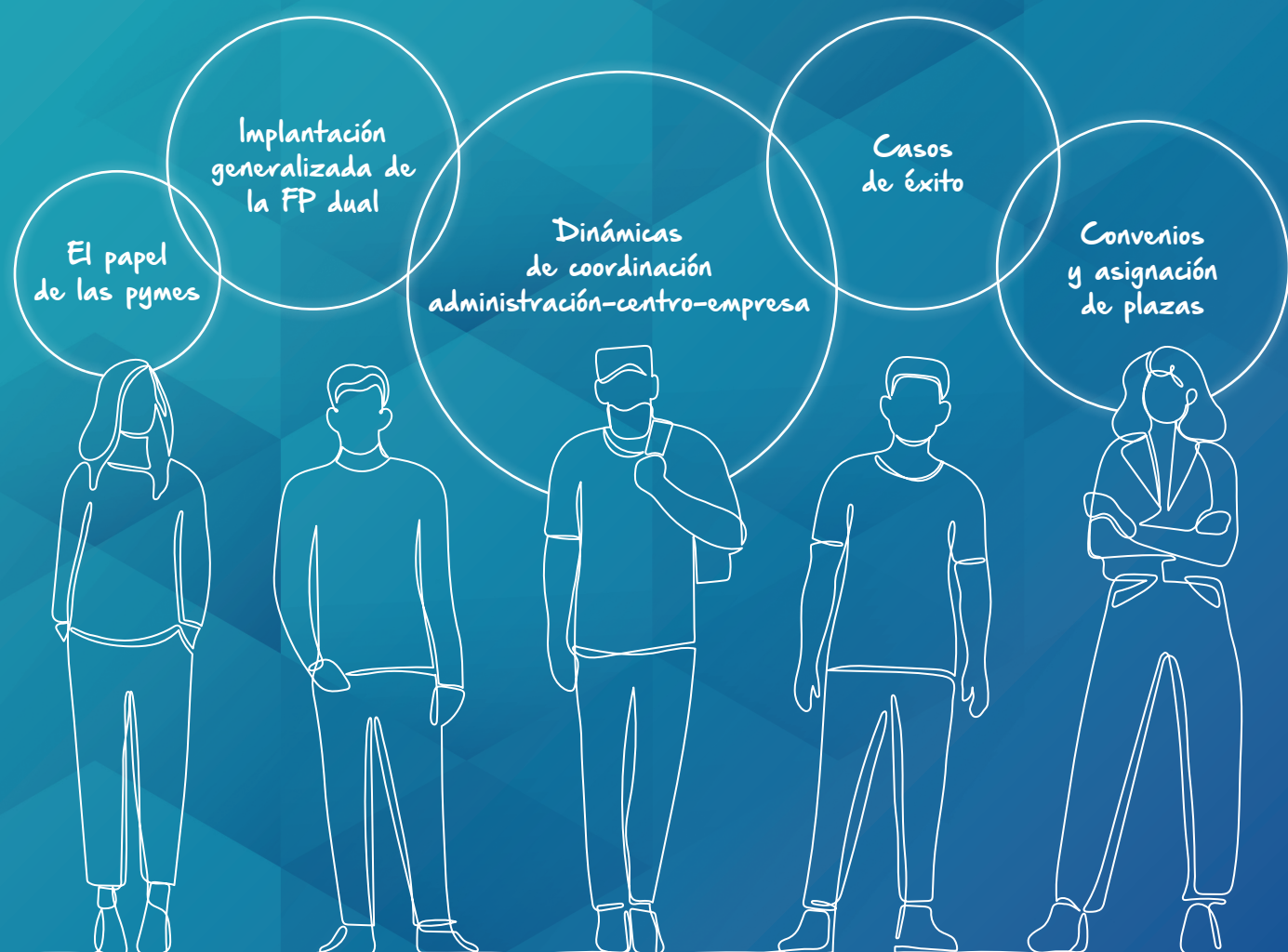


RETOS Y DESAFÍOS DE LA PROSPECCIÓN EN LA FP DUAL

Relatoría y conclusiones de los grupos de trabajo
del II Encuentro estatal de prospectores

Zaragoza, febrero 2025



Introducción

El 26 de febrero de 2025 se celebró en Zaragoza el II Encuentro estatal de prospectores, organizado por la Fundación Bertelsmann en el marco de la Alianza para la FP Dual y en colaboración con la Consejería de Educación, Cultura y Deportes del Gobierno de Aragón. A continuación, se ofrece una descripción de las conversaciones que se produjeron en los grupos de debate que se formaron en torno a los temas de mayor interés.

