

OBSERVATORIO

SOCIAL DE LA EDUCACIÓN

2010
ENERO
01

La formación y las cualificaciones profesionales en el cambio de modelo productivo

ESTELLA ACOSTA

Orientadora y Profesora Asociada de la Facultad de Formación
del Profesorado y Educación de la UAM.

Adjunta Secretaría de Formación para el Empleo. CCOO
Madrid.

OBSERVATORIO SOCIAL DE LA EDUCACIÓN

Director: Manuel de la Cruz



Fundación 1º de Mayo | Centro Sindical de Estudios
C/ Arenal, 11. 28013 Madrid. Tel.: 913640601. Fax: 913640838
www.1mayo.ccoo.es | 1mayo@1mayo.ccoo.es

Observatorio Medios de Comunicación y Sociedad. ISSN:

Presentación

El Observatorio *social* de la Educación de España (OSEE), creado dentro de la Fundación 1º de Mayo, ... *pretende contribuir a la construcción de un diagnóstico (lo más ajustado posible) sobre la situación actual y sobre la evolución del sistema educativo y de formación en España en relación con su contexto social, proporcionando las herramientas necesarias para la elaboración del mismo; también considera el análisis de las diferentes políticas educativas así como de sus efectos. Para ello aportará todo el conocimiento que pueda recopilar tanto del exterior: datos, indicadores, estudios, informes, investigaciones, etc., como el generado internamente: datos propios, reelaboración sobre fuentes externas, indicadores propios, valoraciones, etc..*

Con este artículo de valoración y opinión: “**La Formación y las Cualificaciones Profesionales en el Cambio de Modelo Productivo**”, de la colaboradora del OSEE Estella Acosta (Adjunta a la Secretaría de Formación para el Empleo de CCOO-Madrid; Orientadora y Profesora Asociada de la Facultad de Formación del Profesorado y Educación de la UAM), el **OSEE** inicia la serie de publicaciones que, como resultado de su actividad, irá volcando en el portal de la Fundación 1º de Mayo.

El artículo aborda los problemas derivados de una visión cortoplacista de la empleabilidad y de sus pretendidas consecuencias o exigencias en el campo de la formación y de la educación. Para fundamentar la posición defendida en el artículo, se tratan los siguientes aspectos:

- La empleabilidad y el modelo de aprendizaje permanente
- Clasificaciones de las competencias, modelos y desarrollo de las competencias clave.
- Sociedad del conocimiento, innovación y valor del trabajo
- Cultura organizativa, productividad, innovación y cualificaciones profesionales
- El papel del Diálogo Social y la Negociación Colectiva
- Las inversiones públicas y la formación para el empleo

MANUEL DE LA CRUZ HERNÁNDEZ
Director del OSEE

La formación y las cualificaciones profesionales en el cambio de modelo productivo

ESTELLA ACOSTA

INTRODUCCIÓN:

“La importancia de la formación profesional viene siendo reconocida crecientemente. Por un lado, se la proclama como derecho fundamental de los trabajadores; por otro, se genera un fuerte consenso en torno a la idea de que la vía alta de la competitividad económica se basa en el valor agregado, la calidad y el denominado “capital humano”; al mismo tiempo, la capacitación es reconocida como factor de empleabilidad y en cuanto tal, se erige en elemento central de las políticas de empleo. Todo lo cual se incrementa aún más con la difusión de las tecnologías informáticas y el advenimiento de la denominada sociedad del conocimiento”(1)

En este párrafo aparecen todos los elementos que debemos analizar para visualizar algunas de las cuestiones importantes de la relación entre formación profesional, cualificación y cambio del modelo productivo. Todo ello sobre la base de cuestionar la utilización de algunos paradigmas ideológicos, que se nos muestran con maquillaje tecnocrático e inclusive economicista desde el punto de vista de las políticas públicas. Necesitamos discernir y diferenciar las concepciones que subyacen en las nociones “técnicas”, no dejarnos embaucar por los fetichismos simbólicos (como diría P. Bourdieu) de los gurús de los recursos humanos. No obstante, existen coincidencias significativas sobre las condiciones y las necesidades que fundamentan un cambio de modelo productivo, en relación con el desarrollo de las cualificaciones profesionales. Tanto desde el punto de vista de la innovación como de la productividad, resulta muy interesante revisar las orientaciones y los análisis, de instituciones y personas expertas, porque aparecen líneas argumentales muy interesantes.

Nuestro recorrido se desarrolla con la lente del sociólogo francés:

“el propietario de los instrumentos de producción debe encontrar el medio para apropiarse...del capital incorporado...o bien los servicios de los poseedores de ese capital: para poseer las máquinas, es suficiente tener capital económico; para apropiárselas y utilizarlas de acuerdo con su finalidad específica (capital científico y tecnológico allí incorporado) es necesario disponer, personalmente o por el trabajo de otros, de capital incorporado”. (2)

La realidad de nuestro sistema productivo nos muestra un panorama de escaso “capital incorporado”, tanto en nuevas tecnologías e innovación como en la utilización de bajas cualificaciones para tareas de bajo valor añadido, o como en la utilización de per-

sonas de alta cualificación en empleos que no la necesitan, en el caso de las titulaciones universitarias. Como consecuencia directa, la formación no se ha convertido aún en un valor estratégico como respuesta a los cambios o a la innovación por parte del empresariado, marcado por la estructura y tamaño de las empresas tanto como por una cultura empresarial de bajos costes laborales y beneficios a corto plazo.

Incluso las grandes empresas suelen promover la alta cualificación de altos directivos o personal muy especializado, pero también utilizan titulaciones universitarias en puestos de trabajo que no la requieren, alimentando la queja por la falta de experiencia o formación “práctica”. Invierten en formación aquéllas que ya están en sectores estratégicos e innovadores, pero las medianas demandan que las personas lleguen formadas, por lo cual la inversión debería provenir de fondos públicos. La escasa articulación entre educación y mercado de trabajo aparece como uno de los mayores déficits para quienes defienden modelos economicistas/cortoplacistas.

Pretendemos analizar desde parámetros técnicos sobre las competencias necesarias como desde concepciones ideológicas, los objetivos para los sistemas educativos y de formación, en relación con los ejes europeos en materia de: empleabilidad, competitividad, aprendizaje permanente y ciudadanía activa.

