



CAPÍTULO II

GESTIÓN

Y

PLANIFICACIÓN DE LA EDUCACIÓN

EL SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL. RETOS Y ESTRATEGIAS DE MEJORA

Esteve Oroval
Josep-Oriol Escardíbul
Anna Villarroya
Universidad de Barcelona

RESUMEN

Esta comunicación analiza los principales retos con los que se enfrenta el sistema nacional de formación profesional (que comprende la formación profesional reglada, la formación continua y la ocupacional) para, posteriormente, proponer algunas estrategias de mejora. El estudio pretende ser más una reflexión que un análisis exhaustivo del sistema de formación profesional. Su mayor interés radica en plantear políticas concretas de actuación en este ámbito. Los retos planteados son siete: la necesidad de reducir la complejidad del sistema de formación profesional; una mejor coordinación del sistema de formación con el sector productivo; el aumento del número de usuarios; la mejora de la calidad de la formación profesional; la reducción de las desigualdades (de género, nacionalidad y territorio, principalmente) en el sistema de formación profesional; la mejora del sistema de información y orientación profesional y laboral; y, finalmente, la necesidad de incrementar en cantidad y calidad el proceso de formación continua en las empresas. Este análisis da continuidad a un estudio previo realizado por los autores para el ámbito de Cataluña, del cual se extraen algunas iniciativas que nos parecen válidas para el conjunto estatal.

Palabras clave: formación profesional, formación ocupacional, formación continua, retos, estrategias.

1. INTRODUCCIÓN

Existe un consenso generalizado entre académicos, políticos y agentes sociales sobre la necesidad de que la economía española refuerce su competitividad internacional ante los nuevos retos que la globalización de los mercados ha supuesto para la mayoría de sociedades. En este contexto, cobran especial importancia la educación y la formación dados sus efectos positivos sobre la productividad de los trabajadores y, por consiguiente, sobre la mejora de la competitividad de los países. La formación profesional, a la que política y socialmente, se le ha conferido una menor importancia en España, es el objeto de estudio de este trabajo, en tanto que cualificadora de la mano de obra de nuestro país y, por ende, motor de desarrollo económico del territorio. A partir de un análisis previo sobre la formación profesional realizado por los autores, en las páginas siguientes se presentan las principales deficiencias observadas en el sistema de formación profesional nacional, así como un conjunto de recomendaciones sobre políticas de formación dirigidas a mejorar la competitividad de nuestro sistema productivo.

El sistema español de formación profesional comprende tres subsistemas: la formación profesional reglada, la formación ocupacional y la continua. El primer subsistema lo administran las autoridades educativas (nacionales y autonómicas) y está constituido, en el régimen general, por la formación profesional específica (ciclos formativos de grado medio y ciclos formativos de grado superior), la formación profesional de base (presente en la Educación Secundaria Obligatoria y el Bachillerato) y por los programas de cualificación profesional inicial (antiguos programas de garantía social). El segundo y tercer subsistema se ocupan de la formación de la población activa (de los desempleados, la formación ocupacional y de los ocupados, la formación continua). Mientras que la formación ocupacional está administrada por las autoridades laborales (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a través del Instituto Na-

cional de Empleo y las Comunidades Autónomas, salvo el País Vasco), la formación continua (pública) se adscribe a la administración laboral pero se gestiona, fundamentalmente, a través de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, donde participan el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y los agentes sociales (las principales organizaciones sindicales y empresariales). La finalización satisfactoria de la formación profesional reglada lleva a la obtención de “títulos profesionales”, mientras que la formación profesional ocupacional y continua pueden proporcionar “certificados de profesionalidad” (véase el reciente Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, que los regula); ambos se vinculan mediante el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (que se empezó a desarrollar en 2004 y que, actualmente, consta de 390 cualificaciones aprobadas). En el citado Catálogo se definen las cualificaciones más significativas que requiere el sistema productivo y se establecen los contenidos formativos básicos necesarios para que las ofertas educativas garanticen la adquisición de dichas competencias.

