Las empresas valoran positivamente la FP Dual aunque existen retos importantes para una mayor implantación

Esta modalidad formativa de Formación Profesional es altamente valorada en el ámbito empresarial por alinear las competencias de los alumnos con las necesidades de las compañías.



14 de noviembre de 2023

Las empresas valoran muy positivamente la Formación Profesional Dual: la puntúan con un

©IESE Business School

4,3 en una escala del 1 a 5 (siendo 5 el nivel máximo de satisfacción). Destacan de ella su excelente alineación de las competencias de los alumnos con las necesidades de las empresas, no solo a nivel de conocimientos, sino también de actitudes y valores. Esto facilita la decisión de contratación, reduce la curva de aprendizaje de las nuevas contrataciones y favorece tanto la inserción laboral de los jóvenes como la productividad empresarial.

Así lo aseguran 14 firmas, en su mayoría multinacionales, que operan en España y que han sido entrevistadas para el informe *Oportunidades y retos empresariales en la implantación de la Formación Dual*, elaborado por la Education for Jobs Initiative del IESE, dirigida por el profesor del IESE Jordi Canals en colaboración con el *think tank* enClave de Personas.

A pesar de la valoración positiva que los empresarios otorgan a esta modalidad formativa, la Formación Profesional Dual (FP Dual), ampliamente establecida en países europeos como Alemania y Austria, aún tiene una baja penetración en España, si bien su tendencia es positiva. En el curso 2021-2022, solo 45.613 alumnos españoles optaron por este enfoque dual, lo que representa menos del 5% del total de estudiantes en Formación Profesional.

¿Tenemos una Formación Profesional Dual de calidad?

Aunque en general están contentas con esta modalidad, las entidades corporativas se muestran un poco menos satisfechas con algunos aspectos relativos a la calidad del programa, el profesorado y el alumnado (otorgándoles en conjunto un 3,9 sobre 5).

Experiencia general de las empresas en Formación Profesional Dual

©IESE Business School



Algunas empresas otorgan valoraciones sensiblemente más bajas a la calidad de los profesores, debido a su falta de actualización de conocimientos en determinadas ocasiones y su elevada rotación. También en lo relativo a la calidad de los alumnos se señala la falta de homogeneidad y de madurez de algunos candidatos. No hay que olvidar que ciertas habilidades blandas –como la capacidad de comunicación o el nivel de responsabilidad– pueden no estar aún bien desarrolladas. También se menciona que es necesaria una mayor presencia de mujeres, sobre todo en las áreas técnicas.

Principales dificultades para implementar la FP Dual en la empresa

Las firmas que han participado en el estudio consideran que cuentan con el personal adecuado, por su conocimiento y capacitación, para formar a los alumnos en sus actividades. Preguntadas por el grado de dificultad para alcanzar este aspecto entre 1 (mucha dificultad) y 5 (ninguna dificultad), lo puntúan con un 4,5. De hecho, creen que el nivel de dificultad que plantea la disponibilidad y capacitación de tutores en la empresa es bajo, otorgando una valoración media de 4,3. Además, opinan que conseguir una colaboración práctica con el centro educativo que añada valor al ciclo formativo no es excesivamente complicado (4,4).

No parece tan sencilla la incorporación laboral y adaptación de los aprendices (3,8). Algunas organizaciones señalan la necesidad de dedicar hasta 12 semanas de formación a los alumnos que les llegan antes de poder pasarlos a entornos de producción reales, debido a que su nivel formativo inicial es, en ocasiones, insuficiente.

©IESE Business School

Una valoración de dificultad similar obtiene el diseño del ciclo formativo (3,6) porque, aunque los centros tienen flexibilidad para diseñarlo conjuntamente con las empresas, estas observan mayor rigidez en la administración. Por ejemplo, los horarios no siempre coinciden con las necesidades laborales, y sería deseable una mayor capacidad de adaptación.

Asimismo, los empresarios consideran que el nivel de recursos que deben destinar a incorporar a los estudiantes de FP Dual es muy alto (3,4). El mismo grado de dificultad otorgan a la selección del alumnado, que recae en el centro. Al respecto, algunos entrevistados señalan que la calidad de los alumnos es poco homogénea, e incluso no tan alta si no reciben a los primeros de la promoción. Además, en ocasiones deben anticipar con dos años la oferta de plazas, lo cual no siempre es posible.

