

Convergencias y divergencias entre sistema productivo y sistema educativo

María Rosa GARCÍA RUIZ
Universidad de Cantabria

Recibido: junio 2007

Aceptado: septiembre 2007

Resumen

El objetivo de este estudio es descubrir la existencia de convergencias y divergencias entre los sistemas productivo y educativo en la Comunidad Autónoma de Cantabria (España). Presenta los resultados y conclusiones de un estudio descriptivo en el que se han entrevistado a los responsables de formación profesional de la región. Se apoya en la tesis de que para que ambos sistemas contribuyan al desarrollo económico y social, debería haber un equilibrio entre ambos, se han analizado los resultados de las entrevistas realizadas, obteniendo información sobre aspectos fundamentales como la situación de la oferta de formación profesional, respecto a la demanda de trabajadores cualificados por parte de las empresas, las peculiaridades del diseño y la gestión de la oferta formativa de los diversos subsistemas o los mecanismos utilizados para detectar necesidades formativas entre los trabajadores.

Palabras clave: Formación continua, demanda de profesionales cualificados, oferta formativa.

Abstract

The aim of this study is to find out convergences and divergences between production system and education system in the state of Cantabria (Spain). This article presents the results of a descriptive study and draws a conclusion after interviewing local training specialists. Based on the thesis that both, production system and education system, contribute to economic and social development when there is a balance between the two, data analysis provides us with information on key aspects such as technical training offer, demand for qualified workers, specific characteristics we should take into account when designing and implementing training plans depending on the subsystem and ways to detect workers' training needs.

Key words: Permanent training, demand of qualified professionals, training opportunities.

En la sociedad actual se están produciendo cambios constantemente y, aunque muchos de estos se achacan principalmente a la globalización, existen una serie de fenómenos que están contribuyendo activamente como desencadenantes de tales cambios, como son la rápida y continua evolución en el ámbito de la tecnología, la nueva configuración de la arquitectura empresarial y los continuos cambios en la organización del trabajo. Analizada su influencia y sus consecuencias, podemos asegurar que estamos viviendo en una sociedad compleja y cambiante.

Es a través de la socialización de los individuos, de su formación y capacitación, del aprendizaje de habilidades (oficios, profesiones), de la adquisición de competencias profesionales y de su puesta en práctica, como las personas pueden crecer y pueden colaborar en el desarrollo y enriquecimiento de las sociedades a las que pertenecen.

La formación, la educación, en general, es sin duda la mejor manera de contribuir a la socialización de los individuos. Son muchos los autores que abogan por el papel fundamental de la educación en cuanto a instrumento o herramienta que hace del ser humano un ser libre, con capacidad de razonar, de criticar y de reflexionar sobre los acontecimientos.

Si volvemos al contexto de la socialización, podemos descubrir que para la sociedad actual, y la del futuro, el conocimiento es el soporte para la información, y ésta a su vez, de la educación, convirtiéndose entonces en la base para la generación de riqueza y prosperidad (Vargas, 2003).

Las nuevas tendencias socioeconómicas que estamos experimentando se pueden encuadrar dentro del fenómeno de la “globalización”, como apuntábamos más arriba, caracterizado por una serie de cambios (Planas, 2002), que debemos conocer para llegar a una mejor comprensión de nuestra realidad actual y del rumbo que seguirá nuestro futuro:

- Aumento del intercambio de bienes e informaciones con mayor beneficio.
- Libre circulación de bienes, servicios y capitales.
- Fuerte concentración de capitales a escala mundial.
- Globalización de la competencia, incluso en ámbitos como la educación y la formación.
- Internacionalización de la financiación del desarrollo.
- Apoyo de los Gobiernos para el aumento de la productividad y de la competencia de las economías nacionales en detrimento.
- Generalización de la producción y las ventas aprovechando la apertura de fronteras.

Ante el cambio tecnológico sufrido, parece que el factor común en esta etapa de la evolución tecnológica se centra en la información. Las tecnologías de la información están irrumpiendo en todos los ámbitos de la vida del hombre. En cuanto a la organización de la producción, existen nuevas técnicas más flexibles, cortos ciclos de vida en los productos, mayor reconocimiento del valor de la calidad y una ampliación de las actividades asociadas con los servicios, ante la simplificación de las tareas de producción. Se ha registrado también una mayor orientación hacia la satisfacción de necesidades de los clientes, lo que conlleva una mayor diferenciación en servicio, calidad y accesibilidad (Vargas, 2003).

Es destacable, a su vez, la nueva estructura o arquitectura empresarial surgida tras las transformaciones en la tecnología. El tradicional esquema piramidal de las estructuras organizacionales muestra ahora grupos de trabajadores con más participación, un mayor nivel de consulta e interacciones y conduce a la disminución definitiva de la intermediación propia de los mandos medios. Se pone el acento en la flexibilidad funcional de los trabajadores, en cuanto a movilidad interna entre tareas,

mejora del diseño de los puestos de trabajo y límites flexibles de los mismos, formación y reconversión industrial. Se han reducido a la mitad los niveles jerárquicos, y se ha creado una estructura de equipos interdepartamentales o multifuncionales y polivalentes (Ruiz, 1999).