A pesar de las recomendaciones que se expondrán en las siguientes páginas sobre las estrategias a seguir por el sistema de formación profesional, debe tenerse en cuenta que no puede exigirse a la formación profesional la solución de los múltiples problemas que habitualmente se le demandan (desempleo, difusión del conocimiento tecnológico, vía alternativa para los alumnos menos capaces, integración social, cualificación para reducir la pobreza, etc.), en tanto que las causas de dichos problemas van mucho más allá del sistema de formación profesional. En este sentido, las actuaciones desde otros ámbitos de gobierno y desde la sociedad civil deben colaborar en la resolución de los retos que se plantean.

2. SIETE RETOS DEL SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL

2.1. Reducción de la complejidad del sistema de formación profesional

Uno de los primeros aspectos que se destacan en cualquier análisis del sistema de formación profesional español es el referido a su complejidad. Esta complejidad obedece tanto a su propio alcance, que abarca desde la formación y acreditación de competencias de alumnos en edad escolar hasta la formación y acreditación de los desocupados y de los trabajadores como a la implicación de un buen número de agentes (asociaciones de empresarios y trabajadores y centros de formación) y administraciones (educativa y laboral, tanto a nivel nacional, como autonómico y local).

2.2. Coordinación del sistema de formación con el sector productivo

Otro de los retos es la mejora de la concordancia de las cualificaciones ofrecidas por el sistema de formación profesional con las demandas del sector productivo. En cuanto a la formación reglada, existe poca implicación del sector productivo en la definición del currículo, que sigue fuertemente la propia dinámica interna del sistema. Asimismo, las políticas de formación ocupacional y continua han tenido una dinámica excesivamente vinculada con las necesidades de los centros de formación y con las directrices de los planes estatales de formación (de los que los centros dependen financieramente de modo significativo). De ahí que en estos subsistemas se observe también cierta lejanía con las demandas del sector productivo.

2.3. Aumento del número de usuarios del sistema de formación profesional

Un tercer reto se refiere a la necesidad de incrementar la cantidad de usuarios de la formación profesional, en sus tres niveles. En el conjunto español, en una década (1995 a 2005) la formación reglada ha pasado de poco más de 800 mil alumnos a casi 500 mil. En el curso 2004/05 sólo acudieron al sistema de formación profesional reglado el 26,6% de los alumnos en educación secundaria postobligatoria y el 13,3% en educación superior (Oroval *et al.*, 2007). Aunque las cifras relacionadas con la formación ocupacional y continua son de difícil cálculo, dadas las grandes discrepancias entre las distintas fuentes estadísticas existentes -

véase Albert *et al.* (2006)- parece existir un bajo porcentaje de desocupados y ocupados en formación (en torno al 20% en el primer caso y al 23% en el segundo), con más de la mitad en planes financiados públicamente (Calero y Escardíbul, 2005).

2.4. Mejora de la calidad de la formación profesional

El reto de la calidad de la formación es seguramente uno de los más difíciles de valorar debido a la falta de estudios sobre el rendimiento educativo de los alumnos en estudios profesionales. Ahora bien, dados los resultados de los alumnos españoles en pruebas internacionales referidas a la educación obligatoria (como la prueba PISA de la OCDE), así como los elevados niveles de fracaso escolar (en torno al 30%, el doble de la media europea) y abandono educativo tras finalizar la educación obligatoria (en torno al 40%), cabe suponer que se precisan mejoras al respecto (Calero y Escardíbul, 2007; MEC, 2008a). Asimismo, el hecho de que buena parte de la formación proporcionada por las empresas sea específica del puesto de trabajo (véase Oroval *et al.*, 2007) parece apuntar hacia la existencia de carencias de cualificación de la población activa en el desarrollo de sus actividades.

2.5. Reducción de las desigualdades en el sistema de formación profesional

Las desigualdades de género, territorio, cualificación y nacionalidad exigen actuaciones. En el primer caso, no se observan dificultades en el acceso al estudio profesional de las mujeres (en el curso 2005/06 representaban el 48% de los alumnos en los ciclos de formación profesional) si bien el porcentaje es inferior al 55% del bachillerato y el 54% en estudios universitarios (MEC, 2008a, 2008b). Sin embargo, sí se observan fuertes desigualdades para determinados tipos de estudio, siendo algunos claramente “masculinos” y otros “femeninos” (con un porcentaje de alumnos o alumnas superior al 80%).