“En general, existe un consenso sobre los siguientes cuatro objetivos, amplios y complementarios entre sí: realización personal, ciudadanía activa, integración social y empleabilidad y adaptabilidad” (Bruselas, 2001)

Y esa Comunicación de la Comisión “Hacer realidad un espacio europeo del aprendizaje permanente” está encabezada por un proverbio chino del 645 a.C):

“Para un año, sembrad cereales. Para una década, plantad árboles. Para toda la vida, educad y formad a la gente”

1.- La empleabilidad y el modelo de aprendizaje permanente

Rentabilidad social de la educación y la formación. La perspectiva de una formación amplia y para la ciudadanía activa. Imposibilidad del ajuste entre educación y mercado de trabajo

Basándonos casi textualmente en el documento de la Comisión Europea sobre aprendizaje permanente podemos dejar muy clara la concepción sobre la empleabilidad. Se plantea capacitar a los ciudadanos para que puedan moverse libremente en entornos de aprendizaje, empleos, regiones y países, potenciando al máximo sus conocimientos y aptitudes, y cumplir las metas de prosperidad, integración, tolerancia y democratización. En una concepción amplia que no se limite a un enfoque puramente económico o restringido, abarcando los aprendizajes formales, no formales e informales, poniendo de relieve la importancia de la ciudadanía activa, la realización personal y la integración social, así como el empleo; resaltando el papel central del alumnado, de la igualdad de oportunidades y la calidad y relevancia de las oportunidades de aprendizaje. Señalando especialmente la necesidad de la información, la orientación y el asesoramiento así como las propuestas de una pedagogía innovadora. Todo ello sobre la base de “invertir tiempo y dinero en el aprendizaje”, porque la empleabilidad y adaptabilidad de los ciudadanos son vitales para convertirse “en la sociedad del conocimiento más competitiva y dinámica del mundo”.

Los componentes para las estrategias coherentes y globales también nos demuestran la amplitud de la concepción, en el informe sobre el empleo de 2001: trabajar en cooperación, creación de una cultura del aprendizaje, búsqueda de la excelencia, percepción de la demanda de aprendizaje, facilitar el acceso y asignación adecuada de recursos.

Por tanto, los sistemas formales y no formales de educación y formación tendrán en perspectiva la empleabilidad como motor del desarrollo económico rentable socialmente y a largo plazo, con garantías de integración social y no sólo como adaptación a situaciones específicas del entorno productivo. Por lo cual, se requiere una reflexión pausada sobre las necesidades de cualificación de las personas, una intervención de los poderes públicos que lo garanticen en ese sentido de formación amplia en competencias de distinto tipo y no sólo como respuesta a las demandas concretas del mercado de trabajo en un momento determinado.

El tan reclamado ajuste entre educación y mercado de trabajo desde una perspectiva estrecha, como si fuera posible formar “mano de obra” según las necesidades empresariales, adolece de varias deformaciones. En primer lugar, si hablamos del sistema educativo la formación no puede ser demasiado específica porque su cometido son las competencias básicas que permitirán luego el resto de adquisiciones y si agregamos una mínima formación técnico-profesional, se requiere bastante tiempo. En segundo lugar, la planificación es factible si es de carácter amplio y con rentabilidad social, porque el mercado como tal es irracional, se mueve por la ganancia (en los años en que se educa a alguien puede cambiar varias veces); en todo caso podrían atenderse ejes estratégicos del sistema productivo en su conjunto, como anticipación a cambios científico-tecnológicos, de estructuras empresariales, de sectores emergentes, como adaptación a las características de la sociedad en su conjunto. Entonces, la formación necesaria es otra muy distinta que las estructuras ocupacionales que pretenden orientar los objetivos educativos.

No obstante, quienes se mueven en la lógica de la adecuación entre los aprendizajes del sistema educativo y los puestos de trabajo desarrollan unas relaciones esquemáticas que desconocen el desarrollo real de los dos componentes y los objetivos que persigue cada uno. Sería posible establecer relaciones en un sentido global, en tiempo largo, en correspondencias amplias, entre producción, sociedad y educación. En distintos momentos históricos y en distintas sociedades esa interrelación puede ser diferente y en función de otros factores, siempre dinámicos.

Un ejemplo clave lo constituye el desarrollo de la sociedad de la información y el conocimiento en el “modelo nórdico”, que hace diez años criticaban por los “gastos” en los sistemas públicos de bienestar como obstáculos para el desarrollo económico. En cambio, las políticas de bienestar desde los años 50 favorecieron el desarrollo en varios sentidos y en los 90 dieron lugar a cambios y adaptaciones que otorgaron una nueva fortaleza a la sociedad y factores competitivos para su economía (entre otras, la digitalización del sector público y el nivel educativo y de integración social de la población)

Otra relación con la “empleabilidad” vendrá dada por las características de los nuevos puestos de trabajo y la generación de empleos. La mayor parte de los empleos se siguen creando en los servicios y no en los sectores tecnológicamente más avanzados, por lo cual disminuye en donde se pagan mejores salarios y aumenta donde se paga menos. Lo que lleva a J. C. Tedesco a observar que “la recomposición del empleo en función de la evolución tecnológica aumenta la desigualdad” y que los riesgos provienen de “la exclusión de la participación en el ciclo productivo”. Por ello, la amplitud, la dinámica, y los objetivos de los sistemas educativos y de formación deberán tener en cuenta que:

*“es fundamental la prioridad a la democratización del acceso a los circuitos en los cuales se produce y se distribuye el conocimiento socialmente más significativo. La privatización de estos circuitos y su apropiación por un grupo reducido daría lugar a una especie de neo-despotismo ilustrado....este acceso universal a la comprensión de fenómenos complejos constituye la condición necesaria para evitar la ruptura de la cohesión social....no puede estar asociado a un determinado nivel del sistema y, mucho menos, a sus niveles superiores. **La formación básica y universal deberá ser capaz de dotar al conjunto de los ciudadanos de los instrumentos y de las competencias cognitivas necesarias para un desempeño ciudadano activo**”(3)*

Podemos agregar que la formación profesional inicial y la formación para el empleo también deben atender esas necesidades, en la medida que la empleabilidad está ligada al aprendizaje a lo largo de la vida. La adaptación o el reciclaje para estar en disposición de atender a los nuevos requerimientos del desempeño social y productivo, no pueden limitarse a una formación demasiado específica, para un puesto de trabajo en particular.

En un sentido general, podría afirmarse que “el ajuste simple entre educación y empleo es sociológicamente imposible” (4) Por muchas razones enunciadas en ese trabajo, de las cuales nos interesan básicamente dos: 1) la práctica de reproducción de conocimientos, de saberes y habilidades tiene una especificidad que la identifica y la diferencia de las prácticas productivas o profesionales (no todo el conocimiento socialmente disponible está en el sistema educativo y la actividad productiva provee de saberes que solo se aprenden en la práctica) y 2) no es posible definir de forma unívoca esas famosas exigencias del mundo de la producción, dado su carácter plural, contradictorio y no previsible y la conflictividad social de las necesidades de los puestos de trabajo que no pueden ser definidas por “expertos” ni unilateralmente.

En el apartado siguiente lo analizaremos en función de la clasificación de competencias y sus características, relacionadas con los diferentes momentos de los procesos de aprendizaje profesional, los cambios del sistema productivo y las necesidades de cualificación.

2.- Clasificaciones de las competencias, modelos y desarrollo de las competencias clave.

