Jorge Arévalo :: Viceconsejero de Formación Profesional del Gobierno vasco

«Prevemos que entre el 50 y el 60% del alumnado terminará haciendo FP dual»

Los jóvenes y las empresas son los grandes beneficiados del modelo vasco de Formación Profesional dual. En su tercer año de andadura, las cifras indican que su aceptación cada vez es mayor. El número de alumnos se ha doblado con respecto al curso anterior y participan un 40% más de centros de trabajo. El viceconsejero de FP, Jorge Arévalo, desgrana las ventajas que ofrece esta iniciativa cuyos objetivos principales, subraya, son la mejora de la empleabilidad y la competitividad empresarial. «Está dando un muy buen resultado», se felicita, aunque sabe que todavía queda un largo camino por delante hasta conseguir que más de la mitad del alumnado pueda formarse en régimen de alternancia.

:: El viceconsejero destaca el compromiso de las empresas.

// ¿Cuáles son las principales fortalezas del modelo de formación dual que se desarrolla en Euskadi?
La FP dual se ajusta a las necesidades de profesionales que van a necesitar las empresas, pero buscando dos objetivos claros: mejorar la empleabilidad de las personas y la competitividad empresarial. El modelo que hemos planteado en el País Vasco tiene que garantizar que una persona va a poder trabajar en diversas empresas del mismo sector productivo o que pueda hacerlo en varios puestos de una misma compañía. Esto supone que adquiere una gran importancia la formación que se imparte en el centro de FP y la que, bien por profundización o por especialización, se hace en la empresa.

// ¿Cuántos jóvenes la están cursando este año?
759 en este momento en 494 empresas y participan 71 centros de FP, casi el doble de alumnos y un 40% de empresas más que el curso pasado. Estamos montando un modelo muy bien estructurado y controlado, que además ha sido consensuado con los agentes sociales. El objetivo principal es el aprendizaje a través del trabajo. Empezamos con 28 centros, 124 alumnos y 95 empresas. Este año tenemos ya un nivel de aceptación muy grande. En las evaluaciones que hemos tenido los resultados son realmente buenos. El año pasado, el 70,4% de los graduados en FP dual se colocaron al día siguiente, y cerca del 90% se mantuvieron en la misma empresa en la que se formaron. Está dando un muy buen resultado.

// ¿Alumnos y empresas tienen que superar un proceso de selección?
Siempre. El peso específico en el sistema lo lleva el centro y la responsabilidad también. Luego se pone de acuerdo con la empresa en cuáles van a ser los procesos de aprendizaje -lo deciden el tutor del centro y el de la empresa- y a partir de ahí entre ambos seleccionan al alumnado.

// ¿La mayor parte de la oferta está copada por las ramas industriales?
No, esto es algo que se dice pero que no es cierto. Tenemos 14 familias profesionales de las 23 existentes dentro de la formación dual en régimen de alternancia. Afecta al sector industrial y al sector servicios. Es cierto que vemos que la FP dual sobre todo adquiere una gran importancia para el ámbito industrial por la complejidad de los procesos productivos, de la fabricación de los productos y de las máquinas que se utilizan. Por sus características, requiere en ciertos momentos que la preparación se haga en la propia empresa. Otra ventaja de esta formación es que si finalmente esa persona es contratada llega con una gran experiencia acumulada durante esos dos o tres años que ha permanecido en ese centro de trabajo.

// ¿Se ampliará a otras familias?
Sí, claro. Aunque no es necesario que todas estén en dual, algunas es imprescindible y otras no, esto no quiere decir que no lo hagamos. Prevemos que al final, entre el 50 y el 60% del alumnado acabará haciendo FP dual.

// Se hace hincapié en los beneficios que presenta este modelo para los alumnos. ¿Qué ventajas tiene para la empresa?
Primero están conociendo a las personas que están haciendo formación dual y les están dando una preparación fundamental sobre cómo funciona esa empresa. Hablamos de la importancia de sustituir a las personas que se van jubilando con trabajadores que conozcan la cultura de la empresa, su forma de trabajar y que hayan adquirido una cierta experiencia. La FP dual lo que te da es esa experiencia.

