



## **EL PAPEL DE LA EMPRESA EN EL MARCO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL. ANÁLISIS DE LA PERCEPCIÓN DE LOS TUTORES Y TUTORAS DE EMPRESA<sup>1</sup>**

### ***THE ROLE OF COMPANIES IN DUAL VOCATIONAL TRAINING. ANALYSIS OF COMPANY TUTORS' PERCEPTION***

**Marta Virgós Sánchez**

Universidad de Oviedo. Facultad de Formación del Profesorado. Departamento de Ciencias de la Educación. Oviedo, España.

**Joaquín Lorenzo Burguera Condon<sup>2</sup>**

Universidad de Oviedo. Facultad de Formación del Profesorado. Departamento de Ciencias de la Educación. Oviedo, España.

**María Luisa Lebres Aires**

Universidade Aberta de Portugal. Departamento de Educação y Enseñanza a Distancia/ LE@D – Laboratorio de Educación a Distancia e eLearning. Porto, Portugal

## **RESUMEN**

La Formación Profesional Dual tiene como objetivo reducir el desempleo juvenil, facilitar la transición entre sistema educativo y mercado laboral y promover la empleabilidad de los jóvenes. Estos objetivos se estructuran en torno a una alianza entre instituciones que se centra en combinar de manera coordinada los procesos de enseñanza-aprendizaje en centros y empresas. El tutor de empresa es uno de los agentes fundamentales para lograr el desarrollo integral del

---

<sup>1</sup> *Fuente de financiación:* Este trabajo está financiado por un proyecto vinculado a las ayudas predoctorales "Severo Ochoa" del Gobierno del Principado de Asturias (PA-17-PFBP16206).

<sup>2</sup> *Correspondencia:* Joaquín Lorenzo Burguera Condon. Correo-e: [burguera@uniovi.es](mailto:burguera@uniovi.es)

alumnado que opta por esta modalidad formativa. El estudio tiene como objetivo conocer el desarrollo de la FP Dual en la empresa y el nivel de satisfacción de tutores y tutoras con los proyectos implementados. Basándose en la metodología cualitativa se ha diseñado un estudio mediante entrevista en profundidad administrada a doce tutores y tutoras de empresas de diferentes sectores y tamaños de Asturias. Los resultados muestran la importancia de la incorporación y adaptación del alumnado a la empresa, la necesidad de establecer vínculos entre centros y empresas para realizar una formación y seguimiento de calidad y la satisfacción de los tutores con los resultados, aprendizajes del alumnado y grado de inserción en la empresa. Concluimos destacando la necesidad de una formación *ad hoc* para tutores y tutoras de empresa en función de los distintos sectores productivos que facilite la coordinación entre centro educativo y empresa y les dote de estrategias pedagógicas que les permita desempeñar adecuadamente sus tareas formativas en la empresa en FP Dual.

**Palabras clave:** Formación Profesional, tutor/a, empresa, aprendizaje en el lugar de trabajo, metodología cualitativa.

## ABSTRACT

Dual Vocational Training aims to reduce youth unemployment, facilitate the transition between the education system and the labor market and promote the employability of young people. These objectives are structured around an alliance between institutions focused on combining the teaching-learning processes in educational centers and companies. Company tutors play an essential role in achieving the integral development of students who choose this training modality. The study aims to be acquainted with the development of Dual VT in companies and the level of satisfaction of tutors with the projects implemented. Based on the qualitative methodology, a study was designed by means of an in-depth interview administered to twelve tutors from companies of different sectors and sizes in Asturias. The results show the importance of student' adaptation to the company; it is necessary to establish links between centers and companies to achieve quality training and monitoring; and the tutors are satisfied with the results, with student learning and extent of insertion in the company. We conclude that an "ad hoc" training is necessary for company tutors based on the different productive sectors in order to promote coordination between educational center and companies and provide them with pedagogical strategies that allow them to adequately carry out their training tasks in the company in Dual FP.

**Key Words:** Vocational Training, tutor, company, workplace learning, qualitative methodology.

## Cómo citar este artículo:

Virgós Sánchez, M., Burguera Condon, J.L. y Lebres Aires, M.L. (2022). El papel de la empresa en el marco de la Formación Profesional Dual. Análisis de la percepción de los tutores y tutoras de empresa. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 33(3), 103-123. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.33.num.3.2022.36463>

## Introducción

La Formación Profesional Dual, implantada en España en el año 2012, tiene, entre otros objetivos primordiales, facilitar las transiciones del alumnado entre el sistema educativo y el mercado de trabajo, mejorar su empleabilidad, reducir la tasa de desempleo juvenil y generar un estrecho vínculo entre el ámbito educativo y el de las organizaciones empresariales (Echeverría, 2016; Marhuenda, Chisvert y Palomares, 2016).

El estudio realizado por Echeverría y Martínez Clares (2021) acerca de la aproximación a la situación de la investigación en la Formación Profesional en la Unión Europea pone de manifiesto la escasa producción científica relativa a la FP Dual en España, concretamente sobre las empresas como agentes formadores.

El núcleo de la investigación en este campo aborda la modalidad dual desde la perspectiva de los centros educativos (Araya 2008; Lentzen; 2016; Marhuenda, Chisvert y Palomares, 2016; Pineda, Ciraso y Arnau, 2019), centrándose en su mayoría en el análisis del desarrollo de la FP Dual y sus características organizativas y procedimentales (Echeverría, 2016; Femenía, 2019; Homs, 2016; Jansen y Pineda, 2019; Marhuenda, Chisvert, Palomares y Vila, 2017; Martín, 2016; Molina, 2016; Requena, 2016; Sanz de Miguel, 2017), así como el estudio comparado de su implantación en España con otros sistemas extranjeros, generalmente con el modelo alemán, francés o suizo (Alemania, 2015; Deissinger, 2015; Delautre, 2014; Euler, 2013; Rego, Barreira y Rial, 2015).

Esta carencia de investigación, indican, muestra la necesidad de incrementar el conocimiento sobre la implantación de proyectos de formación dual en los centros de trabajo (Echeverría y Martínez Clares, 2019), para lo que resulta pertinente profundizar en el análisis sobre «el rol, funciones y posibilidades de las empresas formadoras» (p. 88). Además, añaden, el papel de los tutores y las tutoras de empresa, responsables de la formación y el seguimiento de los estudiantes en las organizaciones, no ha sido suficientemente abordado a nivel científico hasta el momento.

En el contexto descrito, el presente estudio se centra en conocer el desarrollo de esta modalidad formativa en los centros de trabajo y el nivel de satisfacción de los tutores y tutoras de empresa con la implantación y desarrollo de la FP Dual.

### *La Formación Profesional Dual en España*

La Formación Profesional (FP) pretende, desde sus comienzos, proporcionar al alumnado los conocimientos y las competencias necesarias, que le permita afrontar las necesidades que plantea el mercado laboral en una determinada rama o sector productivo (Ros Garrido, 2021). Durante las últimas décadas y como consecuencia de las sucesivas reformas normativas, la FP ha ido sufriendo una serie de modificaciones que han afectado a su estructura organizativa, recursos e, incluso, a sus modalidades. Fruto de ese proceso se han aprobado en España nuevas modalidades formativas con el fin de ajustar el sistema educativo a las demandas del sistema productivo, entre ellas la aproximación entre la institución educativa y el mercado de trabajo. Así, España aprueba el establecimiento de la Formación Profesional Dual como modalidad formativa en 2012.