Respecto a la desigualdad territorial, se constata una distinta presencia de centros públicos de formación profesional reglada en el territorio. Así, en el País Vasco, Aragón y Cataluña el alumnado matriculado en centros públicos en los estudios medios y superiores no alcanza el 70% del total, mientras que este porcentaje supera el 80% en Baleares, Canarias, Castilla-La Mancha, Extremadura y Galicia. Las desigualdades también se observan en la formación profesional ocupacional y continua, donde la caída del desempleo ha dejado algunas comarcas y territorios sin la oferta de determinada formación que sí podría darse si existiera una oferta conjunta para ambos sistemas (Oroval *et al.*, 2007). Por otro lado, los sistemas de formación profesional (especialmente la ocupacional y continua) se han mostrado poco eficaces a la hora de estimular la participación de los menos cualificados que, contrariamente, son los más necesitados de formación permanente, dada su mayor probabilidad de estar desempleados y de obsolescencia de sus cualificaciones (Escardíbul, 2006). Estas desigualdades no sólo generan inequidades para los individuos sino que, además, son factores que contribuyen a la escasez de oferta de mano de obra cualificada en algunos sectores y territorios.

Por último, cabe considerar la inmigración, que genera dos tipos de disfunciones: por un lado, el menor nivel de formación que alcanzan los inmigrantes respecto a los nacionales en la educación reglada (Calero, 2006); por otro, de signo contrario, el exceso de formación que se observa en muchos trabajadores inmigrantes adultos (en torno al 43%, más del doble en España que en la mayoría de países europeos) respecto a las cualificaciones que requieren los puestos de trabajo que ocupan y que genera una infrautilización de cualificaciones (Círculo de Empresarios, 2006).

2.6. Mejora del sistema de información y orientación profesional y laboral

Se precisa una mejora de los sistemas de información y orientación profesional y laboral, con un doble objetivo: por un lado, estimular a más alumnos de ESO para que se inclinen por la formación profesional y así aumentar el nivel educativo de parte de la población y re-

ducir el estigma negativo que aún tiene la formación profesional, especialmente en los ciclos medios. De los alumnos graduados en 2001, un 5,4% no continuaron estudiando; de los que siguieron en el sistema escolar, sólo el 15,4% accedieron a ciclos formativos de grado medio (MEC, 2008b). Por otro lado, debe atraerse a un mayor número de individuos a la formación ocupacional y continua para que realicen formación que les ayude en su trayectoria profesional.

2.7. Mejora del sistema de formación continua

Respecto a la formación financiada públicamente, a pesar del fuerte crecimiento del número de trabajadores formados, de casi 300 mil en 1993 a 1,3 millones en 2005, sigue existiendo un porcentaje importante de demanda de formación no satisfecha (la cifra es bastante estable desde 1995, llegando a 1,8 millones en 2001, véase Fundación Tripartita, 2008). Además, existen fuertes diferencias en la participación de trabajadores en programas públicos por Comunidades Autónomas. Asimismo, se trata del subsistema de formación profesional menos institucionalizado, centrado, casi exclusivamente, en la gestión de los recursos disponibles. Cabe lamentar, por tanto, la ausencia de unos objetivos de cualificación claros, una falta de regulación de la oferta formativa y de evaluación de su calidad, así como un reducido esfuerzo por dirigir esta formación a los trabajadores y empresas más necesitados (los menos formados en el primer caso y las PYMES en el segundo). Por último, el hecho de que los agentes sociales sean gestores y promotores de formación ha abierto dudas, en algunos casos, sobre sus motivaciones a la hora de ofrecer formación.

