
LA FORMACION Y LAS ORGANIZACIONES

Los Acuerdos Nacionales de Formación Continua

Isabel de la Torre

FORCEM

RESUMEN

El artículo parte de una reflexión inicial sobre los conceptos de Educación, Formación y Aprendizaje, considerándolos recursos fundamentales para hacer frente a las exigencias de adaptación y cambio en la actual sociedad del conocimiento y de la información.

Una adaptación imprescindible en las organizaciones, ya que sus estructuras cada vez requieren mayor flexibilidad y, en consecuencia, una adecuación de los hombres y mujeres que las integran. La adaptación es posible cuando las personas disponen de una educación y formación básica y continuada, que les permite interpretar los cambios, ofrecer respuestas creativas y participar en las propuestas de acción.

Hacer posible la formación permanente es resultado de la adopción de una actuación concreta. En la sociedad española se ha establecido un modelo de formación continuada que tiene unas peculiaridades de especial interés. La adopción de este modelo es fruto del acuerdo entre los principales representantes de los agentes sociales, materializado en la firma de un primer acuerdo en 1992 y de un segundo acuerdo en 1996.

«La teoría, en cuanto que mirada, lo es al modo marinero: lo que se ve no interesa, sino en razón de lo que no se ve.»

(N. RAMIRO RICO, *Revista de Estudios Políticos*, vol. XXIII, Madrid, 1949: 101.)

INTRODUCCION

Durante estos últimos meses he tenido ocasión de reflexionar sobre la dimensión social de la educación y de la formación, su progresiva consideración en el conjunto de todas las sociedades, el protagonismo y las competencias que se le han atribuido en el ámbito de la política y en el intercambio de intereses económicos que conforman el mercado.

Desde la perspectiva sociológica, el tema de la educación y de la formación ha centrado la atención por su proyección en la estratificación social, especialmente en lo que atañe a la estructura ocupacional, y su implicación en los procesos de socialización. También de manera subsidiaria, la sociología ha puesto de manifiesto la estrecha conexión entre educación y formación y los espacios de la política social, por ejemplo, en los estudios del Estado de Bienestar, o su vinculación con determinados campos disciplinares, como los que se refieren al mercado de trabajo y al desarrollo laboral de las personas en las organizaciones; o los que se refieren al comportamiento y las actitudes y valores que lo guían, en relación a la adaptación y a la marginación social.

Lo más destacable de la situación actual es el interés que despiertan la educación y la formación en los foros de expresión pública y por parte de los organismos internacionales. El año 1996 ha sido declarado por la Unión Europea «año europeo de la educación y de la formación permanente». La UNESCO ha publicado recientemente una colección de ensayos con el sugestivo título de «La Educación encierra un tesoro».

Alrededor de estas efemérides se escribe y se celebran debates, jornadas, seminarios y cursos; se publican artículos y revistas, se editan libros. Podemos preguntarnos: ¿por qué este interés generalizado por resaltar las bondades que se derivan de los modelos institucionalizados de socialización? ¿La preocupación por la educación y la formación forma parte de la retórica habitual de los organismos internacionales, que pretenden resolver con este interés cuestiones más complejas y comprometidas sobre desigualdad a escala mundial? O, por el contrario, ¿responde a un modelo de intervención que considera a la acción educativa y formativa como el medio preferente para establecer la posición de los países en el orden mundial y garantizar el futuro? Y en todos estos documentos y declaraciones, ¿nos referimos a los mismos contenidos cuando hablamos de educación y formación?

Muchas de estas cuestiones tienen que ver con el modo en el que las sociedades conciben el conocimiento, con la entidad que conceden al individuo y al grupo, así como a la cohesión y a la estructura social, con la identificación de valores, su ordenación y su transmisión, y tienen por ello una entidad social y una vigencia permanente.

Podemos afirmar que, al igual que ocurre con otros temas de las ciencias sociales, las cuestiones aquí planteadas, y que surgen al hilo del debate actual suscitado por la preocupación institucional de hacer público y notorio su interés por el tema educativo, son las mismas que se formulaba E. Durkheim

cuando escribía su obra, mientras participaba activamente en los proyectos escolares laicos de la Tercera República, o cuando, desde propuestas de actuaciones concretas, regeneracionistas como J. Costa intentaban resolver con la educación los males de la sociedad española. Y con este comentario no pretendo negar el progreso acumulativo del saber en las ciencias sociales, que está fuera de duda, sino poner de manifiesto su identificación epistemológica, actualizando las cuestiones básicas que subyacen en el debate permanente sobre la entidad y el protagonismo otorgado a la formación desde instancias políticas y económicas en las sociedades del siglo XX. Las interrogaciones son las mismas que se hacía Platón en los *Diálogos*, aunque presentemos las cuestiones con las referencias actuales.

¿Y cuáles son las cuestiones básicas relacionadas con la educación y la formación que actualmente tienen especial interés desde la reflexión sociológica? Si aceptamos que la educación y la formación son elementos esenciales del proceso de socialización, debemos preguntarnos cómo contribuyen a configurar la estructura de la sociedad; cómo esta estructura se fundamenta en la integración o en la expulsión del sistema productivo, al que se accede y en el que se permanece por un «saber hacer» obligado a renovarse y prolongándose la formación inicial en una formación permanente. El sistema de enseñanza, más allá de sus límites formales, amplía su acción considerablemente y las organizaciones productivas son agentes de formación, a los que cabe aplicar la categoría de análisis de oportunidad social en relación al desarrollo de las personas y de las mismas organizaciones.

La prolongación del proceso educativo a través de la formación profesional y la actividad laboral se facilita cuando desde la esfera pública se establecen políticas de refuerzo y de ampliación, destinando recursos económicos y articulando un modelo de diálogo y concertación entre los agentes sociales.

Estas dos consideraciones: la formación como oportunidad social en un entorno organizativo y el establecimiento de políticas de formación permanente en nuestra sociedad, constituyen el núcleo fundamental del estudio.