El desarrollo de esta modalidad de formación en nuestro país ha ido evolucionando de manera vertiginosa, quintuplicando el alumnado matriculado desde la implantación de los primeros proyectos. Las cifras proporcionadas por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte indican que en el curso 2017/2018 la matriculación en proyectos de FP Dual alcanzó los 24.000 estudiantes,

casi 650 centros educativos y 10.000 empresas, cifras que muestran la clara apuesta que centros educativos, centros productivos e instancias ministeriales manifiestan por esta modalidad educativa en España (Observatorio de la Formación Profesional, 2021). La Formación Profesional Dual se plantea como una modalidad de formación profesional que hace posible que el proceso de enseñanza-aprendizaje se desarrolle en dos instituciones: una educativa, en la que el estudiante desarrolla una formación teórico-práctica y una institución empresarial en la que desempeña una formación didáctico-productiva. Ambos procesos e instituciones se complementan y se alternan, este es uno de los rasgos diferenciales de esta modalidad formativa, trabajando de manera coordinada para garantizar un sistema formativo de calidad con el fin de que el estudiante pueda adquirir una formación integral vinculada a contextos reales (Araya, 2008; Martín-Rivera, 2016). Junto a ello, otra diferencia de la modalidad dual con respecto a la FP tradicional reside en el incremento del tiempo de formación en la empresa, puesto que, en la formación dual, al menos, un 33% de las horas del ciclo formativo se desarrollan en la empresa. El desarrollo de proyectos de FP Dual pretende incrementar la vinculación y corresponsabilidad del tejido empresarial con el sistema educativo en la formación de los futuros trabajadores. Además, pretende favorecer la transición entre la etapa educativa y la laboral, facilitar la inserción laboral de los estudiantes, potenciar la relación del profesorado del centro formativo con las empresas del sector y propiciar el intercambio de conocimientos entre ambos sistemas (Gessler, 2017; Marhuenda, Chisvert y Palomares, 2016; Murua, 2020). Para lograr la coordinación entre ambas instituciones, es necesario que los agentes implicados en la implementación de los proyectos de Formación Dual tengan un conocimiento exhaustivo de dicha modalidad e identifiquen las tareas que deben asumir como responsables de su correcto desarrollo. Es preciso, por lo tanto, que hayan alcanzado un nivel competencial mínimo para poder asumir esas funciones y afrontar las tareas asociadas a ellas con rigor puesto que desempeñan un papel determinante en el proceso de formación de los estudiantes.

#### *Papel del tutor o tutora de empresa en el marco de la FP Dual*

La Formación Profesional Dual, requiere la participación activa y coordinada de profesionales que desempeñan sus funciones y tareas como tutores y tutoras, tanto en las empresas como en los centros educativos (Pineda, Ciraso y Arnau, 2019; Sauli, 2021). La acción conjunta entre ambas instituciones debe garantizar que intervengan, además de los docentes, expertos de las empresas que se responsabilicen de la formación de los estudiantes (Lentzen, 2016).

Los estudiantes son el elemento central sobre el que se vertebra el sistema de FP Dual. Y, como tal, esta modalidad formativa, basada en el aprendizaje en el puesto de trabajo, *workplace learning*, les posibilita la adquisición de conocimientos contrastables con la realidad del sistema empresarial, dotándoles de saberes basados en conocimientos y en competencias de carácter profesional (Siebert, Mills y Tuff, 2009).

El tutor de empresa desempeña un papel de guía del estudiante durante el periodo de inmersión en la misma (Pineda, Fernández de Álava, Espona y Grollman, 2018). Estos agentes, además de proporcionar al estudiante conocimientos teórico-prácticos sobre las funciones y tareas en un determinado ámbito profesional, inciden en fomentar y activar competencias socioemocionales propias para su trabajo. Asimismo, se ocupan de promover la coordinación con el centro educativo y establecer cauces de comunicación fluida que propicien el intercambio de formación e información.

Este profesional proporciona al estudiante apoyo, instrucciones, orientación y seguimiento en lo relativo al trabajo práctico que realiza, contribuyendo a la adquisición y al perfeccionamiento de las competencias propias de una profesión y facilitando la vinculación entre la teoría y la práctica

(Eichhorst, 2015; Mínguez, 2003; Böhn y Deutscher, 2021; Peguera, Curto, Ianos y Coiduras, 2021).

Las personas trabajadoras de las empresas que asuman el papel de tutores deben tener habilidades sobre tres aspectos fundamentales (Tejada, 2002): competencias teóricas o conceptuales, las cuales se basan en los conocimientos específicos de las labores vinculadas a su profesión y a su puesto de trabajo; competencias psicopedagógicas o metodológicas, relacionadas con las destrezas y habilidades para favorecer los procesos de enseñanza-aprendizaje del alumnado aprendiz y, por último, competencias sociales, con el fin de relacionarse con otras personas con actitud comunicativa y constructiva.

Diferentes estudios demuestran que una de las principales limitaciones de estos agentes es la de su propia formación, haciéndose necesario mejorar la acción tutorial en los centros de trabajo y fomentar la conexión entre centros educativos y el mercado laboral (Marhuenda, Chisvert y Palomares, 2016; Martín, 2016; Pineda, Ciraso y Arnau, 2019). Por eso, es conveniente que, desde las empresas, se planteen acciones orientadas a la formación de tutoras y tutores y se les proporcionen las herramientas necesarias para formar al alumnado en competencias genéricas y específicas propias del sector productivo de la empresa, garantizando así la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje del alumnado de Formación Profesional Dual.

## Método

El estudio se enmarca en una metodología cualitativa de carácter descriptivo y exploratorio con los objetivos de identificar y comprender el desarrollo de la FP Dual en las empresas y conocer el grado de satisfacción de los tutores y tutoras de empresa con el desarrollo de los programas de FP Dual.

### *Muestra*

Mediante un muestreo no aleatorio, de carácter intencional, se han seleccionado doce informantes clave pertenecientes a empresas que desarrollan proyectos de FP Dual en el Principado de Asturias. La muestra procede de un cuestionario inicial aplicado a 60 tutores y tutoras de una población de 86 empresas participantes en proyectos de FP Dual en Asturias en el momento de la recogida de información (2019-2020). Para la selección de la muestra del presente estudio se han tenido en cuenta los criterios de tamaño y sector productivo de la empresa con objeto de asegurar su representatividad. Bien es cierto que, tal y como se muestra en la tabla 1, en Asturias no se imparten enseñanzas de FP Dual en microempresas del sector primario y secundario ni en empresas pequeñas del sector primario. La muestra se distribuye del siguiente modo (Tabla 1):

**Tabla 1***Distribución de la muestra*

	Sector primario	Sector secundario	Sector terciario
<b>Microempresa</b>			1
<b>Empresa pequeña</b>		1	2
<b>Empresa mediana</b>	1	2	2
<b>Empresa grande</b>	1	1	1

Fuente: elaboración propia

### *Instrumento de recogida de información*

La recogida de información se ha llevado a cabo a través de entrevistas semiestructuradas “*ad hoc*”, cuyo objetivo principal ha sido recoger información aportada por tutoras y tutores sobre el desarrollo de la FP Dual en la empresa y las tareas que desempeñan.

Las dimensiones que conforman la entrevista surgen a partir de la revisión y análisis de la literatura especializada. Estas dimensiones son: perfil del tutor de empresa y experiencia en proyectos de FP Dual (4 preguntas); desarrollo de la FP Dual en la empresa y sus tareas como tutor o tutora (15 preguntas); necesidades detectadas en el desarrollo de la FP Dual (2 preguntas) y satisfacción con la formación dual (3 preguntas). Las entrevistas, de 50 minutos de duración, han estado compuestas por 24 preguntas de carácter abierto.

Con el fin de dotar a la investigación de transferibilidad y confirmabilidad (Sandín, 2000), se han sometido a juicio de expertos en metodología e investigación cualitativa (tres profesionales de la Pedagogía, que han validado las categorías establecidas para delimitar la concordancia de estas). Se ha considerado la fórmula de proporción de acuerdo de Bakeman y Gottman (1989) para analizar la concordancia, y el índice general referente a la definición de las categorías y al proceso de categorización ha sido del 89,67%.

### *Procedimiento*

El trabajo realizado ha partido de una revisión teórica exhaustiva de todos los aspectos que fundamentan la FP Dual y su desarrollo en España. Tras haber considerado los elementos reflejados en la literatura especializada, se han establecido los objetivos que guían el desarrollo de la investigación.

