

Vol. 23, 2021/e25

## La Formación Profesional Dual en Aragón: visión empresarial del sector de atención a la dependencia

### Dual Vocational Training in Aragón: A Corporate View of the Dependent Care Sector

Virginia Domingo Cebrián (\*) <https://orcid.org/0000-0001-7620-6660>

(\*) Universidad de Zaragoza  
(Recibido: 4 de noviembre de 2019; Aceptado para su publicación: 17 de marzo de 2020)

**Cómo citar:** Domingo, V. (2021). La Formación Profesional Dual en Aragón: visión empresarial del sector de atención a la dependencia. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 23, e25, 1-12. <https://doi.org/10.24320/redie.2021.23.e25.3551>

#### Resumen

La Formación Profesional Dual en España tiene una implantación reciente que poco a poco se va afianzando. Este estudio se centra en Aragón y en concreto en las empresas del sector de la Atención a las personas en situación de dependencia. Los objetivos de este artículo son: analizar la situación de la Formación Profesional Dual en la Familia de Servicios Socioculturales y a la Comunidad en Aragón desde la perspectiva de las empresas colaboradoras; identificar los facilitadores y las limitaciones de este sistema y, por último, mostrar los principales impactos propiciados por la Formación Profesional Dual en las empresas colaboradoras. Se adopta un enfoque metodológico de carácter cuantitativo mediante la aplicación de un cuestionario electrónico. Los resultados evidencian que la Formación Profesional Dual es positiva y satisfactoria para las empresas, no supone demasiados costes y es una manera de reclutar y ayudar en la formación de profesionales.

**Palabras clave:** formación profesional, empleo, medio rural, empresa

#### Abstract

Dual Vocational Training (FPD) was recently introduced in Spain and is gradually becoming well established. This research focuses on Aragón, and in particular on companies operating in the dependent care sector, and aims to examine the state of Dual Vocational Training in the “sociocultural and community services” occupational category, from the perspective of participating companies; identify the facilitators and limitations of this system; and show the main impacts of dual Vocational Training on participating companies. A quantitative methodology was employed, based on an electronic questionnaire. The results show that companies find Dual Vocational Training to be positive and satisfactory, and that it is not too costly and offers a way to recruit and help train professionals.

**Keywords:** vocational training, job, rural environment, business

## I. Introducción

La Formación Profesional Dual (FPD) es un sistema formativo ampliamente desarrollado y consolidado en algunos países europeos, siendo la referencia principal Alemania. En la actualidad es una de las opciones de formación profesional más demandada y valorada en el ámbito internacional (Kotthoff, 2011).

En España, a raíz de las tasas de paro juvenil y, en definitiva, debido a los movimientos y tendencias que presenta el mercado laboral, caracterizado en estos últimos años por la inestabilidad y precariedad (Domingo, 2018; Echevarría, 2016), se implementó este sistema como una medida para elevar la competencia profesional, potenciar la inserción laboral del alumnado y disminuir así las tasas de desempleo juvenil, además de ajustar la formación a las necesidades y expectativas del tejido empresarial (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, preámbulo).

La FPD se caracteriza porque el alumnado realiza su proceso formativo en alternancia, entre el centro educativo y la empresa. Según Euler (2013), el “principio dual” permite una integración sistemática entre la teoría y la práctica real. En este modelo, el alumnado se mueve en la dualidad de estudiante y trabajador principiante o aprendiz. En España, dependiendo de la Comunidad Autónoma en la que se encuentre, el alumnado tiene una relación contractual con la empresa y, por lo tanto, percibe un salario cada mes.

Asimismo, Alemán (2015) indica que para que el sistema dual tenga éxito es necesario que en las empresas se encuentren tres elementos. El primero es que haya un cumplimiento de las normas y se garantice la formación impartida en las empresas; el segundo, que se establezca un riguroso proceso de evaluación de los aprendices; y tercero, que los tutores de la empresa sean personas cualificadas.

En el sistema educativo alemán, la FPD presenta una solidez que le confiere su éxito: que el alumnado vea esta opción formativa como viable y les lleve a su inserción en el mercado laboral. De ahí el control y el rigor con el que se establecen los planes de estudio en alternancia, y que su seguimiento y evaluación resulten de especial importancia para sustentar el sistema dual.

La FPD presenta una serie de ventajas y limitaciones entre los agentes que participan en este sistema: administración, centros educativos y empresas; el presente se centra en el último agente.

Como principales ventajas se encuentran, por un lado, la oportunidad de inserción laboral que tienen los aprendices junto a una formación más integral, favorecida por la adquisición de competencias profesionales a través de la experiencia teórico-práctica. Y por otro lado, las empresas disfrutan de beneficios fiscales y económicos, además de ser más eficaces en los procesos de reclutamiento de trabajadores (Wolter y Mühlemann, 2015). Asimismo, entre las limitaciones de este sistema se pueden mencionar la falta de tejido empresarial en algunos territorios y la excesiva especialización de algunos sectores (Domingo, 2018); así como la tergiversación de la formación del aprendiz, conducida ésta a las características y peculiaridades de la empresa, provocando una precarización en la inserción laboral juvenil (Rego et al., 2015).

Con la implantación de la FPD en España el propósito es preparar a los jóvenes (no se debe obviar que el límite de edad para participar en estos proyectos está en 29 años) para poder incorporarse al mundo laboral en un breve plazo y paliar también las elevadas tasas de abandono escolar (Domingo, 2018). Se inició en el curso académico 2012-2013, su implementación fue progresiva y cada comunidad autónoma marca su ritmo.

