

Biotec-Dual Navarra. Implementación del sistema dual de formación profesional (1)

Jesús Hernández Aristu

Departamento de Trabajo Social.
Universidad Pública de Navarra.

En el marco de la Reforma de la Formación Profesional a nivel nacional, el Gobierno de Navarra introduce un sistema de formación que posibilita la Formación Profesional en la empresa, esta previsión administrativa requiere "sin embargo" de una experiencia que indique los obstáculos y oportunidades que ofrece el actual entramado empresarial y social.

El proyecto Biotec-Dual, cofinanciado por el Gobierno de Navarra y la Unión Europea en el marco del programa Youthstart I va dirigido a jóvenes desescolarizados entre los 16 y los 19 años. La puesta en marcha del mismo supone una innovación tanto de carácter técnico como de carácter didáctico y pedagógico.

Los mayores escollos de su puesta en marcha surgen de la falta de un marco institucional que defina las competencias, obligaciones y derechos de los implicados en la Formación Profesional: las empresas, los sindicatos, las cámaras, las administraciones y los propios trabajadores en formación.

El artículo da cuenta del camino recorrido por el equipo coordinador de la Universidad Pública de Navarra, para conseguir que 22 jóvenes pudieran iniciar en septiembre de 1996 una experiencia piloto en formación dual, en empresas del sector agroalimentario y medioambiental. El contrato de aprendizaje se perfila como un instrumento válido para la regulación laboral de los jóvenes en formación.

El apoyo y seguimiento sociopedagógico de los jóvenes trabajadores en formación será otro de los elementos innovadores del proyecto, que garantiza la inserción laboral y formativa de los jóvenes y el desarrollo de su personalidad.

Reforma de la formación profesional en Navarra

En el marco de la Reforma de la Formación Profesional a nivel estatal, el Gobierno de Navarra en uso de sus competencias en materia educativa, publicaba en marzo de 1995 el propio decreto foral por el que se establecían "las directrices generales sobre estructura y organización de la formación profesional y las enseñanzas de artes plásticas y diseño" en el ámbito de la Comunidad Foral. En el capítulo IV, artículo 8, párrafo 3, se señala que "Determinados centros, con expresa autorización del Departamento de Educación y Cultura, y de

acuerdo con el Departamento de Industria, Comercio, Turismo y Trabajo podrán ofertar Ciclos formativos combinando y temporalizando los contenidos de carácter teórico práctico de los módulos que integran estas enseñanzas profesionales con la práctica laboral.

Los alumnos deberán estar en posesión de un contrato laboral (tendrán carácter de trabajadores en Formación) para desempeñar actividades en consonancia con el Ciclo Formativo en el que se matriculen" (B.O. de Navarra, número 32 del 10 marzo de 1995).

Con ello el Gobierno Autónomo quería dejar abierta la posibilidad de iniciar más con carácter experimental que general la formación dual profesional.

A la intención había que añadir alguna experiencia, aunque fuera parcial.

(1) El artículo se basa en el texto del primer informe sobre el proyecto presentado al Gobierno de Navarra en diciembre de 1996.

En este contexto de reforma iniciamos en la Universidad Pública de Navarra un proyecto Biotec-Dual que pretendía iniciar una experiencia de formación dual en la Comunidad Foral. El proyecto surge por tanto con un carácter de innovación en un ámbito de la educación.

Características del proyecto

El proyecto se presenta como innovador en varios aspectos.

La primera innovación la constituye el ámbito mismo de la formación en biotecnología. Una disciplina en la que confluyen otras, más clásicas, como la física, la biología, la genética molecular, la bioquímica, la biofísica etc., integrándolas en un sistema propio, la biotecnología. Unida la biotecnología a campos de aplicación como la sanidad, la agricultura con la producción e industria de alimentos, la ganadería en el sector del medio ambiente, aparecen como de interés en Navarra dada la estructura productiva agroalimentario, agroforestal y una industria relativamente desarrollada pero todavía en proceso de consolidación en medio ambiente referente al análisis y cuidados del agua, la recogida selectiva de residuos sólidos y líquidos así como la instalación de plantas de compostaje y reciclaje.

Según previsiones de la propia Unión Europea, estos sectores de aplicación de la biotecnología (2) se están convirtiendo en motor de absorción de mano de obra cualificada, que en parte no existe si no es en el nivel universitario, siendo deficitario todavía el nivel de formación profesional.

El segundo aspecto innovador lo constituye el hecho de introducir en Navarra la formación Dual, es decir la simultaneidad en la formación en la empresa y por la empresa y en el Instituto de

formación profesional y sus profesores. En la formación dual éstos asumen una función subsidiaria, de refuerzo y apoyo al aprendizaje en la empresa.