Teniendo en cuenta la unidad de análisis, la empresa, se ha contactado con la persona responsable de Recursos Humanos de entidades del Principado de Asturias teniendo en cuenta los criterios de tamaño y sector, para dar conocimiento de nuestro interés sobre el tema y valorar la posibilidad de entrevistar a los agentes implicados en la FP Dual dentro de dicha organización.

Una vez seleccionada la muestra y tras haber firmado los consentimientos por parte de la totalidad de participantes, se ha procedido a la recogida de información, mediante entrevistas. Todas ellas han sido grabadas en audio para recoger la totalidad de las aportaciones de los informantes.

A continuación, se ha llevado a cabo la fase analítica, compuesta por dos etapas fundamentales: tratamiento y organización e interpretación de la información (Verd y Lozares, 2016). En la primera fase, se ha revisado la calidad de la información obtenida, se han transcrito

las entrevistas y se ha diseñado un sistema de categorías basado en las principales dimensiones que conforman las mismas.

Tras ello, se ha procedido a la reducción de los datos, separando en unidades de análisis los distintos fragmentos discursivos y clasificando cada uno de ellos en las categorías y en los códigos establecidos. Este proceso de reducción de datos se ha realizado a través del programa MAXQDA (v.20). Una vez analizadas las citas recogidas en las entrevistas, se han obtenido los resultados y realizado la interpretación de los datos.

## Resultados

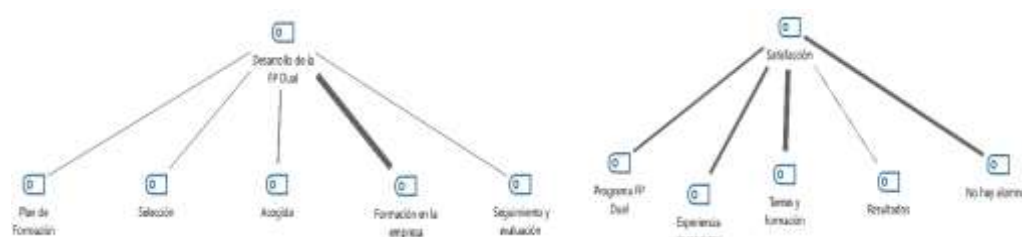
Los resultados obtenidos tras el análisis de la información se presentan en base a las categorías resultantes del análisis de contenido de las entrevistas realizadas a los tutores y tutoras de empresa.

En este trabajo, se analizan dos categorías (Figura 1). La primera de ellas, vinculada al desarrollo de la FP Dual en la empresa, en la que se abordan cuestiones relativas al plan de formación, selección y acogida del alumnado, formación en la empresa y evaluación.

La segunda categoría se refiere a la satisfacción de tutores y tutoras con respecto a los resultados de la implantación del proyecto de FP Dual, las tareas realizadas y la formación, así como a su experiencia como profesionales responsables de la tutoría y formación del alumnado.

**Figura 1**

*Categorías y subcategorías*



Fuente: elaboración propia

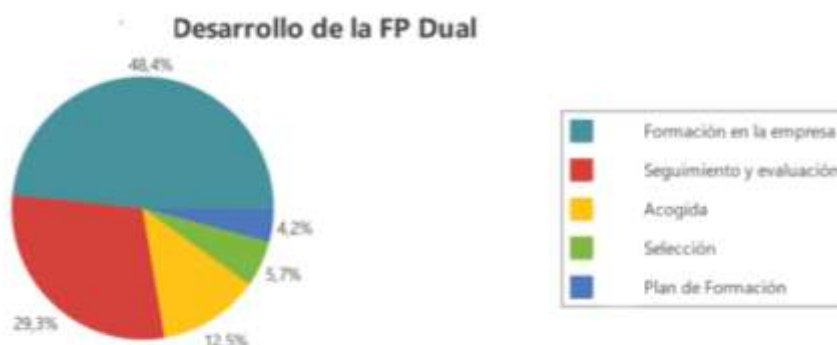
### *Desarrollo de la Formación Profesional Dual en la empresa*

Debido al elevado número de comentarios analizados en la categoría general “desarrollo de la Formación Profesional Dual”, se han diseñado distintas subcategorías que permiten establecer un análisis de la implantación e implementación de esta modalidad formativa en la empresa.

Esta dimensión integra cinco subcategorías (529 fragmentos discursivos): plan de formación (4,16%), selección (5,67%), acogida (12,48%), formación en la empresa (48,39%) y seguimiento y evaluación (29,30% de los comentarios).

**Gráfico 1**

*Fragmentos discursivos (%) analizados en la dimensión desarrollo de la FP Dual*



Fuente: elaboración propia

El análisis de resultados indica que la mayor parte de los tutores entrevistados no participan en la elaboración del plan de formación (59,1% de los comentarios), puesto que las tareas del alumnado, en su mayoría, vienen impuestas desde los centros educativos (gráfico 2). Este dato es muy relevante puesto que este agente debe participar con el centro educativo en la planificación de la formación de los estudiantes con objeto de diseñar un itinerario formativo en ambas instituciones que se desarrolle de manera coherente y coordinada (Caballero y Lozano, 2016).

Los tutores y tutoras de empresa participantes indican que, antes de comenzar la formación en los centros de trabajo, los tutores académicos se ponen en contacto con ellos para acordar las tareas formativas de los estudiantes, otorgando cierta flexibilidad en la inclusión o modificación de algunas de las acciones formativas propuestas (27,7%).

*“Te dan el anexo con las tareas, lo revisamos y si vemos algo lo cambiamos, pero dentro de un margen bastante reducido, la plantilla general nos la traen ellos con el contenido de la teoría que dan en el centro”* (Tutora\_4).

**Gráfico 2**

*Fragmentos discursivos (%) analizados en las subcategorías relativas al Plan de Formación*



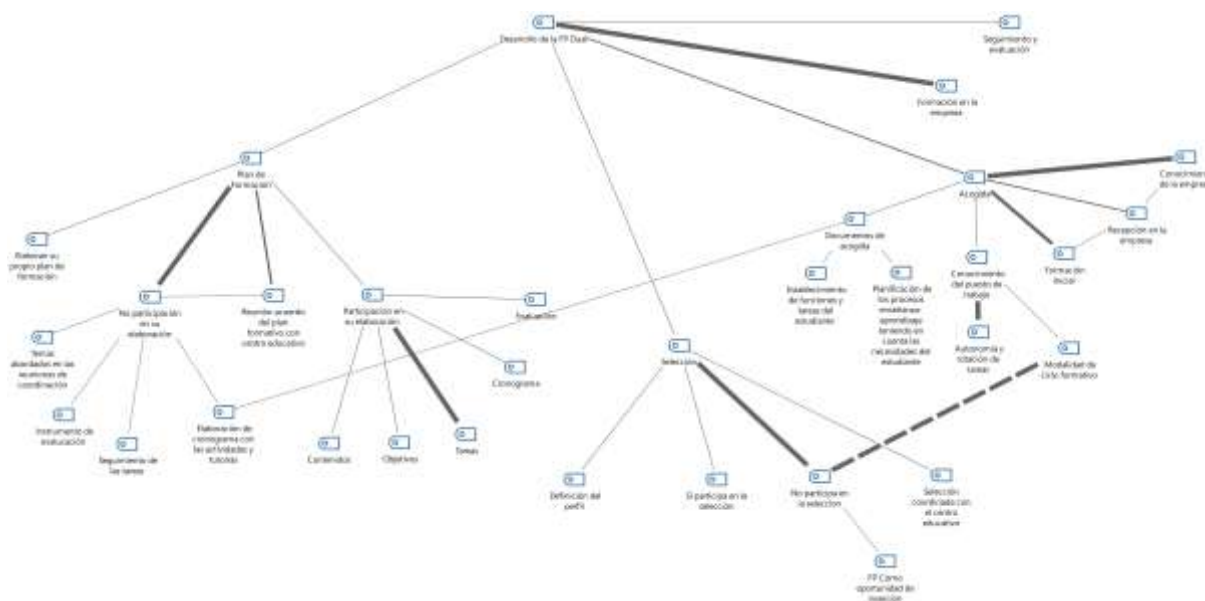
Fuente: elaboración propia



El análisis de relaciones entre las subcategorías (figura 2) muestra la ausencia de participación de los tutores y tutoras de empresa en la elaboración del Plan de Formación, siendo este un tema abordado en las reuniones con los centros educativos. Esta subcategoría está vinculada con el seguimiento de las tareas, el diseño del cronograma con las actividades y las tutorías y la elaboración de instrumentos de evaluación, elementos que deben recogerse en este documento (Real Decreto 1529/2012).