### 1.1 La FPD en España y Aragón

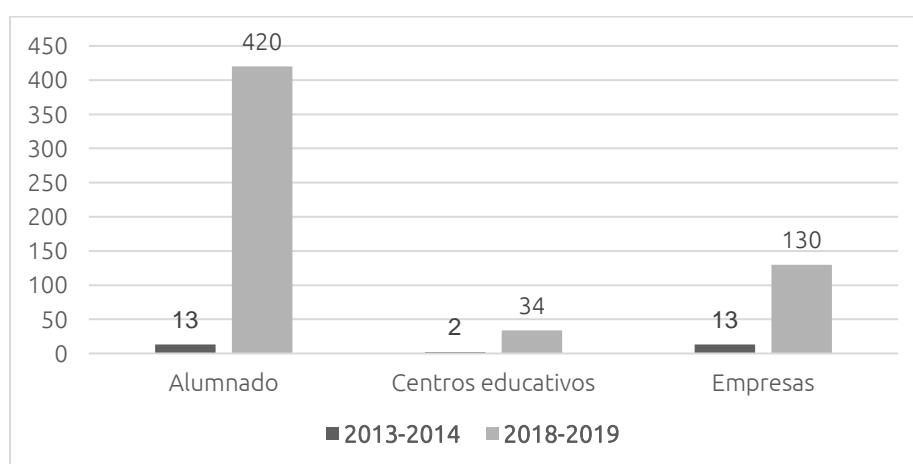
En las últimas décadas, la Formación Profesional (FP) había sido infravalorada, despreciada y categorizada como de segundo nivel y destino de los estudiantes con los peores resultados académicos. En definitiva, la FP era la “pariente pobre” de la educación postobligatoria. Por fortuna, en los últimos años esta visión ha ido cambiando, especialmente en su percepción a nivel social (Scandurra, 2016). Se han desmontado los

mitos creados hacia estas enseñanzas y las estadísticas relativas a su aceptación la avalan. En estos tiempos de crisis con frecuencia se ha visto que los titulados en FP tienen buena empleabilidad y esto puede ser un posible antídoto para combatir la alta tasa de desempleo juvenil en España, que se situó en el 38% en 2019 (Blanes 2017; Instituto Nacional de Estadística, 2019).

La implantación de la FPD en España es un fenómeno reciente que coexiste junto a la FP tradicional. Se comenzó con proyectos piloto por todo el país y, de manera progresiva, ha ido aumentando. Tan es así que en el curso 2013-2014 había 4 292 estudiantes, 172 centros educativos y 513 empresas en FPD, y en el curso 2016-2017 (último dato del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2017) se contabilizó a 24 000 estudiantes, 894 centros educativos y 9 916 empresas.

Aragón ha seguido una línea similar a lo ocurrido en el resto del país. En el curso 2013-2014 se desarrollaron dos proyectos de FPD y, en el curso 2018-2019 se pusieron en marcha 73 proyectos (Figura 1).

Figura 1. Evolución de la FPD en Aragón



Fuente: Departamento de Educación, Cultura y Deporte de Aragón (2019).

Si se dejan a un lado las estadísticas y se analiza el desarrollo legislativo de la FPD puede verse cómo hace 30 años (Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre de 1990, de Ordenación General del Sistema Educativo) se iniciaron los primeros contactos entre los centros educativos y las empresas a través del módulo profesional de Formación en Centros de Trabajo (FCT), comúnmente conocido como *las prácticas en la empresa*. Ahí se establecían convenios de colaboración entre ambas instituciones y se permitía que el alumnado realizara una estancia que, según el ciclo formativo, oscilaba entre las 400 y 700 horas.

No hubo más avance en esta materia hasta la llegada del Real Decreto 1529/2012. Y, por último, con la Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, de Mejora de la Calidad Educativa, donde se pretendía que el alumnado decidiera antes de comenzar 4o. de Educación Secundaria Obligatoria (ESO) su vocación hacia estudios profesionales (FP) o hacia los académicos (Bachillerato), de tal manera que los jóvenes que optaran por esa primera posibilidad pudieran acceder en un futuro al mercado laboral con más facilidad y con una experiencia práctica y un título de técnico profesional que así lo acreditara. Por ello esta normativa implicó un cambio de mentalidad en la FP, planteándola como una solución para mejorar tanto las tasas de abandono escolar como las de desempleo juvenil.

El Real Decreto 1529/2012 señala en su preámbulo la finalidad principal de la FPD, que es potenciar el empleo juvenil garantizando una elevada competencia profesional, una mayor vinculación de la formación con las necesidades de las empresas y la posibilidad de que los jóvenes aprendices continúen trabajando en la empresa tras terminar su contrato de formación y aprendizaje. Asimismo, se define la FPD:

El conjunto de las acciones e iniciativas formativas, mixtas de empleo y formación, que tienen por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad

laboral en una empresa con la actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo (Real Decreto 1529/2012, art. 2.1, p. 78349).

Otro aspecto importante de la FPD es la vinculación entre los centros educativos y las empresas colaboradoras. Aquí se encuentra, por un lado, el contrato para la formación y el aprendizaje, cuidadosamente detallado en sus 22 artículos del Título II y, por otro, la formación profesional del sistema educativo, resumida en 7 artículos, correspondientes al Título III (Echevarría, 2016). Es en el artículo 33 donde se señala que “los alumnos podrán estar becados por las empresas, instituciones, fundaciones, etc., y/o por las Administraciones, en la forma que se determine para cada proyecto” (Real Decreto 1529/2012, art. 33, p. 78360).