Si pretendemos ser competitivos, lo cual es un hecho que se ha convertido en el objetivo de cualquier empresa y/o individuo de los países desarrollados, es preciso diseñar y desarrollar unos programas de formación con un aceptable grado de calidad, que se caractericen por su eficacia y su eficiencia. Es decir, para hacer frente a todos los parámetros anteriormente presentados, es condición *sine qua non*, dotar a los profesionales de la cualificación necesaria, mediante una formación adecuada, a través de cualquiera de las modalidades de formación existentes, encontrando aquella que mejor se adapte a las características de quienes van a recibir la información, los conocimientos. Por lo tanto, el aprendizaje y la formación tienen que transformarse en aspectos centrales de la cultura de una empresa. Y éstas deben poseer políticas eficaces en materia de aprendizaje y formación si desean tener personal cualificado.

En lo que respecta al papel que ha de desempeñar el sector educativo, cabe señalar que el cambio que debe realizar es importante, puesto que a pesar de que estamos en la sociedad de la información, la organización y la gestión de los centros educativos, que son quienes tienen la responsabilidad de formar a los futuros profesionales, continúan rigiéndose por parámetros que más tienen que ver con la sociedad de la industrialización. Posiblemente entre los cambios que aún quedan por producirse, podamos señalar algunos imprescindibles, y sobre los cuáles ya se están realizando algunas experiencias sumamente interesantes. Por un lado, se necesita comprender la educación bajo el prisma del curriculum global, como defiende López (2005), y por otro, es preciso realizar un cambio en la organización de los centros, en cuanto a la creación de centros innovadores, lo que Martín–Moreno (2006) denomina “el centro educativo versátil”.

Por otro lado, está suficientemente demostrado que es un error diseñar planes de formación destinados a trabajadores, a profesionales, sin antes llevar a cabo un análisis del desarrollo del mercado productivo, de los avances de las Nuevas Tecnologías de la Información y de la Comunicación en la educación (Pérez, 1997), en la empresa, etc., así como de las necesidades de formación que presenta cada empresa, o incluso descendiendo a un nivel más individual, de las necesidades de formación que presenta un trabajador para el correcto desempeño de su profesión, y conseguir ese nivel de competitividad exigido.

Sintetizando lo argumentado hasta ahora, destacamos que el desarrollo de la sociedad moderna, en todos sus ámbitos: sociales, demográficos, educativos, económicos, etc., pone de manifiesto una continua demanda de conocimientos y tecnologías por parte de las empresas. Ante este hecho, las Administraciones se sensibilizan hacia la obligación de diseñar programas de formación que faciliten la mejora de la competitividad de cada trabajador, de cada empresa, de cada sector productivo. Y cuando se consigue un nivel adecuado entre oferta y demanda, entre necesidades detectadas y satisfechas, se puede asegurar que se está contribuyendo, con el esfuerzo de todos, al desarrollo de la sociedad.

La situación de la formación profesional en la actualidad

Si nos remitimos al panorama nacional, el actual sistema de formación profesional establece la existencia de tres subsistemas de formación profesional, que han de estar necesariamente interconectados.

- Formación profesional reglada (Ciclos formativos), impartida en Institutos de Enseñanza Secundaria. Es responsabilidad de las Administraciones educativas (Ministerio de Educación y Ciencia).
- Formación profesional ocupacional, destinada a trabajadores desocupados. Es responsabilidad de las Administraciones laborales (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales).
- Formación profesional continua, destinada a trabajadores ocupados. Es responsabilidad de los agentes sociales, a través de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (FORCEM).

Con el propósito de fomentar la formación a lo largo de la vida, la Ley de las Cualificaciones y de la Formación Profesional (2002), integra los tres subsistemas de formación profesional (reglada, continua y ocupacional), convirtiéndose en el eje vertebrador del actual sistema de formación profesional (Casal, Colomé y Comas, 2003); potenciando la formación en nuevas profesiones y cualificaciones (De la Torre, 2002).

En la Comunidad Autónoma de Cantabria, en la que se ha llevado a cabo esta investigación, se ha puesto en marcha el “Plan de cualificación y formación profesional de Cantabria 2007-2009” cuyo principal objetivo es generar los impulsos necesarios para consolidar un sistema integral de formación profesional, cualificaciones y acreditación y que pretende convertirse en una valiosa herramienta para dar respuesta a la demanda de una formación cada vez más cualificada y adaptada a las necesidades del mercado laboral.