**Figura 2**

*Relaciones entre las categorías relativas al desarrollo de la FP Dual en la empresa (acogida y selección del alumnado)*



Fuente: elaboración propia

La selección de los estudiantes, en este caso, recae exclusivamente en los centros educativos (70%), por lo que es necesario informar a ambas instituciones sobre la posibilidad de realizar un proceso de selección coordinado con el fin de focalizar el perfil del alumnado que posteriormente pueda optar por su formación en una determinada empresa. Alemán (2015) plantea que, al igual que ocurre en países con larga trayectoria en la Formación Profesional Dual como Alemania, los tutores y tutoras de empresa deben participar activamente en la selección de los aprendices. En España, Pineda, Ciraso y Arnau (2019), ponen de manifiesto que es necesario buscar acuerdos entre centro y empresa que permitan realizar una selección consensuada de los estudiantes.

Únicamente una de las empresas, según indica una entrevistada, realiza la selección coordinándose con el centro educativo y definiendo el perfil del candidato que le interesa recibir en la empresa, pero sin involucrarse en el proceso selectivo.

*“No participamos en la selección. Tengo mucho trato con los tutores del instituto, entonces doy ya por supuesto que conocen el perfil que quiero, sí es cierto que normalmente cuando llegan a mí, llegan muy seleccionados” (Tutora\_10).*

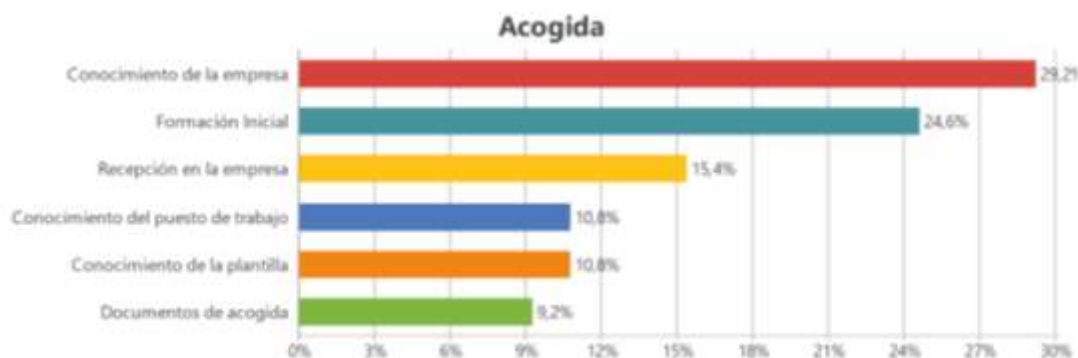
El esquema de relaciones entre categorías y subcategorías pone de manifiesto que la falta de implicación de las empresas en la selección del estudiante está relacionada con la percepción que tienen los tutores y las tutoras de la FP Dual como una oportunidad de inserción laboral, por lo que

consideran necesaria la participación en este proceso para seleccionar el perfil de estudiante que se ajuste a la organización.

La acogida del alumnado aprendiz (gráfico 3) es otro de los temas más abordados durante las entrevistas (12,5%).

**Gráfico 3**

*Fragmentos discursivos (%) analizados en las subcategorías relativas a la acogida en la empresa*



Fuente: elaboración propia

En la acogida, los tutores y tutoras de empresa proporcionan al alumnado un primer acercamiento de la organización (29,23% de los comentarios), referido a las instalaciones, las normas, el puesto de trabajo y a la plantilla con la que compartirá su jornada. Las empresas les proporcionan formación inicial (24,62%) vinculada a cuestiones relativas a seguridad, mejora continua y recursos humanos. Asimismo, las tutoras y tutores de empresa indican que carecen de manuales de acogida específicos para el alumnado de FP Dual (9,2%).

*“El primer día siempre se les enseña la fábrica [...] hay una formación de dos semanas en la que pasan por todos los puestos, ven todos los procesos y todas las oportunidades laborales donde van a poder encajar en un momento dado” (Tutor\_1).*

El esquema de relaciones entre categorías refleja la relación existente entre la subcategoría de acogida y la descripción de las funciones y tareas de los estudiantes. Los tutores y tutoras consideran necesario disponer de un documento institucional de acogida que plasme las actividades a realizar durante la formación en los centros de trabajo y el cronograma a seguir. También, indican que una buena planificación de la acogida y una correcta coordinación con los centros educativos les ayudaría a programar los procesos de enseñanza-aprendizaje en función de los intereses y características individuales de los estudiantes.

La subcategoría que registra mayor número de comentarios en esta dimensión es la de formación en la empresa (48,39%). El gran número de fragmentos discursivos analizados ha dado lugar a numerosas subcategorías (gráfico 4).

**Gráfico 4**

*Fragmentos discursivos (%) analizados en las subcategorías relativas a la formación en la empresa*



Fuente: elaboración propia

Los comentarios muestran la necesidad, por parte de los tutores y tutoras de emplear una metodología favorecedora del aprendizaje en el puesto de trabajo con el fin de asemejar tanto los aprendizajes teóricos como las competencias a un contexto real del ámbito laboral (25,79%). Esto coincide con lo expuesto por Martín Rivera (2016) quien señala que el aprendizaje que se genera en la FP Dual debe ser eminentemente competencial, dotando a los estudiantes de las aptitudes y actitudes necesarias para desempeñar una profesión, basándose en las tareas propias de un puesto de trabajo.

*“lo que hacemos es darle la responsabilidad de las tareas en función del tiempo y de las habilidades que va demostrando” (Tutor\_5).*

Chisvert y Marhuenda (2012, p. 154), indican que la formación en el puesto de trabajo “responde al principio educativo de la experiencia, requiere de un aprender haciendo, de la iniciación bajo una guía experimentada”. Desde la empresa, han de propiciarse las condiciones necesarias para lograr un aprendizaje en el puesto de trabajo, dotando al alumnado de competencias específicas vinculadas a la ocupación y al sector productivo al que se adscribe la empresa y las competencias transversales relacionadas con las actitudes a adquirir en una

organización (trabajo en equipo, autonomía, responsabilidad, etc.), concibiéndose la formación en la empresa como una fuente de aprendizaje (Homs, 2016).

*“al final aprenden del entorno y lo que aprenden es un oficio. Les formas para el sector y luego para la empresa”* (Tutora\_4).

Los tutores sostienen que el aprendizaje de aprendices se desarrolla a partir de la observación del tutor y la posterior ejecución de las tareas (27%).

*“está siempre con un auxiliar y está en observación, después de esas dos primeras semanas de observación, pasa a colaboración haciendo aproximaciones progresivas a las tareas propias del puesto”* (Tutora\_10).

Sobre la vinculación de los conocimientos teóricos con la práctica (15,87%), los tutores y tutoras señalan que durante el primer año de formación los estudiantes desconocen muchos contenidos teóricos necesarios para desarrollar las labores en la empresa pero que, a medida que avanza el curso, adquieren conocimientos y competencias para realizar sus tareas con total autonomía. Todos los tutores indican que las empresas pretenden garantizar ese vínculo entre los conocimientos abordados en las aulas y las tareas desempeñadas en los centros de trabajo, aunque manifiestan que desconocen los objetivos, contenidos y competencias de los Ciclos Formativos que cursan los estudiantes.