Al encontrarse transferida la competencia educativa en España, cada Comunidad Autónoma implementa la FPD atendiendo a las características de su propio contexto (Pin et al., 2014; Pineda-Herrero et al., 2018). Las principales diferencias se encuentran, por una parte, en la vinculación del centro educativo y la empresa o, dicho de otro modo, en la formalización de la estancia en la empresa, que tal y como hemos visto anteriormente, puede ser mediante contrato laboral o mediante beca (Chisvert y Marhuenda, 2012). Por ejemplo, en Aragón, Asturias y País Vasco se opta por contrato, mientras que en Andalucía, Extremadura y Cantabria se hace con beca. Esto provoca que, dependiendo de la comunidad autónoma donde se sitúe, el estudiante se encontrará con condiciones diferentes –sobre todo a nivel salarial.

Por otra parte, hay diferencias en la organización de la FPD, donde la alternancia se da en diferente curso y, además, su periodicidad varía según sea semanal, quincenal, mensual o incluso anual.

En Aragón la FPD presenta los siguientes rasgos:

- Organización de la FP Dual: el ciclo formativo tiene una duración de dos cursos. En el primer curso el alumnado permanece en el centro educativo mediante un régimen de enseñanza presencial. En el segundo curso se establece la alternancia entre el centro educativo y la empresa, cuya duración y organización se acuerda mediante un convenio entre ambas partes, teniendo presentes las características y necesidades del sector en el que se encuentre. Por lo general se establece un período anual, por ejemplo: septiembre 2018-septiembre 2019. De este modo, año completo, el estudiante puede solicitar después su exención del módulo de Formación en Centros de Trabajo (FCT).
- Horario de la empresa: el estudiante (aprendiz) está a tiempo parcial en la empresa, en alternancia con el centro educativo, y no superando nunca las 40 horas semanales durante los períodos lectivos. Además, en los períodos donde no hay formación (clase) en el centro educativo, el aprendiz desarrolla su labor a tiempo completo, es decir, 40 horas semanales.
- Contrato para la formación y aprendizaje: el estudiante (aprendiz) pasa a formar parte de la plantilla de la empresa y percibe el salario establecido según el convenio del sector y en función de las horas que trabaja. Asimismo, según la norma, las empresas pueden elegir pagar según su convenio o pagar el salario mínimo interprofesional (SMI). La empresa es la que gestiona el alta del estudiante en la Seguridad Social.
- Tutoría en la empresa: derivado de la tipología de este contrato, la empresa designa a un tutor entre sus trabajadores para que realice el seguimiento al programa (previamente establecido en conjunto con el centro educativo), durante la estancia del estudiante-aprendiz en la empresa. Será fundamental la comunicación y la coordinación con el tutor del centro educativo para que la FPD sea exitosa.
- Tutoría en el centro educativo: aquí hay un docente que imparte clase en el ciclo formativo que participa en FPD, y será el responsable del seguimiento del estudiante, así como el interlocutor con la empresa.

- Coordinador de FPD en el centro educativo: un docente será el encargado de coordinar todos los proyectos de FPD del centro educativo y será quien se responsabilice de la búsqueda de empresas y de la carga burocrática que conlleva la FPD, como: cumplimentar la plataforma del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), rellenar los convenios con las empresas, organizar los procesos de selección de los estudiantes con las empresas, asesorar en la elaboración de los planes de formación en alternancia, etc.
- Evaluación de la FPD: la evaluación de la formación desarrollada por la empresa la realiza el docente del centro educativo, teniendo presente las evidencias del tutor de la empresa (hojas de seguimiento, comunicaciones por escrito trimestrales, visitas a la empresa, etc.)

Este estudio se concreta en la Familia Profesional de Servicios Socioculturales y a la Comunidad (SSC) en Aragón, específicamente en el Ciclo Formativo de Grado Medio de Atención a Personas en Situación de Dependencia. Se caracteriza por su novedad dentro de la FPD, ya que son otras Familias Profesionales pertenecientes a sectores industriales más tradicionales o arraigados –Transporte y mantenimiento de vehículos, Administración y gestión, Electricidad y electrónica, etc.– las que predominan en este sistema dual.

## II. Método

Los objetivos de la investigación fueron: 1) Analizar la situación de la FPD en la Familia de Servicios Socioculturales y a la Comunidad en Aragón desde la perspectiva de las empresas colaboradoras; 2) Identificar los facilitadores y las limitaciones que concurren en las empresas para realizar la FPD, y 3) Mostrar los principales impactos propiciados por la FPD en las empresas colaboradoras.

La población del estudio se circunscribió al conjunto de empresas que colaboran con los centros educativos de Aragón que imparten ciclos formativos de la Familia Profesional de Servicios Socioculturales y a la Comunidad y, además, imparten estudios en FPD.

En Aragón se cuenta con 11 centros educativos que tienen estudios de la Familia Profesional de Servicios Socioculturales y a la Comunidad, pero sólo cuatro centros realizan FPD; los centros educativos están distribuidos en Aragón: uno en Teruel (capital) y otro en su provincia, uno en la provincia de Zaragoza y otro en Huesca capital.

Finalmente, de esos centros educativos se obtuvo la muestra de empresas colaboradoras, y sus correspondientes ocho profesionales responsables de FPD. La tabla 1 muestra las características de las empresas que conformaron la muestra.