Las diferentes temáticas que se discutieron en los grupos de trabajo fueron propuestas previamente por los mismos prospectores inscritos a la sesión del día 26 de febrero.

Las nueve temáticas seleccionadas fueron las siguientes:

1. *Extender y gestionar la FP intensiva*
2. *Alinear empresa y currículo en empresas de diferentes tamaños (micro, pyme, mediana, grande)*
3. *Implantación de la FP dual en microempresas*
4. *Gestionar la FP dual en sectores con pocas empresas*
5. *Evitar solapamientos en la captación de nuevas empresas*
6. *FP dual en el sector público y en Sanidad*
7. *Segregación de género en FP, ¿qué se puede hacer desde la prospección?*
8. *Detección de nuevos perfiles profesionales desde la prospección*
9. *FP dual en el ámbito rural*

A continuación, se describe el debate y conclusiones que se produjo en cada uno de estos grupos.

1. Extender y gestionar la FP intensiva

La discusión en torno a la extensión y gestión de la FP intensiva evidenció la gran diversidad de situaciones e implantaciones en cada CCAA; sin embargo, a nivel general, se constató la poca implantación cuantitativa de esta modalidad. A pesar de su escasa implantación, los prospectores que participaron en esta discusión reconocieron el valor de la FP intensiva,

tanto para el alumno, como para la empresa. **Se destacó que permite a las empresas formar a sus futuros trabajadores desde el inicio de su trayectoria, facilitando su posterior incorporación al mercado laboral.**

La implantación de la FP intensiva se hace a través de la beca formativa o del contrato laboral, en la mayor parte de CCAA; a este respecto se valoró la flexibilidad que otorga la beca, en especial para las empresas más grandes, por ejemplo, porque el estudiante con beca no computa en el número total de trabajadores de una empresa filial cuya plantilla a veces está limitada por la empresa matriz. En este sentido, la próxima extinción de la beca va a suponer un hándicap para la expansión de la FP intensiva. En relación con las dificultades de expansión, se comentaron también las dificultades de implantar la FP intensiva en el sector público, sobre todo por la obligatoriedad futura del vínculo mediante el contrato laboral y la imposibilidad de poner en valor la estancia formativa en la posterior contratación del alumno en una empresa pública.

El grupo señaló la dificultad de las pymes para participar en la FP intensiva debido al coste económico asociado al contrato laboral. El grupo comentó que se deberían incentivar económicamente las pymes para disminuir los costes económicos derivados de la contratación.

La estrategia para hacer crecer esta modalidad se debe focalizar en su promoción en sectores con mucha demanda de trabajadores cualificados, porque en esos sectores hay más interés por parte de las empresas en que los alumnos puedan estar trabajando y formándose en las empresas desde el primer curso, para proceder a su incorporación en plantilla de forma inmediata una vez finalizado el periodo formativo.

El grupo puso de manifiesto las dificultades de las gestorías de las empresas en la gestión de los contratos de formación en alternancia, indicando que muchas de ellas no saben cómo tramitar este contrato.

Respecto a las buenas prácticas, se destacaron distintas estrategias que han facilitado la implementación de la FP intensiva en algunas regiones. En Baleares, la colaboración con la Cámara de Comercio ha sido clave, proporcionando asesoramiento laboral a los centros educativos y formación para los tutores de empresa, lo que ha permitido agilizar la gestión de contratos. En Aragón, en cambio, han optado por estructurar la FP dual de manera diferente, centrándose en el segundo año y asegurando un equilibrio entre las horas de formación y trabajo.