En relación con las políticas de empresa deben destacarse algunas debilidades constatadas en el estudio empírico propio desarrollado sobre el proceso de formación (Oroval *et al.*, 2007), a partir de una muestra de empresas de 500 y más trabajadores radicadas en Cataluña, cuyas debilidades pueden suponerse significativamente superiores en empresas de menor tamaño, menos “sofisticadas” (en terminología Purcell y Ahlstrand, 1994) en la gestión de recursos humanos. En resumen, se constata una falta de participación en la planificación de la propia formación (no alcanza a la mitad del personal de base, siendo poco más de la mitad para los trabajadores cualificados, salvo en el caso de los directivos), un exceso de formación específica vinculada con el puesto de trabajo, y poco rendimiento profesional de la formación para los empleados (en promoción y especialmente respecto a los salarios). Todos estos factores reducen la demanda de formación de los empleados, en un entorno ya de por sí con un bajo porcentaje de empleados en actividades de formación.

3. RECOMENDACIONES DE POLÍTICA FORMATIVA

A continuación, se sugieren algunas políticas de formación que pueden resolver, al menos parcialmente, las debilidades observadas en el sistema de formación profesional. En las mismas, se valoran las prácticas existentes y se proponen alternativas cuando se estima oportuno.

3.1. Reducción de la complejidad del sistema de formación profesional

Deben destacarse positivamente los esfuerzos de coordinación realizados por el gobierno estatal con las administraciones propias (laboral y educativa) y las Comunidades Autónomas para la elaboración del Catálogo Nacional de Cualificaciones (a través del Comité Técnico de Cualificaciones), el desarrollo de las funciones del INCUAL (Instituto Nacional de las Cualificaciones), la creación de Centros Integrados y de Centros de Referencia Nacional, así como con los agentes sociales en la creación del Consejo General de Formación Profesional y de la Fundación Tripartita (en este caso sin la presencia de las administraciones autonómicas).

Sin embargo, a nuestro entender, debería iniciarse un proceso de unificación de organismos, a nivel estatal y para cada Comunidad Autónoma, que aunara el conjunto de actividades relacionadas con la formación profesional bajo la tutela de una única entidad, en cada nivel administrativo señalado. Ello permitiría mejorar la coordinación de las tareas de planificación, provisión y evaluación de la formación profesional entre administraciones, redundando en una mayor eficacia y eficiencia en las acciones formativas. Dicho proceso debería iniciarse con la formación ocupacional y continua, como prevé el Acuerdo de Formación Profesional para el empleo firmado por el gobierno y los principales agentes sociales en 2006. Dichas políticas de unificación y coordinación estarían en consonancia con las recientes experiencias de países con sistemas de formación profesional tan distintos como los de Alemania, Francia e Inglaterra (Oroval *et al.*, 2007).

3.2. Coordinación del sistema de formación con el sector productivo

Respecto a la implicación del sector formativo con el sector productivo, debería proseguir la extensión de la formación en centros de trabajo obligatoria para la obtención de un título en cualquier ciclo formativo (véase el R.D. 1538/2006, de 15 de diciembre). Asimismo, podrían premiarse las mejores experiencias para fomentar la calidad de este tipo de formación (al estilo de los premios que, desde 2006, conceden el Consejo General de Cámaras de Cataluña y el Departamento de Educación en Cataluña). Además, podrían establecerse convenios de formación entre los Departamentos de Educación de las Comunidades Autónomas y las empresas (como los 113 realizados por la administración catalana) para adaptar la formación a las demandas empresariales. En estos convenios, las empresas se comprometen a aportar recursos financieros y materiales.

Aunque parece poco aplicable un sistema como el “dual” alemán, e incluso poco deseable (véase Oroval *et al.*, 2007), sí podrían incorporarse algunos elementos de dicho sistema, tales como la mayor coordinación entre centros y empresas en la formación en centros de trabajo (especialmente la colaboración entre los tutores de las prácticas del centro educativo y los del centro de trabajo) y la implicación de los Comités de empresa en dicho proceso. A este respecto, parece imprescindible que los tutores en los centros escolares realicen estancias en empresas, para actualizar sus cualificaciones y profundizar en el conocimiento del sector productivo (política que podría extenderse al resto de profesorado), así como una mayor implicación de los tutores de empresa con los centros educativos (que conozcan el ciclo que se imparte, la aproximación pedagógica, etc.), e incluso la participación de personas del ámbito productivo en la docencia que proporcionan los centros de formación. Estas iniciativas han de permitir que el ámbito formativo y el ocupacional no sean independientes, sino que se relacionen a partir de un mutuo conocimiento y una mayor implicación entre ambos.

