EJEMPLO PRÁCTICO DE COMPOSICIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LA FORMACIÓN CURRICULAR EN UN TÍTULO DE FPDUAL CON UNA CARGA DE 4.090 HORAS Y UNA DURACIÓN DE 3 AÑOS

A). Distribución de la formación curricular



CF = CICLO FORMATIVO
 FCO = FORMACIÓN COMPLEMENTARIA EN CENTROS DE TRABAJO
 FCCE = FORMACIÓN CURRICULAR CENTRO / EMPRESA
 FEM = FORMACIÓN EN EMPRESA
 FCE = FORMACIÓN EN CENTRO EDUCATIVO
 APE = ACTIVIDAD PROFESIONALIZADORA EN LA EMPRESA



CF = CICLO FORMATIVO
 FCO = FORMACIÓN COMPLEMENTARIA EN EL CENTRO DE TRABAJO
 FCCE = FORMACIÓN CURRICULAR EN CENTRO / EMPRESA
 FEM = FORMACIÓN EN EMPRESA
 FCE = FORMACIÓN EN CENTRO EDUCATIVO
 APE = ACTIVIDAD PROFESIONALIZADORA EN EMPRESA

Documentos do Foro Económico de Galicia

Un dos obxectivos fundamentais do Foro é poñer á disposición da Sociedade unha colección de documentos onde se conxuga a análise da situación actual con propostas de cambio e mellora. Os documentos pretenden contribuir a enriquecer o debate público en materia económica en Galicia. A responsabilidade de cada documento é das persoas que o asinan. O Foro só asume a responsabilidade sobre os documentos consensuados e asinados polo colectivo. Dende Marzo de 2014 o editor dos documentos é o profesor e membro nato do Foro Albino Prada Blanco.

Listado de documentos publicados ata o momento

1/2013 -

Chaves para o aproveitamento marítimo -Portuario- Loxístico de Galicia.

2/2013 -

Análisis y propuestas para una estrategia de futuro para el sector naval en Galicia.

3/2013 -

O sector alimentario en Galicia: desafíos e oportunidades. Cales deben ser as prioridades?.

4/2013 -

O fondo de compensación interterritorial: Unha proposta desde Galicia.

5/2013 -

Mejorando la Eficiencia de la Política de infraestructuras.

6/2013 -

Internacionalización, políticas y crecimiento.

Listado de documentos publicados ata o momento

7/2014 -

¿Qué futuro demográfico nos agarda e como pode incidir no noso benestar?

8/2014 -

Galicia: bases para una estrategia marca-país y líneas de trabajo para su acción exterior.

9/2014 -

Desequilibrio exterior, modelo competitivo y recuperación económica.

10/2015 -

O sector forestal en Galicia: problemática actual e perspectivas futuras.

11/2015 -

Os cambios no modelo territorial: o seu impacto fiscal en Galicia.

12/2015 -

Sobre o risco de estancamento na economía Europea.

13/2015 -

O Complexo Lácteo Galego nun mercado liberalizado. Extratexias e políticas ante a desaparición do sistema de cotas na UE.

14/2016 -

O capital risco e outras fontes alternativas de financiamento das empresas galegas.

15/2016 -

La formación profesional dual en España

Documentos descargables en:

<http://www.foroeconomicodegalicia.es>

A large, light blue graphic element on the left side of the page, shaped like a circle with a gradient and a pattern of dots of varying sizes, fading out towards the right.

www.foroeconomicodegalicia.es

O Foro Económico de Galicia é unha plataforma de transferencia de coñecemento en materia económica dende as empresas e universidades galegas á sociedade e aos espazos de decisión pública. É unha ferramenta da sociedade civil que pretende contribuír a coñecer mellor os retos, desafíos, oportunidades e ameazas sobre a estrutura produtiva galega, as súas empresas, e o seu sector público. O Foro integra a profesores e investigadores, empresarios e directivos representativos dos diferentes sectores e áreas de Galicia, e xornalistas galegos de referencia.

SOCIOS

 <p>ASOCIACION GALLEGA DE LA EMPRESA FAMILIAR</p>	 <p>BRICOKING</p>	 <p>COREN</p>
 <p>CTVG COMPAÑÍA DE RADIO/TELEVISIÓN DE GALICIA</p>	 <p>ence ENERGÍA & CELULOSA</p>	 <p>gasNatural fenosa</p>
 <p>RIOS DE RIVERA, S.L. CORPORACIÓN</p>	 <p>Hierros AÑÓN, S.A.</p>	 <p>INVERAVANTE</p>
 <p>JEALSA</p>	 <p>Grupo Nogar</p>	 <p>PÉREZ RUMBAO</p>
 <p>Rodman</p>	<p>Grupo de investigación GEN Universida de Vigo</p>	 <p>ZFV CONSORCIO ZONA FRANCA DE VIGO</p>



LA FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL EN ESPAÑA

DOCUMENTO 15 / 2016

ALBERTO GAGO RODRÍGUEZ
ELOY PÉREZ MARTÍNEZ
ALBERTO VAQUERO GARCÍA