

Los Programas de Formación Continua como herramienta de desarrollo integral de los trabajadores

María Josefa Cabello Martínez
Belén López Martínez

Imaginemos un mundo en que todos los niños comen. En que todos votan. En que todos los hogares tienen agua potable. En que ningún joven desempleado elige un arma en lugar de su futuro. Ese es el mundo de los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Lograrlo está a nuestro alcance.

Así comienza el Informe Anual 2005 publicado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo “Tiempo de ambiciones audaces. Juntos podemos reducir la pobreza a la mitad”. Tres líneas solamente ya nos hacen reflexionar sobre los significados tan diferentes que el principio de Educación Permanente, el concepto de Educación de Adultos o el de Formación para el Trabajo tienen para algunas organizaciones respecto de otras.

“El propósito es volver a colocar al ser humano en el centro del proceso de desarrollo” leemos en otra parte del documento, cuando explica la decisión sobre los indicadores de desarrollo elegidos (el ingreso per cápita, la alfabetización, la esperanza de vida y el respeto a los derechos de la mujer, entre otros)

¿Por qué debemos volver a colocar al ser humano en el centro del proceso de desarrollo?
¿Cuándo lo hemos sacado de ese lugar? ¿Por qué nosotros, como seres humanos que somos, nos sacamos a nosotros mismos de este proceso?

A lo largo de esta comunicación, se va a tratar de profundizar en una de las variables que contribuyen a este proceso de desarrollo, la formación para el trabajo o Formación Profesional, entendida como medio para mejorar la situación personal, social, cultural, etc., de todas las personas y no sólo como un instrumento para mejorar, actualizar o desarrollar determinados conocimientos o destrezas específicas de un puesto de trabajo.

Algunas notas sobre el mercado de trabajo

Desde hace ya bastantes años, una de las características que está definiendo al sistema productivo tanto a nivel internacional como nacional es una constante evolución. Evolución y consiguiente cambio, que vienen provocados por factores como son la incorporación de las nuevas tecnologías, las nuevas formas de organización del trabajo, la globalización de la

producción y la comercialización que lleva a la apertura de nuevos mercados, etc. Así, la calidad, la innovación, la capacidad de adaptar la organización a los cambios y la incorporación de las nuevas tecnologías y la gestión participativa se convierten ahora en elementos adecuados para el futuro del sistema productivo.

A esta situación de permanente cambio se añaden otra serie de factores como son el trabajo eventual, la aparición de las contratas, las reconversiones, las prejubilaciones, las fusiones y toda una serie de cambios estructurales que están resultando ser muy negativos para la vida profesional y la supervivencia económica de una parte importante de la población.

Luis de Sebastián (2005) se acerca a estos problemas a través de la explicación de dos conceptos: capitalismo y globalización. Entiende el autor estos conceptos como una lucha en la que están inmersas todas las empresas, independientemente de su tamaño, que bien determina o bien condiciona relaciones socialmente inaceptables.

El autor mira el proceso productivo y de desarrollo de los países con ojos similares a los de UNESCO. Así por ejemplo, señala que los flujos económicos y sociales que afectan a la vida de las personas de un país se derivan de la mala distribución de la riqueza que existe en el mundo, señalando que "...si 600 millones de personas mal viven con un euro diario existen en torno a 600 *milmillonarios*".

Asimismo, dicho autor no entiende que los cambios tecnológicos que se producen en el sistema productivo tengan que tener solamente consecuencias negativas pues, por el contrario, pueden ser oportunidades reales para solucionar el problema económico global. Las nuevas tecnologías, y sobre todo, la globalización de los medios de comunicación, posibilitan tener un conocimiento profundo de la vida económica, social y cultural de cualquier comunidad. Sin embargo, reconoce que se están rompiendo los nexos de unión y la democracia pues, incluso dentro de una misma sociedad, existe un reparto desigual del poder.

Esta situación de desventaja y total desigualdad es muy complicada de romper pues como indica el autor "los que están bien no quieren cambios, y por ello no están dispuestos a entrar en ninguna negociación con la parte que está mal". Actualmente estamos viviendo fenómenos de extrema violencia dentro de nuestras fronteras e incluso nos apenamos cuando, impotentes, vemos como masas de personas se lanzan a cruzar nuestras fronteras sin importarles perder su

propia vida. ¿Qué está ocurriendo? Los cambios tecnológicos y la globalización de los medios de comunicación, si bien no están posibilitando una mejora de la calidad de vida de todas las personas, si dan a conocer y hacen conscientes a los más pobres de su situación frente a la de los más ricos. Con lo cual no es de extrañar que las personas más pobres quieran disfrutar de los mismos derechos que las más ricas, pues tener la suerte de nacer en un lugar u otro no es motivo para merecer o no merecer unos u otros derechos.