Tabla 1. Características de las empresas que conformaron la muestra

Empresa	Tamaño de la empresa	Área	Colectivo al que se dedica
1	Mediana empresa (entre 50-249 personas)	Urbana	Diversidad funcional
2	Pequeña (10-49 personas)	Urbana	Ayuda a domicilio
3	Mediana(entre 50-249 personas)	Urbana	Tercera edad
4	Pequeña (10-49 personas)	Urbana	Ayuda a domicilio
5	Pequeña (10-49 personas)	Intermedia	Tercera edad
6	Pequeña (10-49 personas)	Rural	Diversidad funcional
7	Pequeña (10-49 personas)	Rural	Tercera edad
8	Micro (1-9 personas)	Rural	Ayuda a domicilio

Se utilizó un cuestionario electrónico como instrumento de encuesta; el instrumento ya había sido empleado, y validado, por la Junta de Andalucía dentro del proyecto “Fomento de la Cultura Emprendedora y del Autoempleo 2016” (Confederación de Empresarios de Andalucía, 2017); de ahí que sólo se adaptó y contextualizó a la Comunidad Autónoma de Aragón.

El cuestionario incluyó 26 preguntas y su formato de respuesta fue fundamentalmente cerrado, de elección de una opción. Excepto en cuatro preguntas, en las que se dio la opción de justificación/argumentación de respuesta. En algunas preguntas se utilizó una escala de respuesta para cada enunciado en formato tipo Likert con 4 puntos de anclaje desde 1 (nada satisfactorio) hasta 4 (muy satisfactorio), y otras requerían una contestación dicotómica (sí o no).

El cuestionario se estructuró en tres bloques. En el primer bloque se trataba de preguntas relativas a la descripción y ubicación territorial y sectorial de la empresa; el segundo bloque estaba referido a cuestiones de la FPD en sí, todo lo que comprende el previo al inicio del proyecto (relación con el centro educativo, definición del proyecto, organización y temporalización del mismo, selección y contratación del alumnado aprendiz, etc.) y a su implementación (adaptación del aprendiz a la empresa, seguimiento y evaluación de su labor realizada, obstáculos y mejoras, etc.); por último, en el tercer bloque se abordaban los asuntos relativos a la finalización del proyecto de FPD y al impacto que tenía en las empresas y el entorno.

Antes del envío del cuestionario hubo un trabajo previo de contacto con los centros educativos de Aragón que impartían ciclos formativos de la Familia Profesional de Servicios Socioculturales y a la Comunidad (SSC) y, además, tenían FPD. En el mes de febrero de 2019 se contactó vía telefónica a los directores de los centros implicados y estos nos remitieron a los jefes del Departamento de SSC. Una vez que se les expuso el tema de estudio, vía telefónica y correo electrónico, ellos lo transmitieron a sus empresas para que diesen su conformidad o no a participar en el estudio. Así, durante los meses de marzo y abril de 2019 se distribuyó el cuestionario a través de Google Drive. Para analizar los datos de los diferentes bloques del cuestionario se utilizaron estrategias de análisis descriptivos e inferenciales.

### **III. Resultados**

A continuación se presentan los resultados organizados en tres bloques: 1) perfil de las empresas participantes; 2) la descripción detallada de los factores que acontecen en la planificación e implementación de la FPD, relacionados también con posibles oportunidades y limitaciones; 3) la valoración y el impacto de la FPD en la empresa y en el sector profesional.

#### **3.1 Perfil de las empresas participantes**

Todas las empresas eran de titularidad privada, y cabe señalar que la FPD no permite que las entidades u organizaciones públicas participen en este sistema (RD 1529/2012). Este aspecto, en un sector como es el de la dependencia, limita considerablemente la búsqueda y la colaboración de empresas.

En cuanto al tipo de empresa, se encontró que el 63% son pequeñas empresas (entre 10 y 49 trabajadores), 25% son medianas (entre 50 y 249 trabajadores) y 12% son microempresas (entre 1 y 9 trabajadores).

Según a los colectivos a los que atendían, el 26% de las empresas trabajó con personas con diversidad funcional, el 37% realizó labores de atención y ayuda en los domicilios, y 37% atendió a personas de la tercera edad en centros residenciales.

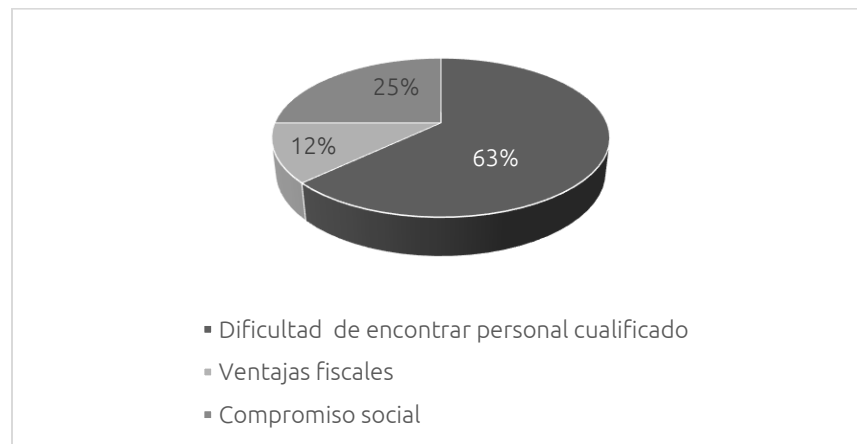
En cuanto a su ubicación, 50% de las empresas se localizaba en el medio urbano y 50% en el medio rural, incluida una empresa localizada en una zona intermedia, es decir, de entre 2 000 y 10 000 habitantes.

