

---

# Estudio para identificar repertorio de Certificados Profesionales ofertados por el Servicio Canario de Empleo con mayor demanda y caracterización de las empresas con mayor potencial para participar en el modelo de FP Dual

---





# Índice

<b>1. Introducción</b>	5
1.1. Presentación del estudio	8
1.2. Objetivos generales y específicos del estudio	8
1.3. Encaje en el proyecto FP Dual CCE	9
<b>2. Metodología</b>	11
2.1. Análisis de fuentes secundarias: estadísticas y bibliográficas	13
2.2. Fuentes primarias: Entrevistas a empresas	15
2.3. Elaboración del censo de empresas duales	16
<b>3. Marco contextual</b>	17
3.1. La Formación Profesional Dual en España y Canarias	19
3.1.1. Importancia de la FP Dual y los certificados profesionales	21
3.2. Normativa vigente y regulaciones aplicables	25
3.2.1. Impacto de la Ley Orgánica 3/2022 y el Real Decreto 659/2023	26
3.2.2. Estrategia Canaria de Formación Profesional Dual 2022-2026	30
<b>4. Análisis mercado laboral y recursos FP Dual en la provincia de las Palmas</b>	37
4.1. Situación del mercado laboral en la provincia de Las Palmas	39
4.2. Oferta de FP Dual en la provincia de Las Palmas	47
4.3. Definición y tipos de certificados profesionales (Grado C)	50

<b>5. Caracterización y prospección de necesidades de empresas potenciales para la “Red de empresas duales”</b>	<b>53</b>
5.1. Perfil de empresas participantes	55
5.2. Conocimiento y valoración del nuevo modelo de FP Dual	58
5.3. Experiencia del modelo de FP Dual	60
5.4. Ocupaciones y certificados profesionales con mayor demanda y preferencia/prioridad para participar en programas de FP dual	66
<b>6. Conclusiones y recomendaciones</b>	<b>77</b>
6.1. Conclusiones clave.	79
6.2. Recomendaciones	83
6.2.1. Propuestas para mejorar la vinculación entre FP Dual y empresas	83
6.2.2. Medidas específicas dirigidas a aumentar la participación de las empresas en programas de FP dual	86
<b>Fuentes consultadas</b>	<b>91</b>

# 1.

---

## Introducción

1.1. Presentación del estudio

---

1.2. Objetivos generales  
y específicos del estudio

---

1.3. Encaje en el proyecto  
FP Dual CCE

---



# 1.

## Introducción

En el contexto actual, marcado por la rápida transformación tecnológica, la globalización y la transición hacia una economía más sostenible e innovadora, el mercado laboral demanda perfiles cada vez más cualificados, adaptables y con una sólida formación práctica. Las empresas requieren profesionales capaces de responder a los nuevos retos productivos, lo que ha situado la formación profesional en el centro de las políticas educativas y de empleo.

Este proceso ha impulsado la consolidación de la Formación Profesional Dual, un modelo que combina el aprendizaje en el aula con la experiencia en entornos reales de trabajo, permitiendo al alumnado adquirir competencias ajustadas a las necesidades reales del tejido empresarial. En los últimos años, la FP Dual ha pasado de ser una experiencia piloto a convertirse en una estrategia clave de cualificación y empleabilidad, impulsada tanto desde la Unión Europea como desde el propio Estado español. Con la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2022, de Ordenación e Integración de la Formación Profesional, se da un paso decisivo hacia la creación de un sistema único y plenamente dual, que integra los certificados profesionales y los ciclos formativos dentro de una estructura coherente y flexible. De esta manera, se refuerza la conexión entre educación, empresa y empleo, fomentando la colaboración activa de los agentes económicos y sociales.

En este marco, la Confederación Canaria de Empresarios (CCE), en colaboración con el Servicio Canario de Empleo (SCE), trabaja en la consolidación de un modelo de FP Dual eficaz y sostenible en la provincia de Las Palmas, con especial atención a la integración de los certificados profesionales como vía de formación y cualificación. Su propósito es fortalecer las sinergias entre las empresas, los centros formativos y las personas en formación, para facilitar una inserción laboral de calidad y contribuir al desarrollo económico del territorio.

El presente informe se inscribe dentro de este esfuerzo compartido y tiene como finalidad la creación de un censo de empresas y entidades interesadas en la FP Dual, concebido como una herramienta estratégica para planificar nuevas actuaciones, fomentar la participación empresarial y promover el desarrollo de futuros proyectos formativos. A través de este instrumento, se pretende aportar un conocimiento actualizado y útil sobre el grado de implicación del tejido productivo, fortaleciendo así las bases de un sistema de formación profesional moderno, inclusivo y orientado al empleo.

## 1.1. Presentación del estudio

El presente estudio se enmarca en las actuaciones destinadas a impulsar la implantación y consolidación del modelo de Formación Profesional Dual (FP Dual) en la provincia de Las Palmas, que la Confederación Canaria de Empresarios (CCE) está llevando a cabo en el marco de un convenio de colaboración con el Servicio Canario de Empleo.

El estudio responde a la necesidad de disponer de información sistematizada sobre el tejido empresarial de la provincia de las Palmas con capacidad e interés potencial para participar en programas de FP Dual, ofreciendo una visión actualizada y territorialmente equilibrada que facilite la planificación y gestión de futuras iniciativas formativas.

Esta labor de prospección ha permitido conocer la disposición de las empresas a participar en el modelo dual, los perfiles profesionales más demandados, de los que se derivan los certificados profesionales de mayor necesidad, así como los sectores con mayores oportunidades de colaboración.

El resultado final es un censo de empresas potencialmente colaboradoras que recoge la información básica y técnica necesaria para facilitar su futura participación en programas de FP Dual. Este instrumento pretende convertirse en una base de trabajo para orientar las acciones de promoción, acompañamiento y seguimiento que contribuyan al fortalecimiento del modelo de FP Dual en Canarias y al desarrollo de un sistema de formación más conectado con las necesidades reales del mercado laboral.

Desde la CCE confiamos que la información obtenida resultará especialmente útil para las personas e instituciones responsables de la implantación del modelo de Formación Profesional Dual en Canarias, ya que les permitirá dirigirse a aquellas empresas que presentan mayor interés, capacidad y recursos para incorporarse a los programas de FP Dual. De este modo, se proporcionan mayores garantías de éxito en la ejecución de los proyectos, en el avance del proceso de dualización de la Formación Profesional en el archipiélago y en la mejora de la empleabilidad de los y las jóvenes.

## 1.2. Objetivos generales y específicos del estudio

### Objetivos Generales

El objetivo principal del estudio ha sido elaborar un censo de empresas interesadas en participar en una “Red de Empresas Duales de la provincia de Las Palmas” a partir de la caracterización del repertorio de certificados profesionales (de los niveles A, B y C) de mayor demanda por parte de las empresas que sirva de herramienta de apoyo a las entidades públicas y privadas responsables del desarrollo de la FP Dual.

Este censo de empresas duales permite identificar y caracterizar el perfil de empresas potenciales para participar en el Modelo de FP Dual, considerando aspectos relevantes como tamaño, sector de actividad, ubicación insular, compromiso con la formación y necesidades específicas de talento humano.

Como objetivo final se estima que los resultados del estudio contribuirán a fomentar la participación activa de las empresas en el diseño e implementación de la FP Dual, promoviendo la creación de alianzas estratégicas entre el tejido empresarial, los centros educativos y las administraciones públicas

### Objetivos específicos

De forma específica, para alcanzar este objetivo general, el estudio se ha realizado una prospección de 200 empresas, que ha permitido obtener un censo de 80 empresas potenciales participantes en programas de FP Dual. Esta labor de prospección identifica un conjunto de características definitorias del perfil de las empresas potenciales para participar en el Modelo de Formación Profesional Dual:

- ▶ Caracterizar el nivel de conocimiento y valoración del nuevo sistema de Formación Profesional Dual, incluyendo las ventajas percibidas, limitaciones y factores que condicionan la participación empresarial.
- ▶ Conocer la experiencia previa o actual de las empresas con la FP Dual y otras modalidades de formación en centros de trabajo, abordando aspectos como la disponibilidad de tutores/as, el grado de satisfacción y las áreas formativas de interés.
- ▶ Describir las áreas, ocupaciones y certificados con mayor demanda y preferencia/prioridad para participar en programas de fp dual de oferta de especialidades del SCE.

## 1.3. Encaje en el proyecto FP Dual CCE

Este estudio se enmarca en un Plan de Actuación orientado a fortalecer la capacidad de intervención y colaboración del sector empresarial de la provincia de Las Palmas en el modelo de Formación Profesional Dual. Bajo el liderazgo de la Confederación Canaria de Empresarios, se plantea como un proyecto integral y estructural con potencial para transformar el sistema educativo y laboral de Canarias. Su desarrollo pretende contribuir al fortalecimiento de la oferta de FP Dual, mejorar la empleabilidad de jóvenes y adultos, y al impulso de la competitividad del tejido empresarial del archipiélago.

El Plan busca articular un conjunto de medidas orientadas a apoyar y promover la aplicación de un modelo de Formación Profesional Dual más eficaz y alineado con las necesidades del tejido empresarial. Entre ellas, se contempla la identificación de las necesidades productivas y de los perfiles de empresas más adecuadas para participar en una red de entidades colaboradoras de FP Dual; la detección de certificados profesionales y especialidades formativas acordes con las demandas detectadas y los recursos disponibles en las empresas para desarrollar procesos

formativos en modalidad intensiva o general; la determinación de las actividades económicas prioritarias y de las localizaciones insulares; así como el diseño de un dispositivo de comunicación, difusión e información dirigido a las empresas y centros de formación.

Además, el Plan prevé la definición de un modelo de trabajo conjunto entre el Servicio Canario de Empleo y las empresas para desplegar la estrategia de FP Dual, que incluya la elaboración y puesta a disposición de herramientas metodológicas de capacitación y gestión, junto con el diseño de modelos e itinerarios para la formación de tutores de empresa, con el propósito de avanzar hacia una implantación efectiva y sostenible de la FP Dual en el ámbito empresarial.

**En este marco de actuación, el presente estudio se desarrolla en el eje de actividad de prospección, programación y planificación de la oferta formativa, orientado a mejorar la eficiencia y eficacia en el uso de los recursos destinados a la Formación Profesional Dual.**

Para elaborar una oferta de programas de Formación Profesional Dual que responda a las demandas del tejido productivo y a un mercado laboral tan cambiante como el actual, resulta necesario realizar una labor de prospección y análisis que permita identificar y atender de forma precisa las necesidades del sistema productivo en la provincia de Las Palmas.

En este sentido, en el marco de ejecución del Plan, los resultados del estudio permiten optimizar el diseño de las acciones de comunicación desarrolladas para favorecer una mayor difusión y divulgación de la Formación Profesional Dual, dando a conocer sus beneficios potenciales entre las empresas y contribuyendo a incrementar su interés y disposición a participar en el modelo, facilitando así su acceso e implicación en la FP Dual.

Por otro lado, los resultados del estudio aportan conocimiento e información relevante para los responsables de la implantación del modelo de Formación Profesional Dual en Canarias, ya que les permitirá dirigirse a las empresas que presentan mayor interés, capacidades y recursos para participar en programas de FP Dual, proporcionando así mayores garantías de éxito en la ejecución de los programas, impulsando el proceso de dualización de la formación profesional en Canarias y contribuyendo a la mejora de la empleabilidad de la población joven.

# 2.

---

## Metodología

2.1. Análisis de fuentes secundarias:  
estadísticas y bibliográficas

---

2.2. Fuentes primarias:  
Entrevistas a empresas

---

2.3. Elaboración del censo de empresas duales

---



## 2.

# Metodología

La metodología empleada en el presente estudio combina el análisis de fuentes secundarias y la obtención de información primaria mediante entrevistas estructuradas a empresas, con el propósito de ofrecer una visión integral y actualizada de la implantación y potencial de la Formación Profesional Dual (FP Dual) en la provincia de Las Palmas. Este enfoque mixto ha permitido no solo contextualizar el marco normativo y socioeconómico en el que se desarrolla la FP Dual, sino también identificar, desde la práctica empresarial, los factores que favorecen o dificultan su participación en este modelo formativo.

El desarrollo metodológico se articuló en tres fases complementarias. En primer lugar, se llevó a cabo un análisis exhaustivo de fuentes estadísticas, normativas y bibliográficas que permitió establecer el contexto general y determinar los sectores estratégicos de la economía canaria. En una segunda fase, se realizó el trabajo de campo a través de entrevistas estructuradas a empresas, con el objetivo de recabar información directa sobre su conocimiento, experiencia e interés en la FP Dual. Finalmente, a partir de los resultados obtenidos se elaboró un censo de empresas potencialmente colaboradoras, que constituye una herramienta práctica para orientar futuras acciones de impulso y consolidación del modelo en Canarias.

### 2.1. Análisis de fuentes secundarias: estadísticas y bibliográficas

Para el desarrollo del estudio se ha realizado un exhaustivo análisis de fuentes secundarias, tanto estadísticas como bibliográficas, con el objetivo de contextualizar y comprender la evolución de la Formación Profesional Dual (FP Dual), prestando especial atención a los certificados profesionales y a su implantación tanto a nivel nacional como, de manera más específica, en el ámbito autonómico y provincial.

En primer lugar, se revisaron fuentes oficiales y normativas procedentes del Ministerio de Educación y Formación Profesional y del Gobierno de Canarias, entre ellas la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de Ordenación e Integración de la Formación Profesional, que establece el marco general del nuevo sistema, y el Real Decreto 278/2023, de 11 de abril, que regula su calendario de implantación progresiva.

Igualmente, se analizaron el Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional, y la Resolución publicada en el Boletín Oficial de Canarias n.º 230, de 18 de noviembre de 2024, que aprueba el Anexo I de Instrucciones para la implantación y desarrollo de la formación de carácter dual en empresas u organismos equiparados.

El conjunto de estas disposiciones conforma el marco jurídico vigente de la Formación Profesional Dual, definiendo las modalidades de formación, los porcentajes de aprendizaje en empresa y las responsabilidades de los diferentes agentes implicados en el proceso formativo.

Además, se ha consultado la Estrategia Canaria de Formación Profesional Dual 2022-2026, documento de referencia para la planificación autonómica, junto con diversos informes técnicos y memorias anuales elaborados por organismos como el Observatorio de la Formación Profesional, el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), en su papel de agente social y económico clave en la promoción del modelo dual.

De igual modo, se han considerado aportaciones de entidades especializadas como la Fundación Bertelsmann y la Alianza para la FP Dual, que desarrollan estudios y proyectos de impulso y evaluación de esta modalidad formativa.

Estos documentos proporcionan información actualizada y contrastada sobre la situación de la FP Dual en España y en Canarias, incluyendo aspectos relacionados con la empleabilidad, los sectores económicos estratégicos, las necesidades de cualificación profesional y la evolución de la oferta educativa vinculada a la formación dual.

Con vistas a la prospección de empresas, se han revisado también diversas fuentes con el objetivo de identificar los principales sectores estratégicos de Canarias y, cuando ha sido posible, de manera más detallada, de la provincia de Las Palmas.

Estas fuentes, que incluyen información sobre el mercado laboral y el sistema educativo, aportan datos sobre tasas de inserción laboral, demanda de perfiles profesionales, distribución sectorial del empleo y oferta de ciclos formativos vinculados a la Formación Profesional.

El análisis de esta información ha servido de base para orientar la búsqueda de empresas potencialmente colaboradoras, facilitando la identificación de aquellos sectores y entidades con mayor afinidad para participar en programas de Formación Profesional Dual.

En conjunto, este análisis exhaustivo de fuentes secundarias constituye la base sobre la que se sustenta el estudio, al proporcionar un marco sólido y actualizado para comprender la realidad de la Formación Profesional Dual y su desarrollo en Canarias. La revisión normativa, estadística y bibliográfica ha permitido contextualizar el modelo, identificar los sectores estratégicos y orientar la búsqueda de empresas potencialmente colaboradoras, garantizando así la solidez y la calidad del estudio.

## 2.2. Fuentes primarias: Entrevistas a empresas

Para el desarrollo del trabajo de campo se diseñó una entrevista estructurada/ cuestionario, concebido como instrumento de recogida de información homogénea y comparable entre empresas y otros agentes relevantes. Este fue aplicado por el personal técnico de la entidad responsable, tanto mediante entrevistas presenciales, telefónicas y videollamadas, como a través de formularios online, lo que permitió adaptar la técnica a la disponibilidad y preferencias de cada participante. Previamente a la realización de cada entrevista, se solicitó la correspondiente autorización en materia de protección de datos, conforme a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD).

La selección de las empresas prospectadas se basó en criterios territoriales, sectoriales y de representatividad. En total, se contactó con 200 empresas distribuidas en tres de las islas que componen la provincia de Las Palmas (Gran Canaria, Lanzarote y Fuerteventura), procurando un equilibrio entre distintos sectores de actividad, con especial atención a aquellos estratégicos para la economía insular, y entre diversos tamaños empresariales.

Con ello se buscó reflejar tanto la realidad de las grandes empresas con experiencia previa en formación dual como la de pymes y micropymes, que a menudo desconocen las oportunidades que ofrece este modelo, pero que podrían beneficiarse significativamente de su implementación.

Tras este primer contacto, se realizó un seguimiento activo para fomentar la participación del mayor número posible de entidades. A las 200 empresas prospectadas se las contactó a través de los diferentes medios descritos y, en función de su interés, se les explicó el proyecto de FP Dual impulsado por la CCE, brindándoles la información adicional que requirieran. Como resultado de este proceso, 102 respondieron al cuestionario, conformando finalmente un censo de 80 empresas interesadas en participar en la FP Dual.

Para garantizar la calidad de la información, se procuró localizar y entrevistar a personas con responsabilidad o influencia directa en la materia, pertenecientes a los departamentos más vinculados con la formación, la gestión de personal o la planificación estratégica, de modo que contaran con conocimiento real sobre la situación y capacidad de decisión o de propuesta.

La entrevista/cuestionario se estructuró en tres bloques principales:

- ▶ **Bloque I:** nivel de conocimiento y valoración del nuevo sistema de Formación Profesional Dual, incluyendo las ventajas percibidas, limitaciones y factores que condicionan la participación empresarial.
- ▶ **Bloque II:** experiencia previa o actual de las empresas con la FP Dual y otras modalidades de formación en centros de trabajo, abordando aspectos como la disponibilidad de tutores, el grado de satisfacción y las áreas formativas de interés.
- ▶ **Bloque III:** previsiones de contratación y perfiles profesionales más demandados, identificando su posible vinculación con programas de FP Dual.

En este aspecto, cabe señalar que, aunque se establecieron criterios de selección definidos, en la práctica la consecución del objetivo de 200 prospecciones y 75 entrevistas efectivas requirió cierta flexibilidad operativa, adaptándose a la disponibilidad y apertura de las empresas. Factores como la disposición del personal para atender la entrevista, el tiempo del que disponían las pymes o la actualización de la información de contacto en sus páginas web y redes sociales influyeron en la muestra final obtenida. Estas circunstancias constituyen una limitación del estudio, si bien se considera que no afectan a la validez general del análisis, dado el equilibrio alcanzado entre islas, sectores y tamaños empresariales.

## 2.3. Elaboración del censo de empresas duales

Como resultado del proceso de prospección y de las entrevistas realizadas, se procedió a la elaboración de un censo de empresas potencialmente colaboradoras en programas de Formación Profesional Dual, preferentemente de certificados de Grado C conformado por aquellas entidades que manifestaron interés o disposición para acoger alumnado en formación. A partir de la información recopilada en las entrevistas se generó una base de datos actualizada que integra los principales datos de identificación, localización, tamaño y actividad de cada empresa, así como su experiencia o interés en la FP Dual.

Con esta información se elaboraron fichas técnicas de las empresas participantes, que recogen de forma sistematizada los datos más relevantes obtenidos durante el proceso de entrevista. Este trabajo ha permitido disponer de una herramienta práctica para la gestión y el seguimiento de las empresas, que facilite su incorporación a futuros programas de FP Dual impulsados por la Confederación Canaria de Empresarios y el Servicio Canario de Empleo, y, al mismo tiempo, identificar un conjunto de características que contribuyen a definir el perfil de las entidades con mayor potencial para participar en este modelo formativo.

# 3.



## Marco contextual

3.1. La Formación Profesional Dual  
en España y Canarias

---

3.2. Normativa vigente  
y regulaciones aplicables

---



# 3.

## Marco contextual

El presente marco ofrece una visión integral del nuevo sistema de Formación Profesional en España, situando sus fundamentos, principios y evolución tanto en el contexto nacional como en el autonómico. En él se abordan los elementos que configuran este modelo formativo, en el que los certificados profesionales se integran plenamente como parte del sistema único de Formación Profesional, y la formación dual se consolida como el formato general de desarrollo de las enseñanzas.

De esta forma, se analiza su evolución normativa y su papel estratégico en la conexión entre educación y empleo, examinando las transformaciones que ha experimentado la FP en la última década, el impacto del nuevo marco legal derivado de la Ley Orgánica 3/2022 y del Real Decreto 659/2023, y la adaptación de dicho modelo a la realidad específica de Canarias mediante la Estrategia Canaria de Formación Profesional Dual 2022-2026. En conjunto, este marco contextual permite comprender cómo la FP, en su estructura integrada y dual, se consolida como una herramienta esencial para mejorar la empleabilidad, responder a las demandas del tejido productivo y fortalecer la cooperación entre los centros formativos, las empresas y las administraciones públicas, sentando las bases para un sistema de formación más flexible, inclusivo y orientado a resultados.

### 3.1. La Formación Profesional Dual en España y Canarias

En las últimas décadas, la Formación Profesional ha ido ganando un papel cada vez más relevante dentro del sistema educativo español. Lo que en otro tiempo se percibía como una opción secundaria frente a los estudios universitarios o al Bachillerato, se ha consolidado hoy como una alternativa formativa de calidad, fuertemente orientada al empleo y al desarrollo de competencias prácticas demandadas por el mercado laboral. Esta transformación refleja no solo un cambio en las políticas educativas, sino también una evolución en la percepción social de la FP, que se reconoce ahora como una vía eficaz de cualificación y de inserción profesional.

