

La educación dual superior: una oportunidad para la modernización del sistema universitario actual

Lucila FINKEL, Universidad Complutense de Madrid¹

Carme ROYO, eucen²

El panorama económico y de empleo de Europa está en perpetuo cambio y cada vez resulta más claro que el crecimiento económico y la competitividad no pueden estar basados exclusivamente en sectores de baja cualificación, como ocurre en el caso español con la construcción y el turismo. Hoy, en cambio, se ha demostrado que hay una necesidad imperiosa de cambio hacia la innovación y las tecnologías emergentes para impulsar el empleo y la riqueza. El problema es que no hay suficientes empleados ni tampoco jóvenes graduados técnicamente preparados para el gran reto que supondrán los cambios en el mundo del trabajo que tenemos por delante.

La innovación y el uso de nuevas tecnologías, sumado a la crisis causada por la inesperada pandemia, nos obliga a mirar hacia el entorno empresarial y preguntarnos cuáles son las necesidades reales y futuras en cada sector. Y también nos obliga a acercarnos a las universidades para actualizar y reordenar su oferta formativa. No es tanto un cambio radical de rumbo -las universidades deben continuar investigando y formando académicamente en conocimientos y competencias básicas que permitan adquirir una formación polivalente-, sino una adaptación para que una parte de la formación ofertada lleve a los estudiantes a través de una ruta más profesionalizante que les abra las puertas del mercado laboral, que les prepare y les deje mejor equipados para afrontar los retos y necesidades actuales de la industria. No nos olvidemos que los análisis más optimistas sobre el trabajo del futuro esperan que en 2025 las nuevas profesiones supondrán un 13,5% del total de los empleados (World Economic Forum, 2020).

El elevado desempleo actual entre jóvenes europeos menores de 25 años (que lamentablemente España encabeza con un 38%, según datos de Eurostat de abril de 2021) y la escasez de cualificaciones técnicas y de mayor nivel demandada por las empresas hacen que la educación dual sea, sin duda, la manera más adecuada para ayudar a los estudiantes a obtener una cualificación profesional reconocida a la vez que adquieren competencias transversales y prácticas necesarias en el mercado laboral actual que no siempre se aprenden en las aulas.

Desde la Comisión Europea se pide a los estados miembro que refinen la oferta formativa para responder a las necesidades y adecuar a los estudiantes con competencias que les den más oportunidades en el mercado laboral. El 24 de noviembre de 2020 se adoptó la recomendación del Consejo sobre la educación y formación profesional para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia³ y en la comunicación de la Comisión, *“Un nuevo modelo de industria para*

¹ Facultad de Ciencias Políticas y Sociología (UCM) e Instituto Complutense de Sociología para el Estudio de las Transformaciones Sociales Contemporáneas (TRANSOC), <https://www.ucm.es/transoc>

² University continuing education network, www.eucen.eu

³ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:32020H1202\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:32020H1202(01)&from=EN)

Europa”⁴, la Comisión anima a sus estados miembros a adaptarse a las necesidades actuales, flexibilizar los parámetros de educación tradicional y acercar la educación superior y la industria para, de esta manera, reforzar el dialogo y la cooperación.

En este contexto, la **formación dual, entendida como una formación en alternancia que combina periodos lectivos en un centro educativo o formativo con otros de prácticas en un centro de trabajo** (CEDEFOP, 2014), se está configurando en Europa como una modalidad formativa que permite no sólo abordar los retos del futuro del trabajo, sino dotar al estudiante-aprendiz de mayores posibilidades de inserción laboral, a través de una relación contractual con la empresa donde realiza sus períodos de aprendizaje (CEDEFOP, 2016).

Desde su **primera regulación en 2012**, en España se está apostando fuertemente por la **formación profesional dual** (en el curso 2019-20 hubo 32.919 estudiantes matriculados en estos itinerarios formativos, lo que supuso un incremento del 165% en los últimos cinco años⁵). Además, el Anteproyecto de Ley Orgánica de Ordenación e Integración de la Formación Profesional, que se aprobará próximamente, contempla que toda la formación profesional sea dual, aunque con distinta intensidad en la FP dual general y la FP dual avanzada.