I. LA DIMENSION SOCIAL DE LA EDUCACION, DE LA FORMACION Y DEL APRENDIZAJE

La educación en la sociedad del conocimiento

Ortega comenta en el tomo II de sus *Obras Completas* (1963: 600) la desastrosa ausencia en nuestra historia del gran siglo educador, el siglo de la Ilustración, y considera que ésta podría ser la gran tarea a realizar por la política nacional en el siglo XX. Finalizando el siglo podemos afirmar que la tarea se ha cumplido ampliamente. Un simple dato puede ilustrar nuestra afirmación: en 1995, España se encuentra en el grupo de países occidentales con las tasas

más elevadas de escolarización y los porcentajes más altos de jóvenes que cursan estudios superiores (Commission Européenne, 1996: 14, 59 y ss).

Al igual que ha ocurrido en el resto de países industriales, la educación y el sistema de enseñanza oficial que le sirve de soporte se han constituido en el elemento principal de la socialización y el fundamento que vertebró la estructura de la sociedad española. La movilidad social que se ha producido en nuestra sociedad se atribuye a la extensión de la educación y de la formación, como resultado de la consideración del ejercicio de este derecho básico por parte de la población.

La relación entre educación y estructura social nos explica en gran medida la configuración actual de nuestra sociedad desde una perspectiva integradora, pero hay otras dimensiones explicables desde la reflexión sociológica, que tienen que ver con la educación y la formación en el ámbito de las organizaciones y de la integración social. Para diferenciar estos tres ámbitos utilizo de modo diferenciado los términos de *educación*, *formación* y *aprendizaje*.

Considero a la *educación* como un conjunto de actividades dirigidas al desarrollo de la inteligencia, de la racionalidad y de la creatividad a través de la transmisión y adquisición de conocimientos.

Entiendo por *formación* el desarrollo de la disponibilidad para recibir y aunar los conocimientos dirigiéndolos a la acción, de aquí el carácter aplicado que ordinariamente se le atribuye y su contenido de conocimiento específico.

Concibo el aprendizaje como ejercicio de superación de las limitaciones individuales y organizativas, que hace posible la adquisición de conocimientos y su aplicación práctica.

Educación y formación estuvieron unidas en la cultura occidental hasta que la Ilustración concedió prioridad al cultivo de la razón, y la industrialización primó el sentido utilitario del conocimiento. Hoy día, el término educación se emplea para expresar la transmisión de conocimientos y la configuración de la personalidad en las etapas primeras de la vida. El Diccionario de la Real Academia de la Lengua la define como «crianza, enseñanza y doctrina que se da a los niños y a los jóvenes». A la formación se le otorga un significado que se refiere a conocimiento específico y a especialización del saber. En el Diccionario citado figura como «adiestramiento en determinada materia». El aprendizaje es considerado como tarea singular, que fundamentalmente implica esfuerzo individual dirigido a la adquisición de información.

Esta distinción de significados entre los términos me permite centrar mi reflexión en los tres ámbitos reseñados, relacionando educación y sistema formal de enseñanza con la estructura social, formación con el ámbito de las organizaciones, refiriéndome especialmente a las organizaciones económicas y a la formación destinada a la actividad laboral; por último, me ocuparé del aprendizaje como procedimiento que hace posible la acumulación de conocimientos y su aplicación.

Comentaba en líneas precedentes cómo la extensión de la educación y el alargamiento del período educativo es el logro más significativo de la sociedad

española en los últimos años. Independientemente de la influencia ejercida por la presión de la demanda social, la alta tasa de escolarización es resultado de un determinado modelo de política social, fruto no tanto de un diseño específico y concreto de «Estado de Bienestar» como de la evolución lenta y continuada de un conjunto de circunstancias: proteccionismo y populismo del régimen político autoritario, reformismo socialdemócrata y aproximación económica y cultural a los países vecinos, y consolidación de una estructura social.

Todo ello ha contribuido a establecer con carácter general un sistema de enseñanza que engloba la enseñanza pública y la privada, extendiendo la educación a todas las capas sociales y a períodos de edad cada vez más amplios.

El logro de una educación para todos se ha ampliado conforme se ha ido generalizando la sociedad del conocimiento, que vaticinara D. Bell, y el traslado de este conocimiento a «un sistema abstracto de símbolos» (D. Bell, 1973: 20). Traslado que se hace posible gracias a las posibilidades que brinda el «desarrollo informacional» del que nos habla M. Castells (1989: 7 y ss.). Actualmente la sociedad occidental se define como la sociedad del conocimiento y de la información, tanto por lo que se refiere a los contenidos como a los procesos en los que se basa su actividad. La generación y el tratamiento de la información desarrollan un papel central en la actividad productiva y en la de gestión.

¿Cómo afecta la sociedad del conocimiento y de la información a la educación? Muy directamente, ya que el ritmo de crecimiento del conocimiento, las posibilidades de su transmisión a través de redes cada vez más extensas y más amplias, el desarrollo de recursos que facilitan el aprendizaje, como son los soportes multimedia, han ido ampliando considerablemente las posibilidades del sistema educativo.

El desarrollo de programas educativos funcionando en redes de cooperación interna, con el intercambio de contenidos, métodos y experiencias nacionales e internacionales, como, por ejemplo, el Proyecto Escolar Europeo que patrocina Holanda (*Enseñar y Aprender*, 1995: 21), y la prolongación del proyecto educativo con el ejercicio aplicado en las empresas y en los lugares de trabajo; al tiempo que las propias organizaciones incorporan la formación como práctica colectiva, intercambiándose de este modo conocimientos y experiencias en una red de cooperación externa.

Las redes de cooperación externa han reforzado la importancia de la educación formal, basada en las instituciones, y han potenciado la educación no formal (Ph. H. Coombs, 1991: 40 y ss.), es decir, el conocimiento operativo que se enseña en las organizaciones y en las empresas. Es así como *la educación y la formación constituyen un sistema conjunto que prolonga el aprendizaje de las personas a lo largo de toda su vida.*

Formación y Organizaciones. Los conceptos de Oportunidad Social y Límite y los de Opción y Vínculo Social

Desde el punto de vista de la estructura social, la educación y la formación explican la estructura de las sociedades actuales, su evolución y su correspondiente diferenciación social interna y, como veíamos en páginas anteriores, fundamentan una orientación de la acción política, al garantizar el acceso del conjunto de la población.