Este Plan ha sido elaborado por el Consejo de Formación Profesional de Cantabria, en el que están representados la Consejería de Educación, Consejería de Industria, Trabajo y Desarrollo Tecnológico, las organizaciones sindicales más representativas, a través de CC.OO. y UGT y las organizaciones empresariales más representativas. Un aspecto peculiar de esta Comunidad Autónoma es la participación de la Federación de Municipios en este Consejo, contando con dos representantes.

Con dicho Plan se pretenden subsanar los problemas o dificultades que hasta ahora existían en la configuración de la formación profesional de la región, alguno de ellos tan evidentes como la falta de coordinación entre los responsables de los tres subsistemas y por lo tanto, la falta de permeabilidad entre estos, o el escaso aprovechamiento de los recursos disponibles.

Concretamente se establecen cuatro ejes de actuación con los que se pretenden, entre otros objetivos, aprovechar los recursos, mejorar oportunidades de formación y cualificación y promover el incremento de competitividad empresarial:

Participación Institucional en el Sistema Integral de Formación Profesional, Cualificaciones y Acreditación, con una dirección unificada, formada por las dos

Consejerías anteriormente mencionadas, y la participación de las organizaciones sindicales y empresariales.

Sistema Integrado de Formación Profesional, gestionando mediante objetivos comunes las ofertas formativas de los diversos subsistemas, articulados en torno al Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales.

Sistema Integrado de Información y Orientación Profesional, que facilite la toma de decisiones de los ciudadanos, al ajuste de su empleabilidad al sistema productivo, y que contribuya a que la población comprenda el significado estratégico de la formación profesional.

Sistema Integrado de Cualificaciones Profesionales, disponiendo de un catálogo de cualificaciones profesionales y un sistema de reconocimiento, evaluación, acreditación y registro de las mismas.

1. Partiendo de la consideración de que la formación profesional es un elemento clave para garantizar la profesionalización de los ciudadanos, y por lo tanto, el desarrollo y la competitividad de las empresas, consideramos la necesidad de analizar y conocer la relación entre sistema productivo y sistema educativo.
2. En este sentido, desde la Universidad de Cantabria se están realizando diversas investigaciones centradas en el ámbito de la formación profesional, y en la detección de necesidades de formación en diversos colectivos para lograr mejorar la calidad de la oferta formativa.
3. En el año 2005 se inició una amplia investigación (García, 2006), con el propósito de realizar un análisis descriptivo de la situación de la formación profesional en España y en Cantabria, para llegar a establecer el perfil profesional y las necesidades de formación en los trabajadores que participan de la formación continua en dicha comunidad autónoma (García, 2007).
4. A continuación nos referimos específicamente a la investigación objeto de análisis de este trabajo para contextualizarla en lo que a su contenido se refiere.

Propósitos y procedimiento utilizados en el estudio realizado

En la investigación que se presenta en este trabajo se ha planteado un objetivo general: Conocer en profundidad la situación de la oferta de formación profesional en Cantabria, para llegar a determinar cuáles son las posibles convergencias o divergencias existentes entre el sistema productivo y el sistema educativo.

A partir de este objetivo general se establecieron los siguientes objetivos específicos:

1. Determinar las diversas instituciones u organismos con responsabilidad en la gestión y diseño de la oferta formativa.
2. Obtener información sobre la adecuación de la oferta formativa a la demanda de profesionales cualificados por parte de las empresas.
3. Obtener información sobre las posibles lagunas de conocimiento detectadas en los profesionales procedentes de la formación profesional reglada o de la

los estudios universitarios y conocer qué mecanismos se utilizan para su detección.

4. Obtener información sobre las posibilidades reales de integración de los tres subsistemas de formación profesional, tal y como contempla la Ley de Cualificaciones y de Formación Profesional.
5. Obtener información sobre las estrategias utilizadas para que la oferta formativa llegue al mayor número de ciudadanos posible.

Respecto al proceso metodológico seguido, se parte de una primera fase en la que se realiza un estudio descriptivo del contexto en el que se desarrolla la formación profesional en la región, y que se ha sintetizado en el apartado anterior. En esta primera fase se trata de establecer quienes son las instituciones u organismos responsables de la oferta formativa, que constituirán las fuentes de información, y por lo tanto, la población objeto de estudio.

Los organismos o instituciones considerados responsables de la oferta de formación profesional son:

- Consejería de Educación, responsable de la formación profesional reglada (ciclos formativos).
- Consejería de Industria, Trabajo y Desarrollo Tecnológico, responsable de la oferta de formación profesional ocupacional y continua.
- CC.OO. y UGT, como organizaciones sindicales más representativas y responsables de la oferta de formación profesional continua y como entidades colaboradoras en la impartición de formación profesional ocupacional.
- CEOE-CEPYME, como organización empresarial más representativa, y con una oferta formativa que abarca tanto formación profesional continua, como ocupacional.
- Cámara de Comercio de Cantabria, como responsable del diseño y la impartición de formación profesional continua, y como colaborador de la Consejería de Educación en el apoyo de la formación profesional reglada.
- Universidad de Cantabria, como responsable de la oferta de estudios de posgrado y formación continúa.

