FPD
Formación
Profesional Dual

Fundación
Bertelsmann

Retos y propuestas para la FP dual de Huesca

Un proceso de escucha con alumnado, docentes y empresas

Iniciativa con
PARTICIPACIÓN
JUVENIL

Cámara
Huesca

Retos y propuestas para la FP dual de Huesca.
Un proceso de escucha con alumnado, docentes y empresas

© Fundación Bertelsmann, Madrid, 2026
Autoría: Guillem Salvans, Carme Sanz e Ivette Penella

Diseño y maquetación: sacajugo.com

Editado por: Fundación Bertelsmann

Fundación Bertelsmann

Retos y propuestas para la FP dual de Huesca

Un proceso de escucha con alumnado, docentes y empresas

Cámara Huesca

Índice

Introducción 7

1. Metodología 8

Fase inicial: cuestionario a empresas, docentes y agentes institucionales 8

Segunda fase: trabajo de los retos y propuestas con alumnado..... 9

Tercera fase: trabajo de los retos y propuestas con alumnado, docentes y empresas.... 9

2. Resultados del cuestionario: empresas, docentes y agentes institucionales vinculados al sistema de Formación Profesional 10

Análisis de las soluciones y nuevos retos planteados por empresas, docentes y los agentes institucionales 10

3. Sesión con estudiantes de FP 13

4. Sesión con estudiantes de FP, docentes y empresas 16

Reto 1. Potenciar la orientación profesional teniendo en cuenta la movilidad del alumnado y el acceso real a las empresas..... 17

Reto 2. Actualizar la regulación laboral y de prevención de riesgos para facilitar la formación dual..... 19

Reto 3. Favorecer una selección del alumnado acordada entre la empresa y el centro educativo 21

Reto 4. La empresa como espacio de aprendizaje..... 22

Reto 5. Flexibilizar la formación en empresa durante el primer curso, especialmente en Grado Medio..... 24

5. Resumen de los retos identificados y las propuestas de solución 26

6. Conclusiones 29

Introducción

La aprobación de la Ley Orgánica 3/2022, de Ordenación e Integración de la Formación Profesional, ha supuesto un punto de inflexión para el sistema de FP en España. La nueva normativa consolida el carácter dual de la mayor parte de la Formación Profesional y refuerza la relación entre los centros educativos y las empresas como elemento central en la formación del alumnado. El carácter dual se extiende a los ciclos de Grado Básico, Medio y Superior, y se articula a través de dos modalidades, la FP general y la FP intensiva.

La implantación de este marco legal puede estrechar y mejorar la colaboración entre los centros de FP y las empresas, pero su desarrollo plantea desafíos importantes. En este sentido, España se encuentra actualmente en una fase decisiva de implantación de dicha ley, cuya concreción recae en gran medida en las comunidades autónomas; en consecuencia, las capacidades, la ambición y el impulso de los agentes autonómicos y locales serán determinantes para avanzar hacia un modelo de FP dual que responda tanto a las necesidades del tejido productivo como a las expectativas y trayectorias del alumnado.

En este escenario se sitúa el proyecto Retos FP 2030, impulsado por la Fundación Bertelsmann. Se trata de una iniciativa que tiene como objetivo contribuir a la identificación, priorización y búsqueda de soluciones ante los retos que plantea la relación entre empresas y centros educativos en la formación del alumnado de FP. Una de sus líneas de trabajo consiste en generar espacios de escucha y diálogo con los agentes implicados a nivel local, poniendo el foco en los desafíos concretos que presenta la implantación de la FP dual en cada territorio y sector.

El informe que presentamos a continuación es el segundo de una serie de informes elaborados por la Fundación Bertelsmann en el marco de esta línea de trabajo. El primero estuvo dedicado a los retos y propuestas para la FP dual en el sector energético de Extremadura, y este segundo informe recoge el desarrollo y los principales resultados de las actividades realizadas en colaboración con la Cámara de Comercio de Huesca y la Dirección General de Planificación, Centros y Formación Profesional del Gobierno de Aragón en torno a los retos de la implantación del carácter dual de la FP en el corredor Barbastro-Monzón-Binéfar.

El valor de este proceso de escucha reside también en su carácter participativo y en la creación de una dinámica de trabajo conjunto que no siempre resulta habitual entre los distintos actores implicados en la FP dual. Reunir a empresas, equipos docentes y alumnado —todos ellos directamente implicados y situados en la primera línea de la implantación— ha permitido compartir visiones, contrastar dificultades, avanzar en consensos sobre la priorización de los retos y cocrear posibles vías de solución desde una mirada plural.

Asimismo, Retos FP 2030 parte de una apuesta por incorporar de forma prioritaria la participación del alumnado de Formación Profesional, una perspectiva que todavía ocupa un lugar insuficiente en muchos espacios de decisión sobre el sistema de FP. En coherencia con este compromiso, las actividades recogidas en este informe han integrado la mirada del alumnado, entendiendo que su experiencia es clave para identificar retos, formular propuestas y avanzar hacia una FP dual más sólida, inclusiva y conectada con la realidad de cada territorio.

1. Metodología

A continuación, se detalla la metodología llevada a cabo para identificar los retos del carácter dual de la FP en el corredor Barbastro-Monzón-Binéfar (en adelante, «el corredor»). Las acciones se realizaron en el marco del proyecto Retos FP 2030 durante el mes de abril de 2026, en colaboración con la Cámara de Comercio de Huesca.

El proceso de identificación de los retos y cocreación de propuestas de solución tuvo 3 fases.

Aquí se puede consultar el documento informativo facilitado a los participantes.

Fase inicial: cuestionario a empresas, docentes y agentes institucionales

En una primera fase, se distribuyó un cuestionario que permitió identificar los retos más relevantes en la relación entre los centros educativos y las empresas según los participantes, mediante la selección de un máximo de 5 retos de los identificados en el cuestionario. Los retos allí planteados provienen de la publicación *La Formación Profesional Dual en España: Retos para 2030*, elaborada por la Fundación Bertelsmann bajo la autoría de Oriol Homs. Además, el cuestionario permitió a los participantes formular propuestas de solución a retos ya identificados, así como añadir y describir nuevos retos.

Los resultados de este cuestionario fueron concebidos como un sondeo con el objetivo de formular una primera propuesta de trabajo para las dos siguientes fases de la actividad.

Aquí se puede consultar el contenido del formulario.

Segunda fase: trabajo de los retos y propuestas con alumnado

En una segunda fase, se realizó un taller con estudiantes de FP del corredor. Participaron un total de 9 estudiantes de los institutos IES Mor de Fuentes y Colegio Santo Domingo Savio – Salesianos Monzón, de los siguientes ciclos formativos: CFGS de Robótica y Automatización Industrial; CFGS de Enseñanza y Animación Sociodeportiva; CFGS de Administración de Sistemas Informáticos en Red; CFGS de Construcciones Metálicas; y CFGM de Planta Química. Los estudiantes participaron de forma voluntaria a partir de la llamada del profesorado.

La dinámica se estructuró en tres partes. En primer lugar, se invitó al alumnado a identificar, desde su propia experiencia, los principales retos de la FP dual y a formular posibles propuestas de mejora. Esta primera parte permitió recoger aportaciones abiertas, vinculadas tanto a la experiencia en los centros educativos como a la formación en empresa. En segundo lugar, se priorizaron los cinco retos considerados más importantes por el alumnado participante. Finalmente, la sesión se centró en desarrollar con mayor detalle estos retos priorizados, identificando dificultades concretas y posibles vías de actuación.

El objetivo de este taller fue triple: por un lado, abrir la participación a un mayor número de estudiantes y acompañarlos en la preparación de su intervención en la fase posterior, garantizando una participación segura, confiada y en condiciones de horizontalidad con el resto de los actores. Por otro lado, la dinámica sirvió para identificar los 5 retos prioritarios en la relación entre los centros educativos y las empresas, según la visión de los estudiantes, y para proponer soluciones. Y finalmente, se concretó la participación de una parte de estos estudiantes en la tercera fase del proceso, que se describe a continuación.

Aquí se puede consultar la guía usada para dinamizar esta sesión.

Tercera fase: trabajo de los retos y propuestas con alumnado, docentes y empresas

En una tercera fase, se realizó un taller entre docentes, estudiantes y empresas del corredor. En este taller se visualizaron los resultados de las votaciones del cuestionario por parte de las empresas, los docentes y los agentes institucionales del territorio, así como el resultado de la sesión previa con los estudiantes. El taller tuvo una duración aproximada de 2 horas.

