

FP dual y pymes

*Cómo hacer de tu pyme una empresa
que forme a estudiantes de FP*

FP dual y pymes. Cómo hacer de tu pyme una empresa que forme a estudiantes de FP

© Fundación Bertelsmann, Barcelona, 2025

© Confederación Española de Organizaciones Empresariales, Madrid, 2025

Autoría: María Ángeles Caballero y Pep Lozano

Responsable editorial: Ignacio de Benito y Juan Carlos Tejada

Coordinación editorial: Marc de Semir y Elisabeth Gil

Diseño y maquetación: Sacajugo.com

Ilustraciones del interior: Freepik.es

Depósito legal: M-26227-2024

Nota sobre el uso del género masculino y femenino: en este manual se prioriza el uso del género neutro, pero en algunos casos, como el de «alumno» o «tutor» se opta por no utilizarlo para facilitar la lectura de la guía, al ser términos que aparecen profusamente.

FP dual y pymes

*Cómo hacer de tu pyme una empresa
que forme a estudiantes de FP*

PROMOTORES DE LA PUBLICACIÓN:





ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	5
01. LAS PYMES Y LA FORMACIÓN PROFESIONAL.....	9
02. LA FORMACIÓN PROFESIONAL	13
03. BENEFICIOS DE LA FP PARA PYMES	21
04. LA PYME FORMADORA.....	25
4.1 REFLEXIONES PREVIAS DE LA PYME.....	25
4.2 PASOS PARA CONVERTIRSE EN PYME FORMADORA	26
05. LOS JÓVENES DEL SIGLO XXI	37
ANEXOS.....	38
ANEXO I – Organizaciones entrevistadas	38
ANEXO II – Equivalencia perfiles profesionales y formación de FP cualificante.....	39
ANEXO III – Fichas	40
BIBLIOGRAFÍA.....	48



INTRODUCCIÓN

España, como la mayoría de países de nuestro entorno, es un país de pymes. Estas representan el 99,8% del tejido empresarial y generan el 62,3% del empleo.¹ La especificidad española radica en que se trata de pymes de un tamaño muy reducido: del total de empresas, la suma de las que no cuentan con personas asalariadas (autónomos) y las microempresas (entre uno y nueve trabajadores) representa el 93,2% del total del país, mientras que en Alemania es el 83%.² Estas empresas suponen el 29% del empleo estatal, porcentaje que sube hasta casi el 64% si tomamos el total de pymes (hasta 249 empleados).

Las pymes y, entre ellas especialmente las de menor dimensión, se enfrentan continuamente a diversos retos, que se han visto acelerados por la pandemia, el cambio climático, la transformación digital, la crisis demográfica y los vaivenes económicos. Esos desafíos son:

- (1) Ser sostenibles económicamente:** en ocasiones eso supone mantener la supervivencia de la empresa (autónomos que hacen largas jornadas de trabajo y reducen al máximo sus costes), en otras cubrir costes y esperar que no haya caídas en los pedidos/ventas o gastos imprevistos (microempresas de cercanía), en un tercer caso conseguir algunos beneficios que se ahorran para hacer frente a situaciones con las que no se contaba y, por último, las pymes que tienen buenos resultados y reinvierten los beneficios para ampliar el negocio o pedir financiación extra a ese efecto.
- (2) Encontrar personal cualificado:** el decrecimiento de la natalidad en España ha conllevado, especialmente en las fases económicas de crecimiento, que sea difícil encontrar profesionales cualificados en el mercado, puesto que la competencia es elevada, y, en ocasiones, para las pymes resulta complicado competir con las condiciones de las grandes empresas.
- (3) Contar con profesionales de perfiles muy diversos:** en la actualidad en las empresas conviven personas de hasta cuatro generaciones distintas (Baby boomers, X, Millennials y Z). Cada una de ellas tiene sus propios rasgos a nivel de comunicación, expectativas, estilos de trabajo e importancia del trabajo en sus vidas. Todo eso implica un gran reto, y a la vez oportunidades, para las empresas, y más aún para las pymes.
- (4) Fidelizar el talento:** vinculado con los dos desafíos anteriores, está el de retener a los buenos profesionales y evitar que se vayan a la competencia, a una empresa mayor o que decidan trabajar por su cuenta. La movilidad de profesionales se da especialmente en épocas de bonanza económica y entre los profesionales más jóvenes, que valoran diversos aspectos además del salarial (conciliación, formación, proyección, etc.).

1 Datos extraídos de «Cifras PYME», febrero de 2024, Ministerio de Industria, Comercio y Turismo.

2 Dato de 2017 obtenido de «Marco estratégico en Política de PYME 2030», abril de 2019, Ministerio de Industria, Comercio y Turismo.

- (5) **Digitalizarse:** este aspecto tiene varias derivadas. En una pyme con el personal ya maduro puede suponer tener que invertir en un reciclaje para adaptar a estos profesionales a los nuevos requerimientos necesarios para seguir siendo competitivos (los pedidos de la tienda también llegan vía web, las comandas del restaurante se toman en una tableta o el inventario del almacén se hace con pistola digital). Asimismo, puede suponer tener que contratar nuevos perfiles más tecnológicos o subcontratar servicios. En otros casos, implica invertir en maquinaria, equipos o programas de carácter tecnológico o digital, además de contar con web, tienda digital y/o redes sociales, que además hay que mantener. También puede suponer tener que prever medidas de ciberseguridad. Todo eso sin contar lo que puede traer la inteligencia artificial.³
- (6) **Hacer frente al impacto del cambio climático:** esto va desde el deber de cumplir con nuevas normativas al respecto (una pyme de reparto tiene que cambiar la flota de vehículos diesel a eléctricos en poco tiempo) o a tener que hacer frente a situaciones que se derivan de aquel, como falta de agua (un pequeño gimnasio que se ve obligado a reducir el flujo de las duchas), calor excesivo (una pyme que instala placas solares y tiene un incremento de la demanda, pero que no puede trabajar todas las horas por el riesgo al que se somete a los profesionales al aire libre) o escasez de materias primas o alza en sus precios (el pequeño restaurante mexicano que ve cómo el precio de las tortitas se duplica en poco tiempo), entre otras.⁴
- (7) **Reducir la brecha de género:** es interesante que las empresas en general, pero especialmente las pymes, incorporen a su dinámica el hecho de que las nuevas generaciones, y no solo ellas, dan mucha relevancia a este aspecto, apostando por una igualdad real a todos los efectos (posición en la empresa, sueldo, proyección, etc.). Además, pueden existir normativas que les afecten directamente (p. ej., contar con un plan de igualdad en empresas de mínimo 50 trabajadores).
- (8) **Internacionalizar el negocio:** muchas pymes, especialmente en épocas de crisis económica, necesitan mirar hacia mercados exteriores, exportando sus productos o servicios, para capear o incluso sobrevivir a esas épocas de recesión.
- (9) **Encarar el futuro:** este es un reto genérico y que, en gran medida, incluye todos los anteriores. Tiene que ver con la necesidad de que las pymes se acostumbren a reflexionar y valorar las diferentes opciones que se les presentan. Es «seguir planeando el avión a la vez que se exploran nuevas rutas».

Se trata de tomarse un tiempo para ver cómo van los números, qué productos o servicios se venden y cuáles no, qué hace la competencia, cómo está la plantilla de la organización y qué impacto puede tener en todo ello los desafíos antes mencionados.

A partir de ahí se irán tomando decisiones, que pueden ir desde publicitar lo que se vende (uso de redes sociales o mejora de la web), hasta abrir nuevas líneas de negocio y cerrar otras, aumentar la calidad de lo que se hace, desarrollar algunas competencias del personal (a nivel digital o de venta, por ejemplo) o ampliar la plantilla (jóvenes con nuevas habilidades).

3 La actual FP incluye en todos los ciclos formativos de Grado Medio y Superior un módulo obligatorio de digitalización aplicada al sistema productivo.

4 La actual FP incluye en todos los ciclos formativos de Grado Medio y Superior un módulo obligatorio de sostenibilidad aplicada al sistema productivo.

Para hacer frente a muchos de estos retos pueden existir diferentes aproximaciones, y, entre ellas,

¿Puede ser la Formación Profesional (FP) una solución válida?

La FP, como se verá luego en detalle, es una formación eminentemente práctica que prepara para una actividad profesional y en la que el alumno se forma alternando estancias de aprendizaje en el centro educativo y en la empresa.

La FP presenta una evolución muy positiva en las últimas décadas, lo que se constata en datos como los siguientes:

- **Una fuerte inversión del Estado para la transformación de la FP:** entre los años 2020 y 2023, el Gobierno ha destinado más de 6.000 millones de euros a este objetivo.⁵
- **Un crecimiento sostenido del número de matrículas:** durante el curso 2023-2024, la FP en España ha incrementado el número de estudiantes matriculados, consolidando un crecimiento del **35,3%** en los últimos cinco años. Este éxito se refleja en las **1,1 millón de matriculaciones**, con un aumento del **4,9%** respecto al año anterior.⁶
- **Una alta inserción laboral de los titulados:** en torno al 65% de los graduados está afiliado a la Seguridad Social al cuarto año de haber finalizado.⁷

El presente documento trata de responder a a las preguntas planteadas en la siguiente página y a acercar la FP a las pymes, para que estas puedan constatar que formar estudiantes junto con los centros educativos, y no solo contratándolos una vez titulados, puede ser una excelente respuesta a muchos de esos retos actuales y futuros que tienen que encarar.

Después de esta introducción, el documento analiza la relación de las pymes con la formación y las barreras que pueden encontrar a la hora de convertirse en empresas formadoras. A continuación, explica en detalle qué es la FP y concreta sus beneficios, para luego pasar a señalar todo lo que debe hacer una empresa para formar estudiantes y compensar las barreras indicadas. Al final, se aportan algunas notas sobre los jóvenes del siglo XXI.

5 Datos del Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes, <<https://www.educacionyfp.gob.es/prensa/actualidad/2023/05/20230503-cminfondosfp.html>>

6 Datos del Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes, <<https://www.educacionyfp.gob.es/prensa/actualidad/2023/09/20230913-inauguracionfp.html>>

7 Estadística de inserción laboral de los graduados en enseñanzas de Formación Profesional 2023. Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes.

LA FP...

¿PUEDE SER UNA
FORMA DE CAPTAR
TALENTO Y CONTRIBUIR
ASÍ A LA SOSTENIBILIDAD
DE LAS PYMES?

¿PUEDE SER UN
CAMINO HACIA SU
MAYOR DIGITALIZACIÓN?

¿PUEDE SER UNA
FORMA DE ABRIRSE
A MERCADOS
INTERNACIONALES?

¿PUEDE AYUDAR A
ESTAS ORGANIZACIONES
A HACER FRENTE A LAS
CONSECUENCIAS DEL CAMBIO
CLIMÁTICO?