Desde hace mucho tiempo se manejan diferentes nociones al hablar de “competencias” y se hacen diferentes usos de las mismas, por lo cual desde nuestro punto de vista es necesario clarificar la concepción que enmarca unos conceptos válidos para un análisis del valor del trabajo y de la cualificación de los trabajadores y trabajadoras. Ya que, la visión de muchos modelos de gestión de recursos humanos y la utilización que se hace de los mismos es radicalmente diferente.

“Desde la perspectiva de los trabajadores y el campo sindical, el enfoque es visto con precaución y muchas cautelas, lanzándose la voz de alarma sobre como esa individualización de las relaciones laborales, efecto de las nuevas políticas de gestión de los recursos humanos, actúa negativamente sobre la organización sindical, porque trata de romper el principio de solidaridad y negociación, sustituyéndolo por la incentivación individual y la identificación con la llamada “cultura de la empresa” (5) . En este trabajo también analizábamos las orientaciones para la negociación colectiva de 1998 de la Confederación Sindical de CCOO, donde se advierte con claridad sobre las mayores

posibilidades de individualización, flexibilización y ausencia de negociación que deben neutralizarse incorporando la negociación en profundidad de la clasificación profesional en relación con la cualificación para evitar la evaluación de “aptitudes” “competencias” personales.

En la actualidad la noción de competencias en relación con las cualificaciones ya está incorporada en la legislación española y europea, tanto en el sistema educativo como en los sistemas de formación profesional, el aprendizaje permanente, la empleabilidad, etc. No obstante, la utilización puede ser de distinto cuño dependiendo del interés y los objetivos que se persigan, porque no permanece aséptica y mantiene la carga ideológica en el ámbito de las relaciones laborales y en los procesos formativos.

Podemos partir de sus relaciones con el apartado anterior y con la Recomendación 195 de la OIT 2004:

“El término “empleabilidad” se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo.”

Con este marco debemos diferenciar las nociones de competencias básicas, genéricas, transversales o claves que últimamente se utilizan con parecido significado y con otras terminologías como: centrales, esenciales, llaves (por efecto de la traducción del “key”). En la definición de la OIT del párrafo anterior se hace referencia a “competencias y cualificaciones transferibles”, proceso que no sería posible sin las competencias básicas (el lenguaje verbal y escrito, las matemáticas, la comprensión cultural, científica, tecnológica general, habilidades sociales, etc.) algunas transversales (o genéricas) a diferentes sectores productivos como las TIC, los idiomas, que la Unión Europea ha incorporado como “claves” porque también son necesarias para el ejercicio de la ciudadanía y el aprendizaje permanente.

En un documento del Cinterfor/OIT de 1998 Mertens hablaba de competencias clave y clasificó algunas como “competencias para la empleabilidad” y en 2004 F. Vargas Zúñiga específica: “Las competencias clave facilitan la adaptación del trabajador ante los cambios en las tecnologías utilizadas, la organización del trabajo o para asumir nuevas responsabilidades que requieran el desarrollo de habilidades específicas. Tienen una conexión fuerte con características de tipo personal y social, y tienen que ver, por ejemplo, con habilidades de comunicación, capacidad para trabajar en equipo, comprensión de sistemas y metodologías de trabajo con tecnologías informáticas.” (6)

Otras clasificaciones señalan como claves: trabajo en equipo, pensamiento crítico, solución creativa de problemas, habilidades de comunicación, habilidades para informar, para manejar información, y otras dos como autoestima y autoconfianza algo dudosas para ser evaluadas en un ámbito laboral. Por otra parte, diferenciando las competencias técnicas profesionales específicas de cada ocupación o profesión, se podrían agregar competencias metodológicas, sociales y participativas así como competencias intelectuales/cognoscitivas como análisis-síntesis, pensamiento sistémico, resolución de problemas, etc. o algunas de las identificadas por el SENAC (7) de Brasil: creatividad, polivalencia, liderazgo, versatilidad bastante dudosas también en el ámbito del desarrollo en un entorno laboral. Las competencias claves que elegimos y analizamos como potenciadoras del empleo de calidad, en el trabajo de 1999 eran: comunicación, trabajo en equipo, adaptación al cambio, iniciativa e innovación, autonomía, resolución de problemas, planificación y organización del trabajo, valoración del entorno de trabajo.

Parece imperativo, por consiguiente, conseguir unas descripciones más detalladas de cuáles son las competencias básicas, genéricas, transversales y claves que pueden generar aprendizaje permanente, empleabilidad, rentabilidad social, y que contribuirán de forma efectiva a sostener cualquier desarrollo del conocimiento. Lo que está muy claro es que las competencias técnico-profesionales demasiado específicas frenan ese desarrollo, sobre todo, si nos movemos en niveles de cualificación no superiores, a la manera del taylorismo que produjo más descualificación al desarrollarse mediante tareas rutinarias, de escaso valor simbólico. Ocurre que, en las perspectivas de muchos modelos de gestión de recursos humanos aparecen algunas de estas competencias inmersas en un contexto de “entrenamiento”, con procedimientos bastante mecanicistas, individualistas, estilo recetas, que no contribuyen de ninguna forma al desarrollo ni del conocimiento ni de la cualificación y menos aún de las posibilidades de aprendizaje permanente dado que no promueven aprendizajes de procesos que sirvan para continuar aprendiendo por sí mismos. Sobre todo contribuyen al sometimiento a la cultura empresarial y a la individualización, en otros casos a la polivalencia sin control sindical ni correctivos retributivos.

Podemos completar la idea con algunos párrafos del documento del Cinterfor/OIT de F.Vargas, para destacar la importancia de la formación a lo largo de la vida, sin especializaciones o entrenamientos que limitarían las posibilidades de desarrollo de las capacidades necesarias para el acceso, el mantenimiento y la promoción en el empleo. Capacidades que sin lugar a dudas contribuyen también a la adaptación productiva de las empresas, su competitividad y el progreso de la innovación.

“En suma, la aproximación conceptual a las competencias clave resulta en una interesante mezcla de habilidades, capacidades, comportamientos y aplicación de conocimientos que permiten al trabajador adaptarse a las cambiantes situaciones en el empleo y mantener actualizadas sus capacidades para enfrentar los cambios por venir. Esta suerte de combinación tiene sus más profundas raíces en las capacidades que transmite la educación; de ahí la importancia concedida a la escolaridad como indicador de desarrollo de competencias, pero también aluden a habilidades y comportamientos que el trabajador puede aplicar en diferentes contextos de trabajo; por eso la trascendencia que se le da a la experiencia laboral como generadora de competencias”

Si se trata de desarrollar las cualificaciones de quienes no han recibido suficiente escolarización en competencias básicas, que mantienen o pierden empleos de baja cualificación, para transformar sus competencias en cualificaciones productivas e innovadoras, jóvenes que han abandonado el sistema educativo, adultos que hace muchos años que no reciben formación clave o sólo se especializaron en su puesto de trabajo, la formación a lo largo de la vida, de carácter no formal, deberá incorporar las competencias claves necesarias que garanticen la incorporación a los nuevos modelos productivos, a la ciudadanía activa y a los futuros cambios profesionales.

