

La Formación Profesional como motor y objeto de transformación

10 propuestas de 40 personas expertas
en el mundo de la educación y el empleo

SEMINARIO

El pasado 15 de julio, la [Fundació Bofill](#) y [Orkestra-Instituto Vasco de Competitividad](#), organizaron conjuntamente el Seminario online *Transformación del mundo del empleo y de la formación*, una oportunidad para reflexionar y plantear propuestas en un momento crucial de cambios que se están produciendo en la sociedad en general, y en el mundo del trabajo concretamente, acerca de los efectos que tienen sobre la formación de las personas, en un sentido amplio, y sobre la Formación Profesional en particular.

Los cambios vienen derivados esencialmente por la aparición de tres transiciones: la climática; la demográfica y la tecnológica. Y aunque sean de naturaleza diferente, están eclosionando al mismo tiempo y producen una situación socialmente nueva en la que las transformaciones se aceleran y la ciudadanía y las empresas ven cómo les afecta directamente en sus formas de vida y de trabajo.

Estos cambios conllevan la necesidad de una población más formada que se adapte a nuevas tipologías de perfiles profesionales y al mismo tiempo que hay que incrementar el número de personas con mejor cualificación, hay que cambiar la estructura, los contenidos y la oferta de la Formación Profesional, de lo cual se están dando ya diferentes pasos.

El Seminario congregó a treinta y cinco profesionales expertos de diferentes territorios del Estado español representantes del mundo empresarial, de la Formación Profesional, la investigación universitaria, distintos entes de la Administración Pública, sindicatos, entre otros, que aportaron ideas y visiones para transformar la actual Formación Profesional acorde con las nuevas tendencias, necesidades y demandas del mundo del empleo.

Después de cuatro ponencias a modo de encuadre del Seminario, las personas participantes debatieron en cuatro grupos sobre los siguientes aspectos:

Grupo 1: La oportunidad de la formación y el reciclaje profesional en situación de paro. La post pandemia.

Grupo 2: Los cambios derivados de las crisis.

Grupo 3: La Formación Profesional por sectores.

Grupo 4: La polivalencia en la nueva formación.

Aunque los debates eran de temáticas diferenciadas, los contenidos y propuestas sugeridas en cada uno ellos estuvieron estrechamente interrelacionados cuyos resultados recogemos en los siguientes diez destacados a modo de resumen. El objetivo fue informar a responsables de las políticas educativas sobre aspectos centrales a considerar en la generación de planes y programas alrededor de la Formación Profesional en el Estado y en las comunidades autónomas.

1. Tendencias y comportamientos de los sectores económicos en constante cambio

En lo que va de siglo, y especialmente a raíz de la gran crisis de 2008, el sistema productivo está sufriendo una importante **reorganización que afecta a muchos sectores y empresas**. Se observa un profundo cambio sectorial y ocupacional que afecta tanto a las características de la población ocupada como a **los requerimientos competenciales de las empresas**. Se ha producido una feminización y envejecimiento del empleo y un incremento de las ocupaciones más cualificadas. El **sector industrial** requiere cada vez más **capacidades para la generación de servicios** (servitización) y el **sector servicios** ve la necesidad de potenciar el **incremento de los servicios avanzados** (intensivos en conocimiento) y a las personas.

Las demandas del mercado de trabajo se orientan a la incorporación de **nuevos paquetes de competencias técnicas** a los perfiles profesionales ya conocidos, fundamentalmente relacionadas con la **digitalización** de los procesos productivos o de los servicios, y a la configuración de un **nuevo prototipo de trabajador** (*soft skills*) con una cultura del trabajo diferente de la estandarizada por el taylorismo en la etapa industrial.

La oferta formativa debe tener en cuenta estos cambios para adaptarse mejor a las nuevas necesidades del mercado de trabajo. La tradicional falta de graduados en FP está generando un importante cuello de botella para la renovación de la mano de obra de las empresas, y contribuye a mantener políticas de gestión de los recursos humanos no deseadas como la **sobrecualificación** o la utilización de mano de obra no cualificada.

