



La empresa española ante el nuevo sistema de formación profesional



Valeriano Muñoz

Responsable de Formación del Consejo Superior de Cámaras de Comercio, Industria y Navegación de España. Madrid.

Introducción

Desde mediados de los años 60, la política educativa española ha venido estando mediatizada por un objetivo básico: modernizar la universidad y aumentar la tasa de estudiantes en carreras universitarias. De forma indirecta, esta política (consagrada por la Ley de Educación de 1970) supuso una pérdida de importancia relativa de las carreras de formación profesional, hasta entonces muy apoyadas en profesiones y oficios unas veces impartidos en escuelas especializadas y otras en escuelas de aprendices patrocinadas por grandes empresas.

La reforma de 1970, en grandes líneas en vigor a lo largo de 20 años, tuvo grandes ventajas a la hora de cubrir carencias históricas en el plano de la educación superior; pero -sin pretenderlo- descapitalizó los recursos técnicos altamente cualificados al mercado de trabajo: de alguna manera, la sociedad -y la empresa- han venido identificando los estudios profesionales como los elegidos por los jóvenes menos dotados. Y si bien es cierto que algunas carreras de formación profesional adquirieron un cierto prestigio, en la percepción de la empresa ha predominado la desconfianza y la desinformación. Hasta tal punto que, en muchos casos, han venido compitiendo por un puesto de trabajo personas con alta cualificación formal (universitaria), con título de formación profesional o sin título profesional alguno.

La transición política iniciada en 1976, que se consolida a partir de la Constitución de 1978, hizo posponer las necesarias reformas del marco educativo en aras de la estabilidad política y las actuaciones más perentorias en el campo de la política económica. La situación empezó a cambiar en los años 80, a lo largo de los cuales se

fueron sentando las bases de un nuevo sistema, uno de cuyos elementos innovadores es que garantiza una mayor cercanía entre formación y empresa.

El nuevo sistema formativo surgido de la Ley de 1990

Hace aproximadamente 10 años, se iniciaron los trabajos para reformar el sistema educativo, con un énfasis especial en el subsistema de formación profesional y en las conexiones entre éste y el sistema educativo en su conjunto, por un lado, y los sectores productivos, por otro.

En 1990 se aprobó la Ley 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo (la **LOGSE**), que se ha venido desarrollando a lo largo de los últimos años. Su aplicación, en lo que a formación profesional se refiere, se ha llevado a efecto de una manera paulatina desde 1993, con algunos antecedentes experimentales cuyos resultados se han tenido en cuenta a la hora de completar el modelo.

La LOGSE contempla un tratamiento integrado del subsistema formativo reglado (o inicial, de acuerdo con la terminología europea más aceptada) y del ocupacional (o continuo). Ambos subsistemas obedecen a las mismas pautas y en ambos se pretende una presencia empresarial suficiente para que la oferta formativa responda adecuadamente a la demanda de la empresa. Hay, sin embargo, entre ellos una diferencia orgánica sustancial: el subsistema reglado está liderado por el Ministerio de Educación y Cultura, mientras que el ocupacional por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Esta separación orgánica, a la que hay que añadir una fuerte dispersión en la ejecu-

El sistema español de formación profesional es original y flexible y encierra grandes potencialidades. Su diseño y desarrollo ha tenido en cuenta las grandes carencias formativas en la empresa y está respondiendo a las expectativas que sobre el mismo se han venido manejando.

Pero esta apreciación sólo es válida, por el momento, para el subsistema reglado. En lo referente al subsistema de formación continua, no es posible formular una opinión certera, pues está empezando a ser aplicado.

"(...) en los años 80, (...) se fueron sentando las bases de un nuevo sistema, uno de cuyos elementos innovadores es que garantiza una mayor cercanía entre formación y empresa."



“Se trata (...) de que, a los 16 años (...), cualquier joven disponga de la cualificación profesional mínima para empezar a trabajar.”

El subsistema reglado o de formación profesional inicial

En el gráfico que figura más adelante se sintetizan las conexiones entre la formación profesional reglada y el resto del sistema educativo, por un lado, y el mercado de trabajo, por otro. Merece la pena resaltar, además, una serie de elementos básicos del nuevo sistema:

□ Todos los alumnos recibirán enseñanzas profesionales a lo largo de la enseñanza secundaria obligatoria (ESO) y del bachillerato. Se trata con ello de que, a los 16 años (edad normal de terminación de la enseñanza obligatoria, que coincide además con la edad laboral), cualquier joven disponga de la cualificación profesional mínima para empezar a trabajar. Dicha cualificación la aportan las disciplinas que conforman la llamada **formación profesional de base o formación básica de carácter profesional**.