“Los programas de formación a lo largo de la vida están intentando, en la región, abrir la puerta de acceso a los adultos que iniciaron su vida laboral en forma temprana y mantienen ahora un déficit de competencias. El desafío consiste en desarrollar sus competencias básicas, transmitiendo contenidos tradicionalmente educativos que permitan el desarrollo de capacidades valoradas en el empleo”.

Cabe agregar que ese proceso no puede desarrollarse ni en las instituciones tradicionales del sistema educativo ni en el puesto de trabajo, son nuevas modalidades de aprendizaje, de conjunción de la experiencia laboral y vital con la adquisición de las

competencias claves, para las cuales será necesario estructurar acciones formativas y metodologías adecuadas a las características de los usuarios

3.- Sociedad del conocimiento, innovación y valor del trabajo

El primer elemento a tener en cuenta en nuestro análisis es el papel del conocimiento en el sistema productivo para poder caracterizar la relación entre capital y trabajo. En cierta forma, habría que incorporar el conocimiento como factor de producción, como capital incorporado a la maquinaria pero también como racionalidad del sistema productivo. Aunque consideramos el trabajo como “el factor de producción de mayor capacidad de generación de valor añadido de cuantos se dan cita en el proceso productivo” (8).

Por consiguiente, con tanta acumulación de conocimientos, tecnologías y supuesta racionalidad en el proceso productivo en un entorno de sociedad del conocimiento, deberían de producirse cambios ventajosos hacia la innovación y el mayor valor del trabajo. No obstante, “la ineficacia y el riesgo que corren algunos sistemas de producción renovados según lógicas estrictamente económicas es enorme y puede ser causa de daños irreparables”. Compartimos con este autor la idea de que la fuente de mayor ineficacia proviene de “una racionalidad que interpreta el trabajo como un recurso humano, es deficiente. Una racionalidad transformadora de los sistemas de producción de ese tenor no tiene garantizado su éxito”. En suma, si los cambios, las estrategias de producción, no se orientan hacia modelos de fuerte compromiso con la innovación y los trabajadores que deben desarrollarlo, no serán eficaces. Si se pretende desarrollar el cambio de modelo productivo mediante estrategias que fortalecen el aspecto disciplinario, el control, el bajo salario, desprecian el valor del conocimiento, se reducirán las capacidades, habilidades y expectativas de las personas portadores del factor trabajo.

“La innovación de procesos, de productos o de las propias estrategias que vinculan procesos y productos transmite unas solicitudes de recursos muy altas, la innovación consume recursos de todo tipo, particularmente de recursos de la inteligencia” “demanda la integración de saberes...El proceso de innovación, nuclear en la Sociedad del Conocimiento requiere un proceso de deconstrucción de la organización tradicional de los saberes y su reorganización siguiendo modelos en los que el cultivo de la especialización comienza a carecer de sentido.”

Si relacionamos estas afirmaciones con algunas de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de trabajo, queda suficientemente claro el papel del factor trabajo y de la cualificación de las personas para un cambio de modelo productivo en el sentido de I+D+i, aunque el estudio se dedica a temas de “flexibilidad”“ Los recursos humanos son valorados como un factor estratégico clave para la competitividad y el progreso de la empresa, por lo que el desarrollo del personal y de las competencias se suele integrar en la gestión de la estrategia empresarial “ “la identificación de las necesidades individuales, de equipo y organizativas en lo que respecta a las cualificaciones y las capacidades” Aunque la frase más importante se refiere a la contratación temporal:

...“la mayor rotación del personal reduce el incentivo de invertir en capital humano, tanto desde el punto de vista de la empresa como del trabajador, reduciendo así la productividad”

Queda patente la importancia de un modelo de relaciones laborales, de una gestión de la organización del trabajo acorde con las necesidades de cualificación y de reconocimiento efectivo del valor del trabajo como valor añadido imprescindible para que se haga efectivo un verdadero cambio de modelo productivo. Según la OIT “considerar a las personas en la base de la generación de ventajas competitivas y aplicar políticas que les permitan la formación y el desarrollo permanente”. Y volveríamos a recalcar que los procesos productivos basados en el conocimiento y la innovación requieren capacidades cognitivas, competencias asociadas a resolución de problemas, interpretación, análisis, saber utilizar la información y la comunicación o el trabajo en equipo.

La generación de conocimiento e innovación nos lleva también a determinar el tipo de tareas y las capacidades necesarias, que conforman perfiles profesionales más complejos que cuando se trataba de tareas rutinarias, manuales o muy especializadas técnicamente pero con un universo más reducido en sectores más definidos. La necesidad de interactuar, de utilizar las nuevas tecnologías y de acceder a la producción de conocimiento nos devuelve al ámbito educativo de las competencias básicas y claves y la superación de la brecha digital, así como a los criterios del aprendizaje permanente.

“Formarse y aprender para vivir en esta sociedad del conocimiento implica una necesidad permanente de actualización de competencias. Las vertiginosas transformaciones de las tecnologías y en las formas de organización del trabajo presionan por capacidades más adaptables y de corte transversal ...” (F. Vargas Zúñiga)

4.- Cultura organizativa, productividad, innovación y cualificaciones profesionales

Una de las cuestiones más extendidas en los enunciados sobre la relación entre la innovación o la productividad y las cualificaciones, lo constituye la importancia de una base estratégica empresarial en tal sentido, que se demuestra en las características del modelo de gestión. La implantación de la modernización tecnológica que promueva la innovación debe ir acompañada de cambios significativos en la organización del trabajo y la gestión de los recursos humanos para resultar eficiente. Una aplicación parcial, cambios en un área, sin transformaciones integradas puede ser muy ineficiente.

La cultura organizativa da forma al proceso productivo en un sentido de “control”, ejercicio del poder, estructura vertical o en un sentido horizontal de trabajo compartido con unos objetivos creativos y de aprovechamiento de los “saberes” del conjunto de las personas que participan. Con las actuales situaciones de utilización de las nuevas tecnologías, de los cambios en la producción que ha abandonado el taylorismo, la cultura organizativa que desarrolle procesos hacia una mayor productividad e innovación debe proveer de un contexto que facilite la circulación de la información, la comunicación, el trabajo en equipo para que las competencias de las personas pueden producir realmente innovación, conocimientos nuevos, etc. Si no existe intencionalidad, autonomía, variedad, iniciativa, inmersas en un clima apropiado para descubrimientos, mejora de procesos y productos, en suma “reflexión-acción” sobre la práctica, no habrá muchas posibilidades de creación de nuevos saberes.

