



Los alumnos necesitan herramientas para poner en práctica lo que han aprendido en sus estudios

Contra el paro juvenil

En España existe una elevada correlación negativa entre el paro juvenil y el nivel de formación. Según datos de la OCDE, en nuestro país la tasa de paro es del 26% para las personas que finalizan solo la formación obligatoria, frente al 10,9% para las que poseen un título superior, ya sea universitario o de Formación Profesional. Una de las principales aspiraciones de los alumnos a la hora de comenzar las prácticas es encontrar rápidamente un puesto laboral. A ser posible, en el lugar en el que las realizan. Se trata, en definitiva, no sólo de una experiencia que aporta valor en el «currículum vitae» del alumno, sino que aumentan y complementan la formación de los jóvenes, preparándoles para el mercado laboral y facilitando su inserción en el mismo.

ELENA MAGARIÑOS

Las prácticas de estudiantes en las empresas son un asunto controvertido. ¿Dónde empieza la excesiva responsabilidad y termina el aprendizaje? ¿Los alumnos en prácticas deben recibir remuneración por las tareas que realizan? ¿De qué manera se podría regular para evitar los excesos? Son solo algunas de las cuestiones que preocupan tanto a los alumnos como a sus centros de estudio. Pero, también, a los empresarios que ofertan prácticas en su compañía. «El alumno se enfrenta a sus primeras prácticas con cierta inquietud, pero también con mucha ilusión, ya que es la primera vez que entra en el mundo laboral y desconoce lo que la empresa exigirá de él», explica Carmen Sebrango, directora de Carreras Profesionales de la Universidad CEU San Pablo. Una inquietud que viene determinada también por la calidad de la formación práctica que hayan recibido los alumnos en sus centros de estudios, es decir, de las habilidades que puedan aplicar de forma práctica al trabajo.

Pero, si hay algo evidente es que los alumnos requieren las herramientas necesarias para poner en práctica lo que han aprendido en sus estudios, ya sean universitarios o de Formación Profesional. «Las prácticas son fundamentales para ampliar conocimientos y adquirir las competencias que las empresas exigen», apunta Sebrango. Además, este primer contacto con el mundo laboral puede ayudar al alumno a decidirse por una alternativa profesional. En la misma línea, Eugenio Prieto Ibáñez, presidente de Industria e Infraestructuras de A.T. Kearney, consultora especializada en talento e innovación, señala que «las prácticas en empresa aportan habilidades que se adquieren mejor en

Becarios, una inversión de futuro para las compañías

Los expertos coinciden en la necesidad de garantizar la calidad de las prácticas

un centro de trabajo que en un académico». De acuerdo con él, Luis López Díaz-Merry, director de la consultora, indica que «ayudan a alinear la formación de los jóvenes con las necesidades del mercado laboral». De esta manera, se fomenta tanto la empleabilidad de los recién llegados al mundo laboral como la competitividad de las empresas.

«Es importante tener en cuenta que los centros educativos no pueden estar continuamente actualizados en lo que a recursos se refiere», señala Ignacio de Benito, «senior project manager» de Fundación Bertelsmann. Por este motivo los programas de prácticas contribuyen a aportar a los aprendices la posibilidad de interactuar con la última tecnología y a desenvolverse en una situación real de trabajo. «Otro factor importante a tener en cuenta es que se adquieren actitudes que son claramente mejor interiorizadas en un ambiente de trabajo, como la puntualidad, el trabajo en equipo y el saber estar», explica. De hecho, cada vez son más los empresarios que buscan perfiles que aporten experiencia y actitudes transversa-

les como la adaptabilidad, la responsabilidad y la capacidad de trabajar de forma conjunta. «En este punto es donde la Formación Profesional Dual aporta un plus a los jóvenes que cursan esta modalidad de aprendizaje, ya que les da la oportunidad de obtener experiencia laboral mientras continúan formándose», subraya. Así, al obtener su título los aprendices están capacitados para cumplir con las necesidades que demandan las empresas.

BONIFICACIONES

No sólo los estudiantes salen beneficiados de su experiencia en las prácticas. «El proceso de formación se puede realizar bajo el marco de una bonificación en las cuotas de la Seguridad Social de los aprendices, lo que promueve el compromiso social de la compañía al convertirse en empresa formadora», explica de Benito. Por otra parte, la creación de nuevos talentos facilita el relevo generacional de la plantilla, además de disminuir los procesos de selección externos con el consiguiente ahorro de costes. Sin embargo, estas ventajas exi-

gen también una responsabilidad. «Las compañías están cada vez más concienciadas de la importancia de la formación de los jóvenes, como demuestra el fuerte crecimiento que está experimentando la Formación Profesional Dual», apunta Prieto. Una opción educativa que, como señalan desde A.T. Kearney, ha visto crecer el número de jóvenes que la escogen en un 457% desde 2012. «Es necesario fomentar la penetración de este tipo de programas en España, especialmente en las pymes, de la misma manera que urge regular el salario del aprendiz», señala Prieto. Unas iniciativas que, en términos de calidad, ayudarían a minimizar la distancia entre España y otros países europeos.

Uno de los principales objetivos de las empresas, pero también uno de los mayores retos, es facilitar una formación de calidad a sus aprendices. «No desarrollar estos proyectos bajo un marco mínimo de calidad es negativo para todos los actores implicados en ellos, desde los jóvenes hasta las empresas, pasando por los centros educativos y las administraciones», dice De Benito. Por ese motivo señala que «hay aspectos clave a tener en cuenta, como es la obligatoria remuneración de los aprendices o la necesidad de que los tutores de las empresas sean formados», asevera. De esta manera se contribuye a asegurar la calidad necesaria para el correcto desarrollo de este tipo de programas. Pero no son los únicos parámetros a tener en cuenta. «Es necesario garantizar un correcto seguimiento por parte del tutor tanto de la empresa como del centro educativo, así como valorar la actividad realizada por el estudiante en la empresa», explica. Unas evaluaciones que deben fomentarse y llevarse a cabo también por parte de la administración educativa.