

SCIFI FLARES ELEMENTS

La formación dual en postgrado

Resumen ejecutivo

Febrero 2022

Por iniciativa de la Universidad Internacional de Andalucía, EY ha llevado a cabo un estudio sobre el potencial de la formación dual en España. Presentamos a continuación las principales conclusiones del informe.

¿Es necesario avanzar hacia la formación dual? Claves de un modelo con potencial para impulsar la educación y el empleo

La educación dual se ha convertido en uno de los principales baluartes de la formación en Europa. La mayor parte de los países con sistemas educativos avanzados disponen de un modelo implantado desde hace tiempo y todo apunta a que se trata de una fórmula en plena expansión. En la actualidad, la formación dual representa un factor especialmente relevante de la modernización y del intercambio de competencias entre la empresa y el sistema educativo.

La dualidad ha ido incrementando su relevancia en el sistema educativo hasta llegar al mundo universitario, donde en los últimos años se ha instalado con éxito. En España, donde este proceso ha sido más lento, el modelo no universitario no aparece hasta la aprobación de la LOMCE; mientras que en el ámbito universitario todavía están en desarrollo aspectos concretos de dicho modelo, aunque ya existen experiencias muy positivas en algunas Comunidades Autónomas.

No obstante, la educación dual no es una novedad en Europa. Países como Alemania, Austria y Suiza históricamente han empleado el sistema de aprendices como una parte importante de la capacitación de sus trabajadores con resultados muy positivos de integración laboral y formación educativa. El éxito que ha tenido el sistema en los países germánicos o nórdicos podría llevar a pensar que el sistema es homogéneo o que se puede generalizar en otros países de manera sencilla. Nada más lejos de la realidad. Las diferencias entre los distintos sistemas educativos son sustanciales y tienden a ajustarse a las necesidades productivas de cada país.



Contexto y perspectivas en España

España presentaba, a mitad del 2021, una de las mayores tasas de desempleo tanto a nivel general, 14,3 %, como de población comprendida entre los 15 y 24 años, 35,1 %, de los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), 6,17% y 12,5% respectivamente. Este fenómeno se une a que España fue el segundo país con la mayor tasa de abandono temprano de la educación y la formación en la Unión Europea en 2020, sólo detrás de Malta, con un 16% de los jóvenes entre 18 y 24 años que no habían finalizado Formación Profesional de Grado Medio o Bachillerato y que, además, no seguían estudiando.

También los datos de empleo juvenil en España son los más negativos de la Unión Europea. Un 36,9% de los jóvenes españoles entre los 16 y los 24 años no encuentra un empleo según los datos del Employment Outlook de la OCDE de julio de 2021. Sin embargo, la Organización estima que España se encamina hacia una situación en la que el 65% de los jóvenes accederá a estudios superiores, mientras que la media de la OCDE solo llega al 49%. Este incremento se debe, en gran parte, a la formación dual.

De hecho, es lo que ha venido ocurriendo en las últimas décadas, con una disminución de la proporción de los jóvenes que sólo alcanza la ESO, ya que acceden y finalizan sus estudios de Formación Profesional media o Bachillerato. A su vez, parte de la población que actualmente tiene estos estudios medios accederá al nivel terciario, y es ahí donde la modalidad dual en la Universidad puede tener un papel muy relevante. De hecho, **el análisis de la Formación Profesional Superior ya muestra que hay un 27,1% de sus graduados que comienza estudios superiores en los tres años siguientes**. Cataluña (35,8%), Islas Baleares (32,8%), Andalucía (29,7%) y Madrid (29,3%), son las Comunidades Autónomas con más transición desde la Formación Profesional Superior a la Universidad (INE, 2020).