Esto aparece reflejado en los estudios de Alemán (2015), Araya (2008), Euler (2013) y Lentzen (2016) quienes resaltan la importancia de la integración entre la formación académica recibida en los centros educativos y la formación de carácter práctico realizada por los aprendices en las empresas con el objetivo de lograr su crecimiento profesional.

La formación en la empresa, dicen los tutores y tutoras entrevistados, se desarrolla teniendo en consideración los programas de los Ciclos Formativos y la particular idiosincrasia de cada empresa (5,16%). Este comentario coincide con la idea de que la empresa tiene la oportunidad de formar a los estudiantes en competencias específicas centradas en el contexto propio de la organización, que favorecerá posteriormente su inserción profesional (Murua, 2020).

Como se refleja en la Figura 3, el método de enseñanza y la vinculación entre teoría y práctica están correlacionadas. La metodología de enseñanza que emplean los tutores y tutoras trata, fundamentalmente, de estar ligada con los conocimientos previos del alumnado y las competencias recogidas en el currículo de los Ciclos Formativos, con el fin de mejorar la empleabilidad de los aprendices y la adquisición de competencias profesionales.

Además, se constata que la vinculación de los contenidos teóricos con la práctica está estrechamente relacionada con la orientación que, desde las empresas, se proporciona a los estudiantes (3,17% de los comentarios). Los tutores manifiestan que además de formadores asumen el rol de guías y orientadores de los aprendices tratando de garantizar la adecuación de las tareas a la realidad laboral y asesorarles en futuras decisiones en el ámbito académico y/o profesional (3,57%).

Así, Navío (2005) destaca la importancia del apoyo, instrucción, guía y orientación de un tutor en la empresa, responsable de proporcionar seguimiento al trabajo práctico que realiza el estudiante para lograr la potenciación de sus capacidades mediante la adquisición de nuevas competencias.

Por otra parte, todas las personas entrevistadas destacan que uno de los aspectos más valorados en el desarrollo de la formación es la actitud del aprendiz, entendiendo esta como la predisposición a la hora de emprender o desarrollar las tareas que se les encomiendan (15,87%). La actitud que demuestran los estudiantes hacia el aprendizaje, resaltan, es fundamental para el desarrollo de las tareas formativas y para configurar su perfil profesional.

*“Lo primero que miro es la actitud con “c”, antes que nada. Y luego, si tiene actitud, puede venir todo lo demás. Valoro que sea dinámico, que sea voluntarioso, que tenga ganas de trabajar, que esté siempre mirando por aprender. Que te pueda dar indicios de que va a ser una persona que se va a desarrollar bien, que tiene mucho interés y que puede convertirse en un profesional. Entonces bueno, pues eso, para mí es la base. Con eso, con esas ganas y esa actitud, pues vienen las aptitudes luego” (Tutor\_12).*

La planificación de los procesos de aprendizaje atendiendo a las características individuales de los estudiantes acumula el 4,37% de los comentarios de esta dimensión. Para adecuar esos procesos, los tutores y tutoras establecen las funciones y tareas de cada uno de los estudiantes cuando se incorporan a la empresa y elaboran un cronograma personalizado con la planificación de las tareas y tutorías. En el esquema de relaciones se observa que, a la mayoría de las empresas les resulta difícil orientar los procesos de enseñanza-aprendizaje a las necesidades concretas de cada estudiante, lo que les obliga a ajustar la programación y el cronograma a medida que van conociendo el perfil de los aprendices.

Por último, los tutores y tutoras entrevistados han hecho referencia a la resolución de problemas (9,13% de los comentarios), en su mayoría relacionados con la consecución de algunos objetivos a alcanzar en la formación en la empresa o con los permisos para acudir a tutorías en los centros educativos.

La subcategoría relativa a la resolución de problemas se relaciona de manera directa con la categoría vinculada al seguimiento y la evaluación de los estudiantes (gráfico 5). Esta última categoría acumula 155 comentarios dentro de esta dimensión.

### Gráfico 5

*Fragmentos discursivos (%) analizados en las subcategorías relativas al seguimiento y evaluación del alumnado*



Fuente: elaboración propia

Dentro de esta categoría, la mayoría de los comentarios se refieren a la coordinación con el centro educativo (44,5%). Así, los entrevistados, manifiestan que tienen contacto con el tutor de las instituciones educativas al inicio, durante y al finalizar la formación en la empresa. Antes de comenzar la formación en los centros de trabajo ambos tutores se reúnen para firmar el acuerdo formativo e intercambiar aspectos relacionados con el perfil del estudiante y las tareas a realizar. Durante la formación en la empresa el contacto está centrado en el seguimiento de los estudiantes y/o la resolución de problemas que puedan surgir y, por último, ambos tutores se ponen en contacto para abordar cuestiones relativas a la evaluación.

*“Ellos vienen antes acompañando a los chicos, los presentan, les enseñamos la instalación y los chicos empiezan las prácticas. Dentro de las prácticas van a la tutoría el día que la tengan en los centros, y los tutores un par de veces vienen aquí. Cuando terminan les firmamos la hoja de evaluación y nos ponemos en contacto de nuevo con los tutores del instituto para hablar de cómo se desarrolló el alumno”* (Tutor\_6).

En este sentido, Pineda, Ciraso y Arnau (2019) señalan que algunos de los factores que más afectan, de manera negativa, en el desarrollo efectivo de esta modalidad formativa es el escaso contacto del profesorado del centro educativo con el tutor de empresa (28,1%), la formación del tutor de empresa (2,78%), la falta de consenso de contenidos con la empresa (26,2%) y la evaluación conjunta con el tutor de empresa (3,77%). Pineda-Herrero, Fernández-de-Álava, Espona-Bracons y Grollman (2018, p.45) señalan que “a pesar de que la empresa tiene un acuerdo con el centro educativo, no hay suficiente coordinación sobre los contenidos, tareas o planes de estudios que los aprendices deben llevar a cabo”. Los resultados muestran la necesidad de establecer canales comunicativos fluidos entre centros educativos y empresas para mejorar la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje del alumnado y, por ende, de la FP Dual.

En este bloque también se recogen comentarios sobre el seguimiento de las tareas realizadas por el estudiante (25,2%) y la supervisión continua que desempeñan los responsables de la formación en la empresa (12,9%). Estos realizan un seguimiento y evaluación continua del trabajo del alumnado, puesto que le acompañan en sus tareas para asesorarle sobre las acciones a acometer y reconducir la situación si fuera necesario.