¿PUEDE SER ÚTIL
PARA REDUCIR LA
BRECHA DE GÉNERO?

¿PUEDE SERVIR
PARA HACER UN
RECICLAJE COMPETENCIAL
DE SUS PLANTILLAS
ACTUALES?

¿PUEDE CONTRIBUIR A
QUE LAS PYMES ENCAREN EL
FUTURO CON UNA PLANTILLA
MÁS PROFESIONALIZADA?



LAS PYMES Y LA FORMACIÓN PROFESIONAL

01

¿Cuál es la relación de este tejido empresarial de pymes con la Formación Profesional?

Hasta la entrada en vigor de la nueva normativa de FP, existía un módulo (asignatura) llamado Formación en Centros de Trabajo (FCT), que eran las prácticas obligatorias que se realizaban en empresas. Si bien no existen datos públicos del número de empresas que formaban estudiantes de FP, puede estimarse que solo el 35% de la pymes son formadoras, lo que es realmente un porcentaje reducido. Una vez vistos estos datos, de forma casi inmediata, surge la pregunta: ¿por qué se produce esa distancia de las empresas, en su mayoría pymes, respecto a la formación?

Para responder a esa pregunta se ha llevado a cabo una exploración bibliográfica, se han tenido en cuenta las aportaciones de más de un centenar de empresas y centros educativos de varias comunidades autónomas, y se ha llevado a cabo un trabajo de campo (en el Anexo I se recogen las organizaciones entrevistadas) que ha permitido detectar cuáles son las barreras que dificultan que un mayor número de pymes se involucre en proyectos de Formación Profesional.

De hecho, existen estudios⁸ que hablan de las dificultades de las empresas para encontrar profesionales y que ponen de manifiesto que las respuestas más habituales ante aquellas son cambiar procesos, tender a la automatización, paralizar actividades o subcontratar, pero que no consideran recurrir a la captación y/o formación de sus trabajadores de la mano de la Formación Profesional como posible vía de solución. Estas dificultades, comunes a la gran mayoría de empresas, se agravan aún más en las pymes y microempresas.

A continuación, se recogen algunas de las barreras con las que pueden encontrarse las pymes a la hora de formar aprendices.

1. BARRERAS HACIA FUERA

- **Distancia respecto del mundo educativo:** muchas pymes no tienen relación alguna con el sector de la educación, más allá de la que puedan tener sus trabajadores por cuestiones familiares (hijos en edad de estudiar). Es un ámbito que les resulta ajeno y que no ven como una posible fuente de captación de talento o para el reciclaje de su plantilla.

«No sabemos qué centros educativos hay en la zona, ni dónde buscar la oferta formativa que hay.»

SERVIMOVING (CATALUNYA)

⁸ Extraído del estudio «El reto de las vacantes en España», Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa, septiembre de 2023.

- **Desconocimiento de lo que es la Formación Profesional:** más allá de saber que la FP es algo que pueden estudiar los jóvenes, numerosas pymes desconocen para qué sectores económicos y ocupaciones forma, cuánto duran los estudios o el contenido mayormente práctico de los estudios, entre otros muchos aspectos. Además, ese desconocimiento puede conllevar el considerar que la FP suponga burocracia excesiva para las empresas que se involucren en la misma.

«Podríamos formar pero necesitaríamos que la valoración no llevara mucho tiempo y que del papeleo se encargara el centro.»

THE ANCHOR BAR (ISLAS CANARIAS)

- **Percepción negativa de la FP:** relacionada con la barrera anterior, en parte del tejido productivo persiste la idea de que la FP es para los estudiantes que llegan a ella por descarte, porque no pueden acceder a estudios superiores, y no por elección.

«En nuestro entorno la FP sigue viéndose como algo para los que no quieren o no pueden estudiar.»

DESIDERIO 2000 (ISLAS CANARIAS)

- **Reticencias sobre los jóvenes:** aunque se observa menos, entre algunos profesionales de pymes se percibe una mirada desconfiada hacia los jóvenes, sus competencias y sus prioridades actuales.

«Los jóvenes de prácticas no saben muy bien a lo que van a la empresa y son muy inmaduros.»

PORCELANOSA VALLADOLID

- **Falta de ayuda externa:** muy a menudo, las pymes no cuentan con personas u organizaciones referentes a las que acudir o de las que obtener información o actualización sobre su sector y las posibilidades que la educación y, en concreto, la Formación Profesional ofrece.

«La asociación tiene una bolsa de prácticas que pone a disposición de las empresas pero no difunde la FP.»

ESPOLUX (COMUNIDAD DE MADRID)

2. BARRERAS INTERNAS

- **No contar con el apoyo de un organismo intermedio⁹:** muchas pymes no son miembros de ninguna organización, mientras que otras sí forman parte de algún tipo de asociación, pero esta es poco activa o no tiene entre sus ámbitos destacados el de la formación.

⁹ Un organismo intermedio es una organización que agrupa a diferentes empresas, ya sea por territorio o sector, y que defiende sus intereses. Así, existen asociaciones, federaciones, confederaciones, clústeres, cámaras de comercio e industria, entre otras. También pueden incluirse aquellas organizaciones o administraciones públicas, como por ejemplo sindicatos o ayuntamientos, que quieran promover la FP en sus ámbitos territoriales o sectoriales.

«El papel de la asociación es importante para que se conozca la FP, pero las jornadas tiene que ser sectoriales porque las empresas no están para informaciones generales, solo se mueven si van a estar con los de su sector.»

GRANJA LA SERROTA (CASTILLA Y LEÓN)

- **Carencia de visión estratégica:** muchas de las pymes españolas tienen una mirada limitada a su día a día. En ocasiones, esto tiene que ver con que algunas sean negocios de supervivencia, pero, en muchos otros casos, está relacionada con una falta de hábito o conocimientos para plantearse una estrategia empresarial a medio y largo plazo; o bien, porque se limita a pensar en la cuenta de resultados, centrándose en cuestiones financieras, de ventas y, a veces, de marketing, sin considerar que la gestión actual y futura de personas puede ser un motor de crecimiento.

«La pyme no planifica y no piensa en inversión a medio plazo. La FP la usa la que necesita contratar.»

CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE ANDALUCÍA

- **Reticencias a los costes económicos derivados de formar alumnado de FP:** acoger a un alumno en formación implica una dedicación en tiempo y, por tanto, económica. En ocasiones, además, supone un desembolso económico, tal y como se verá posteriormente. Muchas pymes ven esta cuestión económica como un gasto y no como una inversión rentable a medio plazo.

«Si la cantidad no es un SMI lo podríamos asumir. Sería bueno un incentivo.»

HOTELES Y GESTIÓN (CATALUNYA)

- **Desconfianza a que, una vez formada, la persona, si es contratada posteriormente, abandone la empresa:** es el miedo a que el alumno se marche a otra empresa del sector, por mejores condiciones, sean del tipo que sean.

«Algunas micropymes no quieren formar para que luego las grandes se lleven a los aprendices.»

CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE NAVARRA

- **Inquietud respecto a la falta de encaje entre empresa y estudiante:** algunas pymes muestran dudas respecto a formar alumnado de FP, pensando que puede haber una falta de ajuste, porque el centro asigne al estudiante un tanto aleatoriamente o con criterios poco profesionales, y que luego haya que cargar con el joven hasta el final de sus estudios.

«Es muy importante que el centro educativo conozca bien a la empresa para facilitar un buen encaje del alumno.»

TICANDBOT (LA RIOJA)

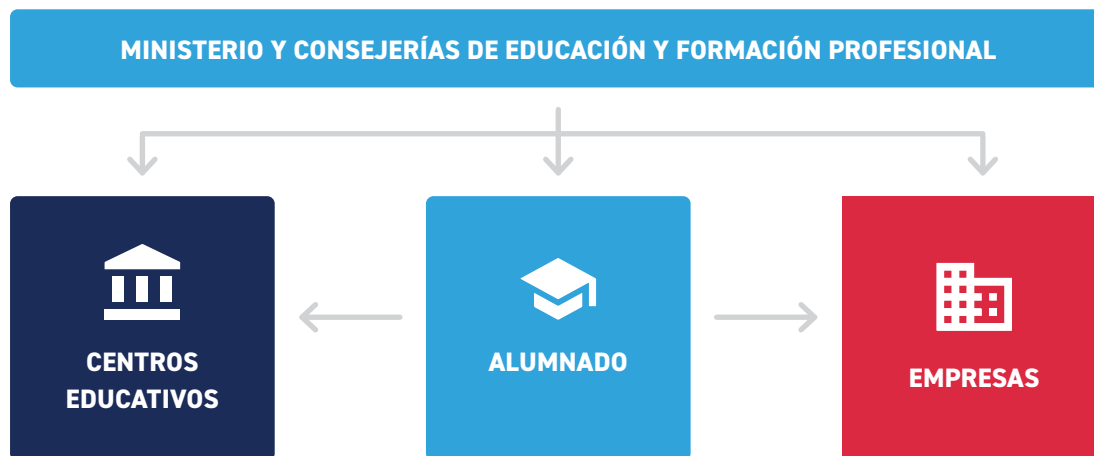


LA FORMACIÓN PROFESIONAL

02

La **FP** es el conjunto de acciones de formación teórica y, sobre todo, práctica que se desarrollan tanto en el centro educativo como en la empresa y que preparan a las personas para el desempeño adecuado de las diferentes profesiones e incorporarse al mercado laboral, reorientarse o actualizarse profesionalmente.

Los actores participantes en la Formación Profesional son:



Las administraciones públicas estatales y autonómicas del ámbito de la educación son las que regulan el funcionamiento de la Formación Profesional y se encargan de establecer los contenidos de las formaciones y los requisitos que hay que cumplir para acceder a ellas.

El alumnado se forma en el centro educativo y la empresa y es evaluado por el aprendizaje realizado en ambos. Durante los primeros meses se forma en el centro educativo y, solo después de haber realizado el curso de prevención de riesgos laborales, inicia su formación en la empresa.

El centro educativo es la puerta de acceso a la Formación Profesional; el alumno solicita la matrícula en un centro y, si hay plazas en los estudios de su elección, inicia su formación.

El centro designa a una persona, el tutor de centro, para acompañar a cada alumno durante su formación y mantener el contacto con la empresa.

La empresa es el lugar de aprendizaje en el que el alumno se forma en los contenidos de la formación que tengan que ver con su actividad propia y en las habilidades para el mundo laboral. La empresa designa a una persona, el tutor de empresa, para formar al alumno y hacer el seguimiento del aprendizaje. Este tutor mantiene un contacto regular con el tutor del centro educativo y le informa de los progresos y actitud del alumno en el centro de trabajo.

Además de empresa y centro existen otros actores que velan por el desarrollo de la Formación Profesional, son los organismos intermedios, organizaciones empresariales principalmente que en muchos casos realizan un papel clave en el impulso de la FP, dando soporte a las empresas y estableciendo puentes con los centros educativos para facilitar a aquellas, especialmente a las pymes, el que sean empresas formadoras.

