



Formación continua en al empresa: ¿Contribución a la realización de la formación permanente?



Uwe Grünewald

Desde hace 19 años encargado de los proyectos de investigación empírica dentro de un contexto nacional e internacional de los departamentos de «Investigación estructural» e «Investigación internacional» del Instituto Federal de la Formación Profesional en Berlín.

mentos de «Investigación estructural» e «Investigación internacional» del Instituto Federal de la Formación Profesional en Berlín.

De los casi 20 millones de personas que en 1994 participaron en medidas de formación continua, 8 millones lo hicieron en el terreno de la formación profesional continua organizada gracias a la iniciativa y a la financiación de las empresas.

En vista de la importancia de la formación continua en la empresa, es muy natural formularse la pregunta de si son idóneas estas medidas y su contexto, y de si responden a los conceptos de la Comisión Europea sobre la formación permanente. La realidad de la formación continua en la empresa, sus condiciones, limitaciones y posibilidades constituyen la base de este artículo.

Analizaremos por último hasta qué punto las ideas conceptuales de la Comisión sobre la formación permanente pueden suponer impulsos para la configuración de la formación continua en la empresa.

Significado y condiciones de la formación continua en la empresa como parte esencial de la formación profesional continua.

Si observamos todo el campo de la formación continua, el cual es la base de la formación permanente, podemos contar en 1994 con un total de 19,9 millones de participantes. En cada terreno en particular las fuentes presentadas acreditan los siguientes índices de participación:

En total han participado en 1994 en las correspondientes medidas, según una definición amplia de la formación continua en la empresa, entre un 25% y 30% de los trabajadores activos.

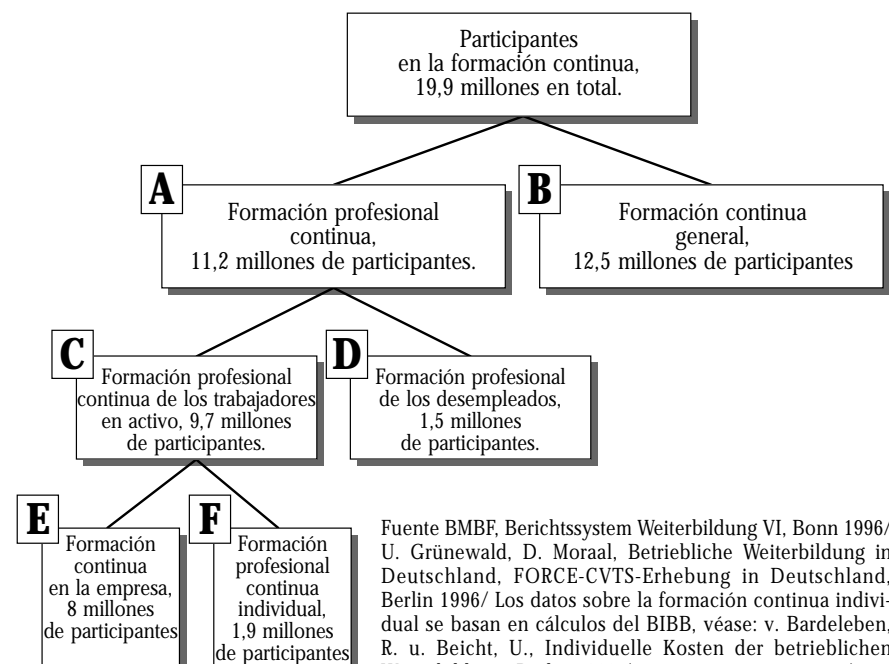
Un estudio de la formación continua en la empresa significa, en relación a todo el terreno de la formación continua, el limitar las declaraciones a sólo una zona (ver el gráfico 1)

1. En primer lugar nos movemos en el campo de la cualificación **profesional** (A). Ha desaparecido el terreno de la formación general y política (B).

2. Segundo, los participantes en la formación continua son exclusivamente tra-

El siguiente artículo tiene como objetivo establecer las referencias y vínculos entre el concepto de política de formación permanente que la Comisión Europea ha trazado en el Libro Blanco de 1996 y a la que dedica un año de sensibilización, motivación y movilización, y un sector específico de la cualificación profesional: la formación continua en la empresa.