Respecto a las personas que participaron la muestra quedó bastante desequilibrada en relación con el sexo, pues 75% son mujeres, lo cual puede entenderse debido al sector en el que nos encontramos y a la tradición todavía existente del cuidado de los demás a cargo del colectivo femenino. En cambio, el 100% de los participantes era responsable de la FPD en la empresa y, además, quienes habían trabajado directamente con el alumnado aprendiz.

En cuanto al motivo para participar en la FPD, la figura 2 recoge que 63% de las empresas lo hacía debido a la dificultad para encontrar personal cualificado. Este dato es reseñable, ya que hasta hace pocos años quienes se encargaban de la atención y el cuidado de las personas en situación de dependencia lo hacían

sin formación alguna, en muchas ocasiones debido a una situación de emergencia. Además, teniendo en cuenta la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, donde se establecían los diferentes servicios de promoción (centros de día, residenciales, ayuda a domicilio, teleasistencia, etc.), trató de impulsar la formación profesional en este sector. Es evidente que la FPD les permite reclutar a personas jóvenes y formadas para poder hacer frente a las vacantes que se generan en sus empresas. Le sigue un 25% de las empresas, que señaló un razonamiento de compromiso social, y curiosamente lo dan las empresas que se ubican en el medio rural. Por último, 12% de las empresas se adhirió a la FPD por las ventajas fiscales que obtienen. Con el contrato de formación y aprendizaje quedan exentos de pagar la Seguridad Social, y en contratos posteriores con carácter indefinido también tienen unas bonificaciones de entre 1 500 y 1 800 euros anuales (Real Decreto 1529/2012).

Figura 2. Motivos de decisión en la participación de FPD



### 3.2 Planificación e implementación de la FPD. Oportunidades y limitaciones

La FPD conlleva un trabajo previo y requiere de una estrecha coordinación entre los centros educativos y las empresas. Por ello, se preguntó a los representantes de empresas sobre este aspecto y, en líneas generales, todos se mostraron satisfechos.

En cuanto a la selección del alumnado de la FPD, todas las empresas afirmaron que participaron en dicha selección junto al centro educativo. Por lo general el centro educativo ofrece el espacio para realizar las entrevistas y se ocupa de la recogida de documentación del alumnado interesado en participar en FPD (CV Europass, carta de motivación, documento nacional de identidad y tarjeta del Instituto Aragonés de Empleo). Después se concreta el día y horario de las entrevistas con las empresas y, de nuevo, el centro educativo contacta con el alumnado interesado para comunicarles cuándo y dónde deben presentarse.

En el momento de la entrevista las empresas seleccionan en función de unas competencias; el 88% valora especialmente las competencias personales; es decir, la motivación, el compromiso, la vocación, la responsabilidad etc., que muestra el estudiante, ya que consideran que tanto las competencias técnicas como las sociales las podrán ir adquiriendo a lo largo del tiempo en sus puestos de trabajo y en su formación en el centro educativo.

En cuanto a las herramientas de seguimiento que facilitan los centros educativos, los representantes de las empresas se mostraron muy satisfechos. El 88% añadió que en la fase previa de inicio de la FPD colaboran con los centros educativos en el diseño de los registros de seguimiento, de manera que cada empresa tiene su propio registro, teniendo en cuenta sus características e idiosincrasia. Se trata de un documento detallado en cuanto a las tareas a realizar y su cumplimentación es rápida y fácil. Cabe decir que desde el centro educativo se realizan visitas mensuales a cada una de las empresas y se mantiene contacto telefónico o mediante correo electrónico, de manera que la comunicación sea bidireccional y fluida.

En relación con lo anterior, todas las empresas se mostraron satisfechas con las herramientas de evaluación, ya que esta es la reflexión final del trabajo realizado y recogido con las herramientas de seguimiento a lo largo de toda la FPD. A las empresas se les proporciona (desde el centro educativo) una escala cuantitativa de valoración trimestral para que plasmen la evolución del aprendiz. De este modo, cada trimestre se realiza una sesión de evaluación conjunta que es muy útil para realizar ajustes, mejoras, modificaciones, etc. Y al finalizar la FPD se lleva a cabo la última sesión de evaluación y aquí se toman dos decisiones: por un lado, si el aprendiz culmina su formación académica de forma positiva puede titularse; y por otro lado, siempre y cuando se haya titulado, la empresa lo toma en cuenta para posibles vacantes (inmediatas o en un futuro próximo).

También se les preguntó cómo influía en las empresas una serie de elementos presentes en la FPD, y las respuestas obtenidas fueron diferentes, dependiendo del tamaño de la empresa y el colectivo con el que se trabaja.

En cuanto a los horarios y desplazamientos del alumnado aprendiz, el 63% de las empresas señaló que no influía. En cambio, el 37% indicó que influía negativamente, ya que en el sector de la “Ayuda a domicilio” los desplazamientos son constantes y, además, las empresas que realizan esas labores son pequeñas (en concreto una micro y dos pequeñas empresas), y tienen que ajustarse a un horario muy limitado, de dos horas cada día, en el horario lectivo del alumno aprendiz. Por lo tanto, para ellos es un hándicap importante, ya que les resulta bastante complicado ajustar esto a sus quehaceres diarios. Aquí es necesario remarcar que el 100% de las empresas señaló la influencia negativa de que el alumnado aprendiz no pueda hacer turnos ni nocturnidad, tal y como marca el contrato de formación y aprendizaje que rige la FPD. En este sector, los profesionales trabajan a turnos y eso implica la mañana, tarde y noche. Además, en cada turno las tareas cambian y esto es una barrera importante para el desarrollo de la FPD.

