



ASIER ALORIA

Director del Departamento de Formación de la patronal vasca Confebask

CARMEN LARRAKOETXEA

La recuperación de la actividad industrial ha hecho emerger un problema casi endémico de nuestra sociedad y que convive con las altas tasas de paro: falta personal cualificado para las necesidades de las empresas. Un estudio de la patronal vasca Confebask, difundido la primavera pasada, revelaba que el 44 por ciento de las empresas que quieren contratar nuevo personal tiene alguna dificultad para encontrar profesionales adecuados para dichos puestos. Los motivos principales son, por este orden, falta de formación y especialización; carencia de experiencia para el puesto; y falta de actitud por parte del posible trabajador. Para paliar esta constatación, el Gobierno vasco y la patronal Confebask han asumido el reto de promover, conjuntamente, la ampliación del modelo de la Formación Dual que tan buenos resultados está dando en la formación de FP, generalizarlo y extenderlo también al mundo universitario. El objetivo es que en 2020 haya un colectivo de 7.000 estudiantes formándose, bajo planes reglados, en 5.000 empresas.

Está de moda hablar de la Formación Dual (FD). ¿Qué hay detrás de ese término tan conceptual? ¿Es realmente la panacea para el empleo?

La Formación Dual (FD) no es algo nuevo en Euskadi, aunque ahora se hable mucho de ello. Realmente es la recuperación de la figura del aprendiz,

“Tenemos el reto de trasladar el éxito de la Formación Dual al mundo de la universidad”

pero adaptado a nuestros tiempos y dentro de una metodología académica normalizada. No es la panacea que resolverá el desempleo, pero sí tiene un índice de inserción laboral altísimo, de un 71 por ciento, y además es casi inmediato. Y también tiene muchas ventajas para la empresa.

¿Qué diferencia hay entre estos nuevos 'aprendices' y las tradicionales prácticas al terminar la FP para obtener el título?

No es lo mismo, ni en duración, ni en profundidad del aprendizaje, etc. Las tradicionales prácticas en empresas abarcan 400 horas y se realizan como culminación de los dos años de formación recibida en los centros. En la Formación Dual se estudia en el centro de formación y en la empresa, podemos estar hablando de un mínimo de 1.200 horas en la empresa, hasta 2.000 horas. Con la Formación Dual más especializada en algunos títulos de FP hay que extenderlos hasta los tres años.

¿Un aprendiz es un trabajador barato?

En Formación Dual, desde el principio, el joven estudiante tiene un contrato de Formación de Aprendizaje, con un salario que como mínimo habrá de alcanzar el Salario Mínimo Interprofesional (SMI). Para tener aprendices las empresas tienen que esforzarse mucho, reordenar su estructura interna para formar al joven en horario laboral; asumir el coste de un tutor formador para el aprendiz, que en la mayor parte de los casos será un trabajador de la propia empresa que deberá dejar parte de sus funciones para acompañar al joven; y, a su vez, asumir el coste de la preparación del trabajador-tutor, para que sea capaz de formar y evaluar según un programa académico regalado. El título oficial del joven dependerá tanto de la calificación del centro formativo, como de su tutor empresarial. Hay que asegurar que tanto los alumnos de la FP clásica como los de la dual tengan un título académico homologado a las exigencias académicas de esa titulación.

¿Quién forma a esos tutores empresariales?

El Gobierno vasco nos encarga a Confebask la formación de esos trabajadores-tutores, ya que tenemos mucha experiencia porque llevamos colaborando en este tipo de materias desde 1990. Empezamos con los programas piloto para los formadores de prácticas y ahora hacemos lo propio con los del sistema dual y la experiencia está siendo muy positiva.

¿La formación dual también tendrá un mayor coste público?



“Un aprendiz de formación dual recibe más de 1.200 horas prácticas”

“Los jóvenes de FP que optan por el modelo dual tienen un contrato y un sueldo”

“La clave para que el sistema funcione es la pareja del tutor y el aprendiz”

Sí. La Formación Dual requiere un esfuerzo importante y no todo el mundo está preparado para ello, ni todos los centros, ni todos los alumnos. En los centros de formación se requieren refuerzos de profesorado a horarios dispares, ya que se ha de ajustar los horarios al calendario laboral del aprendiz. También los jóvenes tienen que aportar mucho por su parte, para acudir al puesto en la empresa y al centro de formación. Las dos claves para que la Formación Dual funcione es que haya recursos para sufragar los sobrecostes y que funcione la pareja aprendiz/tutor. Esa pareja es la clave.