2. Hacia una prospectiva que guíe el desarrollo de la FP

La **prospectiva de las necesidades del tejido productivo** es una herramienta esencial para la planificación de la oferta formativa de la FP. Sin embargo, no se cuenta con un sistema integrado que oriente con precisión la gestión de la oferta, hecho que propicia **disfunciones entre oferta y demanda**. Dicha prospectiva debería tener como base varios **elementos fundamentales**:

Por un lado, la **evolución futura del mercado laboral**, de la demanda de empleo y de técnicos, según el comportamiento de los diferentes sectores productivos en cada uno de los territorios.

Por el otro, la **evolución de las características y necesidades de las personas jóvenes** que potencialmente puedan formarse como técnicos, así como del conjunto de la población potencial participante en programas de cualificación y recualificación, para estimular las matriculaciones y titulaciones en los sectores con mayor demanda y/o déficit.

Para lograr lo anterior, **diferentes agentes deben estar implicados** de manera proactiva en la prospectiva de necesidades de profesionales. En primer lugar, las **empresas y los sectores productivos** deben analizar sistemáticamente sus necesidades a corto, medio y largo plazo y, en especial, aquellas surgidas por las jubilaciones y la profesionalización de los empleos resultantes. Una barrera en este sentido es que la inmensa mayoría de empresas (pymes y micropymes) están inmersas en la subsistencia del día a día que no les da lugar a pensar en clave de prospectiva. En segundo lugar, los **agentes sociales, las Administraciones y demás actores** relevantes deberían trabajar en red con el tejido empresarial y aprovechar las **oportunidades de financiación**.

Todo lo anterior permitirá al **sistema de FP ser más proactivo, flexible y menos reactivo** frente a las necesidades del entorno, acortando, por su parte, los tiempos de generación de nuevos títulos de diferente índole y duración.

3. Estimular la demanda de formación y mejorar las tasas de finalización

Como se comentaba en los puntos anteriores, **el tejido empresarial necesita un mayor número de graduados de FP**, sea para cubrir el volumen importante de jubilaciones que se avecina o sea para hacer posible nueva actividad económica.

Por otro lado, el **interés por la FP ha crecido** en los últimos años y todavía debe hacerlo más, teniendo en cuenta que, en lo que a jóvenes se refiere, estamos en la cresta de la ola demográfica a la que seguirá una bajada sostenida.

Pero al mismo tiempo, **la eficiencia interna de la FP debe mejorar**. Actualmente el 35% de los alumnos no acaban los estudios de FP de Grado Superior y el 40% de los de FP de Grado Medio. **Reducir drásticamente el abandono prematuro de la Formación Profesional** debe constituir una prioridad y debe lograrse en plazos relativamente cortos de tiempo.

Una atención especial debería dedicarse al **aumento de las matriculaciones y graduaciones en ciclos formativos vinculados al sector industrial**, que es el que proporciona mayor estabilidad y mejores condiciones de trabajo. En este sentido conviene planificar la oferta en colaboración de los clústeres productivos y buscar el equilibrio con los intereses del alumnado potencial, especialmente los jóvenes.

Sin embargo, la **recomendación de las posibilidades de la FP en boca de estudiantes** para otros jóvenes puede ser una medida eficaz para estimular la demanda de formación.

4. Los colectivos con mayor necesidad de cualificación son una prioridad

El abandono escolar en España es uno de los más altos de la UE, este abandono se ve favorecido por las características del sector productivo que ocupa trabajadores sin cualificar con puestos de trabajo precarios y bajos sueldos.

Este fenómeno aparece de manera clara **en territorios que tienen su PIB más ligado al turismo o a servicios de bajo valor añadido** en conocimiento.

Existe en España, como consecuencia de este fenómeno, un número importante de **jóvenes que han abandonado el sistema educativo** sin cualificación suficiente y de **personas adultas** que ya hace tiempo que se encuentran en el mercado de trabajo sin cualificación reconocida o sin formación reciente.

Para las **bolsas de jóvenes sin cualificar** provenientes del abandono escolar se deberá presentar una oferta de **formación atractiva**, especialmente, si debido a la pandemia, se encuentran en situación de paro.

Para las personas adultas que se hallan en situación de paro deberá establecerse un sistema de **acreditación de competencias** adquiridas durante su experiencia profesional como base para su recualificación a través, principalmente, de la FP.