Innovador porque pretendemos formar no sólo tecnológicamente, es decir, transmitiendo "nuevos e innovadores conocimientos", sino también adecuar las necesidades de la estructura (la empresa) con las del sujeto (el trabajador en formación), formar identidades y personas capaces de afrontar el trabajo con creatividad, confianza y capacidad de diálogo y colaboración, incluyendo en su formación habilidades clave (Arnold, 1995 Tippelt/van Cleve, 1995), referidas por tanto a los conocimientos cognitivos, respondiendo a la pretensión del saber, a los conocimientos y habilidades sociales, respondiendo al saber estar, trabajar con otros, saber acomodarse a las exigencias de grupos y equipos de trabajo, y a las pretensiones del saber hacer, desarrollando habilidades prácticas, todo ello respondiendo a un concepto de formación integrador y global, reforzando la personalidad del propio aprendiz (véase Hernández/López, 1995, 1996).

En estudios evaluativos de programas de formación ocupacional para jóvenes realizados por un equipo de la Universidad Pública de Navarra y referidos a esta comunidad foral hemos percibido que muchos de ellos abandonan el trabajo o son despedidos de él tras breve tiempo de estancia en las empresas. Ello nos hace proyectar la hipótesis de la necesidad de apoyo, orientación y seguimiento sobre todo en las primeras experiencias laborales, si no de todos los jóvenes, sí de aquéllos más jóvenes o que parten de una posición de desigualdad de posibilidades, por sus déficits formativos, personales o sociales. Por ello introdujimos desde el principio en el proyecto otro aspecto innovador, el acompañamiento psicosocial de los jóvenes participantes en el proyecto.

El proyecto de formación profesional está dirigido a jóvenes desescolarizados entre 16 y 19 años y se enmarca dentro del subprograma Operativo Empleo Youthstart I de la Unión Europea. Por tanto debemos referirnos al hecho de que, si bien se trata de un proyecto de formación profesional,

(2) Los datos y referencias al interés y prospectiva de trabajo de estos ámbitos fueron expuestos en la memoria del proyecto presentada por SPROSS a la Unión Europea y al Gobierno de Navarra, y cuya puesta en marcha fue definitivamente de responsabilidad de la Universidad Pública de Navarra según cesión de la fundación a la Universidad.

se enmarca dentro de las enseñanzas no regladas, lo cual le da al propio proyecto un carácter más informal. Ello posibilita un nuevo estilo de formación, lejos de las ataduras burocráticas de los planes o módulos de formación reglada, lo que posibilita la creatividad en la concepción educativa, la flexibilidad en la organización de contenidos y de estructuras de tiempos y del proceso de aprendizaje, pero como contrapartida había que empezar de (casi) cero. Según los plazos previstos en el proyecto, disponíamos de dos años para la implementación del proyecto Biotec-Dual, 1996 y 1997.

La construcción y desarrollo de un sistema organizacional

Por ello lo primero que debíamos iniciar era la creación de un sistema organizacional (cuasi institucional) que sirviera de plataforma para la realización del proyecto. Partíamos de presupuestos teóricos que se sitúan en lo que se ha denominado como desarrollo organizacional, que clásicamente se ha aplicado a la renovación de la organización de empresas e instituciones ya existentes de cara a un cambio en las estructuras, en los procedimientos y en las relaciones de cara a una mayor efectividad y bienestar en las organizaciones (Beckhard et alii, 1973) y (Vogel, 1994) pero cuyos principios pueden muy bien aplicarse a la construcción de un sistema (no existente) organizacional de cara a un objetivo que en el transcurso de la creación de la organización debe convertirse en común. Este modelo teórico nos permite describir y entender las diversas actuaciones llevadas a cabo en el transcurso de los meses entre finales de enero de 1996 a la fecha de hoy como un proceso de redificación (network) de diversos elementos (ya existentes) y creación de otros (no existentes), cuyo entramado nos permitiera crear las condiciones e interacciones necesarias (inputs) para la realización exitosa (output) del proyecto Biotec-dual. El éxito o fracaso no lo consideramos como un producto final sino que como un proceso continuado, en el que el final es parte de un todo,

de un sistema que nace se desarrolla en torno a un objetivo.

El final es fruto, consecuencia o simplemente parte de todo el proceso. Nos interesa, sobre todo, el proceso y dentro de él las acciones y actuaciones, e interacciones que lo han posibilitado y que han hecho que el proceso de realización del proyecto fuera el que ha sido. No pretendemos por tanto dar la impresión de éxito o fracaso del proyecto sino más bien ofrecer una visión de conjunto de los pasos, decisiones, actuaciones y medidas tomadas al igual que los obstáculos que han surgido para que el proyecto esté en el estadio que está.