Una sociedad cuya característica fundamental es su orientación al cambio, entendido como progreso, y que en la mayoría, al menos en las primeras fases, de las situaciones se interpreta como dominio de la realidad (naturaleza, historia y sociedad).

Para explicarnos la orientación a la evolución y al cambio social y, consecuentemente, el dinamismo de las sociedades actuales, recurrimos a los términos de organización, entendido como proceso, y de oportunidad social, considerado como categoría de análisis desarrollado por R. Dahrendorf (1983) como resultado de la relación entre los conceptos de opción y de vínculo social.

En lo que se refiere a su trama interna, la sociedad del conocimiento y de la información ha potenciado lo organizativo frente a lo institucional. La naturaleza operativa y práctica de la organización, frente a la condición de reconocimiento y pertenencia de la institución. El predominio organizativo sobre lo institucional otorga a las sociedades industriales una mayor flexibilidad, una mayor capacidad innovadora (una mayor apertura, en el sentido otorgado por K. Popper). Aunque frecuentemente la agrupación organizativa no explica por sí misma la tipología de sociedad abierta o de sociedad cerrada que desarrolla K. Popper, más atento a las cuestiones de la teoría política, y a sustentar su propuesta de sociedad abierta y sociedad cerrada en el principio de libertad desarrollado en los sistemas democráticos, que se vincula a sistemas políticos concretos y en su planteamiento referidos al sistema democrático.

¿Qué relación podemos establecer entre el predominio organizativo y los conceptos de educación y formación? La naturaleza operativa de las organizaciones ha influido en el significado original del concepto educación, orientando su contenido a sus efectos más inmediatos y a sus aplicaciones prácticas transformándolo en formación. Como en las sociedades industriales las organizaciones económicas son las que predominan, la formación se aplica a garantizar la supervivencia y el desarrollo de las organizaciones productivas de bienes y servicios y distribución de los mismos. Transmitir conocimientos, aptitudes y habilidades tiene como finalidad no sólo la viabilidad y permanencia de las organizaciones, sino incluso dar sentido y estructura a la propia organización. Es decir, lo que en el ámbito de la dirección y gestión de las empresas constituye el medio y el contenido de la cultura organizativa (H. Mintzberg, 1984: 98). La formación asume una función de cohesión interna (J. A. Garmendia, 1944: 81 y ss.) dentro de la organización y de adaptación al entorno, estable-

ciendo contenidos de identificación y procedimientos propios de comunicación (A. Lucas, 1997: 154 y ss.).

De este modo, así como asociábamos el concepto de educación al ámbito de la sociedad industrial, la formación tiene su ámbito en las organizaciones y, cualquiera que sea el tipo de organización que identifiquemos, en su estructura organizativa podemos localizar un tipo de conocimiento específico, saber qué y saber cómo, que se apoya en un código de signos comunes (compartidos por todos los miembros de la organización), propios y diferenciados. Un código que puede ser explícito o implícito, y que puede ser público o de uso restringido. El conocimiento y su código o códigos constituyen un saber, que forma parte de las formas de poder en la estructura interna de la organización y en la relación que mantiene la organización con su entorno, en base al principio de coalición en grupo de los que dominan un conocimiento y hacen uso de él para obtener ventajas para sí mismos y para los que de ellos dependen.

La situación descrita puede ser considerada también como sucesión de los distintos momentos de un ciclo, que está presente en el origen y desarrollo de toda organización: el nacimiento de un conocimiento singular y propio y la coalición organizada del grupo de expertos que utilizan este conocimiento frente a los externos y los profesionales próximos, progresiva transmisión del conocimiento singular al resto de la organización y del entorno, aparición de un nuevo conocimiento y una nueva coalición, que desplaza a la anterior (P. Tripier, 1995: 125). Esta sucesión nos explica el desarrollo y el dinamismo de las organizaciones y de la propia sociedad. Pero ¿cómo se relacionan los individuos singularmente e integrados organizativamente con este conocimiento de la organización? La relación podemos explicarla a través de los conceptos de opción y de vínculo social que nos explica R. Dahrendorf referida a la sociedad global. «La opción social es la posibilidad de elección existente en la estructura social (diríamos siguiendo nuestro esquema explicativo: en la estructura organizativa). Las opciones son posibilidades estructurales de elección, que en cuanto acciones corresponden a elecciones realizadas por el individuo.» «El vínculo social constituye puntos de referencia, refleja el valor que el individuo otorga a su posición, y generalmente tiene una carga emotiva» (1983: 53).

Como resultado de la función entre opciones y vínculos, Dahrendorf considera la categoría analítica de oportunidad social (en el original, *Lebenschancen* equivale a «oportunidad vital»), que viene a ser la función de la relación estructural entre opción y vínculo; una relación de apariencia contraria pero que no es un juego de suma cero, ya que aunque «ambos procesos, el de la intensidad de las opciones y el de la destrucción de los vínculos, aparecen estrechamente unidos, ha habido determinados momentos históricos en los que se ha producido un equilibrio»... y el crecimiento de las opciones no ha traído consigo una destrucción de los vínculos.

Desde la relación entre opción y vínculo podemos explicarnos el dinamismo de la sociedad en general y el desarrollo y crecimiento de las organizacio-

nes. El predominio de las opciones supone evolucionar y adelantarse al futuro y, por el contrario, la primacía de los vínculos remite al pasado.

