

La formación profesional en la empresa española

Víctor Gabriel PEINO JANEIRO *



La idea de una subordinación directa del sistema educativo al sistema de producción no se puede aceptar de ninguna forma, según han revelado estudios recientes llevados a cabo por el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP). Un concepto de interdependencia entre el sistema educativo y el sistema de producción, en tanto que componentes sociales estarán más próximos a la realidad, el uno y el otro conservando una cierta autonomía y teniendo su evolución propia, dictada por leyes propias.

En primer lugar, el estudio de las estructuras microeconómicas y de los esquemas específicos de utilización del personal ha puesto en evidencia que las estructuras del sistema educativo y las del sistema de empleo tienden a largo plazo a estabilizarse recíprocamente. Una oferta específicamente estructurada de mano de obra dotada de una formación determinada engendra siempre su propia demanda e inversamente.

En segundo lugar, la relación entre sistema educativo y organización del trabajo en el seno de las empresas no debe ni puede ser considerado de manera aislada: está profundamente influenciada por otros factores, como las estructuras macroeconómicas y las tendencias evolutivas de las principales variables, las formas de reivindicación social y las políticas de seguridad, de estabilidad y de consenso social.

Finalmente, la suma de aptitudes y conocimientos adquiridos por una persona no depende únicamente de su formación inicial, sino también de las diferentes etapas de su carrera profesional. Toda formación demasiado estrecha, orientada hacia un empleo determinado para ocuparlo al final del referido período de formación, carece de un auténtico objetivo. Éste debiera ser el dominio de dife-

rentes situaciones de trabajo en el curso de la vida profesional y también, en una amplia medida, la prevención del paro estructural. La importancia de una formación inicial general sólida y amplia es importantísimo dentro de este proceso que pudiéramos denominar de pluricualificación.

En definitiva, el conjunto de los empleos forman una red dentro de la cual circulan los trabajadores y que refleja también los modos de organización del trabajo, el estado del sistema educativo o los niveles relativos de las remuneraciones. Cuando aparecen desequilibrados en algún punto de la red es importante emprender una política correctiva no sólo para este punto, sino para todo el conjunto.

En consecuencia, lo máximo que se puede intentar, al parecer, es que el sistema productivo organice su propio sistema educativo para atender a sus propias necesidades de mano de obra cualificada y especialistas de todo tipo.

La situación española

En el caso concreto de España hay que partir de una tasa de paro del 17 por 100 de la población activa y una ausencia casi total de estadísticas sobre los sectores que demandan mano de obra y en cuáles otros sobra empleo; la consecuencia no puede ser otra que el empeoramiento de la situación por medio del paro friccional. Todo lo que sea mejorar la información laboral, de acuerdo con la opinión del profesor Luis Ángel Rojo, es tarea primordial para España: «Todo esfuerzo eficaz encaminado a mejorar la organización del mercado de trabajo y la información de sus agentes se traduciría, por tanto, en una mayor movilidad de los tra-

* Profesor numerario de tecnología administrativa en el instituto de F. P. de Lugo.

bajadores y en una reducción del paro para cada nivel de demanda de trabajo; además, al disminuir la intensidad de los esfuerzos que han de hacer las empresas para atraer fuerza de trabajo superando la insuficiencia de información de los agentes, toda mejora en la organización del mercado laboral determinaría una menor presión alcista de los salarios monetarios para cada nivel de tensión de dicho mercado. De modo análogo, una política de formación profesional que elevase el nivel medio de capacitación de los trabajadores incrementaría el número de ofertas de puestos vacantes accesibles, en promedio, para cada uno de ellos, y de este modo facilitaría la movilidad laboral, acortaría la duración media del período de búsqueda de empleo y reduciría la tasa de paro para cada nivel de demanda de trabajo»¹.

Es preciso mejorar enormemente la información laboral y estadística en torno al mercado de trabajo, información que debe iniciarse en la escuela, como sucede en otros países europeos, y que debe ser previa a cualquier reforma de la F. P., ya que sin aquélla esta otra seguramente fracasaría.