A pesar de todas las dificultades descritas, los prospectores prevén un crecimiento en la FP intensiva, especialmente porque las empresas valoran cada vez más la oportunidad de formar y evaluar a los alumnos durante un periodo largo antes de su contratación definitiva.

2. Alinear empresa y currículo en empresas de diferentes tamaños (micro, pyme, mediana, grande)

El grupo abordó la compleja tarea de alinear los currículos educativos con las necesidades de empresas de distintos tamaños, desde microempresas hasta grandes corporaciones. **Se evidenció que,** aunque en las compañías de mayor envergadura es más sencillo adaptar la formación a sus requerimientos, **en las pequeñas y medianas empresas esta tarea supone un desafío considerable.** No se encontró una solución clara para estas últimas, lo que re-

fleja la dificultad estructural de conectar la oferta formativa con la demanda laboral de este tipo de empresas.

Una buena práctica destacada provino de **Andalucía, donde una empresa grande** del sector del mármol **ha desarrollado una estrategia innovadora**: no solo **proporciona talleres**, sino que también **cede aulas para la formación de los alumnos, de manera que los docentes se trasladan a la empresa** y la enseñanza se imparte directamente en el entorno laboral. De esta forma, el currículo educativo se alinea directamente con las necesidades de las empresas.

Por otro lado, **en Galicia se usa la modalidad de FP intensiva para diseñar ciclos formativos a medida, con un enfoque flexible**. Por ejemplo, en el caso del ciclo de guía turístico se le ha añadido un módulo específico de enoturismo para adaptarlo a las necesidades del sector vitivinícola en la provincia de Pontevedra. Esta estrategia busca especializar la formación en función de las características económicas y productivas del territorio. Sin embargo, esta personalización curricular aún no se ha extendido a la FP general, lo que sugiere que queda camino por recorrer para lograr una verdadera integración entre las necesidades empresariales y la Formación Profesional.

3. Implantación de la FP dual en microempresas

Los prospectores centraron su discusión en la implantación de la FP dual en microempresas. Se reconoció que es fundamental encontrar estrategias efectivas para atraer a las más pequeñas y facilitar su participación en el sistema de Formación Profesional.

Una de las principales dificultades señaladas fue la escasa relación entre los centros de FP y las microempresas, lo que genera una barrera tanto en la adaptación curricular como en la gestión de los alumnos en el entorno laboral. Además, **los procesos administrativos resultan excesivamente** complejos para empresas con pocos recursos, lo que desincentiva su implicación en estos programas. **Otro problema recurrente es el desconocimiento por parte de los empresarios sobre el rol que deben asumir en la FP dual**: muchos todavía la perciben como unas simples prácticas, cuando en realidad deberían entender su papel como formadores de talento.

El grupo subrayó la importancia de los incentivos fiscales y del acompañamiento individualizado a estas empresas, ayudándolas a percibir la formación como una inversión en talento a largo plazo. En este acompañamiento deben implicarse y coordinarse todos los agentes clave del territorio.

Otro punto fundamental del debate fue la necesidad de cambiar la mentalidad empresarial respecto a la FP dual: en lugar de verla como una carga administrativa, las microempresas deben comprender que les ofrece una oportunidad para detectar talento de forma temprana. Se destacó que este modelo permite evaluar habilidades y actitudes en un entorno real antes de la contratación, lo que puede marcar la diferencia en sectores donde encontrar personal cualificado es difícil.

Se identificaron varias buenas prácticas que pueden servir de referencia. En Navarra, **se ha desarrollado un modelo específico para el sector de la hostelería, implantando la rotación del alumnado en pequeños negocios del sector**.

Otra buena práctica la encontramos en Aragón, donde se están promoviendo espacios de encuentro, como los llamados «café duales», organizados con cámaras de comercio y otros organismos para acercar a las microempresas a la FP dual y asesorarlas en el proceso.

4. Gestionar la FP dual en sectores con pocas empresas

Los prospectores se centraron en la gestión de la FP dual en sectores donde hay pocas empresas disponibles o en aquellos donde, aun habiendo suficientes empresas, la colaboración con el sistema de FP es escasa.