El equipo dinamizador propuso un total de 5 retos para trabajar durante el taller, buscando el consenso entre los retos más priorizados y la representación de retos relevantes para los distintos tipos de público. Para cada uno de los 5 retos elegidos se creó un grupo de trabajo, formado como mínimo por un estudiante, una empresa y un docente, aunque la mayoría de ellos superó esta configuración mínima.

El objetivo final de este taller fue describir los retos más relevantes identificados por los agentes clave y proponer soluciones de forma participada y consensuada.

Aquí se puede consultar la guía usada para dinamizar esta sesión.

2. Resultados del cuestionario: empresas, docentes y agentes institucionales vinculados al sistema de Formación Profesional

Un total de 23 personas participaron en el cuestionario sobre los retos de la FP dual en el corredor. La muestra está formada por 10 docentes o personas vinculadas al sector educativo, 9 representantes de empresas u organizaciones empresariales y 4 personas vinculadas a otras entidades o instituciones. Dado el tamaño reducido de la muestra, los resultados se analizan de forma agregada, sin diferenciar entre los distintos perfiles participantes.

Los cinco retos más votados fueron los siguientes:

1. Aumentar la **autonomía de los centros** para adaptarse a las necesidades y demandas de las empresas.
2. Potenciar una **orientación** no solo académica sino también profesional.
3. Compatibilizar una formación generalista en el centro educativo con una **especialización en la empresa**.
4. Favorecer una **selección del alumnado** acordada entre la empresa y el centro educativo.
5. Desarrollar medidas específicas de **apoyo** que permitan participar a las **empresas más pequeñas**.

Cabe señalar que el quinto reto obtuvo el mismo número de votos que otros tres: desarrollar planes de actualización de las competencias profesionales de los docentes, aumentar la participación de las empresas públicas y de las organizaciones sin ánimo de lucro como empresas formadoras, y reforzar el papel promotor de las entidades intermedias.

Análisis de las soluciones y nuevos retos planteados por empresas, docentes y los agentes institucionales

El cuestionario permite comentar los retos seleccionados, aportar soluciones y/o añadir algún reto adicional; a continuación, realizamos una síntesis de las aportaciones de los 23 participantes.

Las aportaciones muestran una preocupación por **mejorar el ajuste entre la formación impartida en los centros educativos y las necesidades reales de las empresas**. Varias respuestas insisten en que la FP dual debe planificarse a partir de una relación más

estrecha entre centro y empresa, de manera que las actividades previstas en el plan formativo se correspondan realmente con las tareas que el alumnado puede desarrollar durante su estancia en la empresa. Así, una de las respuestas plantea la necesidad de «alinear la formación con las necesidades reales de las empresas», mientras que otra señala que debe garantizarse «que se realicen en las empresas realmente lo que se programe o que se programe la docencia respecto a lo que se realizará en la empresa». En este sentido, se plantea la necesidad de que los contenidos curriculares y las actividades formativas se diseñen o se revisen con mayor participación del tejido empresarial, evitando desajustes entre lo que se enseña, lo que se programa y lo que finalmente se realiza en el entorno productivo.

Esta idea aparece vinculada a la **necesidad de reforzar los espacios de coordinación estable entre centros educativos y empresas**. Algunas aportaciones proponen organizar «encuentros entre centros educativos locales y empresas» u «organizar jornadas de empresas con los centros educativos de Barbastro-Monzón-Binéfar que ofrecen la FP dual». También se plantea la conveniencia de acercar las asociaciones empresariales a los centros de FP, de modo que puedan actuar como puente entre las necesidades de las empresas y la planificación educativa. Estas propuestas apuntan a que la mejora de la FP dual no depende únicamente de acuerdos individuales entre un centro y una empresa, sino de una estrategia territorial más estructurada.

En esta misma línea, varias respuestas reclaman herramientas que faciliten la identificación y gestión de empresas colaboradoras. Se propone, por ejemplo, elaborar un listado o mapa actualizado de empresas que participan en la FP dual, indicando con qué centros colaboran, en qué especialidades pueden acoger alumnado y qué perfiles formativos se ajustan mejor a su actividad. También se plantea «contar con una app que recogiera la oferta de ofertas de empresas para que el alumno pudiera realizar estancias formativas, los centros pudieran conocerlas y postularse». Este tipo de herramientas permitiría reducir duplicidades, evitar solicitudes repetidas a las mismas empresas y optimizar el tiempo dedicado a la búsqueda de empresas formadoras.

Otro eje relevante del análisis cualitativo es **la participación de las pequeñas empresas**. Las respuestas reconocen que estas empresas son esenciales para ampliar las oportunidades de formación en un territorio como el corredor, pero también señalan que suelen disponer de menos recursos para asumir las tareas administrativas, formativas y de tutorización que exige la FP dual. Entre las soluciones propuestas aparecen los apoyos económicos, las bonificaciones, la simplificación de trámites y las fórmulas de participación agrupada, que permitirían que varias pequeñas empresas compartieran alumnado o recursos de tutorización. También se plantea que, en la modalidad intensiva, el coste de contratar al alumno pueda ser subvencionado.

La movilidad del alumnado, reto no recogido en las respuestas cerradas del cuestionario, **emerge como uno de los retos territoriales más claros** en la parte de los nuevos retos propuestos. Diversas aportaciones señalan que la distancia entre el lugar de residencia del estudiante, el centro educativo y la empresa puede convertirse en una barrera importante, especialmente en el medio rural. El transporte público se percibe como insuficiente o deficitario, lo que limita tanto el acceso a determinados ciclos formativos como la posibilidad de realizar estancias en empresas ubicadas en otras localidades. Algunas respuestas lo expresan de forma directa al señalar la necesidad de

«solucionar el problema del transporte público para cursar ciclos en otras localidades» y al afirmar que «el servicio de transporte público es deficitario». Las soluciones planteadas incluyen ayudas económicas para desplazamientos, una mejor conectividad de las líneas de transporte o la priorización de la asignación de empresas formadoras cercanas al domicilio o zona de referencia del alumnado.

El análisis de las respuestas abiertas pone de manifiesto la importancia de **garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación en empresa**. Algunas respuestas subrayan que «todo el alumnado debería poder acceder a la formación en empresa, independientemente de su situación en el sistema de la Seguridad Social». Además, se propone «mapear empresas y entidades del entorno con perfiles de acogida más inclusivos y crear una red estable de entidades colaboradoras sensibilizadas con este tipo de alumnado».

Otro bloque de aportaciones se refiere a **la reducción de la burocracia y la mejora de los procedimientos administrativos**. Algunas respuestas apuntan a que la gestión de la formación en empresa puede resultar compleja tanto para los centros como para las empresas; la simplificación de los trámites aparece como una condición necesaria para facilitar nuevas incorporaciones al sistema y evitar que la carga administrativa desincentive la colaboración. Así, se reclama «agilizar el proceso burocrático que supone la realización de FEOE (Fase de Formación en Empresa u Organismo Equiparado)» y también «agilizar los trámites para pequeñas empresas que no están habituadas». Esta demanda se relaciona con las pequeñas empresas, pero también con los equipos docentes encargados de organizar las estancias formativas.

La normativa laboral y de prevención de riesgos laborales constituye otro de los temas más desarrollados en las respuestas abiertas. Algunas aportaciones señalan que existen contradicciones entre las exigencias del currículo educativo y las limitaciones derivadas de la legislación laboral, especialmente cuando el alumnado es menor de edad o cuando la formación se desarrolla en sectores como la construcción, las instalaciones o actividades con determinados riesgos. Se indica que, en algunos casos, la normativa impide que el alumnado realice tareas que forman parte de los aprendizajes previstos, ya que «son alumnos que en la empresa no pueden hacer muchas de las actividades teóricamente programadas porque las dos normativas (laboral y educativa) se contradicen». Como solución, se propone adaptar la regulación o clarificar su aplicación para que la formación en empresa pueda ser coherente con el currículo, siempre garantizando la seguridad del alumnado. También se plantea que «los alumnos deberían ir a realizar las prácticas con todos los cursos de prevención de riesgos laborables hechos, vigentes y certificados».

Las aportaciones también destacan la **necesidad de formar, apoyar y reconocer a las personas que tutorizan la FP dual**. En el caso de los tutores de empresa, se propone una «formación ágil al tutor de empresa, sencilla, pero con conceptos clave». Asimismo, se reclama una «bonificación más alta para los tutores de empresa en el contrato de formación en alternancia y más visibilidad». En el caso del profesorado y los tutores de centro, las respuestas apuntan a la necesidad de más formación, actualización profesional, contacto directo con las empresas y mecanismos de reconocimiento del tiempo y esfuerzo que supone la tutorización.