5. Los alumnados de la Formación Profesional: tipologías y necesidades

Durante muchos años el **alumnado de la FP inicial estaba integrado exclusivamente por jóvenes**, quienes acabada su escolarización obligatoria seguían estos estudios para preparar su acceso al mercado de trabajo mediante la adquisición de una cualificación profesional. Así sucedía de forma casi absoluta en los Ciclos Formativos de Grado Medio. El alumnado de Grado Superior, al requerir el bachillerato, era más variado, si bien en su mayoría se trataba de **jóvenes estudiantes sin experiencia laboral**.

Esta situación ha cambiado de modo creciente en los últimos años. Los motivos de dicha transformación cabe situarlos en dos factores principales. Por una parte, existe una **favorable acogida del mercado de trabajo a los graduados en FP**, especialmente los de Grado Superior. Ello ha mejorado sensiblemente el interés por seguir estos estudios, al aparecer como una opción útil para acceder a una profesión y obtener un contrato de trabajo.

Por otra, **la crisis del 2008 dejó a muchos trabajadores adultos, hasta entonces ocupados, sin empleo** y con la necesidad de mejorar su cualificación profesional para conseguir una reinserción laboral. También muchos jóvenes que habían abandonado sus estudios al acabar la ESO para trabajar en la construcción, el turismo u otras actividades, perdieron su empleo.

La aparición de distintas tipologías de personas en la FP inicial plantea la **necesidad de adecuar la oferta y las metodologías de formación** a las características y necesidades de los diferentes colectivos. Cabe considerar que si bien los adultos generalmente disponen de experiencia laboral en algunos casos **carecen de algunas competencias básicas**. Por su parte los jóvenes, con experiencia laboral o sin ella, se enfrentan al problema del **paro juvenil y a la precariedad de los trabajos de baja cualificación**.

Conviene así desarrollar una formación que asuma **dos retos: la polivalencia y la especialización**, por una parte; una mayor **personalización a las características del alumnado**, de otra.

6. Competencias transversales y polivalencia versus especialización

Si bien se formula habitualmente como competencias antagónicas, por los retos planteados en el Seminario no cabe duda que, para adecuarse a las necesidades del mercado, es **necesario ofrecer una FP que equilibre las competencias técnicas y las transversales (blandas)** que van a servir tanto en la promoción laboral y en el ámbito personal como en el aprendizaje a lo largo de la vida: competencias de idiomas, comunicativas, competencia digital, aprender a aprender... y las que resultan útiles para cualquier trabajo: trabajar en equipo, asertividad, empatía, control de las emociones, responsabilidad, liderazgo, creatividad, entre otras.

Las competencias “blandas” son coprotagonistas de la formación, algunas se adquieren, otras se mejoran y son más difíciles de adquirir que las técnicas. Recogemos la cita que nos ofrecía un participante parafraseando a Alvin Toffler en su libro *La Tercera Ola*¹: **“los analfabetos del futuro serán los que no sepan aprender, desaprender o reaprender**.

¹Alvin Toffler. *La tercera ola*. Plaza y Janés, Barcelona 1992.

Añadiría los que no quieran aprender o reaprender (que es un problema de actitud). Y esto se consigue con competencias blandas”.

Actualmente, **las empresas requieren flexibilidad y profesionalidad**, es decir, polivalencia para poder adaptar la plantilla a la flexibilidad de la organización del trabajo ante los cambios e innovaciones de los procesos productivos y de los servicios. Pero al mismo tiempo es necesaria la máxima profesionalidad en cada función o puesto de trabajo a ejercer, y eso supone una especialización que asegure la calidad y la productividad del trabajo. Ese nuevo planteamiento requiere **cambios radicales en la configuración de la actual oferta formativa**, ya que este nuevo enfoque requiere unas **bases más polivalentes de inicio y una especialización final** más adaptada a las necesidades de cada empresa, cuando ahora la FP está planteada justamente a la inversa.