Uno de los sectores donde más se evidencian dificultades es el de la Sanidad, particularmente en lo que respecta a la colaboración con empresas públicas. La necesidad de establecer convenios para la formación de alumnos genera obstáculos administrativos y burocráticos, ya que algunas instituciones públicas tienen autonomía para firmarlos mientras que otras dependen de decisiones a nivel de Consejería autonómica. Se destacó la importancia de que las consejerías trabajen en cooperación para facilitar estos acuerdos, permitiendo que los alumnos puedan formarse en entornos donde más tarde podrían ser empleados.

En informática, el problema es distinto: aunque existen muchas empresas privadas en este ámbito, son reacias a aceptar alumnos de primer curso, ya que consideran que aún no tienen los conocimientos técnicos suficientes para desenvolverse en entornos reales de trabajo. Esto pone en evidencia la necesidad de reformular la estructura de la FP dual en este sector para garantizar una integración progresiva del alumnado.

Otro reto significativo se encuentra en las zonas rurales, donde las oportunidades de FP dual se ven limitadas por la dispersión de las empresas y la falta de transporte para los alumnos. En muchas ocasiones, ni siquiera se trata de un problema de falta de empresas, sino de dificultades logísticas que impiden la participación de estudiantes en programas de formación en alternancia.

En cuanto a **estrategias para mejorar la participación de las empresas,** se destacó la necesidad de ajustar la oferta formativa a las necesidades reales del mercado laboral, evitando una sobredimensión de determinados ciclos sin una demanda laboral proporcional. **También se subrayó la importancia de cambiar el discurso hacia las empresas,** no solo incentivándolas con beneficios fiscales o ventajas en licitaciones, sino también reconociéndolas públicamente. La idea de otorgar un sello de calidad o realizar eventos de reconocimiento podría ser una manera de motivar a más compañías a implicarse en la FP dual.

Además, se hizo hincapié en la necesidad de mejorar la orientación profesional desde etapas más tempranas, rompiendo con la percepción de que la FP es una opción secundaria para aquellos que «no sirven para estudiar». Se señaló que, en muchos casos, la información sobre las oportunidades de la Formación Profesional llega tarde a los alumnos, cuando ya han tomado decisiones académicas condicionadas por prejuicios o desconocimiento del sistema. También se mencionó la importancia de que el profesorado de secundaria tenga un conocimiento más profundo sobre la FP para poder guiar mejor a los estudiantes.

Finalmente, se discutió la **importancia de sensibilizar y responsabilizar al alumnado en la FP dual. Muchas empresas** que participan en estos programas **se ven desmotivadas**

cuando los estudiantes abandonan o muestran desinterés, lo que a largo plazo perjudica la continuidad del compromiso de la empresa.

Involucrar más a los jóvenes en la búsqueda de empresas de formación y hacerles conscientes del esfuerzo que implica conseguir una oportunidad en sectores con poca oferta puede contribuir a su compromiso y evitar que las empresas cierren sus puertas a futuras promociones.

5. Evitar solapamientos en la captación de nuevas empresas

El grupo se centró en la necesidad de mejorar la coordinación en la captación de empresas para la FP dual, evitando la saturación y el solapamiento en la prospección. Se evidenció que, **en muchas ocasiones, las empresas reciben solicitudes desde múltiples frentes**: coordinadores de centros, tutores y prospectores, lo que puede generar rechazo y sobrecarga. Para resolverlo, se planteó la necesidad de establecer protocolos claros y bases de datos comunes que permitan gestionar de manera más eficiente las relaciones entre empresas y centros educativos.

Una de las principales dificultades detectadas es la falta de un sistema organizado que evite la duplicidad en la captación de empresas. En algunas comunidades, como Cataluña, se ha implementado un modelo basado en una herramienta digital compartida, donde se registra a las empresas que ya han colaborado con la FP dual. Este sistema permite a los centros recurrir a empresas activas sin necesidad de iniciar el proceso desde cero. Sin embargo, el acceso a estas soluciones tecnológicas varía según el territorio, y algunos centros educativos siguen manteniendo un alto nivel de reserva respecto a sus contactos con empresas, lo que genera competencia interna y fragmenta la gestión de la FP dual.