Como desarrollo de un sistema organizacional, la realización del proyecto incluye aspectos de management, de comunicación, de feedback, negociación, etc., de diferenciación de ámbitos, disciplinas, tareas y funciones y de cohesión entre los diversos intereses (legítimos) personales, institucionales, sociales y científicos.

En la creación de este sistema organizacional nos orientamos en la premisa que nos recuerda Ch. Vogel (1994) cuando dice que para cualquier organización que quiera desarrollarse, mas si, como en nuestro caso, se inicia su creación debe "ofrecer la oportunidad (a todos los participantes) de desarrollar las capacidades interpersonales, poder expresar sus sentimientos y emociones espontánea y libremente, poner los conflictos encima de la mesa abiertamente, dejar participar en la toma de decisiones construir relaciones de confianza y comprensión entre ellos, en la seguridad que cada uno va a aportar al desarrollo de la organización lo mejor de sí. Abrir esta oportunidad supone para todos pura ganancia pues a diferencia de un planteamiento de $+ - 0$, en el nuestro no hay pérdida, sólo ganancia. Operatividad y satisfacción (de los participantes) no están en una relación disyuntiva, sino copulativa. Satisfacción de los participantes en una organización es el presupuesto para una operatividad de alto nivel, duradera, coordinada y dirigida a un objetivo" (Vogel et alii, 1994, pág. 24). El proceso es abierto (no disperso) en el sentido de que durante el período de actuaciones van

incluyéndose nuevos actores, nuevas acciones o decisiones al sistema. Durante él, el proyecto como sistema en desarrollo debe redefinirse, la interacción debe ser cambiada, acorde a los nuevos elementos constituyentes del (siempre nuevo) sistema, acomodarse a los nuevos actores y todo ello de modo consensuado, aceptado y aceptable por y para todos de cara al fin u objetivo que fundamenta axialmente al sistema, la introducción (¿exitosa?) del sistema dual de formación profesional en Navarra, a través del proyecto Biotec-Dual dentro del programa de la Unión Europea Youthstart I, cofinanciado por el Fondo Social de la UE y por el Gobierno de Navarra.

Obstáculos y oportunidades en la puesta en marcha del proyecto

Desde el primer momento optamos por un equipo multidisciplinar, en el que junto al coordinador, autor de este artículo se incorporasen otros miembros con carácter de asesores técnicos, biotecnólogos de la Universidad Pública de Navarra, un sociólogo, un economista y una educadora con tareas de seguimiento, orientación y apoyo a los jóvenes que participasen en el proyecto.

El primer escollo que encontramos en la realización del proyecto es la falta de empresas comprometidas en la concreción del mismo ¿cómo realizar un proyecto de formación en las empresas si no había ninguna, ni pública ni privada que hubiera mostrado interés alguno con anterioridad a la aprobación del proyecto por la UE y el Gobierno de Navarra? La invitación a posteriori a sumarse al tren en marcha, parecía una empresa imposible. Así nos lo confirmaba la Cámara Navarra de Industria y Comercio en nuestra primera visita al presidente de la misma en búsqueda de apoyo: "el proyecto nos parece de gran interés para Navarra. Siempre se ha quejado el empresariado de que los trabajadores vienen mal preparados de las escuelas y universidades y que tienen ellos que invertir al principio de la actividad profesional en su formación".

El proyecto ofrecía una oportunidad a las empresas para formar sus propios trabajadores, según sus necesidades e intereses. Sin embargo nos dijo que una investigación interna sobre la disponibilidad de las empresas navarras para recibir alumnos, estudiantes, etc., en prácticas había confirmado que ningún empresario quería para sí tales responsabilidades formativas. Por tanto la empresa de conseguir empresas estaba condenada desde el principio al fracaso.

La propuesta que hacíamos en el sentido de que los empresarios deberían firmar un contrato de aprendizaje con los jóvenes que participaran en el proyecto parecía casi una insolencia. ¿Cómo vamos a exigir a los empresarios que además de formar a los jóvenes, les cueste a ellos dinero? Además, ¿cómo iban a reaccionar los sindicatos ante una propuesta de estas características sabiendo que el "contrato de aprendizaje" era rechazado con calificativos de "contratos basura"? Además los propios empresarios no están de acuerdo con tal contrato, porque en la realidad es más caro que lo se cree, al dejar el decreto que lo regula la puerta abierta a la fijación del sueldo a la negociación colectiva según sectores.

La propuesta parecía llegar al final antes de que viera la luz. El papel es paciente, pero la realidad es tenaz. Mejor abandonar la idea y volver el proyecto atrás, con una nota: Imposible de realizar. A pesar de expresar claramente las dificultades con que nos íbamos a encontrar la Cámara Navarra de Industria y Comercio, apostó por intentarlo, dándonos el apoyo moral y logístico en la búsqueda de empresas. Abierto quedaba un camino de obstáculos, al parecer.