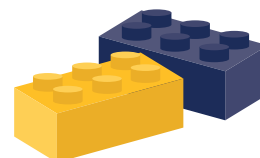
Las formaciones que componen la FP se agrupan en 26 familias profesionales, que corresponden a diferentes sectores de actividad.

 Actividades Físicas y Deportivas	 Administración y Gestión	 Agraria
 Artes Gráficas	 Artes y Artesanías	 Comercio y Marketing
 Edificación y Obra Civil	 Electricidad y Electrónica	 Energía y Agua
 Fabricación Mecánica	 Hostelería y Turismo	 Imagen Personal
 Imagen y Sonido	 Industrias Alimentarias	 Industrias Extractivas
 Informática y Comunicaciones	 Instalación y Mantenimiento	 Madera, Mueble y Corcho
 Marítimo-Pesquera	 Química	 Sanidad
 Seguridad y Medio Ambiente	 Servicios Socioculturales y a la Comunidad	 Textil, Confección y Piel
 Transporte y Mantenimiento de Vehículos	 Vidrio y Cerámica	

Y se organizan en cinco grados, del A al E.



La oferta formativa tiene carácter modular y es acreditable y acumulable, lo que permite que una persona se pueda formar a lo largo de la vida y el aprendizaje adquirido se pueda reconocer y validar en todo el territorio nacional. Este sistema permite además ir sumando formaciones para crear itinerarios a medida de los intereses y necesidades de las personas.



El agregado mínimo de formación acreditable es la acreditación parcial de competencia (A), la suma de varias acreditaciones parciales da lugar a un certificado de competencia (B), que es cada uno de los módulos o asignaturas que forman parte de los niveles C y D.

A nivel de formaciones completas, las existentes actualmente son:

CERTIFICADOS PROFESIONALES (GRADOS C): documentos oficiales que acreditan las competencias profesionales y garantizan que las personas que los obtienen cuentan con los conocimientos, las habilidades y las aptitudes para desarrollar una actividad laboral de acuerdo con las exigencias del mercado de trabajo.

Hay de tres niveles (1, 2 y 3) en función del conocimiento, iniciativa, autonomía y responsabilidad precisos para realizar la actividad laboral asociada a la formación.

Su duración varía entre las 120 y 1.030 horas.

EJEMPLO CERTIFICADO PROFESIONAL DE NIVEL 1 OPERACIONES AUXILIARES DE MANTENIMIENTO DE CARROCERÍAS DE VEHÍCULOS

Duración 310 horas

¿Qué se aprende a hacer?

- Efectuar operaciones de mecanizado básico
- Desmontar, montar y sustituir elementos amovibles simples del vehículos
- Realizar operaciones auxiliares de preparación de superficies

Algunas posibles ocupaciones:

- Ayudante en el área de carrocería
- Auxiliar de almacén de recambios
- Operario de empresas de sustitución de vidrios

EJEMPLO CERTIFICADO PROFESIONAL DE NIVEL 2 EMBELLECIMIENTO Y DECORACIÓN DE SUPERFICIES DE VEHÍCULOS

Duración 540 horas

¿Qué se aprende a hacer?

- Efectuar el embellecimiento de superficies
- Realizar la personalización y decoración de superficies

Algunas posibles ocupaciones:

- Rotulista de vehículos
- Decorador de superficies de automóviles, maquinaria de obras públicas y agrícola, vehículos pesados, motocicletas y material ferroviarios
- Rotulista de embarcaciones

EJEMPLO CERTIFICADO PROFESIONAL DE NIVEL 3 PLANIFICACIÓN Y CONTROL DEL ÁREA DE CARROCERÍA

Duración 660 horas

¿Qué se aprende a hacer?

- Planificar los procesos de reparación de elementos amovibles y fijos no estructurales
- Planificar los procesos de reparación de estructuras de vehículos
- Planificar los procesos de protección, preparación y embellecimiento de superficies
- Gestionar el mantenimiento de vehículos y la logística asociada

Algunas posibles ocupaciones:

- Técnico en control de calidad en industrias de automoción
- Jefe de equipo de taller de mantenimiento mecánico
- Perito tasador de vehículo
- Recepcionista de vehículos
- Jefe de taller de carrocería: chapa y pintura
- Encargado de taller
- Encargado de ITV

CICLOS FORMATIVOS (GRADO D), que forman parte del sistema educativo, se estructuran en módulos (asignaturas) y tienen tres niveles:

- **Ciclos formativos de Grado Básico (nivel 1):** dirigidos a alumnado que no ha finalizado la Educación Secundaria Obligatoria (ESO) y conducentes al título de Profesional Básico. Tienen una duración de 2.000 horas, repartidos en dos cursos académicos, ampliables a tres.
- **Ciclos formativos de Grado Medio (nivel 2):** a los que habitualmente se accede desde la ESO, conducen al título de Técnico y también tienen una duración de 2.000 horas, que se imparten en dos cursos, ampliables a tres. Forman parte de la educación secundaria postobligatoria.
- **Ciclos formativos de Grado Superior (nivel 3):** el título que obtienen quienes los cursan y aprueban es el de Técnico superior. Lo más habitual es acceder a ellos de un ciclo formativo de Grado Medio o desde el bachillerato. Las 2.000 horas que los conforman se ven, igualmente, en dos cursos, que se pueden ampliar a tres.

Los ciclos formativos de Grado Medio y Grado Superior incluyen los siguientes módulos transversales:

- ▶ **Itinerario personal para la empleabilidad I y II:** persiguen el desarrollo de competencias transversales, orientación laboral y emprendimiento, así como el conocimiento de derechos laborales.
- ▶ **Digitalización aplicada al sistema productivo:** busca el desarrollo de competencias básicas en digitalización.

- ▶ **Sostenibilidad aplicada al sistema productivo:** pretende el desarrollo de competencias básicas en economía verde, sostenibilidad e impacto ambiental de la actividad.
- ▶ **Inglés profesional:** para capacitar en comunicación y desenvolvimiento profesional en contextos progresivamente plurinacionales y de movilidad.

EJEMPLO GRADO BÁSICO PROFESIONAL BÁSICO EN MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS

¿Qué se aprende a hacer?

- Realizar operaciones de mecanizado básico y operaciones de soldadura básicas
- Realizar el mantenimiento básico de los sistemas eléctricos de carga y arranque
- Mantener elementos básicos del sistema de suspensión y ruedas
- Mantener elementos básicos del sistema de transmisión y frenado
- Realizar la sustitución de elementos básicos del sistema eléctrico de alumbrado y de los sistemas auxiliares
- Desmontar, montar y sustituir elementos amovibles simples del vehículo
- Reparar y sustituir las lunas del vehículo

Algunas posibles ocupaciones:

- Ayudante en el área de carrocería
- Auxiliar de almacén de recambios
- Operaria/operario empresas de sustitución de lunas
- Ayudante en el área de electromecánica
- Operaria/operario de taller de mecánica rápida

EJEMPLO GRADO MEDIO TÉCNICO EN CARROCERÍA

¿Qué se aprende a hacer?

- Reparar elementos metálicos y sintéticos de la carrocería
- Preparar, proteger y embellecer superficies del vehículo
- Realizar el mantenimiento de primer nivel en máquinas y equipos
- Localizar y diagnosticar deformaciones en las estructuras de los vehículos
- Determinar los procesos de reparación interpretando la información técnica incluida en manuales y catálogos

Algunas posibles ocupaciones:

- Chapista reparador/reparadora de carrocería de automóviles, vehículos pesados, tractores, maquinaria agrícola, de industrias extractivas, de construcción y obras públicas y material ferroviario
- Instalador/instaladora de lunas y montador de accesorios
- Pintor/pintora de carrocería de automóviles, vehículos pesados, tractores, maquinaria agrícola, de industrias extractivas, de construcción y obras públicas y material ferroviario

EJEMPLO GRADO SUPERIOR TÉCNICO SUPERIOR EN AUTOMOCIÓN

¿Qué se aprende a hacer?

- Obtener un prediagnóstico de los problemas de funcionamiento de los vehículos
- Realizar el diagnóstico de averías de un vehículo
- Realizar tasaciones y elaboración de presupuestos en el área de carrocería y electromecánica
- Organizar y planificar los programas de mantenimiento de las instalaciones y equipos que componen el taller
- Administrar y gestionar un taller de mantenimiento de vehículos

Algunas posibles ocupaciones:

- Jefa/jefe del área de electromecánica
- Jefa/jefe de taller de vehículos de motor
- Encargada/encargado de ITV
- Perita/perito tasador de vehículos
- Encargada/encargado de área de recambios
- Encargada/encargado de área comercial
- Jefa/jefe del área de carrocería: chapa y pintura

CURSOS DE ESPECIALIZACIÓN (GRADOS E): que complementan o profundizan en aspectos concretos vinculados a ciclos formativos de Grado Medio o Grado Superior. En el primer caso el título obtenido es el de Especialista y en el segundo de Máster de Formación Profesional.

Su duración varía entre las 300 y 900 horas.

EJEMPLO CURSO DE ESPECIALIZACIÓN MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS HÍBRIDOS Y ELÉCTRICOS

¿Qué se aprende a hacer?

- Seleccionar los procesos de reparación en los sistemas de vehículos híbridos y eléctricos
- Localizar averías en los sistemas de vehículos híbridos y eléctricos
- Reparar elementos individuales, subconjuntos y conjuntos de los sistemas de propulsión híbridos y eléctricos del vehículo
- Sustituir los sistemas de almacenamiento de energía en los vehículos eléctricos
- Verificar y ajustar los parámetros de los sistemas de gestión, carga y almacenamiento en vehículos híbridos y eléctricos

Algunas posibles ocupaciones:

- Técnico de mantenimiento de vehículos eléctricos
- Técnico de mantenimiento de vehículos híbridos
- Técnico instalador de accesorios de vehículos

- Vendedor/distribuidor de recambios y equipos de diagnóstico
- Técnico de montaje en empresas de fabricación de vehículos
- Técnico reparador de sistemas neumáticos e hidráulicos
- Técnico reparador de sistemas de transmisión y frenos
- Técnico reparador de sistemas de dirección y suspensión
- Técnico reparador de sistemas eléctricos y de carga
- Operario de empresas de fabricación de recambios

Cómo se señalaba antes, todo el alumnado se forma y es evaluado por lo aprendido en el centro educativo y en la empresa, lo que se conoce como **carácter dual** de la FP.