Y lo más significativo de las sociedades modernas es el *crecimiento*, entendido como cantidad y como amplitud, de *las oportunidades*, como consecuencia de «los procesos paralelos del crecimiento económico, de la movilización política, de la igualdad social y de la cultura de la Ilustración» (1983: 58). Este crecimiento no resuelve las graves contradicciones que siguen existiendo en el seno interno de las sociedades, porque el aumento de opciones suele acompañarse de la disminución de los vínculos, y en ocasiones el proceso de destrucción de los vínculos es muy intensivo, explicable tal vez por la tendencia al caos, que nos explica R. Merton (1957: 157). Y persisten también las contradicciones externas, porque el crecimiento de las sociedades no es simultáneo, y hay también una tendencia en las sociedades y en las organizaciones a considerar como oportunidad la situación de debilidad comparativa de otras sociedades y otras organizaciones.

Centrándonos en el conjunto de procesos que dan como resultado el crecimiento de oportunidades en las sociedades modernas, en todos ellos encontramos la presencia de una adaptación de las personas que integran la sociedad a través de un proceso previo de aprendizaje. Es decir, la educación como aprendizaje institucional, y la formación como aprendizaje organizativo, facilitan el crecimiento y desarrollo de la cultura, de la igualdad social, de las movilizaciones políticas y del crecimiento económico.

Comentábamos anteriormente cómo en las sociedades modernas lo organizativo prima sobre lo institucional, lo que supone un mayor protagonismo de las organizaciones en el proceso general de aprendizaje, y también de la formación, que es el recurso principal con el que cuentan las organizaciones para adaptarse y desarrollarse en el entorno social, caracterizado por la rapidez en la generación y transmisión de conocimientos y por las posibilidades de información, ofrecidas en códigos y lenguajes que traspasan las barreras y diferencias nacionales.

De este modo, *la formación podemos considerarla como el medio que brindan las organizaciones para facilitar oportunidades sociales a los miembros que las integran y al conjunto de la sociedad por extensión, y ello por dos razones fundamentales:*

- Porque permite el crecimiento y desarrollo de las personas y de las organizaciones, al facilitar la aparición de opciones y de nuevas alternativas.
- Y, en segundo lugar, porque la formación, al ser una práctica acumulativa, no destruye los vínculos y las conexiones de referencia, sino que les otorga un nuevo sentido.

En la transmisión de conocimientos las organizaciones, por su naturaleza flexible y adaptable al cambio, refuerzan el componente de oportunidad de la

formación. Pero esta oportunidad tiene el calificativo de social y somete el resultado de la formación a la clasificación y a la diferenciación que se deriva del reconocimiento permanente por parte de la sociedad. Y el reconocimiento permanente conduce a la institucionalización y a una pérdida del dinamismo inherente al proceso formativo. Esta tendencia es el riesgo que puede amenazar a la formación que ofrecen las organizaciones. El medio más efectivo de evitar la rigidez institucional es considerar la formación como un proceso inacabado, permanente, en continua adaptación a situaciones inesperadas y ofreciendo nuevas respuestas.

Desde esta perspectiva, la formación se entiende como una práctica permanente en el desarrollo de la vida de los seres humanos, dentro de un contexto organizativo y como resultado de un proceso de situaciones nuevas a las que hay que ofrecer respuestas desde el conocimiento operativo y aplicado.

La Formación y el Aprendizaje

Porque si son las organizaciones las que pueden facilitar oportunidades sociales por medio de la formación, son los individuos los únicos que pueden ejercerlas, y ello a través de introducir en el proceso de aprendizaje lo inesperado, es decir, lo que K. Popper califica como *emergence* (1977: 191 y ss.), es decir, nuevas cuestiones y nuevas respuestas, de donde se deriva la capacidad innovadora del ser humano, de las organizaciones y del acontecer histórico de la sociedad.

Esta posibilidad permanente de cambio innovador concede a la transmisión de conocimientos la posibilidad de ser considerada como proceso de enriquecimiento permanente y el aprendizaje en una interrelación social especialmente activa, que cobra entidad tanto en la transmisión como en la innovación del conocimiento; aunque en el ejercicio personal de la formación como oportunidad social se producen situaciones de tránsito en que son visibles las consecuencias de la desconexión de los vínculos y aún no se perciben los efectos de las nuevas opciones y alternativas.

La formación y el aprendizaje facilitan las oportunidades sociales a los seres humanos, y cuanto más presentes estén a lo largo de su vida, más posibilidades se les brinda de ejercer las opciones y de reorientar los vínculos y conexiones, siguiendo el principio que el mismo Dahrendorf afirma de «que las sociedades humanas ganan en calidad gracias a la capacidad que tienen de conseguir más oportunidades sociales para más seres humanos»...

Si las instituciones educativas se preocupan de extender el sistema educativo a todos los miembros de la sociedad, si las organizaciones ofrecen formación a todos sus miembros, y ambos componentes forman parte de lo que hemos denominado oportunidad social..., ¿qué es lo que impide que las organizaciones ganen en densidad?

He hablado antes de contradicciones internas y externas en el desarrollo de

las oportunidades sociales, que resultan de las relaciones entre las opciones y los vínculos; hablaré ahora de los límites que el desarrollo de las oportunidades sociales encuentra.

Los límites de las oportunidades sociales son también de origen y desarrollo estructural y son consecuencia de la defensa de situaciones conseguidas tratando de consolidar su permanencia. Desde esta perspectiva el concepto de límite explica el conflicto social, y la superación histórica de los límites es lo que nos explica el desarrollo continuado de la sociedad. En términos globales, su progreso es la acumulación de respuestas que las sociedades han ido recogiendo en términos de potenciar las oportunidades sociales y de superar los límites, con la permanente existencia del conflicto.

Desde el ámbito concreto de la educación y de la formación entendidas como oportunidad social, el límite se sitúa en el riesgo de la completa institucionalización de la transmisión del conocimiento y en el mismo proceso de aprendizaje cuando el conocimiento adquirido con anterioridad no es desplazado por la nueva información y el nuevo conocimiento. Es decir, cuando *el proceso de aprendizaje se entiende como un proceso definitivo y acabado*.