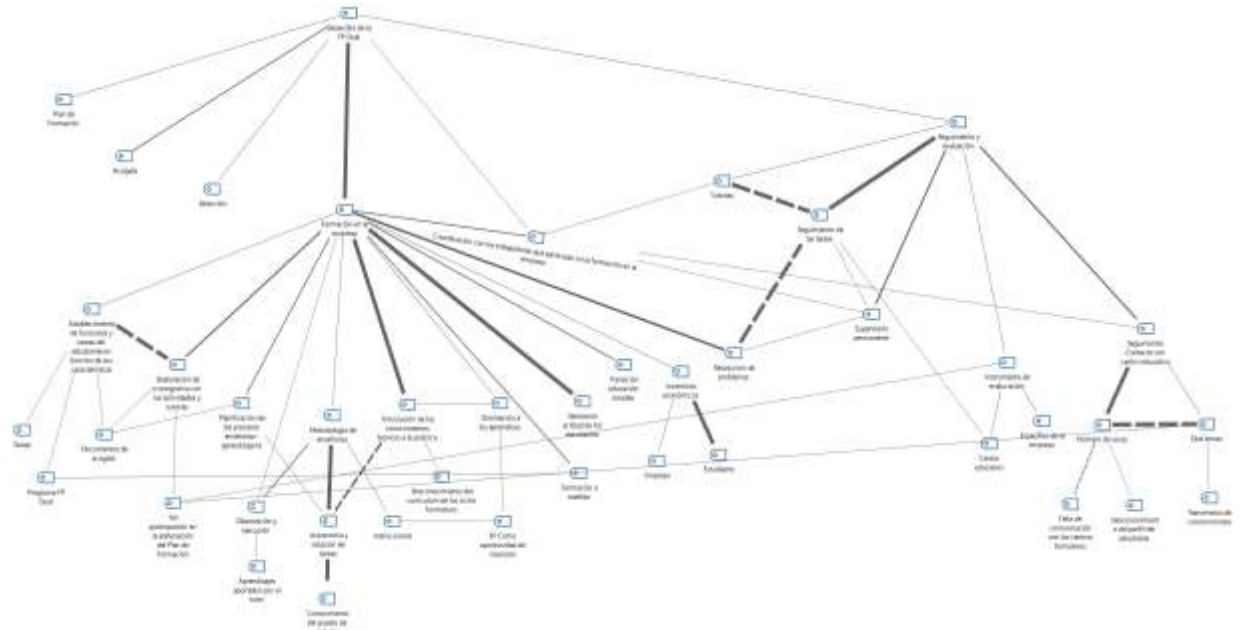
*“Depende mucho del trabajo que realicen, en la parte más técnica, más mecánica, están siempre acompañados, a lo mejor no por su tutor de la FP dual, pero dentro de cada sección hay un jefe de taller que siempre los acompaña y les enseña a utilizar las máquinas”* (Tutor\_3).

El 90% de los tutores y tutoras afirma que no existe un protocolo de evaluación específico de la empresa. Se limitan a cumplimentar la ficha de evaluación aportada por el centro educativo.

Por último, estos profesionales refieren que no se desarrollan tutorías específicas para el seguimiento del alumnado porque permanecen en contacto continuo con ellos para reorientar los aprendizajes y solventar los problemas que puedan surgir en cada momento (3,9% de los comentarios).

**Figura 3**

*Relaciones entre las categorías relativas al desarrollo de la FP Dual en la empresa (formación en la empresa y seguimiento y evaluación del alumnado)*



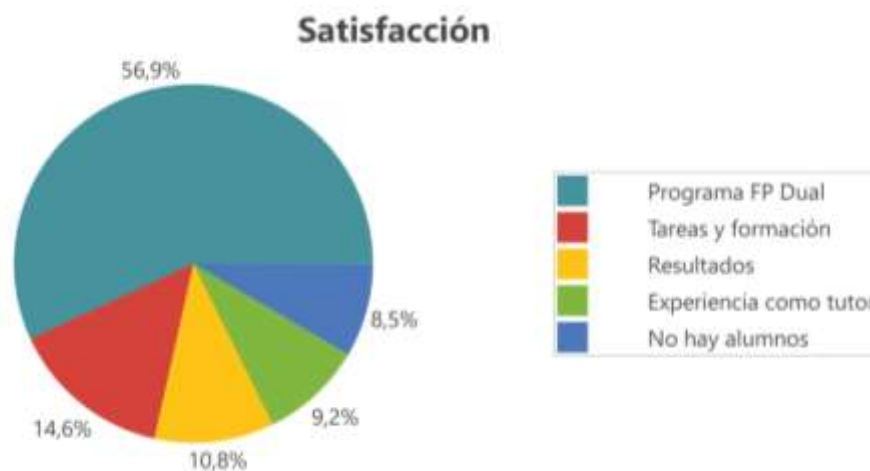
Fuente: elaboración propia

**Satisfacción de los tutores de empresa con los proyectos de Formación Profesional Dual**

Esta dimensión se centra en la valoración que los tutores y tutoras de empresa otorgan a su participación en los proyectos de FP Dual. Está compuesta por un total de 131 fragmentos discursivos, que han hecho emerger cinco categorías (Gráfico 6).

**Gráfico 6**

*Fragmentos discursivos (%) analizados en la dimensión de satisfacción*



Fuente: elaboración propia

En esta dimensión, la categoría con mayor número de comentarios atañe a la satisfacción con el programa de FP Dual (56,9%). Los tutores y tutoras refieren valoraciones muy positivas con respecto al desarrollo del programa, indicando que además de la formación y los aprendizajes que transmiten al estudiante, la FP Dual constituye una oportunidad para insertar a nuevos trabajadores en la empresa, formados en la cultura de su propia organización (82%).

Como se observa en el esquema de relaciones entre categorías (figura 4), esto se relaciona con la participación de la empresa en la selección de los estudiantes y con las orientaciones específicas que se transmiten a los aprendices desde la empresa.

Ello coincide con las apreciaciones de Pineda-Herrero, Fernández-de-Álava, Espona-Bracons y Grollman (2018, p.46) quienes indican que “la empresa tiene la oportunidad de familiarizarse con cada aprendiz y analizar si él o ella puede encajar en la compañía basándose en su perfil y/o competencias requeridas para ese lugar de trabajo”. Asimismo, añaden que la formación de los estudiantes en la empresa contribuye de manera positiva al crecimiento de esta, puesto que el alumnado puede aportar nuevos conocimientos, formarse para el sector específico en el que desarrolla su labor y empaparse de la cultura de la organización.

*“Repetiríamos la experiencia sin lugar a duda, porque yo creo que pese al riesgo de que salga mal merece la pena intentarlo, porque puede llegarte una persona que no conozcas o que no te guste o descubra que esto no es lo suyo, pero poder darle la oportunidad de descubrirlo yo creo que es gratificante”* (Tutora\_8).

La satisfacción de los tutores y tutoras con las tareas y la formación llevadas a cabo desde la empresa es otro aspecto destacado (14,6%). La experiencia de ser tutores es positivamente valorada (9,2%), así como las funciones desempeñadas con los estudiantes, aunque, como muestra el esquema relacional de las categorías (figura 4), estiman necesaria una formación específica para un óptimo desarrollo de sus tareas. Esta categoría correlaciona también con la satisfacción negativa, dado que creen necesario estar más informados y ser formados para desarrollar sus competencias.

*“Sí, nos satisface mucho el valor de enseñar [...] ayudamos con mucho placer porque nos gusta que esos alumnos vean cosas, cuando luego los alumnos muestran interés y nos da satisfacción, pero necesitamos formación”* (Tutora\_4).

Sobre la satisfacción con los resultados (10,8%), los informantes señalan que se trata de una modalidad formativa que favorece la inserción profesional que se concreta en que, a las empresas, les facilita la inserción de nuevos trabajadores que se han formado en su empresa.

*“apostamos mucho por FP Dual, tiramos mucho de gente joven, nos gusta que la gente venga con ideas nuevas, nos da un refresco a nosotros también de cosas que no ves y yo sí creo que, en general, la gente está muy contenta porque aprenden mucho, a la par que trabajan como un trabajador más”* (Tutor\_6).

*“no te voy a decir el 100% pero el 90% de la gente que tengo aquí proviene de FP [...] al final es como una especie de cantera. Conoces a la persona, ya trabajó contigo y ellos te conocen a ti, va todo como más fluido. Entonces sí, por nuestra parte es bastante positivo”* (Tutor\_2).

Asimismo, los tutores y tutoras manifiestan sentirse muy satisfechos con los aprendizajes adquiridos por el alumnado aprendiz, mayoritariamente vinculados con las competencias profesionales desarrolladas durante su estancia en la empresa, garantizando el crecimiento personal, académico y profesional, y promoviendo la transición del sistema educativo al mercado laboral. Otros tutores, por el contrario, informan de la dificultad de la inserción, por el perfil de algunos estudiantes o porque no responden a las necesidades de la organización (15,4% de los comentarios).