Respecto al gasto en equipos de trabajo (equipos de protección individual, uniformes, maquinaria etc.) todas las empresas señalaron que no influía debido a que, excepto en las empresas de tamaño medio, en su política de empresa está reflejado que cada trabajador debe aportar el uniforme, generalmente compuesto de casaca, pantalón y zuecos blancos.

En lo que se refiere a la integración del alumno aprendiz en el equipo de trabajo, el 63% de las empresas señaló como una influencia positiva que enriqueció a todo el personal, mientras el 37% (coincidiendo con las empresas del sector de la “Ayuda a domicilio”) lo señaló como una influencia negativa. Esto se debe, fundamentalmente, a que en estas empresas se trabaja en domicilios particulares y en muchas ocasiones resulta complicado que ese usuario o sus familiares tengan a bien que una persona nueva entre en su espacio personal. Por lo tanto, hay trabajadores que no terminan de acoger a este alumnado aprendiz porque les puede acarrear problemas con sus usuarios.

En cuanto al manejo de información sensible de los usuarios, se observó que existía ambivalencia en el 50% de las empresas, señalando unas que influye de manera positiva y otras de forma negativa. Según su procedencia, de nuevo es el sector de “Ayuda a domicilio” el que se posicionó en el lado negativo junto a una pequeña empresa del colectivo con diversidad funcional, ya que –según describían– se trata de una información que el alumno aprendiz no sabe gestionar, deja de ser profesional y en algunas ocasiones esa información sale al exterior. Por el contrario, las otras empresas añadieron que el conocimiento de esta información favorece la atención y el cuidado del usuario por parte del alumnado aprendiz, ya que saben con mayor profundidad cuáles son las características y necesidades de cada uno de sus usuarios y en sus intervenciones tratan de ser más precisos.

Por último, en relación con otros costes (seguros, dietas, etc.) todas las empresas señalaron que es un aspecto que no les influía. En aquellas empresas en las que realizan desplazamientos cuentan con vehículos propios y, respecto a las dietas, a excepción de los días que tienen cursos de formación, sus jornadas laborales les permiten ir a sus domicilios hacia el mediodía. En cuanto a los costes económicos, también se les preguntó sobre la retribución mensual del alumnado aprendiz, y todas las empresas señalaron que influía positivamente ya que realizan un trabajo y, por lo tanto, había que pagarles. Además, remarcaron que esto les motiva y les hace más responsables en su día a día en las empresas.



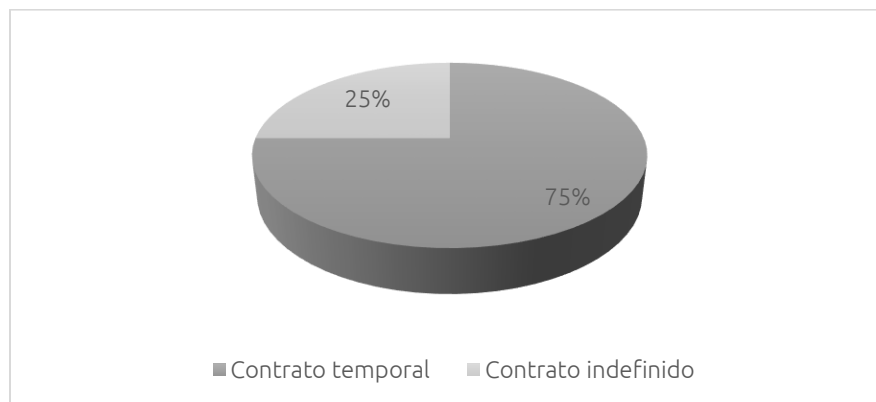
En la FPD también pueden darse situaciones de abandono por parte del alumnado aprendiz; de hecho, el 50% de las empresas señaló que les ha ocurrido en alguna ocasión y todas marcaron que el desencadenante fue la falta de competencias personales en el alumnado aprendiz, de manera que estudiar y trabajar a la vez los sobrepasa y el abandono del empleo es la opción más sensata.

### 3.3 Valoración e impacto de la FPD en la empresa y en el sector profesional

Una vez que las empresas han pasado por la experiencia de participar en la FPD cuentan con una perspectiva que les permite valorar aspectos que se han visto mejorados o modificados en sus centros de trabajo y en su forma de proceder.

Respecto a las áreas de la empresa que se ven mejoradas con la FPD, el 50% de las empresas señaló la organización y eficiencia productiva, y el otro 50% marcó la gestión de recursos humanos (selección, formación, etc.). A este respecto, la figura 3 recoge que el 75% de las empresas contrató nuevamente al alumnado aprendiz después de finalizar la FPD, y que la modalidad contractual más habitual es la temporal (en el 75% de los casos). Le sigue la indefinida, con el restante 25% (esta última se da sólo en empresas situadas en el medio rural).

Figura 3. Modalidad contractual al finalizar la FPD



Respecto a la valoración del tiempo dedicado por parte del personal de la empresa a la formación del alumnado aprendiz, el 75% de las empresas señaló que es un tiempo entre muy y bastante productivo, es decir, que esa dedicación se traduce en un mejor trato, cuidado y bienestar de los usuarios de estos servicios. Por otro lado, el 25% de las empresas indicó que se trata de un tiempo poco productivo. Aquí podemos señalar que se trata de empresas dedicadas al sector de la "Ayuda a domicilio", y tal vez tienen el hándicap de que los tiempos son más limitados, existe un cambio constante de lugar de trabajo y un excesivo volumen de trabajo.