Hay dos regímenes de FP según la duración de la formación en empresa, del peso de los contenidos que se ven en esta y del estatus de la persona en formación:

	FP GENERAL	FP INTENSIVA
DURACIÓN	La formación en empresa tiene una duración de entre el 25% y el 35% de la total prevista (20% en ciclos formativos de grado básico y grados C de nivel 1). En horas serían, en el caso de los ciclos, entre 500 y 700 en dos cursos (400 en Grado Básico).	Entre el 35% y el 50% de la duración de la formación se hace en la empresa.
CONTENIDOS	La empresa asume entre el 10% y el 20% de los resultados de aprendizaje (contenidos de la formación) y su valoración. En todo caso, es el centro educativo quién vela por el cumplimiento de estos porcentajes.	La empresa asume como mínimo un 30% de los resultados de aprendizaje y su valoración. De nuevo es el centro el que se asegura del cumplimiento de estos porcentajes de la formación en empresa.
ESTATUS ALUMNO	Inexistencia de contrato de formación, pero con alta del alumno en la Seguridad Social.	Existencia de un contrato de formación en alternancia y, por tanto, remunerado (la retribución será la fijada en el convenio colectivo, sin ser inferior al 60% el primer año y al 75% el segundo, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo) ¹⁰ y con la preceptiva alta en la Seguridad Social.

¹⁰ La Ley de ordenación e integración de la Formación Profesional habilita un periodo transitorio hasta el 31 de diciembre de 2028 para la transición del sistema de beca para la Formación Profesional dual al contrato de formación previsto en la presente ley.



BENEFICIOS DE LA FP PARA PYMES

03

Las ventajas de la FP para las pymes, que se presentan con posibles ejemplos, son las siguientes:

- ▶ **Contar con futuros trabajadores bien cualificados.** Cada vez es más difícil para las empresas encontrar buenos profesionales, no solo en España sino en toda Europa, debido a la falta de jóvenes como consecuencia del cambio en la pirámide demográfica.

Un pequeño restaurante de Mojácar (Almería) se pone en contacto con el Instituto de FP de la localidad para explorar la posibilidad de acoger estudiantes del ciclo de Grado Medio de Técnico en servicios de restauración a fin de contar con personal para la sala de su establecimiento, puesto que cada vez le es más difícil encontrar camareros cualificados.

- ▶ **Ir formando al estudiante a su medida,** en función de las necesidades presentes y futuras de la compañía.

Una empresa tecnológica de ocho trabajadores de Logroño está creciendo mucho y quiere ampliar su plantilla formando alumnado del ciclo de Técnico superior en desarrollo de aplicaciones multiplataforma, puesto que vienen con una base de programación interesante y ellos se ocuparán de formarlo en el lenguaje informático que utilizan.

- ▶ Se le puede ir transmitiendo esos «intangibles» que son tan importantes, como, por ejemplo, la forma en que le gusta que se atienda a la clientela o cómo se resuelven los desacuerdos internamente. Es eso que se conoce como **valores y cultura de la empresa.**

Una cadena de zapaterías situada en diferentes localidades de Aragón hace tiempo que forma a estudiantes del ciclo de Técnico en actividades comerciales, porque vienen con una buena base sobre la que trabajar y también transmitirles los valores de una empresa familiar que cuida al máximo la atención al cliente.

- ▶ El tiempo de formación sirve también como prueba y es como un **proceso de selección intensivo** (tras un primer filtro que suele hacer el centro educativo). Para una pyme hacer una mala elección de un trabajador es un muy mal negocio, por lo que el periodo de formación puede ser una **inversión interesante.**

En Vilafranca del Penedès (Barcelona) una pequeña bodega recibe alumnos del ciclo de Técnico en aceites de oliva y vinos como forma de evitar tener que recurrir a empresas de selección especializadas en búsqueda de personal para trabajar en sus instalaciones.

- ▶ La mayoría de los estudiantes son jóvenes, por lo que pueden **revitalizar la pyme** al traer, a menudo, nuevas formas de hacer las cosas, lo que puede romper inercias de las que no se tiene conciencia hasta la llegada de los estudiantes.

En Mérida, la pequeña peluquería que está formando a una alumna del ciclo de Técnico en peluquería y cosmética capilar es otra desde su llegada porque ha empezado a ofrecer el servicio de extensión de pestañas y las peluqueras veteranas están entusiasmadas con la innovación.

- ▶ **Acercar la pyme al mundo educativo** y a toda su oferta formativa, lo que puede llevar a descubrir formaciones que podrían ser interesantes para la plantilla o a formar a profesorado en tecnologías con las que cuenta la empresa y que los estudiantes ya conozcan, entonces, al incorporarse a la organización.

Una empresa de Castelló de la Plana que se dedica a la fabricación de azulejos ha descubierto, gracias al alumno del ciclo de Técnico superior en diseño de fabricación mecánica al que formaron y luego contrataron, que existe un curso de especialización en fabricación inteligente que da respuesta exactamente a lo que necesitan y ahora quieren que lo haga algún profesional de su plantilla.

- ▶ Convertirse como pyme en **ejemplo** para otras del sector, que quieran también ser formadoras y que eso redunde en que se cuente con más gente formada a disposición de todas.

Una pyme de fabricación de muebles artesanales de Orense ha empezado a formar alumnos del ciclo de Técnico en carpintería y mueble y, dado el éxito que ha tenido con el aumento de su producción y ventas, está siendo copiada por otras microempresas del sector en la zona.

- ▶ Darse a conocer entre el público joven y sus familias, y que su reputación como formadora puede generar una **buena marca**.

Una empresa de tapicería de Toledo ha aumentado su clientela joven desde que acoge alumnos de la FP Básica en tapicería y cortinaje que han aportado la idea de tapizar sillines de motocicleta personalizados.

LAS EMPRESAS ENTREVISTADAS DICEN:



«Valoramos mucho que el centro educativo sea muy cercano y que nos conozca bien, la experiencia es muy buena.»



SEABERY (ANDALUCÍA)



«Es una inversión rentable porque la persona estará perfectamente adaptada a tus necesidades, se tarda el mismo tiempo que con uno que coges de fuera. La fidelización es clave, creas vínculo por ser su primer empleo. Los aprendices son más fieles.»



INNOVATION STRATEGIES (ILLES BALEARS)



«La FP nos encaja mejor que la universidad porque necesitamos alguien que se implique y se quede en el negocio.»



IMPULSA TU MARKETING (CASTILLA Y LEÓN)



«Formar a jóvenes es una experiencia muy buena porque tienen muchas ganas. Son frescos y aportan el contacto con el centro educativo.»



CTAIMA (CATALUNYA)

Una vez conocidos los beneficios de la FP, el siguiente apartado se centra en conocer los pasos para formar en la pyme.



LA PYME FORMADORA

04

En este apartado se recoge una serie de preguntas que es interesante que se hagan las pymes y que pueden allanar su camino hacia la FP.

Seguidamente se incluyen los pasos a seguir por una pyme que decida formar futuros profesionales, para cerrar el epígrafe con los compromisos que esto conlleva.

4.1 REFLEXIONES PREVIAS DE LA PYME

La realidad y el devenir histórico de una pyme son, en general, muy distintos del de empresas de mayor tamaño. A menudo, eso hace que no se dedique un tiempo específico a parar y pensar sobre su situación actual y su futuro, planteándose preguntas como las siguientes.

1. Realidad del negocio

Aquello a lo que se dedica la pyme, el producto que vende o el servicio que presta, ¿va a seguir siendo el mismo en el futuro más o menos inmediato? ¿Va a haber que reorientar o ampliar la actividad? ¿Va a ser necesario empezar a exportar? ¿Habrá que digitalizarse o hacer frente a nuevas normativas medioambientales?

En función de las respuestas a esas preguntas, se derivan otras relacionadas con la plantilla de la pyme.

2. Personal de la pyme

Para las actividades actuales de la empresa, ¿la plantilla con que se cuenta es suficiente o hay que ampliarla? ¿Cuánto les falta a los profesionales presentes para la jubilación? En muchos casos es necesario prever el relevo generacional para asegurar que a medio y largo plazo se cuente con el personal formado necesario para continuar la actividad cuando se jubilen los actuales profesionales.

Si se va a ampliar el negocio, ¿cuántas personas se van a necesitar? ¿Para cuándo?

3. Perfiles profesionales

¿Están claras las funciones y tareas que desarrollan los trabajadores y las competencias necesarias para llevarlas a cabo?

En este caso, es probable que la respuesta sea afirmativa, al menos en lo que se refiere a las funciones y tareas, pero lo más habitual es que no esté recogido en un documento más o menos formal, sino que se dé por sentado.

¿Cómo van a evolucionar los perfiles actuales en los próximos años? Cuando alguien se jubile o si algún trabajador causa baja en la empresa, ¿qué perfil necesitará la empresa? ¿Qué diferencias en funciones y competencias habrá con los del trabajador que deja la empresa?

Si se plantean nuevas líneas de negocio, ¿qué perfiles se precisarán?

Relacionado con estos perfiles, ¿se sabe qué estudios o formación han de tener? ¿Encajan los perfiles adecuados con una Formación Profesional?

4. Búsqueda de profesionales

Cuando se ha buscado personal, ¿ha costado encontrarlo? En caso afirmativo, ¿se sabe por qué? ¿Es por cuestiones salariales? ¿De ubicación de la empresa?

O ¿puede tener que ver con los canales utilizados?

Si los estudios de Formación Profesional pueden dar respuesta a las necesidades de la pyme, ¿se conoce cómo localizar profesionales con estos estudios? ¿Se tiene contacto con centros educativos que formen a estos profesionales?

¿Podría ser una opción interesante formar a un estudiante de FP de cara al futuro? ¿Cuáles son los pasos necesarios para ello?

5. Apoyo externo

¿Se conoce algún organismo que pueda ayudar con todas estas dudas?

Las pymes que forman parte de algún organismo intermedio pueden averiguar si dicho organismo da soporte en temas de formación y búsqueda de candidatos.

¿Puede ser recomendable acercarse a algún organismo que dé ese soporte?

Las consejerías de educación y muchos centros de Formación Profesional son receptivos a apoyar a las pymes en este proceso. Además, en algunas comunidades autónomas existen equipos de prospectores de empresas, que se dedican a ayudar a las empresas a convertirse en formadoras.

A continuación, en el apartado que sigue los pasos para convertirse en pyme formadora, se verá si la FP puede ser la vía para hacer frente a las respuestas que se deriven de estas preguntas de reflexión, así como, especialmente, a las barreras antes detalladas.