Gráfico 1: Número de participantes en los diversos campos de formación continua





«La meta a alcanzar (por la formación continua en la empresa) es normalmente a corto plazo, la necesidad de cualificación se origina generalmente dentro del marco de los cambios técnico-organizativos en la empresa.»

bajadores activos. La formación profesional continua para los desempleados (D) se financia gracias a otras fuentes y en su mayoría también es realizada por otras instituciones de formación. A la hora de presentar las cuotas de los participantes nos encontramos con un problema, ya que en el plazo de un año un trabajador no sólo puede participar en las medidas de formación profesional como trabajador activo sino también como desempleado.

3. A veces, las medidas de formación profesional (C), van unidas a una financiación mixta en la que participan tres financiadores o iniciadores: el que recibe la educación, instituciones públicas (el estado, instituciones de las Comunas, corporaciones sociales) y el empresario. Las exposiciones siguientes se concentran en las medidas de formación continua iniciadas y también financiadas por las empresas (E). Las medidas de formación continua motivadas por particulares también se excluyen (F)

Características de la formación continua en la empresa son:

- Es necesario contar con un nivel básico de formación general. La impartición de dicha formación general constituye la excepción, se otorga mucha más importancia a las cualificaciones prácticas extrafuncionales e interdisciplinarias.
- Una formación profesional inicial, en Alemania el título en una profesión por el sistema dual, es la base necesaria para poder realizar cursos de perfeccionamiento o de especialización. A menudo también serán necesarios algunos años de experiencia.
- Generalmente se medirá lo idóneo de la cualificación frente a los objetivos concretos de la empresa. La meta a alcanzar es normalmente a corto plazo, la necesidad de cualificación se produce generalmente dentro del marco de los cambios técnico-organizativos en la empresa.

La formación continua en la empresa es selectiva

La exclusión progresiva de los desempleados de este terreno parcial de la formación continua es un hecho consumado.

Solamente desempeña la formación continua en la empresa un papel en este caso si se produce una cofinanciación pública o con un programa de reincorporación al trabajo. En determinadas circunstancias, la preparación laboral de nuevos empleados puede ser la alternativa más rentable para una cualificación continuada dentro de un sistema de formación profesional escolar o en la empresa.

La exclusión caracteriza a la formación continua en la empresa, también en lo que atañe a grupos determinados de ocupación.

Al menos en términos globales, tal exclusión no es en función del sexo, pero es necesario señalar que en algunas ramas laborales se observan considerables divergencias negativas, en especial en ramas con una proporción dominante de empleadas.

Más intensa es la exclusión en función de la edad. Ya a partir de los 45 años desciende considerablemente el número de participantes.

Lo más grave es la segregación realizada teniendo en cuenta el status profesional. Han participado en las medidas de formación continua en la empresa en 1994 solamente un **7%** de los trabajadores con o sin estudios, un **26%** de los trabajadores o empleados especializados y un **42%** de los directivos (1).

Los objetivos y los motivos específicos de las empresas según sea su interés, motivado por aspectos económicos y no por cuestiones sociopolíticas, son la razón más importante de segregación o selectividad para la formación continua en la empresa.

Objetivos y motivos de las empresas en la oferta de la formación continua

La formación continua es, según el punto de vista de las empresas, el instrumento decisivo para elevar la productividad laboral. Esta es también la razón por la que han aumentado considerablemente en los últimos 10 años las medidas de formación en torno al puesto de trabajo.

La competición progresiva y el incesante cambio técnico organizativo obliga a sol-

1) En las encuestas sobre formación continua dentro del marco del programa de acción europeo FORCE existen datos representativos en cuanto a participación en la formación permanente según el sexo, la edad y la posición laboral. Véase: Bundesinstitut für Berufsbildung, Statistisches Bundesamt, Betriebliche Weiterbildung in Deutschland, Berlín 1995. (Asequibles gratuitamente en alemán, inglés y francés en el BIBB, Berlín).



ventar más rápidamente y con más proximidad al puesto de trabajo los posibles déficits de cualificaciones.

Así, el aprendizaje permanente, por lo menos en relación a los que ejercen una profesión en ámbitos centrales de producción o de funciones, es la consecuencia obligatoria de una preparación moderna de calidad y prestación de servicios. Aquel que no esté dispuesto a desarrollar permanentemente el perfil de su cualificación actual, y no aprenda a ocuparse de la cambiante organización laboral, tendrá que temer la pérdida de su puesto de trabajo.

Determinados trabajos o formas de aprendizaje, como es el trabajo en grupo, requieren gran flexibilidad y disposición para aprender. Ya desde hace tiempo no constituye una excepción la exclusión de los «empleados viejos» (refiriéndose a la edad límite de 45 años) o de los empleados con un entendimiento «anticuado» (por ejemplo los diez años de experiencia de un maestro industrial).

