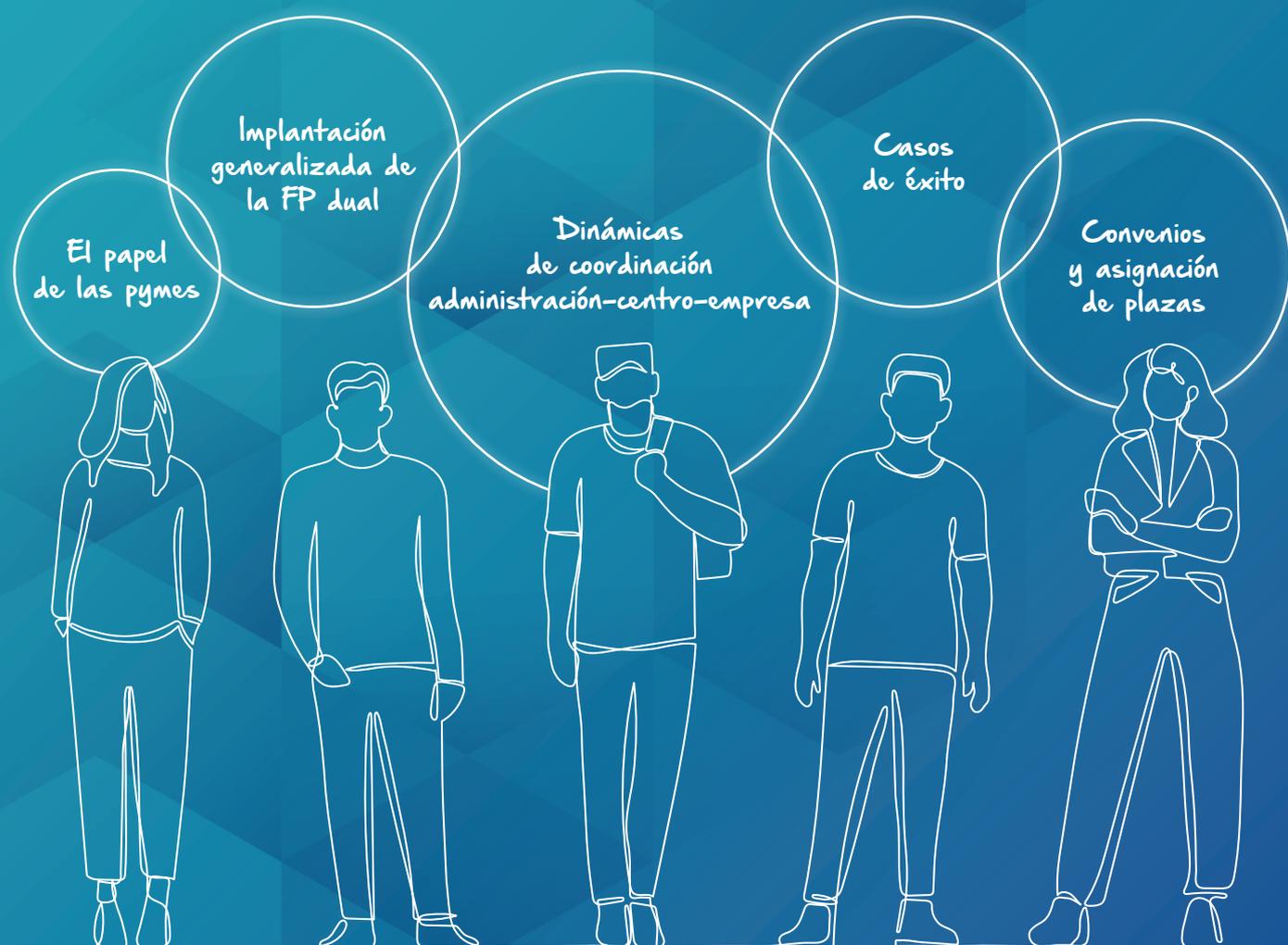


RETOS Y DESAFÍOS DE LA PROSPECCIÓN EN LA FP DUAL

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

Toledo, febrero 2024



Introducción

La Fundación Bertelsmann, con la colaboración de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes de Castilla-La Mancha, organizó el primer encuentro estatal de prospectores de FP dual en Toledo el 21 de febrero de 2024. En este marco, se formaron cinco grupos de trabajo cuyos ámbitos de actuación fueron las **dinámicas de coordinación administración-centro-empresa, los convenios y la asignación de plazas, la implantación generalizada de la FP dual, la búsqueda de casos de éxito, y el papel y especificidad de las pymes**. Las temáticas de dichos grupos de trabajo fueron decididas con anterioridad, en base a las propias demandas de los asistentes al encuentro. Desde la organización del evento se facilitaron preguntas-guía para los grupos, que podían o no podían ser utilizadas por parte de los miembros de cada grupo. Cada grupo tenía un portavoz que fue el encargado de describir el debate que se había generado en el seno del grupo.