Según los datos del Observatorio de la Formación Profesional, elaborados a partir de estadísticas del Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes (Educabase), el crecimiento de

la FP en España ha sido sostenido y continuo. En el curso 2017-2018, alrededor de 800.000 estudiantes estaban matriculados en estas enseñanzas, mientras que en 2023-2024 la cifra supera el 1,1 millón de alumnos y alumnas, lo que equivale a un 34,7 % del total de matriculaciones en estudios postobligatorios. La presencia de hombres (39,16 %) en esta modalidad sigue siendo algo mayor que la de mujeres (30,75 %), aunque la brecha se ha ido reduciendo paulatinamente.

Frente a este avance, tanto el Bachillerato como los estudios universitarios, las otras dos modalidades de estudios postobligatorios, han experimentado un descenso relativo. En el caso del Bachillerato, la proporción de alumnado matriculado ha pasado del 25,35 % en 2017-2018 al 22,08 % en 2022-2023, mientras que los grados universitarios han disminuido del 46,29 % al 43,18 % en ese mismo periodo. Este cambio evidencia una reconfiguración progresiva de las preferencias formativas, con una mayor orientación hacia itinerarios prácticos y vinculados al empleo.

En el ámbito canario, esta tendencia nacional se reproduce con mayor intensidad. Desde el curso 2017-2018, la Formación Profesional ya concentraba el 36,96 % de las matrículas postobligatorias (40.900 estudiantes), llegando a alcanzar en 2022-2023 el 39,08 % (46.823 estudiantes). En ese mismo curso 2022-2023 (últimos datos disponibles), el Bachillerato representaba el 30,17 % del alumnado (36.146 personas) y los estudios universitarios de Grado el 30,75 % (36.849 personas).

En cuanto a la Formación Profesional Dual, desde la aprobación de la Ley Orgánica 3/2022, y su desarrollo mediante el Real Decreto 659/2023, este modelo se encuentra en proceso de implantación efectiva y satisfactoria en todo el territorio nacional. A nivel estatal, en el curso 2018-2019 el número de estudiantes matriculados en programas de FP Dual alcanzaba los 26.340; cuatro años más tarde, en el curso 2023-2024, esta cifra prácticamente se ha duplicado hasta llegar a 59.608 estudiantes, lo que evidencia la consolidación progresiva de este modelo formativo en el sistema educativo español.

En Canarias, la situación sigue la misma tendencia. El alumnado matriculado en programas de FP Dual pasó de 730 personas en el curso 2018-2019 a 3.536 en 2023-2024, de las cuales 2.341 corresponden a ciclos de Grado Superior y 1.172 a Grado Medio. Destaca especialmente el crecimiento de la FP Dual de Grado Superior, que ha pasado de representar un 2,34 % a alcanzar el 8,84 % de las matriculaciones en esta modalidad.

Esta evolución pone de manifiesto no solo el impulso general que ha experimentado la Formación Profesional como respuesta a las necesidades del contexto económico y productivo y al cambio de percepción frente a este tipo de estudios, sino también las particularidades regionales que presenta su implantación. Mientras que en el conjunto del país el modelo dual avanza de forma gradual, en Canarias su desarrollo se ha intensificado de manera más acusada, especialmente en los niveles de mayor cualificación. A falta de datos desagregados por provincias, este acercamiento permite comprender las diferencias estructurales y la adaptación del modelo dual a la realidad socioeconómica del archipiélago.

### 3.1.1. Importancia de la FP Dual y los certificados profesionales

#### Formación Profesional Dual

Desde el año 2012, con la aprobación del Real Decreto 1529/2012, se introduce en España un nuevo modo de entender la Formación Profesional, más vinculado al entorno empresarial y productivo, y con un enfoque marcadamente práctico. Este cambio responde a la necesidad de adaptar el sistema educativo a las transformaciones del mercado laboral y a la demanda creciente de perfiles con una cualificación técnica sólida y experiencia directa en el ámbito profesional.

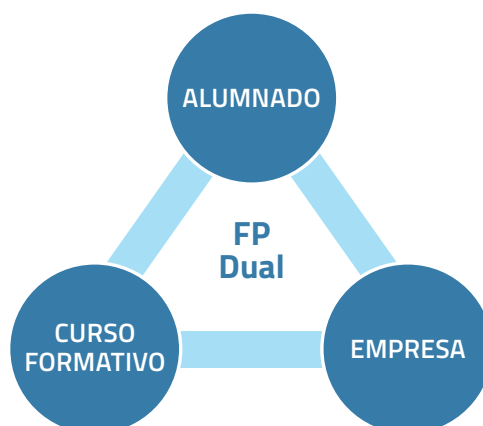
Aunque la Formación Profesional ya se consideraba, por definición, una enseñanza más aplicada que otras opciones postobligatorias, como los estudios universitarios, los modelos de referencia en países como Alemania o Austria demostraron el valor de la formación en alternancia. Estos sistemas, basados en la colaboración estrecha entre centros educativos y empresas, sirvieron de inspiración para el desarrollo del modelo español de FP Dual.

La propuesta de valor de la FP Dual radica precisamente en reconocer la importancia de la formación práctica en entornos reales de trabajo como parte esencial del proceso de aprendizaje. Esta inmersión directa en la empresa no solo mejora la empleabilidad y la inserción laboral del alumnado, sino que también favorece una conexión más estrecha entre el mundo educativo y el tejido productivo, generando un sistema de formación más dinámico, útil y alineado con las necesidades del mercado.

La Formación Profesional Dual, concebida para impulsar la empleabilidad en todos los grupos de edad, adquiere una relevancia especialmente significativa en el caso de la población joven. Ante la situación de desempleo que afecta a las personas menores de 25 años, esta vía formativa se presenta no solo como una opción atractiva, sino como una medida clave para reducir los elevados índices de paro juvenil. En Canarias, la tasa de desempleo en este grupo alcanza el 33,55 %, con un 29,2 % en los hombres y un 38,94 % en las mujeres, según los últimos datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) correspondientes al segundo trimestre de 2025. Estas cifras sitúan al archipiélago por encima de la media nacional y evidencian la persistencia de un problema estructural en el acceso de la juventud al mercado laboral, especialmente en el caso de las mujeres.

En este contexto, la Formación Profesional Dual se consolida como una de las vías más eficaces para mejorar la inserción laboral, al ofrecer una formación estrechamente vinculada con la realidad productiva y facilitar la transición directa del alumnado al empleo mediante la experiencia práctica en empresas.

Si se analizan los beneficios que aporta a los principales actores que intervienen en el proceso –los centros formativos, el alumnado y las empresas–, se constata que este modelo de formación en alternancia genera ventajas compartidas y refuerza la calidad del sistema educativo en su conjunto.



En el caso de los centros formativos y el profesorado, la FP Dual amplía la oferta educativa y contribuye a reforzar su prestigio institucional, al posicionarlos como agentes activos en la formación de profesionales cualificados y vinculados al tejido productivo. Este modelo fomenta la colaboración con empresas del entorno y la actualización constante de los programas, lo que fortalece la imagen del centro como un espacio de innovación y conexión con la realidad laboral.

Asimismo, permite contar con un alumnado más motivado, participativo y maduro, que asume su aprendizaje de manera activa al mantener una relación directa con el ámbito empresarial. Esta dinámica repercute positivamente en el aula, donde la convivencia entre estudiantes que cursan la modalidad dual (intensiva o no), o entre quienes realizan su formación práctica en empresas de distinta naturaleza, enriquece el intercambio de experiencias y conocimientos. Las puestas en común grupales, basadas en situaciones reales vividas en las empresas, contribuyen a la cooperación, al aprendizaje entre iguales y a la mejora del clima de trabajo en el aula, generando un entorno formativo más dinámico, participativo y estimulante también para el profesorado.

Por otra parte, la FP Dual ofrece al profesorado la oportunidad de conocer de primera mano las innovaciones, herramientas y tecnologías que se aplican en las empresas, actualizando sus competencias y su comprensión del sector. Este aspecto resulta especialmente relevante ante la rapidez con la que evoluciona la tecnología y la limitada capacidad de renovación que, en muchos casos, tienen los centros formativos para incorporar dichos avances. La colaboración con el entorno productivo permite reducir esa brecha, ya que el contacto directo con las empresas facilita la transferencia de conocimiento y la actualización constante. En algunos casos, esta cooperación se traduce en acciones de formación complementaria impartidas por profesionales del ámbito empresarial, lo que contribuye a mantener una enseñanza más actualizada, contextualizada y ajustada a las demandas reales del mercado laboral.

En el caso del alumnado, este modelo ofrece la oportunidad de entrar en contacto directo con el mundo real de la empresa, adoptando un enfoque de aprendizaje basado en la práctica "*learning by doing*", que combina la formación teórica con la experiencia laboral. Este modelo rompe con los esquemas tradicionales del alumnado pasivo y fomenta la asunción de responsabilidades, el compromiso con las tareas y la implicación activa en los procesos productivos.

El hecho de integrarse en un entorno profesional permite a los y las estudiantes adquirir o perfeccionar sus competencias técnico-profesionales y, al mismo tiempo, desarrollar habilidades transversales fundamentales para su futuro laboral y social, como la adaptabilidad, la responsabilidad, la organización, la gestión del tiempo y del estrés, o el trabajo en equipo. Estas competencias, difíciles de reproducir en un entorno puramente académico, se consolidan a través de la práctica cotidiana en la empresa.

Además, la experiencia dual mejora el perfil profesional del alumnado, enriquece su currículum y amplía sus posibilidades de inserción laboral, incrementando su empleabilidad. A través de la participación en distintos entornos empresariales, el estudiante entra en contacto con la cultura organizacional de las empresas –su forma de trabajo, su diseño estructural, su imagen de marca y su know-how–, comprendiendo cómo se articulan los procesos internos y externos que dan forma a la identidad corporativa. Esta experiencia le permite contrastar sus intereses, validar su vocación y conocer de primera mano las demandas y dinámicas del mercado laboral en su sector.

Finalmente, para las empresas, la participación en la Formación Profesional Dual aporta múltiples beneficios tanto a nivel operativo como estratégico. En primer lugar, les permite influir directamente en el currículo formativo, incorporando contenidos y competencias de interés específico para su actividad. De este modo, se reduce una de las problemáticas más señaladas por el tejido productivo: la falta de conocimientos prácticos en determinados ámbitos considerados esenciales por las empresas.

El contacto directo y continuado con el alumnado posibilita, además, identificar con mayor precisión las capacidades, actitudes y potencial de cada persona en formación. Independientemente de que el o la alumna sea finalmente contratada o no, su estancia en la empresa contribuye a generar una cantera de futuros profesionales y a facilitar el relevo generacional dentro de las plantillas. Este proceso permite, asimismo, reducir los costes asociados al reclutamiento y la selección externa, ya que la empresa dispone de un tiempo prolongado para evaluar en profundidad a las personas en formación y tomar decisiones de contratación más acertadas.

La FP Dual también supone un retorno económico a medio plazo, ya que el alumnado en formación aporta valor real al proceso productivo y contribuye a la recuperación parcial de la inversión en formación. Además, las empresas formadoras pueden beneficiarse de bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social vinculadas a los contratos formativos, una medida prevista por la legislación laboral para incentivar la implicación de las entidades en la formación práctica del alumnado y compensar los costes asociados a su tutorización.

Desde una perspectiva más estratégica, la implicación en programas de FP Dual favorece la incorporación de nuevos talentos formados en la propia cultura organizativa de la empresa, familiarizados con sus valores, sus métodos de trabajo y su identidad corporativa. Al mismo tiempo, refuerza la responsabilidad social empresarial, al posicionar a la entidad como agente activo en la formación de las futuras generaciones, transmitiendo una imagen de compromiso, dinamismo y modernidad. Por último, la colaboración establecida con los centros educativos mejora la comunicación y el intercambio de conocimiento entre el ámbito empresarial y el académico, fortaleciendo un ecosistema de cooperación beneficioso para ambas partes.

## Certificados profesionales

Los certificados profesionales se caracterizan por su carácter eminentemente práctico y por su estrecha vinculación con el mundo laboral. Sin embargo, dentro del nuevo sistema integrado de Formación Profesional presentan una naturaleza diferenciada. Aunque ambas vías comparten el mismo marco y la orientación dual, la FP Dual de grado D conduce a una acreditación educativa y profesional de carácter más amplio, mientras que los certificados profesionales –de Grado C– ofrecen una acreditación laboral enfocada en la adquisición de competencias técnicas específicas. Esta estructura permite combinar itinerarios formativos de distinta duración y profundidad dentro del nuevo sistema integrado: los certificados, más breves y dirigidos al empleo inmediato, y los ciclos formativos, más largos y con mayor carga teórica. En conjunto, ambos ofrecen una respuesta flexible y ajustada a las distintas necesidades del mercado de trabajo y del alumnado.

La propuesta de valor de los certificados profesionales radica, entonces, en su capacidad para acercar todavía más la formación al empleo real, proporcionando una cualificación más directa y de menos horas, adaptable y orientada a la práctica profesional.

Los certificados profesionales aportan una mayor flexibilidad formativa, ya que permiten acceder a la cualificación profesional tanto a través de itinerarios reglados como mediante la acreditación de la experiencia laboral o de aprendizajes no formales. De este modo, se reconoce el valor del trabajo y del saber práctico acumulado a lo largo de la trayectoria profesional, abriendo vías de progresión y de reciclaje continuo para las personas trabajadoras. Además, los certificados favorecen la transparencia del mercado de trabajo, al hacer visibles y comparables las competencias que cada profesional domina, facilitando la movilidad laboral y la selección de personal cualificado.

Para los centros formativos los certificados profesionales suponen una oportunidad para diversificar la oferta educativa y adaptarla de manera más precisa a las necesidades reales del mercado laboral, y, como parte del nuevo sistema integrado de Formación Profesional, garantizan que la enseñanza impartida responda de forma directa a las demandas de los distintos sectores productivos. Estas acciones formativas, más breves y específicas que los ciclos de Formación Profesional, abarcan desde niveles básicos hasta niveles avanzados, lo que permite a los centros ofrecer programas “a medida” y con una mayor capacidad de inserción laboral. Este enfoque práctico y ajustado a la realidad del empleo repercute positivamente en la funcionalidad y en los indicadores de éxito de los centros, que se miden en gran parte por la empleabilidad de su alumnado.

Para el alumnado, los certificados profesionales representan una vía ágil y flexible para la mejora profesional. Permiten a las personas formarse o reinventarse, explorar nuevos ámbitos de interés y adquirir competencias de manera modular, optimizando el tiempo y adaptando el aprendizaje a sus circunstancias personales o laborales. Además, posibilitan la acreditación formal de la experiencia laboral, reconociendo los conocimientos adquiridos a través del trabajo y ofreciendo la posibilidad de progresar en el itinerario formativo sin partir de cero. Esto se traduce en una mejora del currículum, una actualización continua de las competencias y un aumento significativo de la empleabilidad.

En el caso de las empresas, los certificados profesionales constituyen una garantía de cualificación, ya que proporcionan una acreditación laboral que certifica que la persona contratada es competente en la ocupación o cualificación reconocida en el certificado correspondiente. De esta manera, las empresas pueden confiar en que el personal incorporado posee la formación técnica y las habilidades necesarias para desempeñar con eficacia las funciones asignadas. Asimismo, la existencia de un catálogo amplio y estructurado de certificados facilita la búsqueda de perfiles ajustados a cada sector y contribuye a mejorar la productividad y la competitividad empresarial.

Tanto los ciclos formativos como los certificados profesionales, aunque de manera distinta, comparten un mismo propósito, acercar el mundo empresarial al educativo y lograr que la formación responda de forma efectiva a la realidad del empleo.

Ambas modalidades contribuyen a mejorar la transición al trabajo, al ofrecer itinerarios formativos que combinan teoría y práctica, permiten una especialización técnica adaptada a las demandas del tejido productivo y favorecen la actualización continua de las competencias profesionales. Su desarrollo fortalece la colaboración entre centros formativos, empresas e instituciones públicas, consolidando un modelo de cooperación público-privada que beneficia a todas las partes. Para las empresas, supone una vía eficaz para detectar y captar talento, reducir los desajustes entre cualificación y puesto de trabajo y mejorar su productividad e innovación mediante la incorporación de personal formado en entornos reales de aprendizaje. En conjunto, ambos modelos configuran un sistema de formación más dinámico, útil y orientado a resultados, capaz de responder a los retos de empleabilidad, competitividad y desarrollo económico del actual contexto socio-empresarial.

## 3.2. Normativa vigente y regulaciones aplicables

El nuevo modelo de Formación Profesional en España se asienta sobre un marco normativo renovado que redefine la relación entre la educación y el empleo, y consolida un sistema único e integrado de cualificación y formación a lo largo de la vida. Este marco legal responde a la necesidad de adaptar la formación profesional a las transformaciones del mercado laboral, a los cambios tecnológicos y a las demandas emergentes de los distintos sectores productivos.

En este contexto, la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de Ordenación e Integración de la Formación Profesional, y su desarrollo reglamentario mediante el Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, constituyen los pilares fundamentales del nuevo sistema. Ambas normas impulsan un modelo de FP de carácter dual, flexible y orientado a resultados, en el que la colaboración con las empresas se convierte en un componente estructural del proceso formativo.

A nivel autonómico, la Estrategia Canaria de Formación Profesional Dual 2022-2026 concreta esta transformación en el territorio canario, adaptando el marco nacional a las características y necesidades del tejido productivo del archipiélago. Esta planificación regional refuerza la cooperación entre los centros educativos y las empresas, y promueve una FP más cercana al entorno socioeconómico y a las oportunidades de empleo locales.

### 3.2.1. Impacto de la Ley Orgánica 3/2022 y el Real Decreto 659/2023

Ya desde el año 2012, cuando comenzó a implantarse la Formación Profesional Dual en España, se evidenciaron importantes desafíos y necesidades de ajuste entre el sistema formativo y el tejido productivo. A lo largo de la década siguiente, las experiencias acumuladas, los cambios en el mercado laboral y las transformaciones tecnológicas fueron marcando el camino hacia un nuevo modelo que culminó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de Ordenación e Integración de la Formación Profesional, y su desarrollo reglamentario mediante el Real Decreto 659/2023, de 18 de julio.

Estas normas suponen un punto de inflexión en la evolución del sistema, al establecer por primera vez una formación profesional unificada, flexible y de carácter dual, orientada tanto a estudiantes como a personas trabajadoras. La nueva estructura integra los dos subsistemas previos –educativo y de empleo– en un único marco formativo, organizado por grados acumulables (de A a E), que permite avanzar de manera progresiva desde la acreditación parcial de competencias hasta la especialización profesional.

El nuevo marco legal también redefine la relación entre centros de formación y empresas, otorgando a estas últimas un papel corresponsable en el proceso formativo. Toda la FP de grados C, D y E pasa a ser dual, con formación en empresa en régimen general o intensivo, lo que refuerza la vinculación con el mercado laboral y amplía las oportunidades de inserción profesional. Además, la normativa introduce nuevos perfiles profesionales y estructuras de apoyo, como las figuras del tutor/a dual, prospección de empresas y las entidades intermedias que facilitan la participación de las pymes.

Para poder comprender el impacto que este nuevo marco normativo ha tenido en el sistema formativo y en el entorno productivo, resulta necesario detallar, en primer lugar, los principales cambios estructurales y organizativos que ha traído consigo la aprobación de la Ley 3/2022 y su desarrollo mediante el Real Decreto 659/2023. Solo desde esta contextualización es posible analizar con precisión el alcance de las transformaciones que han redefinido la Formación Profesional en España.

#### Principales cambios estructurales y organizativos

El cambio más significativo que introduce la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de Ordenación e Integración de la Formación Profesional, es la integración de los dos subsistemas existentes, la Formación Profesional del sistema educativo y la Formación Profesional para el empleo, en un único sistema formativo concebido como un itinerario flexible y continuo de aprendizaje a lo largo de la vida. Esta nueva estructura se organiza en cinco grados de formación (A, B, C, D y E), que permiten avanzar desde la acreditación parcial de competencias hasta la especialización profesional, favoreciendo la movilidad entre distintos niveles y modalidades y haciendo posible que toda persona pueda actualizar y ampliar sus cualificaciones a lo largo de su trayectoria profesional.

En segundo lugar, la Ley establece un principio que marca un antes y un después en la Formación Profesional española: la dualidad obligatoria. Toda la formación de los grados C, D y E debe de-

sarrollarse en régimen dual, combinando aprendizaje en el centro educativo y en la empresa. El Real Decreto 659/2023, que desarrolla esta disposición, distingue dos regímenes de aplicación, el régimen general, que contempla entre el 25 % y el 35 % de la formación en empresa sin que exista relación laboral, y el régimen intensivo, que supera el 35 % e implica una relación contractual de carácter formativo. Esta configuración convierte a las empresas en agentes corresponsables del proceso educativo y consolida un modelo en el que la formación práctica se integra plenamente en el currículo.

Para garantizar la coherencia pedagógica del sistema, el Real Decreto establece la obligatoriedad de elaborar un Plan de Formación Dual individual para cada persona en formación. Este documento, acordado entre el centro educativo y la empresa, define los resultados de aprendizaje que se desarrollarán en cada entorno, la distribución temporal de la formación, los mecanismos de evaluación conjunta y las responsabilidades de cada parte. El Plan de Formación se configura así, como el instrumento que concreta la dualidad en la práctica y garantiza la calidad y trazabilidad del aprendizaje, asegurando que la experiencia en la empresa tenga un carácter formativo y no meramente laboral.

La normativa amplía también los perfiles profesionales que intervienen en el sistema, con el fin de reforzar la conexión entre el ámbito educativo y el productivo. Junto al profesorado de los cuerpos docentes, se incorporan el tutor o tutora dual, tanto en el centro como en la empresa, las personas expertas del sector productivo que aportan experiencia directa en los contenidos formativos, los prospectores o prospectoras de empresas, encargados de impulsar la cooperación con el tejido empresarial, y el personal de apoyo especializado, orientado a la atención a la diversidad y a la inclusión educativa. El Real Decreto concreta las funciones de estos perfiles y regula los requisitos de formación técnica y pedagógica necesarios para el desempeño de estos nuevos roles, reforzando la profesionalización y la calidad del sistema.

Del mismo modo, la Ley 3/2022 contempla la participación de entidades intermedias, desarrollada posteriormente por el Real Decreto 659/2023. Estas organizaciones, entre las que se incluyen asociaciones empresariales, cámaras de comercio o clústeres sectoriales, pueden agrupar empresas, designar tutores compartidos y coordinar los planes de formación dual, lo que facilita la participación de las pymes y micropymes en el sistema y amplía el alcance territorial de la Formación Profesional Dual.

