



TENDENCIAS A vueltas con la empleabilidad, los puestos que no se cubren por falta de preparación de los profesionales demandados, o la brecha de competencias, hay quien piensa que el modelo de FP Dual es una solución –más que mágica, muy real– para resolver los dilemas de adecuación de los nuevos profesionales a las necesidades de las empresas. Aunque todavía quedan obstáculos por superar. **Por Tino Fernández**

Por qué la FP Dual es la fórmula mágica de la empleabilidad

La clave es la empleabilidad, y cuesta mucho conseguirla, mejorarla y presumir de ella ante los reclutadores. Resulta determinante para adaptarse a las exigencias de las empresas y a los cambios constantes del mercado laboral.

Los expertos le aconsejarán que plantee su carrera y su estrategia de empleabilidad sobre la base de que las profesiones con éxito de hoy (que no eran conocidas hace cinco años) dejarán de tenerlo dentro de pocos

años... Y surgirán otras nuevas en un lustro que ahora ni imaginamos.

La empleabilidad significa ser capaz de sacar partido de aquello que ya sabemos hacer en otro sector, puesto o carrera. Así podremos tomar caminos diferentes o alternativos, por haber adquirido las competencias básicas que se pueden aplicar en otra actividad.

Quienes buscan empleo o pretenden reinventarse profesionalmente necesitan orientación casi permanente sobre los caminos laborales que de-

ben tomar. Y hay quien piensa que fórmulas formativas como la FP Dual podrían señalar la ruta hacia un nuevo empleo –un trabajo demandado y con éxito– que habitualmente está plagada de obstáculos, como la brecha de competencias. Sobre todo en el caso de los jóvenes.

Problemas y soluciones

El reciente estudio sobre las oportunidades y retos empresariales en la implantación de la FP Dual que aca-

ba de publicar la *Education for Jobs Initiative* del IESE, en colaboración con el *think tank* de talento en Clave de Personas, apunta en esta dirección.

La investigación nos recuerda que la tasa de paro española del 29,3% registrada en jóvenes de 15 a 24 años es una de las más altas de Europa. Además, el empleo juvenil en España presenta algunos rasgos de precariedad no deseables, como las tasas de temporalidad en los jóvenes mucho más elevadas que la media europea.

El empleo a tiempo parcial no de-

seado también muestra las dificultades de los jóvenes para acceder al mercado laboral.

Mucho más grave que la incidencia del paro es la escasez de talento en numerosos perfiles y, por supuesto, la ausencia de capacidades y habilidades necesarias que llevan a esa escasez de candidatos aptos.

La gran paradoja en nuestro país sigue siendo desde hace años el hecho de que las empresas encuentren di-

SIGUE EN PÁGINA 2 >



> VIENE DE PÁGINA 1

ficultades más que notables para encontrar determinados perfiles profesionales, en un entorno de altas tasas de desempleo.

En esto tiene mucho que ver el desajuste de capacidades entre la formación que los jóvenes adquieren en los centros educativos y las necesidades reales de las compañías.

La puerta de entrada

La investigación de *Education for Jobs Initiative* añade que “resolver la brecha de competencias es un problema complejo que requiere actuaciones coordinadas a diferentes niveles”. Y la Formación Profesional Dual, por sus especiales características, se presenta como “una modalidad formativa muy adecuada para mejorar la empleabilidad de los jóvenes”.

Según el estudio, la FP Dual “promueve una formación teórico práctica, tanto en el centro educativo como en la empresa, así como la realización de prácticas en esta última. A su vez, la colaboración entre unos y otras es más fluida. Y el hecho de que estas puedan definir parte de los contenidos en los que se forman los estudiantes hace que se adapten mejor a las competencias que las compañías necesitan, lo que contribuye a reducir la brecha de competencias”.

Antonio Lasaga, director de recursos humanos de Airbus y coordinador del informe de la *Education for Jobs Initiative* desde enClave de Personas, cree que “lo dual es *La Celestina* que pone en contacto talento y empresa. La dualidad aporta la posibilidad de que un estudiante se forme en valores y competencias transversales”.

Jordi Canals, profesor de *Strategic Management* y director de la *Education for Jobs Initiative* del IESE, advierte sobre otro problema básico: “La tasa de fracaso escolar ronda el 40%. Y si esto no funciona, la tasa de fracaso profesional será muy superior”.

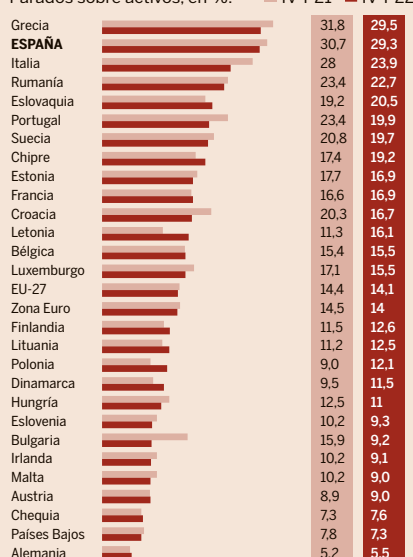
Canals añade que según datos de junio de este año, el número de puestos de trabajo no cubiertos por la falta de preparación de los profesionales es superior a un millón, y cree que “sería muy conveniente ofrecer la formación necesaria con un sistema educativo bien vertebrado”.