La información y orientación al alumnado aparece como otro elemento transversal. Algunas respuestas plantean que el alumnado, los docentes y las empresas necesitan información más clara sobre el funcionamiento de la FP dual, sus objetivos, sus requisi-

tos y sus posibilidades de inserción laboral. De forma explícita, una aportación reclama «mayor formación al profesorado e información al alumnado y a los empresarios». La orientación profesional se entiende como aquel conjunto de acciones que permiten al estudiante conocer mejor el sector, las competencias esperadas y las oportunidades de inserción laboral futuras.

3. Sesión con estudiantes de FP

A continuación, se describen los retos priorizados y las aportaciones elaboradas por el alumnado participante en la sesión realizada en Monzón. El grupo se decantó por trabajar los siguientes cinco retos:

1. Garantizar **apoyo económico** para afrontar los costes derivados de la formación en empresa.
2. Reforzar el papel de la **empresa como agente formador**.
3. Mejorar la preparación técnica y las **competencias transversales del alumnado** antes de su incorporación a la empresa.
4. Adecuar la duración y la **calendarización de la formación** en la empresa durante el primer curso.
5. Facilitar el **transporte** del alumnado hasta las empresas formadoras.

En relación con el apoyo económico durante la formación en empresa, el alumnado señaló que **la participación en estas estancias genera gastos de transporte, de materiales y, en determinados casos, de manutención, sin que siempre existan ayudas que permitan cubrirlos**. Esta situación puede afectar especialmente a quienes deben desplazarse a municipios o polígonos industriales alejados de su lugar de residencia y puede limitar sus posibilidades reales de acceder a determinadas empresas.

También se puso de manifiesto una **dificultad específica del alumnado que accede a la FP mientras se encuentra trabajando**. Para poder convalidar la fase de formación en empresa se exige una determinada antigüedad en el puesto de trabajo. Cuando no se alcanza este periodo, la persona debe realizar igualmente la estancia formativa, lo que puede obligarla a renunciar temporalmente a su salario o dificultar la compatibilidad entre la formación y su actividad laboral.

Para abordar este reto, el alumnado propuso establecer ayudas destinadas a compensar los costes derivados de la estancia en empresa, especialmente los relacionados con los desplazamientos y los materiales. Asimismo, se planteó flexibilizar los requisitos y el número de horas exigidas para la convalidación de la formación en empresa cuando el estudiante ya se encuentra desempeñando una actividad laboral vinculada al ciclo formativo. Estas medidas contribuirían a evitar que la situación económica o laboral del alumnado condicione su participación en la formación dual.

El segundo reto priorizado fue reforzar el papel de la empresa como espacio formativo. El alumnado percibe que **algunas empresas esperan recibir estudiantes que ya dispongan de los conocimientos y la autonomía necesarios para contribuir desde el inicio a la actividad productiva**. Esta expectativa puede desdibujar la naturaleza educativa de la estancia y generar situaciones en las que el alumnado recibe poco acompañamiento o tiene que asumir tareas para las que todavía no se encuentra suficientemente preparado.

También se señaló que **no todas las personas encargadas de acompañar al alumnado en la empresa muestran el mismo interés por ejercer esta función**. Algunos trabajadores pueden percibir la tutorización como una carga añadida o incluso contemplar al estudiante como una futura competencia dentro de la organización. A ello se suma que **determinados formadores carecen de herramientas pedagógicas para enseñar**, ofrecer indicaciones, dar retroalimentación y acompañar de manera progresiva el aprendizaje.

Como respuesta, se propuso garantizar una reunión inicial entre el tutor del centro educativo, el tutor de empresa y el estudiante. Este encuentro debería servir para aclarar el carácter formativo de la estancia, definir las expectativas de las partes y consensuar un plan de formación ajustado a los resultados de aprendizaje del ciclo y a las posibilidades reales de la empresa.

El alumnado también planteó que la función tutorial en la empresa tenga carácter voluntario y vaya acompañada de algún tipo de incentivo o reconocimiento. Se valoró especialmente la posibilidad de implicar a trabajadores jóvenes y a antiguos estudiantes de FP, al considerar que pueden mostrar una mayor motivación y cercanía con el alumnado. Asimismo, se propuso ofrecer cursos voluntarios para tutores de empresa que les proporcionen recursos básicos para formar, acompañar y evaluar a los estudiantes.

Los retos tercero y cuarto se vincularon estrechamente con la incorporación del alumnado a la empresa durante el primer curso. Por un lado, las personas participantes señalaron que, **cuando comienza la estancia en la empresa, todavía disponen de pocos conocimientos técnicos y tienen una experiencia limitada en el uso de herramientas, procesos y procedimientos profesionales**. Esta situación reduce el número de tareas que pueden realizar y puede dificultar que la empresa encuentre actividades adecuadas a su nivel formativo.

Por otro lado, se identificó que **el alumnado de primer curso puede no haber desarrollado todavía algunas competencias transversales necesarias** para desenvolverse con seguridad y autonomía en un entorno real de trabajo. La adaptación a los horarios, la comunicación con los profesionales, la iniciativa, la responsabilidad o la capacidad para desenvolverse en situaciones nuevas requieren un proceso de aprendizaje que debe ser tenido en cuenta tanto por el centro como por la empresa.

La calendarización de la estancia también fue objeto de reflexión. **El inicio de la formación en empresa durante el mes de febrero coincide, en algunos sectores, con periodos de elevada carga laboral**. Esto reduce el tiempo que los trabajadores pueden dedicar a acompañar al alumnado y puede dificultar que la estancia mantenga un carácter verdaderamente formativo. Asimismo, la incorporación temporal del alumnado a la empresa supone una interrupción en el desarrollo habitual de los módulos profesionales impartidos en el centro educativo. Al finalizar la estancia y regresar a las

clases, el tiempo disponible para retomar los contenidos pendientes, resolver dudas y preparar las evaluaciones puede resultar insuficiente. Esta concentración de contenidos y pruebas en un periodo reducido puede dificultar el aprendizaje, aumentar la carga de trabajo del alumnado y afectar a su rendimiento académico.

Entre las propuestas planteadas destaca la introducción de una mayor flexibilidad para adaptar el periodo de formación a las características de cada sector y a los momentos en los que las empresas disponen de mayor capacidad para acompañar al alumnado. Se sugirió, por ejemplo, contemplar la realización de parte de la estancia durante el verano o en periodos de menor carga productiva. También se propuso ampliar la duración de la formación en empresa de primer curso hasta aproximadamente un mes y medio, siempre que esta ampliación permita desarrollar un plan formativo más coherente y no perjudique el seguimiento de los módulos impartidos en el centro.

De nuevo, el alumnado subrayó la importancia de celebrar una reunión inicial entre el centro, la empresa y el estudiante para adecuar las actividades al nivel de conocimientos alcanzado, anticipar las limitaciones existentes y evitar que la empresa espere un grado de autonomía que todavía no corresponde al momento formativo del alumnado.

El quinto reto priorizado fue el transporte hasta las empresas formadoras. **Las personas menores de edad o que todavía no disponen de permiso de conducir dependen con frecuencia de familiares o compañeros para realizar los desplazamientos**. Esta dificultad se ve agravada por la localización de muchas empresas en polígonos industriales o municipios que no cuentan con conexiones adecuadas mediante transporte público.

El alumnado señaló que estas circunstancias pueden limitar las empresas entre las que puede elegir y obligarlo a aceptar opciones que no siempre se ajustan a sus intereses o necesidades formativas. Además, algunos horarios empresariales dificultan la conciliación con el transporte disponible y pueden generar tiempos de espera prolongados o la necesidad de realizar varios desplazamientos en una misma jornada.

Las propuestas se orientaron a implicar tanto a la Administración como a las empresas en la búsqueda de soluciones. Se planteó establecer ayudas económicas para los desplazamientos, organizar rutas o servicios de transporte compartido y promover apoyos específicos por parte de las empresas cuando estas se encuentren en zonas sin conexión mediante transporte público. También se consideró conveniente tener en cuenta las posibilidades reales de movilidad del alumnado durante el proceso de asignación de empresas y valorar una mayor flexibilidad horaria cuando los desplazamientos dependan del transporte público.

