

O PAPEL DA FORMACIÓN PROFESIONAL NUN CONTEXTO REXIONAL

José Carlos Yáñez López

Profesor do departamento de Economía Financeira e Contabilidade
Universidade de Vigo.

En moitas Comunidades Autónomas españolas búscanse fórmulas para logra-lo desenvolvemento da economía rexional e enfrontarse á necesidade de crear novos postos de traballo. En xeral, parece existi-lo convencemento de que os instrumentos utilizados ata agora, que consisten principalmente no apoio financeiro ós proxectos empresariais que se empracen na rexión, isto é, a subvención a novas industrias, xa non abundan por si sós.

O vello modelo que se utiliza para logra-lo equilibrio entre as diversas Comunidades Autónomas a través do que as grandes empresas se viron estimuladas polas subvencións públicas a construír novas plantas nas rexións máis atrasadas, esforzándose o Estado, ademais, por completa-la infraestrutura técnica da zona a través da construción de estradas, vías férreas, creación de zonas industriais, etc., aparece como un simple paliativo ante a existencia, en primeiro lugar, dunha pooboación nova, sen emprego e pouco

cualificada en relación ós cambios tecnolóxicos que se están producindo e que, á súa vez, se atopan ou ben sen emprego ou ameazada nos postos de traballo que ocupan actualmente e, en segundo termo, por un sistema de produción fortemente marcado pola presenza de industrias en plena reestructuración.

Son as novas fórmulas encamiñadas a dinamiza-las forzas endóxeas, as cales aparecen como instrumentos de política rexional de desenvolvemento máis axeitadas. Agora ben, isto só pode lograrse se é posible incrementar a competencia profesional e a actividade innovadora das empresas xa existentes na Comunidade. Xorde, polo tanto, a necesidade de imbrica-la formación profesional coas políticas de desenvolvemento rexional.

A este respecto tódolos estudos sinalan que as novas estratexias de desenvolvemento se estruturan baseándose en dúas premisas fundamentais:

- A creación de novos postos de traballo mediante iniciativas nas empresas existentes e mediante a creación de empresas xunguidas ás actividades económicas propias da rexión.

- A promoción de postos de traballo cualificados, empregando para isto novos instrumentos que permitan a utilización dos recursos humanos da rexión.

Por suposto, isto non exclúe o feito de que novas empresas se instalen na Comunidade Autónoma e que poidan ser promocionadas. Non se trata dunha vía antagónica senón complementaria, aínda que particularmente importante porque a competencia arredor das empresas con vontade de expandirse e asentarse en rexións distintas é moi grande, sobre todo na situación actual na que tanto as Comunidades Autónomas cun nivel de desenvolvemento superior como os países de estrutura forte tamén teñen un nivel de desemprego moi elevado.

As experiencias adquiridas nalgunhas rexións europeas móstrannos que os investimentos que se realizan na mellora das competencias profesionais das poboacións adaptadas ás características económicas rexionais son particularmente importantes. Pódense identificar certos obxectivos comúns nas estratexias de desenvolvemento económico postas en práctica polas rexións europeas máis dinámicas, as cales van condiciona-las súas políticas de formación:

- Modernización da rede industrial, mediante a promoción de novas tecnoloxías, pero tamén, e de forma moi destacada, a través do apoio ó saneamento financeiro e á mellora da xestión das empresas xa existentes.

- Apoio ás pequenas e medianas empresas e ó sector artesanal.

- Promociona-la constitución de novas empresas e estimula-la creación do "propio emprego".

- Favorece-la implantación de empresas enfrontándose ás dificultades analizadas anteriormente.

As decisións dos responsables políticos rexionais poñen a énfase no potencial endógeno de desenvolvemento e, neste marco, as accións encamiñadas á promoción das pequenas e medianas empresas revisten unha importancia capital. Para estas empresas a cualificación persoal constitúe un factor esencial xa que garante a flexibilidade dos cambios nas liñas de produción e a súa adaptación ás variacións que se produzan no mercado, que é, precisamente, a vantaxe específica das empresas de menor tamaño.

A promoción das pequenas e medianas empresas a través das axudas financeiras concibidas como subvencións ó equipamento de equipos, maquinaria, etc., con ser importante, pode selo menos cás chamadas "prestacións reais", isto é, as axudas encamiñadas á cobertura de necesidades de cualificación profesional,

acercamento ás fontes de información e transferencia de tecnoloxía.

Xa que nas pequenas e medianas empresas se exercen tódalas funcións empresariais, preséntanse un amplo abano de necesidades profesionais de cualificación. Unha formación profesional de amplo espectro, que poida reaccionar con flexibilidade ás necesidades específicas de cualificación, favorecería enormemente o dinamismo económico deste tipo de empresas, a diversificación da economía e o crecemento do emprego.