El informe subraya que “en el caso de la FP un 71% de las empresas considera que existe un desajuste de conocimientos entre lo que se enseña en los centros educativos y lo que necesitan las empresas, por encima de los

RADIOGRAFÍA DEL EMPLEO

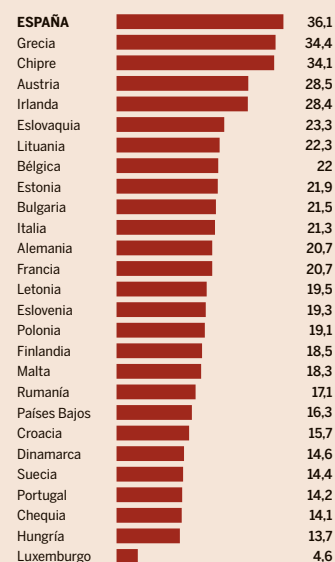
>Paro juvenil en Europa

Parados sobre activos, en %.



>Formación y trabajo

Graduados superiores empleados en trabajos que no son de alta cualificación, en %



es aún muy bajo, pese a que ha aumentado en los últimos años.

En el caso de la FP Dual, los datos son todavía inferiores: de los 1.027.367 alumnos matriculados en FP en el curso 2021-2022, sólo 45.613 seguían el formato de FP Dual, esto es, menos del 5% del total, un porcentaje claramente mejorable.

La nueva Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de Ordenación e Integración de la Formación Profesional (LOFP) pretende impulsar la FP Dual mediante la reordenación del sistema de FP en España.

Valor de Ley

El estudio señala que con la nueva ley, toda la FP es Dual, lo que implica una mayor formación práctica en la compañía. “Esto permite que los itinerarios se adapten, de forma que los contenidos más básicos se impartan en el centro educativo, y los más específicos o cambiantes, en la empresa. Sin embargo, el avance dependerá de la calidad de la educación y los contenidos que, a su vez, depende de la colaboración entre las compañías y los centros educativos”.

Las empresas aún detectan cuestiones que dificultan una mayor implantación de programas de FP Dual. Las compañías encuestadas por la *Education for Jobs Initiative* se refieren a la falta de programas con contenidos específicos adecuados para determinados sectores. Aunque existen casos concretos de programas desarrollados en colaboración con alguna compañía de gran relevancia, no es algo generalizado.

Jordi Canals concluye que “el desarrollo pleno de la FP Dual supone un despliegue que exige flexibilidad por parte de las empresas, pero también por parte del Gobierno”. Asegura que el sistema de FP en España “es el *patito feo* del sistema educativo, y el profesor no está preparado para afrontar todo este modelo”.

El estudio destaca precisamente que “en la FP Dual, el papel de los formadores y tutores resulta clave y, en este sentido, las empresas observan ciertas dificultades para que los formadores de los centros educativos estén actualizados en lo que se refiere a los contenidos y competencias que necesitan”.

Canals añade que las empresas “sobre todo las grandes” pueden ayudar a poner en marcha planes de estudio y a formar a profesores, pero recuerda que “hay fondos europeos, y el Gobierno debe jugar un papel de catalizador en todo esto”.

Expansión

Fuente: Education for jobs initiative. IESE Business School y enClave de Personas

datos relativos a la procedencia formativa universitaria (65%). Por lo que se refiere a las capacidades y actitudes, un 75% de las compañías considera que existe una brecha entre lo que necesitan y lo que tienen los jóvenes graduados en FP. En el caso de las actitudes, el porcentaje que observa una brecha es ligeramente inferior en el caso de los graduados en FP con respecto al de los graduados universitarios.

En cuanto a las capacidades, las empresas encuestadas también consideran que existen brechas relevantes entre los recién graduados. Un 90% cree que hay un desajuste importante en lo que se refiere a capacidad de liderazgo; un 89%, en negociación; y un 86%, en innovación, creatividad y capacidad comercial. También se observan desajustes en otras capacidades, como la de pensamiento crítico (79%), comunicación (79%) o analítica (78%).

Lo dual es ‘La Celestina’ que enlaza talento y empresa para acceder a competencias transversales

María Luisa Blázquez, investigadora asociada de *Education for Jobs Initiative*, añade que la solución de la FP Dual resuelve problemas como el de la sobre capacitación, y también mejora la empleabilidad, “ya que los candidatos están formados en aquello que necesitan las empresas”.

Superar obstáculos

En todo caso, Blázquez se refiere a la existencia de numerosos obstáculos y a la necesidad de recursos, sobre todo en las pymes y en los candidatos que se

incorporan. Cita las trabas administrativas, y el hecho de que no haya homogeneidad entre comunidades autónomas en España. Esto se traduce en dificultades de gestión y en una gran complejidad administrativa para compañías con distintos centros.

Blázquez añade que tampoco hay centros que sean una referencia por sectores; y el hecho de que la calidad de los alumnos tampoco es homogénea.

Jordi Canals subraya que “seguimos teniendo un sistema de FP alejado de la realidad empresarial de nuestro país”, e insiste en que “la antigua FP quedó obsoleta por no contemplar las prácticas en empresas como un núcleo central. Por este motivo se observa una baja penetración de la modalidad Dual”.

Precisamente, la investigación de la *Education for Jobs Initiative* muestra que en España el nivel de penetración de la Formación Profesional