Además de estos cinco retos priorizados, durante la sesión se abordaron otras dificultades relacionadas con la experiencia del alumnado en la formación en empresa. Una de ellas afecta especialmente a las personas menores de edad. En sectores como las construcciones mecánicas, el metal o la industria química, **las restricciones existentes impiden que el alumnado menor pueda realizar determinadas actividades**. Algunas empresas prefieren incluso no acoger a estos estudiantes, lo que reduce sus oportunidades de formación.

Ante estas limitaciones, el alumnado propuso garantizar que, aunque no pueda ejecutar determinadas tareas, tenga la posibilidad de observarlas y recibir explicaciones de los profesionales que las desarrollan. De este modo, las restricciones legales o de seguri-

dad no deberían traducirse en una experiencia pasiva o carente de aprendizaje, sino en otras formas de participación compatibles con la edad y las condiciones del estudiante.

También se reflexionó sobre las **expectativas asociadas a la FP dual intensiva**. Algunos estudiantes eligen esta modalidad al entender que ofrece mayores posibilidades de contratación posterior, aunque esta incorporación a la plantilla no siempre se produce. Para evitar expectativas poco realistas, se propuso ofrecer una información más transparente sobre las características de las modalidades general e intensiva y sobre las posibilidades efectivas de continuidad laboral en cada empresa.

En relación con la orientación académica y profesional, el alumnado percibió una mejora progresiva de la imagen social de la FP y una mayor presencia de estos estudios en los espacios de información y orientación de la ESO y el Bachillerato. Esta valoración positiva apunta a un avance en el reconocimiento de la Formación Profesional, aunque resulta necesario continuar facilitando información clara sobre los ciclos, sus salidas profesionales y las características de la formación en empresa.

Finalmente, se planteó la conveniencia de **mejorar el proceso de asignación de las empresas formadoras**. El alumnado reclamó un acompañamiento más individualizado que permita conocer sus intereses, sus posibilidades de desplazamiento y sus expectativas profesionales. Para tomar decisiones informadas, se consideró necesario disponer de información previa sobre las actividades que desarrolla cada empresa, las tareas que podrá realizar el estudiante y los aprendizajes que ofrece la estancia. También se propuso organizar visitas a las empresas antes de la asignación definitiva.

4. Sesión con estudiantes de FP, docentes y empresas

En la tercera fase del proceso se realizó una sesión de trabajo conjunta con alumnado, docentes y empresas. El objetivo de la sesión fue contrastar los retos priorizados en el cuestionario y en el taller previo con estudiantes, y avanzar en la descripción de dificultades concretas y posibles propuestas de solución desde una mirada compartida entre los distintos agentes implicados en la FP dual.

Durante la sesión se organizaron cinco grupos de trabajo. Cada grupo estaba formado por representantes de los distintos perfiles participantes y abordó uno de los retos seleccionados. La dinámica permitió concretar los retos, matizar algunos de ellos y poner en común dificultades muy vinculadas a la realidad territorial.

Antes de constituir los grupos, se produjo un breve debate sobre la selección final de los cinco retos a trabajar. En ese momento se decidió fusionar el reto de orientación profesional con el de movilidad y transporte, al entender que en el territorio ambas cuestiones estaban estrechamente relacionadas. Asimismo, se incorporó como reto específico la organización de la formación en empresa durante el primer curso, especialmente en Grado Medio.

Reto 1. Potenciar la orientación profesional teniendo en cuenta la movilidad del alumnado y el acceso real a las empresas

El primer grupo trabajó un reto que inicialmente partía de la orientación profesional, pero que durante la concreción de los retos se fusionó con la movilidad del alumnado. Esta fusión respondió a una reflexión compartida durante la sesión: no es posible orientar adecuadamente al alumnado solo en función de sus intereses, capacidades o perfil profesional si, posteriormente, el centro educativo o la empresa que mejor encaja con ese estudiante no resulta accesible para el estudiante.

En el corredor la movilidad condiciona tanto la elección de estudios como la posibilidad de formarse en una empresa concreta. Se señaló que muchos estudiantes acaban estudiando aquello que tienen disponible en su entorno más próximo, no necesariamente lo que más se ajusta a sus intereses o motivaciones. La idea se expresó de forma muy clara al señalar que, en la práctica, «da igual lo que quieras hacer, tienes que hacer lo que está en tu pueblo». Por ello, el reto de la orientación se reformuló incorporando la dimensión territorial y de movilidad: orientar bien implica también conocer qué opciones son realmente accesibles para cada estudiante y qué apoyos serían necesarios para que pueda llegar a ellas.

Además, a nivel provincial, no solo del corredor, **existe un buen número de ciclos formativos y especializaciones que solo es posible desarrollar en un solo centro educativo de la provincia**. De esta forma, los aspectos de movilidad son claves, tanto en el apoyo o becas de transporte o estancia durante la realización de los estudios, como en el apoyo para la realización del periodo formativo en la empresa.

El grupo identificó otras dos situaciones en relación con la movilidad. La primera tiene que ver con el desplazamiento del alumnado del medio rural a los centros educativos. Se señaló que **existen localidades relativamente cercanas entre sí que, sin embargo, no están conectadas directamente por transporte público**. Esta falta de conexión puede hacer que para algunos estudiantes resulte más sencillo desplazarse a una ciudad más alejada, como Zaragoza, que acudir a un centro de FP situado en una localidad próxima como Barbastro, Monzón, Binéfar u otros municipios del entorno.

La segunda se refiere al desplazamiento desde el domicilio o el centro educativo hasta las empresas donde deben realizarse las estancias formativas. En este punto, el grupo señaló que **las empresas no siempre están ubicadas en zonas bien conectadas**. Muchas se encuentran en polígonos industriales, en las afueras de los municipios o en localidades pequeñas donde el transporte público no llega o no se ajusta a los horarios de entrada y salida. Esta situación afecta especialmente a estudiantes menores de edad, que no disponen de carné de conducir y dependen de sus familias, de compañeros de su centro educativo o de personas trabajadoras de la propia empresa para poder desplazarse.

El grupo también subrayó que las necesidades de movilidad varían mucho según la familia profesional y el tipo de actividad. Algunas especialidades pueden admitir cierta flexibilidad horaria, como podría suceder en determinados perfiles informáticos o administrativos. En cambio, **otras actividades tienen horarios mucho más rígidos**. Se

mencionó, por ejemplo, el caso de especialidades vinculadas a la química o a análisis que requieren llegar a la empresa a una hora concreta, incluso a primera hora de la mañana. En estos casos, no basta con que exista una línea de autobús: es necesario que el horario del transporte sea compatible con las necesidades reales de la actividad formativa en la empresa.

Como primera propuesta, se planteó la posibilidad de articular ayudas económicas o becas de transporte. El grupo mencionó que organizar rutas de transporte específicas para conectar múltiples pueblos pequeños, polígonos y empresas puede resultar muy difícil o incluso inviable. Por ello, una solución más flexible podría consistir en asignar una ayuda individual al alumnado para que pueda resolver su desplazamiento en función de su situación concreta. Esta ayuda podría cubrir gasolina, transporte compartido, desplazamientos con familiares o compañeros, o cualquier otra fórmula que permita llegar a la empresa.

En relación con esta propuesta, se sugirió que el propio centro educativo pudiera identificar los casos en los que el alumnado no tiene posibilidad real de desplazarse por medios propios y trasladar esta información para activar ayudas concretas.

Otra propuesta surgida en el grupo fue explorar fórmulas de transporte compartido. Se mencionaron situaciones en las que eran las propias trabajadoras de la empresa formadora quienes llevaban al alumnado hasta la empresa. Sin embargo, esta posibilidad abrió un debate importante sobre la responsabilidad civil y la cobertura en caso de accidente. Algunas personas participantes señalaron que, aunque exista buena voluntad, muchas empresas o trabajadores pueden mostrarse reticentes a transportar alumnado si no está claro quién asume la responsabilidad en caso de accidente, especialmente cuando el alumnado es menor de edad.

A partir de ahí se planteó la necesidad de estudiar posibles autorizaciones, seguros o mecanismos legales que permitieran canalizar estas soluciones de transporte compartido con seguridad jurídica. Se mencionó incluso la posibilidad de un sistema similar a BlaBlaCar, en el que una persona pudiera llevar a un estudiante con una autorización clara de los tutores legales y con cobertura suficiente.

También se habló de la posibilidad de abrir o mejorar rutas de transporte público, aunque el grupo reconoció que esta opción depende de la implicación de las administraciones, incluidas las administraciones locales y comarcales. Se señaló que hay pueblos del entorno que no están bien conectados con el eje de centros educativos y servicios de la zona, a pesar de que esas conexiones también serían útiles para otros fines, como acceder a institutos, hospitales u otros recursos.

