

Incertidumbre y riesgos de la reforma de la formación profesional

Serafín PRIETO *

1. Introducción

El momento actual se caracteriza por la acentuación de la competitividad internacional y la conciencia de la importancia del capital humano como factor de competitividad. La cuestión de la cualificación constituye sin duda un desafío clave para el conjunto de los protagonistas (estado, interlocutores sociales, sistemas de formación, empresas e individuos), poniendo en tela de juicio sus papeles y actividades.

En España, igual que en otros países, se observa como prosiguen y se aceleran una serie de cambios, que afectan tanto a los sistemas de educación y de formación, como a los sistemas productivos. Estos cambios están propiciando una transformación tecnológica y organizativa en las empresas, que junto con los nuevos criterios de gestión favorecen la emergencia de nuevas cualificaciones, la recualificación de algunas tareas o bien el simple reciclaje de los empleados, los factores generales que impulsan los cambios se configuran como respuesta a la crisis y transformación del sistema taylorista-for-dista.

En un nivel más concreto las demandas de cualificación que provienen de las empresas, aparecen ligados a diversos elementos, tales como la tecnología, la organización del trabajo, los nuevos conceptos de producción y los nuevos productos, Aunque habría que añadir otros factores derivados de la «rentabilidad», por lo que se demanda una mano de obra, polivalente, versá-

* Profesor de la Universidad Carlos III. Madrid.

til, y dócil, y un régimen laboral «flexible» sin grandes cortapisas de tipo normativo.

A «grosso modo» las nuevas demandas formativas del sistema productivo vendrían determinadas por:

1.º La innovación tecnológica, la cual no tiene un papel determinante en sí misma sobre las cualificaciones, pero indudablemente influye en ellas. Así ocurre, con una incidencia variable, con las empresas que utilizan determinados equipamientos tecnológicos como los sistemas flexibles de fabricación, el control numérico asistido por ordenador, los sistemas CAD-CAM, o el software y el hardware en informática, entre otros.

2.º Las nuevas formas de organización del trabajo suelen crear condiciones favorables para la adquisición de cualificaciones entre las que destacan la rotación de puestos, ampliación de tareas, enriquecimiento del trabajo y el trabajo en equipo.

3.º Los programas vinculados al concepto de calidad; círculos de calidad, calidad total, JIT, que originan efectos organizativos totalmente novedosos, ya que salen de la propia empresa y se proyectan organizativamente sobre empresas proveedoras o subsidiarias, o bien mediante nuevas concepciones organizativas basadas en redes de empresas.

4.º La búsqueda activa de nuevos productos origina otras demandas más bien vinculadas a la creatividad y también a las técnicas necesarias para fabricarlos (Know-how).o para establecer nuevas estrategias de comercialización

Estas evoluciones hacen más difícil detectar las necesidades de cualificaciones, de competencias y de formación, que sirvan tanto al sistema productivo, como de elemento que hagan atractivas estas cualificaciones para que las nuevas generaciones opten conscientemente por la formación profesional, evitando lo que ha sido tradicional hasta la fecha: la Formación Profesional como «doble vía» o mal menor para los que «fracasan» en los distintos niveles del sistema educativo. A pesar de la «propaganda» que la Formación Profesional goza actualmente, desde las numerosas ofertas de cursos que realizan todas las administraciones, los estudiantes de formación profesional son la mitad que el número de estudiantes universitarios. Esta inversión de la pirámide de la población escolar, tendrá sus consecuencias para el futuro: la carencia de titulados y cuadros medios en las empresas debidamente cualificados, junto con el envejecimiento de la población ocupada, ocasionado por el descenso de la natalidad, pueden dificultar a largo plazo el proceso dinámico de reestructuración económica, de la innovación tecnológica y el cambio social.

A lo anterior habría que sumar que en todos estos procesos de cambio precisamente son los jóvenes los menos beneficiados, pues aunque haya posibilidades objetivas de formarse, es en estos tramos de edad en donde la tasa

de paro juvenil sigue siendo la más elevada de la Unión Europea, lo que, junto con la precariedad existente en este segmento de población, debida a la rotación de los contratos, hace suponer que en los próximos años difícilmente se podrá afrontar sin demasiados problemas el cambio generacional en la población ocupada (pueden pasar de ser «demasiado jóvenes y faltarles experiencia» a ser demasiado mayores y carecer del «currículum suficiente» por falta de itinerario profesional adecuado).