Desde concepciones “japonesas” se intenta sistematizar las características de la empresa innovadora partiendo de la visión corporativa, la cultura organizacional y la tecnología: la jerarquía y el grupo de trabajo como complementarios ante que excluyentes, saber base-cultura tecnológica y un tipo de ideal de proceso de creación en cinco fases:

1) compartir el saber tácito, 2) crear conceptos, 3) justificar conceptos, 4) construir un arquetipo y 5) cruzar y nivelar el saber, que llevará a un nuevo ciclo creativo. Aunque sus procedimientos no suelen corresponderse con las culturas organizativas que serían innovadoras en nuestra región, la atención prestada a los aspectos cooperativos, creativos y a todos los niveles de competencias y saberes, indican claramente una distancia enorme respecto de las fórmulas de gestión tradicionales.

“...la clave de una organización formativa está en el potencial cualificante del trabajo obrero directo.....En mercados altamente competitivos, se abren camino aquellas organizaciones capaces de correr el riesgo de utilizar capacidades individuales del obrero u obrera, frecuentemente negadas y desconocidas, sin desestabilizarse y manteniendo su coherencia. Con este fin, será fundamental que cada cual disponga de información sobre lo que hacen los otros, que estén claras las atribuciones de decisión y que se puedan establecer relaciones distintas de las prescritas por la norma, susceptibles de interpretación, comprensión e intercambios” (9)

De tal forma que lo colectivo se transforma en la garantía de aprovechamiento del conocimiento, que ya no queda en manos de dos o tres personas altamente calificadas, que tendrán su papel pero que tienen que saber generar los mecanismos de participación e intercambios apropiados. Las tareas individuales, aisladas o rutinarias ya no generan ni productividad ni innovación. En el paradigma organizacional tradicional, caracterizado por la fragmentación extrema de las tareas, por una rígida separación entre concepción y ejecución, y por la verticalización de las relaciones jerárquicas, “las potencialidades de los trabajadores eran no sólo indeseables, sino también reprimidas; el intento de eliminar las posibilidades de iniciativa autonomía o mayores responsabilidades de los trabajadores directos en el proceso de trabajo era uno de los fundamentos del control gerencial”. (10)

Todo esto implica nuevas definiciones de los puestos de trabajo, en las cuales se tiene en cuenta el ejercicio actual pero también “como se debería ejercer en un tiempo previsible” y por lo tanto, los perfiles profesionales darán lugar a las competencias necesarias que se elaborarán en dos variedades: “perfil profesional actual requerido y perfil profesional previsible” (G.Le Boterf) en una concepción dinámica que reflejará los ámbitos de competencias, sus niveles, los campos de actuación, las prioridades, las polyvalencias y las influencias de los cambios tecnológicos, organizativos, económicos, etc.(11)

En una investigación del Cinterfor de 1992-93 ya se hacía referencia a las competencias básicas, genéricas o claves en los procesos de modernización de la industria, y aparece con absoluta claridad la situación de los modelos gerenciales en relación con las capacidades y los perfiles profesionales, sus tendencias y sus contradicciones, por lo cual resumimos las ideas más demostrativas de la interrelación entre cultura organizativa, innovación y cualificaciones:

En otros casos se presenta como significativa la participación de los trabajadores, “como una de las potencialidades más virtuosas de los nuevos paradigmas productivos”. Existe una tendencia a considerar esta mayor participación, junto con el avance hacia relaciones laborales más democráticas, como una de las condiciones esenciales para la vigencia de los nuevos patrones de productividad y eficiencia de las empresas. Más aún en el tema de la innovación, si se cree realmente en la eficacia de la circulación del conocimiento y la colaboración en los procesos innovadores como medidas esenciales y no sólo puntualmente como consecuencia de la incorporación de una u otra tecnología.

Todo ello, y especialmente en los informes de la OIT, redundan en la valorización del trabajo: “Los factores de garantía (y, al mismo tiempo, la contraparte) de ese «nuevo compromiso» de los trabajadores con la empresa serían, básicamente, convenientes condiciones salariales, adecuada calificación (y la capacitación necesaria para alcanzarla) y sistemas que posibilitaran su participación en la definición de rutinas de trabajo, procedimientos y metas de producción. Esto tendría el objetivo de garantizar, además de su involucramiento en la producción de la calidad, el ejercicio de su responsabilidad y creatividad en el proceso de trabajo, en especial en lo que se refiere a la capacidad de anticipar y resolver problemas y situaciones no previstas”. Obviamente, una concepción diferente a la esgrimida desde algunos departamentos de recursos humanos, donde el compromiso se orienta a una fidelización más pasiva y de aceptación de las “necesidades de la empresa” y no del círculo virtuoso de la innovación.

La mayor o menor consideración del valor añadido que producen los procesos organizativos horizontales y las relaciones laborales más democráticas, implica también analizar el papel de las organizaciones sindicales. Pero no sólo como participación directa en la empresa sino desde diferentes perspectivas y en diferentes instancias. Y no cabe ninguna duda que todos los organismos internacionales promueven y recomiendan, en todos los niveles posibles relacionados con la formación profesional y las cualificaciones, la necesidad de contar con el diálogo social y la negociación colectiva para hacer realidad el desarrollo, la productividad, la innovación, en consonancia con los principios del trabajo decente y la lucha contra la exclusión social, la democratización y como garantía de futuro de la sociedad del conocimiento.

5.- El papel del Diálogo Social y la Negociación Colectiva

Formación profesional y trabajo decente, el diálogo social y los convenios colectivos.

Parece clara la vinculación de la formación profesional con el trabajo decente, en la medida que se considera como un requisito o condición del logro de los objetivos del trabajo decente. No es posible, en el contexto de las situaciones que hemos analizado, pensar un trabajo decente sin la formación profesional. Además, se relaciona con todos los componentes que la OIT considera: igualdad o no discriminación, la empleabilidad, la protección social e incluso el diálogo social. Es importante insistir en la consideración de la formación profesional como derecho fundamental en cuanto consolida las condiciones de trabajo y los derechos laborales, reconocida e institucionalizada en múltiples constituciones y normativas internacionales. De forma tajante: “no puede ser calificado como decente un trabajo en el que no haya acceso a la capacitación” porque ello contribuye a hacer efectivo el “derecho a condiciones de trabajo dignas y a una remuneración justa” y posibilita un mejor desarrollo del “derecho a no ser discriminado en el empleo” sobre todo para los colectivos más vulnerables como las mujeres, los jóvenes o las personas con discapacidad. Así como, el hecho clave de los importantes vínculos con el diálogo social. En suma, es un derecho y un instrumento, por lo cual la perspectiva de considerarla como una inversión y no como un gasto, debería orientar las políticas públicas. Y “para que esa inversión sea económicamente rentable, se debe garantizar trabajo decente”

Por otra parte, es un componente de la protección social, porque debe abarcar la rehabilitación de las personas afectadas por reducciones de plantilla, reconversiones, readaptaciones tecnológicas, recolocaciones y nada más y nada menos que la formación

de desempleados y de jóvenes antes de incorporarse al mercado de trabajo. También, que la formación profesional debe contribuir al aprendizaje de formas de trabajo seguras y sanas, desarrollando la prevención de riesgos laborales.