El grupo también abordó la parte de orientación profesional. En este caso, se señaló que **muchas empresas no conocen suficientemente la oferta formativa existente en los centros de FP de la zona**. Algunas empresas conocen la oferta del municipio donde están ubicadas, pero desconocen qué ciclos se imparten en localidades cercanas. Esto limita su capacidad para prever qué perfiles podrían incorporar, qué alumnado podrían acoger y qué necesidades formativas podrían cubrir a través de la FP dual.

Como solución, se propuso reforzar el papel de entidades intermedias como asociaciones empresariales, la Cámara de Comercio u otras organizaciones del territorio, para que actúen como nexo entre empresas y centros educativos. El grupo planteó la conveniencia

cia de organizar encuentros más pequeños y más operativos que las grandes ferias, espacios donde centros y empresas puedan intercambiar información de manera concreta: qué ciclos existen, qué perfiles forman, qué capacidad de formar y necesidades tienen las empresas, etc. Se sugirió que estos encuentros se realizaran en los meses de octubre o noviembre, con tiempo suficiente para planificar las estancias en empresa.

El grupo consideró que este tipo de encuentros permitiría mejorar la orientación profesional del alumnado y, al mismo tiempo, facilitaría la planificación de las empresas. Si una empresa conoce mejor la oferta formativa de la zona, puede anticipar qué perfiles necesita, valorar si puede acoger alumnado y coordinarse con los centros antes de que llegue el momento de asignar las estancias formativas. A su vez, los centros podrían adaptar mejor la información que ofrecen al alumnado y, en la medida de lo posible, orientar determinadas actividades, módulos optativos o contenidos hacia las necesidades detectadas en el tejido empresarial.

Durante el debate también se señaló que, **en muchas ocasiones, la búsqueda de empresas recae excesivamente sobre el profesorado**. Se expresó la sensación de que los docentes deben «pedir favores» o recurrir a contactos personales para conseguir cubrir las estancias formativas de los estudiantes, cuando en realidad muchas empresas tienen necesidades de mano de obra y podrían beneficiarse de una relación más estructurada con los centros.

Reto 2. Actualizar la regulación laboral y de prevención de riesgos para facilitar la formación dual

El segundo grupo abordó el reto de actualizar o adaptar la regulación laboral y de prevención de riesgos para facilitar la formación dual. El debate se centró en **varios problemas muy concretos que afectan a la posibilidad de que el alumnado desarrolle en la empresa actividades formativas coherentes con su ciclo**. Entre ellos destacaron la formación en prevención de riesgos laborales, los equipos de protección individual (EPI), las limitaciones de tareas para menores de edad, el desajuste entre el calendario escolar y el calendario laboral, las dificultades administrativas vinculadas a la Seguridad Social y los problemas específicos de algunos sectores productivos.

Uno de los primeros problemas identificados fue **la formación obligatoria en prevención de riesgos laborales**. El grupo señaló que, en algunos casos, la formación que recibe el alumnado en el centro educativo no es suficiente para que pueda acceder a determinadas empresas o realizar ciertas actividades. Se planteó que la prevención impartida en el IES pudiera ser convalidada por un curso básico de prevención de riesgos, por ejemplo, de 20 horas, antes del inicio de la estancia formativa en la empresa. También se propuso que esta formación fuera más exhaustiva o más adaptada a los requisitos reales de los sectores donde el alumnado va a realizar la estancia.

El debate mostró que este problema no es solo formativo, sino también económico. En algunos casos, **las empresas exigen cursos específicos para poder acceder a sus instalaciones o para realizar determinadas tareas, pero no está claro quién debe asumir el coste de esta formación**; para algunas empresas, especialmente las más pequeñas, tener que asumir el coste de esta formación puede convertirse en una barrera para participar en la formación dual. En relación con los EPI, el grupo señaló que la empresa

debería facilitarlos al alumnado, así como también ropa de trabajo, aunque la estancia fuera breve. En algunos casos, los centros educativos ya disponen de equipos básicos, pero no siempre son suficientes o específicos para la actividad concreta de la empresa.

El grupo también puso sobre la mesa los **requisitos sectoriales de la prevención de riesgos**. En sectores como la construcción, el metal o el mantenimiento industrial, pueden exigirse certificaciones específicas que no pueden obtenerse desde el centro educativo. Se mencionó que en algunos sectores se requiere un certificado emitido por entidades sectoriales. Esto genera nuevos costes, trámites y limitaciones para el alumnado y para las empresas.

La cuestión resulta especialmente problemática para empresas pequeñas o unipersonales cuya actividad se realiza fuera del taller, en instalaciones de clientes o en obras. Si una empresa realiza mantenimiento industrial o instalaciones en casa del cliente, el alumnado no puede recibir una formación completa quedándose únicamente en el almacén o en el taller. En estos casos, la normativa puede impedir que el estudiante participe en las actividades donde realmente se aprende el oficio. El grupo destacó que esto afecta a la calidad de la formación y también a la igualdad de oportunidades entre empresas, ya que algunas empresas más grandes pueden ofrecer espacios internos de aprendizaje, mientras que otras solo pueden formar adecuadamente en entornos externos.

Uno de los debates más relevantes se centró en las limitaciones que afectan al alumnado menor de edad. Se explicó que **los menores no pueden realizar determinadas tareas consideradas peligrosas o acceder a ciertos espacios de trabajo**. Esto provoca que, en algunas empresas, el alumnado acabe realizando actividades muy limitadas, poco productivas o poco formativas, como tareas auxiliares, repetitivas o alejadas del contenido real del ciclo. El grupo señaló que esta situación puede generar desencanto en el alumnado, hasta el punto de que algunos estudiantes pierdan interés por la profesión porque la experiencia en empresa no les permite conocer realmente el oficio.

Como posible solución, se planteó que, si un alumno menor de edad cuenta con la formación necesaria y se encuentra en un entorno supervisado, debería estudiarse la posibilidad de permitirle desarrollar ciertas actividades formativas vinculadas al currículo. El grupo reconoció, sin embargo, que se trata de una cuestión normativa compleja y que no se puede cambiar desde el territorio.

Otro problema identificado fue el **desajuste entre el calendario escolar y el calendario laboral**. La estancia en empresa puede desarrollarse en días no lectivos, vacaciones escolares, festivos locales, puentes, etc. Esto genera dudas sobre si el alumnado debe seguir el calendario del centro o el de la empresa, y sobre quién realiza el seguimiento cuando el profesorado no está trabajando o cuando el tutor es interino y su contrato finaliza antes que la estancia formativa del estudiante.

El grupo indicó que **existen dificultades para obtener el número de la Seguridad Social de algunos estudiantes, especialmente alumnado extranjero o en situaciones administrativas complejas**. En el debate se explicó que existen procedimientos para solicitar el número incluso con pasaporte, pero también se puso de manifiesto que los docentes se sienten inseguros cuando deben gestionar situaciones que tienen implicaciones laborales o administrativas en un entorno que no es escolar.

Reto 3. Favorecer una selección del alumnado acordada entre la empresa y el centro educativo

El tercer grupo trabajó el reto de optimizar el proceso de selección y asignación del alumnado a las empresas. El objetivo planteado fue mejorar el encaje entre estudiante, centro y empresa, de manera que todas las partes se beneficien de la estancia formativa. El grupo amplió el enfoque del reto: no se trataba únicamente de decidir quién selecciona al alumnado, sino de mejorar todo el proceso previo de información, conocimiento mutuo y motivación.

Desde la perspectiva del alumnado, se señaló que **en algunas empresas los estudiantes no aprenden lo que esperaban aprender**. En ocasiones realizan tareas repetitivas, poco variadas o poco conectadas con sus intereses y expectativas. También se mencionó que **algunos estudiantes no cuentan con un tutor o una persona formadora que los acompañe de manera continua**. Esto puede generar una experiencia poco satisfactoria y limitar el valor formativo de la estancia.

Desde la perspectiva de las empresas, se trasladó una preocupación diferente: **algunas empresas perciben falta de proactividad en parte del alumnado**. Se planteó que, si la empresa ve que el estudiante no muestra interés, no pregunta, no se esfuerza o no intenta hacer bien su trabajo, resulta más difícil dedicarle tiempo y enseñarle tareas más complejas. El grupo señaló que la proactividad del alumnado es un elemento clave para que la relación funcione: si la empresa percibe ganas de aprender, es más probable que se implique; si el estudiante se implica, aprende más y la experiencia resulta más satisfactoria para ambas partes.

