

Noelia García MADRID.

La Formación Profesional no termina de adaptarse a las necesidades reales del mercado laboral. Es una de las conclusiones del documento *Propuestas para la educación del siglo XXI*, elaborado por Multinacionales por marca España, con el que buscan impulsar un marco de ideas y mejoras del sistema educativo que permita que España compita al mejor nivel con los países más avanzados del mundo y que garantice el desarrollo económico y social que necesita.

El estudio, en el que participan empresas como Accenture, Bayer, Berlitz, Diageo, Deloitte, EY, Google, Facebook, IBM, Huawei, Leroy Merlin, L'oreal, Mediaset, P&G, Siemens, entre otras, contempla además el desarrollo de una Formación Profesional de calidad como opción válida para que los jóvenes ingresen en el mercado laboral, así como el impulso de la Formación Dual, que combine experiencia laboral con formación para el trabajador, tanto en la Formación Profesional como en grados y másteres universitarios. De ahí que el Comité Económico y Social Europeo tenga aprobado en su dictamen la importancia de asociar los centros docentes, los centros de formación, los sindicatos y la comunidad empresarial.

En la actualidad, casi la mitad de los estudiantes de enseñanza secundaria superior sigue un programa de FP en Europa y casi una cuarta parte de ellos se forma en un sistema que combina la docencia con la formación en el trabajo. Sin embargo, los



retos principales son hacer que la FP sea más atractiva y mejorar su calidad y adecuación al mercado.

En nuestro país, en los últimos ocho años el número de alumnos que estudia en esta modalidad se ha duplicado, y siete de cada diez alumnos consiguen trabajo poco después de graduarse.

Las prácticas son muy parecidas a lo que después están haciendo en una empresa. Además, también hay una tendencia en la que muchos egresados de la universidad vuelven a estudiar un ciclo formativo para adquirir una capacitación. El 32 por ciento de las ofertas de trabajo es para titulados de FP. Hoy en día, las empresas demandan puestos técnicos, de ahí que el 70 por ciento de alumnos consiga un empleo en menos de un mes.

El informe de Multinacionales por marca España indica que algunos planes de estudio siguen diseñados para profesiones que ya no existen. También es relevante que los jóvenes reciban mayor preparación en *soft skills*, es decir, habilidades tales como la adaptabilidad, el trabajo en equipo, la comunicación, la resolución de problemas, etc.; cualidades que son muy apreciadas hoy.

#### Sistemas eficientes

Los sistemas eficientes de formación dual ofrecen a los jóvenes una primera experiencia laboral haciéndoles una opción más atractiva para las empresas y los futuros empleadores. En Alemania, más de dos tercios de los empleados que realizan un apren-

Pasa a la página siguiente >>>

# FORMACIÓN PROFESIONAL

**La oferta no está adaptada a las necesidades del mercado laboral**



>>> Viene de la página anterior

dizaje permanecen después en la misma empresa. En Dinamarca, las cifras muestran que los graduados de FP son quienes antes encuentran un nuevo empleo si son despedidos y que un número elevado de ellos crea sus propias empresas.

Varios países europeos impulsan programas de formación dual en los que se combina la educación vocacional con sistemas de prácticas en empresas, uniendo por tanto el aprendizaje en los centros de estudios y universidades con la experiencia laboral. En Suiza, Alemania, Austria, Dinamarca y Noruega entre el 30 y el 70 por ciento de los estudiantes disfruta de periodos de prácticas en entornos laborales mientras realizan sus estudios.

Las multinacionales también abogan por incrementar la oferta educativa de FP de grado medio, tanto en número de titulaciones por familia profesional como en número de plazas, llegando a homologar su implantación a la de los países europeos de referencia.

### La mitad de los alumnos de Secundaria sigue un programa de FP en Europa

Algunos empresarios temen que los costes de formación de un aprendiz sean superiores a las posibles ventajas, pero esta mentalidad debe superarse. Un análisis de costes y beneficios realizado en Suiza pone de manifiesto que la contribución productiva de un empleado en formación supera los costes de ésta (incluidos los salarios) en más de 6.000 euros por empleado; actualmente BusinessEurope realiza un estudio sobre la relación coste/beneficio de la formación en centros de trabajo.

En algunos países se han creado fondos para repartir las cargas de modo que, por ejemplo, las empresas pagan una determinada cantidad a un fondo de compensación que cubre las horas lectivas o los gastos de transporte (en Dinamarca).

En Austria perciben una prima por formar empleados que obtienen una buena evaluación. Concretamente, en Vorarlberg existe un modelo de reparto de cargas en virtud del cual las empresas ingresan un 0,2 por ciento del salario de los aprendices en un fondo de formación.

Después de 18 meses se realiza un control de la formación y las empresas con buenas prácticas reciben una prima como compensación.