A diferencia de lo que ocurre con la formación profesional, en nuestro país el desarrollo de la **formación universitaria dual** es relativamente reciente, fundamentalmente porque **no existe una normativa estatal que regule este tipo de enseñanzas**. Hasta el momento, **la única comunidad autónoma que dispone de un protocolo para la obtención del reconocimiento de la formación dual para títulos universitarios oficiales de Grado y Máster es la del País Vasco, a través de su agencia Unibasq⁶**. Asimismo, hay algunas experiencias previas en otras universidades públicas catalanas y andaluzas, como la Universidad Autónoma de Barcelona, la Universidad Rovira y Virgili, la Universidad de Lleida, la Universidad Internacional de Andalucía o la **Universidad de Sevilla**, a los que hay que añadir algunos títulos propios de universidades, que han puesto en marcha también itinerarios duales en su oferta formativa⁷.

Recientes desarrollos normativos en España

Esta situación de indefinición normativa parece ser que afortunadamente terminará en unos meses, porque el Ministerio de Universidades ha decidido **integrar la formación dual en el Proyecto de Real Decreto** por el que se establece la organización de las

⁴ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:52020DC0102>

⁵ Datos del Observatorio de la Formación Profesional. <https://www.observatoriofp.com>. Fundación Bankia por la Formación Dual (consultados el 15-06-2021) y de la *Estadística del alumnado de Formación Profesional. Curso 2019-2020*, publicada por el Ministerio de Educación y Formación Profesional (MEFP).

⁶ Hasta el momento la Universidad del País Vasco tiene acreditados 10 grados y 3 másteres duales o con itinerario dual. Por otro lado, la Universidad de Deusto y la Universidad de Mondragón cuentan con 7 grados y 3 másteres cada una con este tipo de enseñanza, sin olvidar la larga experiencia en formación dual de la Escuela de Ingeniería del Instituto Máquina Herramienta (IMH) de Elgoibar (País Vasco).

⁷ Por ejemplo, la Universidad de Lleida, la Universidad Politécnica de Madrid, la Universidad del País Vasco, la Universidad de Mondragón, o la Universidad Autónoma de Barcelona, que ha puesto en marcha en este curso los “pregrados duales” como titulaciones propias.

enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad, cuyo último borrador de 15 de mayo de 2021⁸ finalizó el trámite de audiencia pública el 7 de junio pasado. Así, en el artículo 22 (Mención dual en las enseñanzas universitarias oficiales), se regula por primera vez en España la posibilidad de que los títulos oficiales de Grado y Máster puedan incluir la mención dual, “que comporta un proyecto formativo común que se desarrolla complementariamente en el centro universitario y una entidad colaboradora, que podrá ser una empresa, una organización social o sindical, una institución o una administración, bajo la supervisión y el liderazgo formativo del centro universitario, y cuyo objetivo es la adecuada capacitación del estudiantado para mejorar su formación integral y mejorar su empleabilidad”.

En el apartado 2 de dicho artículo se fija el porcentaje de créditos a desarrollar en la entidad colaboradora (entre el 20 y el 40% para grados y entre el 25 y el 50% para másteres), la necesidad de que la actividad se regule mediante un contrato laboral, que tendrá por objeto fundamental “el desarrollo de la formación del o la estudiante” y una duración equivalente a los créditos académicos necesarios para obtener la mención dual. El hecho de que el Ministerio se haya decantado por regular este tipo de enseñanzas mediante un contrato laboral supone un paso muy importante, porque ha habido presiones de algunas universidades para permitir que la relación entre el estudiante y la entidad se articulara mediante convenios, como ocurre en la actualidad con las prácticas académicas externas de los títulos oficiales.

A diferencia de la FP dual donde dependiendo de la comunidad autónoma se utiliza el Contrato para la formación y el aprendizaje (Jansen y Troncoso, 2018) o el convenio de colaboración que contempla las mal llamadas “becas”, las universidades que venían ofertando títulos duales se encontraban con graves problemas para vincular la relación mediante un contrato laboral, porque el Contrato de formación y aprendizaje establece un límite de edad hasta los 25 años y requiere no contar con formación universitaria previa, con lo cual podría usarse en el caso de los grados, pero no en los másteres.