La FP se enfrenta a grandes retos de transformación porque debe equipararse con las tendencias sociales y pasar de un paradigma espacial a uno relacional. Esto significa que debe focalizarse en la afectación a tres fuerzas tractoras: la innovación y el emprendimiento, el conocimiento y el aprendizaje, y la competitividad y el bienestar. Estas fuerzas están íntimamente relacionadas. El cambio de paradigma pone a la persona (alumno) en el centro, pone el énfasis en las relaciones y propone romper barreras como las que hay entre el mundo del empleo y la educación (solución formación dual); barreras entre edades (solución formación a lo largo de la vida); barreras entre el espacio y el tiempo (formación presencial y online); barreras dentro del mismo espacio educativo (formación compartida: la universidad y la FP deben caminar juntas).

7. Relación con el entorno, otra prioridad

La FP debe crecer en colaboración directa con las empresas, desarrollando marcos integrados de formación y empresa y favoreciendo la creación de centros vinculados directamente a la actividad económica y a las empresas que la generan. La efectividad de este marco colaborativo plantea el gran **reto de adaptar las empresas a su nueva función formadora**. Las pequeñas empresas y las microempresas tienen dificultades de disponibilidad de personas para llevar a cabo esta función.

Las medidas para superar estas dificultades afectan tanto a las Administraciones educativas —que deben facilitar la normativa que permita superar estos obstáculos— como a las microempresas y pequeñas empresas, que deben **crecer en ambición y calidad de sus prácticas de cualificación de las personas que quieren incorporar.**

La FP es crucial para el aumento de la productividad, pero también afecta de forma destacada a la **cohesión social y territorial.** La importancia del **factor territorial debe adquirir un mayor relieve.** Las oportunidades y necesidades —de las personas y de las empresas— son distintas según territorios. El **centro educativo debe estar integrado en el sistema de desarrollo local,** reconocido como agente en los procesos de desarrollo local y comarcal. En resumen, cualquier iniciativa de desarrollo económico debería estar estrechamente ligada a una política de cualificación de las personas en este ámbito territorial.

La equiparación de la FP dirigida al sector servicios con la FP industrial presenta un problema extrínseco de gran envergadura: los empleos del sector servicios deben ofrecer estabilidad, condiciones aceptables de trabajo, carrera profesional... Esta es la mejor forma de atraer estudiantes. Lamentablemente, los empleos que ofrecen algunos subsectores de servicios —los que crean mayor volumen de empleo— están todavía lejos de este perfil. Por otra parte, la FP industrial debe adaptarse a una industria en constante cambio y con nuevos retos, como la servitización.

8. Inversión y fondos Next Generation en la FP

Como se ha comentado, la **FP inicial está despertando en los últimos años un interés creciente** por parte del mercado de trabajo y, consecuentemente, entre colectivos cada vez más amplios de la población. Ello se ha traducido en un **incremento constante del número de matriculaciones.** Se plantea así a las Administraciones Públicas la necesidad de **garantizar la financiación adecuada** para satisfacer el aumento de demanda de plazas en los centros y evitar que nadie quede sin formación. La extensión de la oferta y el aumento de la calidad de la FP requieren de una financiación suficiente en su cantidad y estable en el tiempo. No se trata de un fenómeno coyuntural que se solvete con una subvención puntual, sino de una **dotación presupuestaria importante y permanente.**

A partir de estas bases de financiación de FP, los recursos que puedan aportar **los fondos europeos de la Next Generation** pueden aplicarse en el desarrollo de iniciativas innovadoras: la ampliación de la FP dual a partir del tejido empresarial de sectores con fuerte demanda de empleo cualificado y con proyección de futuro; la potenciación de centros tecnológicos en determinados clústeres sectoriales, la atención y seguimiento a las nuevas profesiones generadas por el cambio tecnológico y ambiental, etc.

Conviene, en definitiva, convertir la FP en un factor importante del desarrollo económico territorial fomentando una **mayor relación, participación e implicación de las empresas y de los agentes sociales**. Este proceso requiere también **estimular a los centros a establecer alianzas con su entorno territorial y sectorial** y a adaptar su funcionamiento para dicha tarea. Estos procesos de innovación deben generarse desde la base, partiendo de la realidad concreta. La función de la Administración debe ser la de ofrecer el marco y los objetivos y orientaciones generales para su realización y el apoyo necesario en su desarrollo.