El Dpto. de Educación y Cultura del Gobierno de Navarra, a través de la sección de la formación profesional se sumó enseguida a la propuesta del proyecto, aportando dos institutos de formación profesional, la Escuela Sanitaria, y el Instituto Agroforestal de formación profesional y el profesorado dispuesto a colaborar. Su aportación sería decisiva, pues junto a la disponibilidad de centros, la sección de formación profesional dispone de un fondo económico de apoyo a las prácticas en las empresas, que podría estar

destinado a apoyar a aquellas empresas que acogiesen jóvenes en formación. En concreto se trata de una ayuda de 100 pesetas/hora trabajadas y hasta un máximo de 400 por cuatrimestre. La cantidad si bien no muy alta, suponía una ayuda al empresario y a nosotros nos llenaba de ánimo para seguir el camino emprendido.

La posición de los sindicatos inclina la balanza

El gran escollo que creíamos podría constituir la posición de los sindicatos se referían fundamentalmente a dos cuestiones. La fórmula de contrato de aprendizaje sería rechazada en línea lógica con las posiciones mantenidas por las centrales sindicales en general. La contratación de jóvenes podría camuflar necesidades de contratación de otros trabajadores. Tomamos contacto con las direcciones de los tres sindicatos mayoritarios de nuestra comunidad, UGT, CC.OO. y ELA, a quien expusimos con todo detalle las características del proyecto, el colectivo –jóvenes desescolarizados entre 16 y 19 años– a quién iba dirigido y la estructura organizativa de la formación, + - 50% de la formación en la empresa, 50% de formación en uno de los institutos. Lo que pedíamos era que se sumaran oficialmente a las instituciones que apoyaban el proyecto, Cámara Navarra de Comercio, Dpto. de Educación y Cultura del Gobierno de Navarra, la Dirección General de Trabajo del gobierno regional que ya había confirmado su apoyo al igual que otras instituciones como la Cámara Alemana de Comercio en España, su Delegación en Navarra, y la Sociedad Hispano-Alemana del Norte de España con sede en Pamplona, que hasta entonces habían dado su conformidad y apoyo al proyecto (3).

(3) El apoyo de las instituciones alemanas era de interés por dos razones. Una porque el sistema de formación dual que queríamos introducir en nuestra comunidad respondía al modelo de formación profesional alemán, en el que nos habíamos inspirado. La segunda porque de un 12 a un 15 % de los trabajadores navarros están trabajando en empresas con capital de empresas de origen

La gran sorpresa se produjo cuando los tres sindicatos independientemente uno del otro nos confirmaron su apoyo incondicional al proyecto. Los sindicatos comparten la preocupación general del paro juvenil, máxime en las edades previstas en el proyecto y de poca formación, como era el colectivo al que iba dirigido. La estructura de formación en la empresa y en el instituto, no ponía en peligro la contratación de otros trabajadores, si fueran necesarios. Por otro lado percibimos que difícilmente hubiera tenido justificación que los sindicatos se hubieran desinteresado por un proyecto dirigido a aumentar las oportunidades de un colectivo tan débil, como al que iba dirigido nuestro programa. Tras una consulta con sus respectivas directivas confirmaron UGT y CC.OO su disponibilidad a apoyar el proyecto en las empresas dispuestas a acoger los jóvenes para su formación, y firmar con el resto de instituciones un protocolo de apoyo al proyecto. ELA confirmó su apoyo al proyecto sin darle un sentido tan protocolario como habíamos propuesto. El 25 de abril de 1995 firmaban las instituciones adjuntas el siguiente protocolo de colaboración y apoyo que a la postre supuso ser un gran instrumento que facilitó el apoyo empresarial al propio proyecto.

Protocolo-acuerdo de colaboración entre las entidades firmantes

Ante la puesta en marcha en la Comunidad de Navarra de un proyecto cofinanciado por la Unión Europea y el Gobierno de Navarra, BIOTEC-DUAL de formación profesional dirigido a jóvenes en edades entre los 16-19 años, dentro de la iniciativa comunitaria Empleo YOUTHSTART, Considerando,

– que las nuevas formas de producción exigen cada vez más unas cualificaciones profesionales que se ajusten a las necesidades prácticas y cambiantes de la misma,

alemán. Con ello preveíamos una cierta disponibilidad por parte de tales empresas a aceptar jóvenes en formación.

– que, junto a las cualificaciones específicas de los contenidos profesionales, urge la adquisición de otras habilidades llamadas sociales, y referidas a la capacidad de tomar decisiones, asumir responsabilidad, ser capaz de cooperar en equipos, resolver conflictos.