// ¿Están obteniendo la respuesta esperada?
Sí. Arrancamos cuando estábamos en lo peor de la crisis, que siempre es un problema importante, y ahora, sin haber salido del todo de ella, las empresas ya están empezando a entrar en el modelo porque al final lo que están viendo son los beneficios que tiene también para ellas. En la FP dual que hacemos en el País Vasco, su compromiso es importante: al alumnado se le paga por ser un aprendiz, al 85% le tenemos con contrato de formación y aprendizaje, al resto con beca, se les paga la Seguridad Socia... Aquí estamos trabajando para que en ningún caso se esté cubriendo trabajo con chavales de dual, ellos van a aprender.

«Este modelo se ajusta bien al sector industrial por su complejidad»

// ¿Tienen que cumplir algún tipo de condición previa?
La única condición que se les pone es que es que acoger a un chaval de FP dual no significa que vaya allí y le pongan a trabajar. Pasa a formar parte de un aprendizaje donde hay que ver qué procesos tiene que seguir en cada momento, con unos objetivos claramente definidos y una programación establecida que hay que cumplir. Tiene que haber una persona responsable, que trabajará con el tutor del centro. Es un trabajo que tiene que ser muy serio por ambas partes y la verdad es que estamos muy contentos porque en las encuestas los alumnos han valorado muy bien a los tutores.

// Hay ciclos de dual que se prolongan durante tres años.
Necesitamos en algunos sectores unos niveles de especialización muy grandes, por lo que el ciclo de dos años se convierte en uno de tres. En el centro de FP están unas 1.550-1.650 horas y en la empresa pueden estar entre 800 y 3.100. Entonces, se puede crear un ciclo que llegue hasta las 4.750 horas, eso supone que tenemos que entrar en tres años. Ahí, claro, la preparación de la persona es muy completa.

Alumnos y empresas, satisfechos por igual

Una de las herramientas que permite comprobar la calidad de una iniciativa son las encuestas que se realizan a quienes están tomando parte en ella. El modelo vasco de FP dual, que está creciendo cada año gracias a los cimientos sólidos que se pusieron desde el principio, no es una excepción. La Viceconsejería de Formación Profesional distribuyó el curso pasasdo una serie de preguntas a los alumnos y empresas participantes para conocer su grado de satisfacción con esta experiencia. De acuerdo con los resultados obtenidos -respondieron nueve de cada diez encuestados-, el 96,7% de los estudiantes declararon que se habían sentido integrados y valorados en la empresa, el 94% dijeron estar muy satisfechos con la ayuda de los tutores y otro 91% destacó que las tareas realizadas habían estado muy relacionadas con los contenidos vistos en el ciclo formativo.

Las empresas, por su parte, también concedieron una nota muy alta. El 98% consideró que el alumno había sido productivo y eficaz, es decir, que la preparación con la que llegan es buena. Prácticamente la totalidad (99,6%) calificó de muy bueno el modelo dual, lo que se traduce en que un 99,3% de las empresas están dispuestas a participar en la siguiente convocatoria. «Según lo que dicen alumnos y empresas, el modelo está siendo acertado», resume Jorge Arévalo.

:: Arévalo asegura que la FP dual se ampliará al resto de familias profesionales.

:: Los países centroeuropeos cuentan con una larga tradición a la hora de combinar formación teórica y práctica en el puesto de trabajo.

Formación profesional en el entorno laboral cotidiano

La experiencia de la FP dual en países como Austria o Alemania demuestra que ayuda a rebajar los niveles de desempleo y a dotar a la población joven de aptitudes y habilidades necesarias para el mercado laboral

La Formación Profesional dual, que combina la enseñanza teórica en un centro especializado con la formación práctica en una empresa del sector, recibiendo un sueldo (o a veces beca) a cambio, va ganando cada vez más peso en el sistema educativo español y, sobre todo, en el vasco. Aunque empezó su andadura con programas piloto en 2011, no fue hasta 2012 cuando se instauró legalmente. En la actualidad, la FP dual está presente en todas las comunidades autónomas, que son las competentes en materia de educación y las que han ido adaptado el modelo de acuerdo a sus necesidades locales.