Los organismos internacionales, en sus informes y en el diseño de sus orientaciones que se ocupan de estas cuestiones, han sabido interpretar esta limitación y han tratado de superarla, entendiendo el proceso de enseñanza como una situación permanente de transmisión, aplicación y proyección de conocimientos: «aprender a ser, enseñar a hacer, crear para vivir, mostrar a convivir»..., define con estas cuatro acciones el informe de la UNESCO (1996: 21 y ss.) el proceso de educación y aprendizaje.

De aquí la importancia del «aprender a aprender», de aprender a plantearse cuestiones y a no conformarse con las respuestas elaboradas. En línea con la actitud que, de modo radical, tan ingeniosamente parodia L. Carroll en su *Alicia en el país de las maravillas*, sustituyendo «la industriosa abeja que aprovecha cada luminosa hora» por «el industrioso cocodrilo que aprovecha su lustrosa cola..., muestra sus dientes... y dispone sus uñas».

Algunos especialistas hablan de la cultura del aprendizaje como «la mayor actividad estratégica de una organización, que actúa como un sistema abierto en el que continuamente cada persona aprende de la otra y todos orientan su saber hacia un objetivo común» (Francis J. Gonillart y James N. Kelly, 1996: 48). La cultura del aprendizaje supone la apertura a la crítica, buena disposición para reexaminar con frecuencia las competencias básicas, una valoración permanente de los resultados y, sobre todo, comprometer a todos los miembros de la organización en la reflexión, en la comunicación y en el mutuo intercambio.

Pero esta cultura del aprendizaje, que es resultado de una implicación singular de las personas, sólo es posible si se produce también en el seno de la organización un aprendizaje global *sobre y desde* la organización, es decir, una comprensión del comportamiento, que la organización adopta en sus relaciones con el entorno, enmarcado en el doble eje de la adaptación o de la innovación (P. M. Senge, 1996: 363 y ss.).

Las dos modalidades de aprendizaje se refuerzan entre sí y cada una de ellas requiere medios de estímulo y desarrollo diferenciados que tiendan a superar tanto las resistencias individuales de los miembros de la organización como las organizativas. Estas limitaciones al aprendizaje individual proceden de la inercia a aceptar lo nuevo frente a lo ya experimentado, mientras que las del aprendizaje organizativo pueden explicarse desde las estructuras de poder, visibles y no visibles, existentes en toda organización, que dificultan el aprendizaje en grupo.

La superación de los límites y el establecimiento de nuevas opciones y alternativas requiere, en todos los casos, un *estímulo externo* que, actuando como elemento impulsor, establece una ruptura en el círculo de la aceptación e introduce la dinámica del aprendizaje.

En mayor medida que otro tipo de organizaciones orientadas al bien general o a la cooperación solidaria, las organizaciones productivas, que basan su actuación en las reglas de juego de la competencia del mercado, perciben el riesgo de los límites al aprendizaje y la amenaza a su propia supervivencia. No es casual que sean estas organizaciones las que han tomado la iniciativa en el aprendizaje organizativo y en el desarrollo de la formación continuada, estableciendo programas, consolidando experiencias y logrando su reconocimiento en el sistema de enseñanza en general (J. Brandsma, F. Kersler y J. Münch, 1996).

Desde esta perspectiva, la formación continuada se dirige a las personas como receptores individuales de formación y al conjunto organizativo como entidad que se ve obligada a aprender para garantizar su desarrollo. Su objetivo es obtener resultados: a nivel general, a partir del impacto en grandes variables. Por ejemplo, los efectos en el sostenimiento y en la creación de empleo, y a nivel de la empresa y de las personas que la integran. Los efectos de la organización son consecuencia de las sinergías del aprendizaje individual y del aprendizaje organizativo.

La transversalidad de estos tres efectos del aprendizaje es lo que singulariza la formación continuada en las organizaciones.

Volvemos ahora al punto de partida. En la sociedad del conocimiento, la educación institucional y la formación impartida desde y en las organizaciones se conciben como un proceso continuado, en el que la opción al desarrollo y al cambio individual y general refuerza sus posibilidades si son superadas las limitaciones del aprendizaje asociado a la formación.

Uno de los estímulos más efectivos, aunque no el único, para vencer las resistencias en el aprendizaje individual y organizativo es el establecimiento de sistemas y programas de ayudas destinadas a reforzar y completar las iniciativas de formación que surgen en las organizaciones productivas, principalmente en las empresas. De hecho, en la mayoría de los países desarrollados se practica una política de apoyo institucional a la formación abierta y profesional que se imparte en las empresas. En el caso de la sociedad española, desde la primera reconversión industrial, en los años setenta, se estableció una política pública

de apoyo a la formación profesional continuada, dirigida a la población activa ocupada.

Desde 1992, esta línea de actuación se ha consolidado, articulándose un modelo singular de formación permanente que trata de acercar sus contenidos y sus objetivos a quienes representan los intereses de sus protagonistas, tanto los empresarios como los trabajadores y empleados, es decir, las organizaciones empresariales y sindicales, quienes promueven y gestionan las grandes líneas de la política institucional de la formación continua.

Este modelo se inicia en España en 1992 con la firma de los Primeros Acuerdos Nacionales de Formación Continua, que han estado vigentes hasta finales de diciembre de 1996, y se continúan con los Segundos Acuerdos, que han sido firmados para el período temporal de 1997 hasta el final del año 2000.

Tras cuatro años de experiencia en el funcionamiento del modelo actual de formación continua en España, cabe plantearse una serie de cuestiones al hilo de las reflexiones comentadas en páginas anteriores.

¿La aplicación de los Acuerdos Nacionales de Formación Continua ha sido un estímulo al aprendizaje individual y organizativo? ¿Cuáles han sido sus logros principales y sus carencias?

II. LOS ACUERDOS NACIONALES DE FORMACION CONTINUA

Origen y aplicación de los ANFC

Los antecedentes de los ANFC (firmado el primero el 10 de diciembre de 1992 y el segundo el 19 de diciembre de 1996) son fruto de la negociación previa entre la Administración y los agentes sociales en el Consejo General de Formación Profesional y en la Mesa de Formación Profesional, que se venía manteniendo desde 1989.