A continuación, y a partir del estudio descriptivo realizado, se diseña el guión de la entrevista a realizar. Se aplican las entrevistas en profundidad y se transcriben íntegramente. Se establecieron diez dimensiones con las que analizar la opinión de los diversos expertos en formación y poder conocer la situación previa a la puesta en marcha del Plan de Cualificación y Formación Profesional, anteriormente reseñado:

1. Situación de la oferta de formación profesional, reglada, ocupacional y continua, y de la oferta Universitaria, con respecto a su adecuación de cara a satisfacer la demanda de profesionales cualificados por parte de las empresas de la Comunidad Autónoma de Cantabria. Detección de deficiencias existentes en la región.
2. Parcelas de conocimiento en las que necesitan completar su formación los trabajadores procedentes de la formación profesional reglada y de la Universidad, para adaptarse a las necesidades de las empresas como profesionales perfectamente cualificados.

3. Valoración de la Ley de las Cualificaciones y la Formación Profesional, por parte de los responsables de formación, analizando aquellos aspectos considerados como positivos, así como aquellos que resultasen ser susceptibles de mejora.
4. Posibilidades de integración de los tres subsistemas de formación profesional en Cantabria, a corto y medio plazo. Establecimiento de las vías necesarias para su consecución.
5. Aspectos fundamentales para lograr el “aprendizaje a lo largo de la vida”, que pretende conseguir la Unión Europea.
6. Aspectos considerados fundamentales a la hora de diseñar la oferta formativa de cada programación, en los tres subsistemas de formación profesional. Establecimiento de prioridades en cada caso, tales como: Necesidades de las empresas, zonas geográficas con determinados sectores de actividad...
7. Mecanismos utilizados para la detección de necesidades formativas en Cantabria por cada uno de los agentes implicados en la gestión y ejecución de planes de formación profesional de la región.
8. Principales dificultades u obstáculos con que puede encontrarse una persona a la hora de acceder a la formación profesional en Cantabria, respecto a las tres modalidades de formación.
9. Estrategias de actuación con que cuentan los diferentes organismos o entidades colaboradoras para paliar esas dificultades (Respecto a colectivos con especiales dificultades como son: mujeres con cargas familiares, trabajadores a turnos, poco cualificados, personas desmotivadas, etc.).
10. Valoración respecto a la política formativa del Gobierno de Cantabria (Consejería de Educación y Trabajo) y de los Agentes Sociales, de cara a desarrollar una formación profesional que haga de Cantabria una región más fuerte y competitiva.

Previo al proceso de recogida de información, tuvo lugar la toma de contacto con las fuentes de información, a las que se les informó del propósito del estudio y de la relevancia de su participación en el mismo. En cada uno de los organismos e instituciones que forman la población se nos indicó la persona más idónea para participar en las entrevistas. Todas ellas accedieron a ser entrevistadas, con lo que no hubo lugar a seleccionar una muestra representativa.

Posteriormente se realizaron los informes individuales, a partir de los cuáles se redactó el informe final de la investigación. A partir de estos informes individuales, estructurados en función de los objetivos establecidos en la recogida de información, se realiza un análisis transversal con la finalidad de identificar elementos comunes y dispares en cada una de las categorías establecidas en el guión de la entrevista, tal y como recomiendan los expertos en la reducción cuantitativa de los datos (Tójar, 2006). Esta fase permite matizar y completar los datos obtenidos en la primera fase del estudio, de carácter descriptivo.

Resultados obtenidos

El primer aspecto que pretendíamos conocer era si *la oferta de formación profesional y Universitaria de la región es suficiente para satisfacer la demanda de profesionales cualificados que requieren las empresas*, es decir, si podemos considerar que la oferta del sistema educativo es adecuada para nuestro sistema productivo, si realmente puede conseguirse ese equilibrio, que los expertos aseguran es necesario, entre ambos sistemas.

Las opiniones recogidas a través de las entrevistas coinciden en que podría considerarse la existencia de una oferta educativa suficiente para satisfacer las necesidades de contratación de los empresarios, aunque es necesario un cambio de planteamiento en los programas educativos ofertados, en el sentido del establecimiento de un catálogo de cualificaciones. Sin embargo, se detectan algunas deficiencias en el sistema formativo, en cuanto a la inexistencia de políticas que faciliten la conciliación de la vida familiar con la vida laboral, que facilitarían el acceso a la formación y al empleo, o a desajustes en las programaciones formativas, a pesar de que todos los agentes implicados en la gestión de la formación traten de acercar el mundo académico al mundo de la empresa.