Posibilidades de aprendizaje especiales para la formación continua en el puesto de trabajo.

La relevancia de la formación continua en la empresa, los contenidos actuales transmitidos así como la aproximación al trabajo que va cambiando, son los elementos que otorgan a la formación continua en la empresa un peso importante como forma de formación permanente.

Precisamente para la formación continua en la empresa crece, y amenaza con ser mayor, el peligro de que medie un abismo entre las cualificaciones transmitidas por los organizadores de la formación alejados de la economía, y los conocimientos, prácticas y disposición de comportamiento que son aprovechables en el mundo laboral.

Las empresas cuentan con varias opciones para la formación continua en la empresa, cercanas al puesto de trabajo o separadas, internas a la empresa o por ofertas exteriores (con un amplio abanico de ofertores, mientras en la escuela, escuelas técnicas superiores y universidades las ofertas son insignificantes).

Posibilidades de mercado y utilización de la formación continua en la empresa.

A diferencia de la formación inicial, la formación continua en la empresa proporciona a las empresas que invierten en ella una ganancia inmediata. Las medidas son breves generalmente y con perspectivas a corto plazo. Garantizan la utilización del potencial de cualificación de los propios empleados, hacen posible el aprovechamiento de los cambios técnico-organizativos o facilitan la adquisición de nuevas máquinas y aparatos en la empresa.

En el pasado, las ventajas de la formación continua para los empleados en la empresa consistían sobre todo en una mayor garantía del puesto de trabajo y la mejora de la situación de competitividad personal existente en el interior de la misma.

Ya que se tendía en las medidas de formación continua a que pudieran ser más utilizadas por los miembros de la plantilla fija que por los contratados temporalmente, las posibilidades de mercado de estos trabajadores en el mercado exterior disminuían.

La transformación estructural en muchas ramas de la industria, intensificada por la reestructuración de la economía en la antigua RDA, ha influido negativamente y a largo plazo sobre la seguridad laboral incluso de los miembros de la plantilla fija o principal.

Ante el cierre de una empresa, los trabajadores que cuentan con una experiencia profesional de años y una carrera de formación permanente se encuentran con un gran problema a la hora de exponer con claridad su potencial de cualificación a otras empresas.

Posibilidades y fronteras de la utilización de la formación continua en la empresa para la realización de la idea de formación permanente

Con la presentación realizada hasta ahora pretendíamos aclarar la importancia cuantitativa y el marco específico de la formación continua en la empresa.

«La formación continua es, según el punto de vista de las empresas, el instrumento decisivo para elevar la productividad laboral.»

«A diferencia de la formación inicial, la formación continua en la empresa proporciona a las empresas que invierten en ella una ganancia inmediata.»



«Las medidas de formación continua iniciadas y financiadas por las empresas, son una parte esencial de las posibilidades de adquirir cualificación para adultos.»

«Para participar en la formación continua en la empresa no es necesario ser estimulado.»

«Las ofertas de las escuelas o escuelas superiores en el campo de la formación permanente son escasas.»

2) Véase: U. Grünewald, D. Moraal, Kosten der Betrieblichen Weiterbildung in Deutschland, Ergebnisse und kritische Anmerkungen, Berlín 1995, pág. 21.

Las medidas de formación continua, iniciadas y financiadas por las empresas, son una parte esencial de las posibilidades de adquirir cualificación para adultos. Pero a estas medidas se les atribuyen condiciones de utilización especial.

Si evaluamos la realidad de la formación continua en la empresa según los cinco objetivos generales de la Comisión Europea para el concepto de formación permanente, incluidos en el Libro Blanco de 1996, podemos deducir lo siguiente:

Objetivo 1: Estimulo para la adquisición de nuevos conocimientos.

Este objetivo no tiene un significado estratégico para la formación continua en la empresa. La formación continua en la empresa se produce por la necesidad de adaptar el potencial de cualificación de los empleados y actualizarlo ante los cambios de las exigencias laborales, los nuevos productos y procedimientos de producción. Las medidas son en su mayoría una demanda y no están orientadas a la oferta.

Para participar en la formación continua en la empresa no es necesario ser estimulado. Con la no participación, la amenaza es la inestabilidad de la situación laboral del empleado así como la reducción de su campo de trabajo dentro de la empresa.

La creación continua de potenciales de cualificación con una perspectiva de utilización más bien a medio plazo se adapta a la noción conceptual de la Comisión, pero sólo refleja la realidad de una pequeña parte de las medidas de formación continua en la empresa.