Otro de los pilares del nuevo modelo es la creación de un procedimiento permanente de acreditación de competencias profesionales, que sustituye las convocatorias puntuales por un sistema abierto y continuo. Esta medida permite reconocer oficialmente las competencias adquiridas a través de la experiencia laboral o de la formación no formal, integrándolas en los itinerarios formativos y favoreciendo la recualificación y la movilidad profesional.

La orientación profesional adquiere también un papel central dentro del sistema. La Ley la define como un servicio público permanente y gratuito que debe acompañar a las personas a lo largo de su itinerario educativo y laboral, coordinando los recursos de los centros de Formación Profesional, los servicios públicos de empleo y las administraciones autonómicas. Con este enfoque se pretende asegurar un acompañamiento integral que permita a cada persona diseñar un itinerario formativo adaptado a sus necesidades y oportunidades.

El nuevo marco normativo impulsa igualmente la modernización de la oferta y de los entornos de aprendizaje, incorporando contenidos transversales relacionados con la digitalización, la innovación y la sostenibilidad. La Ley 3/2022 fomenta la creación de centros de excelencia y de redes de colaboración con empresas y agentes del conocimiento, con el propósito de favorecer la adaptación del sistema a los retos tecnológicos y medioambientales actuales. En coherencia con esta estrategia de actualización permanente, la normativa refuerza el papel del Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales y del Catálogo Modular de Formación Profesional, instrumentos que ordenan y actualizan las cualificaciones, los módulos y las ofertas formativas vinculadas a las necesidades del mercado laboral.

Finalmente, la Ley y el Real Decreto instauran un Sistema Estatal de Calidad y Evaluación, alineado con los estándares europeos EQAVET, que permite medir la eficacia del sistema en términos de empleabilidad, pertinencia y actualización. Se crea un Comité Técnico Estatal de Evaluación y Calidad y un conjunto de indicadores comunes destinados al seguimiento y la mejora continua del conjunto de la Formación Profesional, garantizando su transparencia y coherencia a nivel nacional.

### **Principales impactos desde su implantación**

Entre los principales impactos observados tras estos primeros años de implantación, cabe destacar los avances señalados en el Informe del Sistema de Formación Profesional 2025, elaborado por el Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes. El documento destaca un crecimiento sostenido de la participación del alumnado derivado de la nueva organización por grados y de la expansión de la formación dual. En el curso 2023-2024 la FP registró un incremento acumulado superior al 30 % respecto a 2018, con especial aumento en los ciclos de grado medio y superior. Este crecimiento se acompaña de una reducción del abandono educativo temprano, situado en el 13,7 %, y de una mayor tasa de finalización de estudios respecto al modelo anterior.

El informe también subraya que este avance parece tener un efecto directo en la reducción del número de jóvenes que no estudian ni trabajan, también llamados “ninis”, uno de los principales retos estructurales del sistema educativo español. Según detalla, el porcentaje de jóvenes de entre 16 y 24 años que no estudian ni trabajan ha pasado del 14,8 % en 2018 al 11,4 % en 2024, lo que representa una disminución de más de tres puntos en seis años. Esta mejora se atribuye al crecimiento de la Formación Profesional Dual, a la ampliación de la oferta formativa y al procedimiento permanente de acreditación de competencias, que han ofrecido nuevas oportunidades de cualificación y de reintegración en el sistema educativo y laboral.

El mismo informe destaca la ampliación de la oferta formativa, impulsada por la actualización continua del Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales, que ha permitido incorporar nuevas especialidades vinculadas a la digitalización, las energías renovables, el cuidado de personas y la sostenibilidad. En este contexto se han creado más de 6.000 plazas en cursos de especialización, reforzando el papel de la FP como vía de cualificación para los sectores emergentes.

Los resultados también son positivos en términos de inserción laboral. El informe de la Fundación Bertelsmann (2024) sobre la Formación Profesional Dual en España muestra que el 70 % del

alumnado de grado superior dual y más del 50 % del de grado medio se encontraban afiliados a la Seguridad Social dos años después de finalizar sus estudios, porcentajes significativamente superiores a los de la formación no dual.

Por su parte, el Ministerio de Educación y la CEOE (2023) coinciden en señalar que las personas tituladas en Formación Profesional acceden al empleo con mayor rapidez y estabilidad que otros colectivos jóvenes, y registran tasas de ocupación superiores a la media. Esta tendencia contribuye de manera directa a reducir el número de jóvenes menores de 25 años que no estudian ni trabajan, reforzando el papel de la FP como vía eficaz de inserción laboral.

La implantación de los nuevos perfiles profesionales y estructuras de apoyo también están mostrando resultados significativos. Según el Informe del Sistema de Formación Profesional 2025, el 70 % de los centros públicos de FP cuentan ya con tutores o tutoras duales designados oficialmente, figura que se ha consolidado como elemento esencial de coordinación entre el entorno educativo y el empresarial. Las evaluaciones iniciales reflejan que siete de cada diez centros valoran de forma positiva o muy positiva el trabajo de estos tutores, especialmente en la gestión del seguimiento y la evaluación conjunta del alumnado, así como en la comunicación con las empresas.

El mismo informe señala que en torno al 40–45 % de los centros de Formación Profesional dispone ya de prospectores o prospectoras de empresas, una figura en proceso de consolidación que está demostrando ser clave para dinamizar la colaboración con el tejido productivo. Su labor ha contribuido a ampliar la red de empresas formadoras y a detectar nuevas oportunidades de aprendizaje, especialmente en sectores vinculados a la digitalización, el turismo y la sostenibilidad.

De acuerdo con el Informe del Sistema de Formación Profesional 2025, el número de empresas colaboradoras en proyectos de FP Dual ha aumentado un 22 % entre los cursos 2020/21 y 2022/23, concentrándose especialmente en los sectores de servicios, hostelería, comercio y sanidad. Este incremento refleja una consolidación progresiva de la implicación empresarial en el modelo y un creciente reconocimiento de su utilidad como vía de captación y cualificación de talento joven.

A pesar de los avances alcanzados, los informes oficiales y sectoriales coinciden en señalar varios retos pendientes que el nuevo sistema de Formación Profesional aún debe afrontar para garantizar su plena consolidación y sostenibilidad.

Uno de los principales desafíos es la dificultad de las pymes y micropymes para asumir la carga organizativa y tutorizadora que exige el modelo dual. Estas empresas, que constituyen más del 95 % del tejido productivo español, suelen carecer de recursos humanos y materiales para designar tutores formativos o planificar estancias estructuradas de aprendizaje. Tanto la CEOE (2023) como la Fundación Bertelsmann (2024) subrayan la necesidad de reforzar el acompañamiento técnico y financiero a las pequeñas empresas, mediante incentivos, simplificación administrativa y apoyo de las entidades intermedias.

El Informe del Sistema de Formación Profesional 2025 destaca también la escasez de personal y la sobrecarga de funciones que aún afectan a los nuevos perfiles profesionales.

Aunque las figuras del tutor/a dual y del prospector/a de empresas se han consolidado en numerosos centros, persisten carencias de formación, estabilidad contractual y recursos específicos para garantizar su continuidad. El reto inmediato consiste en dotar a estos roles de financiación sostenida, evitando que dependan de convocatorias o programas temporales, así como brindarles un mayor reconocimiento y carrera profesional.

Otro punto señalado por los informes es la necesidad de consolidar las entidades intermedias (como cámaras, asociaciones o clústeres) y asegurar su financiación estable. Si bien estas estructuras han demostrado ser eficaces para articular la colaboración entre centros y empresas, especialmente en entornos con alta presencia de pymes, su cobertura territorial sigue siendo desigual y su sostenibilidad económica limitada. Los informes proponen avanzar hacia redes permanentes de entidades intermedias, con cooperación sectorial y territorial estable, que permitan garantizar la viabilidad del modelo dual en todo el país y ofrecer un apoyo homogéneo a las empresas participantes.

Finalmente, tanto el Ministerio de Educación como la Fundación Bertelsmann coinciden en que persiste un déficit de comunicación y visibilidad social de la FP Dual entre las familias, el alumnado y una parte del tejido empresarial. A pesar del crecimiento de la oferta y de los buenos resultados iniciales, el modelo sigue siendo poco conocido fuera del ámbito educativo, lo que limita su capacidad para atraer talento joven y proyectar una imagen moderna, innovadora y de calidad.

En definitiva, los primeros datos que arroja la reciente evolución de la Formación Profesional muestran un cambio de rumbo sólido y esperanzador. La ampliación de la oferta, la implicación creciente de las empresas y la creación de nuevos perfiles profesionales han fortalecido la conexión entre educación y empleo. Aun así, el sistema afronta el reto de consolidar su despliegue, especialmente en el apoyo a las pymes, la estabilidad del personal y la coordinación institucional. Superar estos desafíos será clave para que la FP Dual se consolide como un modelo de calidad y una verdadera palanca de transformación económica y social.

### **3.2.2. Estrategia Canaria de Formación Profesional Dual 2022-2026**

En el caso de Canarias, el mercado sociolaboral y el propio sistema educativo presentan unas características singulares derivadas de la idiosincrasia económica y social del archipiélago. Su condición ultraperiférica, la fragmentación territorial, la fuerte dependencia del sector servicios, especialmente del turismo, y la elevada temporalidad del empleo configuran un entorno productivo que demanda respuestas formativas específicas. A ello se suman las desigualdades territoriales, los retos de conectividad y una población joven con tasas de desempleo superiores a la media nacional. En este contexto, la Formación Profesional Dual se perfila como una herramienta clave para favorecer la empleabilidad, fortalecer el tejido empresarial local y promover un desarrollo equilibrado y sostenible, motivo por el cual Canarias requiere un plan estratégico propio, ajustado a sus particularidades socioeconómicas y laborales.

Este compromiso se materializa en la Estrategia Canaria de Formación Profesional Dual 2022-2026, que convierte a las islas en la primera comunidad autónoma de España en contar con un documento que desarrolla la Ley Orgánica 3/2022, de Ordenación e Integración de la Formación

Profesional. La elaboración de esta Estrategia ha sido fruto de la colaboración de cuatro departamentos del Ejecutivo autonómico, Educación, Empleo, Turismo y Agricultura, que participan de manera coordinada para ofrecer distintas modalidades formativas adaptadas a las necesidades del territorio. Su impulso responde a un compromiso adquirido al inicio de la legislatura y se alinea con los objetivos de la Agenda Canaria de Desarrollo Sostenible 2030, que contempla la FP Dual como una palanca esencial para la transformación económica, la inclusión social y la generación de empleo de calidad.

La Estrategia Canaria de Formación Profesional Dual 2022-2026 se estructura en torno a siete ejes fundamentales orientados a consolidar un modelo de calidad, corresponsabilidad y equidad adaptado a la realidad del archipiélago.

En primer lugar, se apuesta por la permanencia y estabilidad de los proyectos formativos, evitando la fragmentación derivada de convocatorias anuales y favoreciendo estructuras sólidas y sostenibles en el tiempo. Esto permite garantizar una mejor planificación, continuidad y evaluación de resultados, consolidando redes estables entre los centros educativos y el tejido empresarial.

En segundo lugar, se impulsa una alternancia real entre el aprendizaje en el centro y la formación en la empresa, superando el modelo de prácticas puntuales para integrar la experiencia laboral como parte esencial del proceso educativo. Esta alternancia debe ser planificada y significativa, con un reparto equilibrado de horas que permita al alumnado aplicar y contextualizar los aprendizajes adquiridos.

Un tercer principio clave es promover la utilización del contrato de trabajo en lugar de la beca formativa, con el fin de dignificar la figura del alumnado en formación, reconocer su aportación al proceso productivo y garantizar su cobertura social. De este modo, la FP Dual se configura como una vía efectiva de inserción laboral y profesionalización temprana.

El cuarto principio sitúa en el centro la mejora de las competencias del alumnado para la empleabilidad, promoviendo una formación integral que combine competencias técnicas, digitales, transversales y sociales, ajustadas a las necesidades del mercado laboral canario y a los nuevos sectores emergentes vinculados a la innovación, la sostenibilidad y la economía verde y azul.

Asimismo, la estrategia incorpora la perspectiva de género como eje transversal, con el propósito de reducir la segregación profesional y fomentar la participación de las mujeres en ámbitos tradicionalmente masculinizados, impulsando la igualdad real de oportunidades tanto en la formación como en el acceso al empleo.

En sexto lugar, se destaca la importancia del diálogo social como herramienta de consenso, promoviendo la implicación activa de los agentes económicos y sociales en la toma de decisiones estratégicas, la definición de los perfiles profesionales y la evaluación del modelo.

Finalmente, se reconoce el papel fundamental de las organizaciones empresariales y sindicales en la planificación, promoción y seguimiento de la Formación Profesional Dual, actuando como intermediarios entre la administración educativa, los centros y las empresas, y contribuyendo a que la oferta formativa responda con mayor precisión a las necesidades del tejido productivo del archipiélago.

Cuadro resumen.

EJES FUNDAMENTALES DE LA ESTRATEGIA CANARIA DE FP DUAL 2022-2026	
Eje	Descripción
1. Permanencia y estabilidad de los proyectos	Consolidar proyectos formativos sostenibles y permanentes, garantizando continuidad, planificación y evaluación de resultados.
2. Alternancia real entre centro y empresa	Integrar de forma efectiva la formación en la empresa como parte esencial del aprendizaje, mediante una alternancia planificada y significativa.
3. Contrato de trabajo frente a beca formativa	Fomentar el contrato formativo en alternancia para dignificar al alumnado, mejorar su protección social y reforzar su inserción laboral.
4. Mejora de las competencias para la empleabilidad	Promover una formación integral que combine competencias técnicas, digitales y sociales, alineadas con las demandas del mercado laboral.
5. Perspectiva de género e igualdad de oportunidades	Incorporar la igualdad como principio transversal, impulsando la participación de las mujeres en todos los ámbitos profesionales.
6. Diálogo social y consenso institucional	Favorecer la participación activa de los agentes sociales y económicos en la toma de decisiones estratégicas y en la evaluación del modelo.
7. Papel de las organizaciones empresariales y sindicales	Reforzar su función en la planificación, promoción y seguimiento de la FP Dual, alineando la oferta formativa con las necesidades del tejido productivo.

En base a estos ejes transversales, se vertebra la Estrategia Canaria de Formación Profesional Dual en torno a varios objetivos estratégicos que orientan su desarrollo y consolidación a medio plazo.

1. El primer objetivo estratégico de la Estrategia persigue determinar un modelo canario permanente de Formación Profesional Dual, caracterizado por la estabilidad, la continuidad y la calidad del sistema. Se trata de superar el carácter experimental o anual de las iniciativas precedentes, consolidando un modelo estructurado y sostenible en el tiempo que permita fortalecer la conexión entre el sistema educativo y el tejido productivo del archipiélago. Entre sus principales líneas de actuación se encuentran la consolidación como permanentes de los proyectos formativos con buena acogida, extendiendo sus resultados a otros sectores y ámbitos territoriales, así como el impulso del trabajo en red, que asegure una participación estable y coordinada entre la Administración pública y los agentes sociales y económicos. Las organizaciones empresariales más representativas asumirán un papel clave en la coordinación y liderazgo de diversas actuaciones, como la certificación de la formación práctica en la empresa, la creación

del distintivo “Empresa Formadora” para reconocer las buenas prácticas, o la formación y certificación de tutores y tutoras de empresa, complementada con servicios de asesoramiento a las entidades colaboradoras. Además, se contempla la promoción de la movilidad nacional e internacional en la FP Dual, fomentando experiencias de intercambio que enriquezcan la formación del alumnado y del profesorado. Finalmente, se prevé la incorporación al currículo y a las especialidades formativas los contenidos que respondan a la identificación de tendencias y necesidades del mercado laboral.

2. El segundo objetivo de la Estrategia se orienta a fomentar el interés y la participación de las empresas en la Formación Profesional Dual, fortaleciendo su compromiso con este modelo como vía de cualificación del talento y de mejora de la competitividad. Entre sus principales líneas de actuación se encuentran diversas acciones de difusión, promoción y captación, especialmente dirigidas a las pequeñas y medianas empresas y a las micropymes, que representan el núcleo del tejido productivo canario. Estas acciones buscan visibilizar las ventajas de la FP Dual tanto para el alumnado como para las entidades colaboradoras, promoviendo su incorporación progresiva al sistema. Asimismo, se contempla incrementar la implicación de las empresas en el diseño, la programación y la planificación de la oferta formativa, de modo que su participación en la definición de los itinerarios contribuya a despertar un mayor interés por acoger alumnado en formación. Otra de las líneas de trabajo consiste en articular un Registro de Empresas Duales, que facilite la gestión administrativa y la coordinación de todas las actuaciones necesarias para el desarrollo de los proyectos, actuando como instrumento de transparencia y referencia pública. Finalmente, se plantea fomentar la agrupación de empresas o la creación de consorcios empresariales que permitan acoger de manera secuencial a las personas en formación, garantizando itinerarios completos y flexibles, especialmente en sectores donde predominan las pequeñas estructuras empresariales.
3. El tercer objetivo estratégico se centra en implicar activamente al profesorado en el desarrollo y consolidación de la Formación Profesional Dual, reconociendo su papel esencial como vínculo entre el centro educativo y la empresa. La calidad del modelo depende, en gran medida, de la implicación y estabilidad del personal docente, por lo que entre sus principales líneas de actuación se encuentran diversas medidas orientadas a reforzar su participación, formación y reconocimiento profesional. En primer lugar, se propone realizar un análisis exhaustivo de la carga laboral que conlleva la modalidad dual, con el fin de establecer mecanismos de compensación adecuados y equilibrar las responsabilidades asumidas por el profesorado. De igual modo, se contempla potenciar la formación del profesorado en gestión y coordinación de la FP Dual, fortaleciendo sus competencias para mediar eficazmente entre la escuela y la empresa y garantizar la coherencia pedagógica del itinerario formativo. Otra línea de actuación relevante es la creación, a través del SEPE, de una formación específica para la figura del tutor o tutora dual, con el objetivo de especializar este perfil profesional, que actualmente desempeñan diferentes especialidades docentes, y dotarlo de herramientas comunes que unifiquen criterios y prácticas en todo el sistema. Finalmente, se plantea reducir la interinidad del profesorado de Formación Profesional, favoreciendo la estabilidad de los equipos docentes y la continuidad de los proyectos, elementos imprescindibles para consolidar un modelo dual de calidad y con proyección a largo plazo.

4. El cuarto objetivo estratégico está orientado a asegurar la calidad del aprendizaje en la Formación Profesional Dual, garantizando que los procesos formativos desarrollados entre los centros educativos y las empresas respondan a criterios de excelencia, coherencia y mejora continua. Entre sus principales líneas de actuación se encuentran la recopilación sistemática de información y la evaluación periódica de los proyectos duales, estableciendo métodos y procedimientos consensuados para el seguimiento y valoración de los resultados. Estas acciones permitirán disponer de indicadores objetivos que faciliten la toma de decisiones y la detección de áreas de mejora. Asimismo, se considera fundamental garantizar que el personal tutor de empresa cuente con experiencia y formación pedagógica suficiente, asegurando así una tutorización de calidad que favorezca la adquisición efectiva de competencias por parte del alumnado. Otra medida relevante es la creación de un organismo o unidad específica dedicada a la gestión de reclamaciones y a la evaluación de la calidad del aprendizaje, que actúe como instancia de referencia para velar por el cumplimiento de los estándares establecidos. Finalmente, se prevé implantar un sistema de incentivos o reconocimientos para las empresas que demuestren buenas prácticas formativas, reforzando con ello la implicación del tejido empresarial y promoviendo una cultura de calidad compartida entre todos los agentes que participan en la FP Dual.
5. El quinto objetivo estratégico plantea la necesidad de dotar a la Comunidad Autónoma de Canarias de una normativa propia y estable en materia de Formación Profesional Dual, que proporcione un marco jurídico claro, coherente y adaptado a la realidad socioeconómica del archipiélago. La experiencia demuestra que toda comunidad autónoma que aspire a desarrollar de forma permanente y sostenible la FP Dual debe contar con una regulación específica en el ámbito educativo y de aprendizaje, que establezca las bases organizativas, pedagógicas y de coordinación institucional del modelo. Entre sus principales líneas de actuación se encuentra la elaboración y aprobación de una normativa autonómica integral, que consolide los principios, procedimientos y responsabilidades de todos los agentes implicados. Dicha normativa deberá ser fruto del diálogo y consenso en el marco de la Concertación Social Canaria, garantizando la participación activa de las organizaciones empresariales, sindicales y de la administración pública. De este modo, Canarias avanzará hacia un sistema dual propio, con reglas estables y homogéneas que permitan planificar su crecimiento, fortalecer su gobernanza y asegurar su continuidad más allá de los ciclos políticos y administrativos.
6. El sexto objetivo estratégico busca incrementar la valoración social de la Formación Profesional Dual, superando la percepción tradicional de que esta opción está reservada a quienes no acceden a la universidad. Entre sus principales líneas de actuación se incluyen la realización de campañas informativas y de difusión, la organización de ferias y jornadas divulgativas y la promoción de acciones publicitarias que den a conocer las ventajas de la FP Dual. Estas iniciativas buscan poner en valor el papel estratégico de la FP Dual en la formación del talento, la innovación y el desarrollo económico y social de Canarias.

7. El séptimo objetivo estratégico aspira a consolidar una Formación Profesional Dual vinculada al contrato de trabajo, promoviendo los contratos formativos en alternancia frente a las becas. Esta modalidad garantiza una mayor compensación económica y protección social para el alumnado, reforzando su vínculo con el mundo laboral. Entre sus principales líneas de actuación se incluyen el impulso de acuerdos con las empresas para ampliar este tipo de contratos y la difusión de sus beneficios, con el fin de avanzar hacia un modelo dual más justo, estable e integrado en el sistema productivo.