9. Un modelo de orientación a lo largo de la vida y al alcance de todos

La orientación es un recurso fundamental, pero también una **asignatura pendiente en la FP tanto inicial como para el empleo** y que debe tener un carácter estructural en el sistema de FP. Debe estar disponible para guiar, de manera profesional, tanto a los **jóvenes que terminan la educación obligatoria como a todas las personas en edad de trabajar**, en los procesos de cualificación, recualificación y acreditación de competencias en un marco de aprendizaje a lo largo de la vida y con especial énfasis en colectivos vulnerables. Debe atender tanto a las necesidades de alumnos y egresados como del tejido productivo, de manera que facilite el **ajuste entre oferta y demanda**.

Además, la orientación es clave para **reducir el abandono tanto de la FP como del sistema educativo** que se produce en niveles educativos inferiores ofreciendo segundas oportunidades y estimulando la formación profesionalizante. En este sentido, se requiere de una **orientación desde la ESO que estimule la matriculación en FP** de aquel alumnado con el perfil más aplicado, evitando reproducir una imagen social distorsionada de la FP

y ofreciendo el amplio espectro de posibilidades presentadas por la misma, donde la experimentación de los jóvenes con experiencias prácticas previas resulta clave.

Asimismo, dicha orientación debe centrarse tanto en la **potenciación de vocaciones como en la exposición de profesiones, competencias demandadas y salidas profesionales**. Este proceso ha de extenderse durante y después de los estudios de FP, por lo que el sistema debe contar con un modelo de **orientación personalizada** que requiere una inversión importante de recursos para estimular el desarrollo profesional interconectado con otros niveles educativos.

10. Cambios del modelo de formación

Las reflexiones realizadas sugieren en muchos casos cambios en el modelo de formación. En este último apartado se pretende recoger una síntesis de las aportaciones sobre estos cambios que se añaden, en cualquier caso, a las que se derivan de los demás apartados y que señalan los principales **retos de la FP**. Algunos son cambios de estructura, otros cambios de currículum o metodología, otros de organización.

El Grado Medio:

- El **abandono en la FP**, especialmente en el Grado Medio, se presenta como uno de los grandes problemas no resueltos del sistema, cualquier cambio en el modelo debe contemplar mecanismos de fidelización del alumnado.
- En cualquier caso, en este nivel debe reforzarse la **adquisición de competencias transversales** claves para dotar a los alumnos de una mayor madurez profesional.
- Una sugerencia estructural que ya se ha aplicado en otros países de la UE es la de asegurar la **escolarización universal hasta los 18 años**.

Currículum y metodologías:

- Respecto al debate sobre **polivalencia y especialización** se plantean algunas reflexiones aplicables en el desarrollo de la FP:
 - Es necesario **articular las formaciones cortas con itinerarios más largos** de formación.
 - Se puede tratar la **polivalencia en el centro y la especialización en la estancia** en la empresa, en este sentido, considerando las bondades del modelo dual.
 - Valorar la **transversalidad sectorial** como modelo posible de organización de la oferta formativa.
 - Las **necesidades puntuales de las empresas se solucionan con formaciones cortas** y adaptadas a los requerimientos del momento siempre que se basen en formaciones largas adquiridas con anterioridad.
- Desde un **punto de vista curricular** promover la incorporación de **materias transversales**, en concreto idiomas y TIC, de la misma manera que se deben tener en cuenta las competencias blandas ya comentadas.
- Introducción de **cambios en las metodologías** de la FP: Trabajo por proyectos; formaciones flexibles y adaptables; trabajo por retos; capacidad de incorporar formaciones cortas con posibilidad de microcredenciales.
- Analizar y establecer sistemas que permitan **acelerar la incorporación de innovaciones en la FP** ya que los procesos de innovación se incorporan más rápido en la empresa que en la formación.

El modelo dual y el contrato de aprendizaje:

- La FP debe avanzar en régimen de **corresponsabilidad entre centros y empresas**. La apuesta por prácticas remuneradas y con condiciones dignas son la manera de concretar el compromiso de la empresa apoyando a las pymes en su función formadora.
- Reformar **“el contrato de aprendizaje” para adaptarlo a las necesidades de la Formación Dual** especialmente para FP Básica y de Grado Medio.