El grupo debatió cómo garantizar que el alumnado llegue motivado e informado a la empresa. Se planteó que la motivación no depende solo de la actitud individual del estudiante, sino también del grado de participación que tenga en la elección de la empresa y de la información que reciba previamente. Si un alumno no conoce las opciones disponibles, no sabe qué hace cada empresa o no entiende qué puede aprender en cada una, es difícil que pueda mostrar una motivación real desde el inicio.

Los docentes participantes señalaron que la adjudicación empresa-alumno suele recaer sobre el centro, porque el profesorado es quien mejor conoce tanto al alumnado como a las empresas. No obstante, **se identificó de nuevo el transporte como un condicionante decisivo**: aunque un estudiante encaje bien con una empresa, si no tiene coche o no puede desplazarse, esa opción queda descartada. En muchos casos, la movilidad limita el proceso de selección antes incluso de que puedan valorarse intereses, capacidades o adecuación al puesto.

También se señaló que, cuando se pregunta al alumnado dónde quiere realizar la estancia formativa, no siempre expresa una preferencia clara. El grupo debatió si esa falta de preferencia se debe realmente a desinterés o a falta de información. Si el alumnado no conoce bien las empresas, sus actividades, sus instalaciones o sus posibilidades de aprendizaje, difícilmente puede tomar una decisión informada. Por ello, se propuso reforzar el trabajo previo de información y orientación sobre las empresas disponibles.

Una dificultad añadida es que, **cuando se ofrece al alumnado un conjunto de empresas, muchas veces la mayoría quiere ir a las mismas**, normalmente las más co-

nocidas, atractivas o prestigiosas. Sin embargo, todos los estudiantes deben realizar formación en empresa, y el centro debe garantizar una estancia formativa para todo el alumnado. Esto obliga a equilibrar las preferencias del alumnado con la disponibilidad real de empresas.

Entre las propuestas surgidas, destacó la realización de visitas a empresas antes del periodo de selección. Las empresas podrían abrir sus instalaciones para que el alumnado conozca de primera mano qué se hace, qué maquinaria se utiliza, qué perfiles profesionales trabajan allí y qué tipo de tareas podría desarrollar durante la estancia. También se planteó que las empresas participen en ferias, jornadas o mesas de trabajo donde expliquen su actividad y su sector. Estas acciones permitirían que el alumnado no elija solo por el nombre de la empresa, sino por un conocimiento más realista de lo que puede aprender.

El grupo también propuso la posibilidad de realizar entrevistas previas entre empresa y alumnado. Estas entrevistas no deberían entenderse necesariamente como un proceso selectivo excluyente, sino como un espacio de conocimiento mutuo. La empresa podría explicar qué espera, qué tareas se realizarán y qué actitudes valora, mientras que el alumnado podría expresar sus intereses, dudas y disponibilidad. En algunos casos, las empresas ya solicitan entrevistas antes de aceptar alumnado, pero el grupo señaló que esta práctica depende mucho de la relación entre centro y empresa y no está sistematizada.

El reto de la selección se amplió también a la realidad de la Formación Profesional Básica y del alumnado con necesidades específicas o mayores dificultades. Se señaló que **algunos estudiantes pueden tener problemas de aprendizaje, de conducta, de salud mental o situaciones personales que hacen más difícil encontrar una empresa adecuada**. En estos casos, el centro educativo necesita apoyos adicionales. Se mencionó la importancia de ayuntamientos, fundaciones, entidades públicas u organizaciones sociales para ofrecer contextos formativos más inclusivos y acompañados. En esta línea, se planteó que el sector público debería implicarse más en la acogida de alumnado de FP. Ayuntamientos, hospitales, diputaciones, consejerías u otras entidades públicas pueden desempeñar un papel importante, especialmente cuando las empresas privadas no están dispuestas o no pueden acoger determinados perfiles. Se mencionaron ejemplos de posibles soluciones mediante aprendizaje-servicio o colaboración con servicios públicos, aunque también se reconoció que no siempre es sencillo encontrar encajes adecuados para todos los ciclos.

Reto 4. La empresa como espacio de aprendizaje

El cuarto grupo abordó el reto de la empresa como espacio de formación. Este reto no se correspondía con ninguno de los retos identificados en el cuestionario de la fase inicial, sino que surgió del trabajo previo con el alumnado, donde se había señalado la importancia de que la empresa actúe realmente como un entorno de aprendizaje. Desde la perspectiva de los estudiantes, **la calidad de la experiencia dual depende en gran medida de que la persona formadora en la empresa tenga disponibilidad, motivación y capacidad para enseñar**, y de que el alumnado no sea entendido como un trabajador más, sino como una persona que está inmersa en un proceso de aprendizaje.

A partir de esta idea, el grupo centró el debate en cómo garantizar que la estancia en empresa sea realmente formativa y no se limite a una presencia del alumnado en el centro de trabajo. El grupo partió de una idea clave: con la nueva FP dual, el alumnado no llega a la empresa con una preparación técnica avanzada, sino que acude a aprender. Esta expectativa debe ser comprendida tanto por las empresas como por los centros y por el propio alumnado.

Uno de los problemas identificados fue la **existencia de expectativas demasiado altas por parte de algunas empresas**. Se señaló que, en ocasiones, las empresas creen que el alumnado llega más informado o formado de lo que en realidad está, especialmente cuando la estancia se produce en primer curso o en fases tempranas del ciclo. Esta expectativa puede generar frustración en la empresa y también en el estudiante, que puede sentirse incapaz de responder a lo que se le demanda.

A partir de esta idea, se planteó la necesidad de reducir la rigidez del plan formativo. El plan formativo debe asegurar que se trabajan los resultados de aprendizaje concretos, pero no puede convertirse en un listado rígido de tareas que la empresa deba cumplir de forma mecánica. Las empresas tienen ritmos, cargas de trabajo y situaciones cambiantes, y no siempre pueden reproducir exactamente lo previsto en un documento. El grupo propuso entender la estancia como un proceso de aprendizaje en contexto real, donde puede haber tareas más variadas, observación, participación progresiva y adaptación a las oportunidades concretas que surgen en la empresa.

El grupo señaló que la flexibilidad debe servir para mejorar el aprendizaje, no para rebajarlo. Para ello, la tutorización del alumnado y el seguimiento del plan formativo requieren contacto frecuente, confianza y comunicación clara entre el tutor del centro y el tutor o formador de la empresa.

El grupo subrayó la importancia de la estabilidad en las relaciones entre centros y empresas. La confianza no se construye de un año para otro, sino a medio plazo. Si el tutor del centro cambia cada curso, si hay mucha interinidad o si la persona de referencia de la empresa también cambia constantemente, la relación debe reconstruirse desde cero. La FP dual necesita estabilidad tanto en las plantillas docentes como en las empresas, porque la colaboración se basa en relaciones personales y profesionales sostenidas.

Otro tema destacado fue la evaluación del alumnado. El grupo señaló que, además de los resultados de aprendizaje técnicos, es importante valorar las actitudes del estudiante en la empresa: puntualidad, responsabilidad, interés, autonomía, capacidad de relación, comportamiento y disposición para aprender. **La normativa prevé informes cualitativos de la empresa, pero el grupo debatió cómo integrar realmente estas valoraciones en la calificación del alumnado**. Se planteó que debería existir un instrumento sencillo para que la empresa pudiera recoger observaciones actitudinales sin convertir la evaluación en una carga burocrática excesiva. Por otro lado, se señaló que, **con la FP dual, la evaluación de la empresa tiene más peso que en modelos anteriores, donde la estancia podía tener un carácter de apto/no apto**. El alumnado no siempre es plenamente consciente de cómo la valoración de la empresa afecta a su nota o de qué aspectos se le están evaluando. Por ello, sería necesario explicarle mejor qué se espera de él durante la estancia, qué competencias se valoran y cómo influye la evaluación de la empresa en el resultado final.

En este punto, se insistió en que cualquier herramienta de evaluación debe ser fácil de utilizar para las empresas. Si se pide a la empresa que complete documentos largos o complejos, se corre el riesgo de añadir burocracia y desincentivar su participación.

El grupo también diferenció entre el tutor de empresa y la persona que realmente forma al alumnado en el día a día. **En algunas empresas, el tutor formal puede ser un jefe de departamento o una persona responsable, pero quien acompaña al estudiante en las tareas cotidianas suele ser otro trabajador**. Esta figura del formador diario es clave para la experiencia del alumnado y debería ser reconocida. El grupo planteó que formar a un estudiante requiere tiempo, paciencia, capacidad pedagógica y disposición, por lo que no puede recaer en cualquier persona sin apoyo ni reconocimiento.

