

PROPUESTAS EMPRESARIALES sobre la FORMACIÓN PROFESIONAL



CEA
Confederación de
Empresarios de Andalucía

Título: Documento estratégico:
Propuestas empresariales sobre
la Formación Profesional

Proyecto: Fomento de la Cultura
Emprendedora 2023.

Financia: Andalucía TRADE.

Coordinación: Confederación de
Empresarios de Andalucía (CEA).

Autor/es: GRUPO CONSIDERA,
S.L.

Depósito Legal: SE 853-2024

01	Introducción y contexto	04
	1.1. El Pacto por el Impulso Social y Económico de Andalucía	
	1.2. La Ley Orgánica 3/2022	
	1.3. El Contexto de la FP	
02	Consideraciones particulares en base a las entrevistas realizadas	20
	2.1. Consideraciones relativas a la adecuación entre el sistema se FP y las necesidades del sistema productivo	
	2.2. Consideraciones relativas al sistema se FP Dual, articulación y la participación de las empresas	
	2.3. Consideraciones relativas al proceso de acreditación de competencias	
	2.4. Consideraciones relativas al sistema se orientación e intermediación profesional	
03	Identificación de propuestas	42
04	Bibliografía	52
05	Entidades participantes	52

01

Introducción y contexto

01

Introducción y contexto

Este documento se configura como un trabajo de análisis y valoración por parte de la representación empresarial que ostenta la Confederación de Empresarios de Andalucía en torno a la Formación y más concretamente en torno a la Formación Profesional y su vinculación con los sectores productivos en Andalucía.

Desde las organizaciones empresariales consideramos de vital importancia el sistema de formación profesional como elemento de avance y consolidación de la competitividad empresarial. Sin embargo, se observa una distancia entre la formación que se va requiriendo en los sectores productivos y la que ofrecen los sistemas (ya sean educativos, ya sean laborales) que proveen de cualificación a la población. Esta tendencia no es la deseable, máxime teniendo en cuenta el marco de cambio permanente en el que se desenvuelven las empresas, y el dinamismo empresarial que se requiere para una adaptación continua. Es esencial por tanto revertir esta situación para que la formación sea plenamente eficaz y logre sus objetivos.

El trabajo cuyas conclusiones se exponen en este documento es el fruto de un proceso de consulta a empresas significativas, representantes empresariales sectoriales, representantes empresariales territoriales y expertos del mundo educativo y de la formación profesional para el empleo, con el objetivo de analizar qué carencias se observan y qué propuesta empresariales se perfilan para ganar en eficacia en el uso de

los recursos aplicados a la formación. Todo ello con la finalidad de contribuir a elaborar un posicionamiento empresarial de alto consenso y que sirva de referencia para actuaciones futuras.

Como antecedentes de partida se han considerado dos hitos. Por una parte la publicación de la **Ley Orgánica 3/2022 de 31 de marzo**, de ordenación e integración de la Formación Profesional y, por otra parte, la firma del **Pacto por el Impulso Social y Económico de Andalucía** el día 13 de marzo de 2023, suscrito entre la Junta de Andalucía, los sindicatos Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT); y la Confederación de Empresarios de Andalucía (CEA).

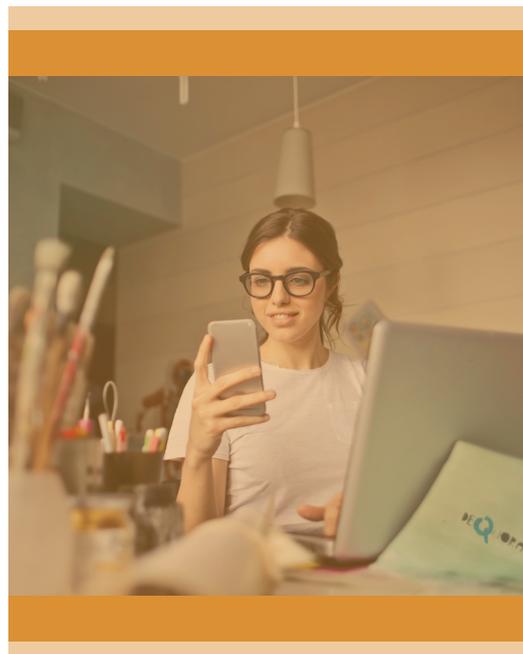
En los apartados siguientes se proporciona información sobre estos dos asuntos, así como otros datos que conforman el contexto en el que se ha desarrollado el proceso de consulta a los representantes empresariales y empresas. Agradecemos, desde aquí, sus aportaciones y generosidad al compartir sus valoraciones y conocimientos sobre un asunto de especial transcendencia como es la capacitación profesional en Andalucía.

1.1. El Pacto por el Impulso Social y Económico de Andalucía

Se trata de un acuerdo que ha sido fruto de un intenso diálogo tripartito, e incorpora la adopción de medidas de carácter inmediato para pymes y personas autónomas de los diferentes sectores de la actividad económica de Andalucía.

El *Pacto por el Impulso Social y Económico de Andalucía* recoge, dentro de las medidas dirigidas a la “estabilidad y apoyo al empleo, la inversión generadora de riqueza real y la capacidad productiva de las empresas y los sectores de actividad estratégicos”, recoge la elaboración de un **Pacto Andaluz por la Formación Profesional**. La firma de este nuevo acuerdo tendrá como primer objetivo el diseño de un “modelo consensuado de implantación de la Formación Profesional (FP) en Andalucía”; así como “potenciar la formación profesional para el empleo, la formación dual y la formación básica”, a través de medidas como:

- Elaborar y aprobar el reglamento de organización y funcionamiento del Consejo Andaluz de Formación Profesional, en cuyo seno incardinar el observatorio de análisis de necesidades formativas.
- Abordar de manera específica una programación formativa estratégica vinculada con los procesos de digitalización y robotización en el mundo del trabajo, con el objetivo de establecer parámetros progresivos para una “transición justa”.
- Reactivar los protocolos específicos con sectores productivos estratégicos que abarquen iniciativas formativas, de acreditaciones profesionales y de formación profesional.
- Poner en marcha campañas de acceso a la formación de la población trabajadora que no cuentan con cualificación reconocida, con la participación de los firmantes del pacto.
- Incrementar el número de actividades formativas conducentes a certificados de profesionalidad y la acreditación de competencias profesionales en el marco del diálogo social.
- Duplicar el número de centros integrados y poner en marcha la primera red de centros de excelencia de formación profesional.
- Analizar, evaluar y actualizar la oferta formativa de formación profesional para el empleo.
- Elaborar planes específicos de formación profesional para el empleo dirigidos a perfiles técnicos de sectores clave con necesidades formativas que puedan ser estratégicos con vistas a la implementación en Andalucía de los PERTE.
- Elaborar de forma participativa un modelo de la formación profesional dual incrementando las plazas, simplificando los procedimientos y dinamizando su desarrollo.



En ese contexto, el presente documento tiene como finalidad **recoger insumos del tejido empresarial andaluz con el objetivo de elaborar un documento estratégico de posicionamiento empresarial ante la Administración Pública andaluza ante el futuro próximo de la Formación Profesional.**

1.2. La Ley Orgánica 3/2022.

La Ley Orgánica 3/2022 de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional (en adelante Ley de FP), tiene por objeto **la constitución y ordenación de un sistema único e integrado de formación profesional.**



La norma viene a sustituir la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, pues tras 20 años, el modelo de formación profesional requería una transformación y adaptación para dar respuesta a las actuales demandas de formación tanto de la ciudadanía como del tejido empresarial.

La finalidad de la nueva Ley es regular un régimen de formación y acompañamiento profesionales que, sirviendo al fortalecimiento, la competitividad y la sostenibilidad de la economía española, sea capaz de responder con flexibilidad a los intereses, las expectativas y las aspiraciones de cualificación profesional de las personas a lo largo de su vida, así como a las competencias demandadas por las nuevas necesidades productivas y sectoriales tanto para el aumento de la productividad como para la generación de empleo.

Entre sus **principios generales**, destacan:

- El desarrollo profesional y mejora continua de las cualificaciones profesionales a lo largo de la vida.
- La promoción y formación profesional en el trabajo.
- La garantía a todas las personas, en condiciones de equidad e igualdad, de una formación profesional de calidad.
- La flexibilidad y modularidad de ofertas de formación acreditables.
- La permeabilidad con otras etapas y enseñanzas del sistema educativo.
- La participación de las empresas y los agentes económicos y sociales en el diseño, desarrollo, evaluación e innovación de la formación profesional.
- La centralidad de la persona contribuyendo a superar toda discriminación por razón de nacimiento, origen nacional o étnico, sexo, discapacidad, vulnerabilidad social o laboral.
- La orientación profesional como elemento de acompañamiento.
- La actualización permanente, adaptación ágil y detección proactiva y anticipatoria de los cambios y necesidades emergentes en los sectores productivos, en particular los asociados a la digitalización, la transición ecológica, la sostenibilidad ambiental, la innovación territorial, la salud y la atención a las personas.
- El fomento de la innovación, la investigación aplicada y el emprendimiento como ejes de la formación profesional.
- El reconocimiento y acreditación de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral, el voluntariado u otras vías no formales o informales.
- La convergencia con los sistemas de formación profesional de la Unión Europea.
- La planificación y ajuste de la oferta formativa conforme a la prospección de las necesidades del sistema a corto, medio y largo plazo.

- La suficiencia y adaptación de la oferta pública a las necesidades y demandas de los sectores productivos.

Con la Ley de Formación Profesional se abre la oportunidad de hacer dual todo el sistema de formación profesional, si bien se mantienen algunos interrogantes dado el calado de los cambios respecto a la Ley anterior del año 2002.

Cuestiones como la efectividad de la implantación de sus dos modalidades, genérica e intensiva; o la ampliación de la duración del periodo de formación del alumnado en la empresa en ambas modalidades con un mínimo de horas formativas de entre el 25% y 35%, según modalidad genérica o intensiva, lleva a reflexionar sobre la posibilidad efectiva de su implantación. Además de esto, la responsabilidad de la empresa en el proceso de enseñanza-aprendizaje es mayor y se incrementan las funciones de la tutorización por parte de la empresa.