El modelo de centro:

- Se plantean diversas sugerencias para la mejora de la organización de la oferta en centros, **cada uno de los modelos** se debe analizar con detalle, pero puede aportar ideas sobre el **necesario cambio en el modelo de centro**: centros integrados; centros de referencia; centros sectoriales; centros híbridos; centros globales; centros de excelencia.
- De la misma manera, se propone **cambiar el modelo de gestión de los centros de FP**, en este sentido se añade a la ya conocida complejidad de la gestión de un centro de FP, las demandas de: el centro como unidad de innovación; el centro como asesor de empresas; la formación a lo largo de la vida y el “espacio” en el que se debe producir; centro educativo y desarrollo local...
- La **formación del profesorado** en este modelo requerirá con toda seguridad cambios en su perfil y su oferta.

PARTICIPANTES

Coordinación:

Francesc Colomé, grupo FP21, expertos asociados a la Fundació Bofill

Juan Gamboa, Investigador, Orkestra-IVC

Mònica Nadal, Directora de recerca, Fundació Bofill

Grupo motor en la organización del Seminario:

Mikel Albizu, Investigador, Orkestra-IVC

Francesc Colomé, grupo FP21, expertos asociados a la Fundació Bofill

Xavier Farriols, grupo FP21, expertos asociados a la Fundació Bofill

Josep Francí, grupo FP21, expertos asociados a la Fundació Bofill

Juan Gamboa, Investigador, Orkestra-IVC

Rubén García, grupo FP21, expertos asociados a la Fundació Bofill

Oriol Homs, grupo FP21, expertos asociados a la Fundació Bofill

Bart Kamp, Investigador, Orkestra-IVC

Secretaría técnica:

Laura Morató, Fundació Bofill

Elena Rovira, Blaus comunicació + participació

Participants:

Mónica Moso,

Responsable del Centro de Conocimiento e Innovación de CaixaBank Dualiza

Fernando Marhuenda,

Catedrático de Didáctica y Organización Escolar de la Universitat de València

Josep Ramon Domingo, Coordinador d'FP i Gestor de projectes,
de la Direcció d'Ensenyaments Postobligatoris del Consorci d'Educació de Barcelona

Miquel Àngel Alegre, Cap de projectes de la Fundació Bofill

Francesc Roca,

Director Centre de Recerca, Innovació i Transferència de la Generalitat de Catalunya

Àngel Miguel, Director General de Formació Professional, departament d'Educació
de la Generalitat de Catalunya

Mercedes Chacón,

Experta en Innovación y planificación en el ámbito Educativo y Profesional

Ricard Bellera, CCOO

Guillem Salvans, Senior Project Manager Fundación Bertelsmann

Lourdes Sugranyes,

Directora d'Ocupabilitat Inclusiva i Formació. Barcelona Activa SAU SPM

Marc Caballero, Especialista en desarrollo local y empleo, Notus

Miquel Puig, economista, Experto en abandono escolar prematuro

Fabián Mohedano, Presidente Consell de Formació i Qualificació Professionals
de Catalunya de la Generalitat de Catalunya

Montserrat Blanes, Directora Institut Bonanova-Parc de Salut Mar

Gemma Verdés,

Directora de l'àrea d'Ensenyaments Postobligatoris del Consorci d'Educació de Barcelona

Carlos Pereda,

Técnico de Formación y Empleo de la Confederación Empresarial Vasca (Confebask)

Àngel Tarríño, Fundació BCN Formació Professional

Melcior Arcarons, Consultor de Formació Professional

Ixaka Egurbide, Director Instituto Máquina Herramienta (IMH)

Maria Martínez, Jefa de Sección de Promoción del Empleo, Servicio de Formación y Empleo, Ayuntamiento de València

José Luis Larrea,

Presidente del Consejo Asesor de Deusto Social Lab de la Universidad de Deusto

Luis Blanco, Decano Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad de la Rioja

Cristòfol Estrella, Director del Institut de Formació Professional de Vic

Jon Labaka, Director de Tknika

Nuria Pi, Directora técnica de l'Institut Català de Qualificacions Professionals, Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya

Elena Sintès, Cap de projectes de la Fundació Bofill