¿Quién define qué impartirá el tutor de la empresa, que no es un profesional de la enseñanza?

Tiene que haber una relación muy estrecha entre las empresas y los centros de formación, ya que entre ambos deberán definir el programa académico. Esa es la clave, esa pareja, tutor e instructor. Si funciona, saldrá bien. Son los que definirán previamente el plan y los que harán el seguimiento del joven. Esta relación si funciona puede servir de puente a un acercamiento más profundo y sistemático entre el mundo académico y el mundo empresarial.

¿Pero hay alguna forma de cuantificar el sobrecoste que implica la Formación Dual para la Administración y para la empresa?

Cuando un trabajador se incorpora a una empresa no es totalmente productivo, necesita un tiempo de adaptación y aprendizaje. Los jóvenes de formación dual ya conocen las empresas y estas a ellos, por lo que es mucho más rápido la colocación en la misma. Al final esto es ahorro de costes.

¿Hasta el momento, cuántos alumnos se han formado con este sistema dual y cual ha sido su grado de empleabilidad?

El programa de formación *Hezibi* se implantó de forma experimental en el curso 2012/2013, con un total de 125 aprendices y el curso pasado la cifra se elevó a 750 aprendices que se formaron en 500 empresas. Cada año se han duplicado las cifras. Para este año 2016/2017 hay una estimación para ir con 1.300 jóvenes y las empresas en torno a 900. Pero el reto más ambicioso es para 2020, en el que queremos llevar la formación dual hasta los 7.000 alumnos y para ello hacen falta que se sumen al programa 5.000 empresas.

Pero hasta ahora han sido las grandes empresas las que más se han sumado a las iniciativas de Formación Dual. ¿Cómo se puede ampliar tanto la base empresarial para impartir esta formación?



“En Euskadi somos pioneros en **formación dual universitaria**”

“Nuestro reto es elevar hasta 7.000 las plazas de **aprendiz en 2020**”

“La aplicación en la universidad necesita una nueva regulación **contractual**”

Para que la Formación Dual sea efectiva debe adaptarse a las necesidades de cada una de las empresas, en horarios, etc. Requiere para los centros académicos un esfuerzo de coordinación y de refuerzo de profesorado. Hasta ahora, a nivel de Formación Profesional Dual hay ya 13 certificados de especialización que pueden ser diseñados por grandes empresas, por ejemplo Mercedes, Danobat, Gestamp y, la más reciente, Tubacex. Pero también se pueden diseñar planes para pymes, para pequeñas empresas de un mismo sector que se unan y definan sus necesidades en cursos de especialización.

¿En qué sistemas de FP internacionales se han inspirado para diseñar el modelo vasco de Formación Dual?

Hemos mirado muchos modelos europeos, pero para analizarlos, no para copiarlos. Se habla, por ejemplo, del modelo de FP alemán, pero en nuestro caso no es trasladable e incluso estamos recibiendo visitas de técnicos alemanes para conocer nuestra experiencia de Formación Dual. Se da la circunstancia de que en Euskadi somos pioneros en este tipo de formación en alternancia, llevamos más de 20, a través del IMH (Instituto de Máquina Herramienta) de Elgoibar, y que desde hace tres años ha sido homologado y adscrito su Grado de Ingeniería a la Universidad del País Vasco -Grado en Innovación de Procesos y Productos-. También hay otra experiencia más reciente con la Universidad de Mondragón, con el Grado de Administración y Empresas.

¿Es trasladable el modelo de la FP Dual a la Universidad?

Sí, y la experiencia de IMH de Elgoibar y de la Universidad de Mondragón así lo demuestran. Estos son los dos únicos títulos universitarios duales que existen en todo el Estado. El reto es extender esta fórmula de forma generalizada a las tres universidades vascas -a la Universidad del País Vasco (UPV/EHU), Universidad de Deusto (UD) y Universidad de Mondragón (MU)-. Ya hemos empezado los contactos con las tres universidades y en principio la disposición de todas es buena y están dispuestas a analizarlo. Pero una de las dificultades *a priori* que nos encontramos es la legislación laboral. Para el segmento de la Formación Profesional sí existe un modelo de contrato de aprendiz, pero para la formación universitaria con el sistema actual no es posible hacer estos contratos. No hay un contrato que ampare esto es un tema que ya hemos trasladado al Gobierno a través de la CEOE. Si no se soluciona habrá que buscar otras alternativas como el sistema de becas, pero es mucho más complicado.