□ Los alumnos que no logren el título de la ESO (graduación en educación secundaria), por no alcanzar los objetivos de la misma, tienen opción a seguir **programas de garantía social**, de los que existen varias modalidades en función de los objetivos -en unos casos, más académicos; en otros, más profesionales- que persigan. En el primer caso, se trata de dar una **segunda oportunidad** a los alumnos con problemas para poder proseguir sus estudios; en el segundo, se persigue una **especialización profesional mínima** para facilitarles el acceso al mercado de trabajo.

□ La superación de la ESO da opción a la **formación profesional específica de grado medio** o al bachillerato, mientras que el bachillerato da opción a la universidad o a la **formación profesional específica de grado superior**.

□ El nuevo sistema incide en el hecho de que las distintas opciones de la formación profesional específica (incluidos la mayor parte de los programas de ga-

rantía social) tengan por **objetivo inmediato la inserción laboral**. Ello significa que los alumnos que terminan los distintos ciclos han adquirido una cualificación suficiente para trabajar con un determinado nivel de responsabilidad y autonomía. De hecho, no existe acceso automático a los niveles superiores desde los medios. Existen, no obstante, **mecanismos de acceso** -mediante prueba- desde la garantía social a los ciclos de grado medio o al bachillerato, y, en ciertos casos, desde los ciclos de grado medio a los de grado superior y desde éstos a carreras universitarias afines.

□ Todos los alumnos del nuevo sistema deberán pasar **un módulo práctico en centros de trabajo**, cuya superación es un requisito obligatorio para obtener el título correspondiente. En el sistema antiguo, este tipo de formación era voluntaria. El módulo práctico absorbe en torno al **20% del ciclo formativo**.

□ Existen dos estándares básicos de **duración de los ciclos**: 2 años, incluyendo el módulo práctico (unas 2.000 horas) y 1 año, más el módulo práctico (unas 1.250 horas). En comparación con otros sistemas europeos, esta duración puede parecer corta; pero hay que tener en cuenta dos hechos:

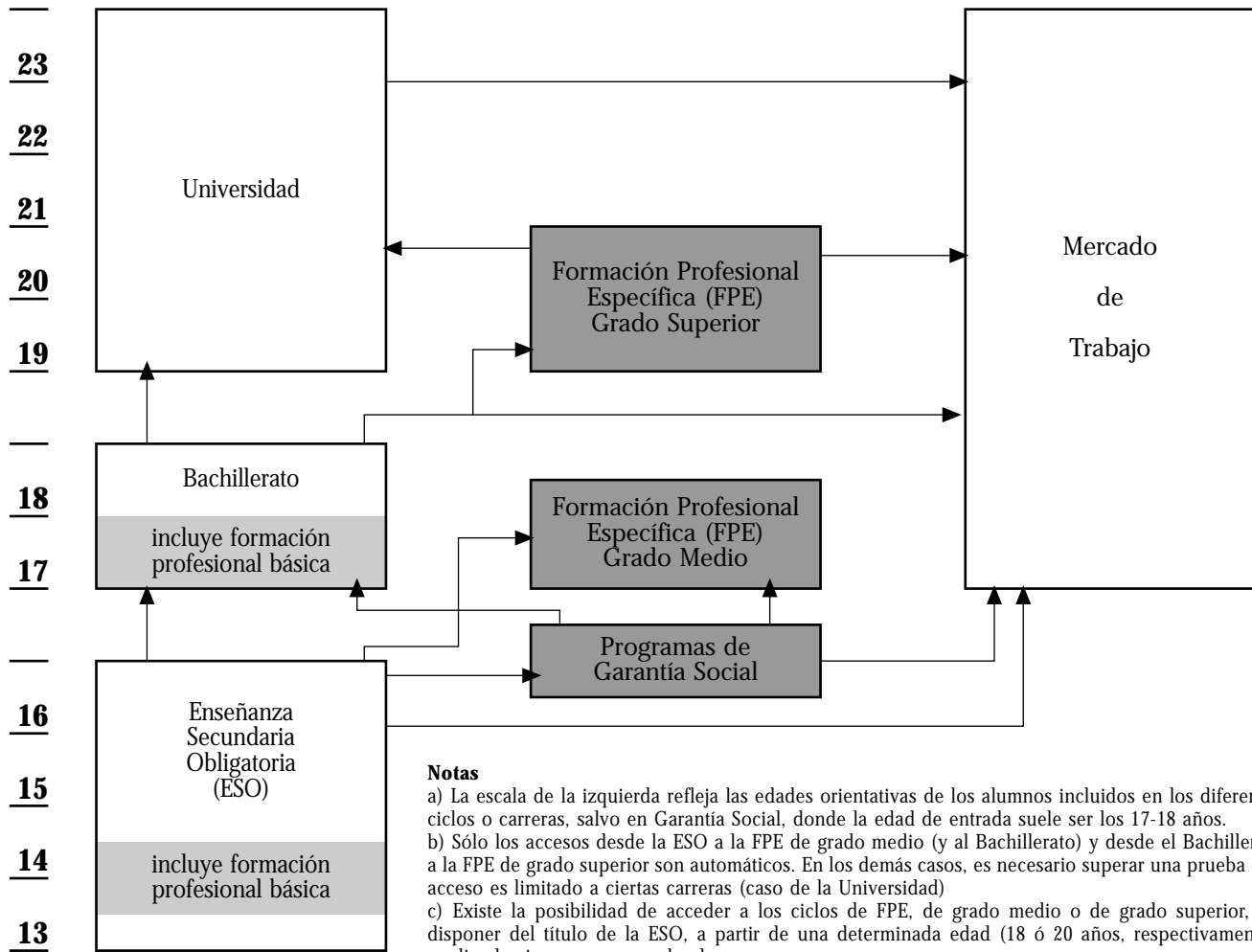
- El acceso a ciclos de formación profesional implica una sólida educación básica, lo que permite una mayor especialización técnica.
- En España, cualquier recién titulado entra al mercado de trabajo a través de un **contrato en prácticas** (con una duración mínima de 6 meses y máxima de 2 años) que suple la limitación temporal del periodo formativo reglado, especialmente de su módulo práctico.