La negociación culminó con la firma de un Acuerdo Bipartito entre los principales agentes sociales: Confederación Española de Organizaciones Empresariales, CEOE; Confederación Española de Pequeñas y Medianas Empresas, CEPYME; Comisiones Obreras, CC.OO.; Unión General de Trabajadores, UGT, y Confederación Intersindical Gallega, CIG. Y de un Acuerdo Tripartito entre estos agentes sociales y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Ministerio de Educación y el Ministerio de Economía y Hacienda. La presencia de la Administración garantizaba disponer de recursos para financiar la formación, hasta el límite del 0,3 de la Cuota de Formación Profesional. Para la aplicación de los Acuerdos se crea la Fundación para la Formación Continua en la Empresa (FORCEM), encomendándole las funciones de aprobar, financiar y hacer el seguimiento de las acciones formativas previstas en los Acuerdos.

Los Acuerdos Nacionales de Formación Continua nacen con el objetivo de

acercar la formación a las necesidades del sistema productivo, pero en su desarrollo se logra articular un modelo de características singulares, en el que confluyen las «oportunidades sociales» de los trabajadores y empleados, de las empresas, de los agentes sociales y de la política formativa de la Administración. Cada una de estas intervenciones tiene unos intereses específicos y en el reparto de competencias los defienden abiertamente, pero todas ellas refuerzan mutuamente el modelo de gestión de las ayudas a la formación continua.

Este modelo de gestión se propuso conseguir los siguientes objetivos:

- 1.º Estimular la inversión en formación, como respuesta a la competitividad del mercado externo, en las empresas, especialmente en las pequeñas y medianas.
- 2.º Aumentar los niveles de cualificación de los trabajadores para lograr mejoras en la promoción profesional y social de los empleados y empleadas.
- 3.º Promover el desarrollo de modelos que garanticen una formación de calidad y ajustada a las auténticas necesidades empresariales.
- 4.º Favorecer el desarrollo de los planes de formación en el marco de una gestión paritaria y concertada basada en la negociación colectiva.

Analizando los resultados alcanzados tras la aplicación de los Primeros Acuerdos Nacionales de Formación Continua, puede comprobarse cómo una parte significativa de estos objetivos han llegado a materializarse:

- El primero de ellos, que se refiere al estímulo a la inversión en la formación impartida en las empresas, ha supuesto en la práctica la expansión de una cultura formativa, que contempla la formación como una herramienta estratégica, que puede determinar la viabilidad y el desarrollo de la propia organización. A un nivel más operativo, la cultura formativa también ha alcanzado a las pequeñas y medianas empresas.
- Por lo que se refiere a la cualificación de empleados y trabajadores, con las ayudas económicas de los Acuerdos Nacionales de Formación Continua, el porcentaje de población asalariada que ha recibido formación ha pasado a ser del 2 por 100 en 1992, a alcanzar un 19 por 100 en 1996 (cifra pendiente de consolidar al finalizar el ejercicio, a 31 de marzo de 1997). También se observa un incremento de población asalariada que cursa estudios no reglados, en los datos que ofrece la Encuesta de Población Activa.
- La mejora en la calidad de la formación se ha establecido al desarrollarse y consolidarse los criterios de valoración técnica para valorar los proyectos de formación y las medidas que acompañan a la previsión y a la aplicación de ésta. La participación del sistema de formación continua en la financiación del Fondo Social Europeo ha facilitado la generalización de una cultura formativa basada en los criterios de cali-

dad, de coherencia, del establecimiento de prioridades, que prevé necesidades y anticipa el posible impacto y repercusión en el empleo.

- Se ha favorecido el entendimiento y la colaboración entre los agentes sociales, ya que la gestión del sistema establecido se ha basado en una estructura paritaria y concertada entre las organizaciones empresariales y sindicales firmantes de los Acuerdos Nacionales de Formación Continua. A nivel de los planes y acciones de formación, también se ha producido esta colaboración entre la representación legal de los empleados y trabajadores y la dirección de las empresas. El logro más importante es la generalización del tema de la formación como materia de negociación colectiva, incorporándolo a los convenios colectivos de las distintas ramas de actividad.

En definitiva, el sistema de formación continua ha tratado de reforzar un modelo de formación basado en tres principios básicos: la aplicación sectorial, la solidaridad interregional y la unidad de caja en la administración de los fondos de ámbito nacional y de ámbito europeo, con efectos claros en el aprendizaje y consecuencias positivas en el ámbito de la concertación social.

Características del modelo español de Formación Permanente

El desarrollo del modelo de formación continuada entre 1993 y 1996 ha puesto de manifiesto el cumplimiento de los objetivos antes comentados, pero también ha revelado ciertas debilidades, derivadas del origen y de la complejidad del procedimiento. Por ejemplo:

- Al establecer el criterio de la cuota de la Seguridad Social por cuenta ajena, algunos colectivos de trabajadores no estaban incluidos, como los trabajadores autónomos, los empresarios sin asalariados, los profesionales independientes y los miembros de cooperativas, cuando todas estas categorías suponen un total de más de tres millones de personas.
- Tampoco se habían contemplado los trabajadores con contratos de duración determinada, a pesar de que esta modalidad de contratación se ha ido imponiendo progresivamente y supone en la actualidad un 35 por 100 de las contrataciones.
- Las organizaciones empresariales y sindicales firmantes han tratado de expresar su protagonismo, en la distribución sectorial y territorial de los recursos.
- A pesar de que en las directrices básicas de los Acuerdos se hacían declaraciones tendentes a potenciar y hacer viables las pequeñas y medianas empresas y de manifestar una especial preocupación por los sectores de actividad más expuestos a las mutaciones del sistema productivo, a la hora de establecer los requisitos para la presentación de

los planes de formación se optó por el criterio de que el número de trabajadores, tanto en los planes de empresa como en los planes agrupados, fuera de doscientos empleados y empleadas como mínimo.