“el acceso a la formación es un requisito del trabajo decente, también se constata que el trabajo decente asegura la formación continua” (12)

Así, la formación profesional permite obtener grados superiores de satisfacción a las personas pero contribuye a medir el grado de calidad en el empleo, por lo cual no se trata únicamente de una responsabilidad individual, sino que necesariamente debe complementarse con una responsabilidad pública y una responsabilidad social. Porque se debe garantizar el acceso a la formación que posibilita la empleabilidad, la cohesión social y el desarrollo de la productividad, la innovación y la competitividad

Resulta evidente su vinculación con el diálogo social y la necesidad del mismo para su desarrollo, ya que fomentar la participación de los agentes sociales en las estrategias, el diseño y la ejecución de las políticas públicas de formación se ha demostrado como una vía válida y eficaz. Pueden existir diferencias en cuanto a modelos para concretar esas políticas, en ello hay que redundar para mejorar o adecuar el marco de colaboración, pero la creación de una cultura de la cualificación que apunte el cambio de modelo productivo entre la población y en el tejido productivo no puede ser efectiva sin la co-responsabilidad de los agentes sociales.

El marco del diálogo social aparece como la vía ineludible para reformular las estrategias, decidir sobre las inversiones, debatir los modelos. “La formación ha dejado de ser un tema secundario dentro de las relaciones laborales, desplazándose a un tema central” por todas las razones que venimos exponiendo desde el principio.

En el caso de España hemos transitado un período fructífero con acuerdos y consensos muy importantes en el desarrollo de la Ley 5/2002 y del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, pero nos encontramos en una encrucijada compleja en función de dos factores de peso: el cambio de modelo productivo y la crisis económica. Por un lado, habría que acelerar la implantación de aspectos ya contenidos en la legislación, para lo cual son necesarias inversiones claves. Por otro, ese mismo desarrollo con menos recursos financieros va a provocar irremediablemente conflictos de competencias y tentaciones de cierre de las vías de diálogo social y de participación efectiva en la gestión de los recursos. Porque además se conjuga con las presiones patronales para definir el modelo en función de sus intereses cortoplacistas, que contradicen todo lo que hemos desarrollado en este artículo. El retroceso puede ser motivo de ineficacia de las políticas y las inversiones en formación profesional si no se conjugan los ingredientes que hemos señalado: en relación a las culturas empresariales necesarias en la sociedad del conocimiento, el papel del valor añadido del trabajo, una formación sin trabajo decente o con perspectivas estrechas en cuanto a la función de las distintas modalidades existentes en nuestro país.

El capítulo sobre Formación Profesional de la Ley de Economía Sostenible demuestra claramente las intenciones de utilización de los recursos de la formación para el empleo por parte de las administraciones y el papel predominante de las empresas a la hora de fijar prioridades y necesidades. Restar participación a las organizaciones sindicales en este momento revela una ceguera estratégica o una mera preocupación por los aspectos de financiación.

En este sentido las tensiones serán ineludibles pero también debemos analizar el papel de la formación en la negociación colectiva, que tiene su plasmación en el ámbito sectorial y de empresa. Hasta ahora, el peso específico en la negociación colectiva no

ha producido conflictos importantes, aunque es bastante probable que asistamos a una etapa difícil. En las cuestiones rutinarias de incorporación de cláusulas a los convenios existen tantos desequilibrios como diferencias entre sectores, culturas de gestión o tamaño de las empresas. El objetivo primordial debería ser la profundización sobre el papel de la formación, los derechos de los trabajadores en este sentido, el protagonismo de las cualificaciones para la productividad y la innovación. Ya no se trata sólo de definir permisos, si es en horario laboral o no, sino que la representación de los trabajadores debería encarar su influencia en la definición de las necesidades de cualificación y de reconocimiento de competencias, para poder planificar en función de itinerarios adecuados, que compatibilicen el desarrollo productivo con la cualificación de los trabajadores. Una mayor cuota de participación en las decisiones empresariales sobre formación profesional debería ser una reivindicación efectiva, para lo cual las organizaciones sindicales deben contar con representantes especializados, tal como ha ocurrido con la prevención de riesgos laborales. También, una excesiva sectorialización o empresarización puede llevar a la especialización descualificante, por lo cual se presenta como relevante la reflexión sobre las competencias claves y transversales, las conexiones con la formación en general y las posibilidades de reconversión, recualificación o dificultades de adaptación a los cambios tecnológicos o de la organización del trabajo.

Recurriendo de nuevo a la Recomendación 195 de la OIT:

“reconocer que la consecución del aprendizaje permanente debería basarse en un compromiso explícito: por parte de los gobiernos, de invertir y crear las condiciones necesarias para mejorar la educación y la formación a todos los niveles; por parte de las empresas, de formar a sus trabajadores, y por parte de las personas, de desarrollar sus competencias y trayectorias personales”.

Esto último no es posible sin un sistema de información y orientación profesional, único capítulo sin ningún desarrollo de nuestra Ley de las Cualificaciones y la Formación Profesional. Las inversiones de las empresas presentan mayores dificultades por la estructura de micropymes, para lo cual ya se están proponiendo tanto en Europa como en América Latina sistemas de asociación, agrupación o consorcios que puedan facilitar la formación de los trabajadores. En España disponemos de Planes Intersectoriales que gestionan las organizaciones empresariales y sindicales, que pueden desarrollar las competencias transversales y claves y ejecutarse en muchas zonas; igualmente los Planes sectoriales a los cuales pueden acceder los trabajadores de las pymes, cuando las condiciones de trabajo se los permite, en horarios y en distancia al lugar donde se imparte y el apoyo de la Fundación Tripartita para solicitar Planes de Empresa. No es suficiente para el cambio de modelo productivo y para la cualificación profesional, porque no se garantiza el acceso universal a la formación. Por lo cual, la definición de los ejes estratégicos que orienten las inversiones será un aspecto muy importante en el diálogo social y la negociación colectiva, para hacer efectivo el derecho fundamental a la formación profesional. Pero también el cambio de cultura organizativa en el seno de la empresa, la flexibilización de las modalidades de formación, la ampliación de las competencias para desarrollar las capacidades que faciliten el aprendizaje permanente, que significa abordar cambios en las metodologías, pero siempre con la participación de la representación sindical.

“definir, con la participación de los interlocutores sociales, una estrategia nacional de educación y formación, y crear un marco de referencia para las políticas de formación en los planos nacional, regional y local, así como en los planos sectorial y de la empresa”

Estrategias que deberían complementarse con revisiones en profundidad, tanto en el diálogo social como en la negociación colectiva, por ejemplo sobre: mecanismos de flexibilidad interna antes que ajuste externos acompañados de proceso formativos, desarrollo de estructuras de la clasificación profesional basadas en áreas funcionales con mecanismos de promoción ligados a la formación, nuevas fórmulas de gestión de los tiempos de trabajo, anticipando procesos de recolocación o reciclaje, etc. Con el agravante de la debilidad de algunos sectores y la necesidad de contar con los efectos de la descentralización productiva y la externalización de funciones, deberíamos contar con acuerdos y planes de formación profesional con capacidad para acercar la formación a una mayor cantidad de trabajadores y trabajadoras (este tema se podría complementar con el capítulo sobre Formación Profesional del ANC 2007, 2008 y 2009).