#### Cuadro resumen.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA ESTRATEGIA CANARIA DE FP DUAL 2022-2026	
Objetivo estratégico	Descripción
1. Modelo canario permanente de FP Dual	Consolidar un modelo estable y sostenible de FP Dual adaptado a la realidad canaria, fortaleciendo la conexión entre el sistema educativo y el tejido productivo.
2. Fomento del interés y la participación empresarial	Promover la implicación activa de las empresas, especialmente pymes y micropymes, mediante acciones de difusión, planificación conjunta y creación de un Registro de Empresas Duales.
3. Implicación y profesionalización del profesorado	Fortalecer el papel del profesorado mediante formación específica, reconocimiento del tutor o tutora dual y medidas para reducir la interinidad y equilibrar la carga laboral.
4. Asegurar la calidad del aprendizaje	Establecer sistemas de seguimiento y evaluación de los proyectos duales, garantizar la formación pedagógica de tutores de empresa y reconocer las buenas prácticas formativas.
5. Marco normativo autonómico estable	Desarrollar una normativa propia de FP Dual en Canarias, fruto del consenso en la Concertación Social, que asegure estabilidad y coherencia institucional.
6. Mejora de la valoración social de la FP Dual	Impulsar campañas, ferias y acciones de comunicación que revaloricen la FP Dual como una opción formativa de calidad, innovación y alta empleabilidad.
7. Promoción del contrato formativo en alternancia	Consolidar la FP Dual mediante contratos laborales, garantizando mayor protección social y compensación económica para el alumnado.

En definitiva, la Estrategia Canaria de Formación Profesional Dual 2022-2026 constituye una hoja de ruta decisiva para consolidar un modelo formativo estable, inclusivo y conectado con la realidad económica del archipiélago. Su implementación supone avanzar hacia un sistema educativo más flexible y competitivo, donde la cooperación entre administraciones, empresas, agentes sociales y centros formativos se convierta en la base de un nuevo paradigma de aprendizaje y empleo. La apuesta por la calidad, la estabilidad normativa, la implicación del profesorado y el reconocimiento social de la FP Dual sitúan a Canarias en el camino de una formación profesional moderna y sostenible, capaz de responder a los desafíos del presente y de impulsar la transformación productiva y social del futuro.



# 4.

---

## Análisis mercado laboral y recursos FP Dual en la provincia de las Palmas

4.1. Situación del mercado laboral  
en la provincia de Las Palmas

---

4.2. Oferta de FP Dual  
en la provincia de Las Palmas

---

4.3. Definición y tipos  
de certificados profesionales  
(Grado C)

---



# 4.

## Análisis mercado laboral y recursos FP Dual en la provincia de las Palmas

### 4.1. Situación del mercado laboral en la provincia de Las Palmas

#### Empleo

Durante los últimos años (2020–2024), el mercado laboral de la provincia de Las Palmas ha mostrado una evolución positiva y estable. Aunque el avance no ha sido explosivo, sí ha sido constante, apoyado sobre todo en la recuperación del turismo, la buena marcha del comercio y el reimpulso de la construcción. En términos de afiliación a la Seguridad Social, Canarias ha crecido de media un 1,0 % anual, por encima del 0,6 % registrado en el conjunto del país, lo que demuestra que el archipiélago ha recuperado ritmo y competitividad.

Para entender esta trayectoria es importante recordar el carácter del tejido productivo canario. La economía de las islas depende en buena parte de la actividad turística, lo que provoca que, cuando llega una crisis, su impacto sea más fuerte que en otras regiones: ocurrió tras la crisis financiera de 2008 y volvió a pasar durante la crisis sanitaria y económica de 2020. Sin embargo, esta misma especialización hace que, una vez superadas las restricciones y reactivada la movilidad, la recuperación sea también más rápida y visible.

Si observamos la afiliación a la Seguridad Social con una perspectiva amplia, desde 2007 hasta 2024, se aprecia claramente este comportamiento, una caída intensa durante los años más duros de las crisis, seguida de una recuperación firme desde 2014 y, especialmente, de un rebote muy destacado tras la pandemia, que sitúa a Canarias entre las comunidades que más empleo han recuperado.

El cierre del periodo analizado muestra un dato muy revelador, en diciembre de 2024, Canarias alcanzó un máximo histórico de 939.470 personas afiliadas, lo que supone un 13,9 % más que en 2019. Este crecimiento supera al de España en su conjunto, que fue del 10,1 % en el mismo

periodo. Con ello, la comunidad no solo ha recuperado los niveles previos a la pandemia, sino que los ha superado ampliamente, consolidando una tendencia sólida de creación de empleo ligada al turismo, la construcción y los llamados servicios avanzados.

Tabla 1. Afiliación media a la Seguridad Social. Canarias y España (2007–2024)

<b>EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL. 2007-2024</b>					
	<b>CANARIAS</b>	<b>NACIONAL</b>		<b>CANARIAS</b>	<b>NACIONAL</b>
<b>DIC. 07</b>	801.295	19.195.755	<b>07-08</b>	-7,4	-4,6
<b>DIC. 08</b>	742.151	18.305.613	<b>08-09</b>	-6,1	-3,6
:	:	:	:	:	:
<b>DIC. 14</b>	691.727	16.651.884	<b>14-15</b>	3,4	3,2
<b>DIC. 15</b>	715.221	17.180.590	<b>15-16</b>	5,5	3,3
<b>DIC. 16</b>	754.801	17.741.897	<b>16-17</b>	4,0	3,3
<b>DIC. 17</b>	785.225	18.331.107	<b>17-18</b>	3,5	3,2
<b>DIC. 18</b>	812.845	18.914.563	<b>18-19</b>	1,5	1,8
<b>DIC. 19</b>	824.869	19.261.636	<b>19-20</b>	-5,8	-1,9
<b>DIC. 20</b>	777.232	18.904.852	<b>20-21</b>	6,7	4,2
<b>DIC. 21</b>	829.252	19.703.812	<b>21-22</b>	5,2	2,3
<b>DIC. 22</b>	872.358	20.159.317	<b>22-23</b>	4,2	2,8
<b>DIC. 23</b>	908.709	20.733.042	<b>23-24</b>	3,4	2,3
<b>DIC. 24</b>	939.470	21.201.126	<b>19-24</b>	13,9	10,1

Datos a último día de cada mes.

Fuente: Confederación Canaria de Empresarios (CCE), Estudio para elaborar un mapa de vacantes de empleo y necesidades de formación en los sectores clave de la provincia de Las Palmas 2025, a partir de datos de la Seguridad Social.

Para comprender mejor la tendencia reciente resulta útil observar la evolución mensual de la afiliación desde 2019, ya que permite visualizar con más nitidez los cambios producidos en los últimos años. La gráfica muestra que el número de personas afiliadas a la Seguridad Social en Canarias inicia en 2021 una trayectoria claramente ascendente que se mantiene de manera continuada. Esta línea de crecimiento coincide con la recuperación económica posterior a la pandemia y confirma lo explicado en los párrafos anteriores. Gracias a esta dinámica positiva, el año 2024 se cierra con un máximo histórico de afiliación, un avance que se explica en buena medida por el empuje del sector turístico y por la fortaleza del conjunto de los servicios, que continúan actuando como pilares fundamentales del mercado laboral canario.

Gráfico 1. Trabajadores afiliados a la Seguridad Social en Canarias (2019–2024)



Fuente: Confederación Canaria de Empresarios (CCE), Estudio para elaborar un mapa de vacantes de empleo y necesidades de formación en los sectores clave de la provincia de Las Palmas 2025, a partir de datos del MISSM.

En relación con la estructura del empleo por sectores económicos, se aprecia un patrón muy definido. En la siguiente tabla se muestra que, en general, en todas las islas existe una fuerte concentración del empleo en los servicios, siendo aún más marcada en aquellas donde el turismo tiene un peso especialmente elevado.

Tabla 2. Distribución sectorial del empleo en Canarias (2024)

**DISTRIBUCIÓN SECTORIAL DE LA AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL SEGÚN ISLAS. 2024.**

	TOTAL	AGR.	IND.	CONST.	SERV.	COMERC	TRANSP.	HOST.
<b>GC</b>	377.375	2,01%	5,04%	5,89%	87,06%	19,25%	6,64%	14,04%
<b>LZT</b>	66.855	0,89%	3,30%	6,42%	89,39%	16,33%	6,10%	34,22%
<b>FTV</b>	48.665	1,45%	2,66%	7,06%	88,83%	12,96%	6,84%	38,91%
<b>TFE</b>	411.315	2,59%	4,26%	6,41%	86,74%	17,87%	5,63%	17,36%
<b>LP</b>	27.215	7,77%	3,73%	9,74%	78,76%	17,34%	4,35%	12,00%
<b>LG</b>	6.440	2,72%	3,18%	9,47%	84,63%	14,60%	5,59%	27,10%
<b>EH</b>	3.090	6,80%	5,02%	9,39%	78,80%	14,40%	5,02%	12,94%

Datos de último trimestre del año.

Fuente: Confederación Canaria de Empresarios (CCE), Estudio para elaborar un mapa de vacantes de empleo y necesidades de formación en los sectores clave de la provincia de Las Palmas 2025, a partir de datos del ISTAC.

Al analizar las islas que conforman la provincia de Las Palmas, es decir, Gran Canaria, Lanzarote y Fuerteventura, se observa un patrón común que define la estructura del empleo durante 2024. La distribución sectorial de la afiliación a la Seguridad Social muestra una concentración muy elevada en el sector servicios en las tres islas, lo que refleja el peso que tienen el turismo y las actividades terciarias en su tejido productivo.

En Gran Canaria, que suma 377.375 afiliados, el sector servicios reúne el 87,06 por ciento del total. Dentro de este bloque destacan el comercio, que aporta el 19,25 por ciento, y la hostelería, que alcanza el 14,04 por ciento. El resto de la actividad económica se reparte entre la construcción,

con un 5,89 por ciento, la industria, con un 5,04 por ciento, y la agricultura, que representa un 2,01 por ciento del empleo insular.

En Lanzarote, que registra 66.855 afiliados, la concentración en los servicios es aún más marcada y llega al 89,39 por ciento del total. La hostelería adquiere un protagonismo especialmente elevado y alcanza el 34,22 por ciento. La industria y la agricultura tienen un peso mucho menor, con un 3,30 por ciento en el primer caso y un 0,89 por ciento en el segundo.

En Fuerteventura, que cuenta con 48.665 afiliaciones, se observa una situación muy similar, con un 88,83 por ciento del empleo concentrado en los servicios. La hostelería absorbe el 38,50 por ciento del total, mientras que el comercio aporta un 16,95 por ciento.

Los sectores restantes mantienen una presencia más limitada, con un 2,66 por ciento en la industria y un 1,45 por ciento en la agricultura.

En conjunto, la estructura productiva de la provincia de Las Palmas confirma el predominio casi absoluto del sector servicios, impulsado por la relevancia del turismo y por la importancia del comercio y la hostelería en las tres islas.

En este sentido, y aunque el análisis se centra en la provincia de Las Palmas, resulta útil desagregar el comportamiento del sector servicios a partir de los datos disponibles a nivel autonómico, que permiten aproximarse a las principales actividades que conforman este ámbito productivo. Tal y como se puede observar en la siguiente tabla, correspondiente al periodo 2019-2024, dentro del sector servicios destaca la hostelería, que incrementó su afiliación en 6.833 personas entre 2019 a 2024, lo que supone un aumento del 4,2 por ciento, en línea con la intensidad de la recuperación turística. También muestran un avance notable la educación, con una subida del 3,3 por ciento, y las actividades sanitarias y los servicios sociales, que crecieron un 5,4 por ciento y sumaron más de 5.000 nuevos empleos. Las actividades administrativas y los servicios auxiliares registraron un incremento del 5,6 por ciento, equivalente a 4.010 nuevas afiliaciones, mientras que el transporte y almacenamiento aumentó un 6,6 por ciento, reflejando el impulso de la logística, el comercio electrónico y las operaciones de distribución.

Tabla 3. Afiliación media a la Seguridad Social por rama de actividad (2019–2024)

**EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL  
SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD. 2019-2024**

	DIC. 19	DIC. 23	DIC. 24	2023-2024		2019-2024	
				ABS.	%	ABS.	%
<b>TOTAL</b>	<b>824.869</b>	<b>908.709</b>	<b>939.470</b>	<b>30.761</b>	<b>3,4</b>	<b>114.601</b>	<b>13,9</b>
<b>AGRICULTURA</b>	<b>26.927</b>	<b>27.122</b>	<b>27.606</b>	<b>484</b>	<b>1,8</b>	<b>679</b>	<b>2,5</b>
<b>INDUSTRIA</b>	<b>39.162</b>	<b>40.294</b>	<b>41.299</b>	<b>1.005</b>	<b>2,5</b>	<b>2.137</b>	<b>5,5</b>
<b>CONSTRUCCIÓN</b>	<b>51.409</b>	<b>58.814</b>	<b>59.700</b>	<b>886</b>	<b>1,5</b>	<b>8.291</b>	<b>16,1</b>
<b>SERVICIOS</b>	<b>707.371</b>	<b>782.479</b>	<b>810.865</b>	<b>28.386</b>	<b>3,6</b>	<b>103.494</b>	<b>14,6</b>
COMERCIO Y REP. VEHÍCULOS	162.725	165.655	169.363	3.708	2,2	6.638	4,1
TRANSP. Y ALMACENAM.	45.960	49.648	52.944	3.296	6,6	6.984	15,2
HOSTELERÍA	149.748	164.514	171.347	6.833	4,2	21.599	14,4
INF. Y COMUNICACI.	10.418	14.079	14.601	522	3,7	4.183	40,2
ACT. FINAN. Y SEGUROS	9.843	9.223	9.238	15	0,2	-605	-6,1
ACT. INMOBILIARIAS	8.415	9.286	9.187	-99	-1,1	772	9,2
ACT. PROF., CIENTÍF. Y TÉCNICAS	32.998	37.842	39.970	2.128	5,6	6.972	21,1
ADT. Y SS AUX.	64.694	71.913	75.923	4.010	5,6	11.229	17,4
ADMON PÚBL. DEFENSA Y SS	45.305	51.589	51.080	-509	-1,0	5.775	12,7
EDUCACIÓN	43.773	53.034	54.773	1.739	3,3	11.000	25,1
ACT. SANITARIAS Y SS	74.730	93.805	98.886	5.081	5,4	24.156	32,3
ACT. ARTIS. REC. Y ENTR.	19.511	20.791	22.365	1.574	7,6	2.854	14,6
OTROS SERVICIOS	27.037	29.445	30.221	776	2,6	3.184	11,8
HOGARES	12.127	11.568	10.886	-682	-5,9	-1.241	-10,2
ORG. EXTRA	87	87	81	-6	-6,9	-6	-6,9

Datos a último día de cada mes.

Fuente: Confederación Canaria de Empresarios (CCE), Estudio para elaborar un mapa de vacantes de empleo y necesidades de formación en los sectores clave de la provincia de Las Palmas 2025, a partir de datos del MISSMI

En conjunto, estas dinámicas permiten perfilar con mayor detalle la estructura interna del sector servicios y confirman su papel determinante en la generación de empleo a escala autonómica. Asimismo, ofrecen una visión clara de las actividades con mayor capacidad de creación de puestos de trabajo, lo que contribuye a identificar los ámbitos con mayor demanda potencial de personal cualificado y, por tanto, de formación especializada.

Finalmente, por destacar los sectores emergentes, cabe mencionar los datos del Informe 2025 de Tendencias del Mercado de Trabajo en España del Servicio Público de Empleo Estatal y del Observatorio de las Ocupaciones. Este documento confirma las tendencias ya señaladas en relación con los sectores más afianzados en Canarias, especialmente el peso del sector servicios vinculado al turismo, así como el crecimiento de la construcción y de los servicios sociales. Junto a estas ramas consolidadas, el informe pone de relieve una presencia creciente de actividades emergentes asociadas a la economía verde, la industria energética, la logística portuaria y la economía azul. Aunque su peso global continúa siendo reducido, estas actividades muestran

un crecimiento sostenido y una demanda cada vez mayor de perfiles técnicos en ámbitos como las energías renovables, el mantenimiento industrial, la economía circular, la digitalización o la gestión logística. Todo ello evidencia una diversificación progresiva del tejido productivo y anticipa nuevas exigencias en términos de cualificación profesional.

Como ha quedado reflejado en este apartado, la estructura del empleo en la provincia de Las Palmas mantiene un predominio del sector servicios y una fuerte concentración del empleo en actividades turísticas y comerciales, acompañadas de un crecimiento sostenido en la construcción y de una presencia aún incipiente, pero creciente, de sectores emergentes. El conjunto de los datos muestra un mercado laboral en proceso de transición, donde conviven actividades tradicionales de elevada rotación con nuevas ramas tecnológicas, logísticas y medioambientales. Esta configuración plantea importantes retos formativos y de cualificación, ya que exige una adaptación constante del sistema educativo y de las políticas activas de empleo a las competencias técnicas, digitales y sostenibles que demandan los sectores en expansión, consolidando así un modelo laboral más diversificado, competitivo y resiliente.

## Paro registrado

En cuanto a la evolución del desempleo en la provincia de Las Palmas entre 2008 y 2024, esta presenta un comportamiento claramente cíclico, condicionado por las distintas fases del ciclo económico. Durante la crisis financiera de 2008–2013, el paro alcanzó sus máximos históricos, reflejando el fuerte impacto que tuvo la recesión sobre sectores clave del tejido productivo regional y provincial. A partir de 2014 comenzó una etapa de recuperación sostenida, con descensos continuados del paro que se prolongaron hasta 2019.

Este proceso se vio interrumpido en 2020, cuando la paralización de la actividad económica derivada de la pandemia provocó un incremento abrupto del desempleo, especialmente intenso en Gran Canaria, Lanzarote y Fuerteventura debido al peso del turismo y los servicios en su estructura productiva. Con la reactivación económica iniciada en 2021 y la retirada progresiva de las restricciones sanitarias, el mercado laboral volvió a mostrar un comportamiento favorable, retomando la senda descendente en las cifras de paro registrado.

La evolución en la provincia se enmarca en la tendencia general del archipiélago. En el conjunto de Canarias, el número de personas inscritas como desempleadas pasó de 202.993 en diciembre de 2008 a 156.344 en diciembre de 2024, una reducción significativa que evidencia la mejora del mercado laboral en el periodo analizado. La provincia de Las Palmas acompaña esta dinámica, apoyada en el crecimiento sostenido de la afiliación a la Seguridad Social desde 2021 y en la recuperación de la actividad turística y comercial.

En conjunto, la provincia ha transitado desde un escenario marcado por la destrucción de empleo durante las crisis hacia una etapa de estabilización y mejora, con un desempleo que continúa descendiendo y un mercado laboral que muestra una capacidad creciente para absorber empleo.

Tabla 4. **Paro registrado. Canarias y España**

**PARO REGISTRADO 2008-2024.  
NACIONAL, CANARIAS Y PROVINCIAS\*.**

	Las Palmas	S/C de Tenerife	Canarias	Nacional
<b>DIC. 08</b>	111.965	91.028	202.993	3.128.963
<b>DIC. 09</b>	135.455	113.328	248.783	3.923.603
<b>DIC. 10</b>	137.880	116.740	254.620	4.100.073
<b>DIC. 11</b>	140.934	124.635	265.569	4.422.359
<b>DIC. 12</b>	151.107	133.808	284.915	4.848.723
<b>DIC. 13</b>	145.574	128.479	274.053	4.701.338
<b>DIC. 14</b>	138.414	122.268	260.682	4.447.711
<b>DIC. 15</b>	130.670	116.859	247.529	4.093.508
<b>DIC. 16</b>	120.433	108.800	229.233	3.702.974
<b>DIC. 17</b>	112.625	103.462	216.087	3.412.781
<b>DIC. 18</b>	107.656	99.359	207.015	3.202.297
<b>DIC. 19</b>	108.178	100.071	208.249	3.163.605
<b>DIC. 20</b>	139.741	129.696	269.437	3.888.137
<b>DIC. 21</b>	104.501	98.318	202.819	3.105.905
<b>DIC. 22</b>	94.757	88.403	183.160	2.837.653
<b>DIC. 23</b>	87.262	80.583	167.845	2.707.456
<b>DIC. 24</b>	80.821	75.523	156.344	2.560.718

\* Datos relativos al mes de diciembre de cada año.

Fuente: Confederación Canaria de Empresarios (CCE), Estudio para elaborar un mapa de vacantes de empleo y necesidades de formación en los sectores clave de la provincia de Las Palmas 2025, a partir de datos del SEPE.

La evolución del paro registrado por sectores productivos en la provincia, correspondiente al periodo 2023–2024, muestra una recuperación que se extiende a todos los sectores económicos, aunque con distinta intensidad. Los descensos más acusados se registran en la agricultura, con una caída del 22,3 por ciento, y en la construcción, donde el paro disminuye un 10,7 por ciento. El sector servicios, que concentra la mayor parte del empleo de la provincia, presenta una reducción relativa más moderada del 6,4 por ciento, si bien es el que aporta el mayor ajuste en términos absolutos debido a su peso estructural en el mercado laboral. La industria también experimenta un retroceso del desempleo, aunque de menor magnitud que las actividades anteriormente mencionadas.

Los resultados sectoriales permiten identificar las áreas donde la recuperación del empleo ha sido más intensa. El sector servicios lidera la reducción del paro gracias al dinamismo de la actividad turística, la mejora del consumo interno y la progresiva normalización de las actividades comerciales y de hostelería. La construcción muestra igualmente un comportamiento positivo, y en la agricultura y la industria, aunque el peso sobre el total del empleo es menor, también se observa un avance sostenido derivado del aumento de la producción y de la recuperación de la demanda.

La comparación con la provincia de Santa Cruz de Tenerife confirma un patrón similar en la dinámica sectorial del paro, con descensos generalizados en todas las ramas de actividad y una mayor incidencia en aquellas con mayor peso económico, como los servicios y la construcción. La reducción del desempleo en ambos territorios responde a la consolidación de la actividad productiva tras la pandemia y al fortalecimiento de los principales motores económicos del archipiélago.

Al tratarse de datos anuales, la estacionalidad no afecta a la interpretación de estas variaciones, lo que permite apreciar con claridad la intensidad de la recuperación en cada sector. Aunque las tablas estadísticas incluyen datos de ambas provincias para fines comparativos, el presente análisis se centra en la provincia de Las Palmas, donde los patrones observados resultan representativos de la evolución del mercado laboral insular.