A continuación, se ofrece un resumen de las principales conclusiones de la deliberación de los distintos grupos de trabajo del encuentro que reflexionan sobre los retos y desafíos actuales de la prospección ante la inminente implantación generalizada de la Ley Orgánica de Ordenación e Integración de la FP.

Grupo 1: Cómo promover dinámicas de coordinación eficiente administración-centro-empresa

Preguntas-Guía

¿Qué hace la empresa que tiene bien organizada la coordinación con el centro?

¿Qué hace el centro que tiene bien organizado el seguimiento y coordinación de los estudiantes con las empresas?

¿Cómo puede apoyar el prospector la coordinación entre empresas y centros?

¿Qué herramientas son necesarias para asegurar una buena coordinación administración-centro-empresa? ¿Las tenemos?

¿Qué recursos son necesarios para conseguir una coordinación eficiente?

- El grupo indica que para una buena coordinación falta una parte fundamental. Esta parte son los organismos intermedios, esto es, las organizaciones sectoriales o territoriales que pueden agrupar y dialogar con las empresas. El grupo pone en valor el potencial de la implicación de estas organizaciones, por ejemplo, en la captación

de nuevas empresas para la formación dual. Estas capas intermedias pueden tener forma de clústeres, asociaciones empresariales, cámaras de comercio, fundaciones, etc. Se pone énfasis también en que estas entidades «hablen el lenguaje de las empresas».

- Se dibuja un escenario ideal y futuro de coordinación. En este escenario, todos los centros deberían utilizar la misma metodología y todos los procesos están protocolarizados. Esto impediría, por ejemplo, que se visite dos veces la misma empresa por parte de un tutor de un centro educativo o de un prospector. Los tutores de empresas muy pequeñas recibirían apoyo externo para que tengan menos trabajo en la formación de los estudiantes. La ley lo prevé y tiene que pasar esto en España.
- El grupo también indica que hay que comunicar muy bien cómo es la «nueva dual» a las empresas, hablar del nuevo rol que queremos que jueguen estas. Ya no acogen alumnos en prácticas. Las empresas y los centros educativos son las dos patas que forman a un futuro profesional y ambas entidades llegan a acuerdos para compartir el currículo.

El grupo considera que se puede argumentar de forma positiva este cambio a las empresas. Si estas consideran que los estudiantes no llegan bien formados a las empresas, ahora tienen un marco más amplio para cambiar esta situación; también se comenta que debe comunicarse este cambio internamente en los centros, y que no se tiene que dar por descontado el total conocimiento del modelo por parte de todo el equipo docente.

- El grupo pone en valor el tema de las *soft skills* de los alumnos. Las empresas hoy en día demandan conocimientos técnicos, pero de igual manera, incluso a veces más, se están demandando también competencias y habilidades personales. El nuevo modelo las tiene que trabajar para poder incorporar de forma satisfactoria al alumno en la empresa.
- El grupo menciona también dos buenas prácticas. En Cataluña existe una base de datos para que todos los centros puedan informar sobre las gestiones realizadas con las empresas en el marco de la prospección, con el objetivo de no duplicar el trabajo. Cada CCAA podría tener alguna herramienta similar. El grupo menciona también la buena práctica de la Fundación Bertelsmann, el manual del prospector. Se podría intentar que todos los prospectores de las distintas CCAA tuvieran una misma base, con los mínimos exigibles a esta figura profesional.
- Finalmente, el grupo menciona la idea de la ventanilla única, también para la formación dual; lo menciona en el sentido de tener un único punto de entrada que permita a las empresas llegar rápidamente a la información y al centro educativo que necesitan.

Grupo 2: Convenios con instituciones públicas y asignación de plazas

¿Cómo es el trabajo de prospección con empresas públicas?