6.- Las inversiones públicas y la formación para el empleo

Definición de ejes estratégicos, orientaciones, modalidades y metodologías de aprendizaje.

Para concluir este análisis es necesario considerar algunas de las tendencias que se manifiestan como fructíferas en diversos contextos que con algunas modificaciones serían factibles en nuestro país. Básicamente, para tener en cuenta las cuestiones que hemos tratado en los apartados anteriores, hace falta reforzar algunas ideas y desarrollar otras.

Hasta ahora las inversiones públicas directas (PGE y FSE) se han destinado al sistema educativo, financiando la formación profesional inicial (reglada) o la universidad, ámbito en el que se deberían fijar objetivos estratégicos a partir del diálogo social y desarrollando consensos políticos que no son tan complejos como los que afectan a la enseñanza obligatoria. La formación para el empleo se financia con las cuotas para formación profesional que aportan las empresas y los trabajadores, con el Fondo Social Europeo y en algunos casos con fondos adicionales de otras administraciones.

En cuanto a las inversiones públicas directas es evidente que la mayor responsabilidad recae en las administraciones, pero en el caso de la formación para el empleo se ha desarrollado un modelo participativo donde las organizaciones empresariales y sindicales ejecutan acciones formativas. Este modelo coincide con muchas de las recomendaciones de organismos internacionales en el sentido de una mayor desconcentración y descentralización de la gestión permite adecuar la formación al entorno productivo y a las necesidades de cualificación. Se gana en eficacia pero fundamentalmente en pertinencia, porque funciona en consonancia la oferta y la demanda.

Está demostrado históricamente que “una concentración de funciones, sumada a la pretensión por mantener su carácter cuasi-monopólico en materia de oferta formativa, llevó a varias instituciones a acumular tanto problemas como críticas a sus acciones” (13) No cabe duda que el modelo puede mejorarse, pero pretender ahora con la Ley de Economía Sostenible por un lado, llevar el debate fuera del pacto educativo y por otro, transferir la utilización de los fondos de formación para el empleo a manos de las instituciones del sistema educativo, significa una institucionalización, un monopolio que se ha abandonado hace muchos años.

Por la diversidad de usuarios, de sectores, de temas, de modalidades necesarias en la formación para el empleo, es imposible que la cobertura sea adecuada y suficiente desde

el sistema educativo. Para la integración de los subsistemas de formación profesional se pueden crear Centros Integrados de Formación Profesional, que pueden complementarse con otro tipo de instituciones, centros, empresas, modalidades, etc. Además, la cobertura para la inmensa mayoría de la población activa es impensable en los centros de secundaria.

Los estudios de la OIT visualizan claramente que “el Estado tiende a retirarse de la ejecución directa de acciones formativas,... para que sean asumidas a través de diversos actores y organizaciones”. Pero, entonces, el estado debe asumir nuevas funciones, algunas que hace tiempo debería haber asumido: 1) administrar financieramente los fondos; 2) acciones técnicas que fortalezcan la oferta y la demanda; 3) acciones correctivas ante carencias o para sectores vulnerables y de carácter ineludible 4) fijar consensuadamente los ejes estratégicos para el cambio de modelo productivo en lo referente a la formación, “se promueve expresamente el desarrollo del diálogo social sobre formación profesional y se abren espacios para la administración y gestión de las políticas públicas de formación y los fondos que las financian”

La formación profesional para impulsar la productividad, la empleabilidad y el cambio de modelo productivo necesita de la mayor cobertura, de la movilización “de todos los recursos disponibles en las empresas, las instituciones, los centros tecnológicos, los sindicatos, las organizaciones no gubernamentales, entre otros”. A partir de ahí, el estado tiene que liderar las líneas de actuación y las formas de concertación para que las estrategias sean eficaces y pertinentes: que la utilización de la formación sea percibida como una oportunidad, como una inversión con rentabilidad social y empresarial; con unos ejes prioritarios que orienten las acciones al cambio de modelo; dar coherencia a los planes y mantener tanto el rigor de la calidad como la flexibilidad necesaria.

En este sentido existen temas que deberán definirse claramente y ser coherentes con el modelo de formación para el empleo, para reafirmar un marco de referencias que nos lleve a tener en cuenta las líneas maestras de un verdadero impulso al cambio de modelo productivo. Concretando un poco más lo que venimos desarrollando, por ejemplo, sería vital considerar algunas de las afirmaciones de Francesc Solé Parellada, Catedrático de organización de empresas de la Universidad Politécnica de Cataluña :

“ En un contexto de cambio convencional, la oferta formativa trataría de responder a nuevas habilidades demandadas, de suministrar nuevos conocimientos y competencias, de hacer a las personas más aptas para un puesto de trabajo concreto. Ésta es una aproximación excesivamente simplista de la realidad....Resumir el problema que plantea la sociedad del conocimiento a un problema de reciclaje y a un listado de nuevas profesiones sería demasiado fácil. Del capital humano se puede pedir algo más que conocimientos, habilidades específicas, y son habilidades sociales y actitudes y, finalmente, la capacidad de entender y saber ser” (cursiva el autor) (14)

En el modelo productivo que pretendemos superar se demandaban horas y dedicación, habilidades específicas, y se ha iniciado la consideración de las habilidades sociales, pero en las nuevas concepciones cambia incluso la naturaleza de los conocimientos y las habilidades, tanto técnicas como sociales. “ *Los itinerarios de las instituciones no están solamente determinados por la decisión del llamado “top management” sino, cada vez más, por un conjunto de pequeñas y grandes decisiones del conjunto de los que participan*”

Por consiguiente, existen retos ineludibles a la hora de definir las líneas de acción para la formación profesional en función del cambio de modelo productivo y siempre a través del diálogo social:

- El cambio de modelo de cualificación: nueva noción sobre el conocimiento, qué competencias son necesarias, sus características, para qué sirven, cómo y donde se adquieren.
- Cambios en el modelo formativo: atendiendo a esas necesidades, modificando modalidades, metodologías, instrumentos, adaptables, flexibles y de calidad. Adaptando el modelo de aprendizaje a las personas y a las nuevas competencias
- Profundización y desarrollo de la relación teoría-práctica y de los contenidos formativos en el sentido tecnológico y de organización del trabajo, del cambio de cultura empresarial.