Para isto cómpre establecer un estreito vencellamento entre a formación profesional e o emprego. É nos lugares de produción, distribución, comercialización, e en ningunha outra parte, onde se xeran os novos perfís de cualificación profesional polo que é preciso asegurar un vencellamento directo entre os lugares de formación e os lugares de produción, de xeito que se efectúen as adaptacións necesarias nas ofertas formativas.

Os instrumentos utilizados polos axentes xestores das políticas educativas no ámbito das Comunidades Autónomas, no referente á observación das relacións entre emprego, formación e desenvolvemento non se atopan, en moitos casos, adaptados ós cambios que se producen no sistema productivo. Este é un problema importante, moito máis tendo en conta a necesidade de artella-las políticas de formación no eido profesional en tres prazos:

* A longo prazo, isto é, para producir cambios globais no sistema educativo, cun horizonte de dez anos como mínimo, tratando de adianta-las liñas mestras na evolución tecnolóxica e cultural. Este tipo de planificación está, normalmente, en mans das autoridades centrais do estado.

• A medio prazo, de tres a cinco anos, nos que se ha defini-los obxectivos e programas da formación profesional que se adapten ás evolucións que se producen nas estruturas de cualificación das empresas.

• Finalmente, a curto prazo, onde é preciso logra-la inserción dos xoves que saen do sistema educativo e entran no mercado de traballo e, no caso de ser necesario, propoñer ós solicitantes de emprego cualificacións que lles permitan unha inserción no mercado laboral.

Xestionar axeitadamente este complexo artellamento entre a capacitación técnica e o emprego a escala rexional aparece como un importante reto para os encargados da formación profesional tanto no sistema educativo coma nas empresas. Unha formación profesional de amplo espectro, que poida reaccionar con flexibilidade ás necesidades específicas de cualificación demandadas polo sistema productivo, favorece o dinamismo económico das pequenas e medianas empresas, a diversificación nas vías de desenvolvemento rexional e, por ende, o crecemento do emprego.



É evidente que este necesario artellamento entre a formación e o emprego vai atopar, inevitablemente, rixideces nas ofertas de ensinanzas vencelladas a adestramentos tradicionais, antigas cualificacións e oficios, e ás competencias que posúen os docentes. Existe, polo tanto, un problema importante de formación, de actualización e

de perfeccionamento do profesorado da formación profesional, que permita que se produza a necesaria evolución na oferta de formación.

Ocorre, tamén, que esta evolución está limitada polos custos dos equipamentos vencellados ás novas tecnoloxías, que fai ilusorio o feito de

que os centros onde se imparte a educación técnica poidan dotarse deles sistematicamente, entre outras razóns, porque os recursos públicos dispoñibles non o permiten. Esta limitación ten a vantaxe de estimula-lo achegamento dos centros de formación ós lugares de produción dado que é na empresa onde existe, normalmente, o equipo moderno, actualizado desde o punto de vista técnico e parece congruente que sexa aí onde o alumno o coñeza e onde debería facer prácticas con el.

Por outra banda, é moi posible que algúns centros de formación poidan prestar novos servizos ás empresas, poñendo á súa disposición os equipamentos que posúas fóra dos horarios da ensinanza con vistas ó desenvolvemento e capacitación dos seus traballadores.

As empresas víronse sometidas sempre, e hoxe en día moito máis, a axustes imprescindibles para poder adaptarse ós cambios de preferencias con respecto ós produtos que ofrecen, a competencia por parte doutras empresas ou a aparición de novos produtos froito da evolución tecnolóxica. Estas influencias externas poden amortiguarse ou, mesmo, aproveitarse só mediante a férrea vontade de permanente reestructuración interna da empresa. En última instancia, unha empresa é débil se en virtude dunha inflexibilidade interna non pode optar polas adaptacións necesarias ou se non detecta nin pode aproveitar-las evolucións dos mercados. En cambio, unha empresa será forte na medida que poida adoptar estratexias de

reestructuración axustando a súa estrutura ás novas necesidades.

Esta actividade innovadora das empresas presupón, como principal compoñente, a formación e a axeitada cualificación profesional dos traballadores, eliminando deste xeito as retencias ós cambios e permitindo a promoción do conxunto dos recursos humanos e a transferencia de coñecementos.

Dous han se-los eixes estratéxicos nos que se ha basea-la actuación dos poderes públicos neste ámbito.

En primeiro lugar, dado o potencial de renovación da estrutura económica rexional que posúen as pequenas e medianas empresas, sería necesario tomar diferentes iniciativas encamiñadas a aumenta-los esforzos que realicen na formación do seu persoal. Na meirande parte das empresas considérase a formación e o perfeccionamento coma unha carga suplementaria e non coma un investimento. Parece, polo tanto, conveniente adoptar políticas encamiñadas a sensibilizar ás empresas con respecto a este campo, con axudas públicas que integren a formación en proxectos coherentes de modernización xeral do aparello productivo.