La evolución de las tecnologías, los avances científicos y tecnológicos, las transformaciones en los sistemas de producción y consumo o la necesaria adaptación a las nuevas, limpias y más eficientes fuentes de energía obliga a impulsar transiciones adecuadas tanto en los sistemas productivos como en los conocimientos y competencias profesionales.

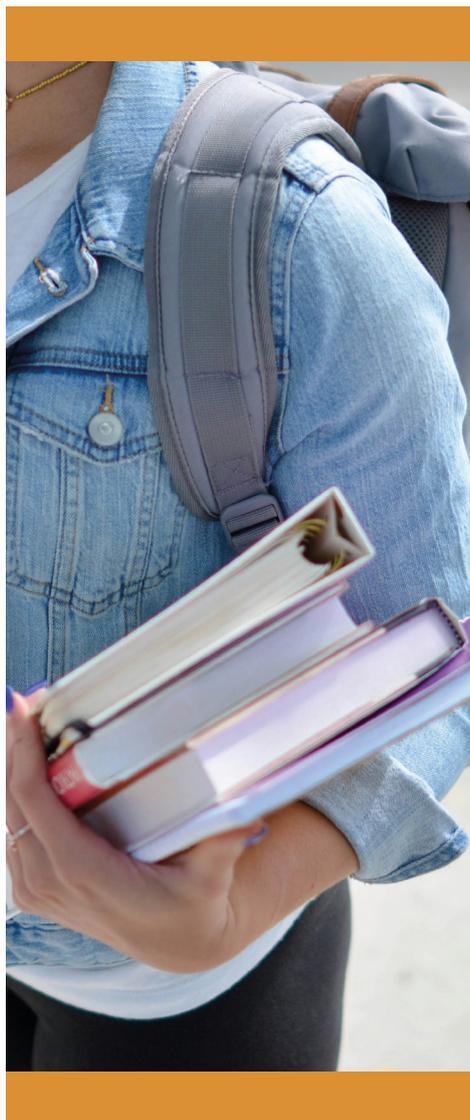
Estos procesos de carácter irreversible sitúan en el punto de mira una necesaria reflexión sobre cómo impulsar una formación profesional de calidad y adaptada a las necesidades de las empresas. Una formación que revierta en las personas que participan de los procesos formativos, tanto alumnado joven que accede al mercado de trabajo como de personas trabajadoras que necesitan participar en procesos de recualificación profesional, de forma que pueda darse respuesta a los nuevos retos que plantean los modelos económicos, sociales y ambientales.

En este sentido, la Formación Profesional Dual tiene un rol fundamental en el proceso de transformación de los sistemas productivos y, en particular, en aquellas familias profesionales con un mayor componente científico-técnico e industrial, donde casi un 45% del alumnado de Dual realiza su proceso de capacitación, junto a las familias Verdes (38%) e Industriales (36%); quedando a mayor distancia las familias TIC (16%).

Como hecho significativo, es preciso corregir la brecha de género existente en algunas de estas familias profesionales, donde la presencia de las mujeres es aún muy baja.

Es relevante señalar, en cualquier caso, la importancia de estas familias para la doble transformación, la digital y la verde, que Europa, España y Andalucía están abordando de aquí al 2050. De hecho, la nueva Ley recoge expresamente la incorporación de contenidos digital y verde en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Por ello, tanto la nueva Ley Orgánica de Ordenación e Integración de la Formación Profesional como el Pacto por el Impulso Social y Económico de Andalucía constituyen impulsos decisivos para asegurar el proceso de transformación de la Formación Profesional tanto en España como en la Comunidad Autónoma de Andalucía.



1.3. Contexto de la Formación Profesional

El contexto europeo

La Formación Profesional Dual puede definirse como un proceso de aprendizaje en alternancia entre el centro educativo y el lugar de trabajo, que engloba todo el proceso de enseñanza-aprendizaje. Las ventajas de este sistema radican en la oportunidad que ofrece al alumnado de poder desarrollar su aprendizaje en un entorno empresarial como antesala y preparación a su inserción laboral.



La contribución de la educación y la formación es crucial para construir una Europa ecológica, digital y social. Desde la Comisión Europea se vienen impulsando proyectos y planes estratégicos destinados a tal fin. Entre ellos, destacan algunos como la **Agenda de las Capacidades para la competitividad sostenible, la justicia social y la resiliencia**, el **Plan de Acción de Educación Digital (2021-2027)** o El nuevo Programa Marco de Investigación e Innovación para el periodo 2021-2027 (programa Horizonte Europa 2021-2027).

La Agenda tiene como principal finalidad garantizar que el derecho a la formación y al aprendizaje permanente, consagrado en el pilar europeo de derechos sociales, se convierta en una realidad en toda Europa, desde las ciudades hasta las zonas remotas y rurales, para beneficio de todas las personas. Establece como objetivos específicos mejorar las capacidades existentes y de reciclaje profesional. Sus acciones se centran en impulsar la asociación entre los Estados miembros, las empresas y los interlocutores sociales a fin de colaborar en el proceso de transición verde y digital.

Por su parte, el **Plan de Acción de Educación Digital (2021-2027)** establece una visión común de una educación digital de alta calidad, inclusiva y accesible en Europa, y tiene por objeto apoyar la adaptación de los sistemas de educación y formación de los Estados miembros a la era digital estableciendo como prioridades fomentar el desarrollo de un ecosistema educativo digital de alto rendimiento; y mejorar las competencias y capacidades digitales.

El Programa Marco de Investigación e Innovación (programa Horizonte Europa 2021-2027), pretende mantener a la Unión Europea a la vanguardia de la I+D+i mundial. Entre sus objetivos, se incluye fortalecer las bases científicas y tecnológicas de la Unión Europea y el Espacio Europeo de Investigación, estimular la capacidad de innovación, la competitividad y los empleos en Europa, cumplir con las prioridades de la ciudadanía y apoyar el modelo socioeconómico y los valores de la UE.

Las transformaciones que requiere el paso a una economía digital y verde exigen cambios en la estructura de las ocupaciones y en las características del empleo.

Este proceso transformador revierte en múltiples ámbitos como la necesidad de hacer frente a la emergencia climática, la digitalización económica, la demanda de cuidados a las personas o nuevas formas de consumo que impactan en la forma de producción y prestación de servicios. A su vez, esta transformación incrementa la demanda de ocupaciones con mayores niveles de cualificación y de capacidades técnicas, así como de capacidades de adaptación a los cambios y aprendizaje permanente.

Este escenario revela un muy previsible incremento de ocupaciones de alto y medio nivel de cualificación, para una economía basada en el conocimiento y en el uso de tecnologías digitales, que plantea importantes desafíos a las administraciones públicas y los agentes sociales. Estos desafíos son especialmente acuciantes en los ámbitos de la formación y la orientación profesional, como vías para proveer de las necesarias cualificaciones y competencias profesionales a la población. Esta formación requiere sólidos sistemas educativos y formativos, al tiempo que la vinculación y corresponsabilidad de las empresas en el proceso de aprendizaje. La colaboración entre administraciones públicas y las empresas es especialmente relevante en un contexto de expansión de la formación profesional dual.



En las últimas décadas, la formación profesional dual ha ido ganando importancia en el ámbito de las políticas europeas de formación; máxime cuando se ha comprobado que son los países donde el peso de la formación profesional en general, y la dual en particular, es más elevado, donde el desempleo juvenil y los niveles de abandono escolar temprano son mucho menores.

Si bien es cierto que las diferencias del desempleo juvenil entre los Estados miembros obedecen a múltiples factores como las políticas educativas y de empleo, la estructura y regulación de los mercados de trabajo o el modelo económico y productivo de cada país, también lo es que el papel que juegan la formación profesional y los sistemas duales de formación son relevantes.

En este sentido, existe un consenso generalizado sobre el hecho de que la formación profesional dual favorece una transición más rápida de la población joven al mercado de trabajo, junto a una mayor estabilidad de sus empleos y un mayor ajuste entre la oferta y la demanda de competencias del mercado de trabajo.



El contexto estatal

La formación profesional dual se ha entendido durante las dos últimas décadas en España como una modalidad dentro del sistema normativo de la formación profesional. La Ley Orgánica de 2002, ya derogada, establecía entre otros elementos, el Sistema Nacional de Cualificaciones y de Formación Profesional, sus instrumentos y órganos, las ofertas de formación profesional, y evaluación y acreditación de las competencias profesionales.

Dentro de este modelo aparecía un sistema de formación profesional dual de carácter mixto de empleo y formación, en alternancia entre la actividad laboral y la actividad formativa, que comprendía tanto la realizada en el sistema de formación profesional para el empleo como la recibida en el sistema educativo.