Tabla 6. Paro registrado por sectores económicos (2023–2024)

PARO REGISTRADO POR SECTORES ECONÓMICOS SEGÚN PROVINCIAS.							
	DIC. 19	DIC. 23	DIC. 24	VAR. 23-24		VAR. 19-24	
				ABS.	%	ABS.	%
<b>LAS PALMAS</b>							
<b>AGRICULTURA</b>	1.972	1.413	1.098	-315	-22,3	-874	-44,3
<b>INDUSTRIA</b>	4.250	3.378	3.047	-331	-9,8	-1.203	-28,3
<b>CONSTRUCCIÓN</b>	10.973	8.248	7.366	-882	-10,7	-3.607	-32,9
<b>SERVICIOS</b>	82.233	67.073	62.782	-4.291	-6,4	-19.451	-23,7
<b>SIN EMPLEO ANTERIOR</b>	8.750	7.150	6.528	-622	-8,7	-2.222	-25,4
<b>TOTAL</b>	<b>108.178</b>	<b>87.262</b>	<b>80.821</b>	<b>-6.441</b>	<b>-7,4</b>	<b>-27.357</b>	<b>-25,3</b>
<b>SANTA CRUZ DE TENERIFE</b>							
<b>AGRICULTURA</b>	2.765	1.970	1.441	-529	-26,9	-1.324	-47,9
<b>INDUSTRIA</b>	3.983	3.016	2.742	-274	-9,1	-1.241	-31,2
<b>CONSTRUCCIÓN</b>	10.521	7.182	6.735	-447	-6,2	-3.786	-36,0
<b>SERVICIOS</b>	74.300	61.649	58.260	-3.389	-5,5	-16.040	-21,6
<b>SIN EMPLEO ANTERIOR</b>	8.502	6.766	6.345	-421	-6,2	-2.157	-25,4
<b>TOTAL</b>	<b>100.071</b>	<b>80.583</b>	<b>75.523</b>	<b>-5.060</b>	<b>-6,3</b>	<b>-24.548</b>	<b>-24,5</b>

Fuente: Confederación Canaria de Empresarios (CCE), Estudio para elaborar un mapa de vacantes de empleo y necesidades de formación en los sectores clave de la provincia de Las Palmas 2025, a partir de datos del SEPE.

En suma, el análisis conjunto del empleo y el paro en la provincia de Las Palmas muestra un mercado laboral que avanza hacia la recuperación y la diversificación, pero que continúa fuertemente condicionado por su especialización en el sector servicios y por la elevada dependencia del turismo. La mejora de la afiliación, la reducción progresiva del desempleo y la aparición de sectores emergentes evidencian un entorno económico en transformación, donde conviven actividades tradicionales con nuevas demandas vinculadas a la digitalización, la sostenibilidad y la modernización productiva. Este contexto pone de relieve la importancia de orientar la formación hacia las necesidades reales del tejido empresarial, especialmente en aquellas ramas con mayor demanda de personal cualificado. En este sentido, la Formación Profesional Dual adquiere un papel central como mecanismo de ajuste entre oferta y demanda de competencias, al facilitar la adquisición de habilidades técnicas y transversales directamente en los entornos productivos y contribuir a reducir las desalineaciones entre perfiles disponibles y vacantes existentes. Su consolidación resulta, por tanto, clave para reforzar la competitividad provincial, favorecer la inserción laboral y acompañar la transición hacia un modelo económico más robusto, diversificado y sostenible.

## 4.2. Oferta de FP Dual en la provincia de Las Palmas

La implantación de la formación profesional dual constituye ya una realidad consolidada en todo el sistema de Formación Profesional, de modo que todas las ofertas formativas de los distintos grados incorporan necesariamente una parte de formación en empresa u organismo equiparado. Lo que varía, en consecuencia, es el régimen en que se desarrolla dicha formación: general o intensivo, según la duración, el porcentaje de resultados de aprendizaje impartidos en la empresa y la existencia o no de relación contractual con el alumnado.

Cabe recordar que, aunque la Formación Profesional Dual se articula de forma unificada en su diseño, su gestión se desarrolla a través de dos vías complementarias: por un lado, las acciones promovidas por el Servicio Canario de Empleo (SCE), principalmente vinculadas a los certificados profesionales (Grado C), y por otro, las ofertas educativas dependientes de la Consejería de Educación, Formación Profesional, Actividad Física y Deportes, que abarcan los ciclos formativos de los grados D y E. Ambas estructuras operan de manera coordinada para asegurar una oferta coherente, adaptada a los distintos perfiles del alumnado y a las necesidades del mercado laboral.

En la provincia de Las Palmas, integrada por las islas de Gran Canaria, Fuerteventura y Lanzarote y La Graciosa, se imparten enseñanzas pertenecientes a 25 familias profesionales, que abarcan un amplio espectro del tejido productivo regional. Esta diversificación formativa permite atender tanto a los sectores tradicionales, como la hostelería y turismo, la administración y gestión, o la electricidad y electrónica, como a ámbitos emergentes vinculados con la sostenibilidad, la digitalización o las energías renovables.

Cabe señalar que la oferta formativa varía cada curso y se ajusta a las necesidades del entorno productivo, buscando responder a la demanda de cualificaciones específicas en cada isla. De este modo, la configuración de los programas responde a un enfoque dinámico y adaptativo, orientado a favorecer la empleabilidad del alumnado y a cubrir los perfiles profesionales más demandados por el mercado laboral insular y provincial.

La correspondencia entre la oferta formativa y los sectores económicos se establece en función de las actividades con mayor peso en el empleo regional. En el caso de Canarias, destaca el sector servicios, especialmente el turismo, que continúa siendo el principal motor económico del archipiélago. Este sector constituye un ejemplo claro de dicha correspondencia: dentro de la familia de Hostelería y Turismo se agrupan distintas titulaciones que responden a las necesidades del tejido productivo, abarcando desde formaciones básicas y operativas, como las destinadas a personal de cocina, restauración o alojamiento, hasta enseñanzas de nivel superior, orientadas a la gestión hotelera, administrativa o comercial.

Dentro de cada familia profesional pueden coexistir formaciones de Grado C, D o E, en función del nivel de cualificación y la naturaleza del itinerario formativo. En el caso del Grado D, se incluyen los ciclos formativos de grado básico, medio o superior, mientras que el Grado C corresponde a los certificados profesionales de nivel 1, 2 o 3, aspecto que se desarrollará en mayor profundidad en el siguiente apartado. Asimismo, determinadas familias cuentan con formaciones de

Grado E, vinculadas a los cursos de especialización, que permiten una mayor profundización y especialización profesional.

Según la familia, la oferta puede centrarse en enseñanzas más avanzadas o especializadas, como sucede en las familias sanitarias, o bien abarcar un recorrido más amplio, desde niveles iniciales hasta superiores, como ocurre en Administración y Gestión o Hostelería y Turismo, donde se imparten formaciones que cubren distintos grados y niveles de cualificación.

El cuadro siguiente muestra la distribución de las familias profesionales y las formaciones activas en la provincia de Las Palmas, donde se constata la implantación de la FP Dual en las tres islas, Gran Canaria, Fuerteventura y Lanzarote. Se observa una oferta amplia y diversificada, ajustada a la estructura económica del territorio.

Gran Canaria concentra la mayor variedad de familias y niveles, mientras que Fuerteventura y Lanzarote presentan una oferta más específica, adaptada a su tejido productivo. En la mayoría de los casos conviven formaciones de Grado C y D, permitiendo itinerarios que abarcan desde cualificaciones iniciales hasta niveles superiores.

La distribución responde a los sectores con mayor demanda de empleo, especialmente el turismo, que articula buena parte de las titulaciones vinculadas a Hostelería y Turismo, Comercio y Marketing, Administración y Gestión o Servicios Socioculturales y a la Comunidad. En conjunto, la oferta refleja un modelo flexible y adaptado a las necesidades productivas del archipiélago.

#### FAMILIAS PROFESIONALES Y FORMACIONES ACTIVAS EN LA PROVINCIA DE LAS PALMAS

Familia Profesional	Islas donde se imparte	Formaciones activas
Actividades Físicas y Deportivas	Gran Canaria, Fuerteventura, Lanzarote	Grado C y D en Gran Canaria; Grado C y D en Fuerteventura; Grado D en Lanzarote
Administración y Gestión	Gran Canaria, Fuerteventura, Lanzarote	Grado C y D en todas las islas
Agraria	Gran Canaria, Fuerteventura, Lanzarote	Grado C y D en todas las islas
Artes Gráficas	Gran Canaria, Fuerteventura, Lanzarote	Grado C y D en Gran Canaria; Grado C en Fuerteventura y Lanzarote
Artes y Artesanías	Gran Canaria, Fuerteventura, Lanzarote	Grado C en todas las islas; Grado D en Gran Canaria
Comercio y Marketing	Gran Canaria, Fuerteventura, Lanzarote	Grado C y D en todas las islas
Edificación y Obra Civil	Gran Canaria, Fuerteventura, Lanzarote	Grado C y D en todas las islas
Electricidad y Electrónica	Gran Canaria, Fuerteventura, Lanzarote	Grado C y D en todas las islas
Energía y Agua	Gran Canaria, Fuerteventura, Lanzarote	Grado C y D en todas las islas

FAMILIAS PROFESIONALES Y FORMACIONES ACTIVAS EN LA PROVINCIA DE LAS PALMAS

Familia Profesional	Islas donde se imparte	Formaciones activas
Fabricación Mecánica	Gran Canaria, Fuerteventura, Lanzarote	Grado C y D en Gran Canaria; Grado C en Fuerteventura; Grado D en Lanzarote
Hostelería y Turismo	Gran Canaria, Fuerteventura, Lanzarote	Grado C y D en todas las islas
Imagen Personal	Gran Canaria, Fuerteventura, Lanzarote	Grado C y D en todas las islas
Imagen y Sonido	Gran Canaria, Fuerteventura, Lanzarote	Grado C y D en Gran Canaria; Grado C en Fuerteventura; Grado D en Lanzarote
Industrias Alimentarias	Gran Canaria, Fuerteventura, Lanzarote	Grado C y D en Gran Canaria y Lanzarote; Grado C en Fuerteventura
Industrias Extractivas	Gran Canaria	Grado C en Gran Canaria
Informática y Comunicaciones	Gran Canaria, Fuerteventura, Lanzarote	Grado C y D en todas las islas
Instalación y Mantenimiento	Gran Canaria, Fuerteventura, Lanzarote	Grado C y D en todas las islas
Madera, Mueble y Corcho	Gran Canaria, Fuerteventura, Lanzarote	Grado C y D en Gran Canaria; Grado C en Fuerteventura y Lanzarote
Marítimo Pesquera	Gran Canaria, Lanzarote	Grado C y D en Gran Canaria; Grado C y D en Lanzarote
Química	Gran Canaria	Grado D
Sanidad	Gran Canaria, Fuerteventura, Lanzarote	Grado C y D en Gran Canaria y Lanzarote; Grado D en Fuerteventura
Seguridad y Medioambiente	Gran Canaria, Fuerteventura, Lanzarote	Grado C y D en todas las islas
Servicios Socioculturales y a la Comunidad	Gran Canaria, Fuerteventura, Lanzarote	Grado C y D en Gran Canaria; Grado D en Fuerteventura y Lanzarote
Textil, Confección y Piel	Gran Canaria, Lanzarote	Grado C y D en ambas islas
Transporte y Mantenimiento de Vehículos	Gran Canaria, Fuerteventura, Lanzarote	Grado C y D en Gran Canaria y Lanzarote; Grado C en Fuerteventura

En definitiva, la oferta de Formación Profesional Dual en la provincia de Las Palmas constituye un modelo formativo consolidado, diverso y en constante evolución. La presencia de distintos grados y niveles de cualificación dentro de las familias profesionales permite configurar itinerarios flexibles y adaptados a la realidad económica y social del territorio. De este modo, la FP Dual se consolida como un instrumento esencial para la empleabilidad, la especialización y la mejora continua de las competencias profesionales en el conjunto del archipiélago.

### 4.3. Definición y tipos de certificados profesionales (Grado C)

Los certificados profesionales, correspondientes al Grado C del Sistema de Formación Profesional, representan una de las principales vías de acreditación oficial de las competencias necesarias para el ejercicio cualificado de una actividad laboral. Esta oferta formativa, asociada a un perfil con relevancia en el mercado de trabajo, se dirige preferentemente a personas trabajadoras o jóvenes mayores de dieciocho años que desean mejorar su empleabilidad y desempleados/as. De manera excepcional, también pueden acceder jóvenes a partir de los dieciséis años que hayan abandonado el sistema educativo y busquen reorientar su trayectoria hacia la inserción profesional.

El Grado C se caracteriza por su estructura modular, flexibilidad y carácter acumulable, lo que permite obtener la certificación tanto mediante la superación completa de la formación como a través de la acumulación progresiva de certificados de competencia de Grado B que cubran todos los módulos profesionales correspondientes. Esta organización facilita itinerarios de aprendizaje adaptados a diferentes ritmos y necesidades, promoviendo la continuidad formativa y el reconocimiento de aprendizajes previos en ofertas de mayor nivel, como los títulos de Grado D (Técnico Básico, Técnico o Técnico Superior). En función del grado de autonomía y responsabilidad que requiere cada perfil, estas acreditaciones se estructuran en tres niveles:

- ▶ **Nivel 1:** orientado a ocupaciones que demandan competencias básicas y apoyo en la ejecución de tareas. No exige requisitos académicos ni profesionales, aunque sí habilidades comunicativas que permitan seguir la formación.
- ▶ **Nivel 2:** destinado a perfiles con mayor dominio técnico y capacidad de organización. Para acceder se requiere el título de Educación Secundaria Obligatoria, un certificado profesional de nivel 2 o 1 de la misma familia profesional, o un certificado de competencia incluido en la oferta.
- ▶ **Nivel 3:** vinculado a actividades de especialización y responsabilidad técnica, que exigen el título de Técnico, Técnico Superior, Bachiller o una cualificación equivalente.

En caso de no cumplir los requisitos de acceso, las administraciones competentes pueden establecer pruebas específicas para comprobar que las personas candidatas poseen las competencias básicas necesarias para aprovechar la formación con éxito.

Desde el punto de vista estructural, cada oferta se construye a partir de módulos profesionales del Catálogo Modular de Formación Profesional, asociados a los estándares del Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales. El currículo de cada certificado, definido por el Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes, establece la competencia general, las competencias profesionales y para la empleabilidad, los módulos que lo integran y las condiciones del entorno formativo, incluyendo espacios, equipamientos, titulación del profesorado y, en su caso, los requisitos legales para el ejercicio profesional. Cuando esta formación se encuentra integrada en un título de Grado D, mantiene los mismos módulos básicos y estructura, aunque

la administración autonómica puede ajustar su duración y organización para armonizarla con su propia oferta educativa.

Asimismo, estas formaciones tienen un marcado carácter dual, al incorporar un periodo de formación práctica en empresa u organismo equiparado, que permite aplicar los aprendizajes adquiridos en el centro educativo y adquirir experiencia real en el entorno laboral. Este componente práctico puede desarrollarse en dos modalidades:

- ▶ En régimen general, la estancia en empresa tiene una duración de entre el 25 % y el 35 % del total de la formación e integra entre un 10 % y un 20 % de los resultados de aprendizaje, alcanzando el 20 % de horas de formación en la empresa en los programas de nivel 1, que se imparten por defecto en este régimen.
- ▶ En régimen intensivo, la duración se amplía hasta entre el 35 % y el 50 % del total, incorporando al menos un 30 % de los resultados de aprendizaje.

De forma excepcional, los programas públicos de empleo pueden superar estos límites cuando la naturaleza de la formación así lo aconseje. En ambos casos, el periodo de formación en la empresa se concibe como un espacio de colaboración entre los centros educativos y las empresas, que permite adecuar los contenidos formativos a las necesidades del tejido productivo. Además, quienes acrediten una experiencia laboral equivalente podrán quedar exentos total o parcialmente de esta fase, previa valoración individualizada por el centro.

En cuanto a la evaluación de estas enseñanzas, se aplica un enfoque continuo y global, orientado a verificar la adquisición de las competencias profesionales y para la empleabilidad. Cada módulo profesional se califica en una escala de uno a diez puntos y se considera superado con una puntuación igual o superior a cinco. Para presentarse a la evaluación final, el alumnado debe haber asistido, al menos, al 75 % de las horas del módulo en modalidad presencial o haber completado el 75 % de las actividades de aprendizaje en modalidad virtual. La superación global del certificado es una decisión colegiada del equipo docente, y la calificación final resulta de la media aritmética de las obtenidas en los distintos módulos. Si el estudiante no completa toda la formación, puede obtener una certificación parcial acumulable, que reconoce los módulos superados y facilita la continuidad formativa dentro del sistema.

Por último, estas acreditaciones pueden obtenerse por diferentes vías: superando la formación reglada del Grado C, acumulando certificados de competencia de Grado B, acreditando la experiencia profesional o mediante pruebas libres vinculadas a módulos de Grado D. En todos los casos, los certificados son expedidos por las administraciones competentes y tienen validez oficial, profesional y académica en todo el territorio nacional.

Además, su superación permite progresar en el itinerario formativo hacia niveles superiores y favorece la movilidad laboral y educativa, al estar alineados con el Marco Español de Cualificaciones para el Aprendizaje Permanente (MECU) y sus correspondencias con los marcos europeos.



# 5.

---

## Caracterización y prospección de necesidades de empresas potenciales para la “Red de empresas duales”

5.1. Perfil de empresas  
participantes

---

5.2. Conocimiento y valoración  
del nuevo modelo de FP Dual

---

5.3. Experiencia del modelo  
de FP Dual

---

5.4. Ocupaciones y certificados  
profesionales con mayor  
demanda y preferencia  
/ prioridad para participar  
en programas de FP dual

---



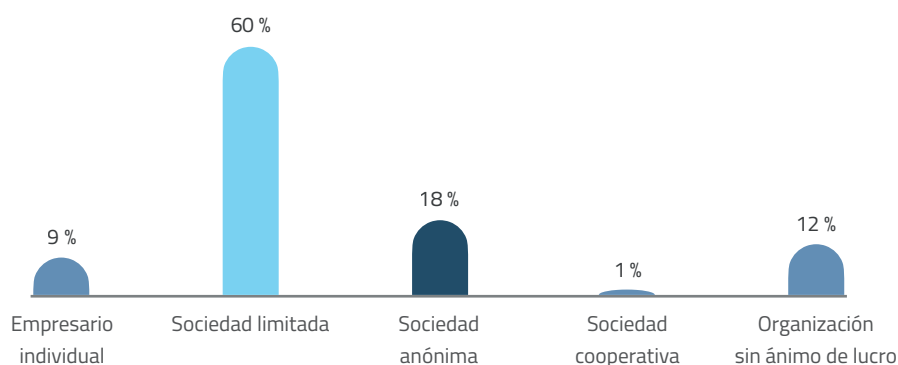
# 5.

## Caracterización y prospección de necesidades de empresas potenciales para la "Red de empresas duales"

El proceso de prospección llevado a cabo con 200 empresas de la provincia de Las Palmas, de las cuales 102 respondieron a la entrevista/cuestionario, ha permitido identificar un conjunto sólido de **80 entidades con disposición real y recursos para participar en la Red de Empresas Duales de la provincia de las Palmas**. Las evidencias recogidas permiten caracterizar su perfil, conocer su experiencia previa, identificar las áreas formativas prioritarias y describir las necesidades operativas que condicionan su participación efectiva en el modelo dual.

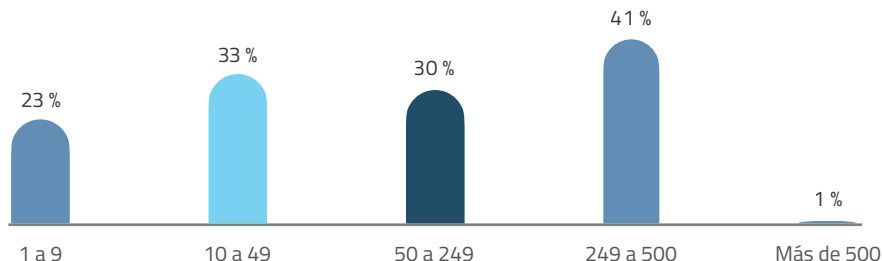
### 5.1. Perfil de empresas participantes

TIPO DE SOCIEDAD



El **60%** de las empresas consultadas son **Sociedades Limitadas**, el 18% Sociedades anónimas y destacar el 12% de Organizaciones sin ánimo de lucro.

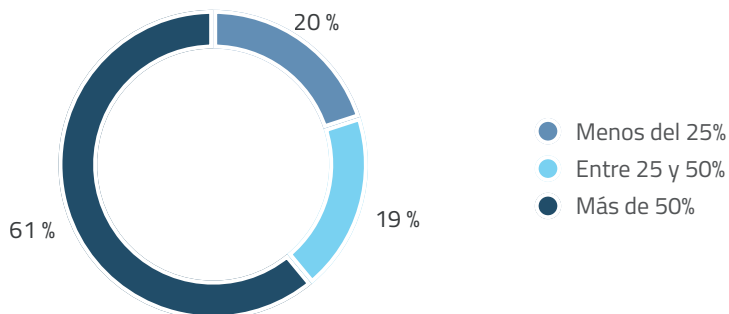
### TOTAL EMPLEADOS/AS



En cuanto al número total de empleados/as, la mayoría son **pequeñas y medianas empresas**, el 33 % empresas de 10 a 49 empleados/as, el 30 % de 50 a 249 y el 23 % son micro pyme (de 1 a 9 trabajadores/as).

Este perfil confirma que la FP Dual **tiene un potencial transversal**, capaz de movilizar tanto a empresas consolidadas como a pymes que, pese a sus limitaciones, muestran interés en participar si reciben apoyo y reducción de cargas administrativas.