Además, sigue existiendo una **competencia entre centros públicos, concertados y privados** para captar empresas y ello **dificulta la coordinación de las actuaciones con las empresas**. En algunos casos, los centros privados ofrecen incentivos económicos a las empresas para que acepten a sus alumnos en formación, lo que deja en desventaja la captación de empresas para la FP pública.

Otro aspecto clave abordado fue la necesidad de mayor implicación por parte de las administraciones públicas para coordinar los esfuerzos entre las consejerías de educación, asociaciones empresariales y cámaras de comercio. Se propuso la creación de un marco común de colaboración que permita compartir información sin generar conflictos entre los centros educativos.

El grupo describió una buena práctica de **Navarra**: en esta CCAA se ha estructurado un sistema en el que **la Confederación de Empresarios (CEN) actúa como intermediaria entre los centros de FP y las empresas**. A través de unas fichas, los centros envían información sobre las necesidades de sus alumnos, y la CEN canaliza estos datos hacia asociaciones empresariales sectoriales, asegurando una gestión más ordenada. Este modelo ha demostrado ser eficaz, ya que además de facilitar y coordinar la captación de empresas, incentiva económicamente a las asociaciones por su labor de intermediación.

En conclusión, el grupo coincidió en que la captación de empresas para la FP dual requiere una gestión más estructurada, con bases de datos compartidas, coordinación institucional y protocolos claros que eviten la saturación de las empresas.

6. FP dual en el sector público y en Sanidad

Los prospectores abordaron la gestión de la FP dual en el sector público, especialmente en Sanidad, y coincidieron en que el principal obstáculo radica en la burocracia y en la falta de coordinación entre administraciones. En este ámbito, la necesidad de establecer convenios marco eficaces y de agilizar los procesos administrativos se convirtió en un eje central del debate.

Uno de los problemas más recurrentes **es la falta de agilidad en la firma de convenios entre las consejerías de educación y otras consejerías**. En muchas ocasiones, los acuerdos marco se establecen demasiado tarde o se dilatan en el tiempo, lo que impide que los centros educativos puedan contar con las plazas formativas necesarias a tiempo para el inicio de la formación en las empresas. Además, en sectores altamente regulados como el sanitario, la aprobación de las plazas de formación suele depender de decisiones que no pueden tomar directamente los hospitales o centros de salud, sino que deben ser validadas por niveles superiores de la administración, lo que retrasa aún más los procesos.

Otro reto destacado es la ausencia de incentivos adecuados para los profesionales sanitarios que ejercen como tutores de alumnos en formación. Actualmente, muchos de estos profesionales no reciben ningún tipo de compensación más allá de un certificado de tutoría, lo que desincentiva su implicación. Se propuso que se establecieran compensaciones económicas o que se les reconociera su labor dentro del desarrollo profesional, por ejemplo, a través de puntuaciones en oposiciones o concursos de traslado.

Respecto a la gestión de plazas en empresas públicas, se destacó la importancia de reducir la carga burocrática entre ayuntamientos, diputaciones y centros educativos.

Por otro lado, **se sugirió que las administraciones públicas puedan introducir cláusulas sociales en las licitaciones públicas**, en el sentido de premiar a las empresas implicadas en la FP dual.

Otro punto debatido fue la gestión de la FP dual en sectores altamente especializados, como el marítimo-pesquero, donde los requisitos legales para embarcarse (certificados y carnés específicos) dificultan que los alumnos puedan acceder a plazas formativas. En este caso, la rigidez normativa impide que muchos estudiantes puedan completar su formación con experiencia real en el sector.