La situación internacional descrita es totalmente trasladable al ámbito nacional español. Existen multitud de diferencias entre unas comunidades autónomas y otras e incluso dentro de una misma región o ciudad en el acceso a la información y las tecnologías, construcción de tejido empresarial y social, etc. El proceso de globalización por si mismo no muestra ninguna tendencia al acercamiento o nivelación de los niveles de beneficios. Se hace preciso intervenir desde todos los ámbitos pues los perdedores de la globalización, las víctimas, son siempre los más desfavorecidos dentro de una sociedad: los que han perdido el empleo por la innovación tecnológica, las privatizaciones, las reducciones del estado, el pago de la deuda externa, el cierre de pequeñas empresas familiares y todos los que estaban y se han quedado al margen de lo que pasa en la economía nacional e internacional.

En el Plan Nacional de Acción para el Empleo (PNAE) del año 2004 se reconoce el avance que la economía española ha tenido y está teniendo en los últimos años, alcanzando un crecimiento mayor incluso que en la zona euro. Sin embargo, el modelo de crecimiento que se ha aplicado es de una gran debilidad debido a la baja productividad, hecho que pone en cuestión los objetivos de progreso y de bienestar social de la sociedad española en el futuro. De ahí, que las medidas o directrices que se marquen en este PNAE no se limiten a lo estrictamente económico, abriéndose a aspectos tan necesarios como es el fomento de la Educación Permanente. En concreto, las directrices que se marcan versan sobre el desarrollo de:

1. Medidas activas y preventivas a favor de los desempleados y de las personas inactivas.
2. Creación de puestos de trabajo y espíritu de empresa. Medidas destinadas fundamentalmente para las PYMES, economía social, cooperativas, fomento autoempleo.
3. Facilitar el cambio y promover la adaptabilidad y la movilidad en el mercado de trabajo. Fomentado temas relativos a la negociación colectiva y mejora de las condiciones laborales para frenar siniestralidad laboral, temporalidad, etc.

Especialmente porque son situaciones que se concentran en los colectivos más débiles frente al empleo.

4. Fomentar el desarrollo del capital humano y la Educación Permanente. En concreto,
 - En relación con el sistema educativo y formativo, poner en práctica estrategias de aprendizaje permanente, dirigidas principalmente a personas poco cualificadas.
 - Aumentar el porcentaje de jóvenes en la Educación Secundaria Superior con el fin de alcanzar el objetivo, marcado por la Comisión Europea, de que la completen el 85% de jóvenes mayores de 22 años. Una formación inicial de calidad posibilita la continuidad del proceso formativo de los/as trabajadores/as. Esto se pone de manifiesto en los resultados de diferentes investigaciones recogidas por María Josefa Cabello, que señalan que son las personas con recorridos educativos y formativos más satisfactorios las que acuden después, de forma mayoritaria y recurrente, a las ofertas de formación y educación, ampliando sus posibilidades de enriquecimiento personal y social a lo largo de toda la vida (2002: 116-117).
 - Por lo que se refiere a la formación de ocupados, dar prioridad en la participación de las acciones formativas a los trabajadores con especiales dificultades para incorporarse al mercado de trabajo, entre ellos los no cualificados.
 - Fomentar la teleformación, fundamentalmente a través de la red, para impulsar las acciones formativas de manera que lleguen al mayor número de personas entre los colectivos desfavorecidos. A este respecto cabe preguntarse por las medidas que son necesarias para que esta modalidad formativa se pueda desarrollar con el nivel de amplitud necesaria (ordenadores y conexiones a Internet con unas determinadas características como mínimo). Si no se piensa una solución integral para esta modalidad formativa lo que se está fomentando es que la brecha digital sea cada vez mayor.
5. Aumentar la oferta de mano de obra y promover la prolongación de la vida activa. Promover una vida activa de calidad, en la que el trabajo sea otro ámbito de desarrollo personal.
6. Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
7. Promover la integración de las personas desfavorecidas en el mercado de trabajo y combatir su discriminación.
8. Hacer rentable el trabajo mediante incentivos al empleo. ¿Cuándo ha dejado de ser rentable? ¿Quién está marcando los niveles de rentabilidad?