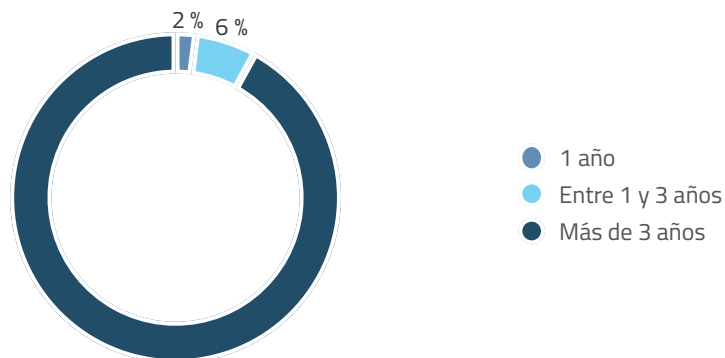
### PORCENTAJE DE MUJERES



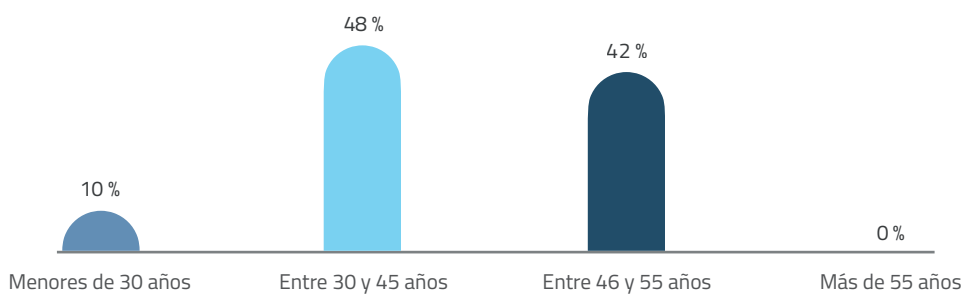
El 61 % de las empresas refieren que más del 50 % de su plantilla son mujeres y el 19 % asegura que el porcentaje de mujeres en su plantilla se sitúa entre el 25 y 50 %.

En cuanto a la antigüedad de las empresas, el 92 % tienen **más de tres años**, empresas ya consolidadas.

### ANTIGÜEDAD DE LA EMPRESA

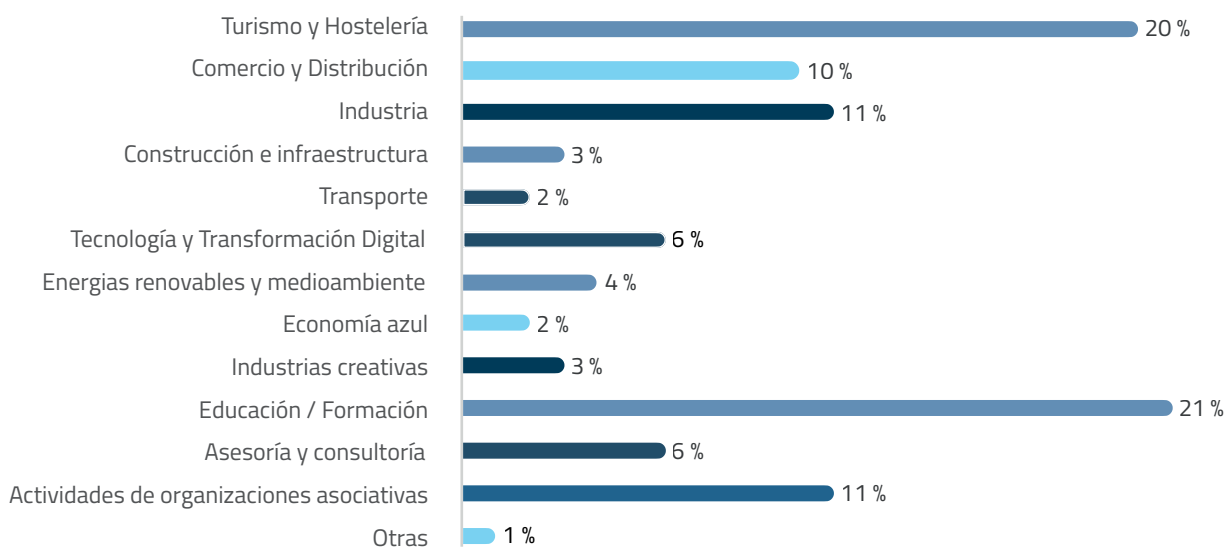


### EDAD MEDIA DE LA PLANTILLA



El 48 % de las empresas encuestadas sitúan la edad media de su plantilla entre los **30 y 45 años** y el 42 % entre 46 y 55 años.

### ACTIVIDAD PRINCIPAL EMPRESAS PARTICIPANTES

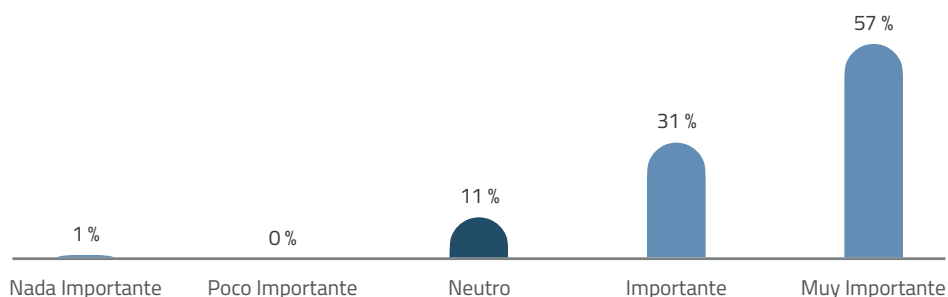


Respecto a la actividad principal de las empresas participantes, el 21 % son empresas dedicadas a la **formación**, el 20 % al **turismo y la hostelería** y luego, en torno al 10 % se sitúan en industria, comercio y organizaciones asociativas.

## 5.2. Conocimiento y valoración del nuevo modelo de FP Dual

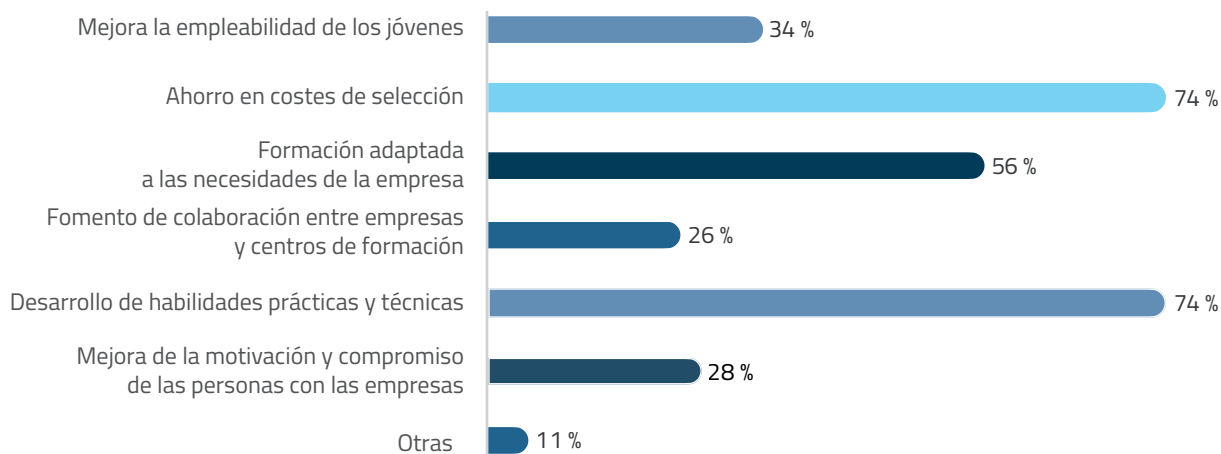
En este primer bloque se presentan los resultados de la encuesta realizada a las empresas relativos al nivel de conocimiento que tienen sobre el nuevo modelo de FP dual y la valoración o percepción que tienen respecto a la utilidad, bondades o ventajas y en su caso inconvenientes o desventajas aspectos negativos del modelo de FP Dual.

### ¿CÓMO VALORA LA POSIBILIDAD DE QUE LAS PERSONAS EN BÚSQUEDA DE EMPLEO ALTERNEN SU FORMACIÓN ENTRE EL CENTRO DE FORMACIÓN Y LA EMPRESA?



Los datos muestran un elevado grado de aceptación de la FP Dual ya que el **88 %** considera la alternancia “importante” o “muy importante”.

### ¿CUÁLES CONSIDERA QUE SON LAS PRINCIPALES VENTAJAS DEL MODELO DE FP DUAL?

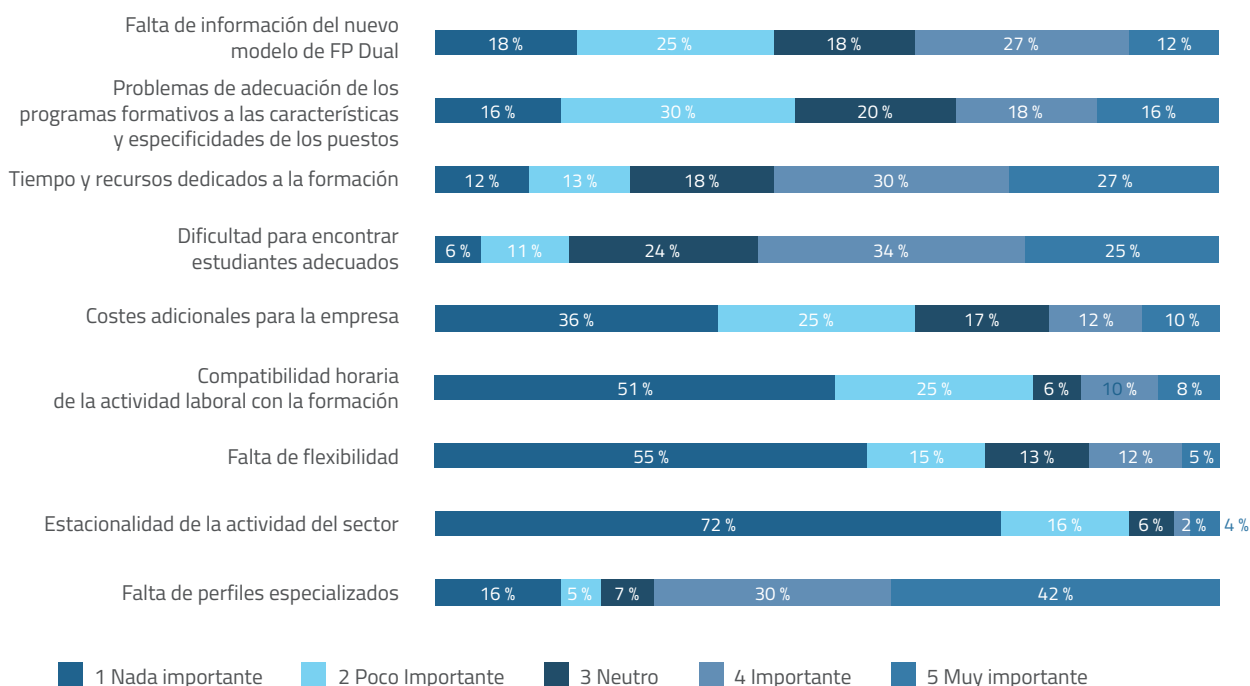


Las empresas perciben como principales beneficios:

- ▶ **74 %** Ahorro en costes de selección.
- ▶ **74 %** Desarrollo habilidades prácticas y técnicas del alumnado.
- ▶ **56 %** Adecuación de la formación a las necesidades de la empresa.

El modelo es valorado como una oportunidad para reducir desajustes de cualificación, captar talento joven y mejorar la transmisión de conocimiento entre generaciones.

### VALORE LOS PRINCIPALES OBSTÁCULOS PARA PARTICIPAR EN PROGRAMAS DE FP DUAL



#### Principales dificultades detectadas:

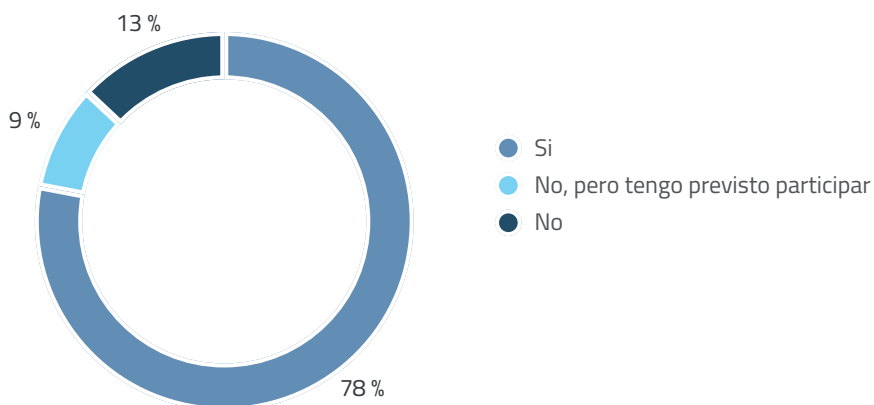
- ▶ **57 %** considera “Muy importante” o “Importante” la falta de tiempo/recursos dedicados a la formación
- ▶ **59 %** tiene dificultades para encontrar perfiles adecuados (el 25 % lo considera “Muy importante” y el 34 % “Importante”)
- ▶ Las pymes manifiestan mayor carga administrativa y menor capacidad organizativa.

Respecto a los obstáculos que consideran menos importantes se encuentran: la estacionalidad del sector, el 72 % de las empresas lo consideran “Nada importante” y la falta de flexibilidad (55 % “Nada importante”).

Estas barreras coinciden con las señaladas en la Estrategia Canaria de FP Dual 2022-2026 y en los informes nacionales de evaluación del modelo.

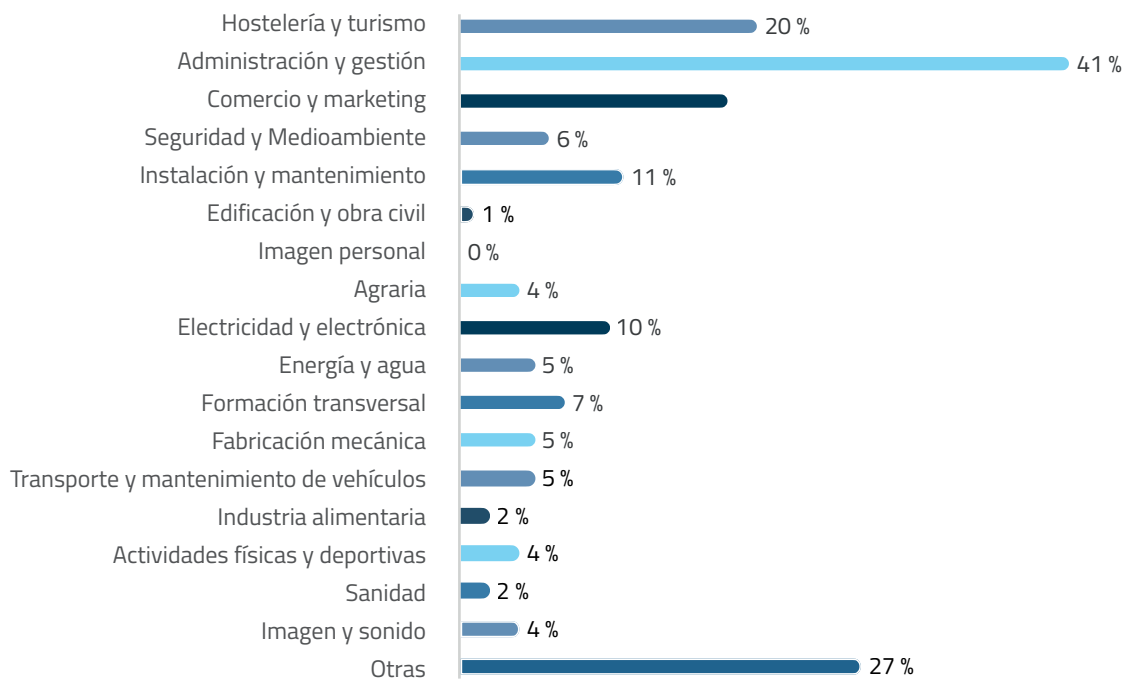
### 5.3. Experiencia del modelo de FP Dual

¿HAN PARTICIPADO O TIENE PREVISTO PARTICIPAR EN PROYECTOS DE FP DUAL O EN OTRAS MODALIDADES DE FORMACIÓN EN CENTROS DE TRABAJO (FCT)?



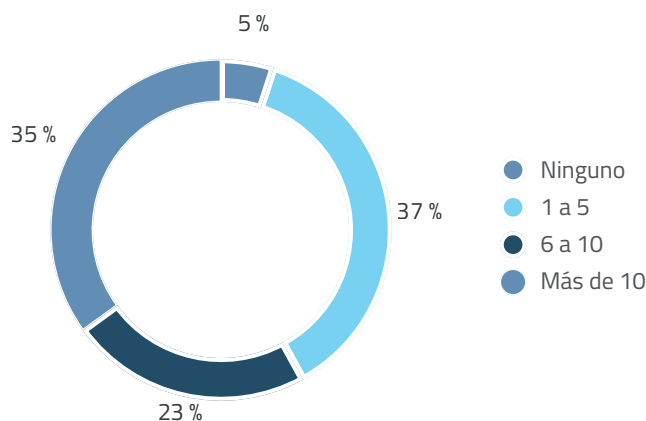
El 78 % de las empresas consultadas han participado en proyectos de FP Dual, el 9 % tiene previsto participar.

¿EN QUÉ ÁREAS FORMATIVAS O ESPECIALIDADES HAN PARTICIPADO O TIENE PREVISTO PARTICIPAR?



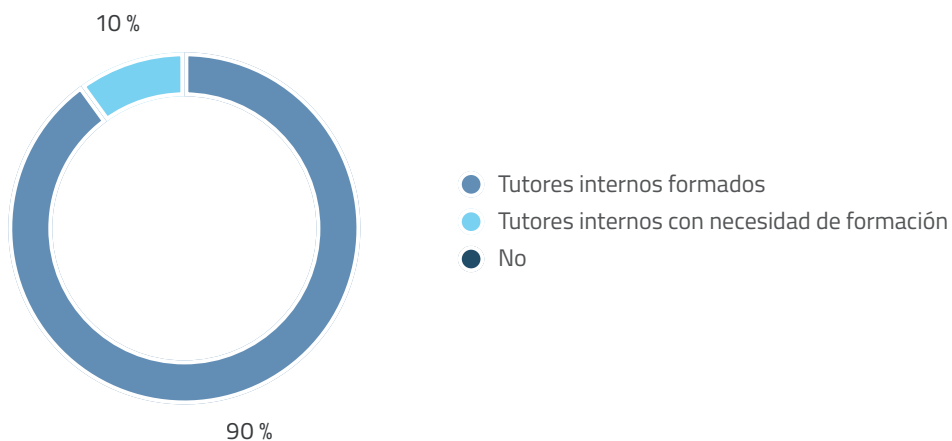
En cuanto a las áreas formativas en las que han participado o tienen previsto participar destacan con un 41 % **Administración y gestión**, con un 20 % **Hostelería y Turismo** y **Comercio y Marketing** (18 %).

#### ¿CUÁNTOS ESTUDIANTES DE FP DUAL HA ACOGIDO EN SU EMPRESA EN LOS ÚLTIMOS 2 AÑOS?



El **37 %** de las empresas participantes **han acogido entre 1 y 5 estudiantes de FP Dual** y el **35 % más de 10**.

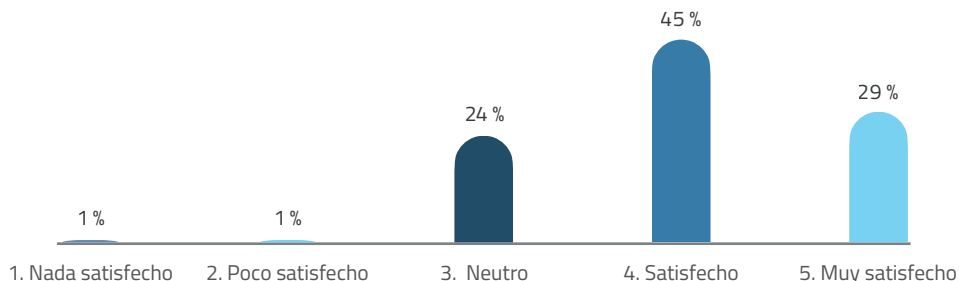
#### ¿DISPONEN DE TUTORES EN LA EMPRESA?



Por otro lado, hay que resaltar que el **90 %** de las empresas consultadas **tienen tutores/as de empresa que se han formado**.

En lo que respecta al nivel de satisfacción con FP Dual el 45 % de las empresas están **“Satisfechas”** y el **29 % “Muy satisfechas”**. En la puntuación neutra se encuentra un 24 %.

### NIVEL DE SATISFACCIÓN CON FP DUAL

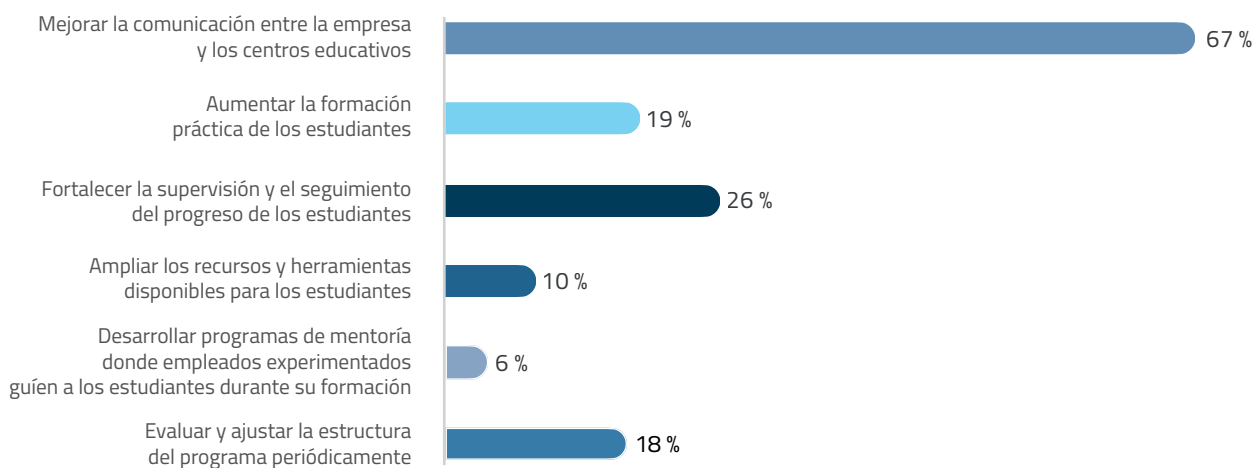


Como resumen, la experiencia de participación de las empresas responde a las siguientes coordenadas:

- ▶ **78 %** ha participado o prevé participar.
- ▶ **90 %** dispone ya de tutores formados.
- ▶ **45 %** se declara “satisfecha” y **29 %** “muy satisfecha”.