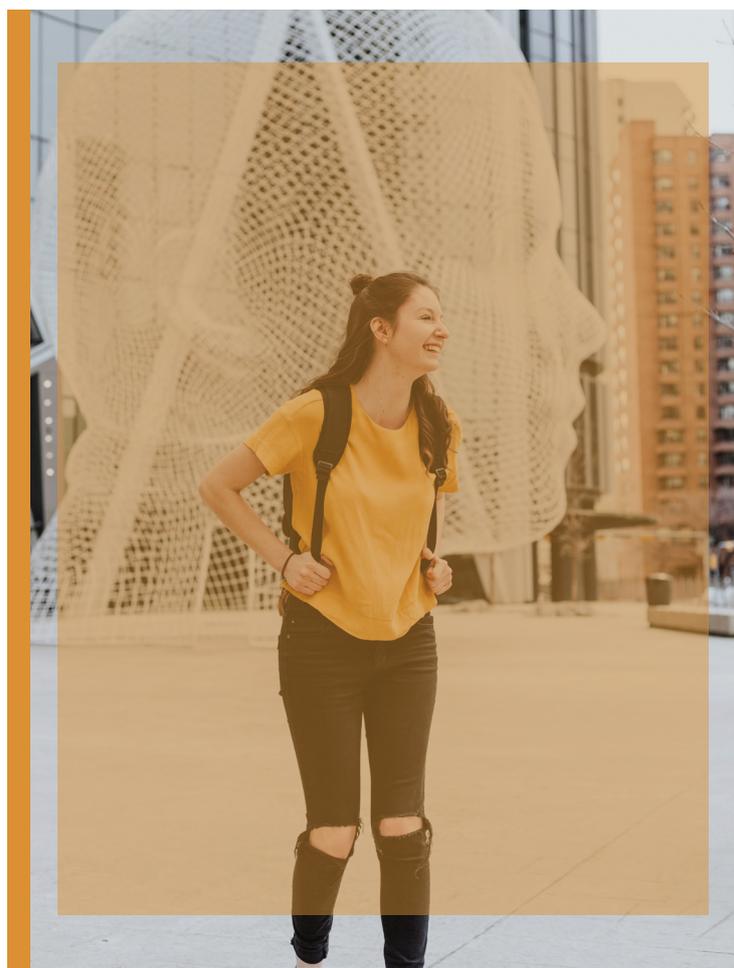
Esta división implica que las competencias sobre la actividad formativa hayan recaído, habitualmente, sobre dos Administraciones diferentes, la laboral y la educativa. Unido a esto, las transferencias hacia las Comunidades Autónomas en materia formativa y en base a sus competencias, han ido organizando la formación profesional dual de forma que se adaptara a las características y particularidades de cada territorio. Como resultado de estas circunstancias, el modelo de formación profesional dual no responde a unos mismos criterios ni se ha venido aplicando bajo unos mismos criterios ni de forma homogénea en todo el Estado.

Los modelos de formación profesional dual existentes en las Comunidades Autónomas han derivado en soluciones y planteamientos diversos que han podido provocar situaciones de agravio comparativo en la implicación y participación de los sectores productivos, las empresas, el alumnado y, en general, todos los agentes implicados en la formación profesional.

Esta situación que caracteriza la formación profesional en España se ha dado en un contexto de elevados índices de desempleo juvenil al tiempo que en un mercado laboral con escaso ajuste entre oferta formativa

y necesidades de las empresas en materia de su demanda de trabajo. Salvar esta circunstancia requiere un compromiso de todas las partes implicadas para facilitar el acceso de jóvenes al mercado de trabajo, al tiempo que se contribuye a la mejora de la productividad de las empresas.

Y en este sentido, tanto el *Informe la formación dual en España: situación y perspectivas*, del Consejo Económico y Social, como el *Observatorio de FP* de La Caixa, reconocen el papel clave que desempeña la formación profesional dual como instrumento que contribuye a un crecimiento sostenible e inclusivo, generando valor añadido en las empresas y empleos de calidad para la población joven.



En España la implantación de la formación profesional dual es aún muy escasa y con evidentes desequilibrios territoriales. Unido a esto, el contrato para la formación y el aprendizaje que se considerará elemento fundamental para el impulso de la formación profesional dual, ha tenido finalmente un papel residual como vía de acceso de personas jóvenes al mercado de trabajo. La diferencia

entre territorios, la concentración de la formación profesional dual en determinadas familias profesionales, y el sesgo de género en aquellas más masculinizadas, han caracterizado la implementación de la formación profesional dual en España. A esto se une un elevado índice de abandono escolar que ha sido significativo durante los últimos años.

Por otra parte, la participación de empresas en la formación profesional dual ha sido limitada, debido en parte a las características del tejido empresarial español, con un predominio de **microempresas que, en términos generales, muestran mayores dificultades a la hora de asumir los costes y dedicación a las actividades de gestión asociados a la formación y tutorización en la empresa.**

El apoyo institucional en este ámbito es escaso, no existen prácticamente incentivos ni medidas de apoyo para la participación de Pymes, y son insuficientes las actuaciones de información y sensibilización sobre las oportunidades y las ventajas de ser empresas participantes en el sistema de formación profesional dual.

La fortaleza de la formación profesional dual como vía de aseguramiento del empleo, la reducción del abandono escolar, la contribución a la mejora de la productividad y la competitividad de las empresas es evidente. Sin embargo, se hacía necesario una transformación del sistema de formación profesional, con una mayor corresponsabilidad de todas los agentes implicados, para mejorar las competencias de las personas trabajadoras, de acuerdo con las necesidades del entorno empresarial en que se ubican, de forma que incida tanto sobre el desarrollo profesional de las personas como sobre la competitividad y productividad de las empresas.

Por último, la formación profesional dual insta a las empresas a asumir un rol activo en el proceso de enseñanza-aprendizaje, lo que sin duda supone una vía para incrementar el nivel de adecuación entre la demanda y oferta de empleo. En este sentido, la formación profesional dual se convierte en una palanca decisiva para responder con flexibilidad a los intereses, expectativas y aspiraciones de cualificación profesional de las personas y para satisfacer las competencias demandadas por el mercado de trabajo. Es, por tanto, un elemento fundamental para apoyar la modernización y transformación del modelo productivo, en línea con los nuevos requerimientos de la economía verde y digital.

Algunos datos de la Formación Profesional en España y Andalucía

Según el **Informe de la Formación Profesional en España 2023¹** de la Caixa, recogido en su observatorio de FP, la población española entre 25 y 64 años que tiene estudios de FP se ha incrementado desde 2017 (20,08 %) hasta el año 2022 (22,3 %). En este año, 2022, el total de personas en este mismo rango de edad que tiene estudios de FP es de 5.848.501, de las cuales 2.831.345 son mujeres.

Por otra parte, las 5 Familias Profesionales con mayor demanda (61,15 %) del total de estudiantes a nivel estatal fueron Sanidad, con 19,23 %, seguida por Administración y Gestión, Informática y Comunicaciones, Servicios Socioculturales y a la Comunidad, y, Electricidad y Electrónica.

En el caso de Andalucía, destacan algunos datos que sitúan a la comunidad por encima de la media española. En este sentido, 1 de cada 5 personas tiene estudios de Formación Profesional, siendo un total de 1.015.766 las personas tituladas en la Comunidad andaluza en el año 2022 (frente a 819.860 que había en 2017), lo que representa un 21,33% de la población de entre 24 y 65 años y un incremento de cuatro puntos porcentuales desde el año 2017.

¹ Los datos que siguen a continuación, han sido extraídos del Informe elaborado por el Observatorio de la Formación Profesional en España, publicado por Caixabank.

Durante el curso 2021-2022, uno de cada tres estudiantes cursaba estudios de FP tras la educación obligatoria, lo que suponía un total de 180.202 estudiantes frente a 137.137 que lo hicieron en el curso 2016-2017. Estas cifras representan un 34,82 % de las matrículas en enseñanzas postobligatorias de Bachillerato, FP y Grado, frente al 33,67 % de la media española.

Respecto a la tasa de finalización del proceso formativo, durante el curso 2021-2022 el número de estudiantes andaluces que acabaron sus estudios en el tiempo previsto descendió 11 puntos respecto al curso anterior, situándose en el 67,13% del alumnado, frente al 63,45% del curso 2016-2017. Este dato es, además, superior a la media española, que representa el 62,74%.

Como otro dato positivo, el número de estudiantes matriculados en FP Dual en Andalucía ha crecido en los últimos años, siendo 10.511 en 2022 (frente a 2.313 en el curso 2016-2017) lo que representa un 5,83 % de la matriculación en Formación Profesional, frente a la media española se sitúa su crecimiento en el 4,44 %.

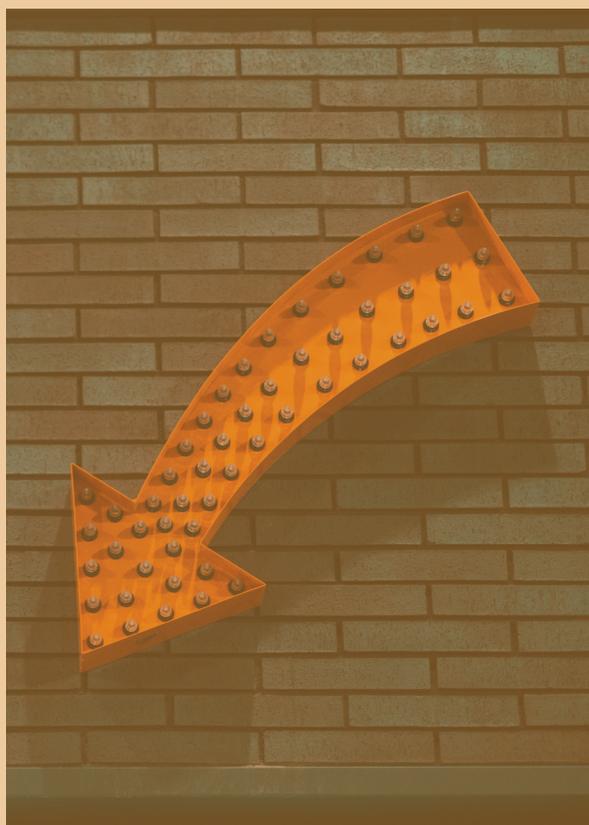


Otros indicadores, sin embargo, ofrecen una situación de la formación profesional en Andalucía con ratios inferiores a la media española. En este sentido, la población de 15 a 24 años que ni estudia ni trabaja es de 103.951 en el año 2022 (si bien inferior a los 149.360 del año 2017), lo que representa un 11,01 % de la población de 15 a 24 años, frente al 10,49 % de la media española.

Del mismo modo, la ventaja que tiene una persona titulada en formación profesional para encontrar empleo es menor en Andalucía que en el resto del país, teniendo en Andalucía 11,69 puntos porcentuales de ventaja en la tasa de ocupación respecto a los jóvenes con un nivel educativo inferior, frente al 13,86 de la media española. No obstante, en Andalucía la tasa ha crecido respecto a año 2017 cuando la prima de empleo se situaba en el 10,36%.