Referente a la continuidad en FPD en el curso 2019-2020, el 100% de las empresas manifestó su interés por continuar y, de hecho, ya hablaron con sus respectivos centros educativos y extendieron por escrito esta solicitud.

Las empresas también confirmaron, al 100%, que la FPD les permite formar candidatos idóneos para trabajar en ellas, esto es, la posibilidad de que el alumnado aprendiz alterne su formación entre centro educativo y empresa le permite al alumnado obtener una formación sólida y realista. Al mismo tiempo, dado que todo el conocimiento teórico recibido en el aula lo puede poner en práctica a la mañana siguiente y, dado el tiempo que dura la FPD (un año), le confiere la posibilidad de conocer con exactitud su centro de trabajo y formas de proceder.

Por último, y puesto que el estudio se realizó en la Comunidad Autónoma de Aragón, territorio con una de las densidades de población más bajas de España (28 habitantes por km<sup>2</sup>) y con un alto porcentaje de

envejecimiento (76% en la provincia de Teruel), se preguntó sobre la FPD como una medida contra la despoblación a aquellas empresas situadas en este medio. El 100% consideró que el sector de la "Atención a personas en situación de dependencia" es actualmente un sector en auge y que tiene una demanda de empleo muy significativa. Además, en el medio rural, el envejecimiento es mucho más visible y, por lo tanto, existe la necesidad de formar a profesionales que quieran trabajar en el sector y pretendan quedarse en las pequeñas localidades del territorio aragonés. Por lo tanto, opinan de manera rotunda que la FPD puede ser una opción para arraigar profesionales en el territorio y, de este modo, convertirse en una forma de fijar y mantener población. Del mismo modo, las empresas aseguran que tienen capacidad para absorber a estos candidatos.

#### **IV. Discusión y conclusiones**

Una vez analizados los resultados se puede señalar, en líneas generales, que la visión de las empresas ante la FPD es positiva. Uno de los objetivos del artículo fue "analizar la situación de la FPD desde la perspectiva de las empresas colaboradoras"; aquí, el primer hándicap se encontró con la titularidad de las instituciones, ya que en el sector de la "Atención a las personas en situación de dependencia" el ámbito público está presente con numerosos centros y no puede ser tenido en cuenta para participar en FPD, haciendo que exista una limitación importante a la hora de la búsqueda y la colaboración de empresas. Cabe destacar también que la principal motivación para decidirse a participar en FPD obedece a la dificultad para encontrar personal cualificado. Cabe recordar que este sector era, hasta hace pocos años, de ámbito doméstico, donde la mujer atendía a las necesidades de dichos colectivos. De ahí que la FPD sea una posible fórmula para formar a profesionales que se puedan incorporar en este nicho de empleo.

Si profundizamos y damos respuesta al siguiente objetivo, "identificar los facilitadores y las limitaciones que concurren en las empresas para realizar la FPD", queda confirmado que existe una relación muy estrecha entre los centros educativos y las empresas. Esto es fundamental para que se cree una perfecta coordinación y la comunicación sea fluida y bidireccional. Tan es así, que se establecen programas formativos adaptados a las idiosincrasias de las empresas. Además, a través de las herramientas de seguimiento y evaluación se garantiza la objetividad en el proceso formativo del alumnado aprendiz. Y en la toma de decisiones, tanto a nivel académico como laboral, se mantiene ese tándem entre centro educativo y empresa. Este vínculo ayuda a definir mejor la relación entre las competencias profesionales del alumnado aprendiz y los contenidos aprendidos en la empresa y en el centro educativo (Pineda-Herrero et al., 2018). Una limitación importante la encontramos en el horario laboral del alumnado aprendiz. Tal y como marca el contrato de formación y aprendizaje (que rige la FPD), no se puede hacer rotación de turnos ni noches. En el sector que analizamos esto resulta una traba significativa en el proceso. La atención a las personas en situación de dependencia se realiza durante todo el día y los profesionales rotan en turnos de mañana, tarde y noche. Por ello, los empresarios piden que estos aspectos sean revisados y valorados en función del sector profesional en el que se realiza la FPD.

Otro aspecto de conflicto es el manejo de información sensible por parte del alumnado aprendiz. Aquí se da una ambivalencia entre las empresas, siendo las más pequeñas y dedicadas a la "Ayuda a domicilio" las que se muestran más inconformes con el uso que se hace de la información. En este sector profesional es particularmente importante construir día a día, momento a momento, una ética del cuidado que incluya como principios fundamentales el respeto a la dignidad humana y a la vulnerabilidad (Román y Gutiérrez, 2008).

En referencia al costo-beneficio, la FPD no tiene mayores costes para las empresas en términos de formación, tiempo, etc. A nivel económico le supone un pequeño coste, ya que tiene sustanciales ventajas fiscales (Seguridad Social, Impuesto sobre la Renta de Personas Físicas, etc.), y al tratarse, de una formación prolongada en el tiempo (un año) resulta beneficiosa, puesto que el alumnado aprendiz, en especial al final de ese período, termina realizando las mismas tareas que el resto de los trabajadores (Wolter y Mühlemann, 2015).

Por último, el tercer objetivo fue "mostrar los principales impactos propiciados por la FPD en las empresas colaboradoras". De los resultados se desprende la escasez de profesionales en el ámbito de la dependencia.

La FPD permite a las empresas conocer al alumnado aprendiz, ofrecer conjuntamente con el centro educativo una formación idónea y analizar si pueden encajar en ella (Bliem, 2014). De ahí que con la finalización de la FPD se proporcione una inserción laboral real, por lo general a través de contratos de carácter temporal, para cubrir bajas, licencias y vacaciones. Además, este sistema puede ser muy útil para asegurar el cambio generacional (Scandurra, 2016).