Continuando con la segunda dimensión, pretendíamos conocer *cuáles son las parcelas de conocimiento en las que necesitan completar su formación los trabajadores procedentes de la formación profesional reglada y de la Universidad*, para adaptarse a las necesidades de las empresas cántabras, como profesionales perfectamente cualificados.

Respecto a los trabajadores procedentes de la Universidad, se detectan carencias en ciertas habilidades personales, como puede ser la capacidad de trabajo en equipo, el liderazgo, la iniciativa, el compromiso, etc. En este sentido se están realizando estudios que nos aportan información sobre este tipo de carencias, como el realizado en la Universidad de Granada (Martínez, 2002), cuyos resultados nos indican que los empresarios echan en falta en la preparación de los universitarios, una serie de adaptación al cambio, polivalencia, movilidad, disponibilidad, implicación y compromiso con su puesto de trabajo y con la empresa.

En el panorama regional y a través de una muestra de 580 trabajadores (García, 2006), se detectan lagunas formativas en los trabajadores procedentes de la Universidad, en aspectos de carácter tecnológico, laborales e informáticos, principalmente. En cuanto a la formación profesional reglada, las respuestas obtenidas apuntan hacia la existencia de algunas lagunas de conocimiento en áreas como idiomas, informática (TIC, en general), calidad, atención al cliente y conocimientos tecnológicos, y en habilidades necesarias para el desempeño de un puesto de trabajo, como pueden ser una serie de actitudes y aptitudes necesarias para comportarse como profesionales realmente cualificados, destacando el conocimiento de aspectos de carácter laboral, como conocimiento de derechos y deberes del trabajador, nociones sobre confección de nóminas, etc.

En una tercera dimensión de esta búsqueda de información sobre la realidad de la formación en Cantabria, pretendíamos conocer la *valoración de la Ley de las*

Cualificaciones y la Formación Profesional, por parte de los responsables de formación, analizando aquellos aspectos considerados como positivos, así como aquellos que resultasen ser susceptibles de mejora. Tras el análisis de las respuestas, la valoración es positiva, puesto que en todos los casos, unos más escépticos que otros, consideran fundamental el desarrollo de esta Ley para lograr el futuro deseado para la formación profesional.

Se trata, según la opinión de los expertos entrevistados, de una ley muy esperada, y que sin duda supone un paso hacia delante para conseguir la integración de los tres subsistemas de formación profesional. Sin embargo, en el momento en el que se llevó a cabo este estudio, aún no se había creado el Plan de cualificación y formación profesional de Cantabria, por lo que todas las respuestas auguraban a que a partir de su creación, se podría valorar la puesta en práctica de dicha ley.

Con el propósito de profundizar más en las aportaciones de esta ley, en cuanto a su objetivo fundamental que es *la integración de los tres subsistemas de formación profesional*, preguntamos a los responsables de formación de la región, sobre las posibilidades de que esta integración se llevase a cabo, a corto y a medio plazo.

Todos ellos coinciden en que es responsabilidad de los organismos públicos y de los agentes sociales, que esta integración se lleve a cabo, abogando por un mayor consenso entre todos los implicados, y en este aspecto todos están dispuestos a lograrlo, puesto que esta integración garantiza el derecho al aprendizaje a lo largo de la vida para cualquier persona. Sin embargo, desde las Consejerías de Educación y de Industria, apuntan que es necesario un paso previo e imprescindible: el desarrollo de esta ley a nivel nacional, puesto que es competencia del Estado fijar los requisitos básicos para su funcionamiento y concretamente, desde CC.OO. se insiste en la importancia de la puesta en marcha de los Centros Integrados de Formación Profesional, para que se haga realidad esta necesaria integración.

Hemos de destacar que con la aprobación del Plan, anteriormente mencionado, Cantabria se encuentra ante un panorama alentador, ya que esta integración, planteada en el año 2002, a nivel nacional, será posible en el transcurso de dicho Plan, es decir, en el período 2007-2009.

En el quinto ámbito planteado en las entrevistas abordábamos la necesidad de que el *aprendizaje a lo largo de la vida* se hiciese realidad en nuestra región, para lo cual nos interesaba conocer qué mecanismos, herramientas o estrategias habría que poner en marcha para lograrlo.

Se plantea, desde UGT, un primer requisito que es la concienciación de la necesidad de este aprendizaje como un valor cultural, puesto que en muchas ocasiones las empresas no siempre consideran la formación de sus trabajadores como una inversión en recursos humanos para conseguir una mayor competitividad, o bien los trabajadores no sienten la necesidad de ampliar sus conocimientos cuando están ya desarrollando una actividad profesional.