Finalmente, **se planteó la necesidad de ajustar la oferta formativa a la capacidad real del mercado laboral**. En muchas ocasiones, los ciclos formativos están diseñados sin tener en cuenta cuántas plazas de formación en empresas existen realmente, lo que genera desajustes entre la demanda de alumnos y las oportunidades disponibles. **Una solución propuesta fue que las matrículas de FP se ajusten al número de plazas que las empresas y administraciones están en condiciones de ofrecer.**

A pesar de estos desafíos, también se identificaron buenas prácticas; en **Baleares**, por ejemplo, se ha implementado un sistema en el que **la Consejería de Educación y la de Sanidad firman un acuerdo anual para fijar las plazas disponibles** en hospitales y centros de salud desde el inicio del curso. Este modelo permite una planificación más eficiente y evita que la gestión de plazas quede a merced de trámites administrativos interminables. Otra solución destacada fue la creación de catálogos de puestos formativos dentro de los ayuntamientos.

En Almería, se han desarrollado mesas de negociación que han permitido establecer de manera clara qué áreas municipales pueden ofrecer formación a los alumnos y con qué requisitos. Este sistema ayuda a que los centros educativos tengan información precisa sobre las plazas disponibles y evita la competencia para captar empresas.

7. Segregación de género en FP, ¿qué se puede hacer desde la prospección?

El grupo que trabajó la segregación de género en la Formación Profesional abordó la problemática desde una perspectiva clara: la elección de estudios y profesiones no es completamente libre, sino que está condicionada por referentes, estereotipos y normas sociales arraigadas. Se señaló que existen sectores profundamente masculinizados y otros feminizados, lo que impacta en las oportunidades laborales y salariales del alumnado a largo plazo.

Uno de los puntos clave fue el papel de los referentes en la sociedad y en los medios de comunicación. Se destacó que en ámbitos como el deportivo se ha logrado avanzar hacia una mayor equidad de género gracias a la visibilización de logros femeninos. Este cambio ha permitido que las jóvenes consideren más seriamente carreras y profesiones en este ámbito. Sin embargo, en otras familias profesionales, como transporte y mantenimiento de vehículos, mecánica o carrocería, se sigue percibiendo muy pocas alumnas, seguramente influidas por la falta de modelos femeninos en esos sectores.

Otro aspecto debatido fue el papel del profesorado. El grupo consideró que muchos docentes no están preparados para afrontar la cuestión de la segregación de género o, en algunos casos, no lo perciben como un problema real. Si el profesorado no es consciente de esta dificultad, difícilmente podrá motivar al alumnado a romper con los estereotipos y explorar opciones fuera de las expectativas tradicionales.

Desde la perspectiva de la prospección, se planteó que se debe animar a las empresas a tener un papel activo en la orientación temprana del alumnado. Se propuso que los profesionales de distintos sectores visiten los centros educativos, no solo en la ESO, sino incluso en los últimos cursos de primaria, para ampliar la visión de los niños y niñas sobre sus posibilidades futuras. Se destacó que en muchas ocasiones las empresas del ámbito industrial o tecnológico demandan mujeres en sus plantillas, pero no las encuentran porque desde pequeñas no han recibido el mensaje de que pueden desarrollarse en esas áreas.

También se abordó la situación de los sectores feminizados, que suelen estar vinculados a tareas de cuidado y atención personal, con salarios y reconocimiento social más bajos. Se enfatizó la necesidad de romper con la idea de que las mujeres tienen una predisposición natural para estos trabajos y de fomentar que los hombres también accedan a ellos, contribuyendo así a equilibrar la distribución de género en todas las áreas profesionales.

En conclusión, el grupo coincidió en que la segregación de género en la FP es un problema estructural que requiere un trabajo conjunto entre empresas, centros educativos y administraciones. La solución pasa por visibilizar referentes, formar al profesorado en igualdad, cambiar los mensajes dirigidos a la infancia y adolescencia, y generar estrategias concretas desde la prospección para que las empresas sean parte activa del cambio.

8. Detección de nuevos perfiles profesionales desde la prospección

Los grupos que trabajaron en la detección de nuevos perfiles profesionales desde la prospección coincidieron en que, aunque las empresas demandan cada vez más perfiles específicos, la oferta formativa no siempre responde de forma óptima a estas demandas de las empresas. **Se discutió si la mejor opción para responder a estas demandas es la creación de nuevos ciclos formativos o la incorporación de formaciones complementarias dentro de los currículos ya existentes.** Sin embargo, aquí surgió un problema fundamental: si los centros ofrecen formación adicional sin que esta esté reconocida oficialmente, los alumnos podrían no tener oficialmente acreditadas las competencias adquiridas.