9. Regularizar el trabajo no declarado. Esto es fundamental pues el trabajo declarado no sólo provee de unos ingresos a los trabajadores y a sus familias sino que asegura una serie de prestaciones básicas y necesarias para mejorar la calidad de vida de las personas: prestación en periodo de desempleo, seguridad social, pensiones, etc.
10. Hacer frente a las disparidades regionales en materia de empleo.

Sobre el empleo.

Joaquín Pérez Rey (2004) aborda el concepto de trabajo como mecanismo de garantizar al ciudadano una seguridad económica, para posteriormente poder abordar otros beneficios que el trabajo aporta a las personas y a la sociedad misma. Por eso, para que el trabajo cumpla la función que debe tener, debe estar unido al concepto de estabilidad en su doble consideración: de un lado, la seguridad y, de otro, la duración.

Para este autor la noción de estabilidad, como mecanismo de perdurabilidad de las relaciones de trabajo, está unida a la reconducción de la facultad del despido a los límites de motivo justo y no al arbitrio empresarial. Dicho con sus palabras "...una noción según la cual la relación laboral debe ajustar su duración a la propia del trabajo que vienen a satisfacer sin que le sea posible al empresario poner fin a la misma, a no ser que concurra justa causa" (2004: 21). Del mismo modo, también señala que "De lo que se trata es de someter a las exigencias de la justa causa tanto el despido como la duración del contrato: es precisa una justa causa para despedir al igual que es imprescindible su concurrencia para sustraerse al contrato indefinido. (...) De nada sirve limitar el despido si se admite sin reservas la contratación temporal que, por definición, supone el terreno donde los límites a las facultades de extinción unilateral del empresario apenas tienen incidencia, siendo la llegada del término el mecanismo ordinario de terminación contractual. Y a la inversa, qué sentido tendría la restricción de la contratación temporal si a la relación laboral indefinida se le pudiera poner fin sin más aditivos que la mera voluntad empresarial". (2004: 34). Seguridad y duración, como adjetivos necesarios para el concepto *trabajo*, que hacen abrir el concepto de estabilidad no solo dentro de una misma empresa como permanencia del trabajador dentro de una determinada organización productiva, sino también como permanencia en el trabajo o en la actividad laboral.

Porque como señala Perez Rey, “el problema del cambio tecnológico actual reside en la creencia más o menos fundada de que esta dinámica de descenso y posterior incremento de las necesidades de mano de obra no ha de producirse, de manera que el desempleo masivo no responde únicamente a factores coyunturales sino que constituye un elemento de corte estructural, que hace del trabajo el más escaso de los bienes económicos actuales. Se pronostica el fin definitivo de la sociedad de pleno empleo que, como pudimos comprobar, constituía el principal factor ambiental en el que había tomado cuerpo la estabilidad en el empleo.” (2004: 57).

Así, no podemos abordar las citadas transformaciones en el sistema productivo como meros cambios en la actividad profesional de las personas ya que, como afirma Carlos Prieto “la normatividad de la definición de empleo y su evolución es el resultado de la interacción conflictiva de múltiples actores e instituciones sociales, en especial, de las empresas, de los trabajadores asalariados colectivamente organizados y del Estado, y aunque tiende a adquirir rasgos formales, termina por penetrar informalmente todo el tejido social. Todos los derechos sociales (sanidad, pensión de vejez, incapacidad laboral, etc) se encuentran de un modo u otro ligados al empleo” (2000:14).

Ernest Cano, por su parte, nos habla de un fenómeno vinculado a estas transformaciones y que no se puede dejar de lado si queremos asegurar el bienestar social y personal de todos los ciudadanos: la precariedad laboral. Este autor apunta que “lo que definiría la precariedad de una situación laboral sería el deterioro directo o indirecto de las condiciones de trabajo. Los empleos precarios se caracterizan así por menores salarios, peores condiciones de trabajo y una mayor posibilidad de prácticas abusivas por parte de las empresas. De forma más amplia todavía, se ha hablado de precariedad social cuando la gente tiene un tipo de empleo que no le permite consolidar un nivel de vida, una profesión, una estabilidad que permita planificar el futuro. Desde este punto de vista, la precariedad laboral se asocia con situaciones laborales que no proporcionan al trabajador un nivel de bienestar y seguridad actual y futuro adecuado” (2000: 25)

No podemos olvidar que el empleo es el medio para que las personas puedan generar sus propios recursos económicos y materiales que les permitan disfrutar del bienestar de su sociedad, adquirir los compromisos y obligaciones que exige la convivencia social y, finalmente, disfrutar de los derechos propios que establece el estado.

Relación empleo – formación. El papel de la Formación Profesional Continua.