Tomando en cuenta que toda la formación profesional se encuentra en un proceso de reforma, que exige conocer las condiciones más idóneas para un aprendizaje profesional que favorezca la inserción laboral de los jóvenes. Tratándose de un proyecto innovador, que pretende cualificar profesionalmente a los jóvenes en el sistema dual teniendo en cuenta los perfiles profesionales necesitados en las empresas, al mismo tiempo que pone en marcha medidas pedagógicas de carácter psico-social, de apoyo al desarrollo de la personalidad y a la adquisición de habilidades humano-sociales,

Los Representantes de las Instituciones y Organizaciones abajo firmantes, Cámara Navarra de Comercio e Industria, Cámara de Comercio Alemana para España, Departamento de Educación, Cultura, Juventud y Deporte del Gobierno de Navarra, los sindicatos UGT y CC.OO de Navarra, y la propia Universidad Pública de Navarra,

ACUERDAN colaborar en y apoyar el Proyecto Innovador Biotec-Dual del Programa de la Unión Europea Youthstart I y del Gobierno de Navarra, dirigido a la formación profesional e inserción laboral de jóvenes entre los 16 y 19 años de edad. El proyecto se llevará a cabo según el sistema dual de formación profesional, alternando la formación en los centros de Formación Profesional, Escuela Sanitaria y Agroforestal con la formación en las empresas de los ámbitos previstos en el proyecto, agroalimentario, medioambiental y vegetal, coordinado por la Universidad Pública de Navarra, durante los años 1996 y 1997.

Las entidades firmantes se comprometen, desde su ámbito de influencia, a ejercer sus oficios en favor del éxito del Proyecto Biotec-Dual.

En Pamplona, a 25 de abril de 1996.

Universidad Pública de Navarra

Fdo.: Prof. Dr. Pedro Aparicio
Vicerrector de Investigación

Cámara Navarra de Comercio e Industria

Fdo.: D. Javier Taberna
Presidente

Cámara de Comercio Alemana para España

Fdo.: Dr. Trelber
Secretario General

Dpto. de Educación, Cultura, Juventud y Deporte
del Gobierno de Navarra

Fdo.: D. Ángel Carrillo
Jefe Sección Formación Profesional

Unión General de Trabajadores

Fdo.: D. José Ramón Zabala
Secretario de Formación

Comisiones Obreras

Fdo.: D. Manuel Rodríguez
Secretario de Formación

Tras la firma del protocolo por parte de las instituciones, nos quedaban tres retos fundamentales:

1. La preparación del profesorado y unido a ello la estructuración de los cursos de formación.
2. Interesar a los jóvenes para inscribirse al proyecto y su selección.
3. Consecución de empresas que admitieran a jóvenes para su formación con contrato de aprendizaje.

El profesorado: muchas preguntas y pocas respuestas

En colaboración con el responsable de la formación profesional del Departamento de Educación y Cultura del Gobierno de Navarra realizamos varias reuniones con el profesorado de formación profesional dispuesto a entrar en un proceso de experimentación con el proyecto Biotec-Dual. En las primeras reuniones aparecen más preguntas que respuestas a la organización didáctico-pedagógica del proyecto. He aquí algunas de las cuestiones más destacables presentadas por el profesorado:

- ¿nuestra colaboración sería en horario reglado o fuera de él?
- ¿quién puede participar?
- ¿quién evalúa a los alumnos?
- ¿cómo van a ser los exámenes?
- ¿qué empresas van a colaborar?
- ¿quién va a pagar las clases y cuánto?
- ¿cómo se organiza la coordinación entre empresas e instituto?
- ¿cómo se reglamenta la presencia de los jóvenes en el instituto?
- ¿se van a reconocer en los expedientes académicos del profesorado esta actividad como mérito?
- ¿hay dineros que faciliten reforzar el equipamiento tecnológico necesario para el proyecto?

¿cuántas horas de dedicación va a exigir el proyecto? ¿formarán parte de la actividad del profesorado con la consiguiente deducción horaria?

¿cuáles son las materias a impartir? ¿dónde están los programas?

Las preguntas son comprensibles sobre todo teniendo en cuenta que responden sin duda a una mentalidad que hemos convenido en denominar de "Boletín", muy típica de funcionarios docentes, cuya vida profesional está reglada-reglamentada por el boletín oficial del estado o de la comunidad, incluyendo esta reglamentación, planes de estudio, actividades, evaluaciones, dedicaciones horarias, presupuestarias. Todo ello va configurando de algún modo el tipo de formador y una mentalidad dirigida y ordenada hacia la consecución de objetivos determinados por la administración educativa escolar...

Pero nuestro proyecto, al ser innovador tanto desde el punto de vista tecnológico, como del didáctico y encuadre institucional requiere otra mentalidad. Las respuestas no están dadas de antemano, sino que hay que buscarlas conforme se van presentando o anticipándose a ellas. No existe un modelo propio o una experiencia anterior en la que orientarse. El proyecto exige imaginación, creatividad, motivación y otras cualidades que van más allá, o más aquí de lo que dicen los boletines oficiales.