En realidad es poco sugerente lo que el mercado de trabajo ofrece a los titulados especialistas de Formación Profesional por la actual configuración del empleo, junto con la escasa perspectiva que éste ofrece para el desarrollo personal y profesional en las empresas, en donde la obsolescencia organizativa, al estar basada en conceptos piramidales y de mando, con poca participación real de los cuadros intermedios, la ausencia de carreras profesionales, categorías laborales obsoletas, nulo reconocimiento laboral de la titulación y de sus competencias..., son circunstancias que influyen en el comportamiento de elección profesional, ejerciendo un mayor atractivo el bachillerato y la titulación universitaria, como elementos de progreso social, con el fin de evitar «ser clase de tropa»; esto sitúa a los procedentes de formación profesional como «mano de obra barata».

Desde hace varios años se ha tomado conciencia de todos estos problemas. Ya en el AES los interlocutores sociales y el propio gobierno plantearon la necesidad de acometer una serie de reformas profundas en la Formación Profesional en España. Muchas de ellas se han iniciado y han implicado cambios importantes en el diseño de políticas para los diversos subsistemas de Formación Profesional; otras, por el contrario, todavía requieren un desarrollo. La misma gestión descentralizada que ahora se propugna corre el riesgo de dar pasos hacia atrás; por ello en estas páginas se pretende dar una visión de las principales características y problemas de la actual situación de la Formación Profesional.

2. Hacia un nuevo concepto de la Formación Profesional

La Formación implica a todos

Las políticas referentes a la educación y formación ocupan, cada vez más, un lugar relevante en las preocupaciones, reflexiones, propuestas y son objeto de intervención de los sindicalistas, sindicatos, empresarios, organizaciones empresariales, políticas de desarrollo, gobiernos y hasta de la propia Unión Europea, al considerarse de gran valor estratégico que la población en general tenga un «dominio de los saberes tecnológicos», aplicados a los pro-

cesos innovadores tanto de productos como en nuevas formas de organización del trabajo.

La Formación una inversión rentable para el futuro

Nuestro futuro depende de la cualificación y de la productividad de la población activa, lo cual hace necesario establecer una vinculación más estrecha entre los centros de formación y el mundo productivo. Por ello, formar para la vida activa laboral y desarrollar al máximo el potencial de creatividad de todos los alumnos es una exigencia que traspasa el propio contenido curricular tecnológico.

La Confederación Europea de Sindicatos (CES) pide la «existencia de un sistema de educación que otorgue cualificaciones amplias y apropiadas que permitan la adaptación a los cambios, previniendo las posibilidades de formación de adultos». Se trata, por tanto, de *eleva el nivel general de las cualificaciones, dotarlas de una cierta homogeneidad que facilite su homologación, que contengan una cierta polivalencia (para varias ocupaciones) y aseguren su acceso a un mercado más amplio que el espacio local, autonómico o nacional.*

3. Configurar la FP Reglada como sistema abierto

El diseño de la nueva Formación Profesional, de la LOGSE cuya publicación de las Familias Profesionales se está ultimando este año, ha llevado un amplio proceso de estudio y de análisis del sistema productivo junto con una amplia participación y consulta de los propios agentes sociales, especialistas procedentes de las empresas y tecnólogos, lo cual ha constituido un precedente modélico e inédito en nuestro país, pero su implantación y posterior gestión por parte de las distintas administraciones educativas no está exenta de una serie de incertidumbres. La primera de ellas es evidentemente de carácter económico: ¿se contará con la dotación prepupuestaria suficiente para dotar a los centros de los medios suficientes para su impartición? Es necesario formar al profesorado, dotar de medios que hagan realidad la formación en centros de trabajo, sobre todo para que los alumnos provenientes del medio rural y de zonas industriales en declive puedan completar su formación en las debidas condiciones. Ello requiere si no aumentar las dotaciones considerablemente, al menos racionalizar los recursos que actualmente se dedican a otros subsistemas, con las dotaciones provenientes del Fondo Social Europeo, que actualmente compiten entre sí, dualizando el proceso formativo y no en aras de una mayor calidad.