Colocados ante la necesidad de procurar que la política educativa, en la medida de lo posible, contribuya al descenso de la tasa de paro, y en una coyuntura histórica en la que es preciso reforzar a fondo la formación profesional en España por razones que quedarán explícitas más adelante, y teniendo en cuenta todo lo anterior, es preciso preguntarse qué tipo de F. P. queremos: ¿Será, acaso, una formación profesional reglada de las que nos ofrece MEC a años luz de las necesidades del país, o más bien se tratará de potenciar la F. P. ocupacional?, ¿qué profesiones conviene reforzar y cuá-

les están ya caducas? ¿conviene realizar inversiones necesariamente cada día más costosas en equipamiento escolar o buscar otros cauces para dirigir los fondos a potenciar, por ejemplo, la enseñanza básica? Estas y muchas otras preguntas similares es preciso que sean contestadas antes de proceder a cualquier cambio y proceder con urgencia a una revisión de la situación actual.

La F. P. actual

Veamos, antes de nada, cuál es la situación de partida en nuestro país. El decreto 70/1976, de 5 de marzo, sobre ordenación de la formación profesional, venía a desarrollar lo preceptuado por la Ley General de Educación de 1970, estableciendo la formación profesional de 1.º y 2.º grados. En cuanto a la primera, tal y como estaba concebida, acabó convirtiéndose en aquel lugar al que iban a parar todos los fracasados de EGB, con lo que el nivel cultural de esta masa estudiantil es muy bajo, la mayoría necesitados de medidas de apoyo que en ningún caso se suministran, con horarios sobrecargados (cursos de 12 y más asignaturas) y programas alejados de la realidad. El índice de fracaso en este nivel de primer grado es, según cifras oficiales, superior al 50 por 100 y en algunos casos puede llegar al 7 por 100.

En cuanto a la F. P. de 2.º grado, la única que podría tener un cierto sentido y ser homologable en Europa, hay cifras lo suficientemente significativas que indican que está muy lejos de responder a las necesidades del país y a una eficaz utilización de los recursos puestos a su disposición. En efecto, según datos del curso 1979/80, últimos de que disponemos, resulta que la rama administrativa, que comprende varias subespecialidades, representaba el 39,67 por 100 del total de alumnos matriculados; el total de alumnos de esta especialidad, sumados a los que siguen las enseñanzas de electricidad-electrónica, son el 65,28 por 100 de toda la F. P. de 2.º grado. Por el contrario, apenas si hay oferta de plazas en la especialidad de informática.

La situación desde aquel curso no ha dejado de empeorar, y seguramente nos encontraríamos actualmente con que la rama administrativa representa cerca del 50 por 100 del total del alumnado; los estudiantes se eternizan en programas de tres y dos años (estos últimos para los bachilleres superiores), cuando las propias declaraciones de los empresarios y la experiencia demuestra que con una cultura básica y sólida y ligeros conocimientos específicos se puede acceder a los mismos puestos. Aparte de que es el sector de servicios, hacia el que mira esta especialidad, la salida provisional o definitiva de gran número de licenciados y técnicos superiores y medios que con pequeños cursos intensivos de mecanografía, por ejemplo, tienen la vía libre para una posible competencia con el alumnado de F. P. Así, al final, nos encontramos con

¹ ROJO, J. A.: *Renta, precios y balanza de pagos*. Alianza Universidad, pág. 387.



que el 50 por 100 de la formación profesional de 2.º grado no responde a las necesidades de las empresas, está poco considerado por aquéllas, sus titulados son futuros parados y en conjunto se produce una increíble dilapidación de recursos en forma de sueldos a personal docente y auxiliar, material escolar y de mantenimiento.

Indiquemos, finalmente, que en España no existe prácticamente la formación en la empresa y que la formación ocupacional, para parados y otros colectivos, corre a cargo del INEM, siempre desconectada de la formación profesional reglada.

Otras alternativas

Visto el panorama de partida, y antes de proponer una alternativa de formación en la empresa, conviene explicar claramente lo que entendemos por esta modalidad pedagógica y sus posibles variantes, así como sus ventajas e inconvenientes.

