

FORMACIÓN DUAL A LA CRIOLLA

Del modelo de formación alemán al vallecaucano:

La modalidad de formación dual es un proceso de formación que los estudiantes realizan en dos entornos de aprendizaje: el académico y el laboral. Estos dos ámbitos interactúan de manera coordinada para garantizar el desarrollo no sólo de las competencias profesionales y ocupacionales del estudiante sino además habilidades para el análisis crítico y la creatividad.

De este modo, el sistema de formación dual cuenta con un actor central que es el aprendiz, quien se apoya en las orientaciones de un tutor académico y de un instructor en la empresa para el desempeño de diversas tareas prácticas en las que aplica sus conocimientos teóricos siguiendo un "Plan de Formación en la Empresa", plan que debe ser el producto del acuerdo entre la institución y los docentes académicos.

La dualidad academia y empresa convierte a la segunda en un nuevo espacio de aprendizaje fundado en la práctica, donde el estudiante aprende de situaciones y problemas reales que se presentan en el puesto de trabajo y aplica de manera eficaz sus conocimientos teóricos para resolver dilemas y transformar una realidad dinámica por medio de microproyectos.¹

El sistema de formación profesional dual es una especificidad alemana. La capacitación completa dura entre dos y tres años y medio. El sistema está financiado por las empresas, que pagan una remuneración a los aprendices, y el Estado, que cubre los gastos de las escuelas profesionales. Actualmente forman aprendices unas 482.000 plantas industriales, oficinas de la administración pública y despachos de profesionales liberales. Las pequeñas y medianas empresas ponen a disposición más del 80 por ciento de las plazas de formación. Gracias al sistema dual el porcentaje de jóvenes sin profesión o plaza de formación es relativamente bajo en Alemania. La combinación de teoría y práctica garantiza una elevada cualificación profesional de los artesanos y trabajadores especializados².

En la formación dual alemana se aprenden también materias generales, como política o religión. Normalmente, la formación dura entre dos y tres años y medio, y en ella los alumnos no solo aprenden contenidos técnicos, sino también temas generales como

¹ <http://www.senescyt.gob.ec/Institutos/index.php/formacion-dual>

² http://www.spanien.diplo.de/Vertretung/spanien/es/11-bildung/duale-ausbildung/seite-formaci_C3_B3n-profesional-dual.html

política, alemán o religión. Con ello se persigue desarrollar las competencias tanto técnicas como sociales de los estudiantes. “Esto tiene mucho que ver con lo que los alemanes entendemos de un empleo”, explica Birgit Thomann, directora del departamento de internacionalización de la formación laboral del BIBB. “Y es, sin duda, una ventaja de la formación laboral en Alemania”.

¿Modelo exportable?



A pesar de las ventajas del modelo alemán de formación dual, su exportación exacta suele ser por regla general difícil, dice Birgit Thomann, del BIBB. “Por ello, contamos con ofertas especiales que se adaptan a las demandas de los países interesados”. Esto significa asimismo que en el país destinatario ya deben existir previamente las estructuras adecuadas para desarrollar un sistema de formación dual, y todas las partes interesadas deben estar de acuerdo en su implementación.³

La relación entre la empresa y el estudiante se formaliza a través de un contrato de aprendizaje, lo que posibilita la creación de nuevas profesiones dependiendo de la demanda de las empresas y una actualización continua de los contenidos de la Formación Profesional. La empresa que acoge estudiantes, debe cumplir una serie de requisitos entre los que está la adjudicación al alumno/a de un tutor/a acreditado dentro de la empresa que se encarga de la formación de los/as aprendices. Los/as aprendices a su vez, reciben durante este periodo una compensación económica y cotizan a la Seguridad Social además de adquirir más ventajas sociales y económicas.⁴

¿Qué cortamos y pegamos mal al copiar el modelo alemán?

Revisemos este caso del SENA, el 28 de junio de 2013 los aprendices del Programa de Técnico en Operación de Torno y Fresadora que inició el 21 de enero de 2013 en el Centro de Diseño Tecnológico Industrial de Cali, escribieron a la Coordinación del Centro sobre su preocupación indicando que se les había programado para el 22 de julio **el inicio de la etapa dual y, SOLAMENTE 8 de los 19 aprendices del grupo contaban con relación de aprendizaje** y que además los resultados de aprendizaje que deberían ser aplicados en la empresa no habían sido alcanzados y se sentían con deficiencias para dibujar usando herramienta CAD, operar herramientas de banco y realizar operaciones básicas en la fresadora; igualmente, no se había dado inicio a la competencia de comprender textos en inglés en forma escrita y auditiva.

³<http://www.dw.de/formaci%C3%B3n-dual-un-modelo-alem%C3%A1n-con-futuro/a-16310160>

⁴<http://www.ffeuskadi.net/es/blog/2013-02-28/formacion-dual-o-aprender-haciendo/>

Para el SENA en el caso que nos ocupa, el proceso de formación denominado DUAL se tradujo en un trimestre lectivo y un trimestre DUAL que opera tres días en la empresa y tres días en el SENA, pero aplica solamente a quienes cuentan con relación de aprendizaje, ya que los que no la tienen deben conformarse con prolongar sus días de descanso en sus respectivas casas, así como lo leen, quienes no cuentan con relación de aprendizaje van para sus casas.

Existe pues una "conceptualización muy particular" del modelo de formación dual, no es posible denominar DUAL a un proceso de formación que carece de claras definiciones fruto de concertación con la empresa y ésta no se haya comprometido a cumplir con los requerimientos de tutores, contratos especiales de aprendizajes, plan de formación en la empresa (elaborado conjuntamente entre SENA y empresa). No puede haber formación DUAL cuando los estudiantes carecen del contrato de patrocinio. La alternancia de las etapas, lectiva y productiva, por sí solas no puede homologarse como formación dual.

De otra parte, resulta un engaño pretender que la formación dual estructurada en países desarrollados puede trasladarse en países como el nuestro, donde el nivel de desarrollo de nuestro aparato productivo es todavía incipiente y donde la mentalidad de nuestro empresariado gira alrededor de la ganancia que se embolsillará abaratando los costos del proceso de producción y ese abaratamiento generalmente empieza por reducir salarios o evadirlos y que mejor que disfrazar la vinculación laboral como un proceso formativo: "tengo un muchacho que produce por un costo inferior al salario mínimo legal, sin carga prestacional y dispuesto a todo con la expectativa de engancharse laboralmente, pero además el Estado me reduce los impuestos para que logre disfrutar la ganancia".

La mentalidad del empresariado colombiano también se ve reflejada en las iniciativas legislativas que impulsan a través de las reformas laborales o tributarias y que han significado la desestructuración del contrato de aprendizaje, una mayor flexibilización laboral, mayores exoneraciones a su tributación, menores responsabilidades sociales. Es una mentalidad de absoluta indiferencia frente a la soberanía nacional y el tipo de sociedad que se construye, con su intervención o su indolencia.

Copiemos tecnología, desagreguémosla, apliquémosla, innovemos para nuestro aparato productivo y si de educación se trata, copiemos lo exitoso de aquellos modelos de formación que puedan ser comparables con nuestras realidades y nivel de desarrollo, pero hagámoslo con responsabilidad, no repitamos los yerros de las competencias, hasta para calcar se requiere un mínimo de sentido común para que la copia resulte aceptable, pero especialmente no juguemos con las expectativas de formación de los jóvenes.

SINDESENA SUBDIRECTIVA VALLE DEL CAUCA - CEPEF

Santiago de Cali, 16 de octubre de 2013.