El sistema reglado, como formación inicial de los jóvenes debería de «garantizar el acceso a la formación» para todos aquellos que no cursen otro

tipo de enseñanzas. Esta fue una demanda sindical en el debate de la LOGSE, que finalmente no se recogió en el articulado, pero el problema sigue estando ahí: los jóvenes que no obtienen el graduado en la enseñanza obligatoria siguen sin una alternativa suficiente, dado que los programas de «garantía social» concertados con la administración local no han sido capaces de ofertar las plazas suficientes, y aunque en principio el «contrato de aprendizaje» está orientado hacia este colectivo, habrá que esperar el comportamiento de esta modalidad de contratación, pero es de suponer que sigue siendo necesario el aumento de plazas para éstos.

La propia ordenación del nuevo sistema permite diferentes configuraciones, dependiendo de las propias administraciones educativas y de la organización de los centros. Se garantizan los contenidos mínimos con una serie de módulos por ciclo que permitirá la polivalencia. Su duración será variable, dependiendo de las exigencias del propio perfil profesional. Existe la tendencia por parte de las administraciones educativas a normativizar por año académico completo, sin espacios para que el alumno pueda optar a completar su formación con módulos de libre elección.

La oferta de módulos debe permitir, dentro de cada ciclo, que el alumno pueda realizar sólo los módulos que le interesan o cursar además otros módulos de ciclos diferentes al suyo para hacerse su propio currículum. A la vez, sería conveniente hacer posible que los trabajadores pueden cursar diferentes módulos en diversos momentos de su vida profesional.

La oferta formativa de los centros debe de ser amplia: de varias familias profesionales, para que el alumno pueda elegir o completar su formación con otros módulos o asignaturas de otros ciclos, tales como idiomas, informática, gestión de PYMES, etc.

Es necesario dar un nuevo enfoque, en el proceso de enseñanza-aprendizaje, tanto de los alumnos como de profesores. El objetivo de la FP debe ser «capacitar para el desempeño de una profesión» mediante la adquisición de competencias profesionales, que son: conocimientos, destrezas, habilidades sociales, técnicas, etc. Es decir, no sólo se trata de saber, sino de saber hacer, facilitando además el aprender a aprender y el aprender a emprender.

La Formación en centros de trabajo

Es la parte final de adquisición de la competencia profesional. Debe cursarse el módulo al final, en una situación de trabajo real, aunque va a sufrir la «competencia desleal» del contrato de aprendizaje, por lo que han de arbitrarse las fórmulas necesarias mediante becas y ayudas para desplazamiento a los alumnos para poder cursarlo. Por otro lado, si esto no se hace en muchas localidades y comarcas del país o en regiones en declive industrial no se podrá realizar este módulo, hecho que ve con cierto temor el profesorado afectado de esas zonas, como también la planificación y adaptación de la FP al

entorno, puede suponer un paso atrás en la oferta existente, máxime cuando en este país se carece de la más mínima planificación indicativa.

Homologación y convalidación en FP Reglada

En principio, y al menos teóricamente, se crean unas ciertas vías de acceso desde el mundo del trabajo al sistema de formación mediante el reconocimiento o convalidación de la experiencia laboral, y en donde también cabría el reconocimiento de la formación ocupacional y de la propia formación continua. Pero para ello serían necesaria la creación de algún tipo de dispositivo para acreditación de la propia experiencia; esto nos llevaría a la existencia de ciertas profesiones de este nivel intermedio (niveles 2 y 3 de la CEE) que estuviesen reconocidos en todo el ámbito del estado, lo que supondría un enfoque diferente al actual, en donde tanto el gobierno como las organizaciones empresariales se han negado sistemáticamente a reconocerlas como medio de «flexibilizar al máximo el mercado de trabajo». Paradójicamente, por otro lado se siguen otorgando autorizaciones administrativas para un cúmulo de «profesiones u ocupaciones», como instalador de gas, instalador electricista, transportista, etc., que en general sigue siendo una fuente de «poder» de la administración competente, y sobre todo cuando su acceso a estos «carnés» profesionales no es del todo transparente, como hechos pasados evidencian. Esto supone una vez más un trato discriminado para los titulados de FP en relación con lo que sucede con los títulos profesionales de ingenieros, etc.¹

Certificabilidad de la FP

La posibilidad de cursar uno o varios módulos de un ciclo de FP tendrá validez de un certificado de profesionalidad una vez que se confeccione el Repertorio de Certificados, que debe ser común para todo el Estado y homologable con los países de la Unión Europea. Esto implica una mayor disposición de los propios centros a admitir alumnos procedentes del mundo del trabajo y afecta profundamente a la propia concepción excesivamente académica del centro. El admitir alumnos a tiempo parcial requiere introducir cambios organizativos importantes, pero los centros serán más «rentables» y se adecuarán más al fin social que deben de cumplir.