Sin embargo, la buena evolución general de la educación superior en España esconde una progresión diferente entre los dos componentes de este nivel de estudios. Mientras que la Formación Profesional de Grado Superior ha experimentado un aumento continuo tanto en su número de alumnos matriculados como de titulados, la tasa de acceso a los grados universitarios ha estado más estancada. Esto se debe a la mayor empleabilidad en la Formación Profesional y la paulatina pérdida del estigma que este tipo de educación soportaba en nuestro país. La OCDE (2020) estima que, si continúan los actuales patrones, el 49% de los jóvenes adultos ingresarán en la educación superior por primera vez en su vida antes de cumplir los 25 años de media en los países de la OCDE (excluyendo a los estudiantes internacionales). En España, ese porcentaje será de hasta el 65 %.

Propuestas para abordar el reto de la formación dual de postgrado

Para abordar el reto de la formación dual en España hemos formulado varias propuestas que, en último término, sirvan para impulsar un modelo de futuro que aporte mejoras tanto en términos de educación como de empleabilidad.

A la luz de los datos y de las experiencias en países de nuestro entorno, se puede afirmar que la formación dual debería ser uno de los pilares de nuestro sistema educativo. El modelo dual aporta una mayor capacidad de adquirir las competencias requeridas por el entorno productivo y facilita la inserción laboral y social. En un mercado laboral caracterizado por la complejidad en el proceso de emparejamiento entre la oferta y demanda de competencias, la dualidad facilita su encuentro y optimiza recursos educativos e institucionales, tanto del sector público como del privado; así como del sector productivo y de las familias.

Una de las medidas está directamente vinculada a la mejora de la relación con la industria. El éxito que está teniendo la dualidad en España está vinculado a la superación que supone el desajuste tradicional entre la oferta en el sector educativo y la demanda de competencias de las empresas. La dualidad representa precisamente la superación de esa brecha, ya que se consiguen acomodar mejor los intereses de formadores y empresarios en beneficio de los estudiantes.

También hay oportunidades vinculadas al aprendizaje a lo largo de la vida (*long life learning*). Este ámbito es, sin duda, uno de los de mayor crecimiento futuro y donde la dualidad puede ofrecer más oportunidades. Hay que aprovechar el nuevo enfoque modular de la formación generando flexibilidad en el sistema universitario de capacitación para la actualización necesaria de las competencias de un elevado volumen de la población con estudios universitarios.

Existen distintos aspectos especialmente relevantes para el impulso de la formación dual universitaria, que es importante que se tengan muy en cuenta si se quiere ocupar una posición de liderazgo en este entorno:

▶ **Acertar en la oferta de títulos duales porque no todo puede ser dual, ya que ni el sistema educativo ni el empresarial lo podría soportar.**

Hay que tener en cuenta dónde está la mayor demanda, pero esto se tiene que conjugar con una oferta de plazas educativas. No se pueden dualizar todos los estudios. A medida que la especialización académica se incrementa, resulta más difícil sustituirla por formación en el puesto de trabajo y conseguir alcanzar las habilidades necesarias para una carrera profesional. Por tanto, hay que seleccionar con cuidado los itinerarios y el nivel formativo a incluir en la educación dual para optimizar la inversión. Además, el número de plazas en la formación dual viene determinado exógenamente por el sector productivo y no puede crecer de forma infinita. No se pueden hacer promesas de oferta continuada que no están sustentadas por puestos de formación concretos.

▶ **Crear incentivos.**

Establecer un mecanismo que anime a las empresas a participar en el sistema, permitiendo aumentar la oferta de plazas, su calidad y la diversidad de sectores. La escasez de empresas con la suficiente dimensión para tener una demanda constante y sustancial de estudiantes obliga a apoyar a esas compañías que hacen el esfuerzo, con cuidado de no crear empresas cuyo negocio sea la formación dual. Planteamos aquellos que están teniendo más éxito en Europa, pero implantarlos depende de instancias administrativas muchas veces reacias a este tipo de acciones.

▶ **Mejorar la formación del profesorado en la empresa y en la universidad.**

La capacitación de los docentes, tanto en la academia como en las compañías, debe ser real y efectiva. Para conseguirlo hay que crear los incentivos necesarios en todos los ámbitos, algo que no es fácil. En cualquier nivel de cualificación de los formadores en empresa, es necesario que éstos desarrollen habilidades formativas a través de la adquisición de competencias específicas. La capacitación para transmitir los conceptos y formalizarlos en la empresa es fundamental ya que las compañías no están contratando mano de obra barata, sino formando a profesionales, lo que obliga a que una serie de empleados adquieran una serie de competencias transversales muy específicas, lo que requiere tiempo y dinero.