Dado que además en Alemania no existe un diálogo entre el empresario y el trabajador o sus representantes sobre los conceptos de contenido, ni en el campo empresarial ni en la facilitación de ofertas de formación continua externas (digamos por la Cámara de Industria, de Comercio o de Artesanía), los cambios sólo tendrán lugar a largo plazo.

La Comisión está en el buen camino cuando propone, como ha ocurrido con el programa de acción FORCE en la prime-

ra mitad de los noventa, proyectos transnacionales que faciliten la adquisición de instrumentos para el desarrollo integrado del personal y su cualificación y fomenta su difusión. Pero existe el peligro de sobreestimar la importancia cuantitativa de estos programas en las empresas, incluso en Alemania.

Objetivo 2: acercamiento entre la escuela y la economía.

Las ofertas de las escuelas o de escuelas superiores en el campo de la formación continua para empresas son escasas. Este es el resultado de la aportación alemana en la encuesta sobre la formación continua dentro del marco del programa de acción FORCE. En este campo se invierte menos del siete por ciento de los gastos de las empresas para medidas de formación continua externas y alrededor de un uno por ciento de los gastos totales (2).

La razón por la que se utilizan tan escasamente las ofertas de cualificación ofrecidas por las escuelas y escuelas superiores, es en la mayoría de los casos el alejamiento de éstas instituciones públicas de los problemas de cualificación de las empresas. Dada la tendencia de la formación continua en la empresa a ser una forma de cualificación ceñida al puesto de trabajo, las posibilidades de inclusión de las ofertas de las escuelas o escuelas superiores en el terreno de la formación continua se verán además reducidas. Mientras que el interés de las escuelas técnicas y universidades por el desarrollo de la cualificación y su transmisión a las empresas sea tan escaso como en el presente, solamente podremos considerar la cooperación que se realiza a nivel nacional en algunos centros universitarios, y a nivel internacional en los programas COMETT y FORCE de la Unión Europea, como una excepción. No es de esperar un cambio profundo.

Sería interesante examinar en la experiencia de instituciones de formación públicas en los Países Bajos, que tras un cambio político se vieron obligados a financiar una parte de sus costes a través de la oferta de formación a las empresas, si se registró y en qué campo un



mayor acercamiento entre la escuela y la economía.

Objetivo 3: Lucha contra la exclusión.

Un objetivo central de la formación continua en la empresa es elevar la productividad laboral de los propios trabajadores. Las empresas sólo están dispuestas a costear la formación continua de sus propios trabajadores si pueden obtener un beneficio inmediato de su cualificación.

Una reducción en la selectividad de la formación continua en la empresa solamente se conseguiría en el caso de que instancias oficiales confinanciaran determinadas medidas, por medios financieros ya presentes o bien gracias a la formación de fondos. En vista de las discusiones actuales en Alemania sobre lo elevado de los costes adicionales a los salarios, es muy improbable que los empresarios estén dispuestos a avanzar en este terreno, ya que la creación de fondos aumentaría sus costes.

También la desaparición progresiva de la oferta de las empresas para los desempleados se combatiría gracias a medidas específicas, quizá por el Instituto Federal de Empleo. Incluso cuando muchos expertos consideran que las medidas de formación de los sistemas próximos a la empresa o «duales» son un instrumento óptimo que simplifica la reintegración de los desempleados al mundo laboral, no podemos contar, en vista de la tensión de la situación financiera de las instituciones federales, que con el desarrollo de nuevos instrumentos futuros se impulse el terreno de la formación continua en la empresa especialmente para formar a desempleados.

Las medidas presentes más avanzadas todavía son modelos en proyecto cuantitativamente insignificantes, las cuales, a imitación de los modelos daneses, pretenden introducir la norma de acoplar la formación continua de empleados con la ocupación de desempleados, un método innovador.

También, dentro del marco de la iniciativa de los fondos sociales europeos ADAPT, se probarán redes de coordinación transnacionales.

Objetivo 4: Desarrollo del dominio de tres lenguas de la Comunidad.

Por muy deseable que sea este objetivo como base de comunicación para lograr con éxito un proceso de integración en Europa, así de profundo es el abismo entre la meta deseada y la realidad existente en las empresas alemanas. A pesar de la gran aceptación de la internacionalidad, es limitado el número de los empleados que diariamente trabajan en contacto con una lengua extranjera de la Comunidad, según se ha testificado en los análisis realizados dentro del programa FORCE.