4.2 PASOS PARA CONVERTIRSE EN PYME FORMADORA

Para empezar es importante que la pyme tenga claro cuáles son los compromisos que va a adquirir si va a formar en FP:

- ▶ Acordar el plan de formación con el centro educativo. Esto del plan puede parecer mucho, pero no lo es, el centro es el que sabe de esto y la pyme solo tiene que explicar a qué se dedica y en qué puede formar.
- ▶ Cumplimentar la documentación preceptiva.
- ▶ Designar a un tutor de empresa, que es la persona que mantendrá el contacto con el centro de formación y que se encargará de la formación del estudiante. Es recomendable proporcionar una formación específica al tutor de empresa para que pueda desarrollar adecuadamente estas funciones.
- ▶ Dar de alta en la Seguridad Social, que está bonificada para pymes y, en el caso de la FP intensiva, contratar y remunerar al alumno.
- ▶ Asegurarse con el centro educativo de que el alumno ha seguido la formación en prevención de riesgos laborales obligatoria y que cuenta con los seguros de cobertura pertinentes que habitualmente provee la Consejería de Educación.
- ▶ Formar y evaluar al alumno según el plan de formación.
- ▶ Hacer reuniones regulares de seguimiento con el centro y coordinarse con el tutor de centro.

Una vez claros esos compromisos, en la siguiente tabla se recogen los pasos a dar por una empresa que quiera acoger alumnos en formación (alguno de los pasos puede no ser de aplicación para aquellas pymes que hayan tenido en el pasado algún tipo de contacto con un centro educativo o hayan acogido alumnado en prácticas).



1. Conocer la FP

Si la pyme sabe o intuye, como respuesta a una de las preguntas previas, que la FP puede ser una vía para cubrir sus necesidades de profesionales, el primer paso es tener más información sobre qué es la FP.

Las vías para conocer más sobre ella son:

- ▶ Ir al apartado específico de esta guía
- ▶ Visitar la página <www.todofp.es> del Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes
- ▶ Visitar las páginas web de las Consejerías de Educación de las diferentes comunidades autónomas
- ▶ Concertar una reunión con algún organismo intermedio y/o centro educativo, para resolver dudas concretas

Este mayor conocimiento es el que tiene que permitir a la pyme confirmar o no que la FP puede ser una vía de captación de talento. En caso afirmativo, el siguiente paso es «afinar más el tiro».

BARRERAS A LAS QUE SE HACE FRENTE:

- Distancia respecto del mundo educativo
- Desconocimiento de lo que es la Formación Profesional
- Percepción negativa de la FP
- Falta de ayuda externa

2. Concretar el perfil buscado

Para la correcta elección de la formación es necesario haber hecho antes, aunque sea de forma somera, un esbozo del perfil para el que la empresa va a formar.

¿Cómo hacer un perfil profesional?

Si es un perfil con el que ya se cuenta en la empresa, el camino es directo porque se trata de hablar con la persona que ocupa la posición correspondiente, y si es nuevo, de alguna forma ya se tienen ideas al respecto en tanto es una línea de negocio o actividad que se quiere introducir y sobre la que se ha investigado previamente.

Sea un caso u otro, la secuencia a seguir es sencilla:



Las **funciones** son como los cuatro o cinco grandes titulares que resumen QUÉ se hace en ese puesto de trabajo.

Por su parte, las **tareas** son las concreciones de esas funciones y detallan CÓMO se hacen estas.

A menudo, a la hora de hacer el perfil se empieza por las tareas que son más detalladas y luego se agrupan en funciones.

Finalmente, las **competencias** son las habilidades necesarias para llevar a cabo esas funciones y tareas. Aquí, aparecerán competencias de tipo técnico, propias de la profesión, y transversales o blandas, que son transferibles de unos puestos a otros.

El siguiente ejemplo ayuda a entender esa secuencia:

Una ferretería cuenta con una auxiliar administrativa que está a punto de jubilarse, por lo que la dueña piensa que hay que ir poniéndose a pensar en la persona que la sustituirá y decide esbozar un perfil, así que se reúne con la trabajadora, que le cuenta lo siguiente.

Las tres grandes funciones de lo que hago se resumen en algo así como:

- Emitir y recibir facturas
- Conciliar las cuentas bancarias
- Realizar el control de stock

Y si lo tengo que detallar más, explicando cómo lo hago para la función de conciliar cuentas bancarias:

- Entrando en las webs de los diferentes bancos e imprimiendo los extractos, de forma semanal
- Extrayendo de la aplicación contable el diario de las cuentas contables de tesorería
- Introduciendo los datos anteriores en la hoja de cálculo de conciliación bancaria
- Analizando las diferencias que pueden darse entre las cuentas bancarias y su registro contable
- Preguntando a la responsable contable respecto de diferencias para las que no se encuentra justificación
- Archivando física y digitalmente los documentos relacionados con la conciliación

A partir de ahí y una vez hecho para las diferentes funciones, lo siguiente es plantearse cuáles son las competencias necesarias para llevarlas a cabo. En el ejemplo serían:

- Conocimientos básicos de contabilidad
- Conocimientos de ofimática
- Conocimientos de uso de internet
- Conocimientos de archivo
- Organización
- Autonomía
- Comunicación
- Relación interpersonal y trabajo en equipo
- Responsabilidad

Con todo este trabajo, la pyme ya cuenta con una descripción (o un esbozo de la misma) del perfil que necesita y puede avanzar al siguiente paso.

BARRERAS A LAS QUE SE HACE FRENTE:

- Distancia respecto del mundo educativo
- Desconocimiento de lo que es la Formación Profesional
- Carencia de visión estratégica
- Inquietud respecto a la falta de encaje entre empresa y estudiante

3. Elegir y ubicar la formación

Una vez que la pyme tiene claro que la FP es lo que necesita y ha esbozado un perfil profesional, el convertirse en formadora está mucho más cerca. Ahora falta decidir qué formación es la que más se ajusta a sus necesidades.

En el Anexo II se presenta una tabla en la que se puede ver qué Formación Profesional prepara para los diferentes perfiles profesionales. En algunos casos existe más de una formación que cualifica para el puesto por lo que se recomienda entrar en las diferentes opciones y elegir aquella que más se ajusta a la actividad de la empresa para la que se quiere formar a un alumno.

En algunos casos existen diferentes niveles dentro de una profesión por lo que la empresa debe tener en cuenta qué nivel de destreza necesita pero también la edad media del alumnado que cursa cada nivel, su madurez, y a la vez su potencial y posible progresión.

Además de decidir, sola o con ayuda, qué formación le conviene, la pyme tiene que ver con qué centro colaborar (si bien en algún caso todo ha podido empezar desde un centro concreto, por lo que el camino será más fácil).

Ejemplo:

Una pequeña administradora de fincas ubicada en Manacor (Mallorca, Illes Balears) busca una persona para el área de administración de comunidades de propietarios.

Analizando lo que aparece en el Anexo II llega a la familia de Administración y gestión y ahí ve que existe la figura de auxiliar administrativo y la de administrativo.

A continuación entra en la página <www.todofp.es> y analiza por encima los contenidos del Ciclo Medio de Gestión administrativa y el Superior de Administración y finanzas. De entrada se decanta por el primero, porque cree que es suficiente y que la parte de comunidades de propietarios la aprenderá en la pyme.

En la misma web ve que hay un centro público en la localidad, el Politècnic de Llevant, que oferta tanto el Ciclo Medio como el Superior. Concierta una cita con una persona que le dicen que lleva la relación con empresas. Esta profesional le explica al detalle los contenidos de cada ciclo y la edad media del alumnado de cada uno. Pese a que en el Grado Medio son muy jóvenes, confirma que quiere optar por formar a uno de ellos, para así tener cantera a futuro.

BARRERAS A LAS QUE SE HACE FRENTE:

- Distancia respecto del mundo educativo
- Desconocimiento de lo que es la Formación Profesional
- Falta de referentes
- No contar con el apoyo de un organismo intermedio
- Inquietud respecto a la falta de encaje entre empresa y estudiante

4. Resolver dudas

Ya sea en una reunión previa con un organismo intermedio o centro educativo (como en el ejemplo anterior), o en una ya de trabajo con este, es el momento en que se pueden ir planteando aspectos a tener en cuenta una vez se ha decidido ser pyme formadora y elegido la formación adecuada.

¿Quién se ocupa del alumno mientras está en la empresa? ¿Quién lo forma?

A esta pregunta se responde en el paso siguiente «Escoger al tutor de empresa».

¿Cuándo se incorpora el alumno a la empresa y hasta cuándo? ¿Qué horario hace? ¿En qué periodos?

El paso «Repartir el plan de formación» da respuesta a estas dudas.

¿Cómo se sabe en qué formar al alumno?

De nuevo en «Repartir el plan de formación» se encuentra la contestación a esta cuestión.

¿Quién y cómo elige al alumno para cada pyme?

La respuesta se encuentra en «Participar en la selección».

¿Qué documentación hay que firmar?

El apartado «Firmar documentación» responde a esta duda.

¿Hay que ponerle nota al alumno? ¿Hay que hacer algún tipo de reuniones con el centro durante el tiempo de formación?

El último paso, «Formar al alumno y evaluar el aprendizaje», permite descubrir qué y cómo valorar al alumno.

BARRERAS A LAS QUE SE HACE FRENTE:

- Desconocimiento de lo que es la Formación Profesional

5. Escoger al tutor de empresa

Una pyme que decide formar a un alumno de Formación Profesional lo va a hacer en general como vía para captar talento. Esa decisión implica escoger a un profesional de la plantilla que se va a ocupar de formar a esa persona y de mantener el contacto con el centro educativo. Es el tutor de empresa.

Elegir a esa persona en pymes como las españolas con una plantilla muy reducida pasa por optar por alguien que:

- ▶ Domine técnicamente todo aquello a transmitir al alumnado
- ▶ Asuma los compromisos que implica ser tutor de empresa: formar y valorar el aprendizaje y mantener el contacto con el centro educativo
- ▶ Cuente con ciertas habilidades didácticas y otras de tipo transversal o esté dispuesto a adquirirlas
- ▶ Tenga cierta estabilidad en la empresa

En relación con el último de los puntos, la normativa establece que las diferentes administraciones (eso es Ministerio y Consejerías de Educación y Formación Profesional) garantizarán que se ofrezca formación gratuita a los tutores de empresa para capacitarles para estas sus nuevas funciones.¹¹

BARRERAS A LAS QUE SE HACE FRENTE:

- Distancia respecto del mundo educativo
- Inquietud respecto a la falta de encaje entre empresa y estudiante

¹¹ En el momento de elaboración de este documento la formación aún no es obligatoria en todas las comunidades autónomas y, a menudo, es ofrecida en colaboración con organismos intermedios u otras entidades que promueven la FP.

6. Firmar documentación

En general, hay una serie de documentos que debe cumplimentar una pyme que se convierte en formadora, si bien depende de lo que establezca cada comunidad autónoma.