La formación profesional específica se organiza en **familias profesionales** -23 en total- y éstas en **ciclos** -135 hasta el momento¹, de los que 61 son de grado medio y 74 de grado superior-. Los programas de garantía social se adscriben también a familias profesionales.

En el diseño y concreción de cada familia ha habido una presencia activa del sector productivo afin. Equipos mixtos de las Administraciones educativas y laborales y del sector realizaron estudios en profundidad de las características económicas y



La Formación Profesional en España. Subsistema reglado.



Notas

- a) La escala de la izquierda refleja las edades orientativas de los alumnos incluidos en los diferentes ciclos o carreras, salvo en Garantía Social, donde la edad de entrada suele ser los 17-18 años.
- b) Sólo los accesos desde la ESO a la FPE de grado medio (y al Bachillerato) y desde el Bachillerato a la FPE de grado superior son automáticos. En los demás casos, es necesario superar una prueba o el acceso es limitado a ciertas carreras (caso de la Universidad)
- c) Existe la posibilidad de acceder a los ciclos de FPE, de grado medio o de grado superior, sin disponer del título de la ESO, a partir de una determinada edad (18 ó 20 años, respectivamente), mediando siempre una prueba de acceso.

sociolaborales, quedando apuntadas las necesidades formativas básicas.

La metodología de elaboración de la oferta supone, por tanto, una garantía de coherencia con la demanda. Es más, la composición modular de los ciclos facilita el compromiso legal de revisarlos periódicamente -en principio, cada 5 años-, con el fin de adaptarlos a las necesidades que los distintos sectores vayan detectando.

Así pues, el sistema formativo español, en su vertiente reglada, reúne los requisitos básicos para atender adecuadamente las necesidades de las empresas, toda vez que éstas han participado activamente en la configuración de la oferta (incluso geográficamente) y existen mecanismos suficientes de adaptación a los futuros requerimientos. Problema distinto es el conocimiento efectivo que las empresas en

su conjunto tienen de los mismos, pues la participación en el diseño de la oferta se ha llevado a cabo a través de entidades representativas más cercanas a la gran empresa que a la pequeña. El Ministerio de Educación y las Administraciones territoriales competentes están haciendo una labor de difusión de cierta envergadura, apoyándose en organizaciones empresariales o afines, a la par que se recaba la colaboración de las empresas para desarrollar los módulos prácticos.

El Instituto Nacional de Calidad y Evaluación, creado por la propia LOGSE para analizar en qué medida los distintos elementos del sistema responden a los objetivos establecidos, todavía no ha emitido informes completos, por lo que resultaría aventurado adelantar un juicio sobre el grado de adecuación del sistema formativo a las necesidades empresariales.