Todos estos puntos débiles del anterior modelo han sido corregidos en algunos casos a través de una mención expresa en el texto de los nuevos Acuerdos, actualmente en vigor. Las nuevas disposiciones contemplan la posibilidad de que se beneficien los trabajadores fijos discontinuos, los empleados afiliados al régimen especial de autónomos, los empleados que acceden a situaciones de desempleo cuando se encuentran en período formativo, los trabajadores afiliados al régimen especial agrario de Seguridad Social y los trabajadores acogidos a regulación de empleo en expediente autorizado.

Se han introducido también otros cambios significativos:

- Se sigue manteniendo la estructura sectorial, pero han adquirido un mayor protagonismo las Comisiones Territoriales al asumir competencias de decisión sobre determinadas acciones formativas.
- Por su parte, las Comisiones Paritarias Sectoriales han ampliado sus competencias al establecer prioridades formativas del sector, orientar a los posibles beneficiarios y establecer niveles de certificación de la Formación Continua en el sector.
- Se establecen mecanismos que mejoran la información y la participación de la representación legal de los trabajadores sobre las cuestiones de formación que se llevan a cabo en las empresas, como las que se refieren al coste estimado del Plan de Formación propuesto, el calendario de ejecución, medios pedagógicos y lugares de impartición.
- Se otorga una capacidad de decisión a la comisión integrada por la Administración y las organizaciones empresariales y sindicales (Comisión Tripartita), al encomendársele la aprobación de las ayudas a la formación.

¿Cuál es el aspecto más importante a destacar en el actual modelo de formación continua, en relación al proceso general de educación, aprendizaje y formación?

Sin duda, la búsqueda de integración de los tres modelos existentes en el sistema español de enseñanza profesional: la formación profesional reglada, dependiente del Ministerio de Educación; la formación profesional ocupacional, encomendada al Instituto Nacional de Empleo, y la formación continuada, que se apoya desde la Fundación para la Formación Continua.

Esta finalidad es la que se recoge en el texto del Acuerdo de Bases sobre la Política de Formación Profesional, que ha acompañado a los Segundos Acuerdos Nacionales de Formación Continua, al pretender «la coordinación de las políticas y los planes institucionales, buscando la coherencia de las cualificaciones profesionales».

La coherencia entre cualificación y competencia profesional es un proceso dinámico que el ejercicio laboral y la formación hacen posible y que necesariamente tiene que remitir al sistema general de Formación Profesional.

Se impone, por tanto, una interrelación y mutua correspondencia entre los tres modelos existentes de Formación Profesional: la reglada, la ocupacional y la continuada, a través de una serie de objetivos como son los de calidad de la formación y posibilidad de transparencia de las cualificaciones profesionales.

La interrelación entre los tres modelos requiere un esfuerzo de colaboración y el desarrollo de actuaciones que tiendan a la integración. Las más destacables son:

- La actuación permanente de la oferta y la demanda de formación, a través de observatorios de empleo y su correspondiente registro en un banco de datos.
- La elaboración de un sistema de cualificaciones común, que permita el reconocimiento y la homologación.

La integración de Educación, Formación y Aprendizaje

La integración del sistema de enseñanza profesional, que está presente en la aplicación de la Formación Continuada, puede lograr la desaparición de las actuales barreras existentes entre educación formal y formación laboral y profesional a través de un aprendizaje permanente.

Este resultado no debe ser interpretado en clave utilitaria de movilidad en un mercado de trabajo competitivo y precario, sino que debe ser entendido en los términos conceptuales de oportunidad social, que se refiere a opciones o nuevas posibilidades y a la reorientación de vínculos o de conocimientos y habilidades ya adquiridos y que implica una referencia a las personas y sobre todo a las organizaciones, ya que requiere el doble aprendizaje individual y organizativo, y son precisamente las organizaciones, es decir, las empresas que crecen y se desarrollan, la mejor protección a la movilidad y a la precarización.

Conseguir la integración y el mutuo reconocimiento de la formación profesional reglada, la formación destinada a la inserción laboral y la formación continuada en el puesto de trabajo, es una construcción compleja, que requiere un esfuerzo de entendimiento entre los distintos protagonistas institucionales, especialmente los que tienen encomendadas competencias, como son el Ministerio de Educación, el Ministerio de Trabajo, el Instituto Nacional de Empleo y las entidades como la Fundación para el Empleo, la Fundación para la Formación Continua, así como organismos, especialmente CEDEFOP, y la Organización Internacional del Trabajo; y otras organizaciones especialmente interesadas en esta cuestión y con competencias en la formación.

Centrándonos en el caso concreto de la Formación Continuada en el pues-

to de trabajo, la integración va a requerir resolver una cuestión pendiente de especial importancia. Es la que se refiere al establecimiento de un sistema de certificaciones de competencias profesionales adquiridas en el desempeño del puesto de trabajo.

Para ello puede ser conveniente tener como referencias las experiencias consolidadas en otros países (la más conocida es el sistema dual alemán), en los que se ha venido aplicando el concepto de certificación a cuatro elementos del proceso formativo: el del producto (conocimientos y competencias), el de las personas que hacen posible el producto (profesores, tutores, formadores o instructores), el del proceso subyacente (formato de curso, instrumentos y medidas que los acompañan) y el del sistema a través del cual se imparte la formación.

El reconocimiento de la formación que se imparte en las organizaciones a través del Sistema Nacional de Cualificaciones no debe interpretarse en una sola dirección, la institucional, sino entenderlo como una pluralidad de posibilidades y alternativas de la formación que se adquiere desde el ejercicio laboral, que tiene su propia entidad y sus propias reglas de funcionamiento. El Sistema Nacional de Cualificaciones, al que debe conducir el establecimiento del sistema de certificaciones, no debería ser una casa común en la que los tres submodelos de formación profesional acabarían estando, sino un área común en la que cada una de las «casas» de la formación profesional: reglada, ocupacional y continua, mantiene su propia entidad y su peculiar desarrollo. Y la singularidad de la formación continua es su flexibilidad y adaptación, su carácter aplicado y su operatividad, porque se basa en el principio de ir encontrando respuesta singular y específica a los problemas que se van planteando.