A asistencia ás empresas, xa sexa de carácter financeiro ou técnico, deberá estar destinada a acompañar-las procesos de modernización apoiando a introdución de novas tecnoloxías e os cambios na organización do traballo; naqueles

casos en que sexa necesario terá que acompañar e apoiar-lo árduo proceso de reestructuración ou reconversión dun sector de actividades, impulsando a implantación de novas empresas ou o proceso de creación de novas actividades por parte das empresas xa existentes.

O segundo eixe estratéxico pasa por enfrontarse ós retos que presentan as necesidades de formación dos recursos humanos no marco xeral do sistema educativo. Nos últimos anos emprendéronse reformas que apuntan a dous obxectivos importantes: eleva-lo nivel xeral de formación, por unha parte, e aumenta-la súa polivalencia, por outra, creando un abano de competencias máis amplas e menos especializadas, baseadas nunha boa formación tecnolóxica xeral que reforce as facultades de adaptación ós postos de traballo en constante evolución.

Agora ben, con ser importantes, eses obxectivos aparecen como insuficientes para dar unha resposta ó novo contexto económico. As Comunidades Autónomas han de esforzarse por impulsar-la apertura das barreiras do sistema educativo fronte ó mundo laboral modificando as relacións do sistema de Formación Profesional do seu entorno.

Neste sentido faise necesario impulsar unha renovación das organizacións educativas e os métodos de formación co fin de que den resposta:

- Ós xoves que non son quen de supera-las etapas básicas educativas e

abandonan o sistema educativo regulamentado sen cualificación profesional ningunha, cos graves problemas de inserción que isto conleva.

- Ós traballadores pouco cualificados con postos de traballo fortemente ameazados na súa continuidade ou en situación de excedentes laborais, situación que prolonga cada vez máis a súa duración fronte a un mercado de traballo con poucas perspectivas de absorción desta man de obra.

- Ós traballadores con cualificacións profesionais que xa son obsoletas no contexto de cambios tecnolóxicos acelerados.

Unha oferta de formación promovida polos poderes públicos utilizando "módulos" de corta duración que permita construír itinerarios formativos suficientemente flexibles como para adaptarse tanto ás necesidades das empresas coma ás persoas que non dispoñen de tempo para comezar formacións regulamentadas e que, deste xeito, se poidan confeccionar axustadas ós seus propios obxectivos tanto no contido coma na duración.

No caso de rexións cunha forte dispersión xeográfica, farase necesario estende-la oferta de formación a todo o territorio, co obxecto de facela accesible á maior cantidade de persoas posible, cuestión imprescindible para poder alcanza-lo obxectivo de elevación dos baixos niveis de cualificación.

Os postos de traballo do mañá, sen dúbida, serán moi diferentes dos postos de traballo actuais pola acción conxunta de tres tipos de factores: os tecnolóxicos, as derivadas das novas formas de organización e polas novas modalidades de xestión. Ós homes e mulleres que traballen neles non se lles pedirán os mesmos coñecementos nin as mesmas prácticas profesionais ca hoxe. Será necesario, polo tanto, establecer unha política de formación que permita ós actores sociais dar unha resposta a esa evolución.

BIBLIOGRAFÍA

- Bueno, E. (1993); *Reindustrialización y nuevas oportunidades: A modo de introducción*. Documento de traballo.
- Consejo de las Comunidades Europeas. Secretaria General, (1987); *Textos sobre a política educativa europea*. CECA, CEE, CEEA, Bruxelas.
- Gizard, X. e Joséphe, A., (1987); *Desarrollo Regional y Formación Profesional. Valoración de los recursos humanos en las regiones en reconversión económica que se benefician de la ayuda financiera comunitaria*. CEDEFOP, Berlín.
- Gómez Fernández, F., Facal Fondo, T. e outros, (1988); "Investigación sobre: experiencias da transición da escola á vida activa", *Seminario de Galicia sobre a Transición dos Mozos á Vida Adulta e Activa*. Consellería de Educación e OU, Santiago.
- McDermont, W., (1988); "El factor humano en la fábrica del mañana", *Formación Profesional*. CEDEFOP, Berlín.
- San Miguel Cela, J.L., Sarbia Alzaga, J.M., Azúa Mendía, S., Quevedo Casin, M., (1993); "Reindustrialización y nuevas oportunidades", *Simposio do VII Congreso AECA*, Vitoria.
- Wobbe, W., (1988); "Tecnología, Trabajo y Empleo: Nuevos desarrollos en el cambio de las estructuras sociales". *Formación Profesional*, CEDEFOP, Berlín.