Asimismo, debería replantearse el papel de la Administración y de los centros formativos en cuanto a la formación ocupacional y continua con el objetivo de estrechar los vínculos con el sector productivo. A este respecto, podrían incorporarse determinadas políticas de otros países, como el sistema de vales en formación ocupacional (de Alemania y Francia) que permite una mayor elección de centros por parte de los usuarios (siempre que se garantice la equidad de elección), de modo que los primeros deben proveer cursos deseados por los individuos y empresas. Asimismo, la subsistencia financiera de los centros podría quedar supeditada a la evaluación positiva de la calidad formativa, así como a su capacidad de dar respuesta a la formación requerida por el sistema productivo. Por último, el sector productivo también debería implicarse en el formativo, mostrando un mayor interés en el currículo ofrecido por el segundo en todos los subsistemas.

3.3. Aumento del número de usuarios del sistema de formación profesional

En la atracción de usuarios a la formación profesional reglada no debe olvidarse que este sistema de formación aún tiene una baja consideración entre buena parte de la sociedad derivada, especialmente, de la Ley General de Educación de 1970, que la LOGSE no consiguió mejorar significativamente. Esta última dejó sin “conectar” los ciclos formativos de grado medio con los ciclos superiores. En la actualidad, ambos ciclos se unen a partir de unos cursos “puente” (véase R.D. 1538/2006, de 15 de diciembre) que conceden un mayor atractivo a los ciclos medios, al convertirse en una vía de acceso a los superiores. Asimismo, la red de centros integrados, que proporcionan formación profesional reglada, ocupacional y continua, pueden ampliar el número de usuarios al ofertar todo tipo de enseñanzas profesionales.

En el ámbito de las propuestas concretas, cabría unificar el calendario existente en la formación reglada (curso escolar) y en la formación ocupacional y continua (año natural) para facilitar la coordinación y accesibilidad a los cursos, así como flexibilizar los horarios (especialmente de la formación en centros reglados) para permitir un mayor acceso a todo tipo de usuarios (especialmente los trabajadores). Deberían realizarse también una serie de cambios en las políticas de captación de usuarios, especialmente en torno a los ciclos formativos de grado medio (con peor imagen). Tres tipos de actuaciones en este sentido podrían ser las siguientes: en primer lugar, la actualización y mejora de las instalaciones con el fin de hacerlas más atractivas a los usuarios; en segundo lugar, la creación de campus “profesionales” de ciclos medios y superiores, que faciliten la interrelación entre alumnos de ambos ciclos y asimilen a los estudiantes de formación profesional al estilo de vida universitario; finalmente, la introducción de mejoras en las campañas publicitarias de formación profesional, en las que se destacaran los beneficios de la misma (inserción laboral rápida, adquisición de cualificaciones que facilitan la formación a lo largo de la vida, estancias en el extranjero en las prácticas en centros de trabajo, etc.)

Por último, señalar un conjunto de políticas del gobierno catalán (que podrían extenderse a otras Comunidades) dirigidas a flexibilizar el acceso a la formación profesional. Entre éstas, destacan la oferta parcial de ciclos, distribuciones temporales extraordinarias de los ciclos formativos, combinaciones de ciclos formativos afines, matrícula parcial, colaboraciones para impartir créditos en entornos laborales y ofertas de formación a colectivos singulares, así como el impulso a la formación profesional a distancia (con la creación del *IES Obert de Catalunya*) –véase Oroval *et al.* (2007).