Respecto a las estrategias para trasladar estos nuevos perfiles a la administración educativa, **se evidenció que en muchas CCAA no existe un canal claro para comunicar estas necesidades de forma efectiva.**

Otro de los puntos clave del debate fue la identificación de sectores en los que están surgiendo nuevos perfiles profesionales. Se mencionaron áreas como la edificación con madera, la peritación en automoción, la fabricación de matrices en el sector del metal y la mecánica en deportes de motor de competición. También se destacó la creciente necesidad de conocimientos avanzados en tecnología, como el uso de drones en agricultura, y la importancia del dominio de idiomas en sectores como el turismo.

También se destacó el problema de la obsolescencia tecnológica en los centros de FP. En muchas especialidades, el equipamiento disponible en los institutos está desfasado con respecto a las tecnologías que usan las empresas. Esto genera una brecha entre la formación que reciben los estudiantes y la realidad que encuentran al incorporarse al mundo laboral.

Se identificaron algunas buenas prácticas, como la **plataforma interna que tienen los docentes en Canarias para reportar necesidades detectadas en el entorno empresarial**, así como la **Comisión Consultiva de la FP en Menorca y el Consejo Territorial de la FP en la Comunidad Valenciana**, donde se reúnen representantes de la administración, empresas y centros educativos para debatir sobre la oferta formativa.

9. FP dual en el ámbito rural

El grupo que trabajó la FP dual en el ámbito rural destacó que este contexto presenta desafíos únicos, pero también oportunidades significativas si se gestionan de manera adecuada.

Uno de los primeros puntos analizados fue la transformación del sector agrario y la diversidad en la tipología de empresas con las que se trabaja. Mientras que las pequeñas explotaciones familiares están en declive, las grandes corporaciones agroindustriales han tomado el relevo, requiriendo perfiles profesionales distintos y con una gestión administrativa más compleja. Las pequeñas explotaciones, además, se enfrentan a un problema adicional: la carga burocrática. La gestión de la Política Agraria Comunitaria (PAC) supone un esfuerzo considerable para los agricultores y ganaderos, lo que desincentiva a su vez la participación en la FP dual, pues los empresarios son reacios a realizar más trámites y gestiones.

Otro obstáculo importante es la falta de relevo generacional y el poco prestigio de la actividad agraria. Los ciclos de FP agraria no son percibidos como atractivos por los jóvenes,

en contraste con ciclos de informática, imagen y sonido o sanidad. Para cambiar esta percepción, se planteó la necesidad de destacar el valor añadido de estos estudios, poniendo el foco en aspectos como la sostenibilidad, la optimización de recursos y la tecnología aplicada al campo. Además, se sigue identificando este sector con la necesidad de un gran esfuerzo físico, cuando ello ya no responde a la realidad. En definitiva, los orientadores académicos deberían ser capaces de transmitir a los alumnos la realidad y oportunidades del sector agro.

Además, se identificó el problema de la accesibilidad a la formación en el ámbito rural, que no solo afecta a los ciclos agrarios, sino a cualquier ciclo de FP impartido en pequeñas localidades. La oferta es escasa y la falta de transporte adecuado limita las posibilidades de los alumnos tanto para asistir a los centros educativos como para desplazarse a realizar su formación en empresa. Como solución, se destacó la importancia de fomentar becas de desplazamiento y ayudas para el alojamiento en residencias de estudiantes. También se sugirió la implantación de ciclos en modalidad virtual.

En relación con las buenas prácticas, se mencionó que **en Castilla-La Mancha se ha establecido la obligación de contar con un título de FP para el acceso a ciertos empleos del ámbito medioambiental,** independientemente de la formación universitaria del candidato.



Alianza para
la FP Dual

Travessera de Gràcia 47-49
08021 Barcelona, España
Tel.: +34 932 687 373
info@AlianzaFPDual.es
www.alianzafpdual.es
[@Alianzafpdual](https://twitter.com/Alianzafpdual)