Básicamente es la siguiente, teniendo en cuenta que se firmará o cumplimentará antes del inicio de proceso de formación, a excepción de la última:

- ▶ Carta de compromiso de participación que solicitan algunas consejerías antes de iniciar el proyecto de formación
- ▶ Convenio de colaboración entre la pyme y el centro educativo (o la consejería). En ocasiones puede incluir el plan de formación
- ▶ Acuerdo de formación entre pyme, centro y alumno. Este documento es habitual en el caso de formación en régimen general
- ▶ Contrato de formación en alternancia, en el caso de régimen intensivo
- ▶ Tramitación del alta en la Seguridad Social
- ▶ Algún tipo de cuaderno físico o digital en el que se vayan recogiendo las valoraciones del aprendizaje del alumno

7. Repartir el plan de formación

En la FP los contenidos de los diferentes estudios vienen establecidos por las diferentes administraciones públicas, en Reales Decretos estatales y Decretos autonómicos. El alumnado que los sigue ve los diferentes contenidos en el centro educativo y en la pyme, que son los dos sitios en los que se forma.

Entonces, tiene que haber un reparto de la formación entre ambos. A menudo, desde los centros educativos o las Consejerías de Educación se hace una propuesta de reparto, pero, en todo caso, la empresa tiene que dejar claro aquello en lo que puede formar y, por tanto, en qué no. La formación en la empresa forma parte de su día a día, enseñando a partir de la observación y la práctica; no se trata de «dar clases» al uso, como en el centro.

Para ese ejercicio es de utilidad contar con el perfil profesional correspondiente antes esbozado o revisado, puesto que permite conocer las funciones y tareas a desarrollar y, en consecuencia, aquello en que se puede formar a un alumno.

Con ese documento, el tutor de empresa puede sentarse con el responsable del centro educativo, para que este, que conoce bien el currículo de los estudios correspondientes, realice el reparto de la formación.

Teniendo en cuenta la programación del centro educativo y el ciclo productivo de la empresa, se concreta qué y cuándo se van a ver los diferentes contenidos en centro y empresa.

Con eso, el tutor de empresa ya sabe en qué tiene que formar al alumno y en qué momentos debe hacerlo, porque a menudo unos aprendizajes dependen de otros adquiridos previamente.

BARRERAS A LAS QUE SE HACE FRENTE:

- Distancia respecto del mundo educativo
- Desconocimiento de lo que es la Formación Profesional
- Carencia de visión estratégica

8. Participar en la selección

La pyme va a formar a un alumno en el seno de su organización y lo hace, además, invirtiendo tiempo y pensando que en un futuro puede llegar a ser parte de la plantilla. Por lo tanto, es imprescindible que participe de alguna manera en la selección de esa persona que se va a incorporar a la empresa.

El haber tratado de realizar el ejercicio de esbozar el perfil profesional correspondiente ya le permite conocer las competencias ideales con las que tendría que contar ese futuro trabajador.

Está claro que el alumno no contará con las competencias técnicas necesarias, porque son para las que se está formando, por lo que habrá que centrarse en las de carácter transversal, pensando en aquellas imprescindibles para el puesto, planteándose preguntas como:

- ▶ ¿Hay comunicación con clientes?
- ▶ ¿Se dan puntas de trabajo que generan estrés?
- ▶ ¿El orden y la limpieza son fundamentales?
- ▶ ¿El puesto requiere de organización y meticulosidad?
- ▶ ¿Se trabaja en equipo o más solo?
- ▶ ¿Cómo es el tutor con el que se va a formar el alumno?

En la selección juega un papel fundamental el centro educativo, ya que lo más habitual es que al menos conozca al alumno de un trimestre formándose en él. Así, la pyme puede transmitir esas competencias transversales con las que idealmente tiene que contar el alumno, para que aquel lleve a cabo una criba previa que permita a la pyme realizar un breve proceso de selección para escoger al que considera más idóneo.

BARRERAS A LAS QUE SE HACE FRENTE:

- Reticencias sobre los jóvenes
- Reticencias a los costes económicos derivados de formar alumnado de FP
- Inquietud respecto a la falta de encaje entre empresa y estudiante

9. Acoger al alumno

La pyme que ya cuente con algún tipo de protocolo de acogida a cualquier nuevo trabajador puede utilizarlo para dar la bienvenida al alumno en formación, simplemente adaptando aquellos pasos que le sean de aplicación.

En el caso de que la empresa no cuente con un procedimiento de acogida, se trata de contar con una pequeña planificación que incluya los siguientes aspectos:

- ▶ Día y hora de la acogida (con instrucciones previas al alumno si es necesario)
- ▶ Persona/s responsable/s de la acogida, incluyendo al tutor de empresa
- ▶ Lugar de realización de la acogida dentro de la pyme
- ▶ Documentación que firmar
- ▶ EPI o material que entregar
- ▶ Repaso del plan de formación previsto
- ▶ Presentar al personal de la pyme
- ▶ Apertura de cuenta de correo electrónico y entrega de contraseñas
- ▶ Tareas a realizar los primeros días

10. Formar al alumno y valorar el aprendizaje

El contenido de la formación viene delimitado por el plan de formación anteriormente pactado con el centro educativo y que, a su vez, viene del ejercicio previo realizado de definición del perfil profesional. Ese plan sirve de guía al tutor para saber en qué y cuándo deber ir formando al alumno a su cargo.

En cuanto a la Prevención de riesgos laborales obligatoria en toda empresa, lo más habitual es que la parte obligatoria se realice en el centro y que en la empresa se lleve a cabo la parte específica para aquellos sectores en que sea preceptivo.

Para realizar esa nueva función el tutor cuenta con sus conocimientos técnicos, puesto que es un experto en aquello en lo que va a formar, y puede empezar a adquirir las competencias didácticas necesarias a través del curso de tutores de empresa ofrecido por la Consejería de Educación correspondiente y luego a desarrollar con la práctica diaria.

BARRERAS A LAS QUE SE HACE FRENTE:

- Desconocimiento de lo que es la Formación Profesional
- Percepción negativa de la FP
- Reticencias sobre los jóvenes
- Inquietud respecto a la falta de encaje entre empresa y estudiante

La pyme se convierte en un actor relevante en el proceso formativo del alumno, por lo que también participa en la valoración del aprendizaje.

En ese sentido, en primer lugar, la empresa debe saber que, pese a que participa en la valoración del aprendizaje, la responsabilidad última de la evaluación del alumno sigue recayendo en el centro educativo.

La pyme transmite al centro educativo, según el sistema establecido (por escrito en papel, en reuniones de seguimiento o por medios digitales), su valoración del aprendizaje del alumno de cada uno de los contenidos estipulados en el plan de formación. La valoración, según lo que se haya pactado, puede ser de tipo cuantitativa y/o de carácter más cualitativo.

BARRERAS A LAS QUE SE HACE FRENTE:

- Distancia respecto del mundo educativo
- Desconocimiento de lo que es la Formación Profesional
- Percepción negativa de la FP
- Reticencias sobre los jóvenes
- Reticencias a los costes económicos derivados de formar alumnado de FP
- Inquietud respecto a la falta de encaje entre empresa y estudiante

LOS JÓVENES DEL SIGLO XXI

05

Para cerrar este documento, resulta pertinente hacer una pequeña mención a cómo es la generación de jóvenes actual, para que la pyme sea consciente de sus particularidades. Esto es especialmente relevante para aquellas empresas que formen por primera vez, que estén alejadas del mundo educativo o bien que cuenten con plantillas con una media de edad elevada, entre otras casuísticas.

La generación que de forma mayoritaria sigue hoy estudios de Formación Profesional es la denominada Z, que nació a finales del siglo xx y durante la primera década del xxi.

Esta generación presenta, de forma general, los siguientes rasgos:

- ▶ Son personas nativas digitales, acostumbradas al uso de redes sociales, dispositivos móviles y todo tipo de aplicaciones informáticas
- ▶ El rasgo anterior implica que, a menudo, son personas multitarea, lo que puede conllevar ciertas dificultades de concentración, a la vez que mayor adaptabilidad
- ▶ El trabajo tiene para ellas un carácter instrumental y no troncal como había tenido en generaciones previas
- ▶ La formación es relevante para muchos de los miembros de esta generación, pero les gusta aprender de formas muy diversas, no solo sentados en un aula
- ▶ La vida personal y social es fundamental para ellos, por lo que dan mucho valor a una adecuada conciliación con la laboral
- ▶ Los jóvenes buscan en las empresas no solo un sueldo acorde con sus responsabilidades y competencias, sino otros aspectos como trabajar en un sitio en el que aprendan, del que sientan que forman parte (su opinión importa) y con un buen clima laboral

Tener en mente estas peculiaridades puede ayudar a la pyme a entender cómo es el joven que se incorpora a su empresa y a adaptar, en la medida de lo posible, la formación a sus características generacionales.

En todo caso, también es importante tener en cuenta que toda persona ha sido joven en algún momento, que no se puede generalizar y que, a menudo, el aire fresco que aporta un joven a la pyme compensa, si es que se dan, las dificultades de tipo intergeneracional que puedan surgir.

ANEXOS

ANEXO I – ORGANIZACIONES ENTREVISTADAS

ORGANIZACIÓN	COMUNIDAD AUTÓNOMA
CONSEJERÍAS DE EDUCACIÓN	
Departamento de Educación, Ciencia y Universidades	Aragón
Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo	Murcia
Consejería de Educación	Castilla y León
ORGANISMOS INTERMEDIOS	
Confederación de Empresarios de Andalucía (CEA)	Andalucía
Confederación Empresarial Navarra (CEN)	Navarra
Confederación Regional de Organizaciones Empresariales de Murcia (CROEM)	Murcia
Federación Asturiana de Empresarios (FADE)	Asturias
Federación de Empresas de La Rioja	La Rioja
EMPRESAS QUE FORMAN ALUMNOS DE FP DUAL	
AIM Cerrajería Industrial	Canarias
Bodegas Muga	La Rioja
Ctaima (Consultoría de software integral)	Catalunya
Fuster Güell (Asesoría legal y fiscal)	Catalunya
Impulsa tu marketing (Servicios de marketing digital)	Castilla y León
Innovation Strategies (Digitalización)	Illes Balears
InvesBioFarm (Fabricación e importación de cosméticos y productos sanitarios)	Andalucía
Restaurante La Barrica	Canarias
Seabery (Software)	Andalucía
TICandBOT (Servicios Informáticos)	La Rioja

ORGANIZACIÓN**COMUNIDAD AUTÓNOMA****EMPRESAS QUE FORMAN ALUMNOS DE FCT**

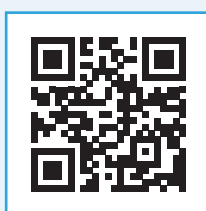
Cermat (Construcción)	Catalunya
Desiderio 2000 (Comercio)	Canarias
Espolux (Instalaciones Eléctricas)	Madrid
Estudio Scholten (Fotografía)	Catalunya
Granja La Serrota	Castilla y León
Porcelanosa Valladolid (Cerámica y mobiliario de cocina y baño)	Castilla y León
Sitecan (Obra civil)	Canarias
Tecno Inte (Formación)	Canarias

EMPRESAS SIN EXPERIENCIA EN FORMACIÓN

Autos Nieto	Castilla y León
Hotel Tagoro. Dream Place	Canarias
Hoteles y Gestión	Catalunya
HH. Carpintería Metálica	Canarias
La Rapa (Comercio)	Madrid
Restaurante Azzurro	Canarias
Servimoving (Empresa de mudanzas)	Catalunya
The Anchor Bar	Canarias

ANEXO II - EQUIVALENCIA PERFILES PROFESIONALES Y FORMACIÓN DE FP CUALIFICANTE

Consultar tablas en: <https://www.fundacionbertelsmann.org/wp-content/uploads/2024/11/FP-para-PYMES_tablas.pdf>



ANEXO III – FICHAS

EUROCAMPUS FORMACIÓN Y CONSULTORÍA

- **Web:** <www.eurocampus.es>
- **Dirección:** C/Malaquita, 3, bajo, 38005, Santa Cruz de Tenerife, Islas Canarias
- **Sector:** Formación
- **Número de empleados en 2024:** 13

«Los alumnos de FP son la clave para nuestra innovación y crecimiento»

¿Por qué apuestan por la FP?