¿Cómo se puede implicar a las empresas públicas en la FP dual? ¿Qué argumentos funcionan y cuáles no? ¿Cómo convencerlas?

¿Qué valor añadido para los estudiantes puede tener la FP dual en una empresa pública/administración?

¿Conocéis algún proyecto estrella de FP dual con administraciones públicas?

- El grupo considera que puede ser complicado trabajar con empresas públicas. En primer lugar, en algunas CCAA las empresas/administraciones públicas no pueden firmar convenios de colaboración. Por ejemplo, un hospital no puede firmar dicho convenio, y tiene que estar autorizado por la administración competente. En otras CCAA sí que es directa la firma de un convenio de colaboración para la FP dual entre la empresa pública y el centro educativo.
- La tarea de prospección también tiene que ser realizada con las empresas públicas. En algunas CCAA, se trabaja mediante «cupos» de plazas asignadas por parte de entidades públicas para la formación dual. Esto se tiene que gestionar más allá del centro educativo, por ejemplo, desde los servicios territoriales de la administración educativa.
- El grupo considera que es más delicada la tarea de prospección con las empresas públicas. Ello ocurre porque debe existir una mayor planificación; por ejemplo, se debe prever con anterioridad el coste de los alumnos en el presupuesto de una administración local. Los costes salariales o retributivos de los estudiantes tienen que estar en los capítulos de gasto de las administraciones públicas, si no el proyecto ya no puede arrancar, o será parado en la intervención. En instituciones públicas con presupuestos bianuales o trianuales todavía tienen que ser más previsores, porque el coste tiene que estar planificado para todos los años.
- Un segundo factor limitante es la propia tramitación del contrato laboral por parte de una administración pública, en caso de que los estudiantes deban ser vinculados mediante un contrato laboral. Por ejemplo, si esta contratación tiene que pasar por el pleno de un ayuntamiento u otros trámites obligatorios.
- Una forma de hacer más atractiva la formación dual para los estudiantes del sector público sería que esta etapa tuviera algún valor para poder continuar trabajando en la administración/empresa pública una vez finalizada la formación, por ejemplo, como interino. Sin embargo, la contratación directa es imposible porque se rige por las normas de función pública (oposiciones, etc.).
- El grupo considera que al sector público también debe podersele exigir una responsabilidad social, y por ello se tiene que implicar en la formación dual.
- El grupo menciona una experiencia de Aragón en la que la administración educativa certifica la tarea del tutor de empresa, la reconoce, y ello sirve a los tutores para tener más puntos en concursos de traslados o en bolsas de interinos. Se considera una forma de incentivar la tarea del tutor en empresas públicas. También se menciona algún proyecto potente de FP dual con el sector público, como el caso del Ayuntamiento de Barcelona, donde se ofrecen alrededor de 300 plazas cada año, en diferentes estancias municipales.

- En algunas ocasiones, se mencionan dificultades con la selección del estudiante. Las empresas públicas no pueden hacer procesos de selección como las privadas, y ello podría ocasionar que no pudieran incorporar al estudiante que desean.
- Finalmente se comenta como buena práctica la introducción de cláusulas en la licitación pública con empresas privadas, cláusulas que den puntos a aquellas empresas privadas que han acogido a estudiantes de FP dual. Esto ha sucedido ya en varias CCAA.

Grupo 3: Estrategias, experiencias y casos de éxito en materia de prospección

¿Cómo se organiza un buen equipo de prospección?

¿Qué necesita un buen prospector para tener éxito?

¿Qué estrategias funcionan mejor para implicar a las empresas en la FP dual?

¿Qué casos de éxito en la tarea del prospector son significativos y pueden ser compartidos?