En definitiva, significa un especial interés por mantener el delicado equilibrio entre lo institucional y lo organizativo, adoptando un modelo flexible de formación permanente, lejos de protagonismos y retóricas de intervención poco efectivas.

CONCLUSION

En la sociedad del conocimiento y de la información, el aprendizaje que acompaña a la educación y a la formación se concibe como un proceso inacabado y permanente. Un aprendizaje entendido como situación que posibilita nuevas opciones y reorientar a las personas y a las organizaciones. De este modo, el ejercicio continuado de la formación amplía y prolonga los efectos positivos del sistema educativo en el tejido organizativo y en la estructuración social.

En algunos países existen políticas específicas que apoyan la formación permanente. En el caso de España, se ha desarrollado desde 1992 un modelo de gestión de formación continua, basado en la concertación social, que tiene

unos efectos de gran alcance. Los más destacables son el desarrollo de una cultura formativa en el tejido empresarial y la formulación de un sistema general de formación profesional, integrando los distintos subsistemas educativos y formativos.

BIBLIOGRAFIA

- AYWEL, Ceri Jones (1995): «El papel de la educación y de la formación en el ciclo de la vida», en la obra colectiva *El capital humano europeo en el umbral del siglo XXI*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- BRANDSMA, Jittie; KERSLER, Frank; MÜNCH, Joaglum (1996): *Continuing Vocational Training: Europe, Japan and The United States*, Utrecht: Lemma BV.
- BOSCH, F.: «El aprendizaje laboral en el puesto de trabajo», *Economistas*, n.º 71, año XIV, pp. 50-55.
- COMMISSION EUROPÉENNE (1996): *Les Chiffres clés de l'éducation dans l'Union Européenne*, Bruselas.
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (1995): *Enseñar y Aprender. Hacia la sociedad cognitiva*, Bruselas.
- COOMBS, Pl. H. (1991): «El futuro de la educación no formal en un mundo cambiante», en *La Educación no formal, una prioridad de futuro*, Madrid: Fundación Santillana.
- D'IRIBARNE, A. (1989): *La compétitivité: défi social, enjeu éducatif*, París: CNRS.
- DAHRENDORF, R. (1983): *Oportunidades Vitales. Notas para una Teoría social y política*, Madrid: Espasa-Calpe.
- DEL CASTILLO, M. (1996): «Tendencias en la Formación», *Situación*, n.º 4.
- DEL VAL, Juan. (1991): *Aprender a Aprender. El desarrollo de la capacidad de pensar*, Madrid: Alhambra-Longman.
- GARCÍA GARRIDO, J. L. (1991): «Diez tesis sobre educación abierta», en *La Educación no formal, una prioridad de futuro*, Madrid: Fundación Santillana.
- GARMENDIA, J. A. (1994): *Tres Culturas*, Madrid: ESIC.
- GASALLA, José María (1993): *La nueva dirección de personas*, Madrid: Pirámide.
- GONILLART, Francis J., y KELLY, James N. (1996): *Transforming the Organization*, Nueva York: McGraw-Hill, pp. 48.
- ILUNDÁIN, J. M.: «La formación empresarial en el marco de la gestión de los recursos humanos», *Economistas*, n.º 71, año XIV, pp. 57-66.
- INGLEHART, R. (1991): *El cambio cultural en las sociedades industriales avanzadas*, Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- KAUFMANN, Alicia (1995): *El poder de las organizaciones*, Madrid: ESIC/UAH.
- LANDIER, H. (1992): *Hacia la empresa inteligente. Guía para la gestión del cambio*, Bilbao: Deusto.
- LEMAIRE, B, y NIVOIX, Ch. (1995): *Gayner dans l'incertain*, París: Les Editions d'organisation.
- LUCAS, A. (1997): *La comunicación en la empresa y en las organizaciones*, Editorial Bosch, pp. 154-158.
- LLANO, Carlos. (1996): «Empleo, educación y formación permanente», *Situación*, n.º 4.
- MINTZBERG, Henry (1984): *La estructuración de las organizaciones*, Barcelona: Ariel.
- OCDE (1991): *Recent Developments in Continuing Professional Education*, París.
- POPPER, K., y ECCLES, J. (1977): *The Self and Its Brain*, Berlín, Nueva York, Londres.
- SENGE, P. M. (1992): *La quinta disciplina. El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje*, Barcelona: Granica.
- TARABUSI, Agostino (1996): «¿Pueden los cambios económicos, técnicos, políticos y sociales producir variaciones en el diálogo social?», *Situación*, n.º 3, pp. 265-286.

- TRUPIER, Pierre (1995): *Del trabajo al empleo*», Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- UNESCO (1996): *La Educación encierra un Tesoro*, Madrid: Santillana.
- VÁZQUEZ GÓMEZ, G. (1996): «Aprendizaje y formación en la sociedad cognitiva», *Situación*, n.º 4.

PALABRAS CLAVE

- Educación.
- Formación.
- Aprendizaje.
- Oportunidad Social y Límite.
- Opción y Vínculo Social.
- Acuerdos Nacionales de Formación Continua.
- Fundación para la Formación Continua.

KEY WORDS

- Education.
- Training.
- Learning.
- Social Opportunity and Limit.
- Social Option and Link.
- National Agreements for Ongoing Training.
- Foundation for Ongoing Training.

ABSTRACT

This paper starts from an initial reflection on the concepts of Education, Training and Learning, considered to be fundamental resources in terms of meeting demands for adaptation and change in today's knowledge and information society.

Adaptation is crucial to organisations in as much as they require increasingly more flexible structures and, by extension, greater adaptation in terms of the men and women who integrate them. This is possible provided people receive ongoing basic education and training geared to enabling them to understand change, to offer creative responses and to participate in drawing up proposals for action.

Ongoing training is possible if specific action is taken in this respect. An ongoing training model with particularly interesting features has already been established in Spain. Its adoption stems from the deal struck with the principal social agents (management and union/workers' representatives), a deal that materialised in the signing of a first agreement in 1992 and a second agreement in 1996.