Afortunadamente, se ha dado un importante paso normativo en este sentido (que ha pasado bastante desapercibido en los medios de comunicación) con la reciente aprobación del Contrato para la formación dual universitaria⁹, con lo cual queda claro que se busca una relación de laboralidad basada en el aprendizaje. Así, la ley indica que esta nueva modalidad contractual “tendrá por objeto la cualificación profesional de los estudiantes universitarios a través de un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco de su formación universitaria, para favorecer una mayor relación entre este y la formación y el aprendizaje del trabajador”.

Aunque queda pendiente el desarrollo reglamentario de este nuevo contrato, donde deberán concretarse aspectos tales como la remuneración de los aprendices, su régimen de vacaciones, la formación en prevención de riesgos laborales, las posibles bonificaciones en la cotización de la Seguridad Social para las empresas, etc., la ley

⁸ Puede consultarse en:

https://www.universidades.gob.es/stfls/universidades/Servicios/articulos/transparencia_gobierno/participacion_publica/audiencia/ficheros/ProyRDOrganizEnsenanUniv.pdf

⁹ Disposición Final 36.1 de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021.

establece que el contrato debe formalizarse en el “marco de convenios de cooperación educativa”, que el salario se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo, sin que en ningún caso sea inferior al salario mínimo interprofesional y que la acción protectora de la Seguridad Social comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo, además de la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

El borrador de Real Decreto¹⁰, contempla esta obligatoriedad de suscripción de un convenio marco entre la universidad y la entidad colaboradora, el cual, de forma similar a los actuales convenios de prácticas, debe fijar las obligaciones de las partes, los mecanismos de tutoría y supervisión y los sistemas de evaluación. Es importante tener en cuenta que se indica expresamente que el estudiante debe contar con dos tutores que “deberán supervisar conjuntamente el desarrollo del proyecto formativo”, pero siempre “bajo el liderazgo del tutor o de la tutora universitario”. Indudablemente, la participación y actuación coordinada de los tutores constituye un elemento central del sistema de formación dual.

El proyecto ApprEnt: principales contribuciones

Ante este contexto de probable expansión de la formación dual universitaria en los próximos años, nos parece relevante recuperar el trabajo realizado en el marco del proyecto europeo ApprEnt¹¹, en el que se intentaron trazar puentes entre el mundo de la educación superior y el mundo del trabajo, fomentando la colaboración entre las empresas, las instituciones de Educación Superior y de Formación Profesional Superior, y otras partes interesadas relevantes, como organismos públicos o representantes de estudiantes, con el objetivo final de promover el aprendizaje basado en el trabajo y especialmente los programas de formación dual.

Así, a través del análisis de 33 casos de formación dual superior en 9 países europeos y de una serie de grupos focales organizados en los distintos países con la participación de universidades, organizaciones empresariales, cámaras de comercio y otros actores implicados con la formación dual¹², se identificaron una serie de aspectos relevantes para los distintos actores implicados. Por razones de espacio y de utilidad para implantar la formación dual superior en nuestro país, expondremos únicamente las ventajas que para las empresas puede suponer su participación activa en los

¹⁰ Apartado 3 del mencionado artículo 22.

¹¹ El proyecto Apprent (Refining Higher Education Apprenticeships with Enterprises in Europe) fue financiado por el Programa Erasmus+ (KA3 VET Business Partnership on Work-based learning and Apprenticeships) desde octubre de 2017 a octubre de 2019, y contó con la participación de 14 organismos de siete países distintos. La web del proyecto (<https://apprent.eucen.eu>) contiene información detallada sobre los materiales recopilados y elaborados. Entre otros: “Estructura genérica de un curso de desarrollo profesional continuo para la formación de mentores y supervisores de programas de formación dual en la Educación Superior”, “Guía para elaborar un convenio de colaboración para la formación dual en la Educación Superior”, “Materiales para la promoción de la formación dual en la Educación Superior: *aprendiendo a enseñar, enseñando a aprender*” y “Recomendaciones de políticas públicas para mejorar el modelo europeo de formación dual en la Educación Superior”.