- Existen diferentes formas de organizar las redes de prospectores en un territorio concreto, y todas ellas son válidas porque están adaptadas al contexto local. Por ejemplo, un prospector puede especializarse en determinadas familias profesionales, o puede concentrarse en un territorio concreto.
- El grupo menciona la necesidad de estabilizar la figura del prospector, y por tanto asegurar su financiación. Sin este elemento de estabilidad no se puede organizar un buen equipo de prospección. La imposibilidad de trabajar de forma regular y continuada en el tiempo es un elemento que juega en contra de los resultados de los prospectores.
- El grupo indica que debe organizarse bien la coordinación entre diferentes figuras que van a las empresas, para que estas tengan un solo interlocutor válido.
- Creer en la FP dual es lo primero que necesita un prospector para tener éxito. Si no está convencido, no podrá transmitir esta idea. En segundo lugar, debe estar muy formado y al día de las novedades que afectan la relación entre empresas y centros educativos. En tercer lugar, debe generar confianza e ilusión en las empresas, y hablar su lenguaje. En cuarto lugar, el prospector debe trabajar para todos los centros de forma neutral. Finalmente, el prospector debe construir una buena agenda de contactos y mantenerla al día.
- El grupo indica que deben visualizarse más los casos de éxito, los buenos proyectos. Por ejemplo, en jornadas donde se invita a las propias empresas a exponer sus casos de éxito. Estas empresas tienen que ser diferentes en cuanto a sector y tamaño, para que las empresas que no han implantado la FP dual se vean identificadas con ellas.
- Finalmente, se apunta que el rol del prospector no es inmutable, y cambia con el tiempo (se amplía). En definitiva, estas personas deberían convertirse en asesoras de empresas de todo el sistema de Formación Profesional.

Grupo 4: Incertidumbres y posibles soluciones ante la implantación generalizada de la FP dual

¿Habrá empresas para todos los estudiantes?

¿Se asegura el carácter dual mediante el plan de formación? ¿Qué aseguraría el carácter dual?

¿Qué recorrido le vemos a la modalidad intensiva?

¿Es viable una formación de los tutores de empresa a gran escala?

Acciones que aseguran el carácter dual de la FP

Otros retos para implantar el carácter dual en la FP

- El grupo reflexionó sobre la dificultad de encontrar empresas para todos los estudiantes. La lógica indica que, si ha habido empresas para todos los estudiantes en la FCT, deberían existir también para el nuevo escenario que se va a desarrollar con la implantación de la nueva ley de FP. Sin embargo, el escenario es diferente; a la FCT van los alumnos cuando han superado todos los módulos, y con el nuevo escenario esto no será así. En definitiva, el grupo sí esgrime cierto temor a la posible falta de empresas.

Algunos miembros del grupo consideran que ahora es un buen momento para la implantación generalizada de la FP dual, pues las empresas tienen dificultades para encontrar empleados. Sin embargo, ello no es así en todas las profesiones, ni en todos los territorios. Si el tejido empresarial es pobre, el grupo ve difícil cumplir con los requisitos de la nueva ley.

- El grupo indica que algunos centros privados ofrecen dinero a las empresas para que estas acepten formar a sus estudiantes, y ello se considera una mala praxis.
- El principal reto es convencer a las empresas de que van a participar en un proceso formativo, y no en unas prácticas como hasta la actualidad. Los alumnos llegarán menos formados a las empresas, y ahí está la oportunidad para las empresas, pues podrán contribuir en su formación más que en el anterior modelo.

En definitiva, se tiene que poner en valor esta cuestión en el trato con las empresas. En este sentido, hace falta mucha pedagogía con las empresas, y ahuyentar posibles miedos que puedan surgir.

El grupo señala que esta pedagogía con las empresas debe hacerse también con las gestorías en las que se apoyan por los trámites burocráticos.

- Los integrantes del grupo indican que uno de los principales argumentos para convencer a las empresas es la idea de la curva de aprendizaje. Si las empresas tardan X tiempo en adaptar un trabajador al puesto de trabajo, ello se puede hacer mejor mediante la FP dual. El periodo de adaptación del nuevo empleado es mucho más corto si antes ha cursado la FP dual.
- A su vez el grupo también pone en valor las Ferias y jornadas de difusión de la FP dual, pues vuelven a ser muy necesarias en esta nueva etapa.