En relación con el perfil del formador, se planteó que trabajadores con mucha experiencia, incluso próximos a la jubilación, pueden ser excelentes transmisores de conocimiento acumulado. La FP dual puede servir para que ese conocimiento experto no se pierda y se transfiera a nuevas generaciones de trabajadores. Por otro lado, se recordó que el alumnado había señalado que, en algunos casos, le resultan especialmente útiles formadores más jóvenes o antiguos estudiantes de FP, porque tienen la formación más reciente y pueden conectar mejor con sus dudas y expectativas. Ambas figuras pueden ser válidas si cuentan con motivación y capacidad para enseñar.

El grupo defendió la necesidad de reconocer social, institucional y económicamente la tarea de tutorización y formación en la empresa. Se señaló que la empresa dedica tiempo de su plantilla a acompañar al alumnado, y que este esfuerzo es especialmente importante en microempresas y pequeñas empresas. En el debate se mencionó la existencia de apoyo económico en las tareas de los tutores de empresa, en el caso de los contratos de formación en alternancia, pero se señaló que este apoyo puede ser insuficiente.

Reto 5. Flexibilizar la formación en empresa durante el primer curso, especialmente en Grado Medio

El quinto grupo trabajó el reto de la formación en empresa durante el primer curso, con especial atención al alumnado de primer curso de Grado Medio. Este reto surgió durante el debate previo a la constitución de los grupos, cuando **desde los centros educativos se señaló la dificultad que estaba generando la incorporación temprana del alumnado de primer curso a la empresa, especialmente en el mes de febrero**. Tras debatir qué retos debían mantenerse y cómo organizar los grupos, se decidió incorporar esta cuestión como reto específico por su relevancia para la implantación real de la nueva FP dual en el territorio.

El grupo partió de la nueva realidad normativa: el alumnado debe realizar formación en empresa en primero y en segundo, aunque existen excepciones que permiten concentrar la estancia en segundo cuando no hay empresas suficientes o cuando concurren determinadas circunstancias. A partir de ahí, el grupo debatió los beneficios y dificultades de enviar al alumnado a la empresa en una fase temprana del ciclo.

Por un lado, se reconoció que la estancia en empresa en primero puede ser positiva. Supone un primer contacto con el mundo laboral y permite que el alumnado conozca

desde el inicio el entorno profesional hacia el que se dirige. La estancia en la empresa puede servir para que el estudiante entienda mejor el sentido de lo que estudia y visualice el oficio.

Sin embargo, el grupo señaló que las dificultades son especialmente relevantes en primero de Grado Medio. Se distinguió entre Grado Medio y Grado Superior, indicando que el problema no se da con la misma intensidad en el alumnado de Grado Superior, que suele llegar con más madurez, experiencia previa o claridad sobre su itinerario. En cambio, **el alumnado de primero de Grado Medio llega pronto a la empresa, con poca formación técnica y en ocasiones con muy poca madurez.**

Las empresas participantes destacaron que, para ellas, la actitud es un elemento fundamental. En muchas ocasiones no esperan grandes conocimientos técnicos en un estudiante de primer curso, pero sí responsabilidad, puntualidad, interés, respeto por las normas, capacidad de avisar si no va a acudir y disposición para aprender. El grupo señaló que precisamente estas competencias actitudinales son las que más dificultades generan en parte del alumnado de primer curso de Grado Medio. Se mencionaron problemas como llegar tarde, no avisar de ausencias, usar el móvil cuando no corresponde o no comprender plenamente las normas del entorno laboral.

A partir de esta reflexión, el grupo centró el reto no tanto en la falta de conocimientos técnicos, sino en la falta de destrezas y competencias transversales necesarias para incorporarse a una empresa. Estas competencias podrían trabajarse de forma más explícita en los centros educativos como una condición para que la estancia formativa funcione.

También se debatió sobre el momento del calendario en el que se realizan las estancias. Se señaló que **febrero puede ser demasiado pronto para algunos ciclos y perfiles de alumnado**. En ese momento, el estudiante apenas ha adquirido una base suficiente y todavía no ha completado una parte significativa de los contenidos del curso. Además, desde el punto de vista organizativo, la salida a empresa en febrero puede interrumpir la dinámica del curso, generar dificultades al volver al centro y coincidir con periodos de evaluación o acumulación de actividades.

Como propuesta, el grupo planteó introducir más flexibilidad en el calendario. No se defendió necesariamente eliminar la formación en empresa en primero, sino permitir que los centros puedan decidir, según el ciclo, el territorio, la disponibilidad de empresas y el perfil del alumnado, si conviene realizarla en febrero, retrasarla a marzo, mayo o junio, o concentrarla excepcionalmente en segundo. Se propuso que esta decisión pudiera justificarse mediante un informe del centro o del equipo docente.

Al mismo tiempo, el grupo reconoció que trasladar todas las horas a segundo tampoco es una solución perfecta. Si las estancias se concentran en segundo curso, se reduce el tiempo disponible para impartir los módulos de segundo, lo que obliga a comprimir contenidos y puede generar nuevas complicaciones en el proceso de aprendizaje. Por tanto, el debate no se resolvió con una solución única, sino con la necesidad de flexibilidad: según el ciclo y la zona, una opción puede ser mejor que otra.

Las empresas también reclamaron mayor acompañamiento por parte del tutor del centro al tutor de empresa. El grupo señaló que **el tutor de empresa no debería sentirse solo ni limitarse a completar documentación al final del periodo**. Debería haber más

comunicación y acompañamiento durante la estancia, especialmente cuando se trata de alumnado joven o poco maduro.

Durante el debate se incorporó una reflexión más amplia sobre la adaptación a la nueva ley. Se señaló que el sistema viene de muchos años funcionando de una manera y que, en poco tiempo, centros y empresas han tenido que adaptarse a un modelo nuevo. La nueva FP dual obliga a cambiar expectativas: el alumnado ya no llega a la empresa como antes, después de haber superado todos los contenidos y con un perfil más preparado para «ayudar» o producir. Ahora llega antes, con más necesidad de aprender, y la empresa debe asumir que su papel no es solo recibir a alguien útil, sino formar a una persona que puede convertirse en futuro trabajador.

El grupo defendió que todos los actores deben adaptarse. Los docentes deben flexibilizar al máximo su organización para preparar al alumnado; las empresas deben entender que el estudiante llega para formarse; y la Administración debe escuchar a las partes y abrir márgenes de flexibilidad dentro de las leyes y decretos existentes. La idea final fue que el cambio está en marcha y que la solución pasa por buscar, entre todos, la mejor manera de aplicarlo, sabiendo que cada opción tiene costes y beneficios.

5. Resumen de los retos identificados y las propuestas de solución

A continuación, se enuncian los retos identificados en el corredor Barbastro-Monzón -Binéfar y las posibles soluciones planteadas, que se conciben como futuras líneas de trabajo para mejorar el carácter dual de la FP en la zona del corredor.

RETO IDENTIFICADO	PROPUESTA DE SOLUCIÓN
Reto 1. Potenciar la orientación profesional teniendo en cuenta la movilidad del alumnado y el acceso real a las empresas	
Dificultad de desplazamiento del alumnado del medio rural hacia los centros educativos.	Estudiar mejoras de conexión entre localidades y centros de FP, con la implicación de administraciones locales, comarcales y autonómicas.
Dificultad de desplazamiento desde el domicilio o el centro educativo hacia las empresas.	Crear ayudas o becas de transporte que permitan cubrir gastos de desplazamiento del alumnado durante la estancia en empresa.