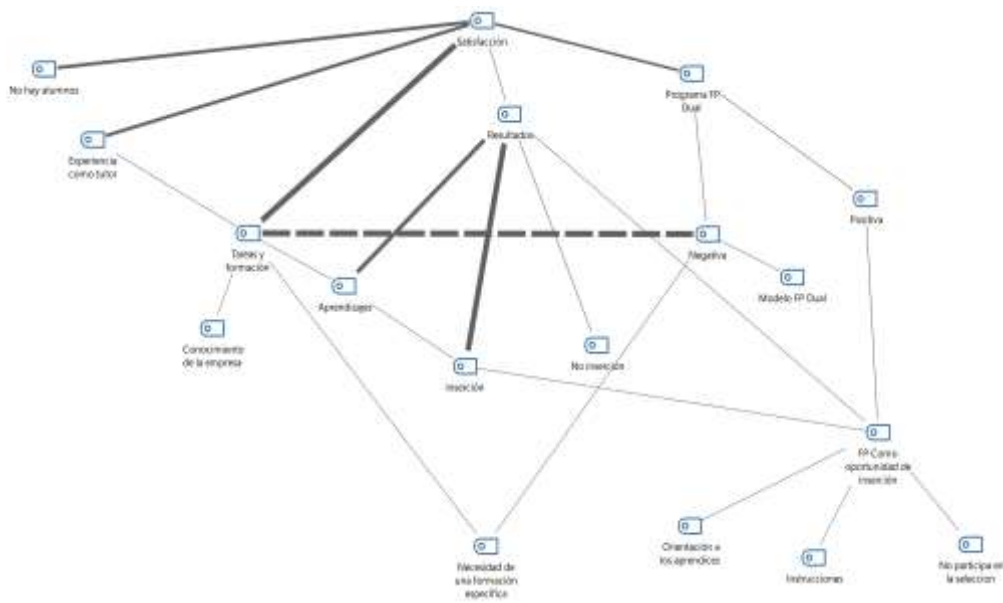


Por último, ha surgido una categoría referente a la falta de estudiantes que optan por realizar FP Dual (8,1%). Los tutores y tutoras señalan que los estudiantes son un bien escaso y que, cada año les resulta más difícil encontrar estudiantes que quieran optar por la formación en sus empresas.

“Sí, y hay poca gente, muy poca gente. Hay más empresas pidiendo alumnos que alumnos, son un bien escaso. Imagino que dejen entrar en la FP Dual a la gente que saque mejores notas, y no te creas que hay tanta gente. Nosotros aquí podríamos tener más gente en prácticas de la que tenemos” (Tutora\_2).

**Figura 4**

*Relaciones entre las categorías relativas a la satisfacción*



Fuente: elaboración propia

## Conclusiones y Discusión

La presente investigación se ha centrado en analizar el desarrollo de la Formación Profesional Dual desde el punto de vista de las tutoras y los tutores de empresa, así como su satisfacción con los resultados del programa. Como hemos señalado, la FP Dual surge como una modalidad formativa que favorece la implicación conjunta de los ámbitos educativos y empresariales en la formación del alumnado, con objeto de garantizar un sistema de calidad que favorezca las transiciones entre ambos ámbitos y dote a los estudiantes de las competencias necesarias para desenvolverse en el mercado laboral, potenciando su empleabilidad y facilitando su inserción laboral (Martín-Rivera, 2016; Tolino, 2015). La empresa se convierte en un ecosistema formativo que, tal y como reflejan las personas entrevistadas, proporciona a los estudiantes una formación teórico-práctica desarrollada en contextos reales.

Teniendo en cuenta los resultados expuestos, para lograr el correcto desarrollo de esta modalidad formativa, es imprescindible que los profesionales implicados asuman tareas de coordinación y la implicación mutua en los procesos de enseñanza-aprendizaje del alumnado. En este sentido, y coincidiendo con otras investigaciones, resaltamos la importancia de la figura del tutor o tutora de empresa en la FP Dual, puesto que es uno de los ejes vertebradores que garantizan que la formación se desarrolle de manera adecuada en las organizaciones (Rego, Barrera y Rial, 2015; Eichhorst, 2015).

Con frecuencia, como se constata en los resultados, los tutores y las tutoras de empresa desconocen en qué consiste la Formación Dual, cómo está estructurada, y qué funciones y tareas deben desarrollar. Estudios precedentes, ponen de manifiesto que este profesional debe tener unos conocimientos y competencias técnico-profesionales, pedagógicas y sociales que le permitan desempeñar su labor de tutor y/o formador de manera adecuada (Alemán, 2015; Pineda, Ciraso y Arnau, 2019; Sauli, 2021).

Una dimensión que tutores y tutoras valoran decisiva para mejorar el desarrollo de la FP Dual en la empresa es que debe incrementarse el nivel de coordinación entre las instituciones involucradas en esta modalidad formativa: las empresas y los centros educativos. De este modo, tal y como se explicita en otras investigaciones (Böhn y Deustcher, 202; Virgós-Sánchez y Burguera-Condon, 2020) la intensa colaboración entre ambas organizaciones debe redundar en la mejora de la calidad de esta modalidad formativa. Fomentar y dar fluidez a los canales comunicativos entre instituciones es una premisa determinante que permitirá que empresas y centros educativos conozcan mejor los perfiles del alumnado, los objetivos y finalidad de esta acción formativa.

Para eso, se hace necesario que la empresa participe activamente en la planificación de la formación de los estudiantes, colabore en la elaboración del plan formativo y en la selección de los aprendices que se formarán en su organización (Caballero y Lozano, 2016).

Las propuestas no parecen sencillas, porque las apreciaciones de tutores y tutoras, coincidiendo con otros trabajos (Marhuenda, Chisvert y Palomares, 2016), confirman la existencia de dificultades en la puesta en marcha de los proyectos de FP Dual debido al desconocimiento de esta modalidad formativa y la falta de tiempo para desarrollar labores de formación y de tutoría con los estudiantes.

La esencia de la FP Dual se centra, dicen los tutores y tutoras, en el acercamiento al trabajo en contextos reales, que le convierte en una oportunidad para formar a personas con el método de trabajo específico de su sector o de su propia organización. Este es un aspecto que valoran de manera muy positiva y les hace sentirse muy satisfechos con los resultados de los programas de FP Dual, porque se trata de un elemento estrechamente relacionado con la posibilidad de inserción del alumnado en las empresas (Pineda-Herrero, Fernández-de-Álava, Espona-Bracons y Grollman, 2018).

Los tutores y tutoras son un referente para el alumnado, por lo que deben, así lo indican y demandan, estar formados en conocimientos y competencias que les permitan desarrollar sus tareas formativas de manera óptima. Estos conocimientos tienen que focalizarse en la organización del sistema educativo y, concretamente, en la estructura y desarrollo de la FP Dual, profundizando en su conocimiento, normativa y estructura, planes, agentes implicados y modalidades de contratación. Esta formación también debe abordar las labores del tutor o tutora de empresa vinculadas a la selección, acogida, metodologías docentes, estilos de aprendizaje y seguimiento y evaluación del alumnado aprendiz (Caballero y Lozano, 2016).

En definitiva, es necesario el apoyo institucional desde las instancias educativas y laborales (empresas y cámaras de comercio) que contribuya al impulso del conocimiento de la FP Dual y a la promoción de acciones formativas específicas para desarrollar tareas tutoriales en la empresa con éxito. Igualmente, se hace necesario que se incentive el rol de tutores y tutoras dentro de las

organizaciones para proporcionarles mayor visibilidad y garantizar la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje de los proyectos de Formación Profesional Dual. Como limitaciones del estudio, debemos señalar que el tamaño de la muestra y el enfoque cualitativo empleado condicionan en ocasiones la generalización de los resultados. Por eso, los resultados deben interpretarse con cautela y contextualizados en el escenario que se describe. El estudio se enriquecería con la participación de otros agentes implicados en el desarrollo de la FP Dual, por lo que para próximas investigaciones se ampliará el tamaño muestral y el perfil de las personas participantes con objeto de obtener una visión holística del desarrollo de la FP Dual en la empresa.