Por último, el grado de participación en la formación bonificada en el año 2022 fue de 700.579 personas trabajadoras (frente a 499.641 en el año 2017) representando un 33,1% de las personas trabajadoras asalariadas en empresas privadas frente al 38,71% de la media española.

En el caso del gasto en formación por persona trabajadora, las empresas en Andalucía aumentaron 5€ este gasto respecto al año anterior hasta un total de 46,80€ al año, aunque gastaron 22€ menos que en el resto de España, que sitúa su media en 68,32€. En cualquier caso, el gasto en formación por persona trabajadora ha bajado considerablemente en los últimos años. En el año 2017, este gasto era de 107,50€ en Andalucía y de 89,84€ en España.



02

**Consideraciones
particulares en base
a las entrevistas
realizadas**

02

Consideraciones particulares en base a las entrevistas realizadas

Para conocer la opinión de diversos sectores empresariales de Andalucía con relación a la nueva normativa de la formación profesional y los retos que ésta enfrenta, se ha desarrollado un proceso de recogida de información.

Este proceso ha consistido en la realización de entrevistas semiestructuradas a representantes empresariales, atendiendo a sectores productivos y actividades de servicios de formación profesional, donde pudieran estar representadas distintas sensibilidades del ámbito empresarial andaluz participante en actividades de formación profesional.

En la muestra se han incluido organizaciones empresariales tanto territoriales como sectoriales, así como grandes empresas y organizaciones que representan a pymes y micropymes y también empresas del sector de la enseñanza, entre otras, de forma que se pudiera disponer de una visión amplia sobre cómo es percibida la formación profesional dual por parte del tejido empresarial andaluz.

El hecho de incorporar las opiniones de distintos agentes con visiones territoriales o sectoriales diferentes ha dado lugar a opiniones diversas que se han condensado en el presente documento.

En los apartados siguientes, se exponen las consideraciones extraídas de este proceso de diálogos y entrevistas.

2.1 Consideraciones relativas a la adecuación entre el sistema de formación profesional y las necesidades del sistema productivo

Un reto histórico: adecuar la oferta formativa a las necesidades de las empresas para mejorar la competitividad de la economía andaluza, la competitividad de las empresas y la calidad de los empleos.

A pesar de los avances realizados, aún estamos lejos del acercamiento necesario entre la oferta formativa y las necesidades de las empresas. La adecuación es clave, pero, hasta el momento, no es ni ha sido buena.

Este es un tema recurrente en las conversaciones sobre la FP en nuestra Comunidad, dado que existe una demanda de empleo que no es atendida por parte de la actual oferta de formación profesional.

La situación general es que mientras los cambios en el sector productivo son rápidos y constantes, su traslación al sistema educativo es muy lento, especialmente por el proceso administrativo que requiere dicha traslación:

“

“Se ha tardado casi un año en el estudio detallado de las necesidades/prioridades para elaborar/actualizar el Catálogo de Formación Profesional y un año más para empezar a implementarlo”; es una de las opiniones vertidas.

”

Son muchos los sectores donde, por diversas circunstancias -relevo generacional, jubilaciones- se requiere incorporar recursos humanos sin que exista la suficiente oferta formativa para ello. Del mismo modo, existen sectores donde la oferta formativa es muy limitada y no alcanza la necesidad de

contratación de las empresas, como es el caso de los transportes por carretera, la minería, o la industria química.

Por otra parte, hay especialidades formativas con una gran presencia de jóvenes que acceden a las mismas en las que la demanda de personas trabajadoras por parte de las empresas es reducida o, cuando menos, mucho menor que el número ofertado por el sistema educativo.

La evidencia de este desajuste es manifiesta y aunque desde las Administraciones se procura establecer mecanismos de ajuste, hasta ahora han sido insuficientes.

Hay sectores con claras necesidades de incorporación de profesionales y, al mismo tiempo, con dificultades para encontrarlos con la cualificación requerida.

En Andalucía se identifican sectores de actividad económica con pleno empleo, convenios colectivos adecuados y empleo estable. *“En estos sectores, quien sale bien formado trabaja”*. Para las empresas de estos sectores existen serias dificultades para encontrar personal cualificado. Son ocupaciones que requieren una alta cualificación (carrocería y pintura, conducción, por ejemplo); y donde la oferta formativa es muy limitada y donde, además, esta oferta tiene un menor atractivo para la población, en la mayor parte de los casos por la falta de información y orientación sobre el desarrollo profesional que ofrecen.



Especialmente significativo es el caso de los sectores empresariales en transformación o de aquellas actividades emergentes (hidrógeno verde, actividades vinculadas a la economía circular) o con incorporación de nuevas tecnologías, que requieren profesionales con nuevas competencias que no están siendo atendidas por la oferta educativa. En estos casos, se produce un diferencial entre las capacidades de las personas egresadas de formación profesional – en especialidades como soldadura, calderería, torno, CNC- y las que exige el mercado de trabajo, lo que evidencia la discrepancia manifiesta entre los conocimientos y destrezas con las que sale el alumnado y las necesidades que tienen las empresas actualmente.

Ante estas circunstancias, es preciso que desde la administración pública se impulsen medidas para poner en valor la formación profesional entre las personas jóvenes, especialmente, entre aquellas que tiene que decidir a corto plazo su proceso de capacitación.



En este sentido, existe un claro déficit de información y orientación profesional a jóvenes, así como medidas para hacer “atractiva” la formación profesional y atraer alumnado. La imagen la de *“alguien manchado de grasa”* no despierta interés entre el posible alumnado.

Como consecuencia, y a modo de ejemplo, *“hay casi 5.000 camiones parados por falta de personal cualificado en Andalucía. También ocurre en otros sectores como el sector del metal”*

Unido a esto, hay un alto desconocimiento por parte del empresariado sobre el propio sistema de formación profesional, así como de las diferencias entre las prácticas de formación, FTC, el Sistema de Formación Profesional Dual o la formación en alternancia. En todo ello, la Administración debería hacer una gran labor de comunicación.

Por otra parte, existen ocupaciones muy masculinizadas donde la presencia de la mujer es mínima, en sectores que requieren mano de obra cualificada. De aquí deriva la importancia de poner en valor la formación profesional entre las mujeres, especialmente en aquellas familias profesionales y ocupaciones masculinizadas.

Un problema añadido es el de la necesidad de recursos en los centros formativos, especialmente cuando se trata de maquinaria pesada u otras infraestructuras complejas o excesivamente costosas. *“En sectores como construcción naval, se requiere para ciertas ocupaciones formación en el manejo de puentes grúas o andamios a 40 metros de altura, una formación que sólo puede adquirirse en los centros de trabajo y no en los centros educativos”.*

Ante estas circunstancias, los procesos de recualificación constituyen, en muchos casos, una necesidad para las empresas, al objeto de disponer de profesionales que den respuesta a necesidades inmediatas en ciertos puestos de trabajo.

En este sentido, desde las empresas hay interés en mejorar la cualificación de los y las trabajadoras tanto por la competencia existente entre empresas que requieren cierta mano de obra, como por las dificultades para encontrar a las personas especialistas que se necesitan. Es el caso de grandes empresas que no encuentran sobre todo personal técnico de nivel medio y superior, por lo que ofrecen mecanismos de recualificación a su propia plantilla.

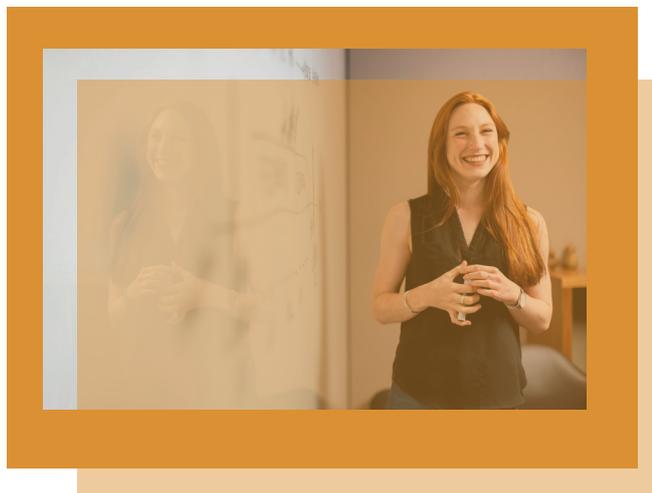
La recualificación como la formación es compleja por horarios, tiempos y turnos. Especialmente, faltan instrumentos para la pequeña empresa.

“Se requieren sobre todo formaciones breves, ya es complicado hacer formación de 90 horas y más aún de 500 horas, pero sí es factible implementar módulos de entre 8, 16 o máximo 32 horas”.

“Si la administración se apoya en los centros educativos y confederaciones homologadas, se podrían dar cursos breves para autónomos y trabajadores en esta franja de números de horas”.

El trabajo de análisis y prospección sobre sectores prioritarios para ser atendidos por la formación profesional, por provincia, se ha realizado con los departamentos de empleo y algunas personas informantes indican que no han percibido una suficiente presencia de las instancias educativas.

“Y si la Formación Profesional para el Empleo ha estado distanciada de las necesidades de las empresas, aún más lo está el ámbito educativo, circunstancia que puede agravarse en el futuro si todas las competencias de formación profesional se trasladan a esta área”.



La formación profesional en Andalucía se encuentra en el ámbito de las políticas educativas, no obstante, hay incertidumbre sobre cómo los centros educativos van a ofertar los certificados de profesionalidad o las formaciones que requiere el tejido productivo, ya que tradicionalmente han estado alejadas de este proceso.

En este contexto, el nuevo modelo de FP debiera tener como objetivo **pasar de ser un modelo de oferta a uno de demanda**, es decir, que las empresas sean las que busquen a los centros formativos y al alumnado y no a la inversa, como ocurre ahora de forma habitual.