¹ Al parecer va a seguir existiendo esta discriminación a la vista de las declaraciones del Ministro de Educación y Ciencia en relación con el conflicto de competencias entre los estudiantes de Ingenierías Técnicas, en donde aseguró que la nueva Formación Profesional no llevará aparejada competencias profesionales a efectos laborales o de ejercicio profesional.

La Formación Profesional Ocupacional (FPO)

Este modelo se configura como el de formación inicial, de cualificación o de recualificación para parados. En el proceso actual de transferencias de su gestión a las CC.AA. se debería de cuidar el no perder la «unidad de certificación para todo el Estado, y que no se desfigure por este hecho»². El compromiso del Repertorio de Certificaciones pactado entre el Gobierno y las organizaciones empresariales y sindicales, si se lleva a efecto, debe de asegurar al menos unos mínimos de calidad para los centros que la impartan y de contenidos, que hagan posible su convalidación u homologación con el Catálogo de Títulos Profesionales.

Este subsistema de FP. debería superar la actual orientación, que podríamos llamar de «práctico-manía», con el fin de proporcionar una formación más completa y de calidad al parado, superando la actual filosofía de «adiestramiento ocupacional» por la de «formativa de inserción profesional», que incluirá actividades de orientación profesional, tanto a la entrada como a la salida del proceso formativo, con el fin de hacer del parado un trabajador más consciente de su situación personal y social, que sea capaz de demandar una formación de mayor calidad y de adquirir nuevas competencias profesionales de cara a la inserción laboral o de propiciar nuevas actividades de economía social o empresariales. Pero la mayor parte de los actuales centros de FPO carecen de medios para hacer frente a estas tareas, sin duda influidos por la inercia y concepción actual del sistema FIP dedicado a subvencionar «cursillos», que, sin embargo y paradójicamente, es el más caro (precio-medio alumno-hora) de todos los sistemas de educación y formación existentes en nuestro país, por lo que tal vez sería conveniente una profunda revisión del mismo, en aras de la consabida «rentabilidad», evitando discriminaciones entre los propios subsistemas

El Programa Nacional de FP

El programa nacional nominado en el AES y consensado hace poco más de un año establece la bases del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, que se sustenta en dos pilares: el «Catálogo de Títulos» y el «Repertorio de Certificados de Profesionalidad», lo cual supone un reparto nuevo de competencias para el ámbito del Estado, pero no habría que perder las siguientes perceptivas:

² La reciente reforma laboral prácticamente ha roto la unidad del mercado de trabajo, por lo que en el tema de las certificaciones va a ser muy difícil mantener criterios comunes en todas las CC.AA., pues éstas van a ser más celosas a la hora de diseñar la parte del «currículum» que les corresponde, ya que en FP, al igual que en el resto de las enseñanzas, se mantienen como contenidos mínimos para todo el Estado el 55% cuando existe lengua vernácula y el 65% cuando no la hay, aunque es evidente que en formación profesional no se imparte esta asignatura, ni forma parte del contenido curricular de ningún ciclo formativo.

- * La «unidad de Certificaciones» y de Títulos Profesionales.
- * La existencia de programas específicos para los parados en virtud de las necesidades existentes en los distintos territorios.
- * La adecuación de la formación a las demandas presentes y futuras para el desarrollo local, provincial y autonómico.
- * La participación de los agentes sociales en el diseño de programas, su seguimiento y evaluación de los mismos, etc.

Por último es necesario el establecer una serie de competencias profesionales, junto con los títulos, con el fin de incentivar la profesionalidad que se adquiere a través del sistema de Formación y elevar la calidad del propio sistema dotándole de los medios idóneos, ya que ésta tiene unos efectos socializadores importantes no sólo por el hecho formativo «en sí», sino por la transmisión de conocimientos técnicos organizativos, contribuyendo al desarrollo del potencial humano de las jóvenes generaciones y de los trabajadores.