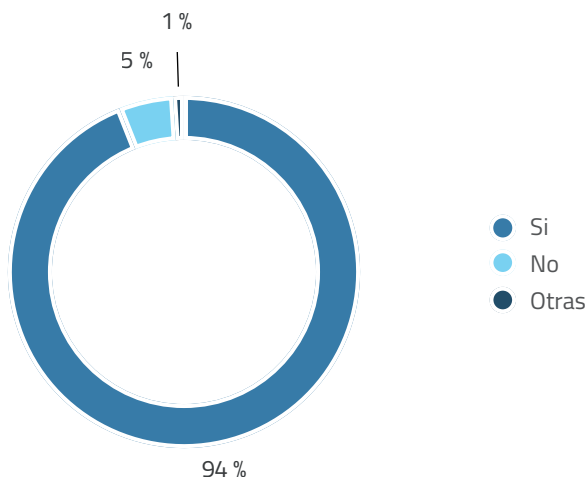
Esta experiencia previa es un activo clave para consolidar la Red de Empresas Duales, especialmente porque implica que muchas empresas ya operan con protocolos, tutores y capacidades organizativas.

### ¿QUÉ ASPECTOS MEJORARÍA DE FP DUAL?



En cuanto a los **aspectos a mejorar** en la FP Dual hay destacar, sobre todo, con un **67 %**, “**Mejorar la comunicación entre la empresa y los centros educativos**”. Un **26 %** de las empresas participantes también considera que hay que fortalecer la **supervisión y el seguimiento** del progreso de los estudiantes y un **19 %** cree que se debe aumentar la **formación práctica** de los estudiantes.

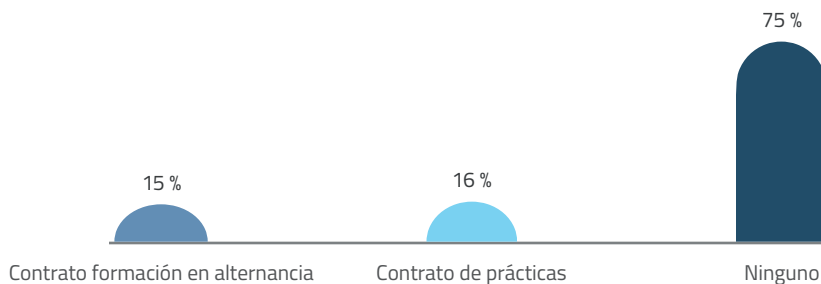
#### ¿COLABORAN O HAN COLABORADO CON LA FORMACIÓN DE ALUMNOS EN LA EMPRESA?



Hay que resaltar que el **94 %** de las empresas consultadas colaboran o han colaborado con la **formación de alumnos en centros de trabajo**.

Respecto a las modalidades de contratación que utilizan para la contratación de jóvenes en la empresa, el 16 % elige el contrato en prácticas, el 15 % el contrato de formación en alternancia y el 75 % refiere no utilizar ninguno.

#### ¿QUÉ MODALIDADES DE CONTRATO UTILIZAN, O TIENE PREVISTO UTILIZAR, PARA LA CONTRATACIÓN Y FORMACIÓN DE JÓVENES EN LA EMPRESA?



## ¿QUÉ COMENTARIOS O SUGERENCIAS TIENE PARA MEJORAR EL MODELO?

A continuación, se recogen las aportaciones y sugerencias realizadas por las empresas consultadas como propuestas que consideran para mejorar la eficacia y eficiencia del modelo de FP Dual.

"Digitalizar los procesos de comunicación y evaluación para el grado C"
"Disponer de más tiempo para la correcta gestión de la formación y el seguimiento del alumnado"
"Mejorar el sistema de comunicación y coordinación entre centros de formación y empresa"
"Sería ideal tener un aplicativo para los convenios, asistencia y evaluación"
"Poder influir efectivamente en los programas formativos para que se adapten a los procesos y procedimientos específicos"
"Planificar la formación en la empresa teniendo en cuenta las necesidades y disponibilidad de tutores de empresa"
"Que todo el alumnado disponga de la formación en PRL que requiere la ley"
"Burocracia más ágil, planificación previa, mismos procedimientos sobre PRL, conocer previamente a los/as estudiantes"
"Diseñar bien las estancias en la empresa, más presencia y coordinación con los tutores del centro formativo, poner el foco en la calidad de la formación y el alumnado"
"Mejorar la burocracia a través de app, tener todos igual protocolo de actuación para accidentes, mejorar la coordinación y planificación para que el impacto en la empresa no sea tan fuerte; que se adapte más a las necesidades de la empresa"
"Tener centros colaboradores fijos para mejorar las programaciones y planificaciones de estancias"
"Digitalizar los procesos de evaluación y seguimiento del alumnado, designar tutores mancomunados para incorporar más empresas"
"Dotar de transporte subvencionado al alumnado, digitalizar los procesos, proporcionar tutores mancomunados a las pymes"
"Mayor número de horas, entrevistar a los candidatos y conocerlos para saber sus intenciones en cuanto a la empleabilidad"

“Poder usar aplicativo de la consejería para dualizar los certificados, que se den instrucciones claras sobre documentación anexos y dualización. Que exista un portal para centros de formación con la información actualizada”
“Equiparar el protocolo y burocracia para todos los centros”.
“Que existe un banco de empresas fijas para determinados centros y evitar la competencia actual”
“Que exista oferta formativa específica para las distintas actividades dentro de cada sector”
“Apoyo a la empresa por parte de instituciones, no para subvencionar, pero si para facilitar la flexibilidad y que la consejería apueste por programas de FP Dual Intensiva. Facilitar a las empresas que promocionen la FP Dual en los institutos. Simplificar el contrato de formación en alternancia”
“Que se dote a la empresa de ayudas y a los tutores de empresa tiempo y compensación económica”
“Flexibilidad en los tiempos-horarios”

Como síntesis de análisis cualitativo de comentarios y sugerencias revela cinco necesidades o tipos de propuestas de mejora:

**a. Mejora de la coordinación centro–empresa**

- Planificación anticipada
- Protocolos únicos
- Comunicación fluida con tutores
- Información sobre alumnado antes del inicio

**b. Digitalización de los procesos**

- Puesta a disposición de un aplicativo único para convenios, asistencia y evaluaciones
- Menos documentación y mayor automatización
- Un portal actualizado del SCE para FP Dual

**c. Mejora de la calidad y adecuación de la formación**

Las empresas solicitan:

- Mayor conexión con procesos reales
- Mejor formación en PRL
- Más horas en empresa
- Participación en la adaptación de programas

**d. Recursos para tutorización interna**

Especialmente relevante para pymes:

- Tiempo dedicado
- Reconocimiento
- Tutor mancomunado sectorial

**e. Condiciones del alumnado**

Se repiten solicitudes de:

- Ayudas al transporte
- Estancias mejor estructuradas
- Conocer motivación y competencias del alumnado

Estas necesidades constituyen la base para el diseño de una Red de Empresas Duales con soporte estable.

## 5.4. Ocupaciones y certificados profesionales con mayor demanda y preferencia/prioridad para participar en programas de FP dual

El análisis conjunto de las encuestas, entrevistas y procesos de prospección empresarial permite identificar un conjunto de **ocupaciones, certificados profesionales y familias formativas** que concentran la mayor demanda para participar en programas de FP Dual. Este patrón refleja tanto las **necesidades estructurales** del mercado laboral de la provincia de Las Palmas como los **cambios tecnológicos, digitales y organizativos** que están transformando los perfiles requeridos por las empresas.

En términos generales, las áreas con mayor demanda dual se concentran en **hostelería y turismo, comercio y marketing, servicios administrativos, industria–mantenimiento, tecnologías de la información y servicios sociales**, lo que coincide con los sectores productivos predominantes y con los ámbitos donde más tensiones de vacantes se han identificado.

## OCUPACIONES SUCEPTIBLES DE DUALIZAR

### HOSTELERÍA Y TURISMO

OCUPACIONES	N.º respuestas
Ayudante de cocina	14
Camarero/a pisos	14
Ayudante de Restaurante	9
Jefe de Partida	9
Jefe de Sector	9
Recepcionista	8
Ayudante de camarero	6
Camarero/a	4
Personal limpieza alojamientos	4
Ayudante de recepción	4
Jardineros	3
Gobernanta	3
Agente de reservas	3
Cocinero	3

### COMERCIO

OCUPACIONES	N.º respuestas
Gestor comercial	18
Comercio y marketing	11
Atención al cliente	9
Dependiente/a	4
Carniceros	3
Charcuteros	3
Reponedores	3
Comercio internacional	2
Técnicos postventa	2

### INSTALACIÓN, MANTENIMIENTO Y PRODUCCIÓN INDUSTRIAL

OCUPACIONES	N.º respuestas
Técnico mantenimiento	10
Mecánicos	9
Técnicos cualificados en electricidad	8
Técnico en instalaciones frigoríficas y climatización	6
Diseño gráfico	5
Operarios de producción	4
Reparadores y técnicos navales	2
Soldadores	2
Bobinadores	2
Mecánico de motos	2
Técnicos patronaje y confección	2

### TECNOLOGÍA Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL

OCUPACIONES	N.º respuestas
Informática	16
Programadores	4
Técnico de seguridad informática	3
Administrador de servicios en internet	3
Desarrollador de aplicaciones	3
Gestor de sistemas	2
Técnicos Imagen y sonido	2

### TRANSPORTE Y LOGÍSTICA

OCUPACIONES	N.º respuestas
Mozo almacén	5
Gestión almacén	3
Agentes logísticos	3
Carretillero	2

## CONSTRUCCIÓN

OCUPACIONES	N.º respuestas
Peón obra	2
Delineantes	2
Topógrafos	2

## ADMINISTRACIÓN

OCUPACIONES	N.º respuestas
Administrativos	26
Administración 10	11
Auxiliar administrativo	10
Técnico RRHH	9
Contable	6
Administración y finanzas 2	3
Gerente	2
Administrativo financiero	2
Asesor laboral	2

## EDUCACIÓN

OCUPACIONES	N.º respuestas
Docentes	17
Integrador social	7
Animador sociocultural	6
Mediador comunicativo	5
Gestores planes formación	4
Monitor deportivo	4
Profesor autoescuela	2
Técnico de formación	2
Educador infantil	2
Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia	2
Coordinador pedagógico	2
Gestor documental	2

## SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE

OCUPACIONES	N.º respuestas
Energía y agua	4
Seguridad y medio ambiente	4
Peón agrícola	3
Edificación y Obra civil	2
Técnicos en PRL	2
Agentes forestales	2

Los resultados confirman una demanda muy diversificada, con especial peso en:

- ▶ **Hostelería y Turismo** (cocina, restaurante, recepción, pisos).
- ▶ **Comercio y Marketing** (gestión comercial, atención al cliente).
- ▶ **Industria y mantenimiento** (mantenimiento, electricidad, climatización).
- ▶ **Tecnología y digitalización** (informática, sistemas, desarrollo).
- ▶ **Administración y gestión** (administrativos, contabilidad, RRHH).
- ▶ **Educación y servicios sociales** (docentes, integradores sociales, dinamizadores)
- ▶ **Logística, construcción y medio ambiente** (gestores logísticos, conductores, peones especialistas).

Este mapa de ocupaciones orienta la priorización de **certificados profesionales de Grado C** a dualizar con mayor impacto.

En conjunto, las empresas muestran una clara preferencia por ocupaciones que:

- ▶ Tienen escasez estructural de talento.
- ▶ Requieren un alto componente práctico.
- ▶ Están directamente vinculadas a sectores estratégicos de la economía de la provincia de las Palmas.
- ▶ Son esenciales para el funcionamiento operativo de las empresas.
- ▶ O están inmersas en procesos de digitalización o transición verde.

Por último, apuntar que estas tendencias son plenamente coherentes con los objetivos de la FP Dual y ofrecen una base sólida para priorizar la oferta formativa dual en los próximos cursos.

### A. Hostelería y Turismo

Es la familia profesional con mayor volumen de solicitudes empresariales, especialmente en ocupaciones clave para la actividad turística del archipiélago:

- **Cocina y Gastronomía** (Ejemplos de Cert. Prof.: Cocina / Operaciones básicas de cocina).
- **Servicios de Restaurante y Bar** (Ejemplos de Cert. Prof.: Operaciones de restaurante y bar, Sumillería).
- **Alojamiento y Pisos** (Ejemplos de Cert. Prof.: Gestión de pisos, operaciones básicas de pisos).
- **Recepción y atención turística** (Ejemplos de Cert. Prof.: Recepción en alojamiento, Información turística).

Motivos de la alta demanda:

- Déficit de perfiles cualificados.
- Necesidad de reforzar competencias técnicas y atención al cliente.
- Relevancia de la experiencia práctica real.

## B. Comercio y Marketing

Gran presencia en pymes, comercios minoristas, cadenas de distribución y empresas de servicios:

- **Actividades de venta y atención al cliente.** (Ejemplos de Cert. Prof.: Atención al cliente y calidad del servicio, Actividades de venta, Atención al cliente, consumidor o usuario)
- **Gestión comercial y operaciones de tienda.** (Ejemplos de Cert. Prof.: Actividades auxiliares de comercio, Decoración en tiendas y escaparates, Gestión y control del aprovisionamiento)
- **Marketing digital básico, manejo de e-commerce y redes sociales.** (Ejemplos de Cert. Prof.: Comercio en internet, Optimización de recursos, facturación electrónica, gestión de ventas, marketing directo y utilización de redes sociales en la gestión comercial; Cms y e-commerce)

Motivos de preferencia empresarial:

- Elevada demanda de personal con competencias en venta omnicanal.
- Necesidad de perfiles versátiles para funciones comerciales.
- Integración de procesos digitales en la actividad cotidiana del comercio.

## C. Administración y Gestión

Muy demandada por todo tipo de empresas, desde micropymes a grandes grupos empresariales:

- **Auxiliar administrativo/a.** (Ejemplos de Cert. Prof.: Actividades administrativas en la relación con el cliente)
- **Gestión contable y financiera.** (Ejemplos de Cert. Prof.: Gestión empresarial, Contabilidad financiera)

- **Recursos Humanos y nóminas.** (Ejemplos de Cert. Prof.: Coaching: desarrollo de personas, Dirección de personas y desarrollo del talento)

Motivos principales:

- Las empresas requieren apoyo administrativo transversal.
- Alta empleabilidad del alumnado con formación práctica real.
- Necesidad de manejo de herramientas digitales de gestión (ERP, CRM, contabilidad).

#### D. Instalación, Mantenimiento y Producción Industrial

Uno de los ámbitos donde más déficit de personal cualificado se detecta, y donde las empresas muestran mayor preferencia por el modelo dual:

- **Electricidad y electrónica.** (Ejemplos de Cert. Prof.: Automatización de instalaciones electroneumáticas y electrohidráulicas)
- **Instalaciones térmicas y climatización.** (Ejemplos de Cert. Prof.: Instalación de climatización eficiente, montaje e instalación de frío industrial; Instalaciones frigoríficas industriales de co2/amoníaco)
- **Mantenimiento industrial.** (Ejemplos de Cert. Prof.: Instalación y mantenimiento industrial; Montaje de sistemas y equipos industriales)
- **Fontanería y redes de fluidos.** (Ejemplos de Cert. Prof.: Operaciones de fontanería y calefacción-climatización doméstica; Mecánica de fluidos)
- **Instalaciones de energías renovables.** (Ejemplos de Cert. Prof.: Energías renovables: especialidad biomasa; Generación distribuida e instalaciones de autoconsumo fotovoltaico; Montaje y mantenimiento de instalaciones solares fotovoltaicas)

Razones de alta demanda:

- Escasez de perfiles con experiencia real.
- Elevada necesidad de personal cualificado para mantenimiento y montaje.
- Impulso de las energías renovables y transición energética.

#### E. Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TIC)

Crecimiento especialmente marcado en empresas tecnológicas, pymes digitalizadas y departamentos internos de sistemas:

- **Sistemas microinformáticos.** (Ejemplos de Cert. Prof.: Operaciones auxiliares de montaje y mantenimiento de sistemas microinformáticos)
- **Administración de redes.** (Ejemplos de Cert. Prof.: Administración de bases de datos; Administración de sistemas cloud microsoft)
- **Soporte técnico y Help Desk.** (Ejemplos de Cert. Prof.: Seguridad informática)

- **Programación básica y desarrollo web.** (Ejemplos de Cert. Prof.: Confección y Publicación de Páginas Web, Desarrollo de aplicaciones para internet y dispositivos móviles)

Motivación empresarial para participar:

- Déficit sostenido de personal en soporte y sistemas.
- Rápida obsolescencia tecnológica: la FP dual acelera el aprendizaje real.
- Necesidad de profesionales capaces de integrarse rápidamente en equipos técnicos.

#### F. Servicios Socioculturales y de Atención a las Personas

Especialmente relevante para entidades del tercer sector, centros educativos, empresas de servicios y administraciones locales:

- **Atención sociosanitaria a personas dependientes.** (Ejemplos de Cert. Prof.: Atención a personas con discapacidad y mejora de su calidad de vida; Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales)
- **Integración social.** (Ejemplos de Cert. Prof.: Contención psicológica y mecánica; Atención integral y centrada en la persona para profesionales de centros de servicios sociales)
- **Educación infantil.** (Ejemplos de Cert. Prof.: Acogida extraescolar y ludotecas; Aplicación de las herramientas digitales en la innovación educativa)
- **Docentes para grados A, B, C del sistema de FP.** (Ejemplos de Cert. Prof.: Acreditación docente para teleformación: formador/a on line)

Motivos de demanda:

- Aumento de necesidades sociales en el territorio.
- Importancia de la experiencia real y el aprendizaje situacional.
- Valoración positiva del perfil profesional con componente vocacional.

#### G. Logística, Transporte y Actividades Operativas

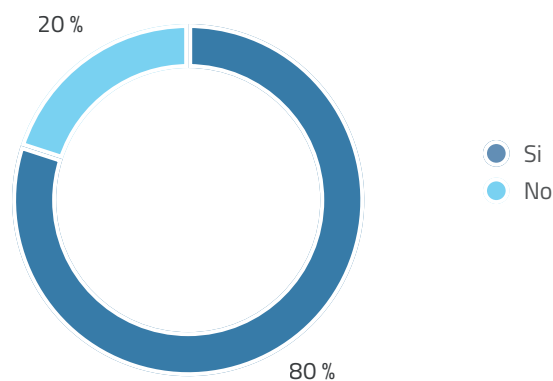
Impulsado por la expansión de plataformas logísticas, comercio electrónico y cadenas de suministro:

- **Actividades auxiliares de almacén.** (Ejemplos de Cert. Prof.: Actividades auxiliares de almacén, Organización y gestión de almacenes)
- **Gestión logística.** (Ejemplos de Cert. Prof.: Gestión logística; Gestión de almacenes y stocks en establecimientos para venta de productos cárnicos y derivados; Gestión y control del aprovisionamiento)
- **Carretilla elevadora y operaciones de carga.** (Ejemplos de Cert. Prof.: Conducción de carretillas elevadoras)

Motivos de demanda:

- Crecimiento constante del sector.
- Expansión del comercio electrónico y la distribución con alta demanda de perfiles auxiliares de almacén, operarios de picking, mozos de carga y descarga, repartidores, personal de preparación y control de pedidos.
- Aumento del flujo de mercancías y actividad portuaria. El incremento de la actividad portuaria impulsa la demanda de: estibadores, operadores de grúa, técnicos de logística portuaria, conductores profesionales, personal de gestión documental y aduanas.
- Necesidad de personal con competencias técnicas certificadas.
- Incorporación progresiva de herramientas digitales (gestores de almacén, RFID, etc.).
- El turismo y el comercio impulsan la distribución. Crecimiento del sector turístico y hostelero exige personal en: almacenes de distribución, logística hotelera, transporte interinsular, actividades de aprovisionamiento.
- Escasez estructural de conductores profesionales. Existe una carencia crónica de conductores de: transporte de mercancías por carretera, reparto urbano, maquinaria móvil y carretilla elevadora.

**LA EMPRESA DESEA FORMAR PARTE DE LA RED DE EMPRESAS COLABORADORAS DEL SCE PARA LA ACOGIDA DE ALUMNADO DE FP DUAL DE GRADO C (CERTIFICADOS PROFESIONALES)**

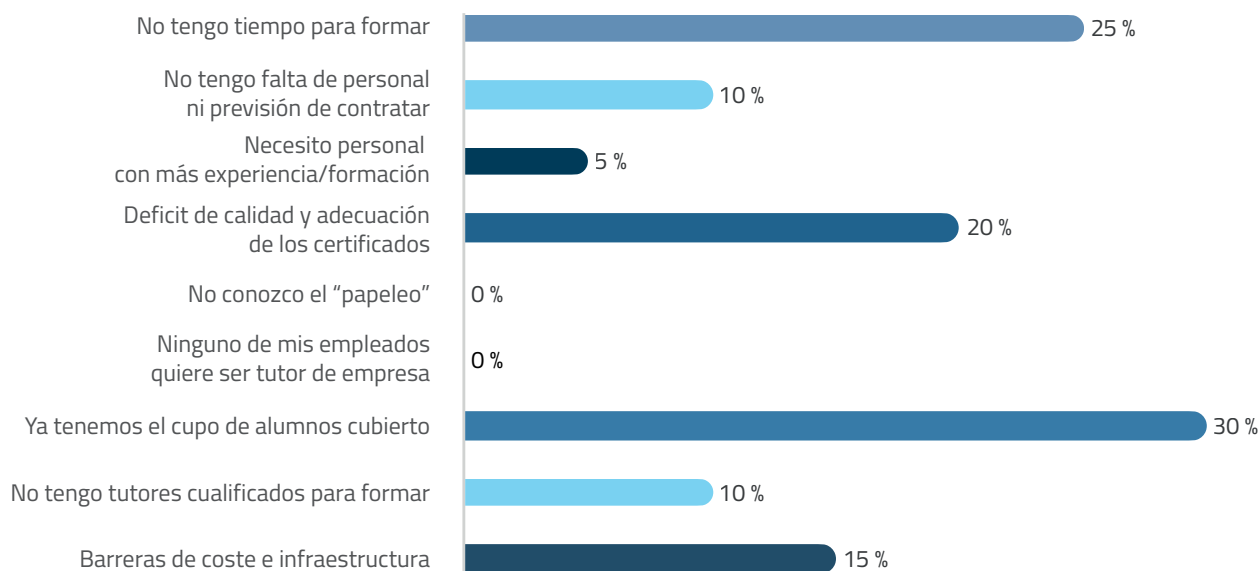


El 80,4 % de las empresas consultadas, es decir, de las 102 empresas entrevistadas, desean formar parte de la red de empresas colaboradoras del SCE para la acogida de alumnos de FP Dual de Grado C.