RETO IDENTIFICADO	PROPUESTA DE SOLUCIÓN
Uso informal de transporte compartido sin suficiente seguridad jurídica.	Explorar fórmulas de autorización, cobertura o aseguramiento para desplazamientos compartidos con familiares, compañeros o trabajadores de la empresa.
Las empresas de la zona no conocen la oferta de FP.	Reforzar las actividades de las entidades intermedias y organizar encuentros a pequeña escala para dar a conocer las posibilidades del sistema de FP.
Reto 2. Actualizar la regulación laboral y de prevención de riesgos para facilitar la formación dual	
La formación en prevención de riesgos impartida en el centro no es suficiente para acceder a determinadas empresas o sectores.	Convalidar o complementar la formación del IES con cursos básicos de prevención de riesgos antes del inicio de la estancia en empresa. Establecer acuerdos con entidades sectoriales para reconocer la formación impartida en los centros o facilitar el acceso del alumnado a certificaciones válidas.
Financiación de los cursos de prevención de riesgos laborales válidos para los diferentes sectores económicos, EPIs o ropa laboral.	Estudiar fórmulas de financiación pública o compartida para cubrir costes obligatorios de acceso a la empresa.
Limitaciones para que menores de edad realicen determinadas tareas formativas.	Focalizar la atención en el plan formativo sobre lo que sí pueden hacer los menores de edad.
Desajuste entre el calendario escolar y el calendario laboral.	Introducir mayor flexibilidad para adaptar la estancia a los horarios y periodos reales de actividad de la empresa, asegurando al mismo tiempo el seguimiento educativo.
Imposibilidad de formar a los estudiantes en instalaciones de clientes de las empresas formadoras.	Adaptar los criterios de prevención y acompañamiento para que el alumnado pueda formarse en contextos reales de trabajo sin comprometer la seguridad.
Reto 3. Favorecer una selección del alumnado acordada entre la empresa y el centro educativo	
Desajuste entre las expectativas del alumnado y de la empresa en la formación dual.	Mejorar la información previa sobre la actividad de cada empresa y qué aprendizajes puede ofrecer durante la estancia formativa; por ejemplo, mediante visitas a empresas, jornadas de presentación, etc.
Falta de proactividad o de motivación inicial en parte del alumnado.	Reforzar la orientación previa, la participación del alumnado en la elección y la preparación actitudinal antes de la estancia en empresa.

RETO IDENTIFICADO	PROPUESTA DE SOLUCIÓN
Concentración de preferencias del alumnado en unas pocas empresas más conocidas o atractivas.	Ampliar el conocimiento del conjunto de empresas disponibles para que la elección no dependa solo del nombre o prestigio de algunas entidades.
Limitación del proceso de asignación por falta de transporte.	Implantar alguna de las medidas mencionadas en el apartado de transporte.
Dificultad para encontrar empresas adecuadas para alumnado de FP Básica o con necesidades específicas.	Implicar a ayuntamientos, fundaciones, entidades públicas y organizaciones sociales en la acogida de alumnado que requiere entornos más acompañados.
Reto 4. La empresa como espacio de aprendizaje	
Expectativas inexactas de las empresas sobre el nivel técnico del alumnado y/o riesgo de visualizar al alumnado en formación como un trabajador de la empresa.	Explicar claramente a las empresas que el alumnado está inmerso en un proceso de aprendizaje y que la estancia tiene una finalidad formativa; clarificar la orientación del carácter dual en el marco legal vigente.
Planes formativos demasiado rígidos para la realidad cambiante de las empresas.	Flexibilizar la aplicación del plan formativo sin perder de vista los resultados de aprendizaje.
Inestabilidad de tutores y referentes en centros y empresas y falta de recursos para garantizar el carácter dual de la FP.	Favorecer la estabilidad de las personas responsables de la FP dual para consolidar relaciones de confianza y aumentar la disponibilidad horaria de los docentes para tareas de seguimiento y colaboración con las empresas.
Insuficiente valoración de competencias actitudinales del alumnado.	Incorporar informes cualitativos sencillos en los que la empresa pueda valorar responsabilidad, puntualidad, interés y actitud.
Reconocimiento incompleto de la labor de todas las figuras formativas en la empresa: tutor de empresa y formadores del día a día.	Reconocer la figura del formador dentro de la empresa, no solo la del tutor de empresa.
Mayor dificultad de tutorización en microempresas y pequeñas empresas.	Reforzar subvenciones o ayudas específicas para compensar el tiempo de tutorización en empresas pequeñas.
Reto 5. Flexibilizar la formación en empresa durante el primer curso, especialmente en Grado Medio	
El acceso a la empresa en febrero del primer curso de Grado Medio es demasiado temprano para parte del alumnado.	Introducir flexibilidad para retrasar la estancia a marzo, mayo o junio cuando el ciclo o el perfil del alumnado lo requiera.

RETO IDENTIFICADO	PROPUESTA DE SOLUCIÓN
Falta de madurez y competencias actitudinales en parte del alumnado de primer curso.	Trabajar de forma explícita competencias transversales como responsabilidad, puntualidad, comunicación, uso del móvil, actitud e inteligencia emocional.
Aplicación rígida de la normativa en un contexto todavía de implantación reciente.	Abrir márgenes de flexibilidad desde la Administración, escuchando a centros y empresas para ajustar la implantación del modelo.

6. Conclusiones

Las sesiones realizadas en el corredor Barbastro-Monzón-Binéfar han mostrado el valor de reunir en un mismo espacio a quienes viven la FP desde posiciones distintas. El alumnado aporta información sobre la experiencia real de la estancia en empresa; los centros conocen las dificultades organizativas, pedagógicas y administrativas; las empresas identifican sus necesidades, límites y expectativas; y las entidades intermedias, como las cámaras de comercio, pueden agrupar demandas dispersas de diferentes agentes. La **generación de espacios estables** con estas características podría generar un impacto importante en el territorio con un esfuerzo limitado de gestión y animamos a los agentes locales a continuar desarrollándolos.

La **movilidad del alumnado** hacia las empresas formadoras (y en menor medida hacia los centros educativos) debe abordarse como un elemento crítico en la zona del corredor. En un territorio donde existen localidades cercanas pero mal conectadas, empresas situadas en polígonos o zonas periféricas, horarios de las empresas poco compatibles con el transporte público y alumnado menor de edad sin autonomía para desplazarse, la posibilidad real de llegar a la empresa se convierte en una condición *sine qua non* para que la FP dual funcione. El acceso de los estudiantes a las empresas no es un asunto menor ni meramente logístico: condiciona la orientación profesional, la asignación de empresas, la igualdad de oportunidades y la calidad de la formación.

En la formación dual, la empresa se convierte en un espacio en el que se desarrolla un proceso de aprendizaje planificado. Con la extensión del carácter dual a todos los ciclos de FP, el alumnado permanece más tiempo en las empresas y participa en esta formación a lo largo de los dos cursos escolares. Esto obliga a resituar las expectativas de las empresas formadoras y a transmitirles con claridad el alcance de su rol. Sin esta **clarificación de expectativas** las empresas pueden no entender el sentido de su participación en este tipo de programas.

La estancia temprana en la empresa acerca al alumnado al mundo laboral desde el inicio y puede reforzar su motivación. Sin embargo, si se produce sin una preparación técnica o actitudinal suficiente, también puede generar dificultades, tanto para el estudiante como para la empresa. Por ello, la solución apuntada en los debates consistiría en **flexibilizar la incorporación** a las empresas bajo el criterio de los centros educativos, de modo que, a partir del conocimiento de su alumnado, de los ciclos que imparten y de las empresas disponibles, puedan ajustar mejor el calendario y preparar adecuadamente a los estudiantes.

El compromiso de los docentes con los estudiantes no puede ser la base sobre la que se sostenga la implantación del carácter dual de la FP. Buena parte del funcionamiento actual se fundamenta en la implicación personal de tutores, equipos directivos y profesorado, que dedican esfuerzos adicionales para que cada estudiante pueda realizar su formación en empresa. Este compromiso es una fortaleza del sistema, pero no puede ser la base sobre la que descanse el modelo. Para consolidar la FP dual hacen falta más **recursos** que permitan llegar mejor a las empresas y hacer el seguimiento de la formación de los estudiantes.

Los retos vinculados a la formación en empresa de menores de edad y a situaciones administrativas de estudiantes extranjeros no se pueden abordar desde el entorno local, pero han emergido y han sido señalados también en este informe. Estos retos son recurrentes en otras zonas de España y hace años que se van arrastrando sin que se avance en las soluciones.

Como reflexión final, el corredor cuenta con condiciones favorables para avanzar en la FP dual, pero necesita una estrategia de consolidación. Esta estrategia debería partir de tres ideas: mejorar la situación del acceso de los estudiantes a las empresas y el apoyo para cursar estudios fuera de la localidad de residencia, otorgar algo más de flexibilidad a los centros educativos para implantar el carácter dual; y asumir que la calidad de la FP dual requiere inversión de tiempo por parte de los centros educativos y las empresas. En este sentido, la FP dual puede convertirse en una herramienta eficaz para conectar formación y empleo en la zona, especialmente si se construye con compromiso, planificación y una mirada a largo plazo.

Fundación
Bertelsmann

Fundación Bertelsmann
C/ O'Donnell, 10
28009 Madrid, España
T. +34 932 687 373
www.fundacionbertelsmann.org