En primer lugar, tenemos la formación de alternancia definida por una comunicación de la comisión de las Comunidades Europeas al Consejo de Ministros de fecha 2 de octubre de 1979 como «un proceso de formación asociante al ejercicio de una actividad profesional sobre el lugar de trabajo con la formación adquirida en un servicio, una organización o un establecimiento de formación». Esta definición muy abierta nos pone, no obstante, en camino de saber a quién va dirigida este tipo de formación; se trata más bien de jóvenes que han acabado la enseñanza obligatoria y formalizan un «contrato peculiar» con algún centro o empresa debidamente autorizados para impartir estas enseñanzas; sin embargo, nada impide que cualquier adulto pueda acceder a este tipo de ense-

ñanza, con lo cual podrían verse favorecidos trabajadores en paro, disminuidos, etc.

Sobre la formación en alternativa se han vertido muchos juicios y las posiciones están muy encontradas: para algunos es algo innovador y que los nuevos tiempos precisan para que la escuela pueda adaptarse al continuo cambio tecnológico, mientras que para otros no es más que un comodín que de vez en cuando sacan los gobiernos, sobre todo en épocas de crisis, para poder frenar los gastos en educación. En cualquier caso, la realidad de la dura etapa que estamos atravesando se impone y la alternancia es un hecho en toda Europa occidental, menos precisamente en España.

La forma más conocida de alternancia es el contrato de aprendizaje, pero ya hemos anticipado algo de lo que debe ser para nosotros este tipo de contrato: para jóvenes que han acabado las enseñanzas obligatorias comunes para todos y subrayamos lo de obligatorias y comunes porque este contrato muy extendido en los países germánicos y en el Benelux es la vía a los catorce años para diferenciar a los jóvenes en dos grupos: los futuros universitarios y los que se dedicarán a profesiones manuales, a pesar de existir una enseñanza obligatoria (pero no común) hasta los dieciséis y más años. En los países del Benelux ya se han iniciado importantes reformas educativas, tendentes, aparte de otras características, a potenciar la enseñanza en común, retrasando el período de elección en busca de una mayor madurez y una mayor cultura básica imprescindible para hacer frente a la crisis; en los países germánicos ya dijimos que el contrato de aprendizaje goza de gran prestigio, y no está en cuestión el sistema educativo; curiosamente son estos países, Suiza, Austria y Alemania Federal, los tres del mundo que mejor han resistido la presente crisis.

En segundo lugar, tenemos la formación en la empresa propiamente dicha, que consistiría en aquella variante en la cual la formación teórica, lo mismo que la práctica, es impartida en escuelas empresariales que funcionan con las debidas garantías pedagógicas y, en cualquier caso, bajo la supervisión de las autoridades educativas. También en formación en la empresa son pioneros los países germánicos, en especial Alemania Federal, donde el sistema goza de gran prestigio.

En cuanto a ventajas de la formación en la empresa podemos citar las siguientes:

- Contrato directo del alumno con el mundo laboral, lo cual, aunque decaiga la calidad de la enseñanza teórica (no tiene por qué producirse necesariamente), no debe implicar más que ventajas. El alumno podrá tocar y trabajar con todo tipo de máquinas, y no necesariamente con material obsoleto, como la mayoría del que existe en los centros escolares.
- Disminución de costes para la empresa por una más rápida amortización de la maquina-

ria e instalaciones, cuestión doblemente interesante en épocas de gran avance tecnológico que convierte la obsolescencia en un coste fijo importantísimo.

- Posibilidad de darle mayor movilidad funcional al factor trabajo y disminuir el paro, dejando que sea la propia empresa la que cree sus propios «cursos» para actualización de su propio personal o de cualquier otro, siempre supervisados por las autoridades educativas para su homologación.
- Menores costos para el estado que puede dedicar los recursos ahorrados a otros fines.

Como inconveniente sólo podemos citar la ya mencionada pérdida posible de calidad de la enseñanza, advirtiendo que para las lecciones teóricas podría utilizarse el personal del MEC que realiza actualmente idénticas funciones.