Los principales motivos que esgrimen las empresas para no formar parte de la red de empresas para acoger alumnos de FP Dual son:

- ▶ Tener el **cupo de alumnos/as ya cubierto con el grado D** (30 %).
- ▶ El 25 % no tienen **tiempo para formar**.
- ▶ y el 20 % refiere un **déficit de calidad y adecuación** de los certificados.

#### MOTIVOS PARA NO FORMAR PARTE DE LA RED DE EMPRESAS PARA LA ACOGIDA DE ALUMNOS DE FP DUAL DE GRADO C





# 6.

---

## Conclusiones y recomendaciones

6.1. Conclusiones clave

---

6.2. Recomendaciones

---



# 6.

## Conclusiones y recomendaciones

### 6.1. Conclusiones clave

El análisis realizado permite extraer un conjunto de conclusiones sólidas que reflejan tanto el estado actual del modelo de Formación Profesional Dual en el tejido empresarial en la provincia de Las Palmas como las oportunidades y retos para su consolidación. Estas conclusiones se fundamentan en la prospección a las empresas consultadas, análisis documental y contraste con el marco normativo vigente y la Estrategia Canaria de FP Dual.

#### **Existe un amplio interés empresarial en la FP Dual y una base sólida para la Red de Empresas para Formación de Grado C**

La mayoría de las empresas consultadas manifiesta interés real en formar parte de la Red de Empresas Duales de la CCE para participar en programas de formación de certificados de grado C lo que confirma que existe un ecosistema empresarial receptivo, con voluntad de colaboración y consciente del valor del modelo dual. Este porcentaje constituye una base suficientemente amplia para articular un registro estable, diverso y representativo a nivel insular, con capacidad para sostener proyectos de FP Dual de forma permanente.

#### **La FP Dual se percibe como vía eficaz de captación de talento**

Las empresas identifican la FP Dual como un proceso útil para reducir tiempos de selección, mejorar la adecuación competencial del personal y favorecer la productividad futura. Un 74 % destaca el ahorro en procesos de reclutamiento y un porcentaje similar subraya el aprendizaje práctico del alumnado como un elemento diferenciador frente a otras modalidades formativas.

#### **La mayoría de las empresas ya tiene experiencia previa en FP Dual y FCT**

El 78 % ha participado o prevé participar en modalidades duales o FCT, y el 90 % ya dispone de tutores formados. Este dato evidencia que el tejido empresarial ha interiorizado las dinámicas de colaboración con el sistema formativo y que existe capital organizativo acumulado (protocolos, acogida, tutorización) que facilita la expansión del modelo sin partir de cero.

## **La satisfacción empresarial es elevada, pero acompañada de demandas de mejora**

La mayoría de las empresas se declara satisfecha o muy satisfecha con el modelo. Sin embargo, esta satisfacción coexiste con una demanda firme de mejoras operativas, procedimentales y pedagógicas, especialmente en:

- ▶ Coordinación institucional y con los centros formativos.
- ▶ Planificación anticipada y estable.
- ▶ Homogeneización de protocolos y documentación PRL.
- ▶ Mayor digitalización de procesos.

En definitiva, las empresas valoran positivamente el modelo, pero consideran necesario evolucionar hacia un sistema más integrado, ágil y previsible.

## **Muchas empresas no conocen cómo funciona el nuevo sistema de Formación Profesional ni cómo participar como empresa**

El estudio evidencia una necesidad urgente de mejorar los canales y estrategias de comunicación por parte de las entidades públicas, los centros de formación, las figuras de prospección y las entidades intermedias en relación con el nuevo modelo de Formación Profesional Dual. En la actualidad, muchas empresas mantienen una percepción rígida y poco ajustada al funcionamiento real del modelo, creyendo que deben adaptarse por completo al alumnado que reciban, a unos periodos y horarios inamovibles.

Una comunicación más clara, proactiva y pedagógica sobre la flexibilidad, la corresponsabilidad y las posibilidades de adaptación que ofrece el nuevo sistema permitiría reducir estas barreras perceptivas. Esto repercutiría directamente en una mayor eficiencia del modelo, una incorporación más fluida del alumnado y, sobre todo, en una participación más amplia y sostenida del tejido productivo, elemento clave para el éxito de la FPDual en Canarias.

## **Las principales barreras que declaran las empresas son estructurales y afectan sobre todo a pymes**

Las limitaciones más citadas son:

- ▶ Falta de tiempo y recursos para tutorizar (57 %).
- ▶ Dificultad para encontrar perfiles adecuados (59 %).
- ▶ Carga administrativa elevada.
- ▶ Inexistencia de procedimientos homogéneos.

Estas barreras impactan especialmente en pymes y micropymes, que representan más del 75 % de la muestra, por lo que cualquier estrategia de expansión debe incorporar mecanismos de apoyo específico.

## La demanda de certificaciones y ocupaciones refleja fielmente los sectores estratégicos

La demanda formativa es diversa y coincide con sectores estratégicos canarios.

Hostelería, turismo, comercio, industria, digitalización y servicios sociales emergen como áreas prioritarias para la dualización de certificados.

Los perfiles más solicitados se concentran en:

- ▶ Hostelería y turismo.
- ▶ Comercio y marketing.
- ▶ Administración y gestión.
- ▶ Instalación, mantenimiento e industria.
- ▶ Tecnología y digitalización.
- ▶ Servicios socioculturales y de atención a personas.

Esta coincidencia entre demanda empresarial y sectores estratégicos canarios confirma que la FP Dual puede convertirse en la vía principal para cubrir vacantes estructurales en el archipiélago y para reforzar el tejido productivo en ámbitos clave para la economía insular.

## Existe una brecha importante en la coordinación centro – empresa

El análisis cualitativo pone de manifiesto demandas explícitas que coinciden en señalar:

- ▶ Necesidad de comunicación más fluida y sistemática.
- ▶ Recepción tardía o cambiante de planificación de estancias.
- ▶ Inconsistencias entre centros respecto a documentación, PRL y procedimientos.
- ▶ Falta de información anticipada sobre el perfil del alumnado.

Esta brecha afecta tanto a la calidad del aprendizaje como a la capacidad de las empresas para organizar su actividad

## La digitalización se identifica como prioridad absoluta del sistema

Las empresas solicitan de forma reiterada:

- ▶ Un aplicativo único para convenios, asistencias, evaluaciones y seguimiento.
- ▶ Protocolos homogéneos digitalizados.
- ▶ Menos documentación física y trámites duplicados.
- ▶ Un portal actualizado con información oficial unificada.

## **Las pymes requieren un sistema de apoyo para garantizar la sostenibilidad del modelo**

Sus limitaciones de tiempo y estructura justifican la necesidad de incorporar:

- ▶ Tutores mancomunados.
- ▶ Entidades intermedias sectoriales.
- ▶ Acompañamiento técnico externo.
- ▶ Incentivos o compensaciones para la tutorización.

La Estrategia Canaria de FP Dual y la Ley 3/2022 coinciden en priorizar este apoyo para evitar que las limitaciones estructurales de la pyme limiten la expansión de la FP Dual.

## **El transporte y el conocimiento previo del alumnado son condiciones críticas**

Entre las mejoras más solicitadas aparecen:

- ▶ Ayudas al transporte del alumnado (con alta incidencia en islas no capitalinas).
- ▶ Aunque en la nueva normativa se establece que las empresas pueden conocer los perfiles del alumnado (Información previa del perfil, motivación y competencias) y seleccionar a quien se ajuste a los requerimientos del puesto, en la práctica las empresas no perciben que tengan capacidad efectiva de incidir en la selección final. Quizás esta percepción se explica porque el nuevo procedimiento todavía se desconoce y mantienen la idea de experiencias anteriores.

Estas condiciones generan impacto inmediato en la operación de las empresas y deben integrarse como estándares de calidad del modelo.

## **Aunque el modelo contempla la formación en la empresa del alumnado menor de edad, muchas empresas tienen resistencias a acogerlos/as**

Las empresas pueden acoger alumnado desde los 16 años, la normativa lo permite expresamente, pero en la práctica muchas no aceptan a menores por una combinación de factores de responsabilidad y de percepción del riesgo.

## **El estudio confirma que la FP Dual puede ser una palanca estructural de empleo en Canarias**

Los datos muestran que el modelo dual:

- ▶ Genera mayor vinculación empresa–centro.
- ▶ Aumenta la adecuación competencial del alumnado.
- ▶ Reduce el tiempo de inserción laboral.
- ▶ Contribuye a cubrir vacantes estructurales.
- ▶ Refuerza sectores estratégicos y emergentes.

La evolución del mercado laboral y el nuevo marco normativo sitúan a la FP Dual como herramienta indispensable para fortalecer la competitividad del archipiélago.

## 6.2. Recomendaciones

A continuación, se desarrollan las recomendaciones de medidas propuestas describiendo qué debe hacerse, cómo puede implementarse y qué beneficios o impactos pueden aportar a la mejora del modelo de FP Dual.

La estructuración y articulación de las recomendaciones y propuestas se ha realizado atendiendo a las acciones y medidas para:

- ▶ MEJORAR LA VINCULACIÓN ENTRE LA FP DUAL Y LAS EMPRESAS.
- ▶ AUMENTAR LA PARTICIPACIÓN DE LAS EMPRESAS EN PROGRAMAS DE FP DUAL.

### 6.2.1. Propuestas para mejorar la vinculación entre FP Dual y empresas

#### **Impulsar una Campaña Institucional de Comunicación y Divulgación del Nuevo Modelo de FP Dual**

##### **Descripción:**

Diseñar y ejecutar una campaña de comunicación integral coordinada entre la Consejería de Educación, el SCE, los centros de formación, entidades intermedias y personas prospectoras, con el objetivo de informar, clarificar y difundir el funcionamiento real del nuevo modelo de FP Dual. La campaña debe incluir:

- ▶ Materiales visuales y guías explicativas adaptadas a empresas.
- ▶ Sesiones informativas presenciales y online por sectores
- ▶ FAQs oficiales y actualizadas sobre normativa, y temas prácticos como horarios, PRL y asignación de alumnado.
- ▶ Acciones de comunicación directa a través de asociaciones empresariales y cámaras de comercio

##### **Justificación:**

El estudio revela que una parte significativa de las empresas posee una percepción rígida o incorrecta del modelo (horarios, perfiles, responsabilidades), lo que genera reticencia a participar. Esta situación deriva, en gran medida, de una falta de información clara, homogénea y accesible por parte de las entidades responsables.

#### **Impacto esperado:**

- ▶ Aumenta la participación empresarial al reducir dudas y falsas creencias.
- ▶ Mejora la eficiencia del sistema al alinear expectativas entre centros y empresas.
- ▶ Favorece la captación de nuevas empresas, especialmente pymes.
- ▶ Refuerza la confianza en el modelo mediante mensajes institucionales consistentes.

### **Crear un Sistema Digital Integrado de Gestión de FP Dual en Canarias**

#### **Descripción:**

Desarrollar una única plataforma digital oficial del SCE que centralice toda la gestión del ciclo completo de la FP Dual, permitiendo:

- ▶ Formalización electrónica de convenios.
- ▶ Registro de estancias y horas en empresa.
- ▶ Seguimiento del aprendizaje en tiempo real.
- ▶ Registro de tutorías y evaluación.
- ▶ Comunicación entre tutores del centro y de empresa.
- ▶ Control documental (PRL, acuerdos, DNI, fichas formativas).
- ▶ Digitalizar los procesos de evaluación

#### **Justificación:**

Más del 50% de las empresas manifestaron dificultades administrativas, exceso de documentación y falta de un canal único.

#### **Impacto esperado:**

- ▶ Reduce errores administrativos.
- ▶ Ahorra tiempo a pymes y centros.
- ▶ Aumenta la trazabilidad y transparencia.
- ▶ Establece un estándar común para toda Canarias.

### **Establecer un Protocolo común de acompañamiento a empresas durante la estancia formativa**

#### **Descripción:**

Diseñar y aplicar un procedimiento unificado para que prospectores, coordinadores y tutores de FP Dual orienten a las empresas desde el inicio de la estancia formativa del alumnado. Este modelo deberá incluir:

- ▶ Protocolo claro de acogida del alumnado en la empresa, en el que sugerir por periodos la autonomía y actividades a realizar por parte de la persona en formación.
- ▶ Guía operativa para la organización de tareas, ritmos y responsabilidades, más allá del Plan Formativo individual.
- ▶ Guía de resolución de incidencias.
- ▶ Plantillas unificadas para planificación, registros y evaluación, conectadas con los cuestionarios oficiales.
- ▶ Adaptaciones específicas para sectores o territorios con mayores dificultades de implementación, de igual forma que existe adaptaciones específicas para necesidades especiales de las personas en formación.

### Justificación:

Aunque la normativa de FP Dual contempla los pasos generales de implantación, seguimiento y evaluación, así como un enfoque flexible para favorecer la participación empresarial, la evidencia recogida muestra que muchas empresas –especialmente pymes y micropymes– necesitan más acompañamiento práctico una vez la persona en formación se incorpora al puesto. La nueva normativa exige una mayor coordinación entre tutores/as de centro y empresa, así como el seguimiento continuo del plan formativo. Sin un procedimiento común, esta coordinación se desarrolla de forma desigual, generando incertidumbre y menor calidad formativa.

### Impacto esperado:

- ▶ Facilita la comprensión del proyecto dual por parte de las empresas y mejora su implicación.
- ▶ Homogeneiza la calidad del acompañamiento en todos los centros y sectores.
- ▶ Reduce incidencias, mejora el rendimiento del alumnado y fortalece la confianza entre empresa y sistema educativo.
- ▶ Incrementa la participación de pymes y micropymes al disminuir la carga organizativa y clarificar expectativas.

## Impulso formal de las figuras del Prospector/a y del Tutor Mancomunado

### Descripción:

Refuerzo estructural de la figura del prospector/a y creación de la figura del tutor mancomunado para pymes.

Prospector/a de FP Dual:

- ▶ Captar nuevas empresas duales.
- ▶ Acompañar en trámites y documentación.
- ▶ Intermediar entre empresa y centro.

Tutor/a mancomunado/a (especialmente para pymes)

Persona compartida que asume funciones de tutorización laboral cuando la empresa no tiene capacidad suficiente.

#### **Justificación:**

El 57 % de empresas indica falta de tiempo/recursos para tutorizar. Las micropymes (23 %) presentan más dificultades.

#### **Cómo implementarlo:**

- ▶ Equipo insular de prospectores del SCE con funciones claras.
- ▶ Servicio de tutor mancomunado para pymes que no puedan asumir tutorización.
- ▶ Formación continua a ambas figuras.
- ▶ Integración dentro del Sistema Digital Integrado

#### **Impacto esperado:**

- ▶ Incorpora a pymes que hoy no participan.
- ▶ Mejora la calidad de las tutorías.
- ▶ Aumenta la retención del alumnado.

### **6.2.2. Medidas específicas dirigidas a aumentar la participación de las empresas en programas de FP dual**

#### **Campañas de Información y Divulgación dirigidas a PYMES**

##### **Descripción:**

Desarrollar acciones de comunicación adaptadas al lenguaje empresarial que expliquen:

- ▶ Beneficios reales (ahorro en selección, captación de talento, imagen corporativa).
- ▶ Obligaciones mínimas.
- ▶ Apoyos disponibles (prospección, tutor mancomunado, ayudas).

##### **Justificación:**

Muchas empresas desconocen el funcionamiento de la FP Dual o perciben alta complejidad administrativa.

#### **Cómo implementarlo:**

- ▶ Webinars sectoriales.
- ▶ Infografías y vídeo breve.
- ▶ Guía “Cómo ser empresa dual en 6 pasos”.
- ▶ Tour insular con sesiones informativas.

#### **Impacto esperado:**

- ▶ Incremento del número de empresas duales
- ▶ Diversificación de sectores involucrados.
- ▶ Mayor claridad y transparencia.

### **Creación del Distintivo “Empresa Formadora Dual – Canarias”**

#### **Descripción:**

Reconocimiento oficial anual que se otorgue según:

- ▶ Calidad en la acogida.
- ▶ Continuidad en el compromiso.
- ▶ Participación en comités sectoriales.
- ▶ Contratación posterior de alumnado.

#### **Justificación:**

El reconocimiento reputacional actúa como incentivo natural para reforzar la implicación empresarial.

#### **Cómo implementarlo:**

- ▶ Criterios claros: calidad de acogida, continuidad, participación en comités, contratación posterior.
- ▶ Publicación en el portal del SCE.
- ▶ Acto público de entrega.

#### **Impacto esperado:**

- ▶ Mejora de reputación.
- ▶ Ventaja competitiva en selección de personal.
- ▶ Visibilidad en plataforma pública del SCE.

## Sistema de ayudas específicas para alumnado y empresas

### Descripción:

Implantar un sistema de ayudas específicas para transporte, material y tutorización empresarial.

#### Para alumnado:

- ▶ Ayudas al transporte.
- ▶ Becas por rendimiento o necesidad económica.
- ▶ Equipamiento (uniformes, herramientas, dispositivos digitales).

#### Para empresas:

- ▶ Apoyo a costes de PRL específicos o formaciones internas que se desarrollen en el marco de mejorar el desarrollo de la FPDual en la empresa.

### Justificación:

Los costes indirectos son una barrera de acceso para alumnado vulnerable y para pymes con recursos limitados.

### Impacto esperado:

- ▶ Favorece la equidad y la participación de empresas que hoy no pueden asumir los costes asociados.

## Apoyo Técnico para dualización de Certificados Profesionales (Grado C)

### Descripción:

Crear un servicio específico de apoyo para centros y empresas en la dualización de Certificados profesionales que incluya:

- ▶ Análisis de viabilidad del itinerario.
- ▶ Plantillas de planificación y distribución de horas.
- ▶ Modelos de convenios adaptados a CP.
- ▶ Capacitación de tutores de centro y empresa.
- ▶ Revisión PRL específica por ocupación.

### Justificación:

La carencia de directrices claras del Grado C y la obligatoriedad de que el alumnado disponga de recursos preventivos específicos según la naturaleza de la actividad empresarial, no contemplados en la titulación, generan barreras para su implantación dual.

### Cómo implementarlo:

- ▶ Análisis de viabilidad de itinerarios.
- ▶ Plantillas de planificación y distribución de horas.
- ▶ Modelos de convenios y checklists PRL.
- ▶ Capacitación de tutores de centro y empresa.
- ▶ Ofertar formación subvencionada para certificar los recursos preventivos solicitados por las empresas.

### Impactos esperados:

- ▶ Reducción de la carga administrativa.
- ▶ Mayor seguridad jurídica.
- ▶ Incremento de empresas que acojan a alumnado proveniente de Certificados profesionales de Grado C





## Fuentes consultadas



## Fuentes consultadas

Boletín Oficial de Canarias. (2022). *Resolución de 3 de agosto de 2022, por la que se dispone la publicación del Acuerdo por el que se aprueba la “Estrategia Canaria de Formación Profesional Dual 2022-2026” (ECFPD 2022-2026), promovida por la Dirección General de Formación Profesional y Educación de Adultos y el Servicio Canario de Empleo (BOC n.º 159, de 11 de agosto de 2022)*. Gobierno de Canarias. <https://www.gobiernodecanarias.org/boc/2022/159/003.html>

Boletín Oficial del Estado. (2022). *Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional*. BOE-A-2022-5139. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2022/03/31/3/con>

Boletín Oficial del Estado. (2023). *Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional*. BOE-A-2023-16889. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2023/07/18/659>

Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes. (2025). *Informe inicial, marzo 2025. Estado del sistema de formación profesional*. Gobierno de España. <https://www.todofp.es/dam/jcr:cf71d6e8-9eeb-4a00-a768-78d17c8c4d87/informe-inicial-del-sistema-fp.pdf>

CaixaBank Dualiza & Orkestra–Instituto Vasco de Competitividad. (2025). *Observatorio de la Formación Profesional en España: Indicadores destacados*. Recuperado de <https://www.observatoriofp.com/indicadores/indicadores-destacados/espana/10-indicadores-destacados>

Confederación Canaria de Empresarios. (2025). *Estudio para elaborar un mapa de vacantes de empleo y necesidades de formación en los sectores clave de la provincia de Las Palmas*.

Confederación Española de Organizaciones Empresariales. (2024). *Reflexiones sobre el impacto de la Ley Orgánica 3/2022 en el entorno profesional*. CEOE. [https://www.ceoe.es/sites/ceoe-corporativo/files/content/file/2023/03/28/110/reflexiones\\_impacto\\_ley\\_organica\\_3\\_2022\\_entorno\\_profesional.pdf](https://www.ceoe.es/sites/ceoe-corporativo/files/content/file/2023/03/28/110/reflexiones_impacto_ley_organica_3_2022_entorno_profesional.pdf)

Fundación Bertelsmann y Alianza para la FP Dual. (2023). *Retos y desafíos de la prospección en la FP Dual: Relatoría y conclusiones de los grupos de trabajo del II Encuentro estatal de prospectores*. Fundación Bertelsmann. <https://www.fundacionbertelsmann.org/wp-content/uploads/2024/04/Retos-y-desafios-de-la-prospeccion-en-la-FP-dual.pdf>

Fundación Bertelsmann. (2024). *La Formación Profesional Dual en España: Retos para 2030*. Fundación Bertelsmann. [https://www.fundacionbertelsmann.org/wp-content/uploads/2024/06/Web\\_LA-FORMACION-PROFESIONAL-DUAL-EN-ESPANA.pdf](https://www.fundacionbertelsmann.org/wp-content/uploads/2024/06/Web_LA-FORMACION-PROFESIONAL-DUAL-EN-ESPANA.pdf)

Fundación Bertelsmann. (2023). *FP dual y pymes: Cómo hacer de tu pyme una empresa que forme a estudiantes de FP*. Fundación Bertelsmann. <https://www.ceoe.es/sites/ceoe-corporativo/files/content/file/2025/02/10/104/fp-dual-y-pymes.pdf>



"Proyecto financiado con cargo al Plan Integral de Empleo de Canarias 2024"



CONFEDERACIÓN  
CANARIA DE  
EMPRESARIOS  
CCE  
CEPYME