Partiendo de esta premisa, insisten los representantes de la Universidad, CEOE-CEPYME y Consejería de Industria, en la necesidad de certificar y acreditar las competencias que los trabajadores vayan adquiriendo a lo largo de su vida laboral, para

adaptarse a las tendencias del mercado. Por otro lado también se señala como necesario, desde la Consejería de Educación, facilitar el acercamiento de todos los ciudadanos a todo tipo de formación, a través de una mayor difusión de la información sobre la oferta formativa, de flexibilización horaria, de una mayor oferta formativa virtual, etc. Desde la Cámara de Comercio de Cantabria destacan, como requisito para lograr el aprendizaje permanente, mejorar la calidad de la formación de base.

En una sexta dimensión que abordamos en las entrevistas realizadas a los responsables de formación de la región, pretendíamos conocer qué *aspectos* consideran, cada uno de ellos, *fundamentales a la hora de diseñar la oferta formativa de cada programación*, en los tres subsistemas de formación profesional, y si existen algunas prioridades tales como necesidades de las empresas, zonas geográficas con determinados sectores de actividad...

Desde la Universidad se insiste en el diseño de formación destacando las habilidades personales para adaptarse a los requisitos de los diversos puestos de trabajo. Los representantes del sector empresarial señalan la importancia de diseñar la oferta formativa en función de las necesidades de contratación de las empresas. Con esta peculiaridad coincide también la Consejería de Educación, ya que destaca que uno de los requisitos para oferta Ciclos Formativos, es la adaptación al sistema productivo de la región, y concretamente el garantizar la posibilidad de que los alumnos de estos Ciclos puedan realizar el módulo de Formación en Centros de Trabajo, en las mejores condiciones posibles. Las organizaciones sindicales procuran diseñar unos planes de formación con carácter descentralizado, de manera que se abarque toda la región, pero siempre contando con la disponibilidad de medios, tanto materiales como humanos.

Sin embargo, vale la pena resaltar como aspecto convergente, el que se manifiesta la intención de hacer un esfuerzo colectivo para diseñar una oferta de calidad, que de respuesta, tanto a las necesidades de contratación de las empresas, como a las necesidades de los colectivos que reciben la formación.

Se centra también el interés, en conocer cuáles son los *mecanismos utilizados para la detección de necesidades formativas* en Cantabria, por parte de cada uno de los agentes implicados en la gestión y ejecución de planes de formación. En este aspecto resulta destacable la necesidad de obtener la mayor cantidad posible de información por parte de todos los ámbitos, tanto empresariales, como sociales, o individuales. En este caso la disparidad de respuestas es evidente, puesto que cada organismo o institución cuenta con diversas fuentes de información, desde el contacto directo con las empresas, como señalan CEOE-CEPYME y Cámara de Comercio, hasta el contacto directo con los trabajadores, desde las organizaciones sindicales. En algunos casos se han realizado estudios de detección de necesidades formativas a empresas, pero de una manera puntual. Aunque en las Consejerías que intervienen en este estudio, no se realizan estos estudios, se detecta un gran interés porque este tipo de análisis se lleve a cabo de una forma sistemática, y el Plan de cualificación y formación profesional de Cantabria deberá abordarlo.

En los comentarios anteriormente expuestos, hemos analizado la situación de la formación profesional en lo que se refiere a las entidades u organismos con respon-

sabilidades de gestión y ejecución de las programaciones formativas. Hemos descubierto cuáles son las vías por las que debería transcurrir el nuevo programa de formación profesional, y hemos analizado, entre otros aspectos, cuáles son los aspectos más significativos que tienen en cuenta quienes deben realizar las ofertas de formación. Lo que pretendemos a partir de aquí es conocer cuáles son las principales *dificultades u obstáculos con que puede encontrarse una persona a la hora de acceder a la formación profesional* en Cantabria, respecto a las tres modalidades de formación, y cuáles son las estrategias que se ponen en funcionamiento para paliar dichas dificultades.

En opinión de los expertos entrevistados, uno de los principales obstáculos con los que se encuentran las personas que necesitan formarse es la cantidad y la calidad de información que recibe al respecto. Se detecta un exceso de información sobre centros colaboradores que imparten cursos, que se pierde la perspectiva de qué es lo mejor para desarrollar un itinerario formativo y profesional adecuado. Otros de los obstáculos que los entrevistados destacan son los horarios, no siempre flexibles y accesibles para todos, principalmente para los trabajadores en activo, o la dificultad de distribución territorial de centros de formación en la región, por lo que la distancia física impide, en muchos casos, el acceso a la formación necesaria. También se destaca la dificultad del colectivo de mujeres que tienen personas dependientes a su cargo y las dificultades de tipo administrativo con las que suelen encontrarse quienes pretenden realizar alguna acción formativa, tal como el requisito de estar inscrito en el Servicio Cántabro de Empleo para realizar un curso en formación ocupacional, o estar dado de alta en la Seguridad Social para realizar un curso de formación continua.

Para finalizar con este trabajo de búsqueda de información a través de los responsables de formación en Cantabria, les planteamos una última cuestión, en la que les pedíamos su *valoración respecto a la política formativa*, tanto de las Administraciones, como de los Agentes Sociales, en cuanto a si sus actuaciones en el ámbito de la formación profesional, podría contribuir a que la Comunidad Autónoma de Cantabria fuese una región más fuerte y competitiva.

