

## WEBINAR "DIEZ AÑOS DE FP DUAL: LA SELECCIÓN DEL ALUMNADO"

### IDEAS CLAVE

La selección del aprendiz por parte de la empresa es un elemento clave que dota de calidad a un proyecto de FP dual. Si las empresas pueden decidir qué candidato incorporar y los estudiantes pueden expresar su preferencia por una u otra plaza de aprendizaje, el grado de satisfacción de ambas partes, y la motivación y compromiso con el proyecto de FP dual resulta ser mayor.

---

#### La selección por competencias

Normalmente los alumnos carecen de experiencia profesional y, por este motivo, muchas empresas diseñan procesos de selección orientados a detectar determinadas competencias en los candidatos, como pueden ser el trabajo en equipo, la comunicación, la iniciativa, etc. Los conocimientos teóricos pasan, en muchas ocasiones, a un segundo plano porque, precisamente, estos se adquirirán a lo largo de la formación Dual.

Los centros educativos a su vez pueden trabajar también en el aula el desarrollo de estas competencias transversales. Por ejemplo, el trabajo por retos permite a los alumnos reflexionar sobre las competencias necesarias para desarrollar un proyecto con éxito. Este es el primer paso que les ayudará a conocerse un poco mejor y reforzar estas competencias personales que demandan las empresas.

---

#### Pasos del proceso de selección de aprendices de la FP dual

Un proceso de selección puede seguir los siguientes pasos:

1. Filtro inicial por parte del centro educativo.  
Normalmente, los centros educativos establecen una serie de requisitos para aquellos alumnos que quieren optar a una plaza de formación en una empresa.
2. Las empresas informan al alumnado de las plazas formativas que ofrecen.  
Las empresas interesadas en formar aprendices explican al alumnado qué plazas ofrecen, cómo es el día a día, qué perfil de aprendiz están buscando, perspectivas laborales, condiciones, etc.  
Esta presentación puede enmarcarse en una jornada organizada por el centro en la que participan todas las empresas del proyecto de FP dual. Es una buena práctica invitar a algún exalumno para que comparta con los estudiantes actuales su experiencia y cómo fue su incorporación como aprendiz.
3. Empresas y alumnado expresan sus mutuas preferencias. La persona que coordina la FP dual del centro recoge las valoraciones de ambas partes por medio de un formulario, por ejemplo.

4. En función de estas puntuaciones (y de otros criterios, como puede ser el expediente del estudiante), el centro educativo hace una primera asignación y facilita a las empresas los contactos de los alumnos.
5. Las empresas realizan entrevistas de selección. Es muy importante que se transmita al alumno claramente cuál será su día a día, las funciones que va a realizar, qué va a aprender, qué se espera de él, etc.  
En la mayoría de las ocasiones estas entrevistas buscan detectar en los alumnos una determinada actitud y competencias personales. Por este motivo, las empresas suelen organizar dinámicas para que los candidatos puedan mostrar y poner en práctica estas competencias necesarias.
6. Una vez realizadas las entrevistas, las empresas confirman al centro qué candidato desean incorporar.

Factores clave de éxito:

- Desde el principio del proceso, la empresa tiene información completa sobre qué supone participar en un proyecto de FP dual: ventajas, compromisos, plazos, requisitos, coste, etc.
- Se tienen en cuenta las preferencias tanto de empresas como de alumnos.
- Es un proceso de selección atractivo para los jóvenes que, además, tiene un gran valor formativo: todas las entrevistas de trabajo que realizan les permiten desarrollar competencias muy necesarias para su vida laboral.

#### **Caso especial: proyecto de FP dual liderado por una asociación sectorial**

---

Cuando una asociación sectorial lidera un proyecto de FP dual, tiene muchas ventajas organizar un proceso de selección conjunto para todas las empresas que participan.

Por un lado, la sectorial hace difusión del proyecto de FP dual entre las empresas asociadas. Esto permite contar con una base de empresas amplia que puede dar continuidad al proyecto curso tras curso.

Por otro lado, la propia organización sectorial coordina el proyecto y establece las distintas actuaciones del proceso de selección, en estrecha colaboración con los centros educativos.

Es una buena práctica contar con una plataforma online para coordinar el proceso de selección. Algunas funcionalidades de esta plataforma pueden ser:

- Inscripción en el proceso. Empresas y candidatos interesados crean su perfil en la plataforma.
- Ambas partes pueden acceder a la información disponible con total transparencia. Los alumnos pueden consultar qué empresas ofrecen plazas formativas y sus condiciones y las empresas pueden consultar los perfiles de los candidatos.
- La plataforma recoge las valoraciones que empresas otorgan a candidatos y viceversa.

- Permite cruzar las valoraciones que empresas y candidatos se han dado mutuamente. Gracias a esta información, se asigna a cada empresa una serie de entrevistas a realizar.
- Una vez realizadas las entrevistas, ambas partes pueden actualizar las valoraciones que dieron anteriormente.
- A partir de estas valoraciones, es una buena práctica que un agente externo al proyecto proponga una asignación final empresa-aprendiz. De esta forma, se evitan conflictos de intereses entre las empresas participantes.
- El tutor de centro confirma esta asignación final empresa-aprendiz.

Factores clave de éxito:

- Un equipo de trabajo mixto, formado por representantes de la asociación, los centros educativos y empresas, realiza un seguimiento semanal del proceso para asegurarse de que se van cumpliendo los plazos y de que las empresas tienen el máximo de información sobre el funcionamiento y las implicaciones que tiene participar en un proyecto de FP dual.
- Es un proceso transparente, en el que la información sobre empresas y personas candidatas está disponible para ambas partes.
- El proceso no consume tiempo de gestión del profesorado y así puede realizar una tarea de gran valor añadido: tiene la última palabra sobre la asignación definitiva empresa-aprendiz.
- Si hay más oferta de plazas formativas que candidatos disponibles, se intenta que participen el máximo número de empresas. Por este motivo, se intenta asignar un aprendiz a cada empresa como mínimo. Esto implica que no todas las empresas consiguen todos los aprendices que desean.
- El equipo de trabajo reflexiona sobre propuestas de mejora al finalizar cada curso. Es un proyecto de mejora continua para que el proceso de selección se adapte a las necesidades de empresas, centros y alumnos y, además, sea escalable a nuevos proyectos de FP dual.