En el contexto que se ha descrito de constante cambio y actualización, el capital humano de las diferentes organizaciones se convierte en un elemento esencial para la mejora de la competitividad de las empresas, resultando por tanto su nivel de cualificación una pieza clave para las mismas.

La correlación que siempre ha existido entre niveles de formación y productividad se acentúa cada día más ya que como señalan Santos M. Ruela, José Manuel García y Ciro Murayama (2000) “...la productividad suele ser mayor en las empresas con trabajadores cualificados, y los salarios son más altos para los individuos que adquieren formación postescolar”. Es más, en una economía global en la que las empresas se ven obligadas a competir no sólo con otras de su entorno sino con multinacionales que cuentan con filiales en diferentes países, que les facilitan un ahorro de costes en la fabricación y por tanto poder ofrecer los mismos productos a un menor precio, el conocimiento pasa a ser parte vital en el crecimiento económico y social de los países. Por esto, la educación se está convirtiendo en un instrumento de competitividad internacional” (Cabello, 2002)

La formación deja de ser solamente una herramienta para cambiar de trabajo, para pasar a ser un instrumento indispensable en el proceso de actualización y ajuste a las necesidades laborales y de empleo de la nueva sociedad del conocimiento. “La formación no debe reducirse a un adiestramiento mecánico de la mano de obra para satisfacer las necesidades inmediatas de una determinada unidad productiva, ya que aprender a trabajar no es solamente capacitarse para reproducir un conjunto de tareas, sino que supone además el dominio integral de un campo ocupacional, la apropiación de un saber tecnológico y la reelaboración de una cultura del trabajo, lo cual se basa en el reconocimiento de que el trabajador es el agente del progreso productivo.” (Agudelo Mejía, S. 2002: 249)

Todo esto porque, como señala este autor, “...el papel de trabajador se ha transformado. Hoy se considera competente quien se desempeña eficazmente en situaciones laborales específicas, puede resolver en forma autónoma y flexible los problemas que se le presentan en el ejercicio de sus funciones y está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización de su trabajo.” (2002: 24).

Los planes de formación deberán preocuparse de preparar a todos para adaptarse y superar la complejidad y movilidad crecientes de nuestra sociedad. Por eso, conocer el porqué de las cosas, saber que además de incidencias técnicas, existen fuerzas culturales que condicionan nuestras decisiones y, por consiguiente, también los resultados, serán también temas a desarrollar en estos programas de Formación Permanente. Porque los trabajadores no tienen necesidad solamente de un reciclaje de los conocimientos del mundo técnico sino también del mundo cultural. Deben aprender a adentrarse en el modo de ser y pensar de los demás como primer paso para el desarrollo y autorrealización personal. Llevar esta relación al colectivo de la sociedad es ya un paso hacia delante. El último paso sería dar el salto en el vacío y adentrarse realmente en las otras culturas, con maneras de ser y pensar distintas y con sistemas de valores propios.

Tenemos el deber de seguir trabajando para construir juntos una Formación Continua que trascienda la simple habilitación laboral para llegar a capacitar a las personas para que transformen las relaciones con sus condiciones objetivas de convivencia humana y de producción económica. Esto es, es necesario desarrollar las tres dimensiones de la formación: “saberes generales que se expresan en aprender a conocer y a convivir, saberes específicos, que se expresan en aprender a hacer y un metasaber que se expresa en aprender a reflexionar críticamente en la acción” (María Josefa Cabello. 2000: 14)

Para concluir, señalar que cuando la formación que reciben los trabajadores fomenta sus posibilidades frente al empleo, no solo se facilita la inserción laboral sino el mantenimiento del empleo, posibilitando su movilidad en el mercado de trabajo. Pero para lograr esto es preciso que se mejoren los sistemas de acceso a la formación y de certificación de competencias profesionales, estableciendo sistemas válidos en los ámbitos nacional, europeo y, porque no, mundial.

En el actual panorama de globalización de los mercados y de continuo avance de la sociedad de la información, las estrategias coordinadas para el empleo que postula la Unión Europea se orientan con especial énfasis hacia la obtención de una población activa cualificada, apta para la movilidad y libre circulación, cuya importancia se resalta expresamente en el Tratado de la Unión Europea.

Uno de los desafíos más importantes para conseguir esta movilidad y libre circulación de trabajadores, reside en lograr que los sistemas de evaluación de los diferentes países que componen la Unión Europea sean más abiertos, flexibles y eficaces para reconocer la competencia real de las personas.