## Referencias bibliográficas

- Alemán, J.A. (2015). El sistema dual de formación profesional alemán. *Educação e Pesquisa*, 41(2), 495-511. <https://dx.doi.org/10.1590/s1517-97022014121532>
- Araya, I. (2008). La Formación Dual y su fundamentación curricular. *Revista de Educación*, 32 (1), 45-61. <https://doi.org/10.15517/revedu.v32i1.523>
- Bakeman, R. y Gottman, J. M. (1989). *Observación de la interacción: introducción al análisis secuencial*. Morata.
- Böhn, S. Deutscher, V. K. (2021). Development and Validation of a Learning Quality Inventory for In-Company Training in VET (VET-LQI). *Vocations and Learning*, 14, 23–53. <https://doi.org/10.1007/s12186-020-09251-3>
- Caballero, M. A. y Lozano, P. (2016). *Manual de tutores de empresa en la FP Dual*. Fundación Bertelsmann.
- 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 Sociología de la Educación-RASE*, 5(2), 153-168. <https://ojs.uv.es/index.php/RASE/article/view/8315/7908>
- Deissinger, T. (2015). The German dual vocational education and training system as “a good practice”? *Local Economy*, 30 (8), 557 – 567.
- Delautre, G. (2014). *Le modèle dual allemande. Caractéristiques et évolutions de l'apprentissage en Allemagne*. Dirección de l'animation de la recherché, des études et des statistiques.
- Echeverría Samanes, B. y Martínez Clarés, P. (2019). *Diagnóstico de la Investigación sobre la Formación Profesional Inicial en España (2005-2017)*. Fundación Bankia por la Formación Dual.
- Echeverría Samanes, B., y Martínez Clares, P. (2021). Hacia un ecosistema de investigación sobre formación profesional en España. *Revista de Investigación Educativa*, 39(1), 249-264. <https://doi.org/10.6018/rie.424901>
- Echeverría, 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>
- Eichhorst, W. (2015). Does vocational training help young people find a (good) job? *IZA World of Labor*, 112, 1-10. <https://doi.org/10.15185/izawol.112>

- Euler, D. (2013). *Germany's dual vocational training system: a model for other countries?* Bertelsmann Stiftung.
- Femenía Millet, O. (2019). Modalidades contractuales en la formación profesional dual: experiencia previa y empleabilidad en España. Actuación de la inspección de educación. Avances en supervisión educativa. *Revista de la Asociación de Inspectores de Educación de España*, 32, 1-21. <https://doi.org/10.23824/ase.v0i32.638>
- Gessler, M. (2017). The Lack of Collaboration Between Companies and Schools in the German Dual Apprenticeship System: Historical Background and Recent Data. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 4(2), 164-195. <https://doi.org/10.13152/IJRVET.4.2.4>
- Homs, O. (2016). La implantación en España de la formación profesional dual: perspectivas. *Revista Internacional de Organizaciones*, 17, 7-20. <https://doi.org/10.17345/rio17.7-20>
- Jansen, A. y Pineda-Herrero, P. (2019). Dual Apprenticeships in Spain–Catalonia: The Firms' Perspective. *Vocations and Learning*, 12(1), 129-154. <https://doi.org/10.1007/s12186-018-09217-6>
- Lentzen, S. (2016). Los modelos de formación dual como integración de lo académico y lo laboral. *Revista Practicum*, 1 (1), 24-39. Marhuenda, F., Chisvert, M. J. y Palomares-Montero, D. (2016). La formación profesional dual en España. Consideraciones sobre los centros que la implementan. *Revista Internacional de Organizaciones*, 17, 43-63. <https://doi.org/10.17345/rio17.43-63>
- Marhuenda-Fluixá, F., Chisvert-Tarazona, M. J., Palomares-Montero, D., y Vila, J. (2017). Con d de dual: investigación sobre la implantación del sistema dual en la formación profesional en España. *Educar*, 53(2). <http://dx.doi.org/10.5565/rev/educar.821>
- Martín Rivera, J. (2016). Los retos de la formación profesional: la formación profesional dual y la economía del conocimiento. *Revista Internacional de Organizaciones*, 17, 141–168. <https://doi.org/10.17345/rio17.141–168>
- Mínguez Vela, A. (2003). *El formador en la empresa*. ESIC.
- Molina, I. (2016). La formación dual: un nuevo enfoque de la formación profesional. *Revista Internacional de Organizaciones*, 17, 129-139. <https://doi.org/10.17345/rio17.129-139>
- Murua Cartón, H. (2020). *El modelo vasco de Formación Profesional. Claves de su reciente evolución*. Servicio Editorial de la Universidad del País Vasco.
- Navío, A. (2005). *Las competencias profesionales del formador. Una visión desde la formación continua*. Octaedro.
- Observatorio de la Formación Profesional (2021). *Panel de indicadores de la Formación Profesional en España*. <https://www.observatoriofp.com/panel-indicadores/espana>
- Peguera Carré, M. C., Curto Reverte, A., Ianos, M. A. y Coiduras Rodríguez, J. L. (2021). Evaluación de narrativas en formación dual docente: diseño y experimentación del instrumento SCAN: A case study. *Revista de Investigación Educativa*, 39(1), 111-130. <https://doi.org/10.6018/rie.415271>
- Pineda Herrero, P., Ciraso Calí, A. y Arnau Sabatés, L. (2019). La FP dual desde la perspectiva del profesorado: elementos que condicionan su implementación en los centros. *Educación XX1*, 22 (1), 1-29. <https://doi.org/10.5944/educXX1.21242>
- Pineda Herrero, P., Fernández de Álava, M., Espona Bracons, B. y Grollman, Ph.Ch. (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.
- Rego Agraso, L., Barreira Cerqueiras, E. M., y Rial Sánchez, 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>
- Requena, E. (2016). Quatre anys de formació professional dual a Espanya i Catalunya. Anàlisi conceptual i d'assoliment d'objectius. *Revista Internacional de Organitzacions*, (17), 99-127. <https://doi.org/10.17345/rio17.99-127>
- Ros Garrido, A. (2021). Concepciones de planificación en la formación profesional para el empleo: la importancia de la experiencia profesional. *Educación*, 1(57), 65-80. <https://doi.org/10.5565/rev/educar.1187>
- Sandín, M.P. (2000). Criterios de validez en la investigación cualitativa: de la objetividad a la solidaridad. *Revista de Investigación Educativa*, 18 (1), 223-242.
- Sanz De Miguel, P. (2017). Gobernanza de la formación profesional dual española: entre la descoordinación y la falta de objetivos. *Revista Española de Educación Comparada*, 30, 60-81. <https://doi.org/10.5944/reec.30.2017.18705>
- Sauli, F. (2021). The collaboration between Swiss initial vocational education and training partners: perceptions of apprentices, teachers and in-company trainers. *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 13, 1-22. <https://doi.org/10.1186/s40461-021-00114-2>
- Siebert, S., Mills, V. y Tuff, C. (2009). Pedagogy of work-based learning: the role of the learning group. *Journal of Workplace Learning*, 21(6), 443-454. <https://doi.org/10.1108/13665620910976720>
- Tejada Fernández, J. (2002). La formación de formadores. Apuntes para una propuesta de plan de formación. *Educación*, (30), 91-118. <https://raco.cat/index.php/Educacion/article/view/20765>.
- Verd, J. M. y Lozares, C. (2016). *Introducción a la investigación cualitativa*. Editorial Síntesis.
- Virgós-Sánchez, M., y Burguera-Condon, J. L. (2020). Evaluación del proceso formativo de tutores de empresa en la Formación Profesional Dual. *Education in the Knowledge Society (EKS)*, 21, 11. <https://doi.org/10.14201/eks.22992>

**Fecha de entrada:** 11 de octubre de 2021

**Fecha de revisión:** 22 de noviembre de 2021

**Fecha de aceptación:** 1 de abril de 2022