Todo ello y otras cuestiones que no podemos desarrollar aquí, requiere de una reflexión crítica en profundidad que pueden llevar a modificaciones claves del modelo de formación. No obstante, existen posibilidades de cambios o mejoras a corto plazo que pueden cimentar la adaptación paulatina de los procesos formativos. Porque disponemos de una base normativa que lo permite y de una variedad de intervenciones que pueden complementarse al atender a las necesidades inmediatas del desempleo o de las empresas. Algunas de las cuestiones (sin agotar todas) serían:

- Desarrollar el sistema de información y orientación profesional para llegar a toda la población que lo requiera tanto para su formación como para el reconocimiento de la experiencia laboral.
- Plantear itinerarios formativos coherentes con las necesidades de cualificación de los trabajadores y del sistema productivo: en base a estudios de observatorios, investigaciones sobre necesidades de formación de los trabajadores, etc.
- Establecer claramente la validez de las diferentes modalidades de acciones formativas de oferta y de demanda, sin institucionalizaciones ni reducción de fórmulas, conjungando flexibilidad con garantías de calidad.
- Revisar el modelo de prácticas no laborales: tanto de la Formación en Centros de trabajo del sistema educativo como de los certificados de profesionalidad (incluso de la Universidad) para profundizar en la relación teoría-práctica. Implica plantearse un modelo en alternancia real y no escindido en períodos diferentes, controlar la formación teórica de los contratos de formación tanto como la tutorización laboral de las prácticas (con requisitos para las empresas y con implicación de la RLT)

Es evidente que es sólo una parte de los cambios y mejoras de la de formación profesional y las cualificaciones, pero es importante señalar que algunas de ella deben incardinarse en el diálogo social y la participación de las organizaciones sindicales y otras en la negociación colectiva de todos los ámbitos.

Por otra parte, todas las decisiones en materia de formación profesional deben contar con otras políticas en consonancia con sus objetivos, para que realmente sean efectivas y no queden sólo el haber de la formación sino en todo un conjunto de cambios necesarios. Sobre todo, en los aspectos económicos que garantizan la seriedad de los compromisos y las inversiones, donde los derechos y los cambios van acompañados de decisiones presupuestarias. Como por ejemplo, en el pacto social de 1993 en Italia que se decía: “Este proceso implica, por una parte, intervenciones decisivas de mejora y desarrollo de los diferentes tipos de ofertas formativas, y por otra, una evolución de las re-

laciones industriales y de las políticas de la empresa para la realización de la formación, para la introducción de la recalificación profesional y de la formación continua. Recursos públicos y privados deberán contribuir a este objetivo” Y sobre todo, coincidente con algunas de nuestras propuestas: “ realce de la orientación profesional como factor esencial; papel decisivo de los observadores de la demanda profesional instituidos de forma bilateral por los interlocutores sociales; consideración específica de las actuaciones para los individuos más débiles del mercado; sistema de gestión plural y flexible y fomento de la formación continua”. En ese contexto quedaba como prioridad “la capacitación de los trabajadores como requisito ineludible en cualquier estrategia de crecimiento con equidad social” y una de las medidas, por ejemplo, “el Proyecto joven” destinado a formar a trabajadores de más de 16 años, sin formación previa y de escasos recursos.

Para finalizar tomamos como referencia los trabajos de la OIT para sintetizar algunas de las ideas básicas sin las cuales será difícil conseguir éxitos en el cambio de modelo productivo.

Los objetivos de las políticas de desarrollo de competencias profesionales son demostrativos de los cambios a asumir:

1. Satisfacer la demanda de competencias profesionales en cuanto a pertinencia y calidad (para las empresas, los jóvenes, los trabajadores y los grupos desfavorecidos)
2. Mitigar los costes del ajuste: perfeccionamiento, readaptación, recapacitación en las políticas activas de empleo.
3. Sustentar un proceso de desarrollo dinámico:

Modernización de las tecnologías y diversificación de las actividades económicas hacia sectores no tradicionales

Creación y fortalecimiento de competencias a nivel de las personas y de capacidades a nivel de la sociedad

Recopilación, actualización y difusión de información sobre las necesidades actuales y futuras en materia de competencias, y uso de esta información para desarrollar cualificaciones y competencias laborales y empresariales.

Por consiguiente, las políticas sobre cualificaciones profesionales y formación para el empleo no pueden aislarse de las políticas sobre tecnologías, mercado de trabajo, inversiones macroeconómicas, comercio nacional e internacional y otras materias que influyen en el desarrollo económico y el modelo productivo. Tampoco pueden ser la única política de empleo o la excusa para no invertir en otras cuestiones vitales, ni para definir estrategias unilateralmente.

Para finalizar, deberíamos de considerar la necesaria formación sindical en estos menesteres, porque de lo contrario la formación profesional no se convertirá en un factor estratégico para la empleabilidad y la competitividad de las empresas en función del cambio de modelo productivo. Para desarrollar todos los aspectos que se relacionan con estos temas, debemos construir una visión estratégica global desde la organización sindical, incardinar las cuestiones técnicas con las ideológicas o políticas, dar coherencia y pertinencia a las acciones vinculadas a la promoción profesional o a la determinación del valor del trabajo en base a la cualificación y las competencias (15) . Esa vinculación de la formación con el diálogo social y la negociación colectiva debe contribuir a sedimentar la autonomía colectiva, el derecho a la formación, y todos sus efectos, que re-

quiere una regulación en las relaciones laborales como instrumento para intervenir en la productividad y las condiciones de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- Ermida Uriarte, O : Boletín Cinterfor/OIT.2001
- Bourdieu,P: Los tres estadios del capital cultural. Actas investigación en ciencias sociales.1979)
- Tedesco J.C: Educación y sociedad del conocimiento y de la información. Unesco. Colombia 1999
- Tenti Fanfani,E: Títulos escolares y puestos de trabajo: elementos de teoría y análisis comparado. OIT 1993
- Guerrero,A, Acosta,E y Taborda,A: Competencias Claves para la Orientación Ocupacional. GPS.Madrid.1999
- Vargas Zuñiga, F: Competencias clave y aprendizaje permanente. Cinterfor. Montevideo. 2004
- SENAC: Servicio Nacional de Aprendizaje Comercial. En Brasil desde 1946, institución privada
- Jurado Gómez, E: Educación, trabajo y producción en la sociedad del conocimiento. www.fracasoescolar.com. 2006
- Rojas, F. El saber obrero y la innovación en la empresa. OIT. Cinterfor Montevideo.1999
- Abramo, L: Políticas de capacitación y gestión de la mano de obra en un contexto de modernización productiva. Cinterfor. Montevideo.1997
- López-Feal, R: Mundialización y perfiles profesionales. Universidad de Barcelona. Horsori. 1998
- Ermida Uriarte, O: Trabajo decente y formación profesional. CINTERFOR/OIT 2001
- Casanova, F: Formación profesional, productividad y trabajo decente. Cinterfor.2001
- Solé Parellada, F: Los retos formativos de la Sociedad de la Información. UIMP. Forcem. 2000
- Acosta,E: El valor del trabajo cualificado desde una perspectiva de clase. Observatorio sociolaboral nº 65. Fundación Sindical de Estudios.2008