Sin embargo, parece que ha de ser el sistema de reconocimiento de las cualificaciones obtenidas mediante la experiencia laboral y las enseñanzas no formales (con su incardinación en el Catálogo de títulos y certificados profesionales) el factor que puede lograr el cambio cultural entre los individuos a favor de la formación profesional y atraer hacia la formación (permanente) profesional a muchos activos ajenos a la misma, dada su capacidad de incidir sobre un mayor número de individuos (la certificación tiene que permitir a los individuos constatar su nivel de cualificación y convertirse en un estímulo para involucrarlos en procesos de formación permanente a lo largo de la vida). Como se ha indicado en la introducción, la certificación ha sido regulada para el conjunto del Estado recientemente (véase Real Decreto 34/2008), y algunas Comunidades, como Andalucía, Aragón, Canarias, Cataluña, Galicia y el País Vasco ya han iniciado el proceso de certificación. Aunque cabe celebrar el desarrollo de los certificados de profesionalidad y la certificación de la experiencia laboral y las enseñanzas no formales, debe valorarse negativamente la lentitud del proceso legislativo y de certificación que esperamos se acelere en breve. A este respecto, también debe convencerse a las organizaciones empresariales de que el proceso de acreditación generará más beneficios que costes para que su apoyo y participación en el mismo sea más significativo que el actual.

En cuanto a la formación continua, cabe valorar positivamente la iniciativa del gobierno central a favor del sistema de “crédito” o “bonificación” respecto al tradicional método de subvención, que ha supuesto la simplificación del proceso. No obstante, éste no ha atraído al número esperado de empresas, especialmente PYME, para las que deberían aumentarse las ayudas a la formación (financieras y de asesoramiento), de modo que se redujeran todos los costes asociados a la misma. Ahora bien, otras medidas podrían estimular fuertemente la formación permanente de los empleados, tales como la regulación del derecho de formación, ya sea en horas anuales o en la capacidad de intervención de los trabajadores en la planificación de su formación (como en Francia o Alemania), o el establecimiento de un sistema de asesoramiento para las empresas en la gestión de recursos humanos que lleve aparejado la concesión de certificados como “empresas formadoras” al proporcionar formación a todos los empleados bajo unos determinados procedimientos, de manera similar al programa británico *Investors in People* (Escardíbul, 2000).

La demanda podría aumentar también si la Administración incluyera la formación profesional entre los requisitos para acceder a determinados puestos de la misma: en muchos casos, inexplicablemente, se exige formación superior académica (universitaria) excluyéndose la formación profesional superior; asimismo, sería deseable que se indicara la necesidad de poseer títulos o certificados profesionales para el desarrollo de determinadas actividades que requirieran ciertos requisitos de cualificación.

3.4. Mejora de la calidad de la formación profesional

En las políticas de calidad merece destacarse la evaluación que se realiza, desde hace unos años, en determinados centros educativos profesionales, a los que se acredita con certificados tipo ISO. La Comunidad pionera en la implantación de programas de calidad en centros profesionales fue el País Vasco, aunque con posterioridad se han ido añadiendo un número importante de Comunidades, entre ellas, Andalucía, Aragón, Asturias, Cantabria, Castilla-La Mancha, Cataluña, Extremadura, Galicia, Islas Baleares y Madrid, que se hallan en diferentes etapas del proceso de implantación. No obstante, cabría señalar la necesidad de que estos procesos de calidad se expandieran, por un lado, a los centros de formación ocupacional y continua y, por otro, que abordaran también la evaluación de la calidad de la formación proporcionada por los mismos (que podría contrastarse, por ejemplo, a través de una evaluación de la inserción laboral de los alumnos, en la que se considerara el entorno socioeconómico de los mismos), no centrándose exclusivamente en los procesos de gestión y administración de los centros. A este respecto, las estancias de los profesores en centros de trabajo y la participación de expertos en empresas en la docencia deberían aumentar la calidad de la formación proporcionada por los centros, al incorporar, sistemáticamente, la realidad productiva a la actividad docente.