El “(...) sistema formativo español, en su vertiente reglada, reúne los requisitos básicos para atender adecuadamente las necesidades de las empresas, toda vez que éstas han participado activamente en la configuración de la oferta (...)”

1) Todavía faltan por desarrollar la familia de Artesanías y, parcialmente, la de Informática y la de Servicios Socioculturales y a la Comunidad.



“(...) un motivo no declarado de la reciente regulación del subsistema de formación continua es el de reconocer un cierto nivel de capacitación profesional a varios millones de trabajadores que no obtuvieron en su momento un título (...)”

“Los certificados de profesionalidad son el contrapunto, en el subsistema de la formación continua, de los títulos de formación profesional inicial.”

No obstante, existen indicadores puntuales² sobre la formación específica. El primero de ellos es **la buena acogida de las empresas a los módulos de prácticas**. Hasta el momento no ha habido grandes dificultades para encontrar puestos formativos, si bien es cierto que la reforma sólo está implantada en aproximadamente un 50% (está previsto que el nuevo sistema sustituya completamente al antiguo a partir del año 2002).

Otro indicador igualmente relevante es el **notable grado de inserción laboral** de los recién titulados en la misma empresa donde realizan las prácticas (en torno al 30%). Es cierto que ello puede estar relacionado con el deseo previo de las empresas de realizar una contratación laboral y que aprovechan las prácticas para realizar una preselección. De hecho, éste parece ser uno de los atractivos principales que ven las empresas para acoger alumnos en prácticas formativas; máxime cuando no existe compromiso laboral alguno con el alumno durante el periodo formativo, ya que el contrato se firma con el centro educativo. De todas formas, hay un dato que debilita la hipótesis de que la inserción esté estrechamente relacionada con el deseo previo de contratar: la inmensa mayoría de las empresas repite la experiencia de acoger alumnos en prácticas formativas. Se da la circunstancia, además, de que los mayores niveles de inserción se están observando en los programas de garantía social (en casos puntuales se acercan al 100%), donde las prácticas formativas en empresas ni siquiera son obligatorias.

El subsistema ocupacional o de formación continua

El subsistema de la formación continua integra todas las acciones de carácter no reglado o inicial. Se trata de un conglomerado muy heterogéneo en el que han venido conviviendo programas oficiales y acciones de carácter espontáneo, tanto públicas como privadas, fuera y dentro de la empresa.

Desde hace unos años, especialmente desde 1995, el marco normativo ha cambiado radicalmente. En dicho año, se publica un Real Decreto con las directrices que deben seguirse para elaborar los **cer-**

tificados de profesionalidad acreditativos de las competencias adquiridas a través de programas de formación continua y de la experiencia laboral.

Los certificados de profesionalidad son el contrapunto, en el subsistema de la formación continua, de los títulos de formación profesional inicial.

Hasta el momento (octubre de 1997), han sido publicados 116 certificados y otros 25 están en proceso de elaboración o de tramitación. Cada certificado se adscribe a una familia profesional, de forma análoga a como se agrupan los ciclos de la formación profesional específica; pero el listado de familias de la formación continua difiere ligeramente del de formación inicial: ello es debido a que el primero obedece más a un enfoque de la ocupación como punto de referencia y el segundo se apoya en mayor medida en la evolución esperada de las necesidades profesionales.

Los certificados de profesionalidad tienen entre sus objetivos la clarificación y transparencia del sistema de cualificaciones de la población activa, muy opaco en el caso español, especialmente en el caso de quienes no tienen ningún título educativo o profesional oficialmente reconocido. Por ello, hay que destacar que un motivo no declarado de la reciente regulación del subsistema de formación continua es el de reconocer un cierto nivel de capacitación profesional a varios millones de trabajadores que no obtuvieron en su momento un título del subsistema inicial, ni tienen intención -o posibilidad- de luchar por conseguirlo ahora o en un futuro próximo.

El logro de un certificado de profesionalidad pasa por la superación de un ciclo formativo de gran parecido, en su estructura, con los ciclos de la formación profesional específica, pero con dos diferencias principales: la duración es sustancialmente menor (en torno a las 800 horas) y, en su contenido, tiene mayor peso específico la práctica que la teoría (entre el 60 y el 75% del tiempo formativo tiene carácter práctico).

El subsistema continuo es coherente con los principios generales que debe cumplir cualquier sistema formativo moder-

² Información obtenida de algunas Cámaras de Comercio, que participan en el proceso de intermediación entre centros educativos y empresas para la búsqueda de puestos formativos.



no (cercanía al tejido productivo, flexibilidad, pragmatismo, etc.); pero debe responder a dos demandas muy dispares desde el punto de vista de los individuos: la de los ocupados (cuyo objetivo central sería el reconocimiento de su cualificación) y la de los parados (donde lo que prima es la cualificación para el empleo). Combinar ambas demandas no resultará fácil.