¹² En el caso español, se contó con la participación de tres universidades, la Alianza para la FP Dual, la Fundación Bankia para la FP Dual, la Fundación Bertelsmann, la Cámara de Comercio de Madrid, la Asociación de Empresarios del Henares, y dos empresas que han participado en programas de formación dual superior.

programas duales, dado que las ventajas para las propias universidades y para los estudiantes resultan más conocidas y han sido señaladas por otros autores (ACUP, 2015):

- La participación en programas duales genera confianza entre el mundo de la Educación Superior y el mundo empresarial, gracias a la oportunidad de colaborar, aprender unos de otros e influir en el diseño de programas más adecuados a las necesidades laborales actuales.
- Generalmente, permite paliar el problema de la inadecuación entre las competencias y habilidades que se adquieren en el sistema educativo con aquellas que se requieren en el mundo laboral.
- Las aportaciones de los aprendices en los entornos de trabajo a menudo suponen nuevas perspectivas que mejoran la productividad. Sus ideas innovadoras resultan especialmente importantes para las microempresas.
- Las sinergias que se van creando a partir de la colaboración con los centros universitarios en programas duales potencian la transferencia de conocimientos teóricos y transversales, así como de herramientas de investigación y servicios de consultoría para abordar mejor los problemas a los que se enfrentan.
- Por otro lado, la colaboración universidad-empresa permite el acceso a los recursos y espacios universitarios para eventos, equipamientos, etc.
- Los procesos de contratación son más fluidos y eficientes, porque una vez finalizado el programa formativo, si se contrata un ex aprendiz, se reducen los costes de formación y el período de adaptación a la empresa. Las empresas que participan en programas de formación dual a la larga suelen contar con una mano de obra mejor formada, lo cual redundará en una mayor competitividad.
- La participación en programas duales suele acarrear un mejor conocimiento de las empresas del entorno, del propio sector y de la sociedad en general. En el caso de las empresas más pequeñas, a veces se organizan agrupaciones de empresas para la formación de aprendices.
- Es muy frecuente que los programas duales animen a los propios empleados a participar en programas de formación a lo largo de la vida.
- Cumple su misión de responsabilidad social corporativa convirtiéndose además en una organización más atractiva para la sociedad y para los jóvenes profesionales, ganando prestigio y reconocimiento. A menudo, sirve de inspiración para que otras empresas ofrezcan oportunidades a los jóvenes.