Necesitábamos ampliar la plantilla. Optamos por formar a un alumno de FP por la oportunidad de conocerlo durante unos meses en el entorno de trabajo, de cara a una posible contratación posterior. Nos encajaba mejor un perfil de FP que uno de la universidad porque queríamos alguien con una formación que tuviera un enfoque práctico y vinculado a la empresa.

¿Cómo se inicia Eurocampus en la FP?

Parte de la plantilla proviene de la FP por lo que ya había un cierto conocimiento de este tipo de estudios, pero el paso de formar a alumnado en la compañía lo dimos gracias a la Cámara de Comercio de Santa Cruz de Tenerife que tiene un programa de impulso a la formación dual.

Nos contactaron, mantuvimos una reunión en la que nos informaron de las ventajas y compromisos de la FP y para conocer en qué perfiles se podría formar. Con estos datos, la Cámara nos incluyó en el listado de empresas idóneas para formar alumnos de FP y facilitó esta información a los centros educativos con oferta en la formación escogida. A partir de ese momento un centro contactó con la empresa y la relación ya fue directamente con aquel.

¿Qué ha aportado la FP a la empresa?

Una persona con ideas nuevas y motivación y un buen manejo de redes sociales que ha sido, desde el primer momento, un apoyo importante para el equipo.

Además nos ha acercado al centro educativo que ahora sabe qué tipo de alumno encaja mejor en nuestra empresa, de cara a posibles colaboraciones futuras.

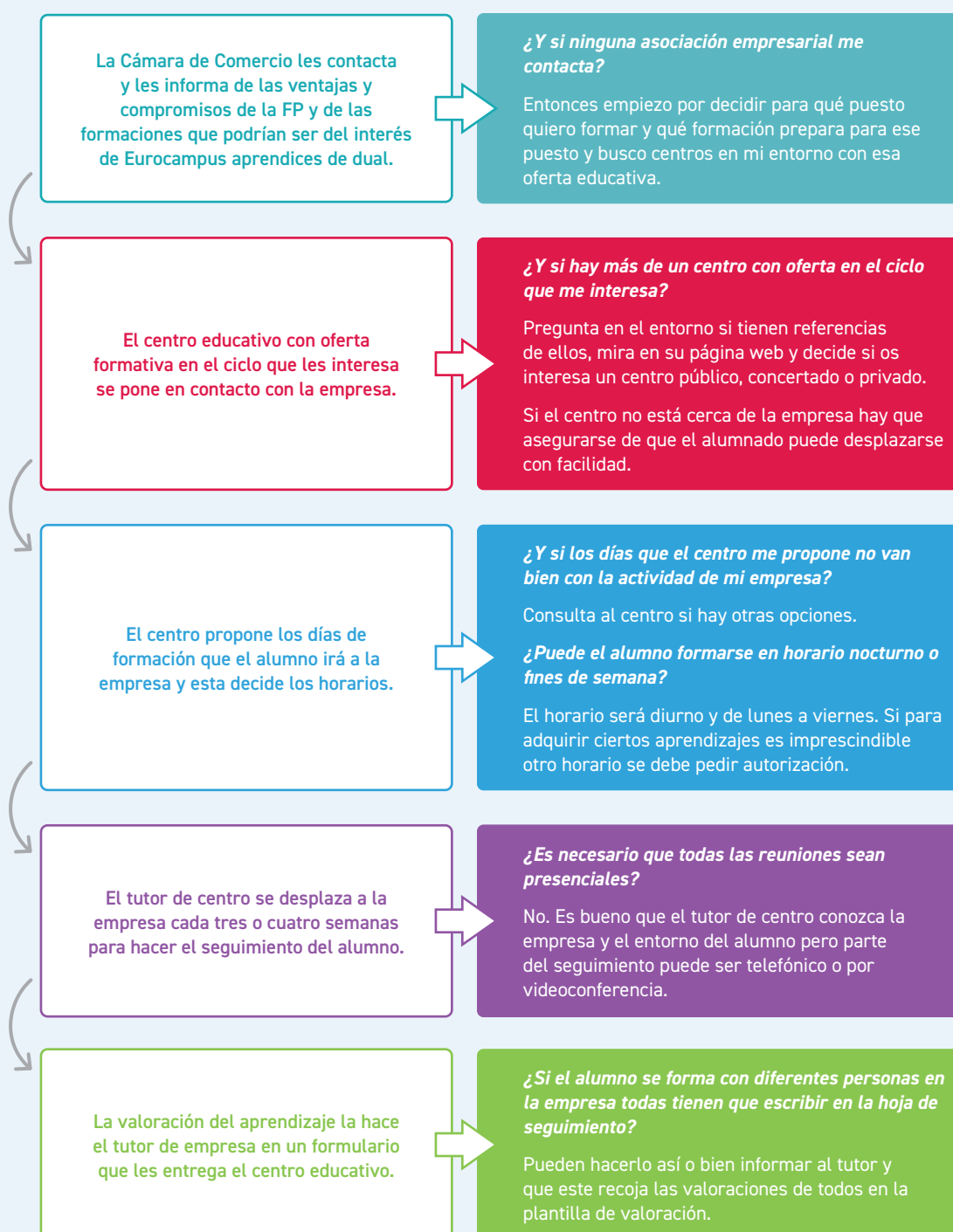
¿Qué barreras se han encontrado y qué les ha ayudado?

Nos hemos encontrado con pocas dificultades, la carga burocrática ha sido mínima. El centro nos hizo llegar un modelo de convenio que firmamos antes de iniciar la formación. Además, nos propuso los días de la semana en los que el alumno vendría a la empresa y nosotros fijamos el horario concreto.

El progreso del aprendizaje se ha recogido a través de un formulario detallado proporcionado por el centro educativo, que permite evaluar las distintas tareas realizadas por el alumno y asegurar que estas estén alineadas con los contenidos previstos. El formulario es claro y conciso, y su cumplimentación no nos ha llevado más de diez minutos, lo que facilita considerablemente el proceso de seguimiento y valoración.

Cuando han surgido dudas hemos recurrido al tutor del centro, que nos ha dado respuesta rápida.

El camino de Eurocampus a la FP:



EQUIVALENCIA DE LAS PROFESIONES EN CICLOS



<https://www.fundacionbertelsmann.org/wp-content/uploads/2024/11/FP-para-PYMES_tablas.pdf>

OFERTA DE CICLOS POR CCAA



<<https://todofp.es/sobre-fp/webs-de-fp-de-ccaa.html>>

CORTEC INDUSTRIAL SOLUTIONS S.L.

- **Web:** <<https://cortec.es>>
- **Dirección:** C/Suecia, 119, 14014, Córdoba, Andalucía
- **Sector:** Mecanizado industrial
- **Número de empleados:** 18

«La FP nos aporta otras habilidades y nos ayuda a mantener la frescura de nuestro equipo»

¿Por qué apuestan por la FP?

Estamos en un proceso de crecimiento y nos cuesta encontrar personal preparado.

Conocíamos el modelo de formación dual austríaco y alemán y la «antigua FP» que formaba niveles de aprendiz a maestro. Creemos que formar en el puesto de trabajo es clave si queremos contar con profesionales preparados.

¿Cómo se inicia CORTEC en la FP?

El primer contacto con la FP vino cuando un profesor nos contactó para que acogiéramos a un alumno en prácticas (las prácticas al final de la formación, no formación modalidad dual).

Además, uno de los socios fundadores de la empresa, de origen austríaco, impartía, siendo ya socio de la empresa, cursos en la Cámara de Comercio de Córdoba y en diversas asociaciones del metal, por lo que el contacto con la formación y con los centros era habitual. El salto a la dual llegó de manera natural cuando los centros educativos fueron conociendo el modelo y nos contactaron para que formáramos alumnos.

Cabe destacar que empezamos a formar siendo solo dos personas en la empresa.

La regla que aplicamos para formar se resume en «observar y escuchar, aplicar y enseñar».

¿Qué ha aportado la FP a la empresa?

Sobre todo personal cualificado. Actualmente somos 18 trabajadores en la empresa y el 95% de la plantilla proviene de la Formación Profesional. La FP nos ha permitido formar en nuestros valores y conocer a las personas que después hemos incorporado a nuestro equipo.

Por otro lado, formar a otros nos ha ayudado a hacer mejor nuestro trabajo.

¿Qué barreras han aparecido y qué les ha ayudado?