▶ **Divulgar el sistema y sus resultados.**

Existe un profundo desconocimiento sobre la dualidad, especialmente en el sistema universitario. Existe confusión en qué niveles educativos se imparte, cuál es la diferencia con las prácticas tradicionales y cuáles son las perspectivas laborales. Este punto es importante tanto para empresas como para estudiantes y familias. A pesar de que aparece de forma continua en los medios de comunicación, el sistema dual es un gran desconocido.

► **Conseguir que se apruebe un contrato laboral en formación que facilite la contratación de los jóvenes.**

La existencia de un contrato laboral en formación ajustado a cada nivel educativo y diferenciado de otros sistemas de capacitación laboral es fundamental. Las distintas normativas educativas dejan este aspecto al albur de la legislación laboral, lo que reduce la posibilidad de considerar las necesidades específicas en una normativa que por definición es muy generalista y que debería considerar, por su importancia, los aspectos de la ley. De hecho, la remisión en el Estatuto de los Trabajadores a un desarrollo reglamentario deja abierta la puerta a esa mejora, pero un paso en falso en su establecimiento puede suponer un daño irreversible. Las empresas consideran esta cuestión como uno de los puntos básicos para su crecimiento.

► **Planificar la actualización de competencias.**

En la dualidad, la formación a lo largo de la vida es necesaria para mantener e incrementar la productividad del trabajador dentro de la empresa frente a la entrada de nuevos empleados. Organizativamente no se puede ignorar un aspecto tan importante en el sistema. Este es un punto especialmente relevante que debe ser tenido en cuenta por las organizaciones más avanzadas que quieran anticiparse en la implantación de un modelo que se ha revelado realmente útil para impulsar la formación y el empleo.

Los puntos aquí planteados no son una lista exhaustiva de recomendaciones, sino las principales necesidades que no pueden ser obviadas si se quiere garantizar el éxito de la formación dual. No son condiciones suficientes, pero sí necesarias para garantizar que la aplicación del modelo dual sea una referencia de buenas prácticas y éxito de transferencia de conocimiento a la sociedad.





EY | Building a better working world

En EY trabajamos para construir un mundo que funcione mejor, ayudando a crear valor a largo plazo para los clientes, las personas, la sociedad y generar confianza en los mercados de capital.

Gracias al conocimiento y la tecnología, los equipos de EY, en más de 150 países, generan confianza y ayudan a las compañías a crecer, transformarse y operar.

EY es líder mundial en servicios de auditoría, fiscalidad, estrategia, asesoramiento en transacciones y servicios de consultoría. Nuestros profesionales hacen las mejores preguntas para encontrar nuevas respuestas a los desafíos a los que nos enfrentamos en el entorno actual.

EY hace referencia a la organización internacional y podría referirse a una o varias de las empresas de Ernst & Young Global Limited y cada una de ellas es una persona jurídica independiente. Ernst & Young Global Limited es una sociedad británica de responsabilidad limitada por garantía (company limited by guarantee) y no presta servicios a clientes. La información sobre cómo EY recopila y utiliza datos personales y su correspondiente descripción sobre los derechos de las personas en virtud de la legislación vigente en materia de protección de datos, están disponibles en ey.com/es_es/legal-and-privacy. Las firmas miembros de EY no ejercen la abogacía donde lo prohíban las leyes locales. Para obtener más información sobre nuestra organización, visite ey.com/en_gl.

© 2022 Ernst & Young, S.L.
All Rights Reserved.

ED None

Este material se ha preparado únicamente con fines informativos generales y no debe considerarse como asesoramiento contable, fiscal o profesional. Consulte a sus asesores para obtener consejos específicos.

ey.com/es_es