- En relación con la modalidad intensiva, el grupo comenta que es y será muy marginal en algunas CCAA, donde la retribución mediante beca o contrato ha sido testimonial. En otras, donde sí ha tenido una participación relevante, se opina que se mantendrán estos proyectos con modalidad intensiva. Las dos modalidades van a convivir, incluso dentro de las grandes empresas.
- El grupo considera necesario incentivar a las empresas si se quiere un crecimiento de la modalidad intensiva. Y fomentar la participación en esta modalidad de las propias administraciones públicas y sus empresas.
- Se considera viable e imprescindible realizar una formación de tutores de empresa a gran escala, con el formato que parezca más adecuado. Por ejemplo, mediante la formación online y píldoras formativas, y con el apoyo de Cámaras de comercio, organizaciones empresariales, etc. El grupo considera que con la formación no es suficiente, sino que estos tutores deben tener tiempo para estar con los estudiantes. En este mismo sentido, el tiempo de los tutores de centro para coordinarse con las empresas se considera totalmente insuficiente.
- El grupo pone en valor el aprendizaje a través de retos reales planteados por las empresas, que se trabajan por grupos multidisciplinares de distintos ciclos. Con esta metodología se fomenta el acercamiento entre empresas y centros.
- El grupo considera crítico que se promuevan las estancias de profesorado en las empresas, dentro del periodo lectivo. Se sugiere que se aprovechen las estancias de los alumnos en las empresas para que los profesores, a su vez, realicen estancias en las empresas con el objetivo de actualizarse.
- Los integrantes del grupo también indican que es muy importante la flexibilidad en los currículos, pues la evolución tecnológica de las empresas tiene que poder llegar rápidamente a los centros educativos.
- Finalmente, el grupo considera que se podría dotar de más contenido a las aulas de emprendimiento, por ejemplo, para trabajar las *soft skills*. A través de este recurso se puede conseguir que las empresas visiten los centros, hagan prácticas puntuales con los alumnos y enseñen buenas prácticas.

Grupo 5: El papel de las pequeñas empresas en la FP dual

El papel del prospector en las empresas más pequeñas. Ventajas e inconvenientes de trabajar con empresas de este tamaño.

Estrategias para implicar y fidelizar a las empresas más pequeñas.

Viabilidad de diseñar proyectos de formación dual rotatoria entre pequeñas pymes.

¿Qué incentivos tendrían impacto para asegurar la participación de las empresas pequeñas en la FP dual?

- La portavoz del grupo comenta que hubo bastante disenso en la discusión. En cuanto a trabajar con empresas pequeñas, se valora el sencillo acceso que suponen las

pymes. En las empresas grandes el primer acceso es mucho más complicado. Sin embargo, cuesta más que las empresas pequeñas interioricen lo que supone llevar a cabo la FP dual.

- Se comenta la necesidad de reconocer públicamente la labor de las empresas más pequeñas, con diferentes posibilidades (eventos, placas de reconocimiento, etc.). A su vez, el grupo indica la necesidad de hacer campañas informativas destinadas a las empresas pequeñas, para que tengan claro qué es y qué no es la FP dual.
- El grupo reflexiona sobre la selección de los estudiantes. En la anterior modalidad de FP dual, se hacía una selección conjunta con las empresas, en función de criterios técnicos y/o más relacionados con las *soft skills*. El grupo se pregunta cómo se hará este proceso ahora que todos los alumnos cursarán la FP dual. El grupo entiende que se pueden fidelizar las empresas más pequeñas si se realiza una buena selección de los estudiantes.
- Los integrantes del grupo indican que introducir pequeñas microformaciones antes del ingreso en la empresa, para preparar al estudiante para un subsector o subperfil concreto, puede ser muy interesante para fidelizar a las pymes, pues los estudiantes pueden llegar más preparados a las empresas.
- El grupo recalca la importancia de tener estandarizados y documentados los procesos con las empresas, especialmente las más pequeñas. También señala la importancia de tener por escrito un plan de acogida de estos estudiantes.
- Con relación a la idoneidad de impulsar proyectos de FP dual mediante rotación de estudiantes, el grupo no se puso de acuerdo. Por un lado, la rotación puede facilitar la FP dual en empresas pequeñas, pues solo tienen que formar en los contenidos que les son más naturales. Por otro lado, la rotación puede disminuir la inserción posterior del alumno en la empresa, porque la empresa no tiene la oportunidad de conocerlo si la estancia es muy corta.
- El grupo respaldó la idea de los incentivos para las empresas más pequeñas. Un incentivo claro es la participación en la selección del estudiante, ahora también en la FP general; a su vez, el grupo comentó la necesidad de algún incentivo económico directo.
- Finalmente, el grupo comentó la necesidad de trabajar con los estudiantes y durante el primer curso los temas de actitud, pues las empresas lo valoran mucho. Si los estudiantes tienen una mejor actitud y predisposición durante la estancia en la empresa, las empresas querrán repetir la experiencia.



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://www.instagram.com/Alianzafpdual)