La solución más frecuente a los problemas lingüísticos a la hora de expandir los mercados o de trasladar centros productivos es la de reclutar a trabajadores bilingües. En ello, los estados pequeños de la Comunidad, en especial el BENELUX, cuentan desde el principio con ventaja a la hora de acercarse al objetivo de la Comisión.

La realidad de que tres lenguas comunitarias lleguen a ser la base de trabajo no va a ser muy significativa en los próximos diez años, y apenas va a poder ser parcialmente estimulada dentro de la formación continua en la empresa.

En los próximos cinco o diez años constituirá una excepción en los propios países de la Unión Europea la actividad bilingüe de los trabajadores, a pesar de la tendencia a la internacionalización y la globalización de la economía; las excepciones se reducirán a algunos campos clave de las empresas.

Objetivo 5: trato equivalente a las inversiones de capital y a las inversiones en la formación y en la formación continua.

Una perspectiva interesante que rompe el marco de este artículo es observar la formación continua en la empresa según los aspectos de inversión. Solamente subrayo dos anotaciones al respecto:

Por un lado, todavía no ha concluido la discusión sobre la cuestión, presuntamente científica, de quién es el que realmente toma parte en las «inversiones» para la formación continua en la empresa. Continuamente aumenta el porcentaje de medidas

«Las empresas sólo están dispuestas a costear la formación continua de sus propios trabajadores si pueden obtener un beneficio inmediato de su cualificación.»



«La realidad de que tres lenguas comunitarias lleguen a ser la base de trabajo no va a ser muy significativa en los próximos diez años (...).»

«Un examen de la utilidad de los objetivos de la Comisión para la transformación o el desarrollo de la formación continua en la empresa pone de manifiesto que la lógica de la estructuración de las medidas de formación continua en la empresa es muy difícil de armonizar solamente con objetivos socialpolíticos globales de formación.»

que tienen lugar en el tiempo libre de los empleados, y no sólo en su papel de participantes en una formación sino también como en el de personal educador.

El factor más importante en los costes según las encuestas actuales sobre formación continua, el de los costes personales de los participantes, apenas se analiza para tomar en cuenta si la empresa, mientras se realizan las medidas de formación continua, tiene que contratar a otras fuerzas externas, o si se recupera el tiempo perdido gracias a la intensificación del trabajo, la solidaridad de los compañeros o la prolongación del trabajo en el tiempo libre.

Entre otras cosas hay que plantearse de qué manera se pueden desarrollar instrumentos que hagan transparente para todos los interesados el resultado de las inversiones en la formación continua, también para aquellas formas de formación continua innovadoras y cada vez más ceñidas al puesto de trabajo, así como la experiencia profesional subsiguiente. Una certificación en este tipo de proceso de aprendizaje convertiría en aptas para el mercado y en rentables las inversiones en la formación continua en la empresa.

En Gran Bretaña se desarrolló como complemento a las NVQs (cualificaciones profesionales nacionales) modulares el instrumento de «accreditation of prior learning». Desgraciadamente no tenemos ninguna experiencia de hasta qué punto fue posible, por lo menos en casos aislados, documentar y al mismo tiempo certificar el resultado de los procesos informales de aprendizaje y del aprendizaje por el trabajo.

Resumen

Hay que evaluar la concepción del aprendizaje permanente desarrollada en el Li-

bro Blanco de 1996 por la Comisión Europea, considerando sus objetivos así como la posibilidad de realización de una política de formación orientada a ellos dentro de la realidad de la estructuración del aprendizaje profesional para adultos como parte importante de nuestra sociedad.

La formación continua en la empresa es no solamente en Alemania una de las más importantes cuantitativamente en este terreno.

Un examen de la utilidad de los objetivos de la Comisión para la transformación o el desarrollo de la formación continua en la empresa pone de manifiesto que la lógica de la estructuración de las medidas de formación continua en la empresa es muy difícil de armonizar solamente con objetivos socialpolíticos globales de formación.

Junto a objetivos que no conectan con la motivación de los interesados y que por ello resultan innecesarios en el sector formativo analizado (objetivo 1), se plantean objetivos que se adelantan a la realidad empresarial y que incluso no han sido ni aceptados en las referencias laborales del «profesional europeo» (objetivo 3).

De otros objetivos se derivan puntos de partida interesantes para el desarrollo de instrumentos formativos, si se sitúan ante el transfondo de las condiciones específicas de la «formación continua en la empresa».

La intención del presente artículo ha sido la de desarrollar estos puntos de partida, debatir dichos planteamientos, y contribuir a un diálogo transnacional sobre el desarrollo de la formación continua en las empresas, lo cual es de vital importancia para aumentar su competitividad.