Se trata de poner a la empresa en primer plano del modelo de formación profesional, mientras que ahora lo es el centro formativo. En este sentido, acualmente se organiza la formación dando mayor prioridad a las necesidades del currículo y al proceso de la acción formativa en el centro educativo. Situando a la empresa como centro y protagonista de la formación puede tener además un rol fundamental para poner en valor a la formación profesional.

En todo caso, se destaca la importancia de trabajar conjuntamente (empresas-centros de formación) para anticipar los cambios del sistema productivo y determinar cómo abordarlos desde la formación profesional, para darle consistencia y continuidad modelo.

Como medidas principales, se podría trabajar en las siguientes líneas:

- **Reconvertir la situación actual del flujo de información sobre la formación profesional.** En otros países de nuestro entorno, las empresas y las organizaciones empresariales informan al sistema educativo de manera sistemática acerca de sus necesidades a corto y medio plazo, de forma que pueda programarse la formación adecuada. Se trata de cambiar la actual situación en la que es el sistema educativo el que informa a las empresas sobre su oferta de formación.
- **Establecer e impulsar instrumentos de anticipación.** El sistema formativo va por detrás de la evolución del mercado, pero con mayor comunicación y participación se podría ajustar mejor la adecuación entre uno y otro. Es fundamental escuchar a la empresa para revertir la tendencia que hace que *“la empresa deba conformarse con lo que salga de los centros de formación, que muchas veces programan en función de sus dotaciones, recursos o personal cualificado”*. Por último, es clave agilizar la tramitación administrativa, la burocracia, para facilitar esta adecuación.
- **Identificar en el corto plazo las ocupaciones demandadas por las empresas y actuar en consecuencia para facilitar estos empleos.** La anticipación a la evolución del mercado laboral es clave, disponiendo de un análisis que atienda a sectores y territorios de Andalucía, incluidas ciudades intermedias y zonas rurales. Para ello, la creación de un Observatorio de Empleo que sea eficaz, ágil y estable para la detección de necesidades formativas en las empresas y facilitar su integración en la oferta formativa sería una buena medida. En este ámbito, las organizaciones empresariales (intersectoriales y sectoriales), pueden tener una importante labor de intermediación.

- **Facilitar la flexibilidad en la implantación de las acciones formativas.**
En la actualidad las acciones formativas y prácticas empresariales están orientadas al centro educativo y no a las empresas (días en la empresa, calendarios, horarios...), que pasa por ciclos de carga de trabajo al que el alumnado se debería adaptar. Además, en muchos casos se constata una intermitencia en el centro de trabajo que lastra el proceso de aprendizaje.
- **Desarrollar espacios público-privados innovadores que faciliten la formación profesional en sectores muy atomizados o ubicados en zonas rurales.** Desarrollo de espacios de formación donde realizar las prácticas profesionales cubiertas por profesionales y con servicios transversales para pymes y micropymes. Estos podrían estar ligados al concepto de *Business Improvement Districts*.
- **Ampliar y actualizar el catálogo formativo** de los certificados profesionales (certificados de profesionalidad con la norma anterior) que no han estado a la altura de las necesidades de los sectores productivos, en gran evolución y muy tecnificados. La formación profesional mantiene contenidos en muchos casos obsoletos que no responden a las nuevas tecnologías aplicadas en la actividad empresarial. La actividad productiva ha cambiado sustancialmente y el alumnado no sale con la preparación adecuada. Es preciso adecuar e incrementar aquellas ofertas, especialmente de grado medio y superior, en ocupaciones con alta demanda así como complementarlas con actividades específicas y materiales especializados entre tanto se adaptan o crean nuevos certificados de profesionalidad.
- **Incrementar el uso de los cursos de especialización que favorecen la flexibilidad y la adaptación al mercado. Los cursos de especialización complementan y profundizan en las competencias de quienes ya disponen de un título de formación profesional. Están destinados a titulados en ciclos formativos de grado medio o superior, y tienen una duración de un curso escolar, entre 300 y 900 horas.**
- **Incrementar el uso de los crédito de formación bonificada** mucho más de lo que se hace actualmente. Se necesitaría una campaña de

comunicación masiva por parte de la administración. Las empresas, una vez han formado a personas trabajadoras que conocen a la empresa y cómo funciona, quieren mantenerlas.

- **Incrementar la presencia de las empresas y las organizaciones empresariales en el diseño y organización de la formación profesional** para mejorar el ajuste a las necesidades de las empresas. Esta mayor presencia, puede hacerse a través de Mesas de Trabajo entre todos los actores.

- **Establecer hoja de ruta y calendario de acciones que fomenten la relación entre administración, centros formativos y organizaciones empresariales**, tales como espacios de encuentros e intercambios anuales entre administración, centros educativos y tejido productivo para conocer las novedades del sector, anticiparse a las mismas y mantener una colaboración real público-privada; así como **ferias de empleo sectoriales** donde participen empresas y centros educativos para compartir necesidades y oportunidades **y elaboración de estudios sobre necesidades de formación**, que visibilicen las demandas de mano de obra a corto y medio plazo.

- En particular, **impulsar la Mesa de la Formación Profesional** entre otros motivos para que las organizaciones multisectoriales trasladen demandas y necesidades de los diversos sectores empresariales.

- **Fortalecer las actividades de formación del profesorado**, mediante un sistema formal de reciclaje del profesorado en nuevas tecnologías y necesidades productivas. Igualmente, mejorar la formación de tutores en las empresas. En estas actividades, la participación de las organizaciones empresariales puede jugar un rol fundamental para trasladar al profesorado de los centros formativos las nuevas necesidades y la evolución del sector.

- **Aumentar la inversión en formación profesional**, igualando a las comunidades autónomas que mayor inversión hacen.

En este sentido, hay que destacar la necesaria adaptación del sistema a las personas con discapacidad, sobre todo aquellas con discapacidad intelectual y psicosocial (respecto a metodologías, contenidos formativo, duración de las actividades educativas, etc), aspecto que tampoco se aborda de forma específica con la nueva legislación.

2.2 Consideraciones relativas al sistema de Formación Profesional Dual, articulación y la participación de las empresas

La formación profesional dual es el futuro, porque lo que se estudia en el aula necesita complementarse con la capacitación en la empresa. Esto es de enorme interés tanto para el alumnado como para las propias empresas.



Por tanto, hay una opinión generalizada sobre la importancia de la formación profesional dual, como ya se tenía de sobre la formación profesional ocupacional y la formación profesional para el empleo. Son muchas las empresas y organizaciones empresariales que llevan años comprometidas y participando en el sistema de formación profesional en sus diversas modalidades.

En este proceso y de forma general, **la experiencia de las empresas que participan en la formación profesional dual es muy positiva**; si bien deben identificarse nuevas y continuas vías de incentivación para que el conjunto del tejido empresarial (grandes, pequeñas y medianas empresas) así como el conjunto de los sectores empresariales, puedan participar en el sistema y tengan una mayor presencia.

Esta percepción positiva sin embargo cambia en los sectores más atomizados y rurales, donde aquellas empresas que han apostado por la formación profesional dual difícilmente repiten si no hay incentivos y disminución de cargas burocráticas,

En realidad, sobre las necesidades de las empresas no existen diferencias entre las manifestadas por las pymes, micropymes y grandes empresas. Lo que existe en todas ellas son puestos de trabajo que necesitan ser cubiertos, y la formación profesional dual es una vía óptima para cubrir estas necesidades. Las diferentes necesidades entre pequeñas y grandes empresas están más relacionadas con cuestiones de gestión administrativa, burocrática o de capacidad de destinar recursos propios a la formación profesional dual, algo que deberá cubrirse con incentivos a las empresas y con el apoyo de las organizaciones empresariales.

En particular, las diferencias entre Pymes y micropymes respecto a grandes empresas se evidencian sobre todo en su disponibilidad de recursos, tanto de personal como de medios y recursos económicos; de modo que lo que suponga carga económica tendrá un efecto especialmente importante en las pequeñas empresas.

Además, para las pequeñas empresas hay otra barrera fundamental que es de tipo “cultural”. Es necesaria una importante labor didáctica sobre los beneficios de la formación profesional dual. Es importante incrementar el número de empresas que participan en el modelo, incentivando y dando apoyo especialmente a las Pymes, sobre todo si todo el sistema acaba siendo de carácter dual.

La labor de mediación de las organizaciones empresariales es otra de las claves. Hay que reactivar instrumentos como la Mesa de Formación Profesional Dual como espacio de participación institucional y otros mecanismos de coordinación. Hay que valorar positivamente que, cuando aparecen dificultades para la realización de prácticas en empresas, las organizaciones empresariales pueden actuar intermediando con las empresas y los centros educativos. En este sentido es muy importante **valorar el papel de las organizaciones representantes de las empresas para impulsar la formación profesional dual.**



Garantizar un modelo de formación profesional dual amplio y de calidad, exige **superar una serie de obstáculos**. Uno principal nace de la evidencia de que el alumnado que egresa de la formación profesional no cuenta con la plena capacidad para desempeñar las funciones que las empresas necesitan.

Por otro lado, están las trabas y requisitos administrativos ya comentados de carácter burocrático, y muchas veces también el propio desconocimiento del funcionamiento del sistema de formación profesional.

En esta línea, incrementar el número de alumnos y alumnas en formación profesional dual exige definir y clarificar cómo funcionan los **sistemas de becas y otros incentivos** destinados al alumnado. Esta cuestión es importante, ya que todo lo que suponga un coste adicional para la empresa resta eficiencia al modelo y a la participación de las empresas. Animar a las empresas, especialmente a las más pequeñas, a entrar en este proceso educativo, sin incentivos, es muy difícil.

A los distintos sectores les preocupa la cotización y la asimilación de estas personas como trabajadoras, no tanto por su coste, que está bonificado prácticamente, sino por la carga administrativa que supone. Incluso grandes empresas, con gran experiencia en formación profesional dual, externalizan estas gestiones.