A pesar de la dificultad, se va configurando en el profesorado en las diversas reuniones un avance en la disponibilidad para hacer, una "experiencia innovadora" en la formación profesional, incluso aunque no sea dentro de la formación reglada. Los profesores entran en la dinámica de no tener respuesta para todo y de poder esperar a que poco a poco cada una de las cuestiones obtengan respuesta adecuada. En cualquier caso, desde la coordinación se promete ir trabajando de cara a la búsqueda de respuestas. Aunque dejando claro que la búsqueda de respuestas exige la implicación de los propios profesores.

Con ello, el coordinador del proyecto pretende ir involucrando más a los profesores en el mismo, con el objetivo de que el profesorado vaya pasando de una posición de receptor de información a otra de reflexión conjunta y de responsabilización de las soluciones encontradas y acordadas. Las decisiones tomadas colectivamente lograrán una mayor cohesión entre los diversos elementos del sistema a construir, y una mayor identificación con el proyecto, de modo que poco a poco el proyecto "de la Universidad" pase a ser "Proyecto de todos". En términos sistémicos diremos que iniciamos la incorporación de un elemento más (imprescindible) en la compleja trama de construcción de un sistema, cuyos elementos en interacción coordinada, dieran como fruto, en primer lugar el inicio de las actividades conducentes a la planificación conjunta del proyecto con la correspondiente asunción de tareas, responsabilidades y funciones.

Efectivamente se logra en el transcurso de varias reuniones tomar decisiones concretas, compartidas y consensuadas entre la dirección de los centros, la coordinación del proyecto y los propios profesores dispuestos a colaborar en el mismo y referidas a:

a) Estructura de la formación. El primer curso de carácter básico se extenderá en el tiempo de principios de septiembre de 1996 a finales de enero de 1997. En este período los jóvenes seleccionados irán tres días al Instituto y dos días a la semana a la empresa. A partir de febrero y hasta finales de 1997, los jóvenes irán tres días a la empresa y dos al instituto y el curso será con carácter de especialización. La formación en el instituto se realizará a las tardes.

b) Se elaboran criterios de selección para los jóvenes. De más a menos, la formación, la edad, equilibrio en el género, cercanía de residencia del joven y empresa, como más importantes.

c) Se determinan las necesidades de equipamiento tecnológico.

d) Se fija un calendario de reciclaje del profesorado en la formación dual, y en régimen no reglado.

e) Se decide la elaboración de un cuaderno de seguimiento del alumno que sirva de enlace entre la empresa, el instituto y el alumno y suponga un control y seguimiento del proceso de formación.

Dos profesores de biotecnología de la propia Universidad servirán de apoyo en cuestiones de tipo tecnológico.

Un curso de formación de 20 horas, realizadas en el mes de junio e impartido por expertos del partenariado francés (4) del propio proyecto, y por expertos del propio equipo del proyecto biotec-dual sobre calidad de enseñanza, aspectos didácticos de la formación en el sistema dual y en régimen no reglado, fueron objeto de exposición, reflexión y de reciclaje como última preparación del profesorado antes de iniciar en el mes de septiembre la formación dual.

Perfil de los jóvenes inscritos

Con un prospecto publicitario del proyecto nos dirigimos a todos los puntos de información para los jóvenes. Casas de juventud, centros de formación, institutos, etc., amén de la propia prensa escrita nos sirvieron de vehículos informativos para los jóvenes. El texto recogía los datos más importantes del proyecto y de interés para los jóvenes.

(4) La Unión Europea exige en este tipo de programas la colaboración con partenariado de otros países de la Unión, que tengan proyectos aceptados del mismo carácter. El grupo Greta Tertiaire de Noisiel al noreste de París es nuestro partenariado para este proyecto. Su posición de más de 20 años de experiencia con proyectos de formación dual constituye una ventaja a la hora de hacer planteamientos pedagógicos, de seguimiento de la formación en las empresas. Por ello confiamos una parte del curso de reciclaje a sus expertos.

Información para jóvenes

FORMACIÓN EN BIOTECNOLOGÍA

Acción piloto de aprendizaje profesional en alternancia

Si eres joven (entre 16 y 19 años) y quieres aprender trabajando,

No pases de esta oportunidad

En 20 meses puedes hacerte especialista en una de estas ramas de más futuro laboral de la biotecnología:

- biotecnología alimentaria
- biotecnología medioambiental
- biotecnología vegetal

La biotecnología

Es una nueva ciencia que pretende integrar disciplinas dispersas hasta ahora como biología, genética molecular, bioquímica, biofísica, microbiología, ingeniería, robótica y automática, botánica, etc.