A la vez, esta instrumentalización, reconocimiento y acreditación de las cualificaciones profesionales, favorecerá, sin duda, la formación a lo largo de la vida y el incremento de los niveles medios de cualificación de los ciudadanos, el progreso profesional de las personas y la calidad en los empleos, en un contexto de libre movimiento de los trabajadores y de los profesionales en el ámbito de la Unión Europea.

Como señala Luis Sobrado Fernández (2005) “la acreditación/certificación de las cualificaciones profesionales no es un punto de partida, sino más bien un punto de llegada de cualquier sistema de Formación Profesional. Más aún, es un objetivo que trasciende al propio sistema, ya que las cualificaciones profesionales pueden obtenerse también a través de la experiencia laboral. En cuanto tal es, no sólo un objetivo de las políticas nacionales de Formación Profesional, sino también un objetivo de las políticas nacionales de empleo.

Desde la perspectiva de las políticas de formación, disponer de un sistema de acreditaciones/certificaciones de las cualificaciones profesionales contribuye al establecimiento de un sistema integrado de Formación Profesional (en el que coexistan ordenada y eficazmente la Formación Profesional escolar, en algunos países denominada educación técnica, la Formación Permanente o Continua de los trabajadores empleados y la formación de los demandantes de empleo), permite contar con un referente dinámico de los desarrollos curriculares o contenidos formativos de los diferentes subsistemas citados anteriormente, facilita a los individuos el conocimiento de las metas a las que conducen los diferentes itinerarios formativos y/o laborales que pueden recorrer en su progreso y promoción personal, y ayuda a clarificar los objetivos últimos a los que debe servir cualquier sistema de educación técnica y formación profesional: la adquisición de competencias profesionales o laborales.

Desde la perspectiva de las políticas laborales, un sistema de acreditaciones/certificaciones de las cualificaciones profesionales mejora la transparencia del mercado de trabajo, orienta a los empleadores sobre los requisitos exigibles en los diferentes puestos de trabajo, hace posible la

capitalización individual de las experiencias formativas y laborales, mejora la empleabilidad de los grupos de riesgo, exige la innovación permanente de los dispositivos de análisis y detección de las nuevas competencias profesionales, y permite establecer un sistema de correspondencias entre la formación profesional y la experiencia laboral.”

La implantación de un modelo de reconocimiento y certificación de la competencia de la población activa, como núcleo clave del sistema de cualificaciones profesionales, generará un aumento de la capacidad empresarial, un incremento de la transferencia de la competencia lograda por las personas en los diferentes sectores de su adquisición (formación, trabajo, ámbito privado, etc.) y una elevación de su motivación con vistas a progresar en su desarrollo profesional.

Entendemos que esta es la parte que corresponde a la formación continua en el marco de la Educación permanente y dentro de una política de empleo que tienda a la equidad. Pero somos conscientes de que dicha parte siendo necesaria no es medida suficiente, sino sólo complementaria de otras que frenen dificultades antes citadas, como precariedad y temporalidad del empleo, y que apuesten por colocar, de hecho, al ser humano “en el centro del desarrollo”.

Bibliografía consultada

- Agudelo Mejía, S. (2002). *Alianzas entre formación y competencias*. Montevideo: Cinterfor.
- Cabello Martínez, M. J. (2000). De otra manera. Educación de adultos socialmente productiva. En F. Palazón y M. Tovar (coord.), *Métodos y técnicas del aprendizaje adulto en la Formación Continua..* Murcia: CCOO - FORCEM (5-26)
- Cabello Martínez, M. J. (2002). *Educación Permanente y educación social. Controversias y compromisos*. Archidona (Málaga): Aljibe.
- Cano, E., Bilbao, A. y G. Standing (2000) *Precariedad laboral, flexibilidad y desregulación*. Valencia: Germania.
- Pérez Rey, J. (2004) *Estabilidad en el empleo*. Madrid: Trota.
- INEM.(2004) Plan Nacional de Acción para el Empleo (PNAE)
- Prieto, C. (ed.) (2000) *La crisis del empleo en Europa*. Volumen 1 y 2. Valencia: Germania.

Ruega, S. M., García, J. M. y Murayama, C. (2000). *La relación entre educación y empleo: una aproximación a su análisis económico*. Madrid: Pirámide.

Sebastián de, L. (2005) *Problemas de la Globalización (comercio, emigración, medio ambiente)*. Barcelona: Universidad Ramón Llul.

Sobrado Fernández, L. (2005). *Acreditación de las cualificaciones profesionales*. <http://www.uv.es/soespe/2SeminarioLSobrado.htm>

UNESCO. Informe Anual 2005 “Tiempo de ambiciones audaces. Juntos podemos reducir la pobreza a la mitad”. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.