En este punto, será decisivo el Estatuto de las personas en formación práctica en el ámbito de la empresa (Estatuto del Becario), ya que los contratos de formación y las prácticas formativas, no remuneradas o con una asignación mensual, pronto estarán bajo una nueva normativa. Se espera su formulación definitiva y entrada en vigor durante el año 2024.

Por tanto, además de los sistemas de incentivos y retribución, se deben **simplificar las dificultades administrativas**. Muchas veces las micropymes con poca capacidad de atender el trámite administrativo, que podrían hacer los centros educativos u otra figura como las organizaciones empresariales, descartan participar. Otra barrera es la tramitación electrónica, muy compleja

para muchas micro-empresas, que desmotiva. Y por otra parte, existen determinadas **lagunas normativas** que hacen que el empresariado tenga dudas a la hora de involucrarse en el sistema de formación profesional dual.

Falta **más información dirigida a las empresas**, que las organizaciones empresariales podrían trasladar si hubiera mejor coordinación con el sistema educativo. Sería bueno tener **acuerdos para que las organizaciones empresariales puedan actuar como intermediarias** entre sus empresas y los centros educativos, con la finalidad, entre otros aspectos, de ajustar las plazas de la formación profesional dual al tejido empresarial del entorno.

Sería necesario una digitalización profunda del sistema, facilitando la participación conjunta de la Administración, los sectores productivos, los centros educativos y el alumnado. Una medida concreta sería contar con algún sistema de **información sobre plazas de prácticas** (como el universitario), en el que se publique la oferta y disponibilidad de plazas para la realización de prácticas, a modo de bolsa de empleo.



Para dar una mayor cobertura a la formación profesional dual, hay que **superar otras barreras**, entre las que se encuentran el hecho de que **faltan jóvenes** que se matriculen en ciertas especialidades, en ocasiones porque consideran que sus **aspiraciones profesionales no van a ser cubiertas** por esta vía formativa. Una forma de hacer más atractiva la incorporación de jóvenes a estos procesos de enseñanza-aprendizaje es **augmentar el reconocimiento social vinculado a la formación profesional**. La realización de campañas que dignifiquen la formación profesional es muy importante, ayudado a transmitir que los empleos derivados de la formación profesional constituyen proyectos de vida dignos. El objetivo sería no solo dignificar sino dar a conocer las posibilidades de desarrollo profesional que ofrece esta modalidad de formación. A esto se une la **escasa representación de mujeres en sectores muy masculinizados** y con altas necesidades de mano de obra, que obliga a adoptar medidas tendentes a incrementar su presencia en estas cualificaciones.

En definitiva, se observa la paradoja que siendo la formación profesional dual valorada como estratégica por un tejido productivo con serias dificultades en muchas ocasiones para encontrar personal con la cualificación requerida, la participación de las empresas en la formación profesional dual es muy limitada.

En este contexto, resulta fundamental implementar **medidas que incrementen la participación de las empresas en el sistema de formación profesional**. Por una parte, facilitando un **cambio de cultura** en las empresas que identifique la dedicación a la formación de jóvenes no como una pérdida de tiempo o pérdida económica, sino como una vía para conseguir los profesionales que necesita. Para esto, además de intervenciones desde la Administración y las organizaciones sectoriales y empresariales tendentes a facilitar una mirada positiva, se requiere **más información dirigida a la empresa**.



Pero, además, se precisa una **mayor flexibilidad para el empresariado**, que le permita ajustar los calendarios que se proponen desde los centros educativos o bien, facilitando y simplificando las gestiones administrativas. A veces no hay coherencia con el momento de la formación en la empresa con las necesidades de producción de las mismas.

Como medida específica, sería conveniente concentrar el tiempo de aprendizaje en la empresa, evitando horas intercaladas entre la empresa y el aula. Y siempre orientando la formación a las necesidades de la empresa y al ritmo de trabajo y flujos que la empresa tiene.

Ya el nuevo sistema de formación profesional recoge las modalidades de horarios de formación en las empresas en dos tipologías: ordinario e intensivo. Es muy probable que sea el ordinario el que se implante en mayor medida por

ser el menos “costoso” para las empresas; si bien el ideal sería la modalidad intensiva, por la mayor presencia del alumnado en las empresas.

Para superar estas barreras, **los incentivos a las empresas son fundamentales.**

La empresa invierte en tiempo y necesita recuperarlo en bonificaciones o ayudas directas. Más allá de la voluntad de muchas empresas de abonar una beca, es básico que dispongan de algunos tipos de bonificaciones e incentivos para una mayor implicación en el proceso formativo, especialmente en las pymes y micropymes. La idea es que la empresa entienda que se trate de una persona trabajadora que se forma y no de alumnado que aprende en el trabajo.

Siendo las pymes y las micropymes la principal tipología de empresas en Andalucía, hay que adaptar la formación profesional dual a sus características, y no pretender que sean aquellas las que se adapten al modelo formativo.

Una vez las empresas participan en el modelo de formación profesional dual, es fundamental **reconocer y reforzar el papel del tutor/a de empresa**, pues su actuación es clave. Por ello, es importante buscar mecanismos para que pueda dedicar tiempo a la tutorización, sin que sea una imposición, al tiempo que sea reconocida esta función que realiza. Desde la tutorización se pone en valor la cultura de la empresa entre los y las jóvenes y esto resulta crucial para las empresas cuando estas personas se incorporan posteriormente a un empleo. Desde algún sector se está desarrollando un modelo de tutor de empresa, perfil de competencias, habilidades, etc., para a continuación poner en marcha un proceso de formación en base a este modelo donde se incluya la descripción del puesto para que éste sea reconocido.

El tutor o tutora debería existir como **figura obligatoria** como parte del sistema de formación profesional. Apoyarlos es importante porque las tutorías son complicadas de realizar en las Pymes, mientras que resulta más fácil hacerlo en las grandes empresas que cuentan con departamentos y centros propios de formación.

Las **organizaciones sectoriales y multisectoriales** pueden actuar como **nexo entre la formación y la empresa para la formación de tutores, acompañamiento y seguimiento de la actividad** o el apoyo a las pymes son fundamentales.

Para la **formación a tutores** y su acompañamiento es clave **destinar financiación a tal efecto**. Además, esta formación a tutores debe ir encaminada no solo a mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje, sino también a que se familiaricen con el sistema educativo, comprendan mejor su finalidad y funcionamiento y no lleguen a verlo como un problema dentro de su agenda o como una carga. Se requieren sistemas sencillos y eficientes para facilitar la labor del proceso de tutorización. Es importante incentivar al tutor laboral y despertar estas vocaciones, se necesitan tutores con motivación, pero también con capacidad didáctica.

En definitiva, la figura del tutor es clave para las empresas, y supone dedicar tiempo y recursos para implantarla. Por ello, resulta necesario incentivar a las empresas y contar con un programa específico de formación a tutores y tutoras.

No debemos olvidar tampoco **la formación continua del profesorado en los propios centros de formación profesional**, que en muchas ocasiones está muy alejado del sector empresarial. Es necesario formarlo y flexibilizar su participación para asimilarlos a la figura del Profesor Asociado en la Universidad; profesores contratados en régimen laboral, especialistas de reconocida competencia que acrediten ejercer su actividad profesional fuera del ámbito académico universitario.

Desde las organizaciones sectoriales se puede desarrollar una importante labor de **coordinación a nivel regional para canalizar las necesidades** del sector para la formación profesional dual y no atender a demandas centro por centro. Muchas veces los centros llaman de manera independiente a las empresas para tratar de encontrar plazas para su alumnado; sería mejor hacerlo de forma coordinada. La mediación además debe ser en los dos sentidos, trasladando a la administración las demandas y a los empresarios difundiendo el modelo y las oportunidades que ofrece.

Desde las organizaciones sectoriales se conocen las nuevas necesidades tecnológicas, de organización, gestión y producción de las empresas y están en la mejor de las situaciones para darlas a conocer y **anticipar cómo evoluciona un determinado sector** para facilitar la adaptación del modelo de formación profesional y de los propios centros. Esta intermediación se hace más necesaria en las Pymes y micropymes donde además la carga burocrática dificulta el desarrollo del modelo.

Otra de las aportaciones que se pueden hacer desde las organizaciones empresariales es proporcionar formación al profesorado sobre la evolución de las empresas para que revierta sobre el alumnado.

Las patronales como nexo de unión entre empresas y centros educativos son claves para hablar el mismo lenguaje y son muchas ya las empresas que se han preocupado también en saber hablar el lenguaje del centro educativo.



2.3 Consideraciones relativas al proceso de acreditación de competencias

Se valora muy positivamente el nuevo modelo de acreditación de competencias, no basado en convocatorias, o al menos no siempre, que va a favorecer la acreditación de las competencias profesionales, en especial de las personas con menos nivel de cualificación.

Las organizaciones empresariales podrían colaborar con los responsables de las instancias educativas y conseguir muchas más acreditaciones de personas trabajadoras. Si bien éstas han tenido mucha participación cuando el modelo era de convocatorias, en la actualidad no participan en grado significativo. Hay personas que podrían tener más reconocimiento u obtener alguna titulación y aquí las organizaciones empresariales pueden jugar un papel importante; si bien la Administración educativa tiene que ser receptiva al ofrecimiento.

Es importante que el sector empresarial participe en los procesos tanto de formación profesional como de acreditación.

“

Pero, en la práctica es difícil de conseguir la participación del sector empresarial, sobre todo para las pequeñas empresas.

”

Existen, sin embargo, Comunidades Autónomas donde se está incorporando en el proceso de acreditación la participación de asesores y evaluadores expertos del sector privado. No se percibe la necesidad de que existan entidades externas de acreditación pero sí que existan organizaciones que acompañen en este proceso.

La percepción del sistema de acreditaciones es diferente en función de sectores y empresas: si bien hay una gran mayoría que apuestan por el desarrollo y profundización del modelo, al entender que facilita el desarrollo de carreras profesionales, otras lo perciben como una amenaza por posibles fugas de talento, especialmente cuanto más abajo se encuentran en la cadena de suministros o entre aquellas empresas de menor tamaño. No obstante, se admite que es un derecho de las personas trabajadoras y una oportunidad para las empresas que necesitan determinados perfiles.