Todos los entrevistados manifiestan su convencimiento sobre la importancia de la formación profesional, de su importancia estratégica para hacer de esta región una región más fuerte y más competitiva. Sin embargo, la valoración se pospone hasta la creación y puesta en funcionamiento del Plan de cualificación y formación profesional. Esta situación representa una oportunidad para los autores de este trabajo de cara a seguir profundizando e investigando en esta dirección.

A continuación se presenta en la tabla 1, a modo de síntesis, las diferencias más significativas en aquellas dimensiones en las que ha habido diversidad de respuestas entre los entrevistados.

A la vista de estos resultados podemos realizar una lectura rápida para identificar cuáles son las convergencias y las divergencias entre el sistema productivo y el sistema educativo, lo que presentamos en el siguiente apartado.

	Lagunas Formativas	Integración FP	Aprendizaje Permanente	Diseño Oferta	Detección Necesidades	Acceso Formación
Universidad Cantabria	Habilidades Sociales	Necesario Mejorar la calidad de la oferta	Reconocimiento formación por empresas	Formación en habilidades personales	Contacto con empresas	Falta de información y orientación
CEOE – CEPYME	Conocimientos laborales	Mayor consenso	Certificar la formación recibida	Satisfacer demanda de empresas	Contacto con empresas	Falta de información dificultades administrativas
UGT	Formación TIC, Idiomas	Mayor consenso	Concienciación de aprendizaje como valor cultural	Oferta descentrali- zada	Contacto con trabajadores	Falta de información
CC.OO.	Idiomas, TIC, Calidad	Creación Centros Integrados	Certificar la formación	Oferta en función de los medios	Contacto con trabajadores	Falta de información
Consejería Educación	Formación práctica	Comienzo del Plan de FP	Sistema de orientación e información	Adaptación a la demanda de profesionales por empresas	No se realiza	Horarios rígidos
Consejería Industria	Habilidades sociales	Elaboración Plan de FP	Reconocimiento formación por empresas	Información de muchas fuentes sobre mercado de trabajo	No se realiza	Horarios rígidos, oferta desfasada...
Cámara Comercio	Idiomas, Atención al cliente	Mayor consenso	Mejorar la formación de base	Satisfacer demanda de empresas	Contacto con empresas	Dificultades administrativas

Tabla 1. Comparación de respuestas en los entrevistados

Conclusiones

Se ha presentado en este artículo la perspectiva de los principales responsables de formación de la región, a los cuales estamos agradecidos por su valiosa contribución, para tratar de analizar las concordancias y discrepancias existentes entre el sector empresarial y el educativo, entre la oferta y la demanda.

A través de este trabajo y de las reflexiones sobre necesidades del mercado y respuestas formativas analizadas por distintos investigadores (Alonso de Maturana,

1995, 1997; Borja, 1997; Fernández-Salineró, 2002; Jiménez, 1997; García, 2006; López, 1996a, 1996b; Murcia, 1996, Rodríguez, 1998; Valero y Fernández, 2004) hemos comprobado la necesidad de establecer procedimientos concretos que fortalezcan la conexión entre la oferta educativa y las demandas de formación por parte del sector empresarial, para llegar a fomentar la formación a lo largo de la vida como elemento fundamental para lograr una “mayor competitividad, estabilidad en el empleo, cohesión e integración social”.

Por lo tanto, podemos destacar, en función de los resultados expuestos, que hasta este momento existen multitud de aspectos en los que la oferta formativa no se adapta como debiera a la demanda de formación por parte del sector productivo, tales como:

- El abanico de lagunas formativas que se detecta entre los responsables de la oferta puede dificultar el diseño adecuado de la oferta.
- La falta de consenso y de permeabilidad entre los subsistemas de formación profesional, dificulta su integración, como requisito para mejorar la oferta de formación profesional.
- Es preciso poner en marcha un sistema de acreditación y reconocimiento de la formación adquirida por los ciudadanos, como garantía del proceso de aprendizaje permanente.
- El diseño de la oferta formativa no se realiza de una forma consensuada entre todos los implicados, sino que cada organismo lo realiza en función de sus medios y de sus intereses.
- La detección de necesidades formativas no se realiza mediante estudios con carácter sistemático, sino que se lleva a cabo a través de la recogida de información de diversas fuentes, en función de la accesibilidad a cada una de ellas.
- La falta de un sistema de información y de orientación que unifique toda la oferta y que se genere a través del consenso de todos los implicados, dificulta el acceso a la formación de los ciudadanos.