El número de plazas disponibles es otro aspecto que recibe una valoración negativa (3); el informe subraya que el principal problema radica en la falta de alumnos interesados en módulos o especializaciones particulares y en la limitada disponibilidad de centros educativos en algunas regiones de España.

El aspecto más complicado para las empresas, con una puntuación de 2,6, se refiere a la especialización de los programas formativos. Su descontento responde a la dificultad para encontrar alumnos en las especialidades requeridas y, en caso de encontrarlos, a la falta de actualización de los programas para satisfacer sus necesidades.

En ciertas empresas y sectores sociales persiste una barrera que dificulta a los graduados en Formación Profesional acceder a posiciones y oportunidades laborales similares a las de aquellos que poseen un grado universitario. A pesar de los avances en la valoración de la Formación Profesional y su importancia en la economía actual, aún subsisten prejuicios que limitan el potencial y la movilidad de estos graduados. Esta situación refleja la necesidad de una mayor equidad en el reconocimiento de talento y competencias, al margen del camino educativo seguido, concluyen los autores.

Relación estrecha con las instituciones. Las empresas que han participado en este informe son un buen ejemplo de integración de los programas de FP Dual. Es el caso de Airbus. Dada la elevada especialización que requiere el sector aeroespacial, la compañía aeronáutica colabora estrechamente con el Ministerio de Educación y Formación Profesional con el objetivo de desarrollar programas de FP que aborden las necesidades específicas de la industria e impulsen el talento aeronáutico. Esto le ha permitido diseñar e implementar programas formativos “ad hoc” para satisfacer su demanda de profesionales altamente cualificados y especializados. Además, con esta iniciativa espera suplir no solo sus

©IESE Business School

necesidades, sino también las demandas de talento de toda su cadena de suministro.

Adaptación a las necesidades de la empresa. Desde antes de la publicación del Real Decreto que lanzaba la FP Dual en el 2012, en Repsol ya se establecían convenios con instituciones educativas y centros de formación de toda España para acoger en sus plantas industriales y distintos centros corporativos a alumnado de FP para realizar prácticas asociadas a sus estudios y su primera experiencia profesional, donde recibían una formación complementaria en un entorno de trabajo real a cargo de tutores de la compañía, todos ellos con una larga experiencia y sólida carrera profesional.
Para Repsol, la FP Dual es un importante "caladero de talento" y por ello acoge cada año, a una media de 150 alumnos de los ciclos formativos de grado superior de Química Industrial, Laboratorio de Análisis y Calidad o Administración y Finanzas, entre otros. Este alumnado desarrolla sus prácticas en los complejos industriales y centros de la compañía de toda España.

Integración de estudiantes. MAPFRE es impulsora del grado específico de Seguros a través de la Fundación MAPFRE, junto con Zurich Foundation, UNESPA, CECAS e ICEA. El objetivo es apoyar el desarrollo de los jóvenes profesionales, proporcionándoles oportunidades laborales para poner en práctica sus conocimientos y adquirir experiencia profesional. MAPFRE promueve, sobre todo, el título de especialización en seguros (en concreto, el grado superior de Administración y Finanzas con perfil técnico superior en seguros), pero también acoge a estudiantes de otros ciclos formativos. La aseguradora apostó por integrar a estos estudiantes dentro de oficinas comerciales propias, donde pueden adquirir los conocimientos intrínsecos a las funciones administrativas y de oficina, así como realizar muchas de ellas. A muchos de estos estudiantes se les ofrece contratación una vez finalizados sus estudios, bien en MAPFRE, o bien en otras compañías del sector.

Sobre la investigación

El estudio se basa en la recopilación de datos a través de un cuestionario y entrevistas personales con los responsables de Recursos Humanos, Gestión del Talento y Formación Profesional en las 14 empresas participantes: Airbus, BASF, BBVA, Cementos Molins, Ficosa, Fluidra, GSK, Iberia, Mango, MAPFRE, Nestlé, Repsol, Telefónica y Werfen. En su conjunto, todas ellas emplean a más de 130.000 personas en España. También se ha contado con la colaboración especial de Cepyme.

©IESE Business School

https://www.iese.edu/es/insight/wp-content/uploads/sites/4/2023/11/FP-Dual-la-herramienta-con-la-que-empresas-y-jovenes-hacen-‘match-2-2.mp4

www.iese.edu/es/insight

©IESE Business School