2.4 Consideraciones relativas al sistema de orientación e intermediación profesional

Una cuestión clave es la orientación profesional a jóvenes para que conozcan las opciones de formación profesional y posibles salidas profesionales. En muchas ocasiones no hay conciencia o se desconoce la realidad del mercado laboral, del contexto empresarial, o del desarrollo profesional asociado a un determinado ciclo formativo.

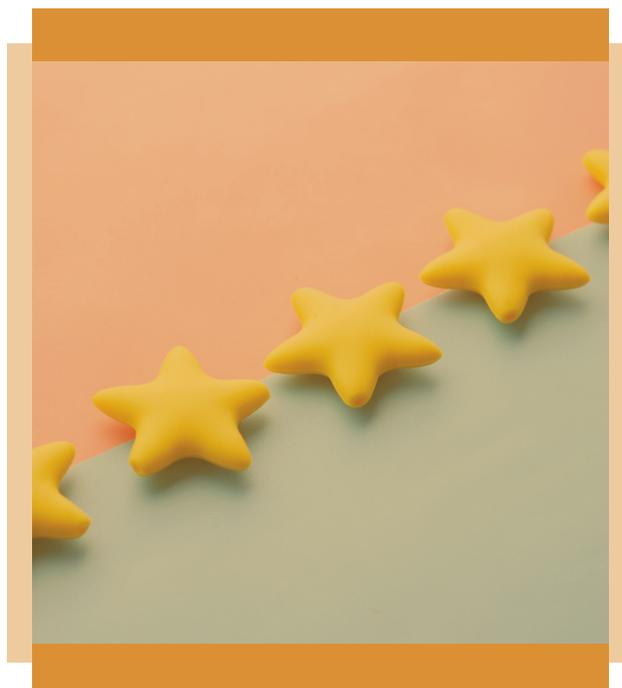
No hay suficientes orientadores en los centros, y su actividad se centra en mayor medida más en aspectos educativos del alumnado que en sus posibilidades de empleo una vez que terminen la formación.

Se requiere mucha información sobre las salidas profesionales y el desarrollo de las carreras profesionales para incentivar la incorporación de jóvenes en profesiones que hoy tienen una alta empleabilidad, pero que no cuentan con suficiente alumnado.

Algunas organizaciones empresariales han dispuesto de un servicio de Andalucía Orienta. **Mantener servicios de orientación laboral en organizaciones empresariales** puede ser una buena iniciativa porque se ayuda a enfocar la formación y futura inserción laboral desde el conocimiento que estos servicios tienen tanto de las necesidades de las personas usuarias como de las empresas. De ese modo, se puede producir un buen *feedback*. No conviene que la Administración y las empresas trabajen por separado. En la actualidad, la intermediación, el programa Andalucía Orienta, está fundamentalmente en manos de la Administración Pública, en particular en la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, lo que exige incrementar su coordinación con la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional y con los sectores empresariales.

Todavía muchas personas acuden a la formación profesional porque han descartado seguir otras vías educativas; entran por eliminación porque no pueden acceder a un

título universitario, sobre todo en el ámbito rural. Hay poca motivación en este alumnado. Por ello, **hacer sensibilización para que los y las jóvenes en concreto y la sociedad en general valoren la formación profesional resulta clave**; y el empresariado y las organizaciones que los representan pueden colaborar en este sentido. Hay que “mediatizar” la formación profesional, ponerla en el foco de la excelencia, y eso es una labor indistintamente de la Administración, las organizaciones empresariales y las propias empresas.



En este sentido hay que desarrollar acciones de orientación e intermediación en la formación profesional como hacen las universidades. Medidas como participación en ferias de empleo, visitas a centros formativos, acompañamiento al profesorado educativo para actualización de competencias en materia de evolución del tejido productivo, formación a tutores de empresas, son algunas en las que la participación de las organizaciones empresariales sería clave, y donde la disponibilidad de recursos permitiría una implicación activa y directa en mayor medida de cómo se ha venido haciendo hasta el momento.

La experiencia muestra que, a través de medidas concretas como ferias de empleo, donde representantes empresariales informan qué se está demandando, qué formación y posibilidades de formación existe en la provincia, etc., se mejora sustancialmente la información sobre la potencialidad de la formación profesional y se consigue abrir en los y las jóvenes expectativas de mejora profesional y de empleo con las que no habían contado por desinformación o desconocimiento.

Los sectores empresariales reclaman flexibilidad también en las relaciones de las empresas con los centros educativos de su entorno, para que la realidad económica territorial y las salidas profesionales sean conocidas por la comunidad educativa.



En definitiva, la orientación laboral es clave para mejorar la información sobre las posibilidades que ofrece el mercado de trabajo, las necesidades de las empresas, el desarrollo profesional, las oportunidades de empleo, y la evolución del empleo, entre otros factores. Se trata de dar a conocer de primera mano en qué consiste el oficio, qué funciones se desarrollan, qué oportunidades ofrece,

cuál es la retribución, etc. Es una forma de revertir las connotaciones negativas que pueda seguir teniendo la formación profesional; algo que en cualquier caso y poco a poco va cambiando si bien aún pervive ciertas reticencias.

Las grandes empresas tractoras, encuadradas en su responsabilidad social corporativa, realizan diversas acciones de orientación profesional, bien sea a través de alianzas existentes, fundaciones o bien directamente. Sin embargo las Pymes y Micropymes no tienen capacidad para esto, aunque podrían apoyarse en las organizaciones empresariales o en empresas tractoras del sector.

La Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional incorpora dos roles que generan expectativas y pueden ser claves en la orientación, **el Prospector de empresa dentro de los centros de FP y el experto senior dentro del sector empresarial.**

Las actividades y servicios de orientación laboral también deben servir para **facilitar y fomentar el acceso de las mujeres a las profesiones más masculinizadas.** Para ello, se podrían hacer visitas a los centros de formación profesional para realizar actividades de orientación por parte de las organizaciones empresariales o visibilizar a mujeres trabajadoras en estas profesiones, entre otras.



03

**Identificación de
propuestas**

03

Identificación de propuestas

Principales consideraciones de consenso y propuestas identificadas en el proceso de consulta:

Consideraciones relativas a la adecuación entre el sistema de formación profesional y las necesidades del sistema productivo.

1. Como elemento nuclear se debe acometer con urgencia el persistente **desajuste entre Oferta y Demanda**. Las líneas de actuación a futuro deben encaminarse a **dotar al sistema de formación profesional de un sistema único**, estable, ágil, flexible y eficaz de identificación de necesidades y adelantamiento de requerimientos de los sectores productivos, contando con los legítimos representantes del tejido empresarial. Estos sistemas deben incorporar el enfoque de data-driven y tecnológico, con análisis permanente de la realidad cambiante.
2. **Asegurar la adopción paulatina del modelo de formación profesional dual, mejorando la información e intermediación de los agentes clave del sistema. La difusión debería ser 360 grados, destinada a todos los sectores, a gestores administrativos, a alumnos y familias, centros educativos, administración, etc.**

- 3. Incrementar el conocimiento por parte del empresariado** acerca de sistema de formación profesional y las diferencias entre las prácticas de formación, FTC, y la formación profesional dual.

- 4. Reconocimiento y formación para el personal tutor en las empresas y el profesorado de los centros educativos.** Fortalecer la formación del profesorado mediante un sistema formal de reciclaje en nuevas tecnologías y necesidades productivas. Igualmente, mejorar la formación de los tutores en las empresas. En estas actividades, la participación de las organizaciones empresariales puede jugar un rol fundamental. En este sentido, hay que profundizar en la figura del Prospector de empresa dentro de los centros de FP, el experto senior dentro del sector empresarial, y tutor mancomunado. Igualmente se puede impulsar la **creación de Comunidades de profesorado y tutores.**

5. Acercar los centros educativos a la realidad del sector y territorio donde se asienta. **Dotar de recursos a los centros educativos, especialmente cuando se trata de nuevas tecnologías, maquinaria pesada u otras infraestructuras complejas o excesivamente costosas.**

- 6. Simplificar las dificultades administrativas para dotar de mayor transparencia y agilidad la adaptación o incorporación de nuevos contenidos y especialidades formativas adecuadas a las necesidades de las empresas.**
 - Se debe acelerar el proceso de diseño de grados completos nuevos para responder una demanda formativa cambiante, ahí debe de activarse un compromiso decidido de las Administraciones competentes y de los sectores empresariales para proponer el desarrollo de las titulaciones necesarias.

 - Desarrollar por sectores y organizaciones cursos de especialización dentro del catálogo de formación profesional que permiten flexibilidad y acceso al mercado.

 - Hay otras necesidades que se podrán satisfacer mediante nuevos

cursos del catálogo de especialidades del SEPE y, en estos casos, también es necesario aportar los recursos técnicos para que la propuesta desde la Administración andaluza hacia el SEPE sea inmediata y se activen las licitaciones o convocatorias con celeridad.

- En otras ocasiones, la necesidad formativa puede satisfacerse simplemente mediante conciertos educativos. Optimizar todos los recursos del sector educativo, incluidos los recursos de centros y los docentes del ámbito privado para que la respuesta sea lo más inmediata posible.
- Las licitaciones o convocatorias de formación deberían agilizarse y reducir sus plazos de adjudicación o resolución de manera urgente. La Administración andaluza debe acompañar su gestión a las necesidades que detecta; probablemente se requiera una dotación de recursos humanos cualificados y en número suficiente para ello.

7. Impulsar la recualificación de personas trabajadoras en las empresas para disponer de profesionales que den respuesta a nuevas necesidades de capacitación, mediante formación a la carta. Se requieren sobre todo formaciones breves, con módulos de entre 8, 16 o 32 horas, con el apoyo de los centros educativos y confederaciones homologadas.