Un certificado de aptitud en Formación en Biotecnología, con la especialidad correspondiente (de las enseñanzas no regladas), firmado por el Dpto. de Educación Cultura, Juventud y Deporte, y ratificado por la Cámara Navarra de Comercio e Industria, acreditará tu formación.

Es un proyecto innovador de aprendizaje profesional

Combinando la formación en una empresa del sector con la formación en el Instituto de Formación Profesional del Gobierno de Navarra, Escuela Sanitaria de Pamplona, situada en el recinto hospitalario de Navarra:

– *Con contrato laboral de aprendizaje en la empresa, y además.*

– *Con una ayuda económica para los alumnos para la formación y los desplazamientos, en torno a las 15.000 pesetas.*

– *Y viaje gratuito a Francia y Alemania (una semana).*

– *Con un buen equipo de profesionales a tu disposición.*

– *Con el apoyo de Instituciones, como el Dpto. de Educación del Gobierno de Navarra, la Cámara Navarra de Comercio e Industria, la Cámara de Comercio, Alemana, los sindicatos, UGT, CC.OO. y un equipo de expertos de la Universidad Pública de Navarra.*

Aprende ganando e invierte tu futuro

¿Más información? ¿Quieres saber más?

¿Quieres inscribirte?

ACUDE a la

Escuela Sanitaria de Pamplona

– **Recinto del Hospital de Navarra.**

Tels. 27 66 15/ 26 02 78

Fax: 26 02 12

**De lunes a viernes de 16 - 19 horas
del 2 al 15 de mayo de 1996**

El resultado fue que en el tiempo previsto se inscribieron 160 jóvenes, de los cuales la mitad el 50,6% eran chicos, y la otra mitad el 49,4% eran chicas. En el análisis realizado por el equipo del proyecto, constatamos que la mayor parte de los jóvenes procedían de capas sociales en torno a la clase media, siendo menor la participación procedente de la clase baja, clase obrera sin cualificación.

La mayor parte de ellos son jóvenes que están en formación (66%) habiendo alcanzado el siguiente nivel de estudios:

	N	%
Sin estudios	1	0,63
Estudios Primarios	9	5,63
FP1	46	28,75
FP2	16	10,00
FP General	62	38,75
REM	26	16,25
BUF	35	21,88
COU	23	14,38
Otros	4	2,50
	160	100,00

Por edades nos da el análisis el siguiente resultado.

	N	%
16 años	30	18,8
17 años	49	30,6
18 años	42	26,3
19 años	39	24,4
	160	100,0

Resumiendo podemos decir que el perfil es de: chico/chica tiene 17/18 años vive en la zona más destacable de Pamplona y de zonas semiurbanas de la provincia, y está estudiando o proviene de la formación profesional.

La búsqueda de empresas

Es evidente que cualquier proyecto de formación en la empresa debería iniciarse con la participación de las empresas desde el primer momento. Sin ellas no hay formación dual. Sin su interés, todas las demás acciones quedan baldías. En nuestro caso, sin embargo debíamos iniciar la búsqueda de empresas después de

haber, de alguna manera, "institucionalizado" el propio proyecto de la formación dual. Pero esto se convertía en el último reto.

Al objeto el presidente de la Cámara Navarra de Industria y Comercio se dirigió a 1.300 empresas del sector agroalimentario, vegetal y de medio ambiente. "Consideramos desde la Cámara, decía el presidente, que este curso reviste además un especial interés ya que posibilita a los empresarios actuar como formadores en un ámbito donde no existen profesionales como es la Biotecnología...". El resultado no pudo ser más exiguo, solamente una empresa respondió, diciendo que no estaba interesada.

Desde la Universidad, y posteriormente, hicimos una selección de 180 empresas que a nuestro juicio podrían sentirse más cercanas al proyecto y enviamos un escrito en el que acentuábamos las ventajas para la empresa: La formación de sus propios trabajadores, según sus necesidades en el sector, la participación de formadores de nivel profesional con probada experiencia, y la participación de un equipo multidisciplinar de la Universidad para el seguimiento. La participación en un proyecto piloto creíamos interesante también para las empresas.

El resultado fue parecido. Ni siquiera una empresa contestó mostrando el mínimo interés, aunque sólo fuera para rechazar el proyecto.

Los temores y las previsiones en contra de la viabilidad del proyecto parecía confirmarse. Un tercer intento se mostraría como el adecuado: seleccionamos de entre todas, 50 empresas del ámbito privado y público del sector agroalimentario y de medio ambiente conectando personalmente con cada una de ellas. Al final logramos 25 puestos de trabajo; 11 en el ámbito privado, en el sector agroalimentario, y 14 en el público, coincidiendo éste con el ámbito medioambiental. Dejábamos fuera del proyecto la especialidad vegetal, por la escasez de empresas en este sector, y el tiempo apremiaba si queríamos cumplir con los plazos administrativos.