Sin embargo, parece que el panorama que se presenta a partir de la aprobación del Plan de cualificación y formación profesional puede generar un conjunto de actuaciones y de decisiones por parte de los responsables de la formación profesional, que podemos denominar convergencias, a través de las cuales se puede llegar a equilibrar la oferta formativa con la demanda de formación, tales como:

- La Ley de Cualificaciones y formación profesional supone la integración de los tres subsistemas de formación profesional, a nivel nacional, con los beneficios que ello supone para las diversas comunidades autónomas.
- El Plan de Cualificaciones y formación profesional de Cantabria supone el inicio de una etapa en la que los representantes de la Administración y los Agentes Sociales han establecido unos ejes de actuación que permitan, tal y como adelantábamos anteriormente, aprovechar los recursos de los tres subsistemas de formación profesional, mejorar oportunidades de formación y cualificación de los ciudadanos, independientemente de la situación contractual en la que se encuentren y promover el incremento de competitividad empresarial.

Referencias bibliográficas

- ALONSO DE MATORANA, R. (1995). *Hacia un nuevo contrato educativo. La educación de adultos. Un plan para La Rioja*. Logroño: Gobierno de la Rioja.
- ALONSO DE MATORANA, R. (1997): Nuevo contrato educativo: Cambio social y cambio institucional. En García, J. *La educación de adultos*. Barcelona: Ariel educación.
- BORJA, A. (1997). Formación continua y formación inicial ante las nuevas exigencias profesionales de la sociedad contemporánea. En García, J. *La educación de adultos*, Barcelona: Ariel educación.
- CASAL, J., COLOMÉ, F.; COMAS, M. (2003). *La integración de los tres subsistemas de formación profesional en España*. Madrid: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.
- DE LA TORRE, I. (1997). La formación y las organizaciones: Los Acuerdos Nacionales de Formación Continua. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 77-78, 15-34.
- FERNÁNDEZ-SALINERO, C. (2002). *Las necesidades de formación laboral en las Pymes*. Oviedo: Septem.
- GARCÍA, M. R. (2006). *La formación continua. Estudio de las necesidades formativas en el ámbito empresarial de Cantabria*. Santander: Servicio de publicaciones de la Universidad de Cantabria.
- GARCÍA, M. R. (2007). Perfil profesional y necesidades de formación en trabajadores que participan de la formación continua. En *Revista de Educación*, nº 344 (en prensa).
- JIMÉNEZ, B. (1997). Las competencias y las cualificaciones profesionales. *Diálogos*, 9, 37-43.
- Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, Boletín Oficial del Estado de 20 de junio de 2002, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.
- LÓPEZ, F. (1996a) Las necesidades de cualificación y la formación ocupacional. *Diálogos*, 6-7, 11-17.
- LÓPEZ, F. (1996 b). Educación de adultos y educación permanente en Europa. Tendencias actuales y prospectiva. Resultados de un estudio, En Hernández, J. & López. A. *Cambio social y formación permanente*, Pamplona: Gobierno de Navarra.
- LÓPEZ, J. I. (2005). *Construir el currículum global. Otra enseñanza en la sociedad del conocimiento*. Málaga: Ediciones Aljibe.
- MARTÍN-MORENO, Q. (2006). *Organización y dirección de centros educativos innovadores. El centro educativo versátil*. Madrid: McGraw-Hill.
- MARTÍNEZ, R. (2002). *La inserción laboral de los jóvenes universitarios*. Granada: Universidad de Granada.
- MURCIA, P. (1996). Necesidades, oferta y/o tendencias educativas hacia el siglo XXI. *Diálogos*, 6-7, 17-31.
- PÉREZ, R. (1997): Nuevas tecnologías de la comunicación en la educación, *Aula Abierta*, 70, 13-23.
- PLANAS, J. (2002). Los usos individuales de la formación continua en una economía global: el caso español. En AA.VV. *Políticas y prácticas de la formación continua en el marco europeo (17-42)*. Madrid. Forcem.
- RODRÍGUEZ, J. (1998). Crisis del estado de bienestar y política educativa. *Arbor*, 514, 99-126.
- RUIZ, J.A. (1999). *Cambios en los sistemas de producción y estrategias de formación continua*. Sevilla: CC.OO. Publicoan.

- TÓJAR, J.C. (2006). *Investigación cualitativa. Comprender y actuar*. Madrid: Editorial La Muralla.
- VALERO, J. y FERNÁNDEZ, J. (2002). Detección de las necesidades de formación en las pymes: el caso particular de Cantabria. *Capital humano*, 175, 120 – 129.
- VARGAS, F. (2003). La formación ante las tendencias actuales. *Revista Cinterfor (Organización Internacional del Trabajo)*, consultado el 15/12/2006, en la dirección: http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/sala/vargas/for_comp/i.htm.

Correspondencia con la autora:

M^a Rosa García Ruiz
Facultad de Educación. Universidad de Cantabria
Avd. Los Castros s/n. 39005 Santander
E-mail: rosa.garcia@unican.es