8. Potenciar la labor de orientación profesional, con el apoyo y participación de las organizaciones empresariales. Existe un claro déficit de orientación e información a jóvenes para hacer “atractiva” la formación profesional. Se propone:

- Impulsar medidas para poner en valor la formación profesional entre jóvenes para que opten por esta vía educativa. Hacer más atractiva la incorporación de jóvenes a estos procesos de enseñanza-aprendizaje aumentando el reconocimiento social a través de campañas que dignifiquen y revaloricen la formación profesional.

- Poner en valor la formación profesional entre las mujeres en aquellas familias profesionales u ocupaciones masculinizadas, especialmente las STEM.
- Impulsar el papel de las organizaciones empresariales y sectoriales por su conocimiento de la situación y evolución de las cualificaciones profesionales que requieren las empresas.

9. Incrementar la relación entre administración, centros formativos y organizaciones empresariales, a través de espacios de encuentro e intercambios anuales para conocer la evolución de las ocupaciones, anticiparse a las necesidades y mantener una colaboración público-privada

- Organizar eventos como ferias de empleo sectoriales donde participen empresas y centros educativos y se compartan las necesidades y oportunidades,
- Realizar estudios sobre necesidades de formación, que visibilicen las necesidades de mano de obra a corto y medio plazo.

10. Asegurar la participación en la Gobernanza del sistema de los agentes económicos y sociales para una efectiva asunción de las responsabilidades que la nueva normativa les asigna, y dotar de recursos directos para ejercer estas funciones y las responsabilidades que les asigna la nueva Ley 3/2022, de 31 de marzo.

11. Impulsar la Mesa de la Formación Profesional como espacio de participación institucional coordinado, para que las organizaciones multisectoriales trasladen demandas y necesidades de los diversos sectores, entre otros motivos.

Consideraciones relativas al sistema de Formación Profesional Dual, articulación y participación de las empresas



- 12. Considerar la formación profesional dual como estratégica,** tanto para la Administración educativa como para los responsables de empleo, organizaciones empresariales y sectores empresariales. Impulsar la formación profesional dual en los ciclos formativos de grado medio y básicos, como vía de mejora de la empleabilidad y reducción del abandono escolar.
- 13. Desarrollar acciones que incentiven la modalidad de la FP intensiva, que reúne las características propias de la formación profesional dual** más avanzada.
- 14. Impulsar y asegurar la participación de las organizaciones empresariales en las Comisión de la Formación Profesional Dual,** donde se aprueban los proyectos que se presentan a las convocatorias de cada año y se trabaja por la calidad del proyecto educativo. Instrumentos como la Mesa de Formación Profesional Dual y otros mecanismos de coordinación son fundamentales.
- 15. Intensificar vías de incentivación para que el tejido empresarial y sectorial participe en el sistema de formación profesional dual** y se garantice su presencia. Especialmente a las Pymes y Micropymes con limitados recursos, tanto de personal como de medios económicos. Se trataría de incentivos a través de bonificaciones, ayudas directas o apoyo a la gestión de la carga burocrática.

16. Definir y clarificar el funcionamiento de los sistemas de becas y otros incentivos para garantizar mayor participación de las empresas.

17. Eliminar las lagunas normativas y simplificar la tramitación

administrativa, con mayor información para las empresas, permitiendo ajustar los calendarios con flexibilidad y adaptarlos al ciclo productivo de la empresa, o facilitando y simplificando las gestiones administrativas. En este espacio las organizaciones empresariales pueden jugar un papel fundamental en coordinación con el sistema educativo.

18. Formalizar acuerdos para que las organizaciones empresariales puedan actuar como organismos intermedios entre sus empresas y los centros formativos, con la finalidad de impulsar, informar, mediar, ajustar y facilitar el proceso de formación profesional dual. Esto es especialmente crítico para Pymes, Microempresas y aquellas situadas en zonas rurales.

19. Desarrollo de modelos innovadores público - privados que permitan la implantación de la formación profesional dual en el empresariado andaluz, especialmente para Pymes, Micropymes y zonas rurales

20. Hacer labor didáctica sobre los beneficios de la formación profesional dual e incentivar y dar apoyo especialmente a las Pymes y Micropymes

para que incrementen la participación en el sistema de formación profesional, facilitando un cambio de cultura para que identifique la formación de jóvenes no como una pérdida de tiempo o económica, sino como una vía para conseguir los profesionales que necesita tanto la empresa como el sector de actividad al que pertenece.

21. Disponer de algún sistema de información sobre plazas de prácticas

en el que se publique la oferta existente. Esto facilita a las empresas y al alumnado conocer plazas disponibles.

22. Reconocer y reforzar el papel del tutor/a de empresa como actor

clave. En este sentido, las organizaciones sectoriales y multisectoriales pueden actuar como nexo entre los centros educativos y las empresas para la formación de tutores/as, el acompañamiento y seguimiento de su actividad.

23. La formación a tutores/as y su acompañamiento es clave y se requiere financiación a tal efecto. Se necesitan personas que ejerzan estas funciones con motivación, pero también con capacidad didáctica. Resulta necesario incentivar a las empresas y contar con un programa de formación a tutores/as.

24. Proporcionar formación al profesorado sobre la evolución de las empresas para que revierta sobre el alumnado, algo que se puede hacer desde las organizaciones empresariales. Las patronales como nexo de unión entre empresas y centros educativos son claves para una labor coordinada y de retroalimentación.

25. Desarrollar figuras dentro del profesorado de los centros educativos asimiladas al profesor asociado en la universidad, especialistas de un sector con trayectoria profesional que puedan trasladar conocimiento al alumnado.

Consideraciones relativas al proceso de acreditación de competencias



26. Valoración positiva del nuevo modelo de acreditación, no basado en convocatorias, que va a favorecer la acreditación de competencias.

27. Establecer vías de colaboración para la difusión, la gestión y la implicación del empresariado, **entre el sistema educativo y las organizaciones empresariales para incrementar las acreditaciones** de personas trabajadoras.

28. Desarrollo de la figura de personas evaluadoras de competencias profesionales provenientes de los distintos sectores.

Consideraciones relativas al sistema de orientación e intermediación profesional



- 29. Reforzar la orientación laboral**, clave para mejorar la información sobre las posibilidades que ofrece el mercado de trabajo, las necesidades de las empresas, el desarrollo profesional, las oportunidades de empleo, la evolución del empleo, entre otros factores.
- 30. Incrementar el número de orientadores en los centros y asegurar que la actividad se centra no sólo en aspectos educativos del alumnado sino también en sus posibilidades de empleo** una vez que terminan la formación.
- 31. Ampliar las vías de información** sobre las salidas profesionales y el desarrollo de las carreras profesionales
- 32. Mantener o crear servicios de orientación laboral en organizaciones empresariales** como iniciativa que ayuda a enfocar la formación y futura inserción laboral desde el conocimiento de la realidad empresarial directa.
- 33. Coordinar los servicios de orientación de la Administración de Empleo con los de la Administración Educativa, y crear vínculos estables y sistematizados con los sectores empresariales** para conseguir una cercanía a las necesidades de cada uno de ellos. Explorar proyectos conjuntos para experimentar iniciativas y desarrollar buenas prácticas con la coordinación de esfuerzos como eje transversal.
- 34. Organizar actividades de orientación laboral activa**, como ferias de empleo, visitas a centros formativos, sesiones con el profesorado educativo sobre evolución del tejido productivo, donde la participación de las organizaciones empresariales sería clave.
- 35. Campañas de sensibilización** para que la sociedad en general y para que

los y las jóvenes en particular valoren la formación profesional como una buena opción profesional. Igualmente fomentar el acceso de mujeres a las familias profesionales y las profesiones más masculinizadas.

Bibliografía

Bibliografía

- Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME). Informe sobre “El Reto de las vacantes en España”, Ed. Septiembre 2023
- Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), laPYMEhabla, Primer Semestre 2023
- Consejo Económico y Social (CES). La Formación Dual en España: situación y perspectivas. Informe 01|2023
- Juan Pablo Gamboa Navarro y Mónica Moso Díez (dirección), La Formación Profesional ante los retos sociales. Informe 2023. Observatorio de la Formación Profesional en España, Caixabank
- Laura Arnau, Anna Ciraso, Cristina, Leonelli, Pilar Pineda. Perspectivas docentes sobre las oportunidades y desafíos en la FP Dual. Una evaluación longitudinal (2016-2023), Fundación Bertelsmann, Madrid, 2023
- Małgorzata Kuczera, Incentivos para la FP Dual, Education Working Papers, n.º 152, OCDE

Entidades participantes

1. Airbus Spain
2. ASEMPAL, Confederación Empresarial de la Provincia de Almería
3. CCEP, CocaCola Europacific Partners
4. CEC, Confederación de Empresarios de la Provincia de Cádiz

5. CECE, Confederación Española de Centros de Enseñanza
6. CECO, Confederación Empresarial de Córdoba
7. CEJ, Confederación de Empresarios de Jaén
8. CEM, Confederación de Empresarios de Málaga
9. CES, Confederación de Empresarios de Sevilla
10. CETM Andalucía-FATRANS (Federación Andaluza de Transportes)
11. CGE, Confederación Granadina de Empresarios
12. Consejo Andaluz de Colegios Oficiales de Gestores Administrativos
13. FAEL, Federación Andaluza de Electrodomésticos y Otros Equipamientos del Hogar
14. FAETAM Andalucía, Federeación de Asociaciones Empresariales de Talleres, Automoción y Movilidad de Andalucía
15. FEDEME, Federación de Empresarios del Metal de Sevilla
16. FEMCA, Federación de Empresas del Metal de Cádiz
17. FOE, Federación Onubense de Empresarios
18. Fujitsu Technology Solutions
19. Fundación Bertelsmann
20. Fundación FOE
21. Inserta Empleo, Fundación ONCE



FINANCIADO POR

Andalucía
TRADE



Junta de Andalucía
Consejería de Presidencia, Interior,
Diálogo Social y Simplificación Administrativa
Consejería de Economía, Hacienda
y Fondos Europeos



COLABORAN