Mientras que en 2013, 9.550 alumnos estaban matriculados en esta modalidad, el año pasado 18.000 estudiantes empezaron a cursar la FP dual, es decir el 2% de población estudiantil del país. Una cifra que muestra una tendencia positiva, pero un porcentaje prácticamente insignificante si se compara con el de países como Alemania o Austria -de donde se ha importado este modelo-, donde más de la mitad de los estudiantes optan por esta combinación de estudios y trabajo, y cuyas tasas de desempleo juvenil no superan el 8,6% en el caso de Alemania y el 8,7% en el de Austria, según la excomisaria europea Benita Ferrero-Waldner.

Es justamente este aspecto, la correlación entre altos porcentajes de personas con Formación Profesional dual y bajos niveles de paro juvenil, lo que resulta más llamativo para que se siga apostando por este modelo. Según la OIT, el modelo educativo de Alemania, Austria, Suiza y otros países centroeuropeos contribuye a atajar el desempleo de los más jóvenes a la par que les ayuda a desarrollar aptitudes y habilidades necesarias para el mercado laboral, al tratarse de una formación más pegada al puesto de trabajo y a la empresa, dado que buena parte de ella se realiza en sus dependencias.

:: La excomisaria Benita Ferrero-Waldner es una gran defensora del modelo dual.

El desempleo juvenil no supera el 8,6% en Alemania y el 8,7% en Austria

Más de 200 oficios se pueden aprender en dos, tres o cuatro años

Mirando hacia Austria

La cooperación entre empresas y centros de formación ha sido fundamental para el éxito de la FP dual austriaca, donde hay más de 200 oficios que se pueden aprender en dos, tres o cuatro años. «A través de los departamentos de formación profesional de las Cámaras de Economía, con la colaboración de la Cámara de los Trabajadores, se controla la idoneidad de las empresas (autorización para realizar la actividad conforme al Reglamento de Actividades Industriales, equipamiento, número suficiente de tutores con formación técnica y pedagógica, etc.) y se establece un perfil profesional que describe las competencias (orientadas a los resultados) de los aprendices al término de la formación», señala Ferrero-Waldner, quien también ocupó el cargo de ministra de Relaciones Exteriores de Austria. «La base didáctica es la formación en el entorno laboral cotidiano, bajo condiciones laborales reales y con la incorporación de los aprendices al proceso productivo del trabajo».

En el modelo austriaco, la formación en las escuelas se organiza durante todo el año, por lo menos un día a la semana o en forma de bloques (por semanas o temporadas), y los aprendices tienen que asistir a las clases, que están estructuradas por oficios. En la empresa, reciben un salario bajo en el primer año, pero éste va aumentando hasta llegar, después de su examen final, a la misma remuneración que el resto de los trabajadores.

Y si la formación es dual, la financiación también lo es. En Austria, las empresas se hacen cargo de los costes directos de la formación en el centro de trabajo y de la retribución de los aprendices, incluyendo las prestaciones sociales (seguro médico, de desempleo, etc.), mientras que la escuela se encarga de la preparación de formadores cualificados y de ofrecer formación adicional, como cursos o entrenamientos especiales. El Estado y los estados federados, a su vez, costean el equipamiento de los centros de formación y del profesorado.

«Estos jóvenes ayudan en la medida de sus conocimientos a conseguir resultados positivos para las empresas, en la producción o en la prestación de servicios. Al final de su aprendizaje el empresario les conoce bien y, si han hecho un buen trabajo, normalmente está interesado en mantenerles en su empresa, así que los aprendices consiguen un trabajo fijo y los empresarios logran tener a un trabajador con experiencia», indica Benito.

Petronor cualificará a sus futuros operadores con una certificación en gestión medioambiental

25 alumnos obtendrán en julio una titulación, reconocida por Lanbide, válida para cualquier compañía del sector industrial

Ángel Toña, Juanma Seco y Emiliano López Atxurra.

Con la mirada puesta en formar operarios más capacitados en temas de seguridad y medio ambiente, Petronor lleva desde enero especializando en gestión medioambiental a un grupo de titulados de FP, que contarán con una certificación profesional reconocida oficialmente por Lanbide. Los alumnos empezaron su formación en enero en el Centro Somorrostro de Muskiz y terminarán en julio, cuando completen las 920 horas (420 teóricas y 500 prácticas) del curso. Destaca el tiempo que dedicarán a familiarizarse con todos los procesos de la empresa, ya que en los certificados de profesionalidad el número de horas que se dedica a la parte práctica suele oscilar entre las 80 y las 120 horas. Además, recibirán de Petronor unas becas-salario durante este periodo.