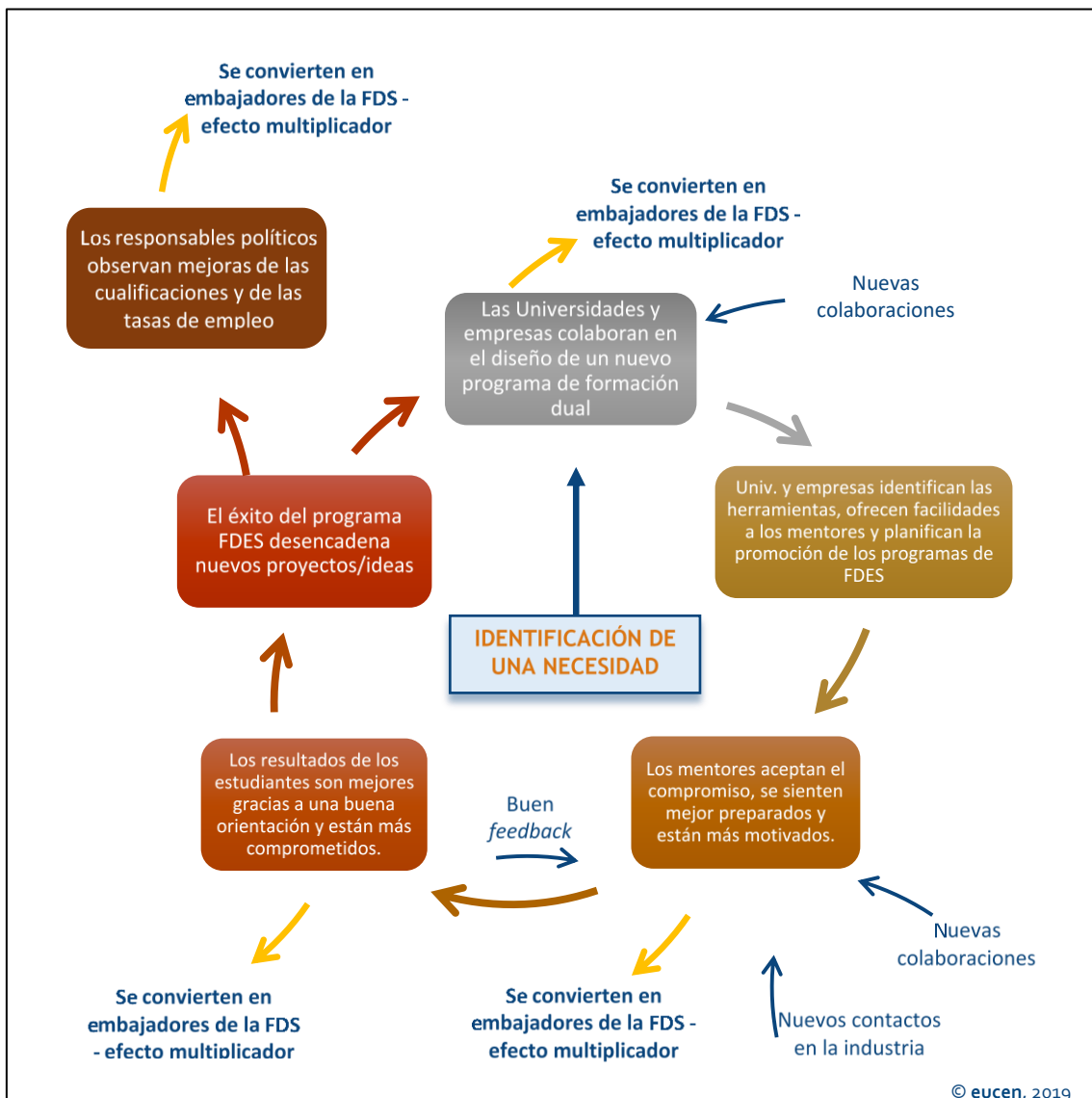
Los análisis realizados pusieron de manifiesto la importancia del tamaño de la empresa en los programas de educación dual superior. Una gran empresa multinacional lógicamente cuenta con una estructura que le permite absorber un mayor número de alumnos a la vez y beneficiarse, así, de su labor. Pero en España, donde las pymes con y sin asalariados concentran el 64% del empleo y suponen el 83,4% del total de empresas del país¹³, no podemos dejar de considerar el papel que las pequeñas empresas pueden jugar en la formación dual superior. Como hemos mencionado, los

¹³ Cifras PYME febrero 2021 (Ministerio de Industria, Comercio y Turismo).

jóvenes aprendices, aunque estén en proceso de formación, generalmente aportan conocimientos y una mirada nueva que puede resultar de gran valor. Por otro lado, el esfuerzo inicial de personal para supervisar estudiantes de formación dual superior, que es mayor para las pequeñas empresas, puede paliarse con iniciativas que ya se están poniendo en marcha en la FP dual, como las del tutor mancomunado o la del coordinador de tutores, que facilitan la rotación de los aprendices en distintas empresas para que adquieran conocimientos más amplios de su sector.

El Diagrama siguiente resume los principales beneficios identificados en el Proyecto ApprEnt para todas las partes involucradas en los programas de Formación Dual en la Educación Superior (FDES):

Diagrama 1: Formación dual superior (FDS) – un modelo donde todos ganan



Elaborado por eucen para el proyecto ApprEnt (2019)

Retos de futuro

Los programas de aprendizaje en la Educación Superior constituyen el puente entre el conocimiento generado en la universidad y en la empresa. Una colaboración y coordinación más estrecha entre estos dos mundos indudablemente mejoraría los

resultados en términos de empleabilidad y de adecuación de las cualificaciones y los conocimientos a las necesidades actuales del mercado de trabajo, pero son muchos los retos que identificamos en el seno del Proyecto ApprEnt que deben ser abordados para implantar programas de FDES.