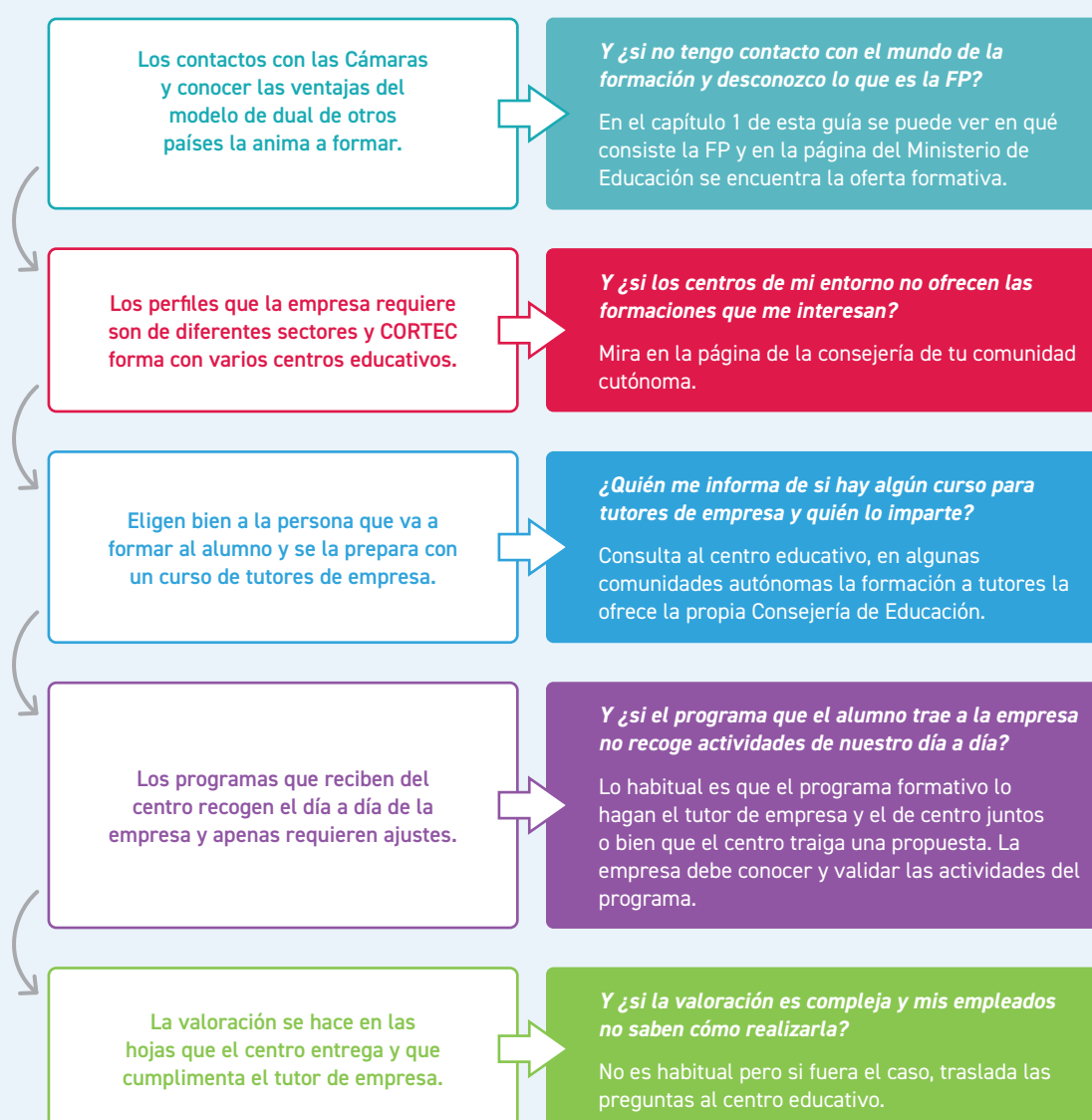
En general no nos hemos encontrado barreras, pero es importante que la empresa se involucre en la formación.

A nivel de papeleo es bastante ligero y nos ha ayudado que cuando el alumno se incorpora a la empresa trae un programa con una lista de las tareas que tiene que realizar con nosotros. Son las habituales del día a día, así que no hay que ajustar los programas. El tutor de la empresa firma la lista de actividades.

Para evitar que se convierta en una carga acogemos máximo a tres alumnos al mismo tiempo.

Nos ha ayudado también el que nuestra plantilla provenga en su mayor parte de la FP porque conocen el modelo y saben lo importante que es ser cercano y escuchar al alumno.

El camino de CORTEC a la FP:



QUÉ ESTUDIAR



<<https://todofp.es/que-estudiar.html>>

DÓNDE ESTUDIAR



<<https://todofp.es/como-cuando-y-donde-estudiar.html>>

SSH TEAM

- **Web:** <www.sshteam.com>
- **Dirección:** C/Portales, 1, 1.º dcha., 26001, Logroño, La Rioja
- **Sector:** Ciberseguridad
- **Número de empleados:** 18

«La FP nos ha ayudado a emprender»

¿Por qué apuestan por la FP?

Necesitábamos contratar profesionales y consideramos que la combinación empresa/centro es el marco ideal para trabajar las nuevas tecnologías.

El periodo de adaptación al puesto de trabajo de un alumno de FP es mucho menor que el de un alumno universitario y su formación es más práctica y orientada a la empresa.

¿Cómo se inicia SSH en la FP?

De los cuatro socios fundadores de SSH, dos hemos sido compañeros en un ciclo de FP y uno era profesor de FP. Al acabar la formación decidimos montar una empresa.

Empezamos a crecer y vimos en la FP una puerta para captar talento y formarlo en lo que necesitábamos.

El mismo centro donde estudiamos fue el primer contacto. Además contábamos con la FER, Federación de Empresarios de La Rioja, y con AERTIC, la Asociación de empresas TIC de La Rioja, que nos informaron de los pasos a dar para poder formar alumnos.

¿Qué ha aportado la FP a la empresa?

En primer lugar, conocimientos para poder emprender, luego, un crecimiento sostenido constante y la posibilidad de contratar al final solo si hay un buen encaje del alumno con la empresa. Cerca del 60% de nuestra plantilla proviene de la Formación Profesional.

Por otro lado, la FP nos ha dado visibilidad y un acercamiento al mundo educativo. En uno de los centros tenemos un aula con el nombre de la empresa y algunos de los profesores se han formado con nosotros para luego poder formar a los alumnos. Además vamos a centros a dar charlas a los alumnos para que conozcan el sector y la Formación Profesional.

¿Qué barreras se han encontrado y qué les ha ayudado?

Más que barreras lo que hemos observado en los últimos años es que los alumnos son cada vez más jóvenes y no siempre tienen claro lo que quieren.

En la selección contamos con el apoyo de las organizaciones empresariales, que organizan un proceso donde las empresas se presentan a los alumnos, ellos escogen en qué empresa quieren

formarse y finalmente nosotros hacemos una entrevista a los que nos han elegido. El sistema requiere de cierta coordinación y se articula a través de AERTIC y la FER, que también dan soporte en tareas administrativas y resolución de dudas.

El camino de SSH a la FP



IMPULSA TU MARKETING

- **Web:** <www.impulsatumarketing.com>
- **Dirección:** Paseo Arco de Ladrillo, 68, 3.ª planta, 47007, Valladolid, Castilla y León
- **Sector:** Marketing Digital
- **Número de empleados:** 3

«La FP nos permite formar en la cultura y valores de nuestra empresa»

¿Por qué apuestan por la FP?

La agencia necesitaba ampliar la plantilla. Habíamos tenido una experiencia previa con un universitario en prácticas, que nos permitió ver que la FP se ajustaba mejor a nuestra realidad por dos motivos: estos estudios tienen un mayor enfoque práctico y aportan conocimientos y habilidades en diferentes ámbitos del marketing; además, a menudo, los estudiantes universitarios ven una agencia pequeña como Impulsa tu marketing como un trampolín a una organización más grande y nosotros buscamos a alguien que quiera crecer profesionalmente en la agencia, implicándose y comprometiéndose con la misma.

¿Cómo se inicia Impulsa tu Marketing en la FP?

Conocíamos la Formación Profesional «de oídas» porque en la empresa provenimos de la universidad, por lo que el primer paso fue buscar en internet qué formaciones había, a quién iban dirigidas y qué centros educativos de Valladolid ofertaban estudios de FP de marketing.

Después contactamos con algunos de los centros para trasladarles nuestro interés en acoger a una persona para realizar la formación práctica en nuestra agencia con el fin de incorporarla posteriormente a la plantilla. Escogimos el que ofertaba la modalidad más larga de formación en la empresa.

El centro nos fue guiando y marcando los siguientes pasos. Nos enviaron el currículum de varios candidatos, los entrevistamos y seleccionamos al que mejor encajaba con nuestras necesidades.

¿Qué ha aportado la FP a la empresa?

Una persona con ideas frescas, implicada con la agencia, con ganas de aprender y crecer con nosotros.

¿Qué barreras han aparecido y qué les ha ayudado?

No hemos encontrado barreras, el centro educativo nos lo puso muy fácil, nos dio todo tipo de información y siempre hemos mantenido un contacto permanente tanto telefónico como con visitas periódicas a nuestra agencia. Nos pasaron un convenio de colaboración que firmamos previamente a la incorporación del alumno y nosotros fijamos el horario.

Cuando acabó el proceso formativo, el centro educativo nos mandó un formulario que cumplimentó el tutor de la agencia y donde evaluó las distintas tareas que había realizado el alumno con nosotros.

El camino de Impulsa tu Marketing a la FP:



EQUIVALENCIA
DE LAS
PROFESIONES
EN CICLOS



<https://www.fundacionbertelsmann.org/wp-content/uploads/2024/11/FP-para-PYMES_tablas.pdf>

OFERTA DE
CICLOS POR
CCAA



<<https://todofp.es/sobre-fp/webs-de-fp-de-ccaa.html>>

BIBLIOGRAFÍA

Páginas web consultadas:

- **Estadística de las Enseñanzas no universitarias.** Subdirección General de Estadística y Estudios del Ministerio de Educación y Formación Profesional. <<https://www.educacionfpydeportes.gob.es/servicios-al-ciudadano/estadisticas/no-universitaria/alumnado/matriculado.html>>
- **Observatorio de la FP. CaixaBank Dualiza.** <<https://www.observatoriofp.com>>
- **Todo FP. Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes.** <<https://todofp.es/inicio.html>>
- **SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal)** <<https://sede.sepe.gob.es/especialidadesformativas/RXBuscadorEFRED/EntradaBuscadorCertificadosFormDual.do>>
- **Tomando el pulso a las pymes BBVA.** <<https://www.bbva.com/es/podcast-tomando-el-pulso-de-las-pymes-oportunidades-y-retos-2023/>>

Publicaciones consultadas:

- **Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (2023).** *El reto de las vacantes en España.*
- **Consejo Económico y Social España (2023).** *La Formación Dual en España: situación y perspectivas.*
- **Consejo Económico y Social España (2020).** *Jóvenes y mercado de trabajo en España.*
- **Fundación Bertelsmann (2012).** *Programa de Impulso de la FP Dual en las pymes. El caso práctico del coordinador de tutores de empresa.*
- **Jansen, A. y Pineda, P. Universitat Autònoma de Barcelona/Fundación Bertelsmann/Generalitat de Catalunya Departament d'Educació (2019).** *La formación dual en Cataluña desde el punto de vista empresarial.*
- **Martínez, B. y Fontrodona, J. (2023).** IESE. *Sostenibilidad y Formación Profesional Dual.*
- **Ministerio de Industria, Comercio y Turismo (2019).** *Marco estratégico en Política de PYME 2030.*
- **Pacto Mundial Red Española/Economistas Consejo General/CEPYME (2019).** *Guía para pymes ante los objetivos de desarrollo sostenible.*





CEOE

Empresas Españolas

**Confederación Española
de Organizaciones Empresariales**

Diego de León, 50

28006 Madrid

Tel: 91 566 3400

www.ceoe.es



**Fundación
Bertelsmann**

Fundación Bertelsmann

C. O'Donnell, 10

28009 Madrid

Tel: 93 268 73 73

www.fundacionbertelsmann.org