Así nos encontraríamos con la formación profesional reglada u oficial, a ser posible en alternancia, y la formación en la empresa, debidamente conectadas, con títulos equivalentes y con el gran objetivo de preparar la mano de obra cualificada que un país moderno, y en continuo cambio, necesita.

Exigencias mínimas

Pero no es posible la formación en la empresa en ninguna de sus variantes sin una amplia descentralización y diálogo entre todos los agentes que van a participar en su puesta en marcha. Así lo ha entendido la comisión de la CEE que en junio de 1980 declaraba: «No hay desarrollo de la formación en alternancia sin voluntad de diálogo entre las partes sociales y entre éstos y los poderes públicos.» Así lo han entendido también la mayoría de los países comunitarios, y en especial el Reino Unido, donde ya desde 1964, antes de pertenecer a la Comunidad Económica Europea, existían las juntas de formación profesional creadas por la British Industrial Training Act. y que tiene como misión fundamental organizar la F. P. en la empresa, dar el visto bueno a los cursos que organizan y repartir los fondos recaudados por medio de tasas entre aquellas empresas que organizan cursos de formación. Existe una junta para cada industria ampliamente descentralizadas por departamentos o provincias. Quizá en la formación de toda junta u órganos similares hubiese una tarea importante a realizar en España.

En las conclusiones provisionales del I Seminario Tecnológico Internacional de Prospectiva General y Educativa (Madrid, 15-20 de noviembre de 1982), leemos lo siguiente:

«Para una mayor conexión de la oferta educativa con la demanda laboral resultan aconsejables:

- Promocionar las relaciones entre las institu-

ciones educativas y las empresas, promoviendo un mejor conocimiento de las necesidades y exigencias del mercado de trabajo.

- Primar la formación globalizadora y básica de las personas más que una educación excesivamente especializada. Es preciso volver a dar a la educación el lugar que le corresponde en el centro de trabajo. Las instituciones escolares no pueden preparar para el desempeño de puestos laborales concretos como lo hacen las propias empresas. Para que éstas cumplan estos objetivos adecuadamente, hay que ampliar el concepto de educación haciendo partícipes a las empresas y procurándoles las necesarias ayudas financieras.»

Por otra parte, el especialista M. Blaug nos dice lo siguiente: «A falta de una organización sistemática en España de programas ambiciosos de formación, sólo podemos exponer consideraciones y argumentos de carácter general. Ya dijimos anteriormente que es peligroso separar el aprendizaje de las técnicas industriales del mundo del trabajo, y aunque nadie se atrevería a negar que existe un campo de acción para un cierto número de escuelas de formación profesional e institutos técnicos en cualquier país, el método más eficaz para la formación de mano de obra cualificada es el de programas breves de formación intensiva orientados a las necesidades específicas de las distintas industrias. La idea es que las empresas deben recibir ayuda para la formación de su propia mano de obra en el trabajo y fuera del trabajo y que este sistema acaba con todas las críticas que repetidamente se han levantado contra la formación profesional oficial».²

Si todos los especialistas en la materia coinciden en idénticos o parecidos términos, ¿cómo podremos presionar a nuestros políticos para que tomen las medidas oportunas?

Bibliografía

- Diversas publicaciones del Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP).
- Diverso material cedido por las embajadas de los países de Europa occidental.
- Ponencias y conclusiones provisionales del I Congreso Internacional sobre Educación y Futuro. Madrid, noviembre 1982.
- Varias leyes y decretos que se citan expresamente en el texto.
- QUINTÁS, Juan R.: *Economía y educación*. Pirámide, 1983.
- BLAUG, Mark: *Educación y empleo*. Instituto de Estudios Económicos, 1981.
- Rojo, Luis A.: *Rentas, precios y balanza de pagos*. Alianza Universidad.
- MINISTERIO DE ECONOMÍA Y COMERCIO: *Formación profesional de España: situación y perspectivas*, 1981.

² BLAUG, M.: *Educación y empleo*. Instituto de Estudios Económicos, pág. 199.