Ante todo, este tipo de programas requieren más recursos económicos y de personal, así como una mayor atención y preparación por parte de las universidades y las empresas. Como hemos mencionado, es preciso el desarrollo de una normativa específica y de políticas estratégicas sectoriales, que deberían estar sujetas a procedimientos de monitorización y evaluación. Además, los planes de estudio de estos programas deben ser flexibles en la forma que adopte la alternancia y en la definición de sus recorridos formativos.

Es esencial desarrollar la confianza entre todas las partes implicadas y poner a su disposición herramientas específicas de gestión de los programas, sin perder de vista la creación de normas que faciliten la movilidad de los estudiantes (Sancha Gonzalo, 2020) así como el reconocimiento de la formación entre empresas e instituciones de educación superior.

La formación de los mentores académicos y de las entidades colaboradoras es un aspecto crucial que no debe descuidarse¹⁴. Es importante ofrecer "compensación" (en forma de tiempo o créditos) y garantizar el pleno reconocimiento del papel y las competencias de los mentores. Asimismo, es preciso reforzar la orientación de los estudiantes y el papel de la coordinación del programa.

La adecuada remuneración de los aprendices constituye un elemento importante que redundará en una mayor motivación y aprovechamiento de los programas de FDES. Algunos países establecen remuneraciones diferenciadas en los distintos cursos en base a la experiencia adquirida.

Los sistemas de garantía de la calidad de la educación superior deben ser rediseñados para integrar medidas de control de calidad en la gestión diaria del aprendizaje basado en el trabajo, de forma que se asegure que los estudiantes adquieren los conocimientos previamente establecidos. Asimismo, debe buscarse una mayor transparencia, a través de informes anuales que contengan indicadores sobre el uso de los fondos recibidos, el número de estudiantes seleccionados en los distintos departamentos, las tareas realizadas, qué contribución han supuesto para la empresa, etc.

Indudablemente, la educación dual superior constituye un nuevo escenario apasionante, pero no exento de riesgos. Como señalan Krüger, Molas y Jiménez (2019), es fundamental que en todo este proceso la universidad no pierda su esencia, que es proveer racionalidad científica a la sociedad del conocimiento, para no correr el riesgo de convertirse en una institución educativa subsumible por cualquier otro tipo de centro formativo.

¹⁴ La Escuela para la Facilitación Dual de la Universidad de Deusto constituye un magnífico ejemplo de buena práctica en este sentido. Pueden verse más detalles en: <https://www.deusto.es/cs/Satellite/deusto/es/modelo-deusto-de-formacion-dual/documento?i=1340186742108>

Referencias bibliográficas

Associació Catalana d'Universitats Públiques (ACUP) (2015): *Promoción y desarrollo de la formación dual en el sistema universitario catalán*. Barcelona. Disponible en: <http://www.acup.cat/sites/default/files/promocion-y-desarrollo-de-la-formacion-dual-en-el-sistema-universitario-catalan.pdf>

CEDEFOP (2014): *Terminology of European education and training policy*. Disponible en: https://www.cedefop.europa.eu/files/4064_en.pdf

CEDEFOP (2016): *Governance and financing of apprenticeships*, research paper 53. Luxembourg: Publications Office. Disponible en: https://www.cedefop.europa.eu/files/5553_en.pdf

Sancha Gonzalo, I. (2020). *International mobility in apprenticeships: focus on long-term mobility: Spain*. Cedefop ReferNet thematic perspectives series. Disponible en: http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2019/international_mobility_apprenticeship_Spain_Cedefop_ReferNet.pdf

Jansen, M. y Troncoso, D. (2018): *El impacto de los contratos para la formación y el aprendizaje en la inserción laboral de los jóvenes*. Fedea y J. P. Morgan (New Skills at Work).

Krüger, K.; Molas, A. y Jiménez, L. (2019): *Dual studies in university higher education - Estudios duales en educación superior universitaria*. (Documentos de debate 2019/02). Barcelona: Dia-e-logos.

World Economic Forum (2020): *The future of Jobs Report 2020*. Disponible en: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>