Tres motivos aparecieron como generadores de la negativa empresarial:

1. Falta de interés en preparar a los trabajadores. "Dénmelos preparados que yo ya completaré su formación, si los necesito".

2. Miedo a los sindicatos, que podrían considerar los trabajadores en formación como trabajadores camuflados.

3. No necesitan trabajadores cualificados. Sólo necesitamos pocos y muy altamente cualificados.

Las que aceptaban el reto, lo hacían porque en un sector en expansión como es la empresa de medio ambiente "necesitamos trabajadores que conozcan y se crean la cultura medioambiental".

Al tratarse de jóvenes con mayores problemas de inserción laboral, las empresas públicas reaccionaron con sentido de responsabilidad social.

Entre las privadas y el sector agroalimentario, necesitan trabajadores cualificados y flexibles para diversas tareas, que van desde la recogida de las frutas y hortalizas, hasta la elaboración, la etiquetación y el control sanitario del envasado. Los trabajadores de los que disponen, acceden al trabajo con frecuencia desde la calle, sin ningún tipo de formación adecuada. En el proyecto veían estas empresas una oportunidad para sus propias necesidades. Solamente una de ellas se retiró al no poder ofrecerle desde la coordinación un joven residente en la localidad en la que está ubicada la empresa, y una segunda empresa con dos jóvenes contratados que los despidió en los primeros 15 días, según sus palabras, "porque no se adecuaban a las características de la empresa". Con ello podíamos en septiembre iniciar un proyecto de formación dual con 22 jóvenes, 8 chicas y 14 chicos. Dos tutoras, profesoras de la formación profesional, se hacían cargo del seguimiento de la formación recibida por los jóvenes en el Instituto. Una educadora, desde el equipo coordinador con formación en supervisión hace el seguimiento de la formación en las empresas manteniendo contacto directo y continuado con los trabajadores tutores encargados de ayudar a los jóvenes a formarse.

Igualmente la educadora sirve de enlace entre el Instituto de formación, la empresa y el equipo coordinador. Dadas sus competencias orientadoras, sirve de apoyo individualizado a cada joven participante. En algunos conflictos ya surgidos ha podido intervenir favorablemente a la permanencia del joven en el trabajo, amén de apoyar al joven en sus primeras dificultades a la hora de encajar las exigencias del trabajo y de la formación en su personalidad.

Esta educadora con formación en supervisión, se está convirtiendo en pieza fundamental en la consecución de los objetivos educativos formulados en nuestro proyecto, formación técnica, formación humana y social, ayudando a los jóvenes a formar sus personalidades. De ello sabremos más al final del proyecto.

Con todo ello hemos conseguido ya varios objetivos:

- Mostrar que cualquier reforma en el sentido de la formación profesional dual deberá ser institucionalizada y consensuada por la administración con el empresariado, las Cámaras de Industria y Comercio, los sindicatos. Sin este acuerdo de auténtico compromiso será imposible superar la clásica dicotomía existente entre la formación en las entidades formativas y las necesidades de las empresas.
- La formación profesional según el sistema dual necesita de un profesorado que entienda la formación profesional como competencia del empresariado y acepten la función subsidiaria en la formación de las entidades formativas. Esta formación exige del profesorado mucha flexibilidad, creatividad y un sentido de igualdad con los trabajadores en formación, superando el concepto de alumnado.
- Desarrollar y experimentar un instrumento de control de la formación del trabajador por él mismo a través de un cuaderno de seguimiento.
- Introducir en las empresas el concepto y la función del tutor-formador.

– Conseguir superar la dicotomía de la formación y el empleo. Los jóvenes tienen la oportunidad de adquirir habilidades prácticas y obtener conocimientos en contacto directo con la práctica, y hacer sus primeras experiencias laborales, tan necesarias para la consecución de trabajo, y para valorar el trabajo y la formación.

BIBLIOGRAFÍA

Real Decreto del OM DE 19 de noviembre de 1994.

B.O de Navarra: 10 de marzo de 1995. Núm. 32

Beckhard, R. (1973): "Desarrollo Organizacional: Estrategias y modelos". Addison-Wesley, Iberoamericana.

Arnold, R. (1995): "Betriebliche Weiterbildung". Schneider-Verlag Hohengeren.

Tippelt, R.; Van Cleve, B. (1995): "Verfehlte bildung?". WBV. Darmstadt.

Hernández Aristu, J.; López Blasco, A. (1996): "Aprender a buscar trabajo. Evaluación Entidades Formativas". Cauce Editorial. Madrid.

Vogel, H. C (et alii) (1994): "Organisations-berater". IBS. Aachen.