Asimismo, conviene profundizar en la formación transversal y la polivalencia. Sobre el primer aspecto, cabe destacar el aprendizaje de conocimientos generales, con una aplicabilidad en muchos puestos de trabajo, que aumenta las posibilidades productivas de los individuos y su tránsito por diversos puestos laborales. En esta línea, sobresale el conocimiento de idiomas (propios y extranjeros, especialmente el inglés), así como la mejora de la comunicación oral y escrita, las matemáticas y las tecnologías de la información y la comunicación. En cuanto a la polivalencia, deben conocerse las distintas tareas relacionadas con la propia familia profesional; además, la formación debe desarrollar la capacidad de trabajar en equipo, afrontar los retos de la innovación y el riesgo, la toma de decisiones, la resolución de problemas, la movilidad profesional, el enseñar a aprender y fomentar el carácter emprendedor en los individuos. Estos elementos, además, han de permitir una mayor adaptabilidad de los formados a las demandas del sector productivo. Ahora bien, la política educativa de calidad no debería circunscribirse a la formación profesional sino ampliarse a las etapas educativas ante-

riores que generan problemas en el rendimiento de los alumnos y que son las que pueden lastimar los niveles educativos posteriores (Calero y Escardíbul, 2007).

3.5. Reducción de las desigualdades en el sistema de formación profesional

En la reducción de las desigualdades de género debe fomentarse la información y orientación, así como el establecimiento de ayudas financieras (como reducciones de matrícula), que permitan una distribución más homogénea de alumnos y alumnas en los cursos de las distintas familias profesionales. Respecto a las desigualdades territoriales, es preciso un mayor esfuerzo para que la oferta financiada públicamente garantice ciertos niveles de equidad, al margen de lo que ofrezcan los centros privados. En este sentido, sería conveniente aunar los esfuerzos relativos a la formación ocupacional y continua para que la oferta de cursos de este tipo pueda extenderse a todo el territorio. En formación profesional ocupacional y continua, como ha sucedido en otros países como Alemania, Francia e Inglaterra y el País de Gales, deberían mejorar y extenderse la atención a los menos cualificados, que son los más necesitados y los que tienen una menor probabilidad de ser atendidos, tanto con programas de orientación (véase el punto siguiente), como con medidas financieras y de fomento de la formación (en empresas o centros de formación) que hagan más atractiva la formación para estos grupos (y sus empleadores). En el caso de los inmigrantes, debería realizarse un esfuerzo suplementario en la educación inicial que permitiera afrontar el mayor nivel de fracaso escolar; desgraciadamente, poco puede hacer el sistema de formación para lograr un mejor ajuste a los puestos de trabajo de los inmigrantes ocupados sobreeducados, salvo en tareas de información y orientación.

3.6. Mejora del sistema de información y orientación profesional y laboral

En las políticas de información y orientación sería conveniente crear planes profesionales, similares a los desarrollados en Francia, con particular atención a los desocupados, en los que se recogieran las capacidades, metas profesionales y la estrategia de incorporación al trabajo. Así, sería deseable que los individuos tuvieran un tutor (en alguna de las administraciones que participan en los procesos de formación) que conociera sus competencias y pudiera recomendarles una determinada formación: el tutor puede asimilarse al papel del médico de cabecera, que conoce el historial (formativo y de cualificaciones de los individuos en este caso), y al que recurren los individuos de vez en cuando para mejorar su estado (de formación). Esta información y orientación profesional puede darse sobre los cursos y el acceso al empleo de los individuos, así como a las empresas. Este servicio ha sido proporcionado principalmente por las autoridades municipales pero no bajo el principio descrito anteriormente, sino como un recurso al que se acude puntualmente y en situaciones difíciles (jóvenes inadaptados, desempleados con graves problemas de empleabilidad, etc.). En este entorno, también debería existir asesoramiento sobre la posibilidad de que los individuos acreditaran los conocimientos adquiridos en su experiencia laboral y educación no formal, proceso que, en la actualidad, se está desarrollando. En la orientación, deben participar, también, los centros integrados, tal y como recoge la normativa (Real Decreto 1558/2005, de 23 de diciembre).