Desde el punto de vista de los ocupados, que tendrán facilidades para convalidar los periodos prácticos, el proceso resulta excesivamente teórico. Por lo que se refiere a los parados, el problema se plantea sobre todo en la dificultad de cubrir periodos prácticos realmente eficaces. En cualquiera de los casos, existe una fuerte carga académica en la mayor parte de las acciones formativas de carácter continuo.

La empresa española todavía no tiene una percepción precisa del potencial del nuevo esquema de la formación continua, dado su corto periodo de vigencia. En los últimos años, las acciones centradas en los ocupados han tenido un desarrollo espectacular a partir de programas a medida, debido a las facilidades financieras derivadas de los Acuerdos de Formación Continua firmados a finales de 1992. Es probable que la continuidad de estas facilidades reconvierta una gran parte de esas acciones hacia los certificados de profesionalidad.

Por lo que se refiere a las acciones en favor de los parados, inducidas sobre todo por el Instituto Nacional de Empleo (INEM) y las organizaciones análogas en las regiones, es de esperar una reorientación de la oferta formativa, que, en principio, respondería de una manera más precisa a las necesidades productivas en su conjunto, aumentando, por tanto, las oportunidades de empleo de los beneficiarios de las diferentes acciones.

Conclusión

El sistema español de formación profesional es original y flexible y encierra

grandes potencialidades. Su diseño y desarrollo ha tenido en cuenta las grandes carencias formativas en la empresa y está respondiendo a las expectativas que sobre el mismo se han venido manejando.

Pero esta apreciación sólo es válida, por el momento, para el subsistema reglado. En lo referente al subsistema de formación continua, no es posible formular una opinión certera, pues está empezando a ser aplicado. Mi hipótesis es que la empresa lo va a aceptar de una manera escéptica, pues la empresa española, en general, no tiene una visión clara de la relación entre títulos y cualificación. Este criterio es compartido incluso por el sector público, donde la titulación sólo es un requisito para poder acceder a pruebas de acceso, siendo frecuente la "sobre-titulación" en el desempeño de numerosos puestos.

Es probable que el proceso efectivo de integración en la UE, sobre todo tras la consolidación de la unión económica y monetaria, actúe como un elemento de convergencia. Pero pienso que tal acercamiento llegaría antes a partir de fórmulas como la "tarjeta profesional" (portafolio o cartera) que a través de un complicado sistema de reconocimiento de títulos o certificados (los cuales obviamente, tendrían que estar registrados en la tarjeta). El problema es que la "tarjeta profesional" también tiene su complejidad. Además, ¿quién validaría su contenido? ¿Cómo actualizarla? ¿Cómo hacerla operativa? Todos estos interrogantes contribuyen a continuar dejando abierto un problema largamente debatido en diferentes foros de la UE y que, en mi opinión, sólo tiene soluciones puntuales: el bagaje formativo de un individuo es tan complejo que los títulos, diplomas o certificados que pueda aportar sólo dan una información parcial -a veces hasta sesgada- de su potencial formativo. Todo lo cual no es óbice para reconocer que avances como el que acaba de establecerse en España ayudan a la empresa en la búsqueda inicial de candidatos para cubrir un determinado puesto de trabajo, especialmente en el campo de la formación inicial.

"(...) el bagaje formativo de un individuo es tan complejo que los títulos, diplomas o certificados (...) sólo dan una información parcial -a veces hasta sesgada- de su potencial formativo. (...) avances (...) ayudan a la empresa en la búsqueda inicial de candidatos (...)"

Referencias básicas

Centro Nacional de Recursos para la Orientación Profesional (1997): **Fichas para la Orientación Profesional 2ª edición**. Ministerio de Educación y Cultura (Secretaría General de Educación y Formación Profesional). Madrid. (Se trata de un voluminoso documento, más un CD ROM que integra la práctica totalidad de la información necesaria para conocer el subsistema reglado.)

Consejo Superior de Cámaras de Comercio, Industria y Navegación de España (1994): **La Formación profesional en el nuevo contexto europeo**. Madrid.

RD 797/1995, de 19 de mayo, por el que se establecen las directrices sobre los certificados de profesionalidad y los correspondientes contenidos mínimos de formación profesional ocupacional. A partir de este RD, se desarrollan, también por RD, los diferentes certificados de profesionalidad.