Muy interesante, dado los tiempos y el territorio en el que nos entramos, es ver la FPD como una medida contra la despoblación. Las empresas situadas en el medio rural son las únicas que ofrecen contratos indefinidos a estos nuevos profesionales, por lo que puede darse una fijación de personas jóvenes en el territorio y, por lo tanto, un arraigo y aumento de la población –que se traduzca en el mantenimiento de servicios y en un necesario cambio de dirección en el saldo vegetativo de Aragón.

---

## Referencias

- Alemán, J. A. (2015). El sistema dual de formación profesional alemán: escuela y empresa. *Educação e Pesquisa*, 41(2), 495-511. <https://doi.org/10.1590/s1517-97022015021532>
- Blanes, M. (2017). *Anuari de la formació professional a Barcelona* [Anuario de la Formación Profesional en Barcelona]. Fundació BNC Formació Professional.
- Bliem, W. (2014). *Success factors for the Dual VET System. Possibilities for know-how-transfer*. Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft.
- Chisvert, M. J. y Marhuenda, F. (2012). Transiciones tempranas al mercado laboral. Los contratos de formación y aprendizaje, ¿oportunidad o trampa para los jóvenes? *Revista de la Asociación de Sociología de la Educación*, 5(2), 153-168. <https://ojs.uv.es/index.php/RASE/article/view/8315>
- Confederación de Empresarios de Andalucía (2017). *Fomento de la cultura emprendedora y del autoempleo*. Junta de Andalucía.
- Departamento de Educación, Cultura y Deporte de Aragón (2019). *Datos de FP Dual*. <https://bit.ly/2yxhQLW>
- Domingo, V. (2018). Los inicios de la Formación Profesional Dual en Aragón. *Revista Complutense de Educación*, 29(2), 371-384. <https://doi.org/10.5209/RCED.52478>
- Echevarría, B. (2016). Transferencia del Sistema de FP Dual a España. *Revista de Investigación Educativa*, 34(2), 295-314. <http://dx.doi.org/10.6018/rie.34.2.249341>
- Euler, D. (2013). *Germany's dual vocational training system: a model for other countries?* Bertelsmann Stiftung.
- Instituto Nacional de Estadística. (2019). *Datos de desempleo juvenil en España*. <https://bit.ly/1Ou7ZSu>
- Kotthoff, H. (2011). Between excellence and equity: the case of the german education system. *Revista Española de Educación Comparada*, (18), 27-60. <http://revistas.uned.es/index.php/REEC/article/view/7557>
- Ley 39/2006, de 4 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. *Boletín Oficial del Estado*, 299, de 15 de diciembre de 2006, 2006 a 2129. <https://bit.ly/3kZCqwb>
- Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre de 1990, de Ordenación General del Sistema Educativo (1990). *Boletín Oficial del Estado*, 238, de 4 de octubre de 1990, 28927 a 28942. <http://bit.ly/39fRsh7>
- Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, de Mejora de la calidad Educativa. *Boletín Oficial del Estado*, 295, de 10 de diciembre de 2013, 12832 a 12886. <https://bit.ly/3qZDCe8>

Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2017). *Datos de FP Dual en España*. <https://bit.ly/2YoULBf>

Pin, J. R., Roig, M., Susaeta, L. y Apascaritei, P. (2014). *La Formación Profesional Dual como reto nacional. Una perspectiva desde la empresa*. IESE/Citi Foundation. <https://media.iese.edu/research/pdfs/ST-0362.pdf>

Pineda-Herrero, P., Fernández-de Álava, M., Espona-Bracons, B. y Grollman, P. (2018). Formación profesional dual. Las motivaciones de las empresas del sector de la automoción en España para involucrarse en formación profesional dual. *Revista de Educación*, (382), 33-55. <https://doi.org/10.4438/1988-592X-RE-2018-382-391>

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 (2012). *Boletín Oficial del Estado*, 270, Secc. I, de 9 de noviembre de 2012, 78348 a 78365. <https://bit.ly/3a75p0E>

Rego, L., Barreira, E. M. y Rial, A. (2015). Formación Profesional Dual: comparativa entre el sistema alemán y el incipiente modelo español. *Revista Española de Educación Comparada*, (25), 149-166. <https://doi.org/10.5944/reec.25.2015.14788>

Román, B. y Gutiérrez, A. (2008). Dignidad y respeto. Un intento de fundamentación formal. En J. Murillo (Ed.), *Ciencia y hombre* (pp. 427-434). Diálogo filosófico.

Scandurra, R. (2016). *Un model de formació professional dual per a Catalunya? Aportacions dels agents implicats* [¿Un modelo de formación profesional dual para Cataluña? Aportaciones de los agentes implicados]. Fundació Jaume Bofill. [https://www.fbofill.cat/sites/default/files/seminari%20FP%20dual\\_relatoria\\_170216.pdf](https://www.fbofill.cat/sites/default/files/seminari%20FP%20dual_relatoria_170216.pdf)

Wolter, S. y Mühlemann, S. (2015). *La FP Dual en España -¿Un modelo rentable para las empresas? Estudio de simulación coste-beneficio*. Fundación Bertelsmann. [https://www.fundacionbertelsmann.org/fileadmin/files/Fundacion/Publicaciones/ROI\\_web.pdf](https://www.fundacionbertelsmann.org/fileadmin/files/Fundacion/Publicaciones/ROI_web.pdf)