3.7. Mejora del proceso de formación continua en las empresas

Los agentes encargados de la gestión del sistema financiado por el sector público de formación profesional continua (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, patronales y principales sindicatos) deberían mejorar su ordenación, identificando las necesidades de formación de los trabajadores y evaluando la calidad de la formación que proporcionan los centros. Asimismo, deberían proceder a la unificación de la formación continua y ocupacional en colaboración con las Comunidades Autónomas (que, en la actualidad, tienen una escasa participación al no estar representadas en la Fundación Tripartita). Por último, deberían asesorar a

las empresas de menor tamaño sobre las políticas de formación para así poder extender su uso.

En cuanto a las políticas formativas de empresa, debería extenderse la inclusión de elementos vinculados con la formación en la negociación colectiva, con una mayor implicación de los comités de empresa en su planificación (Oroval *et al.*, 2007). Asimismo, sería conveniente que la formación estuviera vinculada con determinadas políticas de empresa, que fomentaran la voluntad de los individuos a formarse y a transmitir sus conocimientos. Entre éstas, cabe destacar la existencia de una organización del trabajo basada en la cooperación, la confianza y en un alto grado de integración de los trabajadores en el proceso de decisión, así como una valoración de las cualificaciones de los trabajadores al definir su posición en la división del trabajo de la empresa y al determinar su remuneración y condiciones laborales. Para favorecer la transmisión de conocimientos entre empleados (formal o informalmente) debería resultar beneficioso el trabajo en equipo y que se garantizara cierta estabilidad (laboral y remunerativa) que evitara la competencia entre empleados a favor de la cooperación. Además, la formación debería vincularse con la promoción, la satisfacción laboral y los aumentos salariales, cuyos costes podrían ser recuperados por los empleadores vía incrementos de productividad.

4. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALBERT, C.; GARCÍA-SERRANO, C.; HERNANZ, V. (2006). "La formación en la empresa: ¿Cómo se mide?", Libro de Actas de las XV Jornadas de la AEDE, pp. 273-282.
- CALERO, J. (2006). La equidad en educación. Informe analítico del sistema educativo español. Madrid: MEC-CIDE.
- CALERO, J.; ESCARDÍBUL, J. O. (2005). "Financiación y desigualdades en el sistema educativo y de formación profesional en España" en V. Navarro (dir.) La situación social en España. Madrid: Fundación Largo Caballero, pp. 337-383.
- CALERO, J.; ESCARDÍBUL, J. O. (2007). "Evaluación de servicios educativos: el rendimiento en los centros públicos y privados medido en PISA-2003." Hacienda Pública Española, 183 (4), pp. 33-66.
- CÍRCULO DE EMPRESARIOS (2006). Tres factores clave para una política de inmigración: apertura, control e integración. Madrid: Círculo de Empresarios.
- ESCARDÍBUL, J. O. (2006). "La formación ocupacional en España". Boletín Económico de Castilla y León, 6, abril, pp. 89-96.
- ESCARDÍBUL, J. O. (2000). "Los efectos del programa del gobierno británico "Investors in people (IIP)" sobre el proceso de formación en la empresa", Libro de Actas de las IX Jornadas de la Asociación de Economía de la Educación, pp. 209-224.
- FUNDACIÓN TRIPARTITA (2008). Estadísticas de actividad de formación continua. <http://www.fundaciontripartita.org/>.
- MEC (2008a). Estadística de la enseñanzas de las Enseñanzas no universitarias. Resultados Detallados. Curso 2005-2006. <http://www.mec.es/mecd/estadisticas/index.html>.
- MEC (2008b). Datos y Cifras del Sistema Universitario Español. Curso 05-06. <http://www.mec.es/mecd/estadisticas/index.html>.
- OECD (2006). Education at a Glance. Paris: OECD.
- OROVAL, E.; ESCARDÍBUL, J. O.; VILLARROYA, A.; AFCHA, S. (2007). "El sistema de formación profesional en Cataluña. Retos y estrategias ante la globalización." Document d'Economia Industrial, n. 30.
- PURCELL, J.; AHLSTRAND, J. (1994). Human Resource Management in the Multi-Divisional Company. Oxford: Oxford University Press.