

POR PATRICIA GARCÍA,
PRESIDENTA DE FEMXA

La FP como respuesta al nuevo mapa del talento

Durante años, Recursos Humanos ha trabajado con trayectorias profesionales reconocibles: incorporación, aprendizaje en el puesto, especialización y desarrollo interno. Hoy ese mapa se ha ampliado. En una misma organización conviven jóvenes que buscan una entrada práctica al empleo, profesionales que quieren reorientarse, personas con experiencia que necesitan actualizarse y perfiles técnicos que aprenden en contacto directo con nuevas herramientas de trabajo.

La Formación Profesional ocupa un lugar relevante en ese escenario. Según el Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes, el curso 2024-2025 cuenta con una estimación de 1.193.260 estudiantes de FP, de los cuales 631.717 cursan Grado Superior. El Informe Anual de la FP de CaixaBank Dualiza y Orkestra estima, además, que entre 2023 y 2035 la economía española generará más de 14 millones de oportunidades de empleo, con 3,8 millones vinculadas a titulados de FP.

Estas cifras conectan con una realidad cercana a la empresa: perfiles que se forman en administración, finanzas, informática, marketing, comercio, sanidad, logística o servicios, y personas que están dando forma a su futuro profesional desde puntos de partida distintos. En esa diversidad hay jóvenes que empiezan, adultos que buscan una nueva orientación, trabajadores que desean acreditar lo que saben y profesionales que necesitan actualizarse.

“Cuando hablamos de FP, hablamos de personas que están construyendo una trayectoria profesional desde momentos muy distintos. Esa diversidad es muy valiosa para las empresas, porque amplía la forma de entender el talento”, señala Patricia García, presidenta de Femxa.

Recorridos profesionales con más matices

La variedad de perfiles que reúne la FP aporta una lectura útil para la gestión de personas. Permite observar motivaciones, madurez profesional, disposi-

ción al aprendizaje y manera de aplicar conocimiento técnico en situaciones próximas al trabajo. También ayuda a pensar el talento desde recorridos abiertos, donde la experiencia previa, la formación oficial y la práctica pueden combinarse de formas muy distintas.

La Ley Orgánica 3/2022 refuerza el carácter dual de la Formación Profesional y la formación en empresa u organismo equiparado como parte del sistema. Esa relación puede convertirse en una herramienta de trabajo cuando se aborda con intención: tutores preparados, tareas con sentido, acogida cuidada, seguimiento y *feedback*. Una estancia formativa bien diseñada permite conocer cómo una persona aprende, pregunta, se organiza, colabora y evoluciona en un entorno profesional real. Para la empresa, esta mirada también invita a ordenar mejor su propio conocimiento interno. Cuando una organización acoge alumnao, tiene que explicar cómo trabaja, qué espera de cada tarea, qué criterios utiliza y qué hábitos considera importantes. Ese



ejercicio ayuda a convertir experiencia acumulada en aprendizaje compartido, algo especialmente valioso en áreas donde el relevo profesional necesita tiempo y acompañamiento.

IA, oficio y criterio profesional

La inteligencia artificial ya está presente en tareas administrativas, análisis de información, programación, marketing, atención al cliente, gestión documental y producción de contenidos. En la empresa, el valor aparece cuando una persona sabe usar estas herramientas con criterio, dentro de una función concreta y con responsabilidad sobre el resultado.

XFP, el Centro de Formación Profesional de Femxa, nace desde esa mirada. Su modelo integra la inteligencia artificial en todos sus ciclos como parte de la metodología, de la forma de estudiar y de la preparación profesional del alumnado. La propuesta combina una base transversal, con formación en ingeniería de prompts y herramientas como NotebookLM, y una aplicación específica por áreas, vinculada a tecnología, marketing o administración y finanzas.

La tecnología se traslada así al terreno del desempeño. En perfiles tecnológicos, la IA puede apoyar la programación, la revisión de código, la depuración o la documentación técnica. En marketing, puede intervenir en procesos creativos, campañas y generación de materiales. En administración y finanzas, puede ayudar a ordenar información, analizar datos, elabo-

rar informes y apoyar decisiones de gestión. *“La inteligencia artificial aporta valor cuando se aprende vinculada a una tarea, a un criterio profesional y a una responsabilidad. En FP tiene sentido integrarla desde el inicio, porque el alumnado va a trabajar en entornos donde estas herramientas ya forman parte del día a día”,* afirma Patricia García.

Una mirada útil para la empresa

La conversación sobre FP gana interés cuando se vincula con decisiones concretas de gestión de personas: cómo acoger perfiles en formación, qué áreas pueden ser buenos espacios de aprendizaje, quiénes están preparados para tutorizar, qué tareas ayudan a crecer y cómo mantener la relación tras la estancia formativa. Desde Femxa, esta visión se traslada a XFP, donde la formación técnica, la orientación profesional y la inteligencia artificial aplicada al aprendizaje se integran en ciclos oficia-

les de Grado Superior vinculados a áreas presentes en muchas organizaciones. La aportación está en formar perfiles que entiendan su oficio, trabajen con herramientas actuales y lleguen al entorno profesional con una base práctica sobre la que seguir creciendo.

“La FP tiene valor para la empresa cuando se entiende como una relación y se cuida desde el primer contacto. Ahí se forman hábitos de trabajo, criterio, confianza y vínculos que pueden continuar mucho más allá del periodo formativo”, resume Patricia García. La gestión de personas necesita observar el talento desde distintos momentos de la trayectoria profesional. La FP ofrece uno de esos espacios: cercano al trabajo, conectado con sectores concretos y abierto a recorridos profesionales diversos. Ahí se cruzan aprendizaje, empresa y futuro profesional, tres dimensiones que seguirán marcando la agenda de Personas en los próximos años.