Se trata de un proyecto innovador basado en la formación dual en alternancia que combina el aprendizaje teórico con el trabajo en la refinería, donde los estudiantes aprenden cómo es el funcionamiento de la planta desde un punto de vista medioambiental. Aunque parte de una iniciativa privada cuenta con un reconocimiento oficial y la entrega del certificado de profesionalidad. En total, serán 25 alumnos (21 hombres y cuatro mujeres) los que obtendrán el certificado, la mayor parte pertenecientes a los municipios de la comarca.

Mejorar la capacitación

«El medio ambiente nos exige más diligencia, más conocimiento, y desde esa funcionalidad este plan de formación va a venir bien a todos. Primero para los que se están formando y se van a formar; en segundo lugar para Petronor, porque tiene un capital humano con cualificación adecuada para desarrollar su actividad profesional en la planta; y en tercer lugar, una característica de este programa es que la experiencia que adquieren con la formación y el trabajo efectuado en la refinería les puede servir en el mercado de trabajo, en cualquier sitio», señaló Emiliano López Atxurra, presidente de Petronor, durante la presentación de esta iniciativa. En dicho acto también estuvieron presentes el consejero de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno vasco, Ángel Toña, y el director del centro de Formación Somorrostro, Juanma Seco.

«El medio ambiente nos exige más diligencia y conocimiento»

Por su parte, Ángel Toña afirmó que «necesitamos hacer cada vez una formación más especializada, que impulse y que cubra la demanda de nuestras empresas, que apueste por la formación dual, con prácticas reales para afinar más si cabe la especialización. Estos acuerdos tienen una incidencia real en la empleabilidad de las personas y nos permiten ser eficientes en la inserción laboral».

El director del Centro Somorrostro, el tercer vértice de esta iniciativa, resaltó que llevan colaborando con la refinería «casi 20 años en la formación de personal para operador de planta. Hemos impartido 17 cursos especializados, incluido este último de gestión medioambiental, y un total de 406 personas que están trabajando en Petronor han pasado por ellos».

Los veinticinco alumnos del curso de gestión medioambiental recibirán 920 horas de formación.

La formación, clave para aumentar la competitividad

En Petronor, la formación de las personas siempre ha ocupado un lugar central debido al papel que juega en la mejora de la competitividad. No en vano, se trata de una empresa en constante evolución que ha sabido adaptarse a los nuevos modelos de operación, la incorporación de las mejores tecnologías y la eficiencia energética, siempre sobre la base de la seguridad y el respeto al medio ambiente. «El futuro nos obliga a estar en formación permanente para mantener y mejorar esta competitividad», explica María Gaztelu, responsable de Formación de la refinería.

Las competencias asociadas al puesto de operador se pueden agrupar en tres grandes bloques: las vinculadas específicamente a las operaciones, las relacionadas con la identificación y prevención de riesgos laborales y las relativas a la gestión medioambiental que deben desempeñarse en cada actividad.

Además, en los últimos cursos se ha incorporado un bloque de formación en valores y actitudes necesarias para lograr una adaptación óptima al trabajo. En concreto, los valores que se tratan de inculcar son el compromiso, la colaboración, la integridad, la flexibilidad y la capacidad de cuestionarse las cosas con vocación de mejorarlas para innovar y avanzar. Los nuevos tiempos demandan trabajadores que sean capaces de afrontar los cambios y adaptarse de forma competitiva.

Los alumnos compaginan la teoría con la práctica en la propia planta de Petronor, donde tienen un contacto real con lo que será su futuro puesto de trabajo. Aquí es clave la implicación de los tutores de la empresa, quienes les trasladan de primera mano sus conocimientos y buenas prácticas. Una vez completado el curso, los jóvenes que son contratados siguen formándose un mínimo de cuatro meses más antes de incorporarse definitivamente a la empresa. No obstante, la etapa formativa no se cierra hasta que adquieren la polivalencia necesaria para poder trabajar en cualquier área de la planta.

Ciclo formativo con contratistas

Petronor quiere poner en marcha el próximo mes de junio un ciclo formativo de grado superior en formato dual con las empresas contratistas más importantes que trabajan para la compañía. La iniciativa, que está pendiente de aprobación por parte de la Viceconsejería de FP del Gobierno vasco, está enfocada a las especialidades de instrumentación y mecánica.

El ciclo se dividirá en tres bloques, uno por año. El primero será teórico -impartido en el Centro de Formación Somorrostro-, el segundo combinará la práctica con la teoría y el tercero será práctico en su totalidad -aunque tendrá una parte teórica especializada- y se desarrollará en empresa, bien en refinería o en cualquiera de las contratas participantes.

La formación adquirida permitirá a los alumnos integrarse en Petronor o en otras empresas que también trabajan en procesos en continuo, como papeleras o centrales térmicas.

AIC Academy: ayudando a fabricar a los mejores profesionales de la automoción

Programas de formación dual como Hiru+ mejoran su preparación en un sector que está experimentando grandes cambios

:: Instalaciones de AIC en Boroa.

Los coches actuales poco se parecen a los que se conducían hace apenas quince años. Aunque el aspecto exterior sea similar, basta con ponerse al volante de uno de ellos para darse cuenta de que han sufrido una transformación radical. Sensores para que el vehículo aparque solo, sistemas que permiten gestionar los mensajes que llegan al móvil sin apartar la mirada de la carretera, motores más eficientes, dispositivos inteligentes que aumentan la seguridad de los ocupantes... «El vehículo está evolucionando hacia uno más electrificado; de hecho, el 35% del valor de un coche a día de hoy es electrónica, cuando hace 25 años no llegaba al 10%», sostiene Aitor Ruiz, director de Gestión del Conocimiento de AIC-Automotive Intelligence Center. Además, están cambiando los materiales que se utilizan en su fabricación, con mayor protagonismo para la fibra de carbono y los aceros de alto nivel elástico.

Esta revolución implica tener que aprender nuevos procesos en un entorno productivo más inteligente, conocer cómo se fabrica cada pieza, cuál es su función en el coche, así como a trabajar en red dentro de multinacionales con plantas repartidas por diversos países. En definitiva, el sector se enfrenta a un reto para el que va a necesitar nuevos perfiles profesionales. «Los ingenieros que están viajando por esos centros de producción diseminados por medio mundo han dejado un hueco muy difícil de cubrir, que son esos profesionales con mucho conocimiento de planta que te pueden dar una solución de ingeniero pero conocen el proceso a pie de máquina». Una figura intermedia entre el grado de Ingeniería y el ciclo Grado Superior de FP.

Formar también al docente

«En que un joven elija un sector u otro influye mucho la capacidad que tenga de entenderlo. Esa capacidad se adquiere cuando todavía estás en el centro de formación. Por eso, entendemos que ese acercamiento de los profesores al sector es crucial, tienen que entenderlo porque si no, no van a ser capaces de trasladar al alumno la importancia que tiene, por ejemplo, que una pieza salga mal y termine montada en un vehículo». Partiendo de esta idea expresada por Aitor Ruiz, AIC-Academy puso en marcha el pasado año un proyecto piloto para formar a 18 docentes procedentes de 13 centros de FP. El objetivo es que sean capaces de enseñar a los alumnos los conceptos que posteriormente van a ver en la propia empresa de automoción. «Que empiecen a hablarles en el mismo idioma en el que les vamos a hablar tanto nosotros como la empresa», ejemplifica el responsable del centro.

Perfil técnico y de gestión

Una vez detectado el problema, desde AIC Academy, el centro de formación integral de AIC, se pusieron manos a la obra y partiendo del modelo Hezibi de formación dual, desarrollaron su propia herramienta formativa, denominada Hiru+, que este año cumple su tercera edición. Este programa, que se compone de unas 200 horas, añade a las enseñanzas teóricas y prácticas que reciben los alumnos, primero en el centro y luego en la empresa, una serie de competencias transversales de automoción que les ayudan a entender mejor las peculiaridades del sector. «Les hablamos de las normas de calidad, de herramientas de gestión de proyecto que les van a pedir los fabricantes, de los diferentes procesos que existen a la hora de fabricar una pieza, y también les damos formación financiera. Es un perfil con bastante carga técnica y de gestión. A esa persona le estás dando unas herramientas que le ayudan a reducir el tiempo que necesita para asumir de manera autónoma las funciones que va a tener que desempeñar dentro de la empresa», subraya Ruiz. En febrero, una docena de jóvenes comenzaron esa formación antes de incorporarse a la empresa, donde continuarán con su aprendizaje hasta el mes de junio.

Además del programa Hiru+, en AIC apuestan por los programas de especialización para ampliar la formación de los alumnos de FP. Estos cursos, que también se impartirán en formato dual, aparecen recogidos en el proyecto de Ley de Formación Profesional que se está debatiendo en el Parlamento Vasco. Si definitivamente la nueva norma sale adelante, el centro de automoción de Boroa ofrecería ya desde septiembre el curso de especialización de Mantenimiento y Rediseño de Troqueles y Moldes.

Otro ambicioso proyecto en el que está trabajando AIC-Automotive Intelligence Center tiene como marco la Unión Europea. AIC ha presentado, junto con Hetel, un proyecto a la Comisión Europea para diseñar un ciclo formativo específico para el sector. El proyecto, en fase de aprobación por parte de la Comisión, cuenta con partners de Gales e Italia, así como con el apoyo de la Asociación Europea de Proveedores de Automoción. Con un plazo establecido de tres años, durante los dos primeros se elaborará el currículum y el tercero se probará con una serie de alumnos, en los tres territorios participantes, para valorar si es factible su aplicación de forma generalizada. Si se aprobase, Euskadi sería, junto con Gales y la zona de Véneto, en Italia, la primera región que tendría un ciclo específico adaptado al sector de automoción.

Gestamp apuesta fuerte por la FP dual

La empresa vizcaína puso en marcha el año pasado un centro de formación para acercar a los estudiantes al mundo del trabajo y a las realidades del sector

Gestamp, el grupo dedicado al diseño, desarrollo y fabricación de componentes metálicos para automóviles, abrió en septiembre de 2015 Gestamp Technology Institute (GTI), con sede en Boroa, un centro formativo de alta especialización técnica que aspira a convertirse en referente de la educación dual enfocada a un proceso de aprendizaje colaborativo que acerque al alumno a la realidad laboral. En definitiva, una apuesta fuerte de la empresa para formar a estudiantes y nuevos profesionales, tanto en capacidades técnicas como de gestión, que se incorporarán a los nuevos proyectos de Gestamp en cualquiera de los veinte países en los que opera con cerca de un centenar de plantas productivas.

GTI arrancó el curso con programas de especialización profesional en diseño, fabricación y mantenimiento de troqueles, desarrollado junto a varios centros de formación como Maristak, Somorrostro, Txorierri y Salesianos. Además, este año se impartirá un título de graduado en Metrología, en inglés, y un programa orientado a aprender a manejar programas de diseño de producto y simulación CAD-CAE-CAM, también en inglés.

Teoría y práctica

El interés de la compañía por contribuir a mejorar el perfil académico de la FP y de los estudiantes universitarios viene de atrás, por eso puso en marcha el año pasado estos programas que buscan tender un puente entre los conocimientos teóricos y los prácticos, y dar respuesta a las necesidades del negocio. «Todos los programas de formación para la incorporación de talento en Gestamp son duales, bien sean los orientados a la Formación Profesional, bien a los estudiantes universitarios. Los programas, pensados como una extensión de los estudios previos de los alumnos, combinan la formación teórica, marcada por un alto nivel de especialización tecnológica, con la formación práctica en el puesto de trabajo», señala uno de los responsables.

:: Los alumnos reciben formación técnica y de gestión.

GTI pone el foco sobre la importancia de acercar de manera temprana la realidad empresarial al alumno «para que pueda poner su conocimiento en acción (formación por proyectos) y pueda volver al aula con la seguridad de que lo aprendido es útil para él y también para sus compañeros, porque entendemos la formación dual como un